

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101008/B/2024/36145173625603076

**Očakávania finančných inštitúcií na zručnosti
absolventov ekonomických fakúlt**

Bakalárska práca

2024

Mikuláš Vaško

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**Očakávania finančných inštitúcií na zručnosti
absolventov ekonomických fakúlt**

Bakalárska práca

Študijný program: Financie, bankovníctvo a poisťovníctvo
Študijný odbor: Ekonómia a manažment
Školiace pracovisko: Katedra poisťovníctva
Vedúci záverečnej práce: Ing. Erik Gogola

Bratislava 2024

Mikuláš Vaško

ZADANIE PRACE

Pod'akovanie

Týmto by som chcel poďakovať vedúcemu bakalárskej práce Ing. Erikovi Gogolovi za jeho vedenie, trpezlivosť, odbornú pomoc, usmernenia a dôležité rady pri písaní tejto práce.

ABSTRAKT

VAŠKO, Mikuláš: *Očakávania finančných inštitúcií na zručnosti absolventov ekonomických fakúlt.* – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra poisťovníctva. – Vedúci/vedúca záverečnej práce: Ing. Erik Gogola – Bratislava: NHF EU, 2024 počet strán: 26 s.

Cieľom záverečnej práce je skúmať aké sú v súčasnosti dôležité zručnosti pre zamestnanie absolventov ekonomických fakúlt vo finančných inštitúciách na území Slovenskej republiky. Práca je rozdelená do štyroch kapitol. Obsahuje sedem grafov, päť tabuliek a jednu prílohu. Prvá kapitola je venovaná súčasnému stavu riešenej problematiky doma a v zahraničí kde sa charakterizujú finančné inštitúcie a presnejšie sa zameria na banky a bankový systém na v Slovenskej republike. Následne sa kapitola venuje kompetenciám absolventov vysokých škôl, ako je prepojené vysokoškolské štúdium s praxou a v záver kapitoly sa zaoberá uplatneniu vysokoškolských absolventov na trhu práce. V ďalších dvoch kapitolách sa charakterizuje cieľ práce a metodika a metódy skúmania. Záverečná kapitola sa zaoberá výsledkami práce. Táto kapitola analyzuje dáta získane prostredníctvom formulára zameraného na hlavný cieľ práce. Výsledkom riešenia danej problematiky je zistenie, že absolventi by sa mali zamerať na zručnosti ako: Zodpovedný prístup k práci, Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám, Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše, Morálka a etické správanie ale aj Učenie sa zo spätnej väzby a schopnosti pracovať samostatne. Tento súbor zručností vyhodnotili finančné inštitúcie participujúce vo formulári ako najviac dôležité pre zamestnanie sa v tejto sfére.

Kľúčové slová: zručnosti, finančné inštitúcie, absolventi, ekonomické fakulty

ABSTRACT

Vaško, Mikuláš: *Expectations of financial institutions on the skills of graduates of economics faculties.* – University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of insurance. – Supervisor of the thesis: Ing. Erik Gogola – Bratislava: NHF EU, 2024 pages: 26 s.

The main aim of the thesis is to find out which skills are currently important for employment of graduates of economic faculties in financial institutions in the Slovak Republic. The thesis is divided into four chapters. It contains seven graphs, five tables and one appendices. The first chapter focuses on the current state of the issue at home and abroad where financial institutions are characterized and more precisely it will focus on banks and the banking system in the Slovak Republic. Subsequently, the chapter is devoted to the competences of university graduates, how university studies are linked to practice and the chapter concludes with the application of university graduates in the labour market. The next two chapters characterise the aim of the thesis, the research methodology and methods. The final chapter deals with the results of the thesis. This chapter analyses the data collected through a form focused on the main objective of the thesis. As a result of addressing the issue, it is found that graduates should focus on skills such as: Responsible approach to work, Flexibility, adaptation to changes, Commitment, willingness to do extra work, Moral and ethical behaviour, also Learning from feedback and the ability to work independently. This set of skills was evaluated by the financial institutions participating in the form as the most important for employment in this sphere.

Keywords: skills, financial institutions, graduates, economic faculties

OBSAH

Úvod	8
1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	10
1.1. Finančné inštitúcie a ich definícia	10
1.1.1. Teoretické vymedzenie banky.....	10
1.1.2. Bankový systém v Slovenskej republike	11
1.2. Základné kompetencie absolventov VŠ.....	11
1.2.1. Prepojenie Vysokoškolského štúdia s praxou	12
1.2.2. Očakávania zamestnávateľov na Slovensku a v zahraničí.....	14
1.2.3. Uplatnenie absolventov VŠ na trhu práce	17
1.2.4. Rozdiely zamestnaných absolventov z pohľadu pracovných sektorov a študijného odboru ¹⁸	
2. Cieľ práce	21
3. Metodika práce a metódy skúmania.....	22
4. Výsledky práce.....	23
4.1. Základné informácie o oslovených finančných inštitúciách.....	23
4.2. Analýza vyhodnotenia dôležitosti zručností z pohľadu finančných inštitúcií.....	26
4.3. Spokojnosť inštitúcií s absolventmi a ich prípadné nedostatky	29
Záver	33
Zoznam použitej literatúry	35

Úvod

Témou bakalárskej práce sú očakávania finančných inštitúcií na zručnosti absolventov ekonomických fakúlt. Uvedenú tému sme si vybrali z dôvodu aktuálnosti v súčasnosti, keďže pracovný trh sa pravidelne mení a pre absolventov ekonomických fakúlt je nevyhnutné sa vedieť prispôbiť trendom za účelom získania vhodného zamestnania. Táto téma taktiež informuje vysoké školy o tom, ako efektívne sú ich vyučujúce metódy, ktoré sa neskôr prejavujú na absolventoch jednotlivých vysokých škôl. Hlavným cieľom tejto práce je zistiť aké sú v súčasnosti dôležité zručnosti pre zamestnanie absolventov ekonomických fakúlt vo finančných inštitúciách na území Slovenskej republiky.

V prvej kapitole sme sa zamerali na súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí, kde sme sa teoreticky venovali najprv vysvetleniu toho, čo sú to finančné inštitúcie s presnejším zameraním sa na banky a bankový systém na Slovensku. V ďalších častiach tejto kapitoly sme svoju pozornosť venovali kompetenciám absolventov vysokých škôl, kde sme zamerali na jednotlivé skupiny kompetencií nadobudnutelných počas štúdia a prípravy na trh práce. Túto kapitolu završuje prehľad o zamestnateľnosti absolventov vysokých škôl so zameraním sa na jednotlivé pracovné sektory a študijne odbory. Dôležitým zistením tejto časti práce je, že najviac dôležité zručnosti podľa zamestnávateľov na Slovensku sa zhodujú so s tými vyžadovanými v zahraničí.

Na skúmanie nášho hlavného cieľa práce spomenutého vyššie, sme sa rozhodli vytvoriť dotazník za účelom prieskumu medzi finančnými inštitúciami na území Slovenskej republiky. Pomocou tohto dotazníka, ktorého sa zúčastnilo dvanásť spoločností s najväčším zastúpením v oblasti bankovníctva a financií, sme zozbierali dáta ohľadom najdôležitejších zručností, ktoré sú pre finančné inštitúcie nevyhnutné v súčasnej dobe pre zamestnanie sa v ich sfére. Následne sme sa zamerali na spokojnosť so súčasnými absolventmi ekonomických fakúlt pracujúcich v jednotlivých inštitúciách a v závere výskumu sme venovali našu pozornosť aj nedostatkom, ktoré respondenti zaznamenávajú pri zamestnávaní absolventov ekonomických fakúlt.

Vo štvrtej kapitole analyzujeme dáta získane formulárom, kde je vyhodnotenie najviac dôležitých a najmenej dôležitých zručností z pohľadu finančných inštitúcií na súčasnom trhu práce. Taktiež sa zameriame na dôvody, prečo sú/nie sú tieto zručnosti dôležité pre prácu týchto sférach. Na konci tejto kapitoly priblížime najväčšie nedostatky, ktoré v súčasnosti zaznamenávali finančné inštitúcie pri zamestnávaní absolventov

ekonomických fakúlt. Medzi najdôležitejšie zistenia tejto práce zaradzujeme vymedzenie najviac dôležitých zručností, medzi ktoré podľa finančných inštitúcií zúčastnených v našom prieskume patria: Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám, Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše, Morálka a etické správanie, Učenie sa zo spätnej väzby a Schopnosť pracovať samostatne.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

V teoretickej časti práce sa budeme najprv venovať zadefinovaniu dôležitých pojmov spojených s problematikou našej témy. Neskôr sa budeme venovať kompetenciám absolventov vysokých škôl a očakávaniam zamestnávateľov na ich zručnosti, ktoré sú základmi pre vznik praktickej časti. V závere teoretickej časti sa taktiež zameriame na zamestnateľnosť absolventov s bližším zameraním sa na ekonomické fakulty VŠ na Slovensku. Táto téma je dôležitá, pretože výstupmi praktickej časti dokážeme bližšie upresniť aktuálny dopyt finančných inštitúcií a tým umožniť zníženie rozdielov medzi ponukou a dopytom zručností na Slovenskom trhu práce.

1.1. Finančné inštitúcie a ich definícia

Finančné inštitúcie sú organizácie, ktorých hlavným predmetom podnikania sú finančné činnosti. Jedná sa o finančných sprostredkovateľov, ktorí na finančnom trhu ponúkajú široké spektrum služieb ako napríklad: sprostredkovateľské služby, poisťovacie služby, transakčné služby, služby spájané s investovaním do cenných papierov a obchodovaním s nimi. Kľúčovým prvkom finančných inštitúcií je investovanie do finančných aktív ako pôžičky, cenné papiere a dlhopisy, na rozdiel od reálnych aktív ako napríklad výrobné zariadenia a vybavenie. Tieto organizácie dominujú svetovému finančnému systému v rámci poskytovania služieb väčšine klientov a malým podnikom.

Dá sa povedať, že pojmom finančná inštitúcia rozumieme ako spoločnosť, ktorá za účelom dosiahnutia zisku poskytuje svojim klientom v súlade s legislatívou krajiny finančné služby.¹

Medzi finančné inštitúcie patria:

- banky,
- poisťovne,
- investičné spoločnosti

1.1.1. Teoretické vymedzenie banky

Z legislatívneho hľadiska je banka definovaná podľa zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách ako: právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky založená ako akciová spoločnosť, ktorá je úverovou inštitúciou podľa osobitného predpisu a ktorá má bankové povolenie.

¹ David S. Kidwell a spol., "Financial Institutions, Markets, and Money", (2016), str.5-10, ISBN 9781119330363.

Medzi hlavné činnosti banky patria prijímanie vkladov klientov, poskytovanie úverov a poskytovanie investičných služieb a činností podľa osobitného predpisu. Aby banka mohla poskytovať tieto služby musí na ne dostať povolenie od Národnej banky Slovenska, ktorá zároveň vykonávaná dohľad nad ich činnosťami.

V prípade zahraničných bánk sa jedná o úverové inštitúcie, ktoré sú právnickou osobou so sídlom mimo územia Slovenskej republiky a vykonáva bankové činnosti len s oprávnením na vykonávanie týchto činností udelené na Slovensku.²

1.1.2. Bankový systém v Slovenskej republike

V Slovenskej republike sa využíva dvojstupňová banková sústava kde prvý stupeň tvorí Národná banka Slovenska, ktorá je súčasťou Európskeho systému centrálnych bánk a zároveň aj súčasťou Eurosystemu ako systému centrálného bankovníctva eurozóny stanovuje menovú politiku, koordinuje platobný styk a zúčtovanie bánk, vykonáva dozor nad bankovými činnosťami a v rozsahu určenom zákonom sa stará o fungovanie a rozvoj bankového systému.³

Dvojstupňová sústava je systémom využívaným väčšinou vyspelých krajinách na svete. Je typickým pre trhovú ekonomiku, kde plnenie makroekonomických funkcií vykonávanými centrálnou bankou je oddelené sieťou komerčných bánk, ktoré vykonávajú komerčné banky. Komerčné banky sú subjektami podnikateľskými, ktoré realizujú svoju činnosť s cieľom dosahovania zisku. Sprostredkujú presuny dočasne voľných peňažných prostriedkov v ekonomike od subjektom s prebytkom kapitálu, k subjektom s nedostatkom prostredníctvom ziskového princípu. Alokáciou zdrojov smerom, ktorý bankám zabezpečuje najvyššie zhodnotenie s prihliadaním na určitú mieru existujúceho rizika.⁴

1.2. Základné kompetencie absolventov VŠ

V dnešnej dobe odvíjajúcej sa od rýchleho rozvoja nových technológií, globalizácie a neustáleho pokroku núti ako študentov a absolventov, tak aj samotné vysoké školy prispôbovať sa požiadavkám ekonomiky a pracovného trhu. Kompetencie, ktoré definujeme ako schopnosť jednotlivca k úrovni vzdelania, znalostiam, skúsenostiam

² Zákon č. 483/2001 „O bankách a o zmene doplnení niektorých zákonov“, § 2, dostupné na: 483/2001 Z.z. - Zákon o bankách a o zmene a doplnen... - SLOV-LEX

³ Zákon č. 566/1992 Z. z. „o Národnej banke Slovenska“, dostupné na: [566/1992 Zb. - Zákon Národnej rady Slovenskej repu... - SLOV-LEX](#)

⁴ HORVÁTOVÁ, Eva. Bankovníctvo. Žilina: GEORG Žilina, 2009, 318 s. ISBN 978-80-89401-03-1.

a „know how“ učiť sa. Môžeme ich taktiež považovať za kvalifikáciu, ktorá sa týka vzdelania potrebného na dosiahnutie určitej odbornosti. Kompetencie sú teda výsledkom procesu kvalifikácie, ktorá umožňuje „*byť schopný*“ alebo „*mať schopnosť*“.

Kompetencie klasifikujeme ako generické a špecifické:

- Generické kompetencie sa vzťahujú k transverzálnym schopnostiam, ktoré sú využiteľné v mnohých funkciách a úlohách.
- Špecifické kompetencie sú naviazané priamo s konkrétnym povoláním.

Záverečná práca programu „Tuning vzdelávacích štruktúr v Európe“ z roku 2001 a 2002 rozdeľuje generické kompetencie do troch hlavných skupín: inštrumentálne, interpersonálne a systémové.

Inštrumentálne kompetencie sú technologické, metodologické, kognitívne a jazykové schopnosti, potrebné na pochopenie konštrukciu, prevádzku a kritické využitie rôznych odborných činnostiach. Tieto kompetencie tvoria zručnosti a školenie absolventov nadobudnuté počas štúdia na vysokej škole a patria medzi nich napr.: základné všeobecné⁵ znalosti, schopnosť analyzovať a syntetizovať, schopnosť organizácie a plánovania, riešenie problémov, ústna a písomná komunikácia v materinskom alebo cudzom jazyku, zručnosti v spracovaní informácií a základné zručnosti pracovania s počítačom.

Interpersonálne kompetencie súvisia so schopnosťami jednotlivca týkajúce sa sociálnej úrovne a byť súčasťou skupín, a vykonávať prácu v špecifických a multidisciplinárnych skupinách, kde zaradzujeme tieto kompetencie: tímová práca, interpersonálne zručnosti, schopnosti kritiky a sebakritiky a schopnosť pracovať v interpersonálnych skupinách.

Systémovými kompetenciami chápeme zručnosti týkajúce sa kombinácie porozumenia, citlivosti a znalosti, ktoré si ale vyžadujú predchádzajúce nadobudnutie inštrumentálnych a interpersonálnych kompetencií. Ide o individuálne kvality, akými sú: motivácia k práci, schopnosť učiť sa, sebaúcta, schopnosť prispôbiť sa, schopnosť nezávisle pracovať ale aj schopnosť využiť teoretické znalosti v praxi.

1.2.1. Prepojenie Vysokoškolského štúdia s praxou

Pravidelné zmeny v pracovnom živote, spoločnosti a v informačných technológiách zvýšili požiadavky na odborníkov v dnešnom pracovnom živote. Odborníci musia byť schopní pracovať v rôznych kontextoch, mať sociálne a komunikačné zručnosti a

⁵ Freire Seoane, M^a, and Mercedes Teijeiro Alvarez. "Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities." *Regional and sectoral economic studies* 10.3 (2010): 77-91.

schopnosť vyberať relevantné aspekty z obrovského množstva informácií. Teoretické vedomosti a učenie sú nevyhnutnými časťami odborných vedomostí, ktoré sa zvyčajne odohráva v predpísanom rámci učenia a organizovanom učebnom podujatí za prítomnosti učiteľa. Dôležitosť praktických vedomostí sa zdôrazňuje ako súčasť odborných vedomostí. Praktické vedomosti sa prejavujú ako zručnosti alebo aj takzvané „know how“, keďže vznikajú a rozvíjajú sa v konkrétnych situáciách, kde sa osoba učí prekonávať situácie a riešiť problémy vo svojom budúcom pracovnom prostredí.⁶

Z analýzy kvalitatívnych dát vytvorenými „To dá rozum“ sa odzrkadľuje, že študentom vysokých škôl chýba počas štúdia lepšie prepájanie výučby s praxou. Z vyjadrení počas skupinových diskusií dospeli k tomu, že by privítali počas ich štúdia viacej odbornej praxe, rôznych foriem exkurzií od zapájania odborníkov z pracovného prostredia do výučby až po výučbu riešenia reálnych problémov z praxe v rámci vzdelávania sa. Práve aplikácia poznatkov z praxe pomáha študentom vedomosti lepšie chápať. Z vyjadrení študentov vyplýva, že využívanie praktickej aplikácie pri výučbe im pomáha si veci ľahšie zapamätať, zároveň prepájanie teórie s praxou je dôležité pre udržanie pozornosti počas vyučovania. Z dôvodu týchto nedostatkov majú študenti obavy vstúpiť na trh práce. Najslabší dôraz na prepájanie teórie s praxou kladú školy na prvom stupni štúdia na vysokých školách. Práve tento dôvod patrí medzi jeden z najčastejších, prečo študenti javia záujem o pokračovanie v štúdiu po ukončení bakalárskeho stupňa. Môžeme povedať že s výrokmi zo strany študentov súhlasí aj prevažná časť špecialistov na ľudské zdroje, ktorí v dotazníkovom prieskume vo vysokej miere (83%) nesúhlasili s výrokom „*vysoké školy robia maximum pri príprave študentov na budúce povolanie.*“⁷

Zo záverov konferencie “Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov” konanej v Bratislave dňa 11. 4. 2018, a prieskumov potrieb trhu v Slovenskej republike sa poukázalo na viacero odporúčaní pre budúcu prípravu absolventov, ako aj možnosti rozvoja vysokých škôl na Slovensku v podpore oblastí kariérnych zručností študentov a absolventov. Medzi hlavné odporúčania v oblasti prepojenia štúdia na VŠ s praxou patria:

⁶ Katajavuori, N., Lindblom-Ylänne, S., & Hirvonen, J. (2006). *The Significance of Practical Training in Linking Theoretical Studies with Practice. Higher Education, 51(3), 439–464.* doi:10.1007/s10734-004-6391-

⁷ Hall, R., Drál, P., Fridrichová, P., Hapalová, M., Lukáč, S., Miškolci, J., Vančíková, K. Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To dá rozum, Bratislava: MESA10, 2019. Dostupné na <https://analiza.todarozum.sk>

- Príprava študentov by mala byť zameraná okrem teoretických poznatkov aj na získavanie praktických zručností.
- Modifikácia systému vzdelávania, aby odzrkadľoval dopyt trhu a dokázal sa na dostatočne adaptovať.
- Začlenenie univerzity do praktických projektov, pre umožnenie lepšej profesionálnej prípravy na trh práce.
- Sústreďenie poradenských kariérových centier na špecifikáciu pracovných pozícií a vhodných kompetenčných profilov pre študentov. Rozvoj kompetencií potrebných pre špecifické pracovné pozície.
- Podpora stáží pre študentov v rámci mobilit programu Erasmus+.
- Podpora sebapoznania študentov a absolventov prostredníctvom poskytnutia služieb kariérového rozvoja ako napr.: individuálne poradenstvo, workshopy so zamestnávateľmi diagnostika a výcvik spôsobilosti pre zamestnateľosť a kariéru.
- Aktívna spolupráca so zamestnávateľmi na trhu a príležitosti vytvárať diskusie so študentmi a absolventmi.⁸

1.2.2. Očakávania zamestnávateľov na Slovensku a v zahraničí

Kritéria, ktoré zamestnávatelia využívajú pri výbere zamestnancov, súvisia nielen s individuálnymi výkonmi, ale aj s predchádzajúcimi organizačnými skúsenosťami, ktoré kandidát nadobudol počas svojho štúdia alebo pracovného prostredia. V tomto kontexte je zaujímavé zistiť, do akej miery je stupeň dôležitosti pridelený rôznym zručnostiam pri výbere zamestnancov v zahraničí a na Slovensku.⁹

V tejto časti kapitoly sa budeme venovať porovnaniu očakávaní zamestnávateľov na Slovenskom a zahraničnom trhu práce, kde si porovnáme očakávania slovenského trhu s českým.

Podľa výsledkov projektu vytvoreného v roku 2017 autormi Elena Lisá a Štefan Medzihorský, bolo zoradených 5 najdôležitejších kompetencií hodnotených na škále od 0(najmenej dôležité) do 5(najviac dôležité) takto:

⁸ Lisá, E., Newman, D. (2020). Zamestnateľnosť a kariérové zručnosti študentov a absolventov vysokých škôl v kontexte zamestnávateľských očakávaní. In: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi [online], 2020 (17), str. 47-58. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

⁹ Nicolescu, L., & P[acaron]un, C. (2009). *Relating Higher Education with the Labour Market: Graduates' expectations and employers' requirements. Tertiary Education and Management, 15(1), 17–33.* doi:10.1080/13583880802700024

Tabuľka č. 1: Päť Najdôležitejších kompetencií na Slovensku a v Česku

Slovensko	hodnotenie	Česko	hodnotenie
Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám	4,50	Schopnosť dosiahnuť cieľ	4,31
Učiť sa zo spätnej väzby	4,52	Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše	4,32
Morálka a etické správanie	4,60	Presvedčenie, že dokážem dokončiť úlohu	4,34
Zodpovedný prístup k práci	4,65	Morálka a etické správanie	4,62
Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše	4,67	Zodpovedný prístup k práci	4,65 ¹⁰

Zdroj: Spracované podľa (Lisá, E., Newman, D., 2020)

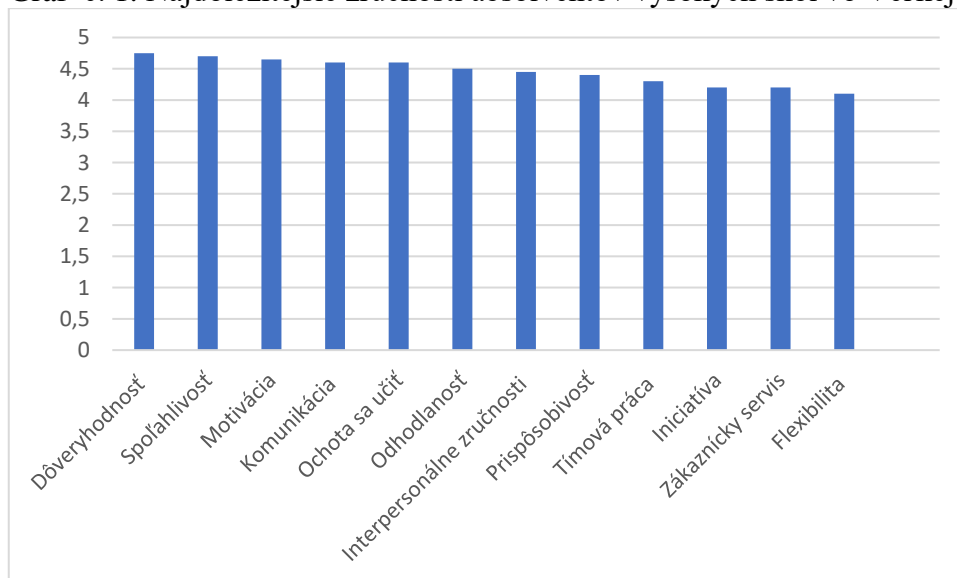
Zo zistení uvedených kompetencií v tabuľke vyššie môžeme konštatovať, že očakávania zamestnávateľov na pracovných trhoch Slovenska a Česka sú si veľmi podobné, keďže obe krajiny vnímajú za jedny z najdôležitejších kompetencií zodpovedný prístup k práci, morálku, etické správanie a angažovanosť.

V prieskume vykonanom inštitútom The UK Commissions Employer Skills Survey v roku 2011 na vzorke zamestnávateľov sa prišlo k záveru, že medzi najdôležitejšie zručnosti absolventov vysokých škôl vyhodnotených na škále od 1(najmenej dôležité) do 5(najviac dôležité) patria: dôveryhodnosť, spoľahlivosť, motivácia, komunikačné zručnosti a ochota učiť sa.¹¹

¹⁰ Lisá, Elena, and Štefan Medzihorský. "Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov. Prvé informácie o projekte, opis spoločností participujúcich na výskume." Prof. PhDr. Karel Paulík, CSc. (2018): 314

¹¹ McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R., & Richard, A. (2016). Employer demands from business graduates. *Education + Training*, 58(1), 112–132. doi:10.1108/et-02-2014-0017

Graf č. 1. Najdôležitejšie zručnosti absolventov vysokých škôl vo Veľkej Británii



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa (McMurray, S, 2016¹²)

Porovnaním výsledkov prieskumu vykonaného na Slovensku a v zahraničí môžeme povedať, že medzi najdôležitejšie zručnosti, ktoré sú vyžadované ako na Slovensku, tak aj v zahraničí zaradzujeme: Ochotu učiť sa, zodpovednosť, flexibilitu, angažovanosť a etické správanie.

Zameraním sa na jednotlivé odbory, CVTISR vypracovalo štúdiu, kde jednotliví respondenti označili na škále od 1 (veľmi veľka miera) do 5 (vôbec) nesúlad kompetencií absolventov s požiadavkami súčasnej práce. V prípade ekonomických odborov dospelo CVTISR k výsledku že až 12,1% respondentov označilo nesúlad kompetencií vo veľmi veľkej miere, čo v porovnaní s ostatnými odbormi patrilo medzi jednu z najvyšších percentuálnych hodôt spomedzi odborov.¹³

Z predošlých zistení jednotlivých štúdií vyplíva potreba bližšieho zamerania sa na jednotlivé očakávania zamestnávateľov na zručnosti absolventov ekonomických fakult vysokých škôl. Tejto problematike sa budeme bližšie venovať v praktickej časti práce skúmaním jednotlivých očakávaní finančných inštitúcií.

¹² McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R., & Richard, A. (2016). Employer demands from business graduates. *Education + Training*, 58(1), 112–132. doi:10.1108/et-02-2014-0017

¹³ František Blanár a spol., „Nesúlad kompetencií absolventov slovenských vysokých škôl s požiadavkami súčasnej práce“, Centrum vedecko-technických informácií SR, 2023, str.33-38, [30.1.2024], dostupné na: [Academia_4-2023.pdf \(cvtisr.sk\)](#)

1.2.3. Uplatnenie absolventov VŠ na trhu práce

Zamestnanosť vysokoškolských absolventov je jedným z hlavných ukazovateľov efektívnosti vzdelávacieho systému a dosiahnutej asociácie medzi vysokým školstvom a trhom práce. Preto prieskum zamestnanosti absolventov sa v súčasnosti sústreďuje na záujem vlád, profesijných orgánov a nezávislých výskumníkov, ktorí sa pokúšajú analyzovať vývoj nezamestnanosti a snažia sa prispieť k jej znižovaniu.¹⁴

Prieskum vypracovaný Centrom vedecko-technických informácií Slovenskej republiky v roku 2019 došlo k vyhodnoteniu, kde z celkového množstva absolventov zúčastnených na prieskume bolo zamestnaných 79,7% respondentov. Títo respondenti boli rozdelení podľa druhu pracovnej aktivity takto:¹⁵

Tabuľka č. 2. Rozdelenie zamestnaných absolventov v roku 2019 podľa druhu pracovnej aktivity v %

Druh pracovnej aktivity	%
zamestnanci na dobu neurčitú v SR vo verejnom/štátnom sektore	16,9
zamestnanci na dobu určitú v SR vo verejnom/štátnom sektore	9,6
zamestnanci na dobu neurčitú v SR v súkromnom sektore	33,1
zamestnanci na dobu určitú v SR v súkromnom sektore	7,6
súkromne podnikali na území SR	5,7
pracovali alebo vypomáhali v rodinnom podniku v SR	0,7
pracovali v zahraničí	6,2
Spolu	79,7

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa (CVTISR 2019)

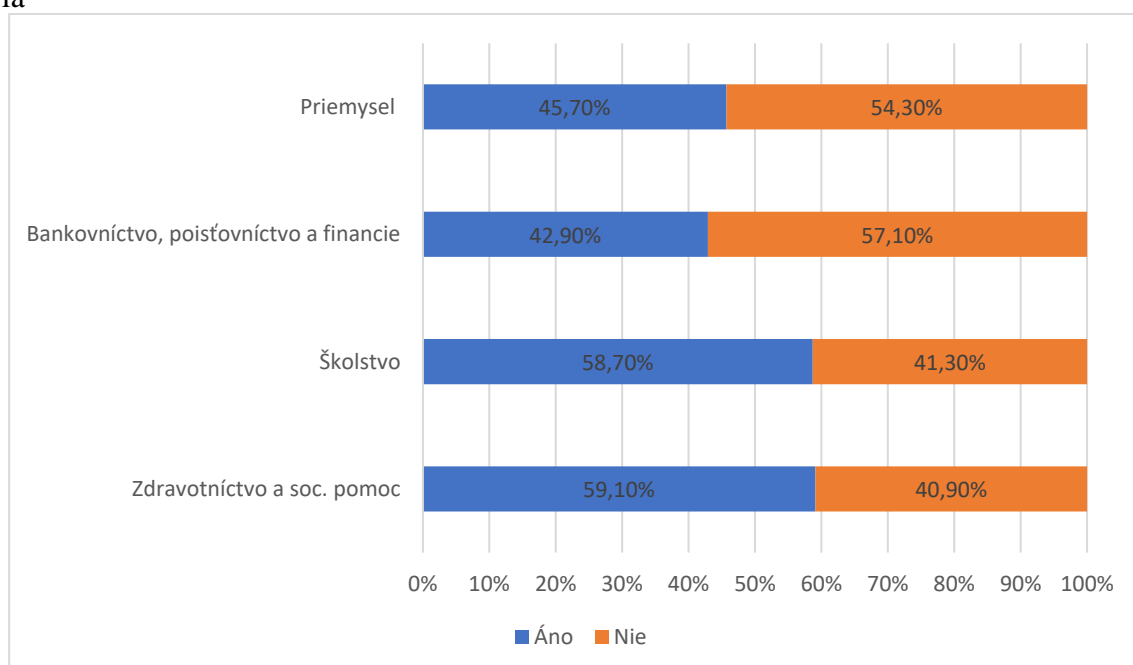
Na základe spracovaných údajov môžeme konštatovať, že asi polovica, resp. 51 % vysokoškolských absolventov bolo zamestnaných v súkromnom sektore a približne tretina, 33,2 % respondentov pracovalo vo verejnom/štátnom sektore. Menší podiel respondentov vykonávalo inú prácu resp. podnikalo (8,7 % resp. 7,1 %)

14 KOSTOGLOU, Vassilis; PALOUKIS, Spyros. Graduates' Employment in European Union. In: Proceedings of the 5th International Conference "New Horizons in Industry, Business and Education"(NHIBE 2007). 2007. p. 103-107.

15 Tomáš Filčák, František Blanár, *Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce*, Bratislava, Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020, str.62, [19.1.2024], [Uplatnenie absolventov vysokých škôl \(cvtisr.sk\)](https://cvtisr.sk)

Zameraním sa na prijímanie absolventov VŠ do zamestnania vypracovalo CVTISR prieskum v roku 2015 u zamestnávateľov s celkovým množstvom zúčastnených 2411 subjektov, z ktorých 36,2% potvrdilo prijatie absolventa VŠ v posledných dvoch rokoch. Podľa veľkosti organizácie najviac zamestnávali firmy s počtom zamestnancov nad 250 a to v hodnote 83,3%. V prípade firiem do 50 zamestnancov bola táto hodnota výrazne nižšia, a to 28,9%. Medzi hlavnými výsledkami tohto prieskumu bolo zistené, že najviac zamestnaných absolventov bakalárskeho štúdia sa zamestnalo práve v odvetví bankovníctva, poisťovníctva a financií a to najmä vo veľkých podnikoch nachádzajúcich sa v bratislavskom a žilinskom kraji.¹⁶

Graf č. 2. Podiel firiem s najväčším množstvom zamestnaných absolventov VŠ podľa odvetvia



Zdroj Vlastné spracovanie podľa (Janková 2015, CVTISR)

1.2.4. Rozdiely zamestnaných absolventov z pohľadu pracovných sektorov a študijného odboru

Najväčšie rozdiely v pracovnej aktivite v súkromnom alebo verejnom/štátnom sektore z pohľadu vyštudovaného odboru boli zaznamenané na základe údajov (tabuľka č.3) pri absolventoch technických vied a náuk, kde len 15,7% respondentov daného

¹⁶ Mária Janková, Zamestnávateľský prieskum, *Bratislava, 2015*, Centrum vedecko-technických informácií SR, [04.02.2024] ISBN 978-80-89354-56-6, taktiež dostupné na: [zamestnavatelia.pdf\(cvtisr.sk\)](http://zamestnavatelia.pdf(cvtisr.sk))

odboru pracovalo vo verejnom/štátnom sektore. Oproti tomu, v súkromnom sektore pôsobilo až 64,1% absolventov technických vied a náuk. Najväčší podiel zamestnaných vo verejnom/štátnom tvoreným 51% respondentov oproti súkromnému sektoru 35,7%, bol zaznamenaný v odbore zdravotníctva. Pomerne vyrovnané rozloženie medzi verejným/štátnym(46,6) a súkromným sektorom(39,7) bolo zaznamenané v odbore vojenské a bezpečnostné vedy a náuky. Medzi odbory s najväčším percentuálnym podielom v súkromnom podnikaní boli zaradení absolventi vied a náuk o kultúre a umení (27,4%), poľnohospodársko-lesníckych a veterinárnych vied a náuk (13,3%) a technických vied a náuk (10%).¹⁷

Tabuľka č. 3. Percentuálne rozdelenie absolventov podľa odboru a pracovného sektora

Odbor	zamestnanec vo verejnom/štátnom sektore	zamestnanec v súkromnom sektore	súkromne podniká	iná práca
Prírodné vedy	37,2	48,1	3,8	10,9
Technické vedy a náuky	15,7	64,1	10,0	10,3
Poľnohosp.-lesnícke a veterin. vedy a n.	31,3	48,2	13,3	7,2
Zdravotníctvo	51,1	35,7	3,3	9,9
Spoločenské vedy, náuky a služby	40,1	47,3	5,4	7,2
vedy a náuky o kultúre a umení	35,5	24,2	27,4	12,9
vojenské a bezpečnostné vedy a náuky	46,6	39,7	6,9	6,9

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa (CVTISR 2019)

¹⁷ Tomáš Filčák, František Blanár, *Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce*, Bratislava, Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020,62, [19.1.2024], [Uplatnenie absolventov vysokých škôl \(cvtisr.sk\)](https://www.cvtisr.sk)

Zamestnanosti absolventov ekonomických fakúlt sa priamo venoval projekt s názvom „Uplatnenie po stopách absolventov“, ktorý v rokoch 2018 a 2019 realizovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Projekt zaznamenával počty absolventom jednotlivých fakúlt vysokých škôl a ich zamestnanosť na Slovensku. Ďalej sa projekt podrobnejšie zaoberal aj najčastejšej oblasti zamestnania a aj priemernou hrubou mesačnou mzdou absolventov. Prostredníctvom týchto údajov sme vypracovali tabuľku vybraných ekonomických fakúlt na Slovensku, kde sme zaznamenali percentuálnu hodnotu zamestnanosti absolventov týchto fakúlt v roku 2019. Hodnota poukazujúca zamestnanosť obsahuje počet zamestnaných po ukončení každého z troch stupňov štúdia. Taktiež tam rátame absolventov, ktorý sa stali SZČO alebo išli pracovať do zahraničia. Pri výpočte množstva absolventov na trhu práce sme brali do úvahy taktiež to, že množstvo absolventov prvého a druhého stupňa sa rozhodlo pokračovať v štúdiu na vyšší stupeň vzdelania.

Tabuľka č. 4. Zamestnanosť absolventov vybraných ekonomických fakúlt.

Rok: 2019	Počet absolventov	Počet absolventov na trhu práce	Nezamestnaní	Zamestnanosť
Národohospodárska fakulta EU	481	250	5	98%
Fakulta ekonómie a podnikania PEVŠ	99	69	2	97%
Ekonomická fakulta TUKE	309	155	8	95%
Ekonomická fakulta SEVŠ	58	43	1	97%
Ekonomická fakulta UMB	555	372	15	96%

Zdroj Vlastné spracovanie podľa projektu „Uplatnenie, po stopách absolventov“

Na základe výskumu tohto projektu je známe, že zamestnanosť absolventov ekonomických fakúlt je na vysokej úrovni, pričom najviac zamestnaných sa uplatnilo ako špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly.¹⁸

¹⁸ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, „Uplatnenie po stopách absolventov“, [04.02.2024], dostupné na: [O projekte | Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl](#)

2. Cieľ práce

Zručnosti pomáhajú ľuďom prekonať prekážky každodenného života. Na ich rozvoj sa kladie veľký dôraz už od útleho veku dieťaťa v procese vzdelávania sa v školskom systéme. Tento proces nedáva osobe len dôležité vedomosti vyžadované na absolvovanie školskej dochádzky, ale pripravuje ho taktiež na zvládanie problémov každodenného života ako napríklad v sociálnom aspekte, forme učenia sa nových vecí, získania si práce a adaptácie sa na pracovné prostredie. Rozvoj zručnosti je preto veľmi dôležitý pre uplatnenie sa na trhu práce a neskorší kariérny rast. Z tohto dôvodu sme sa rozhodli stanoviť za hlavný cieľ zistiť aké sú v súčasnosti dôležité zručnosti podľa očakávaní finančných inštitúcií pre zamestnanie absolventov ekonomických fakúlt vo finančných inštitúciách na území Slovenskej republiky. Pre dosiahnutie tohto cieľa sme si vymedzili tri parciálne ciele.

Naším prvým parciálnym cieľom je teoretické vymedzenie základných pojmov a spracovanie problematiky dopytu po zručnostiach na pracovnom trhu v Slovenskej republike a v zahraničí. Splnenie tohto cieľa nám pomôže bližšie ujasnenie danej problematiky, ponorenie sa do skúmanej oblasti a jej jasnejšie pochopenie.

Druhým cieľom je zistenie najdôležitejších zručnosti z pohľadu finančných inštitúcií. Tento cieľ nám pomôže určiť, čo očakávajú finančné inštitúcie od absolventov ekonomických fakúlt na súčasnom trhu práce. Pre dosiahnutie tohto cieľa nám poslúži dotazník.

Posledným cieľom tejto práce je analýza najčastejších dôvodov prečo si finančné inštitúcie vybrali najdôležitejšie a najmenej dôležité zručnosti z dotazníka a priblíženie súčasných problémov, ktoré zažívajú s absolventmi ekonomických fakúlt.

Splnením týchto úloh získame dostatočné informácie o tom, čo očakávajú finančné inštitúcie od absolventov ekonomických fakúlt, prečo majú takéto očakávania a s akými problémami sa stretávajú pri ich zamestnávaní. Vďaka týmto informáciám dosiahneme hlavný cieľ tejto práce.

3. Metodika práce a metody skúmania

Pre dosiahnutie hlavného a parciálnych cieľov sme využili spracovanie literatúry a odborných článkov, dotazníkovú metódu a podrobnú analýzu výsledkov respondentov, v súvislosti s zručnosťami ktoré očakávajú od absolventov a ich odôvodnením.

Pre naplnenie prvého cieľa sme spracovali dostupnú literatúru v súvislosti s témou práce. Domáce a zahraničné zdroje boli vo forme kníh a odborných článkov. Spracovaná literatúra slúžila pre charakterizovanie finančných inštitúcií s bližším zameraním sa na banky, ujasnenie toho, čo sú to zručnosti a aké zručnosti sú všeobecne žiadane na Slovensku a v zahraničí. Odborne články pomohli v závere priblížiť problematiku zamestnania absolventov vysokých škôl.

Na dosiahnutie druhého a tretieho cieľa sme zhotovili dotazník, ktorý slúžil pre získanie potrebných dát. Dotazníková metóda bola zvolená z dôvodu jednoduchej a rýchlej komunikácie s respondentmi prostredníctvom formulára, ktorými boli pracovníci HR v jednotlivých finančných inštitúciách. Obsahoval osem rôznych otázok, na ktoré respondenti odpovedali na tri typy otázok a to výberom z možností alebo doplnením odpovede.

Prvý typ otázok sa zaoberal základnými informáciami ohľadom respondenta ako, v akej oblasti pôsobí ich inštitúcia, počet pracovníkov a aké skúsenosti majú so zamestnávaním absolventov vysokých škôl. Druhý typ otázok bol zameraný na vyhodnocovanie jednotlivých zručností, ktoré im boli predstavené, na škále od 0 (najmenej dôležité) po 5 (najdôležitejšie). Posledným typom otázok boli otvorené otázky týkajúce sa odôvodnenia ich hodnotenia zručností a poukázanie prípadných nedostatkov pri zamestnávaní absolventov ekonomických fakúlt v ich inštitúcií. Jednotlivé otázky je možné podrobnejšie vidieť v prílohe tejto práce.

Tento dotazník bol vytvorený prostredníctvom platformy Google Forms. Pre získanie dostatočného množstva respondentov bol dotazník distribuovaný na jednotlivé oddelenia HR prostredníctvom oslovenia cez E-mail.

V súvislosti s týmito cieľmi sme uskutočnili analýzu a štatistické vyhodnotenie dát, ktoré sme získali prostredníctvom dotazníka a v závere práce zhrnuli výsledky práce.

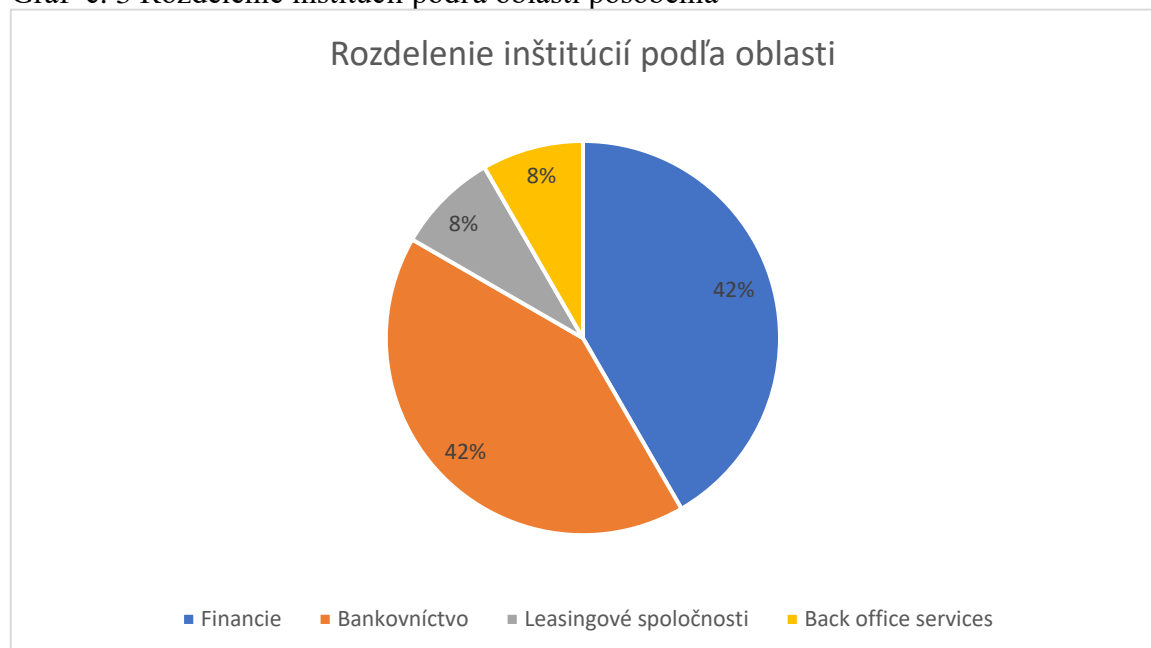
4. Výsledky práce

V praktickej časti práce sme sa zamerali na očakávania finančných inštitúcií od absolventov ekonomických fakúlt, kde sme sa prostredníctvom formulára venovali priamo danej problematike. Cieľom tohto formulára bolo zistiť, aké zručnosti sú pre finančné inštitúcie najdôležitejšie na súčasnom trhu práce, aké skúsenosti majú inštitúcie so zamestnávaním absolventov vysokých škôl, ich spokojnosť so súčasnými absolventmi ekonomických fakúlt a prípadné nedostatky ktoré zaznamenávajú pri zamestnávaní absolventov ekonomických fakúlt.

4.1. Základné informácie o oslovených finančných inštitúciách

Formulára sa zúčastnilo 12 finančných inštitúcií z celkového počtu oslovených 40 pôsobiacich na území Slovenskej republiky. V oblastiach pôsobenia (graf č.3) majú dominantné zastúpenie firmy z oblasti financií (42%) medzi ktoré zaradzujeme investičné spoločnosti, finančných sprostredkovateľov a ostatné spoločnosti zamerané na poskytovanie finančných produktov. Následne rovnaké zastúpenie mali firmy z oblasti bankovníctva (42%), ktoré boli zastupované bankami. V menšej miere sú zastúpené firmy z oblasti leasingových spoločností (8%) zamerané na leasingy áut a finančné produkty spojené s predajom áut. Posledné zastúpenie firiem patrilo do oblasti back office services (8%). Firmy poskytujúce tieto služby sa zameriavajú najmä na finančné služby ako účtovníctvo, compliance, fakturácií a správe pohľadávok.

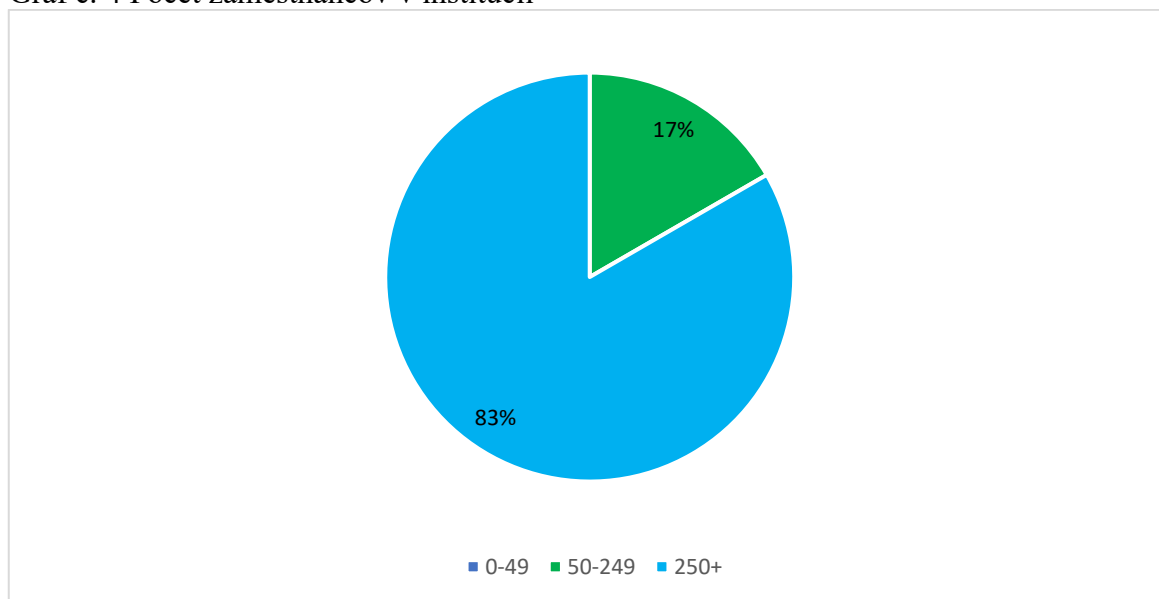
Graf č. 3 Rozdelenie inštitúcií podľa oblasti pôsobenia



Zdroj: Vlastné spracovanie

Na grafe č. 4 sa nachádzajú rozmedzia počtu zamestnancov jednotlivých inštitúcií, kde jednoznačne dominuje (10 z 12) počet 250 a viac zamestnancov, čo nám jasne ukazuje že medzi zúčastnené inštitúcie patria primárne veľké podniky a korporáty s vysokým počtom zamestnancov.

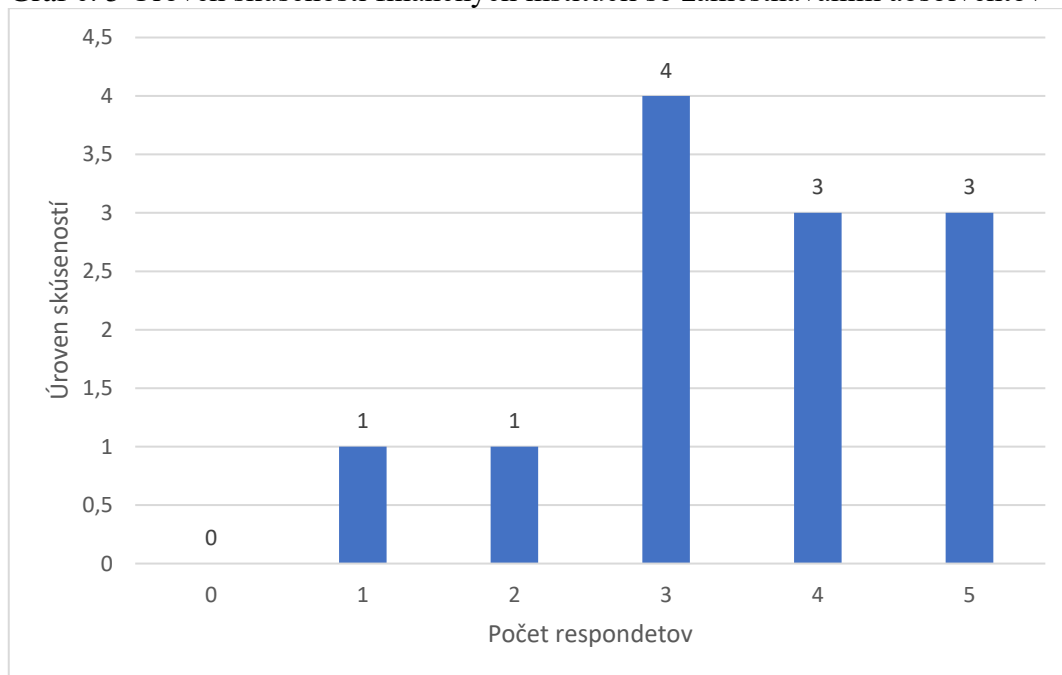
Graf č. 4 Počet zamestnancov v inštitúcii



Zdroj: Vlastné spracovanie

Zameraním sa na to, aké skúsenosti majú jednotlivé inštitúcie so zamestnávaním absolventov vysokých škôl môžeme vidieť (graf č. 5), že väčšina respondentov má nadpriemerné skúsenosti (Priemer=3,5) so zamestnávaním absolventov vysokých škôl. Najčastejšie skúsenosti boli zaznamenané na úrovni 3 čo znamená, že respondenti majú s touto činnosťou určité skúsenosti, ale nie sú na odbornej úrovni. Druhou najčastejšou odpoveďou boli úrovne 4 a 5 čo značí o tom, že polovica respondentov má skúsenosti na vyššej až vysokej úrovni so zamestnávaním absolventov vysokých škôl.

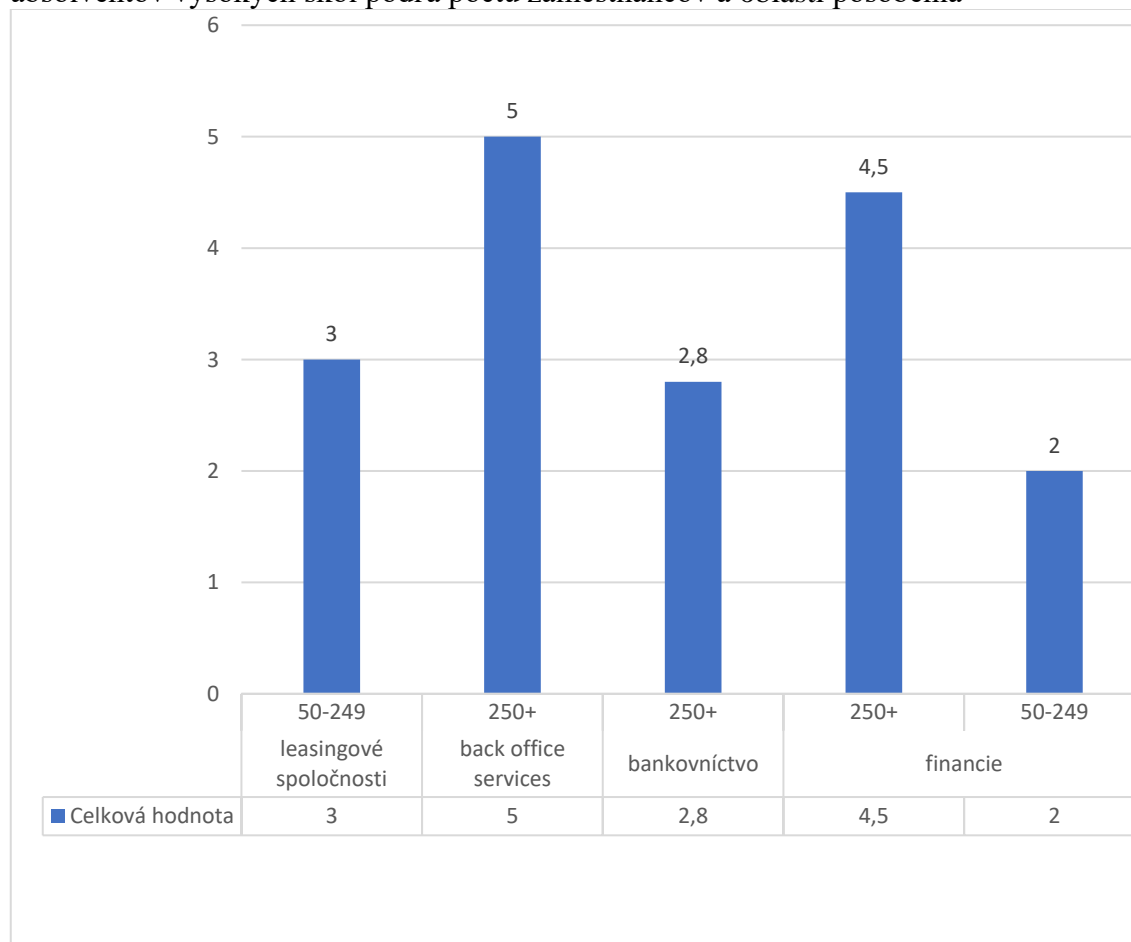
Graf č. 5 Úroveň skúseností finančných inštitúcií so zamestnávaním absolventov VŠ



Zdroj: Vlastné spracovanie

Bližšiu analýzu skúseností so zamestnávaním absolventov vysokých škôl v jednotlivých firmách rozdelených podľa počtu zamestnancov je možno vidieť na grafe č. 6. Najvyššiu hodnotu skúseností sme zaznamenali u firmy zastupujúcej oblasť back office services s priemernou hodnotou 5. Druhú najvyššiu hodnotu sme zaznamenali pri firmách z oblasti financií, kde môžeme vidieť značný rozdiel v skúsenostiach zatiaľ čo firmy s počtom zamestnancov 250+ majú priemernú hodnotu 4,5 tak firmy s rozmedzím počtu zamestnancov od 50-249 vykazujú podstatne nižšie skúsenosti na úrovni 2. Takýto značný rozdiel v skúsenostiach môže byť ovplyvnený veľkosťou a zdrojmi firmy, ktoré využíva na nábor a začlenenie absolventov. Dôležitú rolu taktiež zohráva značka a reputácia firmy, to láka absolventov ekonomických fakúlt, ktorí vnímajú tieto firmy ako stabilnejšie s väčšou mierou istoty a bezpečnosti zamestnania. Najnižšie skúsenosti so zamestnávaním sme zaznamenali pri firmách v oblasti bankovníctva(2,8) a leasingových spoločností.

Graf č. 6 Priemerné hodnotenie skúseností finančných inštitúcií so zamestnávaním absolventov vysokých škôl podľa počtu zamestnancov a oblasti pôsobenia



Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2. Analýza vyhodnotenia dôležitosti zručností z pohľadu finančných inštitúcií

Táto podkapitola sa zaoberá analýzou dôležitosti jednotlivých zručností, ktoré boli predložené respondentom formulára na vyhodnotenie na škále od 0 (najmenej dôležité) do 5 (najviac dôležité).

Tabuľka č. 5 Dôležitosť zručností z pohľadu finančných inštitúcií

Zručnosti zamestnateľnosti	Priemer	Medián	SD	Min	Max
Skúsenosti v danom odbore	3	3	0,81	2	5
Schopnosť pracovať samostatne	4,33	4	0,62	3	5
Psychická odolnosť, zvládanie záťaže a stresu	4,33	4,5	0,75	3	5
Tímová práca	4,33	4,5	0,75	3	5
Učenie sa zo skúseností	4,17	4	0,9	2	5

Zodpovedný prístup k práci	4,92	5	0,28	4	5
Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám	4,58	5	0,49	4	5
Vedomosti z odboru	3,08	3	0,76	2	4
Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše	4,5	5	0,65	3	5
Komunikačné zručnosti pri riešení konfliktov	4,08	4	0,64	3	5
Inovácie, nové nápady a riešenia	3,5	4	1,12	1	5
Morálka a etické správanie	4,42	4,5	0,64	3	5
Znalosti cudzích jazykov	3,17	3	0,9	2	5
Počítačové zručnosti	3,92	4	0,76	3	5
Učenie sa zo spätnej väzby	4,33	4	0,62	3	5

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z hľadiska dôležitosti (tabuľka č. 5 a graf č. 7) vyhodnotili finančné inštitúcie medzi najmenej dôležitými zručnosťami:

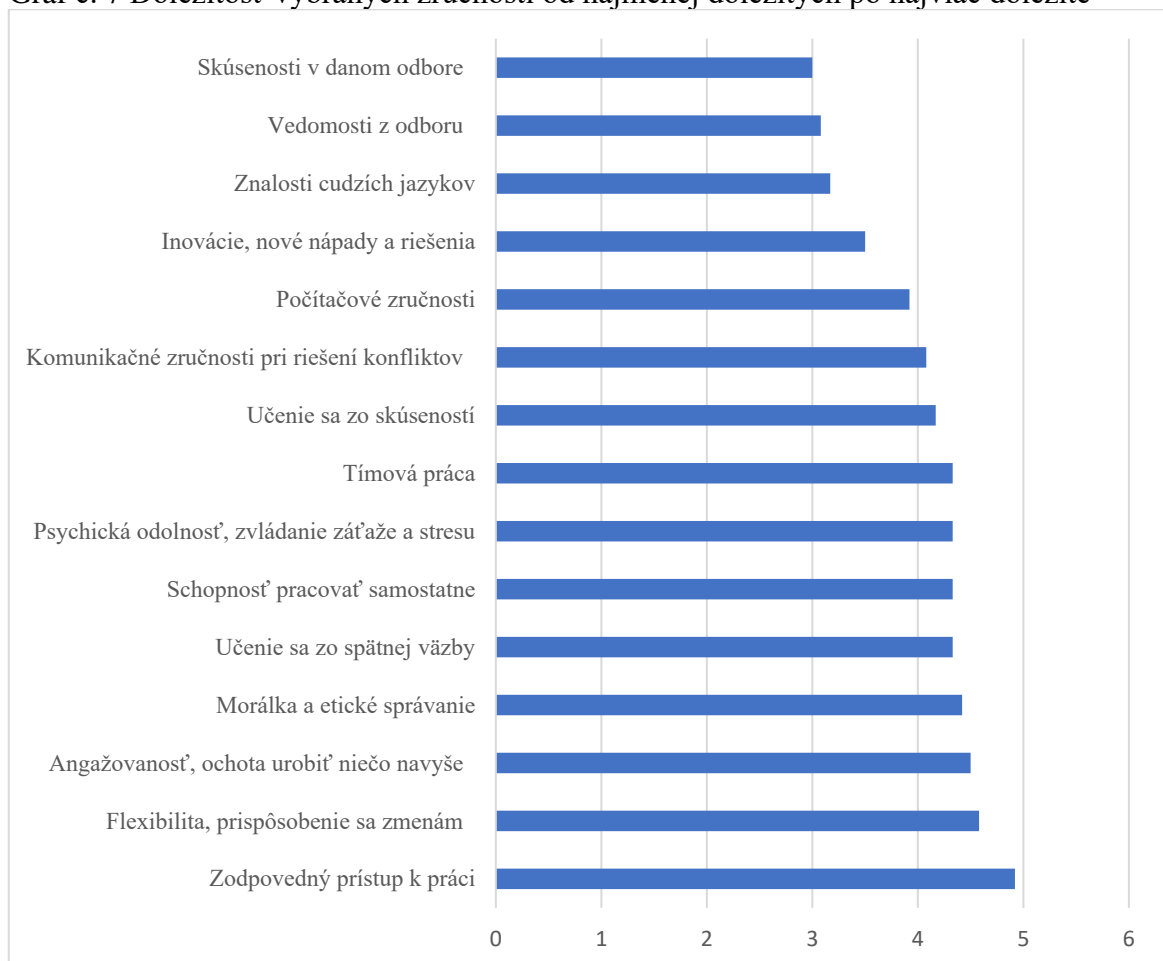
- **Skúsenosti v danom odbore (3):** Respondenti uviedli, že tieto skúsenosti sa dajú získať po nástupe do práce prostredníctvom tréningov a školení.
- **Vedomosti z odboru (3,08):** Podobne ako skúsenosti, aj vedomosti sa dajú ľahko doplniť a aktualizovať po nástupe do práce.
- **Znalosť cudzích jazykov (3,17):** V závislosti od konkrétnej pozície a typu inštitúcie nemusí byť znalosť cudzích jazykov nevyhnutná.
- **Inovácie, nové nápady a riešenia (3,5):** Vo finančných inštitúciách často prevládajú štandardizované procesy, kde nie je vždy priestor pre inovatívne riešenia.
- **Počítačové zručnosti (3,92):** Základné počítačové zručnosti sa očakávajú od väčšiny zamestnancov, a preto sa nehodnotia ako významne dôležité.

Vyššie uvedené zručnosti a dôvody ich nízkej dôležitosti nás informujú o tom že finančné inštitúcie sú pripravené vyškoliť nových pracovníkov, ktorí nemajú značné skúsenosti a vedomosti v odbore podľa svojich štandardov. V prípade znalosti cudzích jazykov a počítačových zručností by sa dalo povedať že sa jedná o zručnosti, od ktorých sa očakáva, že ich ovláda väčšina absolventov vysokých škôl.

Medzi najviac dôležité zručnosti si inštitúcie vybrali:

- **Zodpovedný prístup k práci (4,92):** spoľahlivosť a dôslednosť sú pre zamestnávateľov kľúčové.
- **Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám (4,58):** Schopnosť zvládať zmeny a nové situácie je v dnešnom dynamickom prostredí veľmi žiadaná.
- **Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše (4,5):** Zamestnávatelia hľadajú zamestnancov, ktorí sú nadšení pre svoju prácu a ochotní ísť nad rámec svojich povinností.
- **Morálka a etické správanie (4,42):** Poctivosť a dodržiavanie etických zásad sú pre zamestnávateľov dôležité.
- **Učenie sa zo spätnej väzby (4,33):** Schopnosť prijímať a využívať konštruktívnu kritiku na zlepšenie výkonu je pre rast zamestnanca cenná.
- **Schopnosť pracovať samostatne (4,33):** Zamestnanci, ktorí dokážu pracovať nezávisle a zvládať svoje úlohy bez neustáleho dohľadu, sú pre tímy a organizácie hodnotní.

Graf č. 7 Dôležitosť vybraných zručností od najmenej dôležitých po najviac dôležité



Zdroj: Vlastné spracovanie

Respondenti zastupujúci oblasť bankovníctva odôvodnili svoj výber najviac dôležitých zručností ako zručností, s ktorými sa stretávajú na dennej báze. Medzi tie patrí aj komunikácia s klientmi, ktorá si vyžaduje prispôsobenie sa rôznym typom klientely, tá si zároveň vyžaduje určitú mieru morálky čo vedie aj k osobnému rozvoju individuálnej výkonnosti. Respondenti taktiež poukázali dôraz na to, že ich spoločnosť je postavená na etickom kódexe a kultúre ich inštitúcie. To si vyžaduje od absolventov ako potencionálnych nových zamestnancov veľkú mieru seberealizácie, zodpovednosti a aktívneho prístupu k práci.

4.3. Spokojnosť inštitúcií s absolventmi a ich prípadné nedostatky

V tejto podkapitole sme sa zamerali na to, ako sú finančné inštitúcie spokojné so súčasne zamestnanými absolventmi ekonomických fakúlt v ich spoločnosti. Táto spätná väzba má viacero dôležitých aspektov.

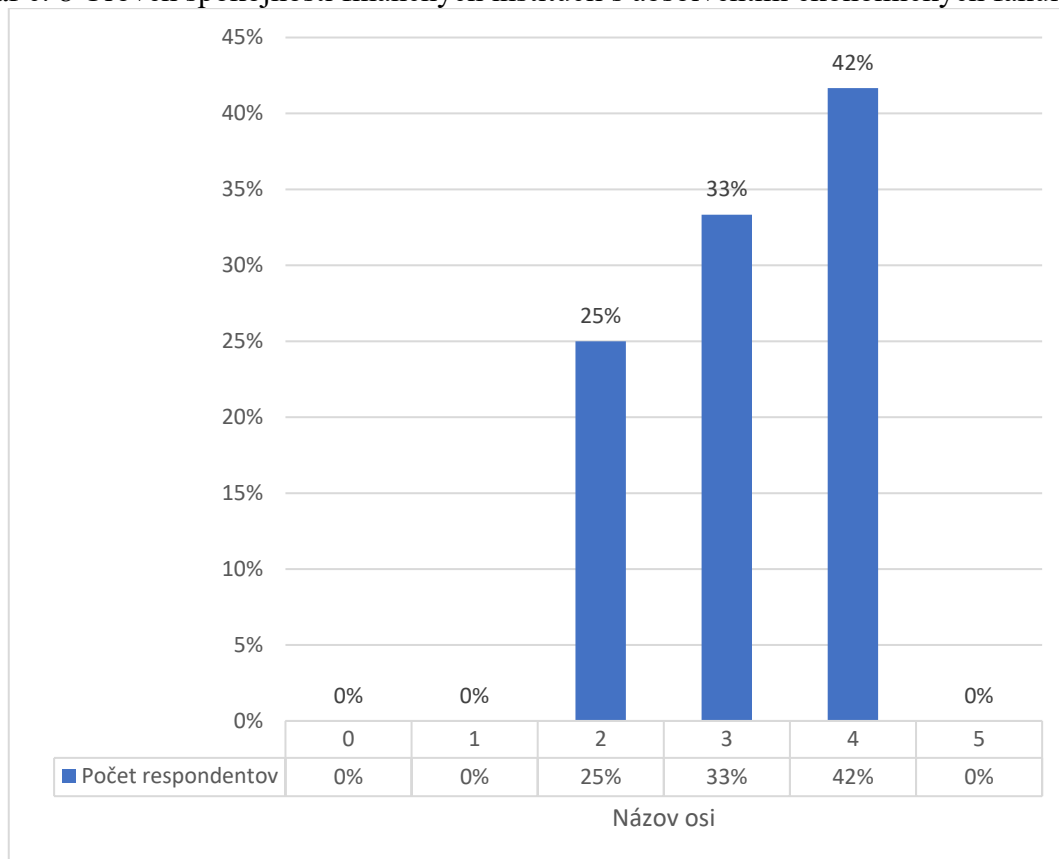
Pre vysoké školy: Pôsobí ako ukazovateľ efektívnosti učebných osnov. Sú absolventi vybavení zručnosťami, ktoré zamestnávateľia potrebujú? Pomáha im to prispôbovať programy tak, aby boli absolventi lepšie pripravení na trh práce po ukončení štúdia.

Pre študentov: Študenti si vďaka týmto informáciám vedia vybrať vhodný študijný odbor na základe spokojnosti zamestnávateľov s absolventmi daného odboru. Zvyšuje to ich šance na získanie dobrého zamestnania po ukončení štúdia.

Pre zamestnávateľov: Porozumením spokojnosti zamestnávateľov dokážu vysoké školy produkovať kvalifikovaných absolventov. Následkom toho dokážu spoločnosti znížiť náklady na nábor a školenia nových zamestnancov. Spokojnosť zamestnávateľov taktiež zvyšuje pravdepodobnosť ponúk rôznych stáží a pracovných príležitostí.

Pre hospodárstvo: Vzdelaná pracovná sila s potrebnými zručnosťami zvyšuje schopnosť krajiny konkurovať na medzinárodnej úrovni. Z nižšej nezamestnanosti a produktívnejšej pracovnej sily profitujú všetci.

Graf č. 8 Úroveň spokojnosti finančných inštitúcií s absolventmi ekonomických fakúlt



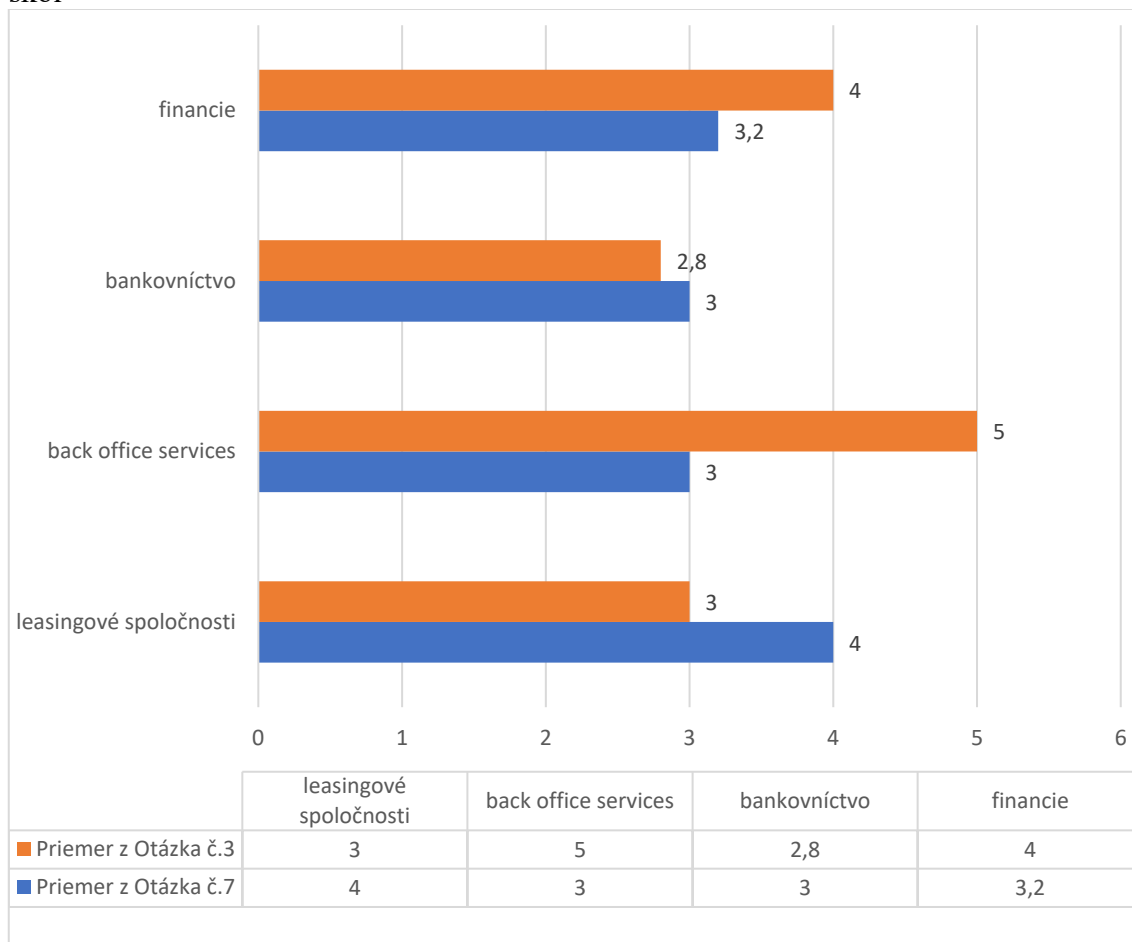
Zdroj: Vlastné spracovanie

Na grafe č.8 je zobrazená úroveň spokojnosti finančných inštitúcií s absolventmi ekonomických fakúlt. Táto úroveň je sa vzhľadom na odpovede respondentov pohybuje na úrovni (aritmetický priemer) 3,17. Štyridsaťdva percent respondentov vyhodnotila spokojnosť na úrovni 4, značí to o ich spokojnosti na vyššej úrovni ako je priemer. Zvyšný počet respondentov (58%) vyjadrilo svoju spokojnosť s absolventmi ekonomických fakúlt na úrovni nižšej ako je priemer. Práve tieto inštitúcie priamo nadväzujú na to, že súčasný absolventi nenapĺňajú očakávania finančných inštitúcií participujúcich v našom formulári.

Podrobnejším zameraním (graf č.9) sa na spokojnosť jednotlivých firiem sme dospeli k tomu, že v porovnaní so skúsenosťami zamestnávania absolventov vysokých škôl firmy ohodnotili svoju spokojnosť takto. Najvyššiu mieru spokojnosti v porovnaní so skúsenosťami zamestnávania vykazuje zástupca oblasti leasingové spoločnosti (priemerná hodnota spokojnosti 4). Táto firma vykazuje podstatne vyššiu mieru spokojnosti napriek nižším skúsenostiam v porovnaní s firmami zastupujúcimi oblasti

financií a back office services, ktoré vykazujú nižšie hodnoty spokojnosti v porovnaní s ich skúsenosťami.

Graf č. 9 Porovnanie hodnôt spokojnosti finančných inštitúcií s absolventmi ekonomických fakúlt s hodnotami skúseností so zamestnávaním absolventov vysokých škôl



Zdroj: Vlastné spracovanie

Zameraním sa na nedostatky, ktoré zaznamenali účastníci nášho formulára sa zaoberá posledná otázka položená inštitúciám. Nespokojnosť zamestnávateľa môže mať za následok pre absolventov ťažšie presadenie na pracovnom trhu. Podniky musia z tohto dôvodu vyčleniť viac finančných prostriedkov na školenie nových zamestnancov. Univerzity musia prehodnotiť svoje študijné programy, aby lepšie slúžili požiadavkám podnikov.

Finančné inštitúcie zistili u absolventov ekonomických fakúlt niektoré zjavné nedostatky, ktoré bránia ich schopnosti prispôbiť sa pracovnému prostrediu a splniť očakávania zamestnávateľov. Medzi najdôležitejšie patria:

Finančné očakávania: Niektorí absolventi majú pri nástupe do nového zamestnania nerealistické očakávania týkajúce sa ich platu, čo môže spôsobiť sklamanie a neprijemné

pocity, ak sa tieto očakávania nenaplnia. Je veľmi dôležité, aby čerství absolventi mali primerané očakávania a zvážili svoje zázemie a schopnosti.

Motivácia a kariérny rozvoj: Veľkému počtu absolventov chýba snaha o kariérny postup a nemajú jasnú predstavu o tom, kam sa chcú profesijne posunúť. Je veľmi dôležité, aby si absolventi vytvorili plány a podnikli kroky na ich dosiahnutie.

Príprava na prácu: Niektorí čerství absolventi prichádzajú na pracovné pohovory nepripravení a bez znalosti organizácie, do ktorej sa hlásia. Je nevyhnutné, aby sa čerství absolventi pred pohovorom oboznámili s poslaním a víziou spoločnosti.

Absolventi majú neprimerané očakávania od svojej kariéry: napríklad predpokladajú, že všetku prácu budú vykonávať z domu, bez ohľadu na to, o aký druh práce ide. Je veľmi dôležité, aby čerství absolventi pochopili, že táto pozícia si vyžaduje zodpovednosť, sebakontrolu a otvorenosť učiť sa.

Tímová práca a komunikácia: Niektorí absolventi majú problém komunikovať so spolupracovníkmi a nadriadenými, pretože im chýbajú silné komunikačné schopnosti. Je nevyhnutné, aby si absolventi osvojili zručnosti efektívnej komunikácie a tímovej práce.

Zodpovednosť a sebavzdelávanie: Mnohí absolventi sa nevenujú sebavzdelávaniu a neprijímajú osobnú zodpovednosť za svoj vlastný rast. Absolventi by mali pochopiť, že tajomstvom úspechu v dnešnom rýchlom svete je neustále vzdelávanie a rozvoj.

Výsledkom tejto časti práce sme dospeli k odpovedi na náš hlavný cieľ práce, čím bolo zistiť aké sú v súčasnosti dôležité zručnosti podľa očakávaní finančných inštitúcií pre zamestnanie absolventov ekonomických fakúlt vo finančných inštitúciách na území Slovenskej republiky. Podľa hodnotení zúčastnených respondentov medzi najdôležitejšie zručnosti podľa finančných inštitúcií patria: **Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám, Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše, Morálka a etické správanie Učenie sa zo spätnej väzby a Schopnosť pracovať samostatne.**

Záver

Bakalárska práca bola zameraná na očakávanie finančných inštitúcií na zručnosti absolventov ekonomických fakúlt. V súčasnom stave riešenej problematiky doma a v zahraničí sme sa zaoberali najprv finančnými inštitúciami a neskôr sme sa zamerali na problematiku základných kompetencií absolventov vysokých škôl, kde sme sa venovali očakávaniam zamestnávateľov na území Slovenskej republiky a v zahraničí. Teoretická časť práce bola završená uplatnením absolventov vysokých škôl na slovenskom trhu práce.

Podrobnou analýzou vytvoreného dotazníka sme v praktickej časti práce došli k záverom vyhodnotených podľa dvanástich zúčastnených finančných inštitúcií z odpovediam na nami stanovené ciele takto. Firmy participujúce v našom dotazníku sa venovali oblastiam financií a bankovníctva ale aj leasingových spoločností a back office services. Tieto firmy boli vo vysokej miere (až 10 z 12) zaradené do kategórie veľkých podnikov a korporátov s počtom zamestnancov väčším ako 250. Skúseností týchto firiem so zamestnávaním absolventov vysokých škôl sme vyhodnotili ako nadpriemerné s priemernou hodnotou skúseností 3,5.

Hlavným zistením tejto práce je vyhodnotenie najviac a najmenej dôležitých zručností podľa zúčastnených finančných inštitúcií. Najviac dôležitými zručnosťami podľa finančných inštitúcií participujúcich v našom dotazníku sú **Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám (4,92), Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše (4,58), Morálka a etické správanie (4,5), Učenie sa zo spätnej väzby a Schopnosť pracovať samostatne (4,33)**. Spoločnosti označili tieto zručnosti ako nevyhnutné pre každodenné fungovanie v pracovnej spoločnosti založenej na etickom kódexe. To si vyžaduje od absolventov vysokú mieru sebareflexie a aktívneho prístupu k práci a zodpovednosť. Medzi najmenej dôležité zručnosti firmy vybrali **Skúsenosti v danom odbore (3), Vedomosti z odboru (3,08), Znalosť cudzích jazykov (3,17), Inovácie, nové nápady a riešenia (3,5) a Počítačové zručnosti (3,92)**. Tieto zručnosti boli vyhodnotené ako najmenej dôležité pretože podľa respondentov sa jedná o zručnosti, ktoré sa dajú získať po nástupe absolventov do pracovného prostredia prostredníctvom tréningov a školení. Jedná sa taktiež o zručnosti, ktoré sú brané ako samozrejmosť a preto sa na nich nekladie vysoký dôraz, alebo sa jedná o zručnosti nevyužiteľné pri štandardizovaných procesoch zavedených v ich spoločnostiach.

S vyhodnotením najviac a najmenej dôležitých zručností, ktoré si v dnešnej dobe finančné inštitúcie vyžadujú sme sa taktiež zamerali na nedostatky zaznamenané

jednotlivými firmami pri zamestnávaní absolventov ekonomických fakúlt. Medzi nedostatkami uvádzanými respondentmi sme došli k vyhodnoteniu, že absolventi majú v dnešnej dobe nerealistické predstavy ohľadom finančných ohodnotení. Chýba im príprava na prácu, motivácia a kariérny rozvoj čo vykazuje, že nemajú stanovené ciele na dosiahnutie v ich kariérom živote.

Naše zistenia v tejto práci poukazujú na dôležitosť jednotlivých zručností pre zamestnanie sa vo finančných inštitúciách. Poukázali sme na doterajšiu spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi ekonomických fakúlt a zároveň sme vytýčili nedostatky zaznamenané pri zamestnávaní týchto absolventov. Vďaka týmto zisteniam sme dokázali predstaviť súčasné očakávania finančných inštitúcií na zručnosti absolventov ekonomických fakúlt na území Slovenskej republiky.

Zoznam použitej literatúry

1. David S. Kidwell a spol., "Financial Institutions, Markets, and Money", (2016), ISBN 9781119330363.
2. Zákon č. 483/2001 „O bankách a o zmene doplnení niektorých zákonov“, § 2, dostupné na: 483/2001 Z.z. - Zákon o bankách a o zmene a doplnen... - SLOV-LEX.
3. Zákon č. 566/1992 Z. z. „o Národnej banke Slovenska“, dostupné na: 566/1992 Zb. - Zákon Národnej rady Slovenskej repu... - SLOV-LEX.
4. HORVÁTOVÁ, Eva. Bankovníctvo. Žilina: GEORG Žilina, 2009, 318 s. ISBN 978-80-89401-03-1.
5. Freire Seoane, M^a, and Mercedes Teijeiro Alvarez. "Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities." *Regional and sectoral economic studies* 10.3 (2010)
6. Katajavuori, N., Lindblom-Ylänne, S., & Hirvonen, J. (2006). *The Significance of Practical Training in Linking Theoretical Studies with Practice. Higher Education, 51(3)*, doi:10.1007/s10734-004-6391-
7. Hall, R., Drál', P., Fridrichová, P., Hapalová, M., Lukáč, S., Miškolci, J., Vančíková, K. Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To dá rozum, Bratislava: MESA10, 2019. Dostupné na <https://analyza.todarozum.sk>
8. Lisá, E., Newman, D. (2020). Zamestnateľnosť a kariérové zručnosti študentov a absolventov vysokých škôl v kontexte zamestnávateľských očakávaní. In: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi [online], 2020 (17), Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231
9. Nicolescu, L., & P[acaron]un, C. (2009). *Relating Higher Education with the Labour Market: Graduates' expectations and employers' requirements. Tertiary Education and Management, 15(1)*, doi:10.1080/13583880802700024
10. Lisá, Elena, and Štefan Medzihorský. "Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov. Prvé informácie o projekte, opis spoločností participujúcich na výskume." Prof. PhDr. Karel Paulík, CSc. (2018):
11. McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R., & Richard, A. (2016). Employer demands from business graduates. *Education + Training, 58(1)*, doi:10.1108/et-02-2014-0017
12. František Blanár a spol., „Nesúlad kompetencií absolventov slovenských vysokých škôl s požiadavkami súčasnej práce“, Centrum vedecko-technických informácií SR, 2023, [30.1.2024], dostupné na: [Academia_4-2023.pdf](#) (cvtisr.sk)

13. KOSTOGLOU, Vassilis; PALOUKIS, Spyros. Graduates' Employment in European Union. In: Proceedings of the 5th International Conference "New Horizons in Industry, Business and Education"(NHIBE 2007). 2007. p. 103-107.
14. Tomáš Filčák, František Blanár, *Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce*, Bratislava, Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020, [19.1.2024], Uplatnenie absolventov vysokých škôl (cvtisr.sk)
15. Mária Janková, *Zamestnávateľský prieskum*, Bratislava, 2015, Centrum vedecko-technických informácií SR, [04.02.2024] ISBN 978-80-89354-56-6, taktiež dostupné na: zamestnavatelia.pdf (cvtisr.sk)
16. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, „Uplatnenie po stopách absolventov“, [04.02.2024], dostupné na: O projekte | Uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl

Prílohy

Otázka č.1

V akej oblasti pôsobí vaša inštitúcia?

Otázka č.2

Vyberte rozmedzie celkového počtu zamestnancov vo vašej inštitúcii.

a)0-49

b)50-249

c)250+

Otázka č.3

Na škále od 0 do 5 označte úroveň skúsenosti vašej inštitúcie so zamestnávaním absolventov vysokých škôl.

Otázka č.4

Akú váhu zohrávajú nasledujúce zručnosti na škále od 0 (najmenej dôležité) do 5 (najviac dôležité) pri zamestnávaní absolventov ekonomických fakúlt vo vašej inštitúcii.

Skúsenosti v danom odbore

Schopnosť pracovať samostatne

Psychická odolnosť, zvládanie záťaže a stresu

Tímová práca

Učenie sa zo skúseností

Zodpovedný prístup k práci

Flexibilita, prispôsobenie sa zmenám

Vedomosti z odboru

Angažovanosť, ochota urobiť niečo navyše

Komunikačné zručnosti pri riešení konfliktov

Inovácie, nové nápady a riešenia

Morálka a etické správanie

Znalosti cudzích jazykov

Počítačové zručnosti

Učenie sa zo spätnej väzby

Iné:

Otázka č.5

V krátkosti odôvodnite výber najviac dôležitých zručností.

Otázka č.6

V krátkosti odôvodnite výber najmenej dôležitých zručností.

Otázka č.7

Na škále od 0 do 5 označte vašu doterajšiu spokojnosť s absolventmi ekonomických fakúlt.

Otázka č.8

Aké nedostatky ste zaznamenali pri zamestnávaní absolventov ekonomických fakúlt?