

INCENTIVES LEADING TO EDUCATION OF MANAGERS IN THE FIELD OF INFORMATION- COMMUNICATION TECHNOLOGIES

Vladimír BOLEK*, Ekonomická univerzita v Bratislave, Slovenská republika

Prijato: 14. 7. 2016 / Akceptováno: 6. 9. 2016

Typ článku: Výzkumná štúdia

DOI: 10.5507/jtie.2016.029

Abstract: Managers, who want to prosper, must not only support ICT development, but also learn to actively use the ICT. Continuing education is a significant means of developing managers' abilities. The managers acquire knowledge and skills not only by graduate and postgraduate education, but by various forms of lifelong learning as well. Managers of ICT education led a number of incentives. The most important are interested in personal growth, the possibility of a better application, a career. For these initiatives have a significant impact several factors: gender, age, education, job position.

Key words: information and communication technologies, education, lifelong learning, information literacy, manager

PODNETY VEDÚCE K VZDELÁVANIU MANAŽÉROV V OBLASTI INFORMAČNO-KOMUNIKAČNÝCH TECHNOLÓGIÍ

Abstrakt: Manažéri organizácií, ktorí chcú prosperovať, musia nielen podporovať budovanie IKT, ale sami ich ovládať a aktívne využívať. Dôležitým prostriedkom formovania schopností manažérov je sústavné vzdelávanie. Vedomosti a zručnosti získajú nielen graduálnym a postgraduálnym štúdiom, ale i rôznymi formami celoživotného vzdelávania. Manažérov ku vzdelávaniu v oblasti IKT vedie viacero stimulov, podnetov. Medzi najvýznamnejšie patrí záujem o osobný rast, možnosť lepšieho uplatnenia, budovanie kariéry. Na tieto podnety majú významný vplyv viaceré faktory: pohlavie, vek, vzdelanie, pracovná pozícia.

Kľúčové slová: informačno-komunikačné technológie, vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie, informačná gramotnosť, manažér

*Autor pre korešpondenciu: vladimir.bolek@euba.sk

1 Úvod

Výkon riadiacich funkcií manažéra sa v súčasnej dobe uskutočňuje na základe informácií, rôznych informačných tokov s využívaním informačno-komunikačných technológií (IKT) vo všetkých sférach spoločnosti. Kubiátko (2013) konštatuje, že v súčasnosti je typické využívanie IKT vo všetkých aspektoch ľudského života. Z nášho pohľadu je ich znalosť, zručnosť a správna aplikácia ďalšou zo súboru požiadaviek organizácií. Technologický pokrok v oblasti IKT rastie enormným tempom. Získavanie, rozvíjanie znalostí a zručností je nevyhnutnosťou manažérov. Nové poznatky je možné získať všetkými formami vzdelávania, avšak predovšetkým celoživotným vzdelávaním.

Hlavným cieľom príspevku je identifikovať vplyv na podnety vedúce k vzdelávaniu manažérov v oblasti IKT. Hlavný cieľ napĺňajú viaceré parciálne ciele: identifikovať aktuálny stav v celoživotnom vzdelávaní manažérov v oblasti IKT na základe poznatkov z domácej, zahraničnej literatúry a uskutočneného prieskumu určiť podnety vedúce k ich vzdelávaniu a identifikovať významné faktory na hladine významnosti $\alpha = 0,05$, ktoré ich ovplyvňujú. Príspevok je čiastkovým výstupom z komplexného výskumu zameraného na informačnú gramotnosť manažérov, ktorý doposiaľ v podmienkach Slovenskej republiky absentoval, v čom spočíva aj jedinečnosť výskumu. V oblasti celoživotného vzdelávania dospelých je viacero prieskumov, avšak bez zamerania na túto špecifickú skupinu. Realizované prieskumy sú zamerané skôr všeobecne na cieľovú skupinu dospelých alebo nezamestnaných. Významným projektom je Create-Motivate-Learn a výskumná štúdia Inovatívne spôsoby motivácie dospelých k vzdelávaniu (Balaisiene, 2011). Výsledkom bolo na základe identifikovaných faktorov vytvoriť sériu tvorivých stratégií podporujúcich kritické myslenie, ktoré môžu byť využité pedagógmi v oblasti vzdelávania dospelých pre úspešnejšie motivovanie dospelých k účasti na celoživotnom vzdelávaní.

Významný americký autor v oblasti vzdelávania manažérov Richard Farson (1997) v knihe *Management Of the Absurd Paradoxes in Leadership* pojednáva o manažéroch takto: „Sú manažéri dobrí, dokonca aj výborní, ale nie špecializovaní na riadenie. Opýtajte sa špičkových manažérov, v čom spočíva ich schopnosť výborne viesť ľudí a banalita ich odpovede vás utvrdí v pociť, že tí ľudia nevedia skoro nič o tom, čo ich robí výnimočnými. Ak teda schopnosť viesť ľudí nie je vecou špecializácie, alebo ak riadenie medziľudských vzťahov nie je výhradne len vecou použitej techniky, potom táto oblasť nemôže byť rozvíjaná len tréningom. Ako teda týchto ľudí zdokonaľovať? Správna odpoveď znie: vzdelávaním“. S myšlienkou uvedeného autora sa možno stotožniť i v súčasnosti, lebo kvalita riadenia organizácie a rozhodnutia manažérov sú ovplyvňované nielen skúsenosťami z praxe, ale najmä sústavným, celoživotným vzdelávaním.

Manažéri si uvedomujú, že vedomosti nadobudnuté formálnym vzdelávaním už nepostačujú, že si ich musia dopĺňať, prehľbovať a rozširovať v súlade s požiadavkami podnikov v turbulentne sa rozvíjajúcej spoločnosti. A tak sa dostáva do popredia otázka ďalšieho vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania, a to nielen u nás, ale i vo všetkých krajinách Európskej únie, ba i v celosvetovom meradle. Celosvetový rozmer potvrdzuje vo svojej štúdii aj Kokles (2015). Nové vzniklé situácie, objavujúce sa nečakane, prinášajú potrebu učenia, vzdelávania. Medzi týmito pojmami je zásadný rozdiel, pretože učenie implicitne predstavuje myšlienku osobnej zodpovednosti

za rozvoj vlastného vzdelávania. Z pedagogického hľadiska pojem celoživotné vzdelávanie (lifelong education) predstavuje skôr „strategický princíp koordinácie a kooperácie zložiek národných subsystémov vzdelávania“ (Švec, 2002). Pojem celoživotné učenie (lifelong learning) sa týka individuálnej aktivity človeka a slúži „na označenie dimenzie dlhodobosti, celoživotnosti javu a procesu ľudského učenia sa v rozmanitých formálnych učebných situáciách“ (Švec, 2002). Z uvedeného vyplýva, že učenie sa viac vzťahuje na celostný mnohostranný rozvoj osobnosti manažéra, kým celoživotné vzdelávanie na stratégiu určenú na riešenie implikácií spoločenských a ekonomických zmien. V podstate v živote manažéra tieto dva pojmy na seba nadväzujú a formujú jeho osobnosť.

Vedenie moderných podnikov, organizácií si uvedomuje, že sústavné vzdelávanie manažérov v každej oblasti spoločenského života je nevyhnutné. Manažéri musia disponovať takými kompetentnosťami (znalosťami, zručnosťami, vedomosťami), aby ich dokázali uplatniť nielen pri riadení operatívnom, taktickom, ale predovšetkým pri strategickom rozhodovaní o dôležitých veciach, aby dokázali rozpoznávať nové hrozby, príležitosti, riziká v konkurenčnom prostredí.

Všeobecným fenoménom súčasnej doby je zmena, ktorú vyvolávajú viaceré faktory, v prvom rade mimoriadny pokrok v IKT zasahujúci do všetkých sfér života spoločnosti, nevynímajúc ani sféru vzdelávania. IKT nie sú len nástrojom riadenia a rozhodovania organizácie, ale sú i prostriedkom vzdelávania. V procese vzdelávania a rozvoji manažérov sa využíva široká škála metód učenia na báze počítačov CBL – computer based learning, pretože ako tvrdí Prokopenko a Kubr (1996) „počítače sú technológiou, ktorá je schopná uskutočňovať samostatné vzdelávacie kurzy.“ Teda znalosť IKT nie je len nutnou požiadavkou kladenou na manažérov, ale sú aj užitočným nástrojom ďalšieho vzdelávania, a preto je žiaduce zohľadniť vzájomnú prepojenosť IKT ako predmetu a nástroja vzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie sa neustále prehodnocuje so zameraním na vyššiu kvalitu formálneho i neformálneho vzdelávania, na flexibilitu v možnostiach vzdelávania, zodpovedný prístup k vzdelávaniu, rozvoj schopností atď. Všetky medzinárodné aktivity, výzvy, programy vychádzajú z podstaty, že modernú spoločnosť treba chápať ako učiacu sa, založenú na vedomostiach s využívaním nových technológií a IKT. V celoživotnom vzdelávaní sa mnohé štáty snažia zvýšiť kvantitu a kvalitu vzdelávania dospelých a zabezpečiť kompatibilitu a vzájomné doplnenie medzi aktivitami. „Priятие prístupu celoživotného vzdelávania má dôležité implikácie pre štruktúry, úlohy a zodpovednosti tých, ktorých sa to týka, právomoci jedincov, zabezpečenie vzdelávacích možností, celkovú kvalitu zabezpečenia a uznanie vzdelania“ (Keogh, 2007).

2 Koncepcný a legislatívny rámec celoživotného vzdelávania

V súlade s celosvetovými procesmi bola na Slovensku v roku 2002 prijatá Koncepcia ďalšieho vzdelávania v Slovenskej republike, ktorá bola prvým krokom schválenia Koncepcie celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike v roku 2004. Ďalšie vzdelávanie bolo upravené zákonom NR SR č. 386/1997 Zb. o ďalšom vzdelávaní s platnosťou od 1. 1. 1998 ako súčasť vzdelávacej sústavy SR pre každého podľa schopností a záujmov, ktorý bol nahradený a rozšírený zákonom NR SR č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní. Zákon definuje celoživotné vzdelávanie takto: „Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života

s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti. Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí:

- školské vzdelávanie,
- a ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.“

Podľa Európskej komisie (Eurostat, 2012) „celoživotné vzdelávanie zahŕňa všetky aktivity cieľavedomého učenia, či už formálne, neformálne alebo informálne, vykonávané priebežne s cieľom zlepšenia vedomostí, zručností a kompetencií. Úmysel alebo cieľ naučiť, predstavuje kritický bod, ktorý odlišuje tieto aktivity od non-learningových aktivít, akými sú kultúrne či športové aktivity.“

Tvrdíme, že celoživotné vzdelávanie sa stáva významným harmonizujúcim nástrojom súladu medzi požiadavkami zamestnávateľov a kompetentnosťou zamestnancov, medzi ktorých sa zaraďujú i manažéri. Vzdelávanie manažérov je teda integrálnou súčasťou celoživotného vzdelávania, ktorá v praxi nadobúda konkrétnu podobu a samotná prax manažéra si jej realizáciu vynucuje. Vzdelávanie sa dostáva do popredia ako celoživotný proces, kde elementárnym faktorom rozvoja manažéra je jeho sebazvdelávanie ako proces tvorby vlastnej osobnosti, ktoré sa má uskutočňovať sústavne, v práci, v každodennom živote a aj vo voľnom čase. Existuje veľká variantnosť vzdelávacích príležitostí, ktoré zodpovedajú rôznym individuálnym potrebám manažérov i organizácií: prednášky, semináre, kurzy, tréningy...

Integrovaný akčný program v oblasti celoživotného vzdelávania na obdobie 2007 – 2013 s udržiateľným rastom podľa Šubertovej (2009) zahŕňal štyri osobitné programy: COMENIUS pre všeobecno-vzdelávacie činnosti týkajúce sa škôl až do konca vyššieho stredoškolského stupňa; ERASMUS zameraný na činnosti vzdelávania a odbornej prípravy na vyššom vzdelávacom stupni; LEONARDO DA VINCI pre všetky iné aspekty odborného vzdelávania a odbornej prípravy; a GRUNDTVIG pre vzdelávanie dospelých. Program LEONARDO DA VINCI je pre podniky najdôležitejší, lebo podporuje inovačné nadnárodné iniciatívy na podporu znalostí, talentu a zručností potrebných na úspešnú integráciu do pracovného života a úplné využitie občianstva.

Na základe poznania získaného štúdiom literárnych prameňov možno konštatovať, že existuje veľa modelov, metód, systémov vzdelávania manažérov, neexistuje však systém špeciálne navrhnutý pre vzdelávanie manažérov v oblasti IKT.

„Európska únia zabezpečuje smer pre národné orientácie, v ktorých plne rešpektuje zodpovednosť a autonómiu členských štátov pri budovaní svojich vlastných výchovno-vzdelávacích systémov. V tomto kontexte všetky štáty poskytujú dôkaz o dopade lisabonskej agendy na ich politické priority a túto agendu niekoľko štátov konkrétne nazýva politickým kompasom (Bulharsko, Česká republika, Grécko, Španielsko, Lotyšsko, Malta a Poľsko)“ (Keogh, 2007).

3 Metodika a metódy práce

Výsledky práce, skúmania sú naplnené pomocou čiastkovej empirickej metódy pozorovania dotazníkovým prieskumom. Zámerom bolo zapojiť do tohto prieskumu manažérov v rámci Slovenskej republiky. Objektom skúmania je cieľová skupina manažérov rôznych úrovní a odvetví: štátneho sektora, verejného sektora, družstevného sektora, súkromného sektora, výrobnjej sféry i nevýrobnjej sféry, bez členenia organizácií

podľa organizačno-právnych foriem. Dotazník bol distribuovaný 200 manažérom využitím elektronickej komunikácie. Dotazník pozostával z 27 otázok. V dotazníku boli 4 otvorené otázky a 23 uzatvorených otázok.

Pri procese zostavovania dotazníka sme vychádzali z analýzy jednotlivých problémových okruhov a odôvodnenej konštruktivej, obsahovej i kritériovej validity. Obsahová konštrukcia dotazníka vychádzala z rozsiahlej analýzy problematiky. Reliabilita, teda presnosť a spoľahlivosť dotazníka, bola determinovaná tromi faktormi: početnosťou položiek, homogenitou a zložitnosťou úloh. V sprievodnom liste boli oslovení manažéri ubezpečení o dodržaní etických zásad: zachovanie dôvernosti informácií a anonymity. Dotazník bol distribuovaný 02/2015 manažérom všetkých úrovní manažmentu s pokrytím celej Slovenskej republiky. Návratnosť dotazníka (ukončený zber dát 10/2015) bola 180 respondentov, čo tvorí východiskový podklad pre čiastkové kvantitatívne analýzy. Respondenti v dotazníku odpovedali na uvedené otázky a zaznamenali aj mieru gramotnosti v jednotlivých analyzovaných nástrojoch, ktoré sa merali na bodovej stupnici 0 - 100. Odpovede respondentov boli merané pomocou poradových, intervalových a likertových škál.

Štruktúra analyzovanej vzorky 180-tich respondentov je nasledovná. Prieskumu sa zúčastnili manažéri podnikov a organizácií. 66,11 % manažérov bolo z nevýrobných a 33,89 % z výrobných podnikov a organizácií. Najviac zastúpené boli podniky s právnou formou obchodnej spoločnosti 80,00 %. Manažérov jednotlivých podnikov sme segmentovali do 3 skupín, podľa pracovnej pozície: 1 – operatívni manažéri – 32,22 %, 2 – taktickí manažéri – 42,78 %, 3 – vrcholoví manažéri – 25,00 %. Toto kritérium bolo často využívané pri jednotlivých štatistických analýzach. Manažéri mali najčastejšie dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa - 69,44 %. Ďalšie podrobné charakteristiky výskumnej vzorky uvádzame pri prezentovaní výsledkov analýz v časti výsledky práce.

Okrem základných štatistických metód popisnej štatistiky, korelácie, extrapolácie a korelačnej závislosti sme využili aj systémové metódy, pomocou ktorých sme hľadali väzby medzi jednotlivými problematikami. Pri štatistickej analýze sme pracovali s aplikačným softvérom SPSS od spoločnosti IBM, ktorého upravené výstupy sú súčasťou článku. Využitie sú aj kvalitatívne metódy. Pod pojmom kvalitatívny prieskum chápeme predovšetkým postupy založené na „kvalitatívnej“, resp. „neštatistickej“ analýze, hoci táto môže byť kombinovaná s kvantitatívnymi údajmi a postupmi, napríklad na overenie záverov vyplývajúcich z kvalitatívnej analýzy, či môže sama ilustrovať, alebo vyjasňovať kvantifikované výsledky prieskumu. Vyhranené oddeľovanie kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu pokladáme za prekonané. Ich spoločným cieľom je zabezpečiť najvyššiu kvalitu prieskumu. Dve podstatné zložky rozdielnosti medzi kvantitatívnym a kvalitatívnym prieskumom uvádza aj Kusá (2005).

Pri analýze vplyvu jednotlivých faktorov na podnety vedúce k vzdelávaniu manažérov v oblasti IKT sme pri testovaní normálneho rozdelenia dát využívali Leveného test, následne po splnení, resp. nesplnení podmienky sme uplatňovali parametrické a neparametrické testy.

4 Výsledky práce

Výsledky práce vychádzajú z rozsiahleho, časovo náročného prieskumu, uskutočneného vo viacerých fázach, ktorý bol realizovaný na Slovensku. Z analýzy

potreby vzdelávania manažérov pred a po nástupe do zamestnania konštatujeme, že pred nástupom do zamestnania pociťovalo potrebu vzdelávať sa v oblasti IKT len 14,44 % respondentov. Už po nástupe do zamestnania je citeľný posun. Vzdelávalo sa 40,56 % respondentov, z toho viac ako dve tretiny na pokyn organizácie. Manažéri medzeru v zručnostiach a znalostiach pociťujú viac po nástupe do zamestnania. Až 53,85 % respondentov sa vzdelávalo v oblasti IKT aj pred nástupom, a aj po nástupe do zamestnania, aby permanentne dokázali spĺňať požiadavky zamestnávateľa.

U manažérov, ktorí sa vzdelávajú, tvorí vzdelávanie sa v oblasti IKT $\bar{x} = 39,99$ % podielu z celkového vzdelávania. Najčastejšie sa vyskytujúcou hodnotou percentuálneho podielu vo vzdelávaní v IKT je $\bar{x} = 40$ %, čo je aj $\bar{x}$.

Postoj manažérov k vzdelávaniu v oblasti IKT je pozitívny. Viac ako polovica respondentov má pozitívny vzťah ku vzdelávaniu v IKT, len 1,67 % má ku vzdelávaniu negatívny vzťah.

Pracovná pozícia	negatívny -		neutrálny -		pozitívny	
	1	2	3	4	5	
Operatívny manažment	0	1	15	19	23	
Taktický manažment	1	2	11	17	46	
Vrcholový manažment	2	0	8	15	20	
Celkový súčet	1,67 %	1,67 %	18,89 %	28,33 %	49,44 %	

Tab. č. 1: Postoj manažérov k vzdelávaniu v IKT

56,11 % podnikov má v strategickom pláne organizácie zakomponované vzdelávanie v oblasti IKT. Absencia zakomponovaného vzdelávania v oblasti IKT v strategickom pláne je zväčša u nevýrobných podnikov, a to 49 % : 34 %. Existencia strategického plánu s časťou vzdelávania v oblasti IKT je u výrobných podnikov väčšia 65 % : 51 %. Súčasťou naplnenia strategického plánu býva aj podpora manažérov organizáciou vo vzdelávaní v oblasti IKT.

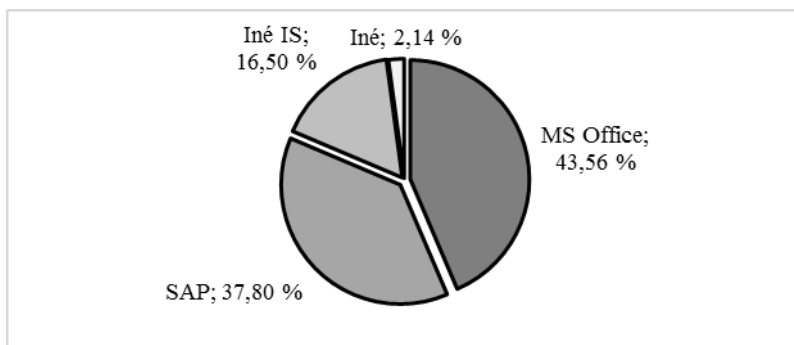
70,55 % podnikov podporuje manažérov vo vzdelávaní v oblasti IKT aktívne, čo hodnotíme ako pozitívnu skutočnosť vo vzťahu podnikov a manažérov v podpore vzdelávania. Avšak 15 % podnikov, ktoré majú zakotvené v strategickom pláne vzdelávanie v oblasti IKT manažérov vo vzdelávaní nepodporuje.

Až 80,15 % organizácií plne hradí výdavky súvisiace so vzdelávaním manažérov v oblasti IKT. 19,85 % organizácií uhrádza len časť výdavkov. Podniky zároveň poskytujú svojim zamestnancom aj iné špecifické formy podpory, a to až 56,99 % tvorí vzdelávanie v rámci pracovného času mimo pracoviska, čo manažéri považujú za pozitívum. Manažéri najviac oceňujú vzdelávanie v rámci pracovného času priamo na pracovisku, čo podporuje 30,11 % podnikov. Vzhľadom na požiadavky, špecifiká vzdelávacích kurzov a školení, nie je vždy možné uskutočniť vzdelávanie priamo na pracovisku. Manažéri oceňujú aj podporu formou motivujúceho ohodnotenia po úspešnom absolvovaní vzdelávania, ktorú podporuje len 3,23 % organizácií. 7,53 % organizácií umožňuje vzdelávanie priamo na pracovisku, avšak mimo pracovný čas zamestnanca. Sprístupnenie manuálov a príručiek na prácu v aplikáciách je dostupné, ak

to dovoľujú interné predpisy spoločnosti. Vzdelávanie mimo pracovného času a mimo pracoviska nie je ovplyvňované zamestnávateľom.

Manažéri v otázke formy vzdelávania v oblasti IKT mohli zvoliť viacero možností foriem vzdelávania. Až 55,87 % respondentov volí formálne a neformálne vzdelávanie, ktoré býva ukončené osvedčením. Informálne vzdelávanie, ktoré utvára spoločnosť a okolie manažéra tvorí 19,83 % zhodne so samoštúdiom. E-learningovú formu vzdelávania využíva len 4,45 % respondentov, čo je pravdepodobne spôsobené špecifikom vzdelávania IKT.

V tejto časti sme sa následne dopytovali respondentov, či sa plánujú v priebehu jedného roka zúčastniť nejakej formy vzdelávania v oblasti IKT. 69,44 % opýtaných manažérov sa plánuje vzdelávať v oblasti IKT.



Graf č. 1: Oblasť budúceho vzdelávania manažérov v IKT

43,56 % manažérov by sa v budúcnosti chcelo najčastejšie vzdelávať v aplikáciách kancelárskeho balíka MS Office, kde primárnym cieľom je prehĺbenie poznatkov z ekonomických aplikácií v MS Excel. Školenie v práci so systémom SAP a jednotlivých modulov pre výkon pracovnej pozície plánuje 37,80 % manažérov. 16,50 % manažérov sa chce vzdelávať v oblasti špecifických informačných systémov vzhľadom na zameranie podniku a pracovnú pozíciu (napr. CRM, Helios, Kros, Pohoda, SQL, EDI, CAD, Karat a iné). Zvyšná časť 2,14 % respondentov sa chce zamerať na operačné systémy (Windows, Linux), tvorbu webových stránok, autorské právo a legislatívu, virtualizáciu, správu sietí.

Pri zisťovaní nutnosti absolvovať školenie v oblasti IKT pred a po nástupe sme u manažérov zisťovali aj ako na nich vplývajú jednotlivé podnety k vzdelávaniu. Respondenti pridelovali jednotlivým podnetom body zo škály 0 – neovplyvňujúci podnet až 10 – najvýznamnejší podnet k rozhodnutiu k vzdelávaniu, na základe čoho sme zostavili poradie preferencií. Agregované výsledky uvádzame v nasledujúcej tabuľke č. 2.

Podnet	Σ	%
Záujem o osobný rast	1394	20,70
Možnosť lepšieho uplatnenia	1272	18,89
Budovanie kariéry	1223	18,16
Požiadavka zamestnávateľa	1129	16,77
Záujem o nové trendy v IKT	1094	16,25
Odporúčenie známeho	622	9,24

Tab. č. 2: Podnety vedúce k vzdelávaniu manažérov v IKT

Manažéri považujú za najvýznamnejší podnet, ktorý ich vedie ku vzdelávaniu, záujem o osobný rast, následne možnosť lepšieho uplatnenia v zamestnaní a na trhu práce, čo vedie k budovaniu ich kariéry. Za najmenej významný vplyv považujú odporúčania známeho na jednotlivé školenia. Respondenti mali možnosť uviesť aj vlastný podnet, ktorý ovplyvnil ich rozhodnutie. Až 63 % manažérov uviedlo v otvorenej otázke úsporu nákladov vynaložených na IKT, ktoré zvyšujú produktivitu práce.

V rámci analýzy výsledkov prieskumu sme zisťovali štatistickú významnosť na hladine významnosti $\alpha = 0,05$ jednotlivých premenných (pohlavie, vek, pracovná pozícia, vzdelanie) na podnety vedúce k vzdelávaniu v oblasti IKT a zvyšovaniu úrovne informačnej gramotnosti. Pri testovaní sme využili Leveneho test, pomocou ktorého sme potvrdili normálne rozdelenie dát. V závislosti od počtu stupňov voľnosti sme použili Independent Samples t-test. Pri testovaní ukazovateľov bol využitý Leveneho test pre potvrdenie normálneho rozdelenia dát. Nie všetky dáta jednotlivých ukazovateľov boli normálne rozdelené. Pri tých, ktoré spĺňali túto podmienku, sme aplikovali Independent Samples t-test.

Manažéri ($n = 124$) sa odlišujú od manažérov ($n = 56$) v podnetoch: požiadavky zamestnávateľa $p < 0,011$, záujmy o nové trendy v IKT $p < 0,017$, ktoré ich vedú k zvyšovaniu úrovne informačnej gramotnosti a vzdelávaniu sa v oblasti IKT. Predovšetkým manažéri vnímajú vyššie kladené požiadavky zamestnávateľom na ich zručnosti a znalosti v oblasti IKT, informačnej gramotnosti 64,92 %, manažérky 35,08 %. Záujem o nové trendy je výrazne vyšší u manažérov 72,76 % ako u manažérov 27,24 %. Pohlavie respondentov je štatisticky významným činiteľom vo vzťahu zvyšujúcich sa požiadaviek zamestnávateľa na informačnú gramotnosť zamestnancov a záujem manažérov o nové trendy v oblasti IKT. Na ostatné podnety nemá pohlavie respondentov signifikantný vplyv. Dáta pri premennej: odporúčenie známeho, nespĺňali podmienku normálneho rozdelenia dát. Štatistickú významnosť sme testovali pomocou neparametrického testu Mann-Whitney. Na základe výsledkov testovania sa štatistická významnosť nepotvrdila.

Dáta pri testovaní signifikantného vplyvu veku na jednotlivé premenné spĺňali podmienku normálneho rozdelenia. Pri testovaní dát sme využili parametrický test One – Way Anova s Bonferroniho korekciou. Respondenti boli segmentovaní do piatich vekových skupín: a) 18 – 25 ($n = 10$), b) 26 – 35 ($n = 67$), c) 36 – 45 ($n = 49$), d) 46 – 55 ($n = 47$), e) 56 – 65 ($n = 7$).

Podnet		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Záujem o osobný rast	Between Groups	9,994	4	2,499	0,489	0,744
	Within Groups	894,250	175	5,110		
	Total	904,244	179			
Možnosť lepšieho uplatnenia	Between Groups	91,357	4	22,839	3,627	0,007
	Within Groups	1101,843	175	6,296		
	Total	1193,200	179			
Budovanie kariéry	Between Groups	90,957	4	22,739	3,298	0,012
	Within Groups	1206,437	175	6,894		
	Total	1297,394	179			
Požiadavka zamestnávateľa	Between Groups	32,891	4	8,223	1,020	0,398
	Within Groups	1410,770	175	8,062		
	Total	1443,661	179			
Záujem o nové trendy	Between Groups	52,392	4	13,098	1,625	0,170
	Within Groups	1410,519	175	8,060		
	Total	1462,911	179			
Odporučenie známeho	Between Groups	31,020	4	7,755	1,137	0,341
	Within Groups	1193,624	175	6,821		
	Total	1224,644	179			

Tab. č. 3: Testovanie odlišností podnetov v závislosti od vekovej skupiny

Signifikantné rozdiely medzi vekovými skupinami sa preukázali v prípade premenných možnosť lepšieho uplatnenia $p < 0,007$ a budovanie kariéry $p < 0,012$. Veková skupiny respondentov má štatisticky významný vplyv na možnosť uplatnenia sa na trhu práce a budovanie si kariéry. Možnosť lepšieho uplatnenia na trhu práce rozvíjaním znalostí a zručností v oblasti IKT a zvyšovaním úrovne informačnej gramotnosti vníma predovšetkým 2. veková skupina od 26 do 35 rokov (39,78 %), následne 3. od 36 do 45 rokov (27,67 %) a 4. veková skupina od 46 do 55 rokov (22,17 %). 2. veková skupina zároveň najvýznamnejšie vníma možnosť budovania kariéry vo vzťahu k zvyšovaniu úrovne informačnej gramotnosti 38,18 %. Obdobne nasleduje 3. (28,45 %) a 4. veková skupina (23,14 %).

Následne sme analyzovali štatistickú významnosť vplyvu pracovnej pozície na jednotlivé premenné. Pri testovaní normality rozdelenia dát sme využili Leveneho test. Všetky dáta boli normálne rozdelené. V nasledujúcej tabuľke uvádzame výsledky testovania pomocou parametrického testu One – Way Anova s Bonferroniho korekciou. Respondenti sú rozdelení podľa úrovni manažmentu: 1. – operatívny manažment (n = 58), 2. taktický manažment (n = 77), 3. vrcholový, top manažment (n = 45).

Podnet		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Záujem o osobný rast	Between Groups	0,886	2	0,443	0,087	0,917
	Within Groups	903,358	177	5,104		
	Total	904,244	179			
Možnosť lepšieho uplatnenia	Between Groups	117,713	2	58,856	9,686	0,000
	Within Groups	1075,487	177	6,076		
	Total	1193,200	179			
Budovanie kariéry	Between Groups	56,819	2	28,410	4,053	0,019
	Within Groups	1240,575	177	7,009		
	Total	1297,394	179			
Požiadavka zamestnávateľa	Between Groups	61,157	2	30,578	3,915	0,022
	Within Groups	1382,504	177	7,811		
	Total	1443,661	179			
Záujem o nové trendy	Between Groups	66,587	2	33,293	4,220	0,016
	Within Groups	1396,325	177	7,889		
	Total	1462,911	179			
Odporúčenie známeho	Between Groups	32,541	2	16,270	2,416	,092
	Within Groups	1192,104	177	6,735		
	Total	1224,644	179			

Tab. č. 4: Testovanie odlišností podnetov v závislosti od pracovnej pozície

Vplyv pracovnej pozície je štatisticky významný na možnosť lepšieho uplatnenia respondentov $p < 0,000$, budovanie kariéry $p < 0,019$, požiadavky zamestnávateľa $p < 0,022$, záujem o nové trendy $p < 0,016$. Vnímanie respondentov (v závislosti od pracovnej pozície – operatívni, taktickí, vrcholoví manažéri) zvyšovane úrovně informačnej gramotnosti, resp. rozširovanie znalostí a zručností vo vzťahu k možnostiam lepšieho uplatnenia, budovania kariéry, požiadavky zamestnávateľa, záujem o nové trendy je najvýraznejšie u operatívnych manažérov, ktorí zväčša prešli z taktickej úrovne (budovali si kariéru) a majú ďalšiu možnosť kariérne rásť. Na týchto manažérov sú obvykle kladené aj vyššie požiadavky na ich úroveň informačnej gramotnosti a pre uľahčenie a zefektívnenie svojej práce sa častejšie zaujímajú aj o nové trendy v oblasti IKT.

Poslednou oblasťou analýzy vplyvu je zhodnotenie štatistickej významnosti vplyvu vzdelania manažérov na jednotlivé premenné. Pri testovaní normality rozdelenia dát sme využili Leveneho test. Všetky dáta spĺňali podmienku normálneho rozdelenia dát. V nasledujúcej tabuľke uvádzame výsledky testovania pomocou parametrického testu One – Way Anova s Bonferroniho korekciou. Manažérov sme segmentovali na základe dosiahnutého vzdelania: a) stredoškolské s maturitou ($n = 39$), b) I. stupeň vysokoškolského vzdelania ($n = 9$), c) II. stupeň vysokoškolského vzdelania ($n = 125$), d) III. stupeň vysokoškolského vzdelania ($n = 7$).

Podnet		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Záujem o osobný rast	Between Groups	2,463	3	0,821	0,160	0,923
	Within Groups	901,782	176	5,124		
	Total	904,244	179			
Možnosť lepšieho uplatnenia	Between Groups	62,592	3	20,864	3,248	0,023
	Within Groups	1130,608	176	6,424		
	Total	1193,200	179			
Budovanie kariéry	Between Groups	20,888	3	6,963	0,960	0,413
	Within Groups	1276,506	176	7,253		
	Total	1297,394	179			
Požiadavka zamestnávateľa	Between Groups	58,028	3	19,343	2,457	0,065
	Within Groups	1385,633	176	7,873		
	Total	1443,661	179			
Záujem o nové trendy	Between Groups	51,126	3	17,042	2,125	0,099
	Within Groups	1411,785	176	8,022		
	Total	1462,911	179			

Odporúčenie známeho	Between Groups	8,633	3	2,878	0,416	0,741
	Within Groups	1216,011	176	6,909		
	Total	1224,644	179			

Tab. č. 5: Testovanie odlišností podnetov v závislosti od vzdelania

Vzdelanie manažéra má signifikantný vplyv na možnosť lepšieho uplatnenia sa na trhu práce $p < 0,023$. Respondenti z dosiahnutým II. stupňom vysokoškolského vzdelania vnímajú, že dosahujú lepšie uplatnenie na trhu práce (70,68 %). Z bežne dostupných štatistík možno dedukovať, že so zvyšujúcim sa vzdelaním rastie možnosť uplatnenia sa na trhu práce. U ostatných premenných sa vplyv úrovne vzdelania nepotvrdil.

5 Diskusia

Využitie IKT manažérmi v podniku je nevyhnutnou súčasťou každodenného života. Manažéri majú pozitívny postoj k vzdelávaniu v oblasti IKT a sú si vedomí, že zvýšenie ich úrovne gramotnosti má pozitívny prínos nielen pre nich, ale i organizáciu. Manažéri najčastejšie vyhľadávajú rôzne školenia a kurzy v oblasti prehĺbenia poznatkov z ekonomických aplikácií v MS Excel a podnikových informačných systémov, napr. SAP. Väčšina manažérov má pozitívny postoj k vzdelávaniu v oblasti IKT. Ich postoj k vzdelávaniu v oblasti IKT sa formuje predovšetkým po nástupe do zamestnania, kedy pociťujú väčšiu potrebu vzdelávania sa. K vzdelávaniu sa v oblasti IKT ich vedie viacero podnetov. Za najvýznamnejší podnet považujú osobný rast 20,70 %, možnosť lepšieho uplatnenia 18,89 % a budovanie kariéry 18,16 %. Získané znalosti a zručnosti vzdelávaním v tejto oblasti sú významnými inhibítormi k osobnému rastu a lepšiemu uplatneniu sa. Opodstatnenosť vzdelávania a zvyšovanie úrovne informačnej gramotnosti vo vzťahu uplatnenia sa na trhu práce zdôrazňuje Kokles a kol. (2014). Na vnímanie jednotlivých podnetov, ktoré manažérov vedú k vzdelávaniu sa v oblasti IKT má signifikantný vplyv viacero faktorov. Jedným z nich je pohlavie manažérov. Manažéri a manažérky sa predovšetkým štatisticky významne odlišujú vo vnímaní podnetov: požiadavky kladené na nich zamestnávateľom: a) muži (64,92 %), b) ženy (35,08 %) a záujem o nové trendy v oblasti IKT: a) muži (72,76 %), b) ženy (27,24 %). Štatisticky je verifikované, že manažéri vnímajú vyššie požiadavky kladené na ich prácu s IKT a majú väčší záujem o nové trendy v oblasti IKT.

Ďalším významným faktorom je vek manažérov. V závislosti od vekovej skupiny sa signifikantne odlišujú v možnostiach lepšieho uplatnenia sa na trhu práce: a) 18 – 25 (6,68 %), b) 26 – 35 (39,78 %), c) 36 – 45 (27,67 %), d) 46 – 55 (22,17 %), e) 56 – 65 (3,69 %). Pri premennej: budovania kariéry, dosahujú manažéri v závislosti od vekovej skupiny nasledované hodnoty: a) 18 – 25 (7,20 %), b) 26 – 35 (38,18 %), c) 36 – 45 (28,45 %), d) 46 – 55 (23,14 %), e) 56 – 65 (3,03 %). Manažéri sa vzdelávajú predovšetkým po nástupe do zamestnania, kedy práve vplyv úrovne znalostí a zručností v oblasti IKT je významný na ich uplatnenie sa v zamestnaní a budovanie kariéry. Tento podnet najviac ovplyvňuje vekovú skupinu b), c) a d).

Pracovná pozícia signifikantne ovplyvňuje vnímanie možnosti lepšieho uplatnenia sa v zamestnaní, resp. na trhu práce: 1. operatívny manažment (34,20 %), 2. taktický

manažment (45,75 %), 3. vrcholový manažment (20,05 %). Pracovná pozícia štatisticky významne vplyva aj na premennú - budovania kariéry: 1. operatívny manažment (33,61 %), 2. taktický manažment (44,97 %), 3. vrcholový manažment (21,42 %) a premennú - záujem o nové trendy v oblasti IKT: 1. operatívny manažment (29,16 %), 2. taktický manažment (47,71 %), 3. vrcholový manažment (23,13 %). Najvýraznejší vplyv možno identifikovať u manažérov strednej úrovne riadenia, ktorí majú väčší záujem budovať si kariéru, upevňovať svoje postavenie v zamestnaní a majú najväčší záujem o nové trendy v IKT, pretože IKT sa stali súčasťou ich každodennej práce, uvedomujú si ich význam a potrebu nadobudnutia, resp. zdokonalenia znalostí, zručností v tejto problematike.

Dosiahnutý stupeň vzdelania má štatisticky významný vplyv predovšetkým na možnosť uplatnenia manažérov v zamestnaní, resp. na trhu práce: a) stredoškolské s maturitou (21,86 %), b) I. stupeň vysokoškolského vzdelania (5,19 %), c) II. stupeň vysokoškolského vzdelania (70,68 %), d) III. stupeň vysokoškolského vzdelania (2,28 %). Predovšetkým manažéri s dosiahnutým II. stupňom vysokoškolského vzdelania považujú za najvýznamnejší podnet vedúci k vzdelávaniu v oblasti IKT možnosť ich lepšieho uplatnenia v zamestnaní, resp. posilnení pracovnej pozície. Neustálym ďalším vzdelávaním sa im otvára možnosť získania nových znalostí a zručností v oblasti IKT, ktoré dokážu ich prácu zefektívniť, poskytnúť relevantné informácie pre rozhodovanie a riadenie organizácie.

Figel' (2006) zdôrazňuje, že vzdelanie je významným kultúrnym činiteľom, pretože prostredníctvom lepšieho poznania možno presadzovať etické a právne hodnoty, budovať porozumenie, rešpekt, úctu, ktoré sú veľmi dôležité pre medziľudské, ale aj pre medzinárodné vzťahy. Pomáha pri zachovaní a rozvoji kultúrneho dedičstva, ktoré treba najprv poznať, osvojiť si ho, ďalej budovať a odovzdávať ďalším generáciám. Frk (2002) poukazuje na fakt, že vzdelávanie manažérov sa podriaďuje meniacej makroekonomickej situácii a mal by byť dosiahnutý taký súhrn vedomostí, zručností, schopností a záujmov, ktoré prostredníctvom organizovaného procesu vzdelávania, ale aj cestou sebaľučovy, sebaľučovania a tiež prostredníctvom neformálnych informačných zdrojov zabezpečí primeranú bázu pre kontinuálnu aktualizáciu. Stotožňujeme sa s názorom Fulkovej a Bošanského (2009), že dnešná doba potrebuje informovaného, tvorivého, samostatného, komunikatívneho, adaptabilného a vysoko odborne vzdelaného manažéra. Ním sa však môže stať iba ten, kto sa chce neustále zdokonaľovať prostredníctvom celoživotného vzdelávania, vrátane sebaľučovy a sebaľučovania. Tento predpoklad platí obzvlášť pre riadiacich pracovníkov - manažérov, či už operatívnych, taktických alebo vrcholových manažérov.

Z pohľadu celoživotného vzdelávania je dôležité vytvárať a zabezpečovať podmienky pre vzdelávanie v každom veku, zameraní uchádzača. Celoživotné vzdelávanie je významným nástrojom rozvoja osobnosti. V súčasnej dobe aj po skončení graduálneho vzdelávania je žiaduce pokračovať v ďalšom vzdelávaní. Z výsledkov výskumu možno dedukovať, že najvýznamnejšími podnetmi motivujúcimi manažérov k vzdelávaniu je záujem o osobný rast, budovanie kariéry, posilnenie na trhu práce, možnosť lepšieho uplatnenia na trhu práce. Preto je potrebné, aby celoživotné vzdelávanie odrážalo požiadavky súčasnej doby, aby frekventantom vzdelávania poskytlo dostatok priestoru pre získanie, resp. rozvoj znalostí a zručností. Vzdelaný ľudský kapitál v podniku dokáže prispieť nielen k zvýšeniu produktivity práce, ale aj

posilneniu konkurenčnej výhody. Preto ako tvrdia aj Mihalčová a Pružinský (2007) východiskom HR stratégie každého podniku by malo byť presvedčenie, že vzdelávanie zamestnancov nie je len nákladom, ktorý treba minimalizovať, ale investícia do ľudského kapitálu, ktorý v budúcnosti bude prínosom. Manažéri majú záujem sa vzdelávať v oblasti IKT, lebo podnety vedúce k ich vzdelávaniu sú významným motivátorom. Na celoživotnom vzdelávaní sa musia aktívne podieľať nielen samotní zamestnanci, ale aj podniky, organizácie formou aktívnej podpory svojich zamestnancov.

6 Záver

Dôležitým prostriedkom formovania schopností manažérov je sústavné vzdelávanie. Vedenie podnikov si uvedomuje, že sústavné vzdelávanie manažérov v každej oblasti spoločenského života je nevyhnutné. Manažéri musia disponovať takými znalosťami, zručnosťami a vedomosťami, aby ich dokázali uplatniť nielen pri riadení organizácií, ale predovšetkým pri strategickom rozhodovaní o dôležitých veciach, aby dokázali rozpoznávať nové hrozby, príležitosti, riziká v konkurenčnom prostredí. Nielen podniky, ale aj manažéri si uvedomujú, že vedomosti získané formálnym vzdelávaním nepostačujú, že je žiaduce si ich dopĺňať, prehĺbovať a rozširovať v súlade s narastajúcimi požiadavkami organizácií v turbulentne sa rozvíjajúcej spoločnosti. Do popredia sa čoraz viac dostáva potreba ďalšieho vzdelávania, ako súčasti celoživotného vzdelávania, a to nielen v Slovenskej republike, ale i vo všetkých krajinách Európskej únie, ba i v celosvetovom meradle. Manažéri vnímajú značnú potrebu vzdelávania sa v oblasti IKT po nástupe do zamestnania. Väčšia časť podnikov aktívne podporuje zamestnancov vo vzdelávaní, ktorí uprednostňujú formálne vzdelávanie. Predovšetkým ide o vzdelávanie sa v oblasti kancelárskeho balíka MS Office a špecifických informačných systémov v oblasti ich pôsobenia. Medzi najvýznamnejšie podnety vedúce k vzdelávaniu v oblasti IKT je záujem manažérov o osobný rast, možnosť lepšieho uplatnenia v zamestnaní, resp. na trhu práce, posilnení pracovnej pozície a manažéri sa vzdelávajú aj za účelom budovania kariéry. Významným faktorom sú aj neustále sa zvyšujúce požiadavky zamestnávateľov kladené na znalosti a zručnosti zamestnancov v oblasti IKT. Z parciálnych výsledkov uskutočnenej analýzy prieskumu v Slovenskej republike na vzorke 180 respondentov, manažérov možno identifikovať významné faktory ovplyvňujúce vnímanie jednotlivých podnetov vedúcich k vzdelávaniu v oblasti IKT a zvyšovaniu úrovne informačnej gramotnosti. V záveroch možno dedukovať, že vzdelávanie manažérov v IKT je žiaduce a manažéri, ktorí nepochopili význam IKT a neustáleho celoživotného vzdelávania môžu zostať na okraji znalostnej, digitálnej spoločnosti.

PodĎakovanie

Príspevok bol spracovaný v rámci projektu Ekonomickej univerzity v Bratislave pre mladých učiteľov, vedeckých pracovníkov a doktorandov v dennej forme štúdia č. I-16-107-00.

7 Literatúra

- Balaisiene, J. (2010). *Motivating adult learners' participation and persistence in lifelong learning processes*. Cluj-Napoca: Consorțiul Internațional Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice
- Eurostat. (2012). *Epp.eurostat.ec.europa.eu*. Dostupné na internete: Lifelong learning statistics: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Lifelong_learning_statistics
- Farson, R. (1997). *Management of the Absurd: Paradoxes in Leadership*. New York: Touchstone.
- Figeľ, J. (2006). *Vzdelanie – kľúč k budúcnosti Európy*. Nadácia Konrada Adenauera: Bratislava. Dostupné na internete: <http://www.kas.de/wf/doc/kas_8548-1522-1>
- Frk, V. (2002). Vzdelávanie manažérov a príčiny ich negatívnych postojov k vzdelávaniu. *Vzdelávanie dospelých*. Bratislava: AIVD, 2002, roč. 7, č. 1, s. 18-25.
- Fulková, E. & Bošanský, B. (2009). Celoživotné vzdelávanie manažérov – teória a prax. *Quo vadis cvičná firma - nové trendy v cvičnej firme: zborník medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava: Ekonóm.
- Keogh, H. (2007). Vzdelávanie dospelých bez odborného zamerania v Európe. *Zhrnutie dôležitých národných informácií z databázy Eurybase* (s. 11). Brussels: Eurydice.
- Kokles, M., Romanová, A., & Hamranová, A. (2015). Information Systems in the post-transition period in enterprises in Slovakia. *Journal of global information technology management.*, 110-126.
- Kokles, M., Romanová, A., & Hamranová, A. (2014). The Influence of education and of other factors on the level of digital literacy. *ICT in educational design : processes, materials, resources*, , 36-60.
- Kubiatko, M. (2013). The Perception and Using of ICT in the different Age. *Journal of Technology and Information Education*, 35-41.
- Kusá, Z. (2005). *Kvalitatívny výskum v spoločenskej vede a sociálnej práci*. Bratislava: Univerzita Komenského.
- Mihalčová, B., & Pružinský, M., (2007). Celoživotní vzdělávání se stává standardem. *Moderní řízení*. 1-2.
- Prokopenko, J., & Kubr, M. (1996). *Vzdělávání a rozvoj manažeru*. Praha: Grada.
- Šubertová, E. (2009). *Podnikanie v malých a stredných podnikoch pre manažérov*. Bratislava: Ekonóm.
- Švec, Š. (2002). *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava: Iris.