

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

OBCHODNÁ FAKULTA

Evidenčné číslo: 102003/2019/36100139014657796

**VPLYV ŠTÚDIA V ZAHRANIČÍ NA KARIÉRNE
MOŽNOSTI ABSOLVENTA**

Bakalárska práca

2019

Demetria Ďurčová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

OBCHODNÁ FAKULTA

**VPLYV ŠTÚDIA V ZAHRANIČÍ NA KARIÉRNE
MOŽNOSTI ABSOLVENTA**

Bakalárska práca

Študijný program: Medzinárodné podnikanie

Študijný odbor: Medzinárodné podnikanie

Školiace pracovisko: Katedra medzinárodného obchodu

Vedúci záverečnej práce: Ing. Daniel Krajčík, PhD.

Bratislava 2019

Demetria Ďurčová

ZADANIE

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum: 25.04.2019

Demetria Ďurčová

Pod'akovanie

Touto cestou by som chcela vysloviť pod'akovanie vedúcemu záverečnej práce Ing. Danielovi Krajčíkovi PhD. za jeho odborné vedenie, konštruktívne pripomienky a pravidelné usmerňovanie pri vypracovávaní bakalárskej práce.

Dátum: 25.04.2019

Demetria Ďurčová

ABSTRAKT

ĎURČOVÁ, Demetria: *Vplyv štúdia v zahraničí na kariérne možnosti absolventa*. - Ekonomická univerzita v Bratislave. Obchodná fakulta; Katedra medzinárodného obchodu. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Daniel Krajčík, PhD. – Bratislava: OF EU, 2019, 63 s.

Cieľom bakalárskej práce je bližšie zhodnotenie vplyvu absolvovania časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí na zamestnateľnosť a predovšetkým kariérne možnosti absolventa, ako aj preukázanie významu absolvovania štúdia v zahraničí. Práca skúma pridanú hodnotu zahraničnej študentskej mobility z teoretického hľadiska, ako aj z pohľadu požiadaviek trhu práce. Pozostáva z troch kapitol, zahŕňa 2 tabuľky a 16 grafov. Prvá kapitola teoreticky vymedzuje kľúčové aspekty skúmanej problematiky, vrátane definovania jednotlivých etáp kariérneho vývoja a všeobecných podmienok zamestnateľnosti, popisuje historický vývoj zahraničnej študentskej mobility, jej prínosy a programy sprostredkujúce štúdium v zahraničí. Druhá kapitola stanovuje cieľ práce a metódy práce využité pri jej zostavovaní. Tretia kapitola prezentuje praktickú časť práce, ktorá zahŕňa zisťovanie postoja zamestnávateľov voči zahraničnému štúdiu a jeho absolventom vychádzajúc z výsledkov dotazníkového prieskumu. Záverečná časť je zhrnutím zistení bakalárskej práce a zhodnotením vplyvu zahraničného štúdia na kariérne možnosti absolventov.

Kľúčové slová: štúdium v zahraničí, študentská mobilita, absolvent, kariéra, zamestnateľnosť

ABSTRACT

ĎURČOVÁ, Demetria: *The impact of study abroad on the career prospects of graduates*. - University of Economics in Bratislava. Faculty of Commerce; Department of International Trade. – Supervisor: Ing. Daniel Krajčík, PhD. – Bratislava: OF EU, 2019, 63 p.

The aim of the bachelor thesis is to evaluate the impact of studying abroad primarily on the career prospects and employability of graduates, as well as to demonstrate the significance of studying abroad. The thesis provides a greater understanding of the added value of cross-border student mobility from a theoretical point of view, as well as from the perspective of labour market. It consists of 3 chapters including 2 tables and 16 charts. The first chapter defines the key aspects of the examined issue, it contains a description of the individual stages of career development and general conditions of employability, it outlines the historical development of foreign student mobility along with its benefits and furthermore it provides information on a number of available study abroad programs. The second chapter presents the main objective of the thesis and the methodology used during its compilation. The third chapter features the empirical part of the thesis including our observations regarding the attitudes of employers towards students who participated in study abroad programmes based on the results of a questionnaire survey. The final part consists of a summary of our findings and an evaluation of the impact of study abroad on the career opportunities of graduates.

Key words: study abroad, student mobility, graduate, career, employability

OBSAH

Úvod.....	11
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	12
1.1 Definovanie pojmu „absolvent“	12
1.2 Kariéra.....	13
1.2.1 Vymedzenie pojmu kariéra	13
1.2.2 Etapy kariérneho vývoja	14
1.3 Zamestnateľnosť a proces výberu zamestnancov	15
1.3.1 Vymedzenie pojmu zamestnateľnosť.....	15
1.3.2 Proces výberu zamestnancov.....	16
1.4 Zahraničná mobilita študentov a štúdium v zahraničí.....	17
1.4.1 Historický vývoj štúdia v zahraničí	20
1.4.2 Prínosy štúdia v zahraničí	23
1.4.3 Teórie zasadené do kontextu štúdia v zahraničí.....	25
1.4.3.1 Teória ľudského kapitálu a štúdium v zahraničí.....	25
1.4.3.2 Teória signalizačného efektu a štúdium v zahraničí.....	26
1.4.3.3 Teória sociálneho učenia a štúdium v zahraničí	27
1.4.4 Požiadavky zamestnávateľov v kontexte zahraničného štúdia	27
1.4.5 Interkultúrne kompetencie a štúdium v zahraničí	30
1.4.6 Programy sprostredkujúce zahraničnú mobilitu študentov.....	31
1.4.6.1 Erasmus +	31
1.4.6.2 Ceepus.....	32
1.4.6.3 Národný štipendijný program	33
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania	34
3 Výsledky práce a diskusia	36
3.1 Dotazníkový prieskum	36
3.2 Výsledky dotazníkového prieskumu	54
Záver.....	56
Zoznam použitej literatúry.....	58
Zoznam príloh	63

Zoznam skratiek

UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organizácia spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development, Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

IKT – informačné a komunikačné technológie

USA - United States of America, Spojené štáty americké

EHEA - European Higher Education Area, Európsky priestor vysokoškolského vzdelávania

IIE – Institute of International Education, Inštitút medzinárodného vzdelávania

IEAA - International Education Association of Australia, Medzinárodná asociácia vzdelávania v Austrálii

NACE - National Association of Colleges and Employers – Národná asociácia univerzít a zamestnávateľov

CEEPUS - Central European Exchange Programme for University Studies, Stredoeurópsky výmenný program pre univerzitné štúdiá

Zoznam grafov a tabuliek

Graf č. 1: Právna forma zastúpených spoločností.....	38
Graf č. 2: Počet zamestnancov zastúpených spoločností.....	39
Graf č. 3: Rozsah pôsobnosti zastúpených spoločností.....	39
Graf č. 4: Otvorenosť zamestnávateľov voči zamestnávaniu absolventov VŠ.....	40
Graf č. 5: Postoj zamestnancov voči prepojeniu medzi absolvovaním štúdia v zahraničí a rozvíjaním jazykových schopností študenta.....	41
Graf č. 6: Postoj zamestnancov voči tvrdeniu, na základe ktorého absolvovanie štúdia v zahraničí prispieva k úspešnému uplatneniu absolventov na trhu práce.....	42
Graf č. 7: Zamestnávanie absolventov disponujúcich skúsenosťami so štúdiom v zahraničí v priebehu posledných 5 rokov.....	43
Graf č. 8: Význam jednotlivých schopností absolventov pri rozhodovaní zamestnávateľov o ich prijatí do pracovného pomeru.....	44
Graf č. 9: Význam štúdia v zahraničí pri rozvíjaní atribútov absolventov.....	45
Graf č. 10: Skúsenosti absolventov zoradené z hľadiska ich významnosti	46
Graf č. 11: Absolvovanie štúdia v zahraničí a jeho vnímanie z pohľadu zamestnávateľov ako praktickú skúsenosť.....	48
Graf č. 12: Postoj zamestnávateľov voči uchádzačom vzhľadom na absolvovanie relevantného odboru na domácej alebo zahraničnej univerzite.....	50
Graf č. 13: Postoj zamestnávateľov voči uchádzačom vzhľadom na absolvovanie relevantného/nerelevantného odboru na domácej alebo zahraničnej univerzite.....	51
Graf č. 14: Kompetencia zahraničných univerzít v porovnaní s domácimi univerzitami z pohľadu zamestnávateľov.....	52
Graf č. 15: Relevancia zahraničných skúseností uchádzača v jeho životopise	53
Graf č. 16: Pracovný výkon absolventov a absolvovanie zahraničného štúdia.....	54
Tabuľka č. 1: Sféra pôsobenia zapojených organizácií a podnikov.....	37
Tabuľka č. 2: Najvýznamnejšie prínosy štúdia v zahraničí z pohľadu zamestnávateľov..	49

ÚVOD

Študentská mobilita je jednou z najtradičnejších foriem internacionalizácie v rámci vyššieho vzdelávania, o čom svedčí aj neustále rastúci počet študentov zapájajúcich sa do programov sprostredkujúcich štúdium v zahraničí. Intenzívna podpora tejto aktivity je založená na predstave, že medzinárodné vzdelávanie a zahraničné skúsenosti prispievajú k rozvíjaniu schopností a zručností absolventov, ktoré vyžaduje moderný trh práce. Jedná sa predovšetkým o interkultúrne kompetencie, ktoré znalostná ekonomika súčasnosti vyžaduje v prospech rastu konkurencieschopnosti tej-ktorej ekonomiky.

Prieskumov zameraných na výhody a úskalia špecifických programov sprostredkujúcich možnosť študovať v zahraničí je mnoho, iba malá čiastka z nich však skúma dopad absolvovania týchto programov na úspešnosť jednotlivca na trhu práce, jeho zamestnateľnosť a kariérne možnosti. Zamestnávateľia pritom trvajú na tom, že disponovanie rozsiahlymi skúsenosťami je rovnako dôležité ako teoretické vedomosti, predovšetkým v záujme dosiahnutia dlhodobého kariérneho úspechu. Štúdie, ktoré sa v rámci prieskumov sústreďovali práve na subjektívny názor študentov spájajú s absolvovaním študijného pobytu v zahraničí napríklad zvelaďovanie jazykových schopností, spoločenských zručností, sebavedomia či samostatnosti študentov, čo zároveň považujú za kľúčové atribúty pre ich budúce pôsobenie na trhu práce. Ďalšie výskumy tvrdia, že medzinárodné skúsenosti takýchto študentov uľahčujú voľbu, ktorým smerom sa v kontexte kariéry vyberú, nakoľko sa potom často prikláňajú k pracovným pozíciám, ktoré im umožnia využiť nadobudnuté interkultúrne schopnosti v maximálnej možnej miere.

Cieľom tejto práce je definovať, akým vplyvom disponuje absolvovanie štúdia v zahraničí na kariérne možnosti jednotlivca z pohľadu zamestnávateľov a personalistov rozličných spoločností. V prvej časti práce sa venujeme teoretickému vymedzeniu pojmu absolvent či kariéra, definujeme jednotlivé etapy kariérneho vývoja a zhrnieme, čím sú charakteristické, načrtujeme všeobecné požiadavky kladené zamestnávateľmi na budúcich zamestnancov ako aj proces výberu zamestnancov, budeme sa však venovať aj štúdiu v zahraničí z viacerých smerov – vymedzíme jeho charakteristické znaky a historický vývoj, teórie, ktoré potvrdzujú jeho prínos k úspešnosti absolventov na trhu práce a v neposlednom rade aj jednotlivé programy sprostredkujúce možnosť študovať v zahraničí. V poslednej časti práce prostredníctvom dotazníkového prieskumu a jeho následného vyhodnotenia prestrieme, ako vnímajú štúdium v zahraničí samotní zamestnávateľia a aký význam mu pripisujú pri determinovaní úspešnosti absolventov v praxi.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Napriek tomu, že sa angažovanosť v oblasti akademickej internacionalizácie medzi jednotlivými univerzitami odlišuje, štúdium v zahraničí sa opakovane spomína ako primárny spôsob rozvíjania globálnych a interkultúrnych kompetencií študentov. Pre väčšinu mladých ľudí je integrácia na trh práce dlhým a zložitým procesom, absolventi škôl sú čoraz viac zraniteľní v dôsledku nezamestnanosti a súčasných ekonomických podmienok, pričom medzi jednotlivými krajinami prevládajú stále značné rozdiely čo sa týka prechodu zo školy na trh práce. V nasledujúcej časti práce priblížime skutočnosti, ktoré na proces prechodu zo vzdelávania do zamestnania vplyvajú, ako aj úlohu, ktorú v rámci neho zohráva štúdium v zahraničí.

1.1 Definovanie pojmu „absolvent“

Pre účely tejto práce si primárne definujeme pojem absolvent: Absolventom sa podľa Zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov nazýva fyzická osoba, ktorá ukončila príslušný stupeň vzdelania.¹

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov vymedzuje pojem absolvent školy, alebo v ponímaní príslušného zákona znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, ako „*občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie*“.²

V tomto prípade pod príslušným stupňom vzdelávania rozumieme úspešné absolvovanie vysokoškolského vzdelávania.

¹SLOV-LEX. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] Dostupné na: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/vyhlasene_znenie.html#paragraf-2.pismo-e

²ZÁKONY PRE ĽUDÍ. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] Dostupné na: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

1.2 Kariéra

1.2.1 Vymedzenie pojmu kariéra

Pojmom kariéra sa označuje časť životnej dráhy človeka, ktorá zahŕňa jeho pracovné aktivity a zaradenie do činností a procesov organizácie/organizácií, jeho prácu pre tieto organizácie.³ Jedná sa o postupný prechod jednotlivými štádiami a pracovnými pozíciami na trhu práce.

Kachaňákovvej definícia kariéry tvrdí, že ide o rozvojovú postupnosť zamestnaní, ktoré človek vykonáva v priebehu svojho pracovného života na základe zámerných rozhodnutí súvisiacich so svojimi profesijnými záujmami a potrebami podniku, či vzhľadom na isté náhody a príležitosti.⁴

Podľa Bělohávkova je kariéra „*dráha človeka životom, najmä profesionálna, na ktorej získava človek nové skúsenosti, rozvíja svoje kompetencie a realizuje svoj osobný potenciál*“.⁵ Vyjadruje skúsenosti pracovníka, jeho postoj a osobný rast.

Pracovné kariéry modernej spoločnosti majú stanovený smer a dynamiku. Sú spojené s hodnotami, záujmami, schopnosťami a vnútornými potrebami jednotlivca, existujúcimi príležitosťami. Spočívajú v schopnosti využívať možnosti ponúkané pracovným trhom, či vytvárať vlastné príležitosti na uplatnenie sa v rámci pracovného trhu. Dôležitým aspektom je, ako dokáže absolvent kapitalizovať, resp. využiť svoje zručnosti, danosti, vedomosti a skúsenosti. Kachaňáková uvádza, že rozvoj kariéry sa uskutočňuje za súčinnosti dvoch základných elementov:

- **plánovanie kariéry** – aktivita jednotlivca smerujúca k objaveniu „vlastnej cesty životom“ a následná realizácia z toho vyplývajúcich krokov,
- **riadenie kariéry** – pracovník rozvíja svoj potenciál, podnik selektuje, hodnotí a orientuje zamestnancov v záujme zaistenia určitého počtu kvalifikovaných pracovníkov zodpovedajúcich požiadavkám spoločnosti.⁶

³TURECKIOVÁ, Michaela.. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. 168 s. ISBN 80-247-0405-6.

⁴KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava : Ekonóm, 1999. 227 s. ISBN 80-225-1206-0.

⁵BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 1996. 343 s. ISBN 80-85839-09-1.

⁶KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava : Ekonóm, 1999. 227 s. ISBN 80-225-1206-0.

1.2.2 Etapy kariérneho vývoja

F. Bělohlávek rozlišuje niekoľko etáp, ktorými prechádza jednotlivec v priebehu svojho života v kontexte svojej kariéry:

- **Prípravné obdobie** - Jeho trvanie siaha od detstva až po nástup do práce, zachytáva teda aj obdobie školskej dochádzky, človek si na základe okolitých vnemov vytvára subjektívnu, ideálnu predstavu o svojom budúcom povolání, v niektorých prípadoch s až nereálnymi presvedčeniami
- **Začiatok kariéry** - Označuje obdobie od prvého nástupu do zamestnania po dovŕšenie veku 35 rokov, jednotlivci sú finančne nezávislí a osamostatnení od rodičov, avšak v rámci zamestnania narážajú na problematiku nedostatočnej praktickej prípravy zo strany školy a naopak, praktických požiadaviek zo strany zamestnávateľa, tento pojem autor v literatúre označuje ako „narážení hlavou o zed“⁷
- **Stredný vek** - Pretrváva vo veku 35 až 55 rokov, v tejto etape sú jednotlivci vyrovnaní so skutočnosťou, už nelipnú po svojej ideálnej predstave zamestnania, rast mzdy a postupné posilňovanie postavenia a pozície klesá.
- **Starší vek** - Nastáva po dovŕšení veku 55 rokov, jednotlivci sú skúsenejší a za uplynulé roky praxe nadobudli široký rozhľad, na druhej strane sa však obávajú nedostatočnej seberealizácie a straty bežného styku s okolitým svetom v dôsledku nástupu do dôchodku.⁷

Kachaňáková uvádza štyri etapy kariéry, ktoré však nie sú určené vekovými hranicami, nakoľko podľa jej vyjadrenia nastávajú u každého jednotlivca individuálne, vzhľadom na jeho dispozície, schopnosti a povahu práce, ktorú vykonáva.

- **Etapa prípravy a hľadania** – Mladý človek si prostredníctvom skúšania rôznych činností a rolí ujasňuje svoje záujmy a schopnosti, rozširuje svoje znalosti a atribúty sústavným procesom vzdelávania sa a po nástupe do firmy sa začína. Výsledkom tohto hľadania je obsadenie prvej vedúcej pozície alebo opustenie podniku.
- **Etapa rozvoja a angažovanosti** – Mladí ľudia sa stávajú plnohodnotnými, nezávislými zamestnancami a kolegami, majú vybudovanú svoju individuálnu

⁷BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 1996. 343 s. ISBN 80-85839-09-1.

identitu a vo firemnej štruktúre zastávajú posty rozličného charakteru. Postupne sa v rámci svojho odboru dostávajú na vrchol.

- **Etapu vrcholu** – V tejto etape sa zamestnanci stávajú dôležitými členmi firmy a ich pracovná činnosť vplýva na všeobecnú úspešnosť firmy, v ktorej pôsobia. Stávajú sa mentormi pri usmerňovaní nových, mladších zamestnancov. Dochádza k adekvátnemu spoločenskému a finančnému oceneniu jednotlivca, čo však nie vždy znamená naplnenie jeho stanovených aspirácií.
- **Etapu útlmu/odchodu** – Klesá vplyv a významnosť pracovnej funkcie zamestnanca, znižuje sa jeho výkonnosť, avšak je stále možné využiť jeho potenciál a vedomosti v prospech podniku – v prípade, ak podnik zvolí efektívnu metódu.⁸

1.3 Zamestnatel'nosť a proces výberu zamestnancov

1.3.1 Vymedzenie pojmu zamestnatel'nosť

Zamestnatel'nosť je definovaná ako súbor úspechov – zručností a osobných atribútov, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť nadobudnutia zamestnania jednotlivcom a dosiahnutia značného úspechu v ním zvolenej sfére pôsobenia, čo v konečnom dôsledku prospieva pracujúcim, spoločnosti aj hospodárstvu. Zdroje Slovenskej akadémie vied tento pojem popisujú ako „*potenciálnu schopnosť uplatniť sa na trhu práce*“.⁹ Je to kombinácia faktorov, ktoré jednotlivcovi umožňujú pripraviť sa na zamestnanie alebo ho získať, zotrvať v ňom a postupovať ďalej v kariérnom vývoji. Možno ju definovať aj ako osobnú spôsobilosť vykonávať prácu. Forrier a Sels považujú tento fenomén za proces, ktorý ovplyvňuje šance jednotlivca uplatniť sa na vonkajšom a vnútornom trhu.¹⁰

Z pohľadu Yorkea zamestnatel'nosť z individuálnej perspektívy zahŕňa zručnosti, vedomosti a vlastnosti absolventov, vďaka ktorým budú zamestnaní a úspešní v obore, ktorý si sami zvolili.¹¹

⁸KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava : Ekonóm, 1999. 227 s. ISBN 80-225-1206-0.

⁹MISLOVIČOVÁ, Sibyla a kol. *Kultúra slova*. [online]. Bratislava : Orgán Jazykovedného ústavu Ľudovíta Štúra SAV a Jazykového odboru Matice slovenskej, 2017. roč. 51, č. 3 [cit. 15.04.2019] Dostupné na: <https://www.juls.savba.sk/ediela/ks/2017/3/ks3-2017.pdf>

¹⁰FORRIER, Anneleen – SELS, Luc. The concept employability: a complex mosaic. [online]. 2003, vol. 3, no. 2, p. 102-124. [cit. 10.02.2019] In *Human Resources Development and Management*. Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.553.5006&rep=rep1&type=pdf>

¹¹YORKE, Mantz. *Employability in Higher Education: What It Is-What It Is Not*: Learning & Employability Series 1 [online]. York : The Higher Education Academy, 2006. 24 s. [cit. 08.02.2019]. ISBN 1-905788-01-0. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not

Fugate a kol. uvádzajú, že sa jedná o psychosociálny fenomén so zameraním na individuálne charakteristiky, resp. vlastnosti jednotlivca. Ide o personálne orientovaný prístup, ktorý prenáša zodpovednosť za riadenie a rozvoj kariéry zo zamestnávateľov na zamestnancov. Ich ponímanie zamestnatel'nosti zahŕňa tri dimenzie – kariérnu identitu, osobnú prispôsobivosť, sociálny a ľudský kapitál.

- **Kariérna identita** – spôsob, akým sa jednotlivec vníma v pracovnom kontexte v závislosti od jeho skúseností, kariéry a vedomostí
- **Osobná prispôsobivosť** – motivácia jednotlivca prispôbiť sa rozličným situáciám a meniacim sa pracovným podmienkam, patria sem predovšetkým optimizmus, ochota vzdelávať sa, otvorenosť.
- **Spoločenský kapitál** – ochota jednotlivca rozvíjať svoju „sociálnu sieť“
- **Ľudský kapitál** – zahŕňa faktory ovplyvňujúce kariérny postup jednotlivca, ako napríklad vek, vzdelanie, pracovné skúsenosti, zručnosti, kompetencie, či kognitívne schopnosti.¹²

Pojmy zamestnatel'nosť a zamestnanosť však nemajú totožný význam. Jednak zamestnatel'nosť predstavuje dlhodobý koncept pôsobiaci ako podporný mechanizmus človeka počas zmien v zamestnaní a kariérneho rozvoja. Zamestnatel'nosť sa nepreukazuje výlučne úspešným nástupom do zamestnania po ukončení štúdia, rozvíja sa postupne a je založená na skúsenostiach. V neposlednom rade výhody, ktoré prináša zamestnatel'nosť absolventov presahujú rámec jednotlivca a majú pozitívny dopad na samotnú organizáciu/spoločnosť, komunitu a ekonomiku.

1.3.2 Proces výberu zamestnancov

Výber zamestnancov sa zameriava na posudzovanie vhodnosti uchádzača pre danú pracovnú pozíciu alebo organizáciu využitím rozličných výberových metód, podľa preferencií spoločnosti a samotného personálneho útvaru.¹³

Disponibilný pracovný potenciál podniku je určovaný kvalitou a počtom pracovníkov. Kvalitou v tomto prípade rozumieme znalosti, schopnosti a talent uchádzačov

¹²FUGATE, Mel – KINICKI, Angelo. J. – ASHFORTH, Blake. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. [online]. 18.2.2004, vol. 65, no. 1, p. 14-38. [cit. 01.03.2019] In: *Journal of Vocational Behavior*. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/274757278_EMPLOYABILITY_THE_CONSTRUCT_ITS_DIMENSIONS_AND_APPLICATIONS

¹³BACH, S. *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*. 5th ed. West Sussex : Stephen Bach, Martin Edwards and John Wiley & Sons Ltd., 2013. 442 s. ISBN 9781119991533.

o zamestnanie, pričom tieto vlastnosti by mali byť v súlade s cieľmi podniku. Ich výber je významný najmä z hľadiska zosúladenia cieľov potenciálnych pracovníkov s cieľmi spoločnosti. Pri výbere pracovníkov spoločnosti v záujme efektívnosti výberu podľa H. Majdúchovej podniky postupujú nasledovne:

- Podnik vymedzí **požiadavky kladené voči budúcemu zamestnancovi** v nadväznosti na predmetnú pracovnú pozíciu, pričom by mal disponovať konkrétnou predstavou čo sa týka popisu práce a pracovnej pozície, na ktorú chce nového zamestnanca dosadiť. Zároveň stanoví očakávané požiadavky, konkrétne predpoklady:
 - odborné
 - osobnostné
 - fyzické
- Ďalší krok spočíva v **nábore širšieho okruhu uchádzačov**, ktorý je realizovaný prostredníctvom špecifických nástrojov, ako napríklad priama inzercia, personálne siete, organizácie sprostredkujúce kontakt medzi uchádzačmi a zamestnávateľmi, úrady práce, a pod.
- Po **vymedzení užšieho okruhu kandidátov** sa pristupuje k analýze ich schopností, znalostí a spôsobilostí. Ako prostriedok zisťovania bližších informácií ohľadom kompetencie uchádzačov sú najčastejšie využívané okrem iného osobné pohovory, výberové konania, testy odborného zamerania, a pod.
- Finálny krok spočíva v **konečnom rozhodnutí o výbere**, pričom o výsledkoch výberového konania musia byť informovaní všetci uchádzači, bez ohľadu na to, či boli úspešní alebo nie.¹⁴

1.4 Zahraničná mobilita študentov a štúdium v zahraničí

Medzinárodne mobilní študenti sú jednotlivci, ktorí opúšťajú svoju krajinu alebo územie pôvodu a cestujú do inej krajiny za účelom štúdia. Prekračujú štátne hranice v záujme štúdia alebo vykonávania aktivít študijného charakteru v zahraničí, pričom tu

¹⁴MAJDÚCHOVÁ, Helena a kol. *Podnikové hospodárstvo*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. 422 s. ISBN 978-80-8168-806-5.

zotrjavajú aspoň počas určitého úseku študijného programu alebo počas vymedzeného časového obdobia.¹⁵

Študentská mobilita môže byť taktiež definovaná ako prekročenie hraníc štátu za účelom alebo v kontexte terciárneho vzdelávania. S daným pojmom úzko súvisí aj koncept internacionalizácie vzdelávania, teda procesu integrácie medzinárodnej, interkultúrnej a globálnej dimenzie do poskytovania vysokoškolského vzdelania, jeho účelu a funkcie.

R. King rozlišuje dve hlavné skupiny zahraničnej študentskej mobility:

- **Dlhodobá študentská mobilita** – študenti navštevujú inštitúciu vyššieho vzdelávania (univerzitu, vysokú školu) v inej krajine počas celej dĺžky študijného programu, teda až po získanie diplomu
- **Krátkodobá študentská mobilita** – študenti sú zapísaní do inštitúcie vyššieho vzdelávania v inej krajine len na jeden akademický semester alebo jeden rok¹⁶

Ďalej sa rozlišuje medzi horizontálnou a vertikálnou študentskou mobilitou, v závislosti od smerovania študenta medzi krajinami rozličnej rozvojovej úrovne:

- **Vertikálna mobilita** označuje mobilitu študentov, ktorí odchádzajú za účelom štúdia z rozvojových krajín do akademicky rozvinutejších inštitúcií vo vyspelých krajinách.
- **Horizontálnou mobilitou** sa rozumie mobilita študentov prebiehajúca medzi krajinami a inštitúciami, ktoré sú na približne rovnakej alebo podobnej úrovni ekonomického rozvoja a akademickej kvality.¹⁷

Odborníci poukazujú na štúdium v zahraničí ako na dôležitú zložku medzinárodného vzdelávania a snahy vysokých škôl a univerzít o zavádzanie procesu „zmedzinárodňovania“ alebo internacionalizácie. Vysoká hodnota sa tomuto fenoménu pripisuje aj v dôsledku interkultúrneho vzdelávania a globálnej uvedomelosti. Mnoho autorov poukazuje na medzinárodnú študentskú mobilitu v kontexte globálnej znalostnej ekonomiky a informačnej spoločnosti, v rámci ktorej sa čoraz väčší podiel hospodárskeho

¹⁵PRAZERES, Laura. International and Intra-national Student Mobility: Trends, Motivations and Identity. [online]. 04.11.2013, vol. 7, no. 11 [cit. 15.03.2019]. In *Geography Compass*. Dostupné na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gec3.12080>

¹⁶KING, Russell et al. Reproducing advantage: the perspective of English school leavers on studying abroad. [online]. 24.06.2011, vol. 9, no. 2, p. 161-181. [cit. 04.03.2019] In: *Globalisation, Societies and Education*. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/254266750_Reproducing_Advantage_The_Perspective_of_English_School_Leavers_on_Studying_Abroad

¹⁷RIVZA, Baiba – TEICHLER, Ulrich. The changing role of student mobility. [online]. December 2007, vol. 20, no. 4, p. 457-475 [cit. 04.03.2019] In *Higher Education Policy*. ISSN-0952-8733. Dostupné na: <https://eric.ed.gov/?id=EJ780233>

a spoločenského života sústreďuje skôr na výmenu informácií či duševného vlastníctva, ako na výmenu tovaru.¹⁸ Jeho pridaná hodnota spočíva aj v samotnom fakte, že informácie sú v znalostnej ekonomike považované za istú formu kapitálu, pričom informácie o zaužívanej praxi zo zahraničia oceňujú mnohé tuzemské spoločnosti.

V Spojených štátoch amerických je štúdium v zahraničí považované za skúsenosť vykazujúcu vysoký vplyv, pričom toto tvrdenie vzniklo na základe Národného prieskumu angažovanosti študentov. Poplatky za absolvovanie zahraničného štúdia sa môžu vyšplhať vysoko a samotné štúdium môže byť nákladové, avšak jeho absolvovanie sa zároveň považuje za investíciu do budúcnosti študenta prinášajúcu výhody, ako napr. osobný a interpersonálny rozvoj, jednoznačnejšia voľba kariérneho zamerania, rozšírený pohľad na svet, nadobudnutie medzinárodných kontaktov a výhod na trhu práce.

Podľa Fóra zahraničného vzdelávania sa sem okrem samotného štúdia v zahraničí zaraďujú aj také medzinárodné skúsenosti, ako je práca v zahraničí, dobrovoľníctvo, neplatené stáže a riadené cestovanie, pokiaľ majú uvedené programy predovšetkým vzdelávacie zameranie.¹⁹ Za kľúčový a rozhodujúci prvok sa teda považuje nadobúdanie vedomostí a skúseností v zahraničnom prostredí.

Štúdium v zahraničí existuje v širšom kontexte globalizácie a internacionalizácie univerzít. Knight definuje vychádzajúc z tohto tvrdenia globalizáciu ako cezhraničný tok technológií, vedomostí, ľudí, hodnôt a myšlienok. V rámci stále prísnejších požiadaviek stanovovaných daným trendom sa internacionalizácia univerzít presadzuje, takmer až požaduje, nakoľko jeho existencia ovplyvňuje požiadavky kladené na kompetencie absolventov súčasnej doby.²⁰ Internacionalizáciou v tomto prípade rozumieme súbor aktivít ponúkaných určitou inštitúciou v záujme integrácie medzinárodnej, interkultúrnej alebo globálnej dimenzie do účelu, funkcií a spôsobu sprostredkovania vzdelania.

Globalizácia vysokoškolského vzdelávania sa taktiež často interpretuje ako neoliberalistický fenomén zdôrazňujúci silnejúcu globálnu konkurenciu prostredníctvom odstraňovania ochranných politík a implementácie globálnych a regionálnych režimov voľného obchodu. Rovnako ako pracovná sila, aj formovanie ľudského kapitálu sa

¹⁸SHIELDS, Robin. Globalization and International Student Mobility: A Network Analysis. [online]. 2013. vol. 57, no. 4, p. 609-636 [cit. 05.03.2019]. In: *Comparative Education Review*. Dostupné na: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/globalization-and-international-student-mobility-a-network-analysis>

¹⁹THE FORUM OF EDUCATION ABROAD. *Education abroad glossary*. [online] Carlisle : The Forum on Education Abroad, 2011. 57 s. [cit. 05.03.2019]. Dostupné na: <https://forumea.org/wp-content/uploads/2014/10/Forum-2011-Glossary-v2.pdf>

²⁰KNIGHT, Jane. Internationalization remodeled: Definition, approaches, and rationales. [online]. 01.03.2004, vol. 8, no. 1, p. 5-31 [cit. 15.03.2019] In *Journal of Studies in International Education*. ISSN-1028-3153. Dostupné na: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1028315303260832>

podrobuje globalizácii - pod vedením „neviditeľnej ruky“ trhových síl budú jednotliví racionálni aktéri uprednostňovať také investície do vzdelania, ktoré zaručia očakávané výsledky čo najefektívnejším spôsobom. Výber hostiteľskej inštitúcie zahraničnými študentmi je zároveň výsledkom porovnania peňažných a nepeňažných nákladov vynaložených na štúdium v zahraničí, ako aj výhod, ktoré táto skúsenosť prináša zúčastneným študentom.²¹ Pri výbere zahraničnej inštitúcie zohľadňujú nielen samotnú krajinu a študijný program, porovnávajú predovšetkým výhody, ktoré táto skúsenosť prináša s jej negatívami.

Z komplexnejšieho pohľadu globalizácia znamená „*vyvrcholenie celej sústavy predchádzajúcich rozvojových procesov, ako je prehlbovanie internacionalizácie a integrácie, rozširovanie interdependencie a transnacionality, ako aj medzinárodnej špecializácie a kooperácie.*“²² Tieto fenomény sa čoraz viac prejavujú aj v rámci vzdelávania a stále intenzívnejšej snahy o jeho internacionalizáciu.

1.4.1 Historický vývoj štúdia v zahraničí

Štúdium v zahraničí počas storočí zastávalo niekoľko odlišných funkcií v očiach širokej verejnosti, inštitúcií a jednotlivých záujemcov ako organizovaná vzdelávacia aktivita. Univerzity mali oddávna pozitívny vzťah k cirkulácii študentov a akademických pracovníkov, pretože dané fenomény viedli k produktívnej a intelektuálnej vzájomnej podpore medzi národmi. Podľa historikov asi jedna desatina študentov stredovekých univerzít pochádzala zo zahraničia. V prípade starovekých a stredovekých škôl bola prítomnosť viacerých kultúr samozrejmosťou.

Postupné budovanie národného povedomia a oddelovanie štátov viedlo k vzniku národného vzdelávania a zatlačilo jeho medzinárodný charakter do úzadia. Napriek tomu, že bolo v tomto období stredobodom pozornosti posilňovanie národnej individuality, porovnávanie jednotlivých krajín v medzinárodnom kontexte pretrvalo. Vznikom nadnárodných organizácií po druhej svetovej vojne sa potreba porovnávania vzdelávacieho systému jednotlivých krajín posilnila. Súčasne so vznikom predchodcov Organizácie spojených národov a Európskej únie, teda Európskeho spoločenstva pre uhlie a oceľ a

²¹SHIELDS, Robin. Globalization and International Student Mobility: A Network Analysis. [online]. 2013. vol. 57, no. 4, p. 609-636 [cit. 05.03.2019]. In: *Comparative Education Review*. Dostupné na: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/globalization-and-international-student-mobility-a-network-analys>

²²BALÁŽ, P. a kol. *Medzinárodné podnikanie: Na vlně globalizujúcej sa svetovej ekonomiky*. 5 vyd. Bratislava : Sprint dva, 2010. 546 s. ISBN 978-80-89393-18-3.

následne Európskeho hospodárskeho spoločenstva, boli založené inštitúcie zamerané na výchovu a vzdelanie, ako napríklad Organizácia spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru (UNESCO) alebo Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), ktorá sa špecializovala na porovnávanie jednotlivých indikátorov vo sfére národných štúdií a tematických výskumov.²³

Študentská mobilita sa postupne rozrastala predovšetkým počnúc druhou polovicou 20. storočia, pričom tempo jej rastu nabralo na rýchlosti najmä začiatkom 21. storočia. V roku 2017 študovalo v rámci vysokoškolského štúdia mimo svojej domovskej krajiny podľa údajov UNESCO viac ako 5 miliónov študentov v porovnaní s 1,75 milióna v roku 1999, čo predstavuje 41% nárast.²⁴

Odborníci definovali tri vlny vývoja zahraničnej študentskej mobility počnúc rokom 1999 až po súčasnosť. Jednotlivé etapy sú ohraničované významnými udalosťami s celosvetovým dopadom, ktoré mali zároveň značný vplyv aj na záujem o poskytovanie a absolvovanie študijných programov v zahraničí. R. Choudaha identifikoval nasledovné etapy vývoja zahraničnej mobility:²⁵

1. vlna (1999 – 2006)

Rýchlym rozvojom a napredovaním informačno-komunikačných technológií v 90. rokoch 20. storočia sa zvýšil záujem o prilákanie vysoko kvalifikovaných pracovníkov. Nárast úrovne dočasnej migrácie pracovnej sily v oblasti IKT prevládal najmä v krajinách OECD. Prvá vlna zahraničných študentov teda má svoj pôvod v rastúcom dopyte po vysoko kvalifikovaných a talentovaných pracovníkoch v záujme zabezpečenia ekonomického, hospodárskeho a technologického rozvoja. Počas tohto obdobia sa zvyšoval počet zahraničných študentov so zameraním na vedu, techniku a inžinierske smery. Ich motivácia vzrastala, pretože získavali finančné odmeny za zaplnenie vedomostnej medzery v technologicky zameraných pracovných pozíciách. Hostiteľské inštitúcie a krajiny boli otvorené voči financovaniu talentov v oblasti vedy a techniky. Vzhľadom na bohatú výskumnú základňu boli USA jedným z kľúčových destinácií študentov, po teroristických

²³DUSA, Á. Réka. 2017. *Študentská mobilita ako prostriedok a cieľ internacionalizácie: dizertačná práca*. Školiteľ: Prof. Dr. Szabó Ildikó. Debrecín : Debrecínska univerzita BTK, 2017. 246 s.

²⁴UNESCO. *Outbound internationally mobile students by host region*. [online]. [cit. 17.03.2019] Dostupné na: <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=172>

²⁵CHOUDAHA, 2017. Three waves of international student mobility (1999–2020). [online] March 2017, vol. 42, no. 5, p. 825-832. [cit. 2019-03-18] In: *Studies in Higher Education*. Dostupné na: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2017.1293872>

útokoch v roku 2001 však boli sprísnené podmienky nadobudnutia víza, čo v konečnom dôsledku sťažilo študentom absolvovanie štúdia v USA.

V tomto čase sa však začal v Európe formovať Bolonský proces a Európsky priestor vysokoškolského vzdelávania (EHEA) v záujme vytvorenia kompatibilnejšieho a harmonizovanejšieho európskeho vzdelávacieho systému, ako aj rozvíjania mobility študentov na území Európy. Koncom prvej vlny boli medzi desiatimi najnavštevovanejšími krajinami okrem iných aj Veľká Británia, Francúzsko, Švajčiarsko a Taliansko. Kanada a Austrália boli lákadlom študentov, ktorí museli opustiť USA.

Študenti v tejto vlne boli akademicky pripravenejší a samostatnejší ako v súčasnosti, boli však závislí od finančnej pomoci a štipendií z rozličných inštitúcií. Smerovali najmä na univerzity so silným výskumným zameraním, ktoré boli skúsené v oblasti financovania a podpory študentov.

2. vlna (2006 – 2013)

Spúšťačom druhej vlny bola globálna finančná kríza, ktorá zasiahla ako prvé v poradí USA. V dôsledku krízy prebehli v mnohých krajinách výrazné škrty v rozpočtoch vysokých škôl. Podľa OECD rástol záujem o zahraničných študentov, nakoľko sa univerzity spoliehali na príjmy plynúce zo školných poplatkov, ktoré často dosahovali vyššie sumy, než pri domácich študentoch. Mnohé inštitúcie však neboli pripravené na splňanie očakávaní a manažovanie potrieb zahraničných študentov. V dôsledku krízy nedisponovali prostriedkami na poskytnutie akejkoľvek finančnej pomoci študentom. Recesia sa postupne presúvala do Európy a Austrálie, kde sa podobné ťažkosti objavovali tiež. Kým podstatou prvej vlny bolo prilákanie globálnych talentov, v druhej vlne môžeme hovoriť o nábore medzinárodných študentov.

Zahraniční študenti pôsobili prioritne v odbore podnikania a manažmentu a univerzity zmenili taktiku – začali sa sústreďovať na študentov s nižšou úrovňou ovládania cudzieho jazyka a slabším akademickým zameraním.

3. vlna (2013 – 2020)

Tretiu vlnu sformovali tri kľúčové udalosti. Prvou bolo spomalenie hospodárskeho rastu v Číne, čo zároveň spôsobilo zníženie počtu čínskych študentov odchádzajúcich študovať do zahraničia. Čínski študenti zároveň začali spochybňovať hodnotu investovania do zahraničného vzdelania. Druhou významnou udalosťou je referendum Spojeného kráľovstva o vystúpení z Európskej Únie, t.j. Brexit, kým poslednou bolo zvolenie Donalda

Trumpa za prezidenta USA. Obe tieto udalosti mali negatívny dopad na záujem o štúdium, prácu či bývanie v Anglicku a v Amerike, nakoľko ľudia prestali dôverovať v bezpečnosť a istotu týchto krajín. Zahraniční študenti z Európskej Únie, ktorí by mali následne vo Veľkej Británii uhrádzať vyššie školné náklady, sa začínajú prikláňať k alternatívnym európskym destináciám, ako sú Francúzsko a Nemecko. Napriek týmto zmenám sa však očakáva, že vďaka kvalite poskytovaného vzdelania budú USA a Británia naďalej najvyhľadávanejšími krajinami.

Tretia vlna je vyplývajúca z vyššie uvedeného ovplyvňovaná najmä demografickými zmenami a upriamovaním pozornosti na nové destinácie zahraničného štúdia. Jej inštitucionálnym stimulom budú naďalej predovšetkým inovácie, budovanie partnerstiev, ako aj rozvíjanie nadnárodného a on-line vzdelávania.

Správa o globálnej študentskej mobilite v rámci svojej predpovede na rok 2025 predpokladá, že mobilita do roku 2025 dosiahne ďalší rast, pričom v roku 2025 ráta s počtom študentov zapojených do mobility dosahujúcej hodnotu 7,2 miliónov²⁶. Tento predpoklad je stále aktuálny, aj napriek tomu, že sa tempo rastu počtu študentov ročne zapojených do zahraničných študijných programov v posledných rokoch spomalilo.

1.4.2 Prínosy štúdia v zahraničí

Hoffa a DePaul uvádzajú štyri hlavné dôvody zapájania univerzít a študentov do internacionalizácie štúdia:

- **učebné osnovy** – štúdium v zahraničí zvyšuje úroveň vzdelávania prostredníctvom skúseností, ktoré na domácej pôde nie sú dostupné (napr. možnosť plynulého osvojenia cudzieho jazyka, interkultúrne vzdelávanie, atď.)
- **interkultúrne motívy** – štúdium v zahraničí poskytuje študentom možnosť hlbšie pochopiť svoju vlastnú národnú identitu, spoznať zahraničnú kultúru a byť svedkom rozvíjajúcej sa globálnej kultúry
- **zameranie na kariéru** – zručnosti nadobudnuté prostredníctvom absolvovania štúdia v zahraničí sú zamestnávateľmi rovnako oceňované na globálnom pracovnom trhu aj doma

²⁶BÖHM, A. et al. *Global student mobility: Forecasts of the Global Demand for International Higher Education*. [online]. New South Wales : IDP Education Australia, 2002. 115 p. [cit. 2019-03-17] ISBN 0864030444 (pbk.) Dostupné na: <https://www.foresightfordevelopment.org/sobipro/55/333-global-student-mobility-2025-forecasts-of-the-global-demand-for-international-higher-education>

- **rozvoj osobnosti** – štúdium v zahraničí prispieva k sociálnemu, intelektuálnemu a emocionálnemu vývoju študenta²⁷

Absolvovaním časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí študenti okrem iného dosahujú osobný rast a stávajú sa nezávislejšími, sebaistejšími a vnímavejšími. Okrem iného študentská mobilita prispieva aj k rozvíjaniu osobných zručností, ako sú interkultúrne kompetencie, pohotovosť pri riešení problémov či jazykové znalosti, ktoré sú zároveň vyhľadávanými vlastnosťami na trhu práce.

Podľa Inštitútu medzinárodného vzdelávania (IIE) predstavuje zahraničné štúdium prípravu na život v 21. storočí. Ďalšie zdroje uvádzajú, že štúdium v zahraničí je najmä prostriedkom internacionalizácie vysokých škôl a univerzít, pričom medzi jeho inštitucionálne prínosy zaraďujú napríklad internacionalizáciu učebných osnov alebo vytváranie dodatočných zdrojov príjmu.²⁸

Campbell uvádza, že vzdelávanie a pobyt v zahraničí majú dva základné prínosy. Prvým je rozširovanie externých kontaktov, ktoré spočíva v zlepšení konverzačných schopností v cudzom jazyku, rozvoji porozumenia, citlivosti a otvorenosti voči inej kultúre. Druhým prínosom je interné presmerovanie, ktoré prispieva k hlbšiemu precíteniu vlastnej identity a sebauvedomeniu. Podľa jeho názoru však extrémna zmena nie je legitímna, pokiaľ nie je sprevádzaná internými zmenami, nakoľko sú oba typy zmien v úzkom vzájomnom prepojení.²⁹

Štúdium v zahraničí taktiež prejavuje silný vplyv na tzv. „globalizáciu“ študentov, pričom v danom kontexte sa tento pojem vzťahuje na prístup študentov ku globálnym postojom, zahŕňa vnímanie situácií z globálneho pohľadu a uprednostňovanie riešení, ktoré sú prospešné nie len pre jednotlivca, ale aj pre jeho široké okolie – v tomto prípade svet.³⁰

²⁷HOFFA, William – DEPAUL, Stephen C. *A history of U.S. study abroad: 1965–present*. Carlisle : Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad. 2007. 314 s., 131021031

²⁸TWOMBLY, Susan B. et al. *Study Abroad in a New Global Century: Renewing the Promise, Refining the Purpose*. [online]. 2012, vol. 38, no. 4, p. 1-152 [cit. 15.03.2019]. In *ASHE Higher Education Report*. ISSN-1551-6970. Dostupné na: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1013201>

²⁹CAMPBELL, J.. *The Hero's Journey: Joseph Campbell on His Life and Work*. 3^d ed. Novato : New World Library, 2014. 336 s. ISBN 978-1608681891.

³⁰LEWIN. Ross et al. *The Handbook of Practice and Research in Study Abroad: Higher Education and the Quest for Global Citizenship*. New York : Routledge Publishing, 2010. 609 s. ISBN 978-0415991605

1.4.3 Teórie zasadené do kontextu štúdia v zahraničí

1.4.3.1 Teória ľudského kapitálu a štúdium v zahraničí

Teória ľudského kapitálu sa usiluje o vysvetlenie prínosov vzdelávania a odbornej prípravy, ako foriem investícií do ľudských zdrojov, pričom hlavným argumentom je, že ľudia sú považovaní za určitú podobu kapitálu určeného na rozvoj. Z tohto pohľadu sú školstvo a samotné vzdelávanie vnímané ako zámerné investície pripravujúce pracovnú silu pre trh práce, zvyšujúce produktivitu jednotlivcov a následne aj celých organizácií.³¹

Vzhľadom na teóriu ľudského kapitálu pobyt v zahraničí so vzdelávacím zameraním možno považovať za investíciu do ľudského kapitálu, pretože je prostriedkom nadobudnutia určitých vedomostí a zručností. Počas štúdia v zahraničí získavajú študenti nielen akademické znalosti, ale aj schopnosti nevyhnutné pre bezproblémové fungovanie v novom prostredí, v tomto prípade pracovnom.

Gerhard a Hans predstavili koncept nadnárodného ľudského kapitálu, ktorý sa vzťahuje na rozsah poznatkov umožňujúcich absolventovi zameriavať sa na rôzne oblasti z nadnárodného pohľadu (teda nad rámec vlastného štátu), a ktoré možno nadobudnúť primárne prostredníctvom zahraničného štúdia.³²

Medzinárodná študentská mobilita prispieva najmä k rozvíjaniu zručností uplatniteľných na pracovných miestach s medzinárodným alebo nadnárodným zameraním. Sem patria napríklad komunikačné zručnosti, ovládanie cudzích jazykov, aktivita, odvaha, vynaliezavosť, schopnosť zvládať stresové situácie, či otvorenosť voči iným kultúram. Podľa teórie ľudského kapitálu vedú nadobudnuté zručnosti k vyššej produktivite, čo sa v konečnom dôsledku prejavuje vyššou mzdou absolventa.

Hlavným výsledkom investovania do ľudí je teda zmena, ktorá sa prejavuje na individuálnej úrovni v podobe zlepšeného výkonu a na organizačnej úrovni vo forme zvýšenej produktivity a ziskovosti, resp. návratnosti podniku.

³¹NAFUKHO, Fredrick. M. – HAIRSTON, Nancy – BROOKS, Kit. Human capital theory: implications for human resource development. [online]. 2004, vol. 7, no. 4, p. 545-551 [cit. 18.03.2019] In: *Human Resource Development International*. Dostupné na: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1367886042000299843>

³²PETZOLD, Knut. The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. [online]. 2017, vol. 30, no. 8, p. 893-911 [cit. 07.03.2019] In *Journal of Education and Work*. ISSN-1363-9080. Dostupné na internete: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2017.1386775>

1.4.3.2 Teória signalizačného efektu a štúdium v zahraničí

Podľa teórie signalizačných hier bude absolvent lepšie odmeňovaný aj v prípade, že počas svojho pobytu v zahraničí nenadobudol žiadne vedomosti ani zručnosti, pretože zamestnávateľia považujú štúdium v zahraničí za prejav významných vrodenných schopností. V takom prípade by štúdium v zahraničí zastávalo úlohu jednoduchého nástroja na výber kandidátov, bez adekvátneho odôvodnenia. Podľa danej teórie signály zo strany uchádzačov o zamestnanie umožňujú zamestnávateľovi zhodnotiť ich potenciál. Väčšina ekonomických výskumov realizovaných so zameraním na problematiku signalizácie na trhu práce skúma vzťah medzi vzdelanostnou úrovňou a výškou mzdy.³³

Profesionálne a študijné skúsenosti v zahraničí môžu slúžiť ako signály vysoko cenených zručností, ktoré sú vo všeobecnosti spájané s produktivitou práce. Signalizované môžu byť aj nepozorovateľné charakteristiky, ako sú sebadôvera, rozhodnosť, vyrovnanosť, či zručnosti v tímovej práci.. Dobré hodnotenia, odborná prax a skúsenosti zo zahraničia by teda mali viesť k tendencii zamestnávateľov prikláňať sa k zamestnaniu takýchto uchádzačov.³⁴ V praxi platí, že zamestnávateľia aj široká verejnosť si o jednotlivcovi vytvárajú subjektívny názor už na základe špecifik jeho vzdelanostnej a kariérnej cesty, či aktuálneho zamestnania, vnímajú tieto atribúty a životné skúsenosti ako signály, či už povahy, úspechu alebo ambícií. Signalizácie v rámci vzdelania zároveň prispievajú k efektívnej distribúcii ľudských zdrojov v rámci jednotlivých sfér hospodárstva.

Podľa J. Liwińskiego už samotné rozhodnutie navštevovať vysokú školu s dobrou reputáciou je prejavom vyspelých kognitívnych schopností vyžadovaných počas vzdelávania sa a pôsobenia na trhu práce. Štúdium v zahraničí môže zamestnávateľovi signalizovať, že je absolvent otvorený voči novým skúsenostiam, disponuje vytrvalosťou, extrovertnosťou a emočnou stabilitou. Taktiež je táto zahraničná skúsenosť často vnímaná ako záruka vysokej úrovne ovládania cudzieho jazyka.³⁵ V rámci spoločnosti má vysoký symbolický význam, spája sa totiž s predstavou osvojenia „nepoznaného“.

³³LIWIŃSKI, Jacek. *Does it pay to study abroad? Evidence from Poland*: GLO Discussion Paper. [online]. Warsaw : University of Warsaw, Faculty of Economic Sciences, 2017. 18 p. [cit. 14.03.2019] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/308892324_Does_it_pay_to_study_abroad_Evidence_from_Poland

³⁴PETZOLD, Knut. The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. [online]. 2017. vol. 30, no. 8, p. 893-911 [cit. 07.03.2019] In *Journal of Education and Work*. ISSN-1363-9080. Dostupné na internete: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2017.1386775>

³⁵LIWIŃSKI, Jacek. *The Impact of Studying Abroad on Economic Activity of Graduates* (Working Paper no. 62/2017) [online]. Toruń : Institute of Economic Research, 2017. 11 p. [cit. 14.03.2019] Dostupné na: http://www.badania.gospodarcze.pl/images/Working_Papers/2017_No_62.pdf

1.4.3.3 Teória sociálneho učenia a štúdium v zahraničí

Teórie sociálneho učenia sú založené na predstave, že ľudské správanie možno predpovedať predovšetkým na základe očakávaní jednotlivca. Podľa V. Kubániho „*dávajú do súvislosti individuálne kognitívne funkcie osobnosti a sociálne prostredie*“³⁶, ktorým je v prípade jednotlivcov študujúcich v zahraničí medzinárodné prostredie.

Väčšina teórií kariérneho rozvoja využíva scénické modely alebo označuje faktory, ktoré sa podieľajú na voľbe povolania za racionálnu voľbu, ktorá spočíva v tom, že si jednotlivci vyberajú z možných kariérnych ciest vzhľadom na svoje zručnosti, hodnoty a záujmy. Kariéra sa však zriedkavo riadi jednoduchou, priamočiarou a jednoznačnou cestou. Vplyv na ňu môžu mať aj rozličné motívy, nečakané zmeny, iracionálne reakcie alebo reakcie na neplánované udalosti – jej vývoj nie je lineárny.

Teória sociálneho učenia zohľadňuje množstvo faktorov, ktoré pôsobia na postupovanie jednotlivca v rámci svojej kariérnej dráhy, vrátane interných (osobných) a externých faktorov (vyplývajúcich z okolia jednotlivca). Podľa teórie sociálneho učenia ovplyvňujú kariéru jednotlivcov štyri faktory. Jeden z týchto faktorov predstavujú vzdelávacie skúsenosti, ktoré zahŕňajú vecné (priame) a asociatívne (pozorovacie) učenie. Do tejto kategórie môžeme zaradiť aj štúdium v zahraničí umožňujúce bezprostredné učenie v cudzom prostredí, založené na pozorovaní.³⁷

Na základe danej teórie sa predpokladá, že pozitívne skúsenosti súvisiace s absolvovaním štúdia v zahraničí vedú k úspešnému profesionálnemu pôsobeniu v medzinárodnom kontexte, ako aj k rozvoju zručností užitočných vo sfére medzinárodného podnikania.

1.4.4 Požiadavky zamestnávateľov v kontexte zahraničného štúdia

Vzájomná závislosť medzi štúdiom v zahraničí a zamestnateľnosťou sa v posledných rokoch zvyšuje. Od publikácie prvých výskumných štúdií IEAA zameraných na dopady štúdia v zahraničí, vrátane kariérnych výsledkov a jeho dlhodobého vplyvu, sa zvyšuje zameranie na skúmanie zahraničných študijných skúseností a ich vplyvu na oblasť kariéry a

³⁶KUBÁNI, Viliam. *Psychológia osobnosti*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2013. 141 s. ISBN 978-80-555-0845-0.

³⁷ORAHOD, Tammy et al. The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals. [online]. 2004, vol. 10, p. 117-130 [cit. 17.03.2019]. In: *The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*. ISSN-1085-4568. Dostupné na: <https://frontiersjournal.org/wp-content/uploads/2015/09/ORAHOD-KRUZE-PEARSON-FrontiersX>

zamestnanosti. Prepojenie medzi týmito javmi sa stalo jednou z najdiskutovanejších tém medzinárodných podujatí a konferencií zameraných na vzdelávanie.

Viaceré nedávne štúdie poukazujú na skutočnosť, že zamestnávateľia hľadajú študentov disponujúcich znalosťami o iných kultúrach, s medzikultúrnymi zručnosťami a schopnosťou prispôbiť sa rozličným, meniacim sa pracovným podmienkam.

Národné združenie vysokých škôl a zamestnávateľov (NACE) zostavilo rebríček najdôležitejších kariérnych kompetencií vyžadovaných od absolventov na základe rozsiahlych výskumov realizovaných v roku 2017 na vybranej skupine zamestnávateľov. Patria sem konkrétne nasledovné atribúty:

1. Kritické myslenie, promptné riešenie problémov
2. Rozvinutá ústna a písomná komunikácia
3. Tímová práca, spolupráca
4. Schopnosť narábať s digitálnymi technológiami
5. Vedenie
6. Profesionalita, pracovná etika
7. Kariérny manažment
8. Globálne a interkultúrne chápanie³⁸

Výskum Murraya zameraný na preferencie zamestnávateľov stanovil tri hlavné výberové kritériá, ktorými sa riadia globálne spoločnosti. Prvým kritériom je intelektuálna schopnosť, teda schopnosť rýchlo sa učiť, analyzovať dáta, robiť objektívne rozhodnutia a schopnosť nachádzať prepojenia medzi problémami a ich riešeniami. Motivácia je druhé kritérium, pričom je hodnotená z hľadiska dosiahnutých úspechov a nadšenia kandidáta. Interpersonálne zručnosti, definované Murrayom ako otvorenosť voči iným kultúram a ich rešpektovanie, sú tretím kritériom vyhľadávaným globálnymi spoločnosťami.

Murray takisto definoval päť kritérií výberu, ktoré budú podľa jeho presvedčenia zamestnávateľia považovať v budúcnosti za dôležité. Zaradil sem napríklad globálne porozumenie alebo zmýšľanie, ďalej rozmanitosť ako schopnosť diplomatického vystupovania a jednoduchého pochopenia kultúrnych rozdielov a odlišných spôsobov myslenia. Tretím kritériom je schopnosť nachádzať nové riešenia a nové spôsoby prevádzky – teda inovatívnosť. Schopnosť vyjadrovať sa a využívať holistické prístupy, ktoré Murray

³⁸NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS. *Career readiness defined*. [online]. [cit. 2019-03-09]. Dostupné na: <https://www.nacweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/>

kolektívne označuje ako angažovanosť, je štvrtým kritériom. Posledným kritériom sú zručnosti v oblasti informačných technológií a využívania moderných technológií³⁹

Inštitút medzinárodného vzdelávania (IIE) zostavil na základe najvýznamnejších amerických a európskych štúdií zameraných na kompetencie vyžadované zo strany zamestnávateľov voči absolventom rebríček identifikujúci najrelevantnejšie zručnosti budúcich zamestnancov⁴⁰:

- **Komunikačné zručnosti** - Schopnosť vyjadrovať svoje nápady verbálnou a písomnou formou, využívajúc jasné a efektívne vyjadrovanie prispôbené publiku
- **Sebaistota** - Schopnosť prijímať rozhodnutia na základe vlastného presvedčenia, dôverovať vlastným kompetenciám.
- **Vedomosti získané prostredníctvom kurzov alebo vzdelávania v odbore** – Disponovanie študijnými schopnosťami vo vybranom študijnom odbore.
- **Zvedavosť** – Otvorenosť voči novým skúsenostiam a záujem učiť sa.
- **Flexibilita/Adaptabilita** - Schopnosť prispôbiť vlastné správanie meniacim sa okolnostiam a pracovnému prostrediu. Táto zručnosť zahŕňa taktiež aj schopnosť učiť sa.
- **Interkultúrne zručnosti** - Schopnosť pochopiť a rešpektovať rozličné kultúrne kontexty a názory. Zahŕňa otvorenosť voči novým myšlienkam/ideám a spôsobom myslenia.
- **Interpersonálne zručnosti** - Pozitívny postoj v záujme nadväzovania dobrých vzťahov s ostatnými, zahŕňa spoločenskú uvedomelosť, schopnosť počúvať a dodržiavať etiketu.
- **Jazykové schopnosti** - Schopnosť komunikovať v hovorenej a písomnej forme v inom ako štátnom jazyku.
- **Vodcovstvo** - Schopnosť využívať silné stránky ostatných v záujme dosiahnutia spoločných cieľov a využívanie medziľudských zručností v prospech vzdelávania iných. Schopnosť používať empatické zručnosti na vedenie a motiváciu; organizovať a delegovať prácu.

³⁹THEILE, Konstantin – HOGARTAIGH, Ciaran O. *International Business Education: Partnership, Patterns and Prospects for the 21st Century*. Oxfordshire : Oak Tree Press, 1999. 304 s. ISBN 978-1860761577.

⁴⁰FARRUGIA, Christine – SANGER, Jodi. *Gaining an employment edge: The Impact of Study Abroad on 21st century skills & Career Prospects in the United States*. [online]. New York : Institute of International Education Center for Academic Mobility Research and Impact, October 2017. 22 s. [cit. 2019-02-26] Dostupné na : <https://globalsupport.tamu.edu/GlobalSupport/media/Doc-Files/IIE-2017-Report-Gaining-an-Employment-Edge-thru-Study-Abroad.pdf>

- **Schopnosť promptného riešenia problémov** - Schopnosť identifikovať problémy súvisiace s prácou; analyzovať problémy systematickým ale včasným spôsobom; vyvodiť správne a realistické závery na základe dostupných údajov a informácií; a presne posúdiť hlavnú príčinu problému pred zahájením jeho riešenia.
- **Sebauvedomenie** - Schopnosť pochopiť vlastné silné a slabé stránky.
- **Tímová práca** - Schopnosť spolupracovať s rôznorodým tímom, pracovať v rámci tímov
- **Informačno-technologické zručnosti** - Schopnosť selektovať a používať vhodnú technológiu na dosiahnutie stanovenej úlohy, uplatňovať schopnosti z oblasti výpočtových technológií na riešenie problémov.
- **Tolerancia neistoty** - Schopnosť prijať neistotu, nepredvídateľnosť, rozporuplné smery a rozmanitosť požiadaviek okolia.
- **Pracovná etika** – Preukazovanie osobnej zodpovednosti a účinných pracovných návykov, napr. presnosť, produktivita práce, porozumenie vplyvu neverbálnej komunikácie na profesionalitu práce

1.4.5 Interkultúrne kompetencie a štúdium v zahraničí

Interkultúrne kompetencie podľa publikácie Wurzela predstavujú súbor kognitívnych a behaviorálnych zručností a vlastností, ktoré podporujú efektívnu a vhodnú interakciu v rozličných kultúrnych kontextoch.⁴¹

Pojem interkultúrna komunikácia označuje komunikáciu medzi príslušníkmi rozličných kultúr, za predpokladu, že si uvedomujeme kultúrne odlišnosti partnerov a dokonalého sebapoznania. Počas tohto procesu sa vytvára nová kultúrna štruktúra minimalizujúca neistotu, a preto je potrebné vychovávať ľudí k rozvíjaniu schopnosti komunikovať s príslušníkmi iných kultúr, rozvíjať ich interkultúrne spôsobilosti.

Průcha uviedol, že sa jedná predovšetkým o sociálny proces prebiehajúci na verbálnej i neverbálnej úrovni a daným pojmom sa označuje aj vedecká disciplína zaoberajúca sa reálnymi procesmi interkultúrnej komunikácie.⁴²

V snahe pochopiť a vysvetliť, prečo niektorí študenti, ktorí absolvovali štúdium v zahraničí prostredníctvom tejto skúsenosti prehľbujú svoje interkultúrne schopnosti, kým

⁴¹WURZEL, S. Jaime. *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*. 2nd ed. Newton : Intercultural Resource Corporation, 2004. 424 s. ISBN 978-0974904009.

⁴²PRŮCHA, Jan. *Interkultúrna komunikace*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. 199 s. ISBN 978-80-247-3069-1.

iní nie, Stephenson identifikuje tri skupiny faktorov, ktoré ovplyvňujú celkový proces a výsledok medzinárodnej skúsenosti nadobudnutej prostredníctvom absolvovania štúdia v zahraničí:

- individuálne vlastnosti, napr. nižšia úroveň jazykových schopností vs. vyššia úroveň jazykových schopností
- charakteristika kultúry hostiteľskej krajiny a interakcií s ňou, napr. vystavovanie situáciám, ktoré vyvolávajú spochybňovanie vlastnej kultúry alebo kultúry hostiteľskej krajiny v menšej alebo väčšej miere
- charakteristika programu sprostredkujúceho štúdium v zahraničí, napr. kratší program vs. dlhší program, ubytovanie s inými cudzincami vs. ubytovanie s miestnymi obyvateľmi.⁴³

Interkultúrne kompetencie, medzinárodne využiteľné komunikačné zručnosti a rozvíjanie medziľudských schopností sú pritom považované mnohými autormi za najväčší a istý prínos zahraničného štúdia.

1.4.6 Programy sprostredkujúce zahraničnú mobilitu študentov

1.4.6.1 Erasmus +

Výmenný program medzinárodných rozmerov Erasmus+ financovaný z prostriedkov Európskej únie bol založený v roku 1987 s cieľom zjednodušiť krátkodobú študentskú mobilitu ako prostriedok podpory spolupráce a vzájomného porozumenia medzi európskymi národmi. Spočiatku kládol najväčší dôraz na interkultúrne a disciplinárne vzdelávanie zúčastnených študentov. V súlade s pretrvávajúcimi diskusiami týkajúcimi sa znalostnej ekonomiky sa však hlavný smer programu zmenil. V súčasnosti kladie dôraz predovšetkým na fenomény ako zamestnateľnosť či podnikateľská a regionálna konkurencieschopnosť. Zahŕňa sedem prioritných programov, prostredníctvom ktorých poskytuje Európanom možnosť študovať, pracovať, odborne sa vzdelávať a nadobúdať skúseností v zahraničí.

Vzdelávaním, odbornou prípravou, ako aj sústreďovaním sa na mládež a šport sa usiluje o vybudovanie súdržnejšej a inkluzívnej európskej spoločnosti, zlepšovanie interkultúrnych vzťahov a porozumenia, rozvíjanie sociálneho kapitálu mládeže,

⁴³GRUNZWEIG, Walter – RINEHART, Nana – STEPHENSON, Skye. *Rockin' in Red Square: Critical Approaches to International Education in the Age of Cyberculture (Education & Innovation)*. Münster : Lit Verlag, 2003. 228 s. ISBN: 978-3825862053.

medzinárodnú kreditovú mobilitu študentov, viacjazyčnosť, efektívne využitie potenciálu európskych študentov, či celoživotné vzdelávanie zatriktívnené prepojením formálneho a neformálneho vzdelávania.

Je prevádzkovaný v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020 a jej hlavnými iniciatívami, predovšetkým:

- Mládež v pohybe
- Program pre nové zručnosti a pracovné miesta

Program svojím pôsobením obohacuje účastníkov zahraničného štúdia o ochotu riskovať, sebestačnosť, adaptabilitu, schopnosť interkultúrnej komunikácie a ďalšie vlastnosti vyhľadávané zamestnávateľmi. Zároveň sa usiluje o podporu synergií a vzájomnej výmeny skúseností medzi rozličnými sférami v oblasti vzdelávania či odbornej prípravy.

V oblasti mládeže sa zameriava predovšetkým na nasledovné:

- podpora mobility mládeže a pracovníkov, ktorí sa na mládež zameriavajú
- podpora projektov, ktorých cieľom je budovanie kapacít so zameraním na mladých ľudí
- zapájanie mladých ľudí do stretnutí a konferencií sprostredkujúcich priamu komunikáciu medzi rozhodujúcimi orgánmi a mládežou

Jeho realizáciu a nepriame riadenie má na starosti Európska komisia, ktorá deleguje úlohy súvisiace s programom jednotlivým národným agentúram, v záujme priblíženia programu k jeho cieľovej skupine.⁴⁴

1.4.6.2 Ceepus

Označenie Ceepus prináleží Stredoeurópskemu výmennému programu pre univerzitné štúdiá, ktorého počiatky siahajú do roku 1994, kedy vstúpila Dohoda o programe CEEPUS oficiálne do platnosti, pričom Slovensko je jedným zo zakladajúcich členov programu. Dohoda o pokračovaní programu bola prijatá v roku 2010 a do platnosti vstúpila v máji 2011. Program sa zameriava na mobility v oblasti strednej, východnej a juhovýchodnej Európy. Svojou činnosťou prispieva k budovaniu akademických sietí medzi tuzemskými a zahraničnými vysokými školami a univerzitami, umožňujúcich

⁴⁴EURÓPSKA KOMISIA 2019. Sprievodca programom Erasmus + verzia 2. [online] [cit. 2019-03-31] Dostupné na: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-programme-guide-2019_sk

medzinárodnú mobilitu a spoluprácu študentov, učiteľov a doktorandov v oblasti vedy a výskumu.⁴⁵

Okrem iného sprostredkuje aj organizáciu letných škôl a exkurzií, či jazykových kurzov ako formu doplnkovej činnosti, resp. nadstavby. Vzdelávacie pobyty sprostredkované programom CEEPUS sú nasledovné:

- semestrálne pobyty v rozsahu 3 až 10 mesiacov, so zameraním na študentov a doktorandov
- krátkodobé pobyty za účelom písania záverečných prác v rozsahu 1 až 2 mesiacov
- prednáškové pobyty určené pre učiteľov v rozsahu max. 1 mesiac
- exkurzie, koordinačné stretnutia, intenzívne kurzy⁴⁶

1.4.6.3 Národný štipendijný program

Národný štipendijný program Slovenskej republiky, financovaný Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, bol založený v roku 2005 po schválení jeho vytvorenia vládou Slovenskej republiky, pričom o jeho pokračovaní rozhodla vláda v roku 2009. Vznikol so zámerom podporovať študijnú, výskumnú, vzdelávaciu a umeleckú mobilitu zahraničných študentov, vysokoškolských učiteľov, doktorandov či pracovníkov vo výskumnej a umeleckej sfére. Poskytuje štipendium pre účastníkov krátkodobej a strednodobej mobility, teda v rozsahu:

- 1 až 2 semestre pre študentov vysokých škôl a univerzít,
 - 1 až 10 mesiacov pre doktorandov, vysokoškolských učiteľov, výskumných pracovníkov a umelcov.

Ďalej sprostredkúva aj cestovné granty pre študentov slovenských vysokých škôl, so zameraním predovšetkým na študentov 1. stupňa. Krajiny, ktoré program sprístupňuje nie sú špecificky vymedzené, poskytuje štipendia globálne.⁴⁷

⁴⁵CEEPUS.SAIA.SK. Čo je program Ceepus? [online]. [cit. 2019-03-29] Dostupné na: <https://ceepus.saia.sk/sk/main/co-je-program-ceepus>

⁴⁶CEEPUS.SAIA.SK Stredoeurópsky výmenný program pre univerzitné štúdiá 2018/2019 [online]. [cit. 2019-03-29] Dostupné na: https://ceepus.saia.sk/_user/CEEPUS/CEEPUS_inf_brozura_18_19.pdf

⁴⁷NÁRODNÝ ŠTIPENDIJNÝ PROGRAM SLOVENSKEJ REPUBLIKY. O programe. [online]. [cit. 29.03.2019] Dostupné na: <https://www.stipendia.sk/sk/main/o-programe/>

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Bakalárska práca sa venovala viacerým aspektom zahraničného štúdia, pričom jej primárnym cieľom bolo zadefinovanie jeho vplyvu na kariérne možnosti absolventov, určenie všeobecných podmienok úspešného uplatnenia absolventov vysokých škôl na trhu práce, porovnanie jednotlivých prínosov zahraničného a domáceho štúdia a následné vyvodenie pridanej hodnoty štúdia mimo domácej pôdy z pohľadu zamestnávateľov i študentov.

V záujme dosiahnutia vytýčeného hlavného cieľa bolo nevyhnutné určenie niekoľkých sekundárnych cieľov, v rámci ktorých sme získali priestor podrobnejšie preskúmať túto problematiku.

Okrem teoretického vymedzenia hlavných pojmov spájaných s danou tematikou, ako napríklad kariéra, zamestnateľnosť, študentská mobilita či interkultúrne kompetencie sme sa venovali aj identifikácii niekoľkých ponúkaných možností zahraničného štúdia prostredníctvom stručnej charakteristiky vybraných sprostredkovateľských programov Erasmus+, Ceepus, či Národný štipendijný program. Predtým sme však zostavili krátky prehľad atribútov, ktoré môžu absolventi prostredníctvom štúdia v zahraničí nadobudnúť. Ďalej sme zisťovali, aké hlavné kompetencie sú vyžadované na trhu práce zo strany zamestnávateľov a popísali jednotlivé teórie, ktoré podľa odborníkov dokazujú pozitívny vplyv zahraničného štúdia na zamestnateľnosť a kariéru absolventa.

V poslednej – praktickej časti sme prostredníctvom anonymného dotazníkového prieskumu zisťovali pohľady cieľovej skupiny – zamestnávateľov, pracovníkov v oblasti personalistiky a riadenia ľudských zdrojov, či riaditeľov spoločností. Zaujímali nás predovšetkým preferencie zamestnávateľov a ich postoj voči uchádzačom o prácu, ktorí takýto program absolvovali v porovnaní s absolventmi, ktorí s podobným pobytom skúsenosti nemajú.

V priebehu kompletizácie práce sme na získanie nevyhnutných informácií využili niekoľko metód, pričom prvú z nich predstavovalo oboznamovanie sa s problematikou a excerptovanie alebo zber informácií z dostupných tlačených a elektronických literárnych zdrojov rôzneho charakteru od domácich i zahraničných autorov, napr. knihy, odborné publikácie, vedecké články, databázy a pod.

Zozbierané údaje boli podrobené analýze, prostredníctvom ktorej sme identifikovali najdôležitejšie časti a tie sme v rámci procesu syntézy zahrnuli do súvislého

a zrozumiteľného textového celku s požadovanou výpovednou hodnotou. V istých častiach práce sme jednotlivé zistenia porovnávali, napríklad pri určovaní postoja študentov a zamestnávateľov voči štúdiu v zahraničí.

Po dokončení teoretickej časti sme prostredníctvom metódy zberu primárnych údajov – dopytovania využitím anonymného online dotazníka – zisťovali preferencie a skúsenosti jednotlivých cieľových skupín. Nadobudnuté údaje sme následne vyhodnotili pomocou štatistických metód a na základe zistených informácií sme potvrdili či vyvrátili svoje hypotézy. Napokon sme z dosiahnutých výsledkov vyvodili záver.

3 Výsledky práce a diskusia

V praktickej časti práce sa zameriavame na skúmanie vplyvu absolvovania časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí na zamestnatel'nosť a kariérne možnosti absolventa, ako aj na postoj zamestnávateľov a personalistov spoločností z rozličných sfér na štúdium v zahraničí a jeho jednotlivé prínosy pre pracovné prostredie. Zhodnotíme pridané hodnoty štúdia v zahraničí z pohľadu zamestnávateľov a jednotlivé vedomosti a zručnosti, ktoré študenti prostredníctvom takejto skúsenosti nadobúdajú, ako aj ich váhu v procese výberového konania na ponúkané pracovné pozície.

Dané informácie budeme čerpať z výsledkov kvantitatívneho zberu dát, teda dotazníkového prieskumu adresovaného zamestnávateľom, personalistom a riaditeľom podnikov a organizácií rozličného charakteru. Nakoľko bola daná problematika doposiaľ hlbkovo riešená odborníkmi v danej sfére iba globálne, resp. so zameraním na Európu či Ameriku ako celok, či so zreteľom len na špecifické programy sprostredkujúce možnosť absolvovania zahraničných študijných programov, rozhodli sme sa poňať danú problematiku komplexnejšie. Objektom skúmania bol vplyv zahraničného štúdia vo všeobecnosti, nejednalo sa teda len o jeden program alebo špecificky stanovenú dĺžku pobytu v zahraničí. Zameriavali sme sa prioritne na spoločnosti disponujúce pobočkami na území Slovenskej republiky rozličných veľkostí a pôsobnosti.

3.1 Dotazníkový prieskum

Dotazník pozostávajúci z osemnástich otázok bol vyhotovený v podobe online dotazníka, ktorý sme distribuovali prostredníctvom sociálnych sietí, ako aj e-mailovej komunikácie. Využili sme pri tom aj rôzne skupiny zamerané na sprostredkovanie a hľadanie práce, ako aj osobné kontakty so zamestnancami rozličných firiem, inštitúcií, úradov a ministerstiev, prostredníctvom ktorých boli dotazníky posunuté ďalej riaditeľom a personalistom pobočiek. Priamo oslovených bolo 107 predstaviteľov rozličných spoločností, presné kvantifikovanie celkového počtu osôb, ktorým bol dotazník sprostredkovaný však nie je možný, nakoľko bol okrem priameho zasielania distribuovaný aj hromadne. Správne vyplnené dotazníky nám zaslalo 54 predstaviteľov rozličných organizácií, od ktorých sme sa v záujme zachovania ich anonymity zaujímali v rámci ich

demografického zaradenia o ich právnu formu, hospodársku sféru v ktorej pôsobia, počet zamestnancov a pôsobnosť.

Otázky boli zamerané predovšetkým na ich skúsenosti so zamestnávaním absolventov, ktorí sa zapojili do možnosti študovať v zahraničí, ako aj ich postoj pri hodnotení jednotlivcov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním na základe toho, či v priebehu štúdia nadobudli takúto skúsenosť alebo nie. Zisťovali sme, v čom sa líšia od jednotlivcov, ktorí takouto skúsenosťou nedisponujú, aké vlastnosti sú zamestnávateľmi najväčšmi oceňované pri výbere potenciálnych zamestnancov a akú váhu v rámci rozvíjania schopností študentov pripisujú práve štúdiu v zahraničí.

Pri tvorbe dotazníka sme postupovali tak, aby bolo uvádzanie odpovedí čo najjednoduchšie, nakoľko sme nechceli, aby bol dotazník pre respondentov, ktorými sú v tomto prípade zaneprázdnení riaditelia a zamestnávatelia, časovo náročný. Dotazník obsahuje voľne otvorené i uzavreté otázky, vrátane dichotomických, dialógových a škálových otázok. Zistené výsledky sme vyhodnotili využitím štatistických metód a odpovede sme graficky znázornili pre všetky otázky jednotlivo, okrem otvorených otázok, kde sme odpovede respondentov zaznamenávali prostredníctvom tabuliek. Pre ľahšiu orientáciu sme jednotlivé grafy popisali a vyhodnotili získané údaje aj slovné.

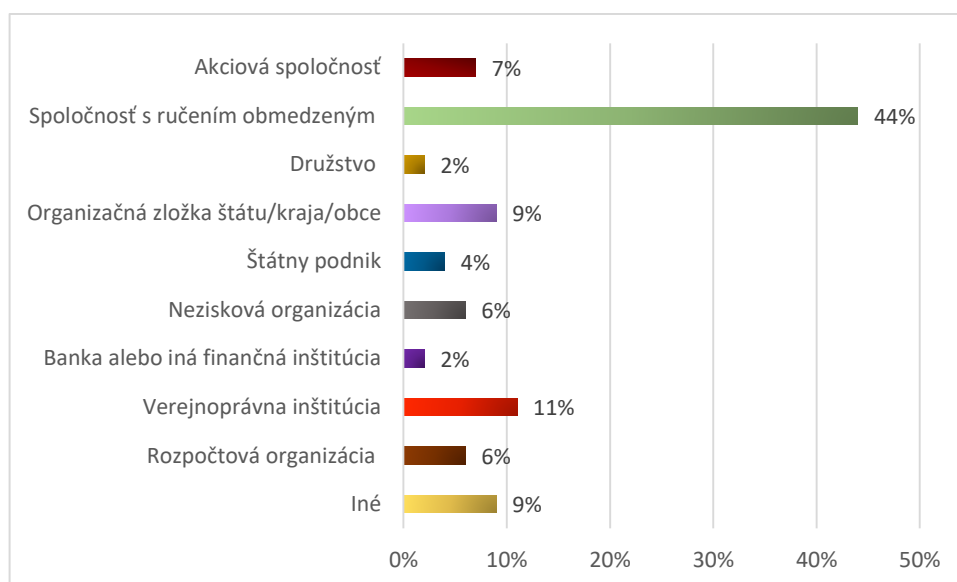
Tabuľka č. 1: Sféra pôsobenia zapojených organizácií a podnikov

	Sféra pôsobenia	Počet		Sféra pôsobenia	Počet
1.	Financie a bankovníctvo	5	13.	Poľnohospodárstvo	1
2.	Stavebníctvo a architektúra	3	14.	Projektový manažment	1
3.	Verejná (štátna) správa	5	15.	Strojárstvo	1
4.	Podnikanie v obchode	3	16.	Výroba	2
5.	Regionálny rozvoj	3	17.	Služby	2
6.	Školstvo	4	18.	IKT a investície	2
7.	Ekonomické poradenstvo	1	19.	Spravovanie Eurofondov	1
8.	Potravinárska výroba	3	20.	Digitálny marketing a web-dizajn	2
9.	Ekonomía	2	21.	Rozvoj SK-HU pohraničie	1
10.	Audit	2	22.	Veda a výskum	1
11.	Územná samospráva	4	23.	Strategické plánovanie	1
12.	Poradenstvo	2	24.	Projekty EU, verejné obstarávanie	2

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Na základe odpovedí respondentov zhrnutých do vyššie uvedenej tabuľky môžeme skonštatovať, že najväčšie zastúpenie mali spoločnosti zo sféry financií a bankovníctva, s rovnakým zastúpením ako organizácie pôsobiace v štátnej správe. Ďalej nasledovali úrady územnej samosprávy a podniky spadajúce do sféry školstva. Nižšie, avšak stále nie ojedinelé zastúpenie mali spoločnosti pôsobiace v oblasti stavebníctva a architektúry, podnikania v obchode, regionálneho rozvoja a potravinárskej výroby. Medzi respondentmi boli zastúpení aj predstavitelia oblastí, ako napr. ekonómia, audit, poradenstvo, služby, IKT a investície, digitálny marketing, či výroba. Škála zapojených organizácií je teda pestrá, každá z uvedených sfér má odlišný charakter, v dôsledku čoho sa môže odlišovať aj postoj respondentov voči štúdiu v zahraničí a skúsenostiam nadobudnutým prostredníctvom jeho absolvovania.

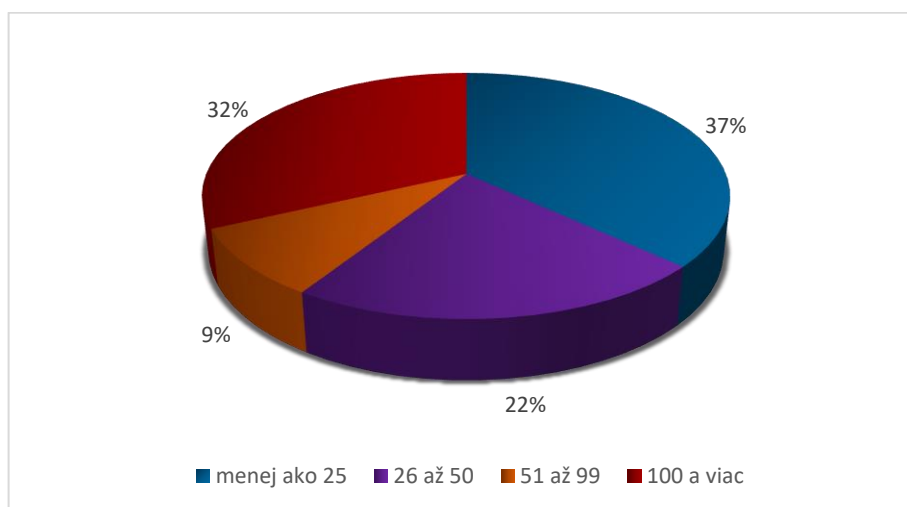
Graf č. 1: Právna forma zastúpených spoločností



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Ďalšou otázkou informatívneho charakteru sme zisťovali, akú právnu formu majú zapojené spoločnosti a organizácie. Najväčšie zastúpenie mali spoločnosti s ručením obmedzeným, pričom danou právnou formou disponuje 44% zapojených respondentov, konkrétne 24 opýtaných spoločností. Nasledovali verejnoprávne inštitúcie, do tejto kategórie spadá 6 respondentov, teda 11% celkovo opýtaných. Kategórie organizačná zložka štátu/kraja/obce a „iné“ mali rovnaké zastúpenie, 9 %, pričom tu uviedli respondenti napr. európske zoskupenie územnej spolupráce, združenie právnických osôb a orgán štátnej správy.

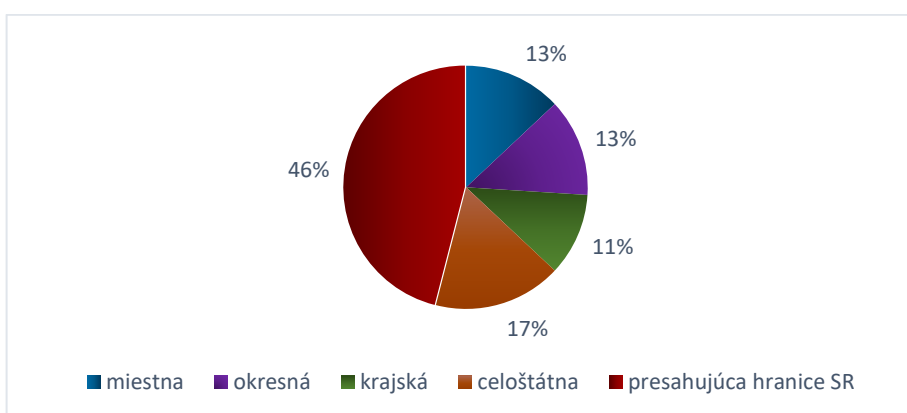
Graf č. 2: Počet zamestnancov zastúpených spoločností



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Tretia otázka zachytávala počet zamestnancov jednotlivých firiem v záujme ich zaradenia podľa veľkosti, pričom sme stanovili štyri hlavné kategórie: menej ako 25, 26 až 50, 51 až 99 a 100 a viac zamestnancov. Medzi zapojenými respondentmi malým percentom prevládajú spoločnosti s počtom zamestnancov menej ako 25, tesne za nimi však nasleduje 17 organizácií s vyše 100 zamestnancami, čo predstavuje 32% z celkového počtu opýtaných organizácií. Najmenej respondentov spadá do kategórie podnikov so zamestnancami v počte 51 až 99, konkrétne iba 5 respondentov. Kategória s počtom zamestnancov 26 až 50 bola taktiež zastúpená, tvorilo ju 12 zamestnávateľov.

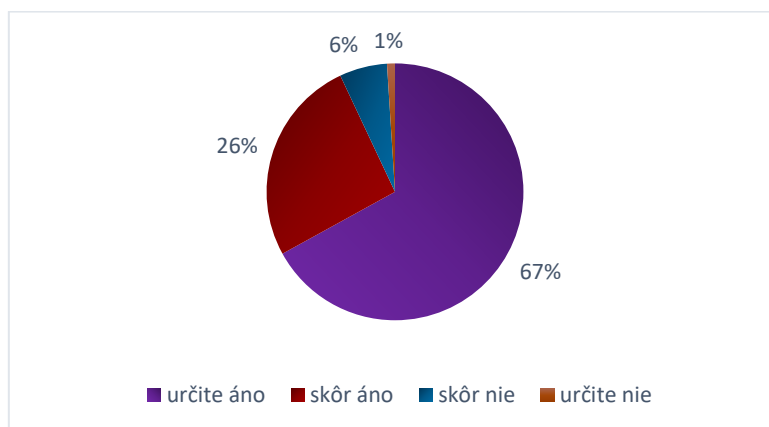
Graf č. 3: Rozsah pôsobnosti zastúpených spoločností



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Štvrtá otázka v poradí bola zameraná na zisťovanie rozsahu pôsobnosti jednotlivých zapojených firiem, teda bola jednou z využitých informatívnych otázok slúžiacich ako demografický ukazovateľ. Takmer polovica zapojených respondentov (46%, teda 25 opýtaných spoločností) disponuje pôsobnosťou presahujúcou hranice Slovenskej republiky, z čoho vyplýva, že sa s veľkou pravdepodobnosťou zaraďujú medzi vplyvnejšie spoločnosti. Kategóriou s druhým najvyšším zastúpením bola skupina firiem s celoštátnou pôsobnosťou, spadá do nej konkrétne 17% opýtaných (9 respondentov). Nasledovali firmy okresnej a miestnej pôsobnosti, pričom v oboch prípadoch ich podiel predstavoval 13%. Najmenšie zastúpenie mali podniky s krajským rozsahom (11 %).

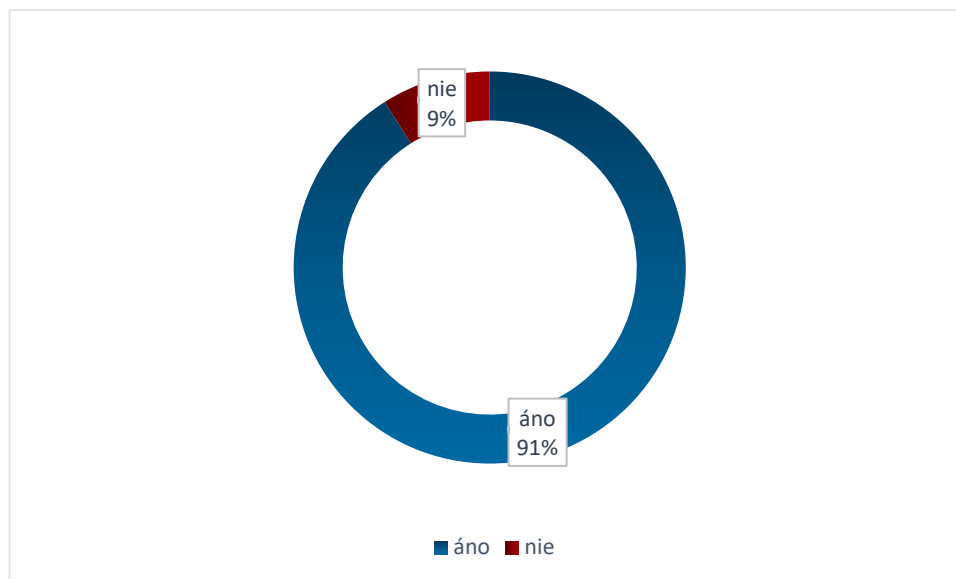
Graf č. 4: Otvorenosť zamestnávateľov voči zamestnávaniu absolventov VŠ



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Piata otázka bola prvou z hlavných otázok výskumu. Nakoľko sa práca zameriava predovšetkým na absolventov, skúmali sme v nej otvorenosť zamestnávateľov voči zamestnávaniu jednotlivcov, ktorí len nedávno ukončili štúdium na vysokej škole, resp. univerzite. Viac ako polovica respondentov, percentuálne 67 %, zvolila na otázku, či je voči zamestnávaniu absolventov otvorená, odpoveď „určite áno“, z čoho vyplývajúce zamestnávanie absolventov nepovažujú za problematické, naopak, sú voči nemu otvorení. 26% z nich zaznačilo odpoveď „skôr áno“, prikláňajú sa teda väčšmi k ich zamestnaniu ako zamietnutiu. Odpovede skôr nie (6 %) a určite nie (1%) zaznačili iba štyria respondenti, nemôžeme tu teda hovoriť o prevládajúcom odmietajúcom postoji voči takýmto uchádzačom o zamestnanie.

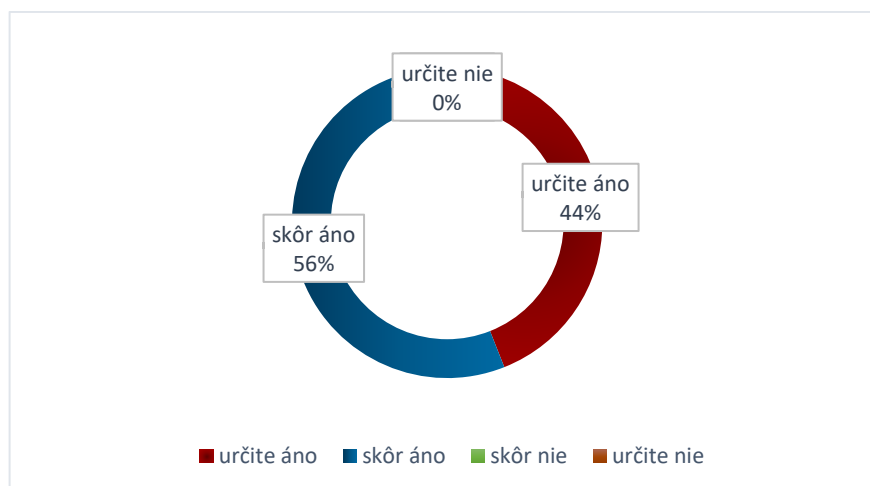
Graf č. 5: Postoj zamestnancov voči prepojeniu medzi absolvovaním štúdia v zahraničí a rozvíjaním jazykových schopností študenta



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Nakoľko je v súčasnosti jednou z najčastejšie kladených podmienok voči uchádzačom o zamestnanie práve plynulé ovládanie aspoň jedného cudzieho jazyka, predovšetkým angličtiny, zaujímali sme sa o postoj zamestnávateľov voči tvrdeniu, že existuje značné prepojenie medzi absolvovaním časti štúdia v zahraničí a rozvíjaním jazykových schopností študenta. Väčšina opýtaných spoločností uviedla, že absolvovaniu časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí pripisujú pri cibrení jazykových schopností absolventov vysoký význam, tento názor zdieľalo až 91% opýtaných respondentov, čo v rámci celého výskumu predstavuje najväčšiu zhodu v odpovediach. S existenciou vzájomnej súvislosti medzi danými javmi nesúhlasilo iba 5 zamestnávateľov. Vyplývajúce z týchto výsledkov zapojenie sa do študijného programu v zahraničí považuje väčšina zamestnávateľov za akúsi záruku pokročilejšej úrovne uchádzača v oblasti cudzích jazykov, čo predstavuje značnú výhodu v rámci kariérnej cesty absolventa. Internacionalizácia spoločností a globalizácia rozličných sfér vedie k zvyšujúcim sa požiadavkám trhu práce voči jazykovým kompetenciám potenciálnych zamestnancov, štúdium v zahraničí môže byť jedným zo spôsobov ich posilňovania a zvyšovania pravdepodobnosti rozvíjania úspešnej kariéry.

Graf č. 6: Postoj zamestnancov voči tvrdeniu, na základe ktorého absolvovanie štúdia v zahraničí prispieva k úspešnému uplatneniu absolventov na trhu práce

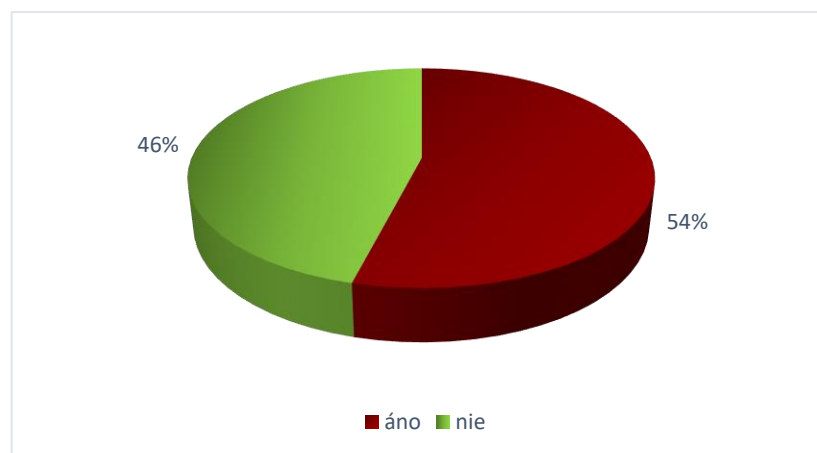


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Voči tvrdeniu, na základe ktorého absolvovanie časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí prispieva k úspešnosti uplatnenia absolventov na trhu práce zaujali všetci opýtaní viac či menej pozitívny postoj. 56% zamestnávateľov (30 respondentov) s tvrdením čiastočne súhlasilo, pričom zvyšných 44% respondentov prejavilo svoje jednoznačné presvedčenie o pravdivosti tohto tvrdenia. V prípade tejto otázky sa samozrejme jedná len o ich individuálny subjektívny názor, avšak nakoľko sami pôsobia v oblasti výberu zamestnancov a stanovovania kritérií kladených voči nim, ich postoj voči danej problematike v tomto prípade zaváži. Negatívny postoj, resp. nesúhlas voči danému tvrdeniu neprejavil nikto, zamestnávatelia teda zastávajú názor, že absolvovanie štúdia v zahraničí naozaj prispieva k rozširovaniu kariérnych možností a posilňovaniu úspešnosti absolventov na trhu práce.

Dôvodom môže byť predovšetkým rozširovanie kompetencií týchto jednotlivcov, zároveň je štúdium v zahraničí zamestnávateľmi vnímané ako signál ľudskej snahy dokázať niečo viac, či ochoty uchádzača vystúpiť zo svojej komfortnej zóny – z domáceho prostredia, na ktoré sú už zvyknutí.

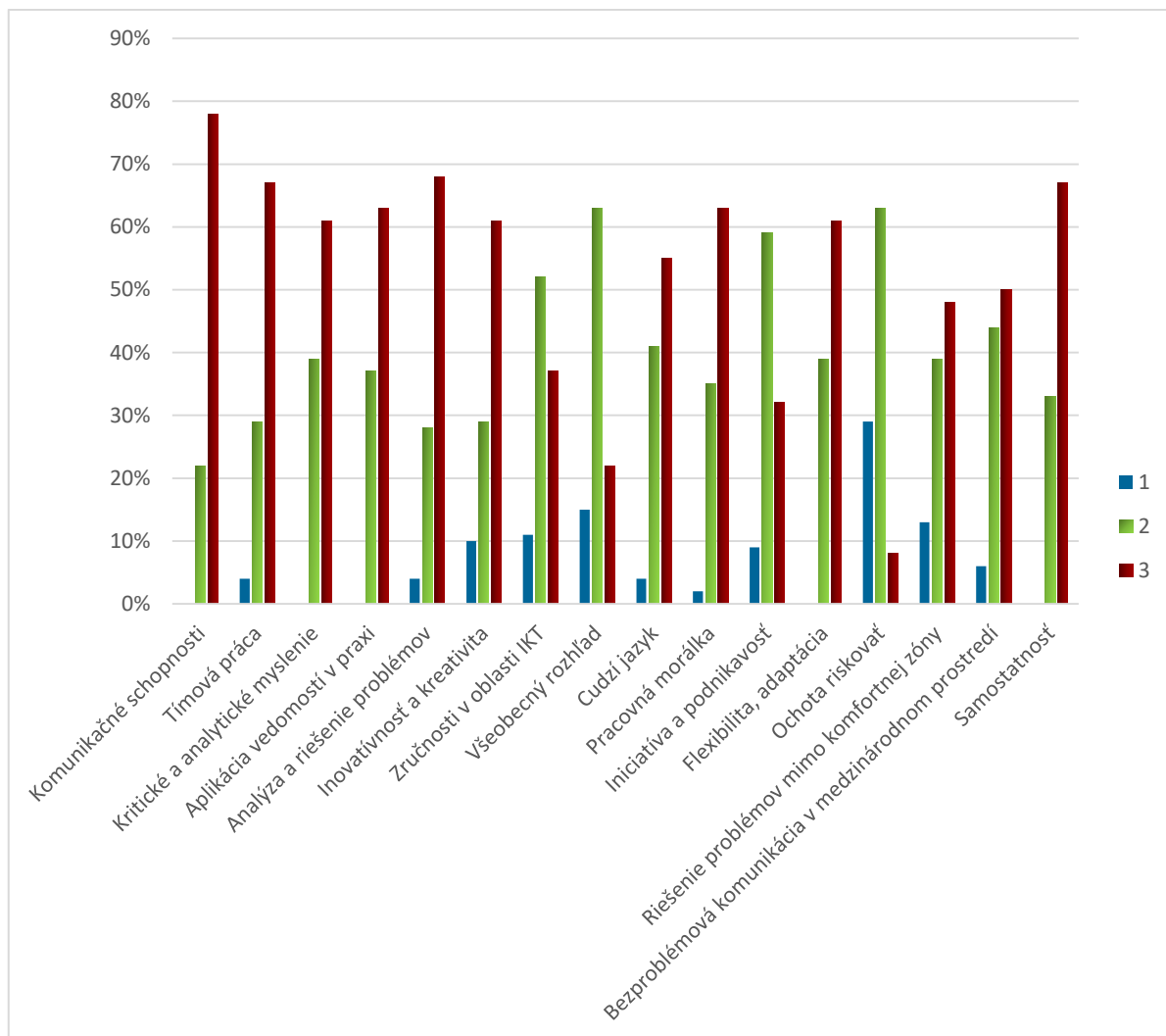
Graf č. 7: Zamestnávanie absolventov disponujúcich skúsenosťami so štúdiom v zahraničí v priebehu posledných 5 rokov



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V prospech preverenia skúseností opýtaných respondentov so zamestnávaním absolventov, ktorí sa v priebehu svojho akademického pôsobenia zapojili do zahraničných študijných programov, sme sa zaujímali o skutočnosť, či v priebehu posledných piatich rokov, teda počnúc rokom 2014, zamestnali aspoň jedného absolventa vyhovujúceho tomuto kritériu. Odpovede boli takmer rovnomerne rozdelené, podielom 54% však prevýšili respondenti, ktorí takýchto absolventov za posledných 5 rokov zamestnali tých, ktorí uviedli odpoveď „nie“. Naopak, absolventov, v ktorých životopise figurovala položka „zahraničné štúdium“ nezamestnalo v posledných rokoch 46% opýtaných spoločností (25 respondentov). Jedná sa teda o polovičný úspech, v hre sú však viaceré faktory. U niektorých zamestnávateľov sa takíto kandidáti o prácu možno ani neuchádzali, prípadne nespĺňali hlavné podmienky stanovované spoločnosťami. Ďalšími aspektmi, ktoré spoločnosti berú do úvahy pri výbere zamestnancov totiž zahŕňajú aj vzdelanie, vyštudovaný odbor, praktické skúsenosti, odborné znalosti či absolvované pracovné stáže potenciálnych zamestnancov.

Graf č. 8: Význam jednotlivých schopností absolventov pri rozhodovaní zamestnávateľov o ich prijatí do pracovného pomeru



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V otázke č. 9 sme zisťovali, aký význam pripisujú zamestnávatelia jednotlivým vlastnostiam uchádzačov, resp. absolventov pri rozhodovaní o ich prijatí do zamestnania, ktoré schopnosti uchádzačov sú kľúčovými v záujme ich úspešného uplatnenia sa na trhu práce. Uvedeným vlastnostiam mali pripísať hodnotu 1 až 3, pričom číslom 1 mali označiť najmenej významné atribúty a číslom 3 vlastnosti, ktorým prikladajú najväčšiu dôležitosť.

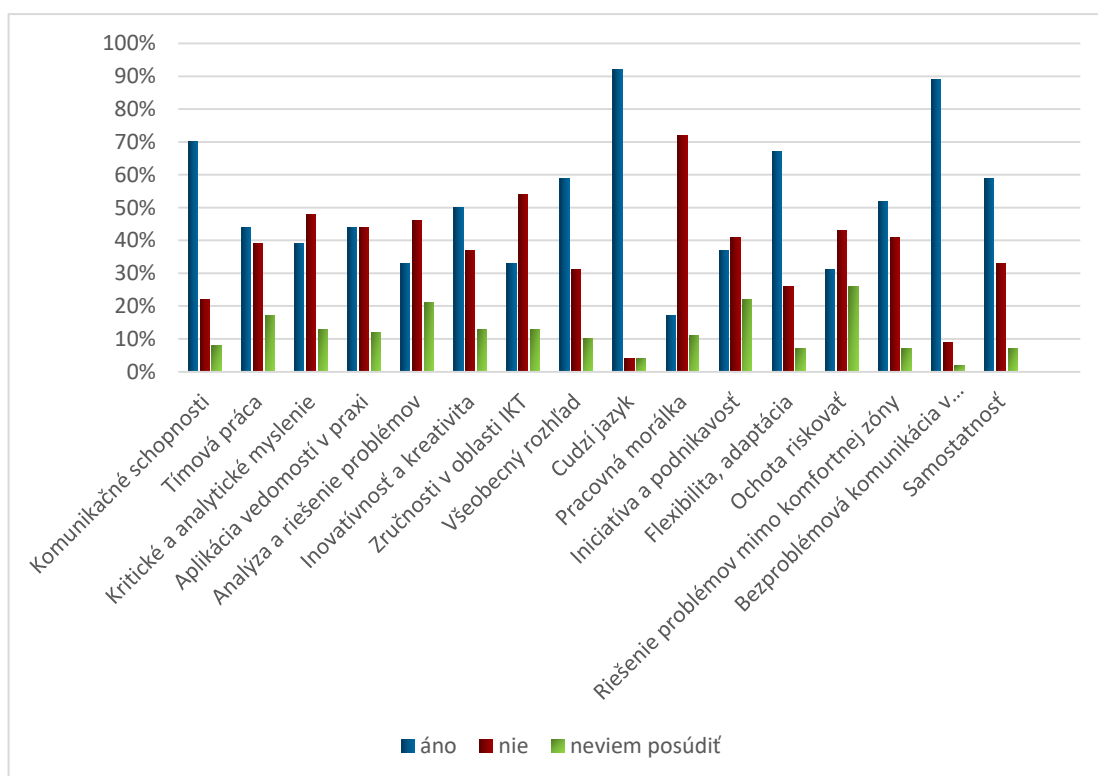
Najväčší význam opýtaní zamestnávateľa pripísali komunikačným schopnostiam (78%) a schopnosti analýzy a riešenie komplexných problémov (69%) ich budúcich zamestnancov. S taktiež vysokým hodnotením ďalej nasledovala samostatnosť (67%), schopnosť efektívne pracovať v tímoch (67%), aplikácie osvojených vedomostí v praxi (63%) a pracovná morálka (63%). Významnejšie priečky obsadili aj kritické myslenie

a analytické uvažovanie, inovatívnosť a kreativita, a v neposlednom rade flexibilita a rýchla adaptácia. Týmto vyššie uvedeným vlastnostiam pripisovala väčšina zapojených zamestnávateľov hodnotu tri, teda najväčšiu významnosť.

Strednou hodnotou – 2 – ohodnotili napríklad všeobecný rozhlľad, ochotu absolventov riskovať, iniciatívu, podnikavosť a kompetencie v oblasti moderných technológií a informačno-komunikačných technológií.

Najnižšiu hodnotu priradili najčastejšie ochote riskovať (17 respondentov) a zručnosti efektívne pracovať aj mimo komfortnej zóny (7 respondentov), avšak v oboch prípadoch bola frekvencia priradenia hodnoty 2 (teda strednej dôležitosti) k týmto vlastnostiam častejšia.

Graf č. 9: Význam štúdia v zahraničí pri rozvíjaní atribútov absolventov



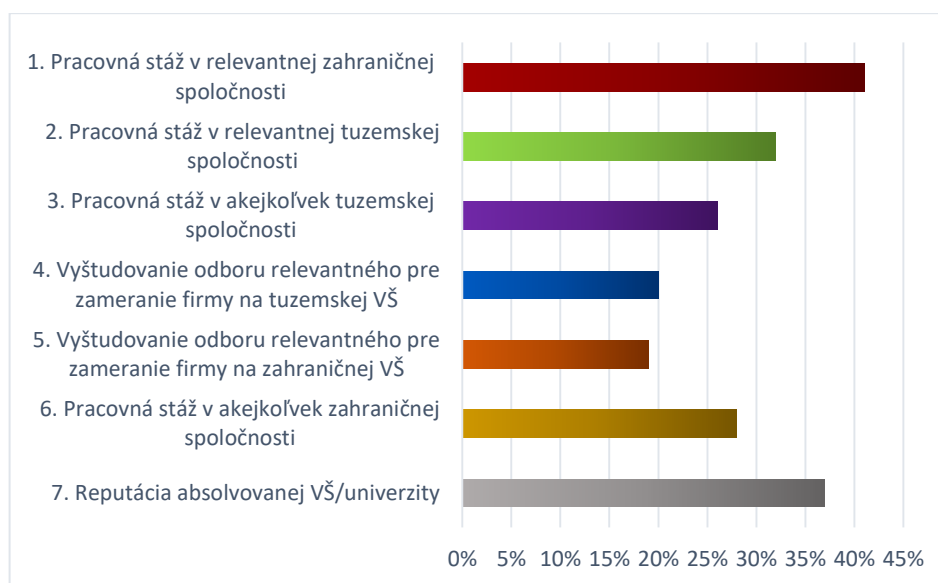
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Otázka číslo 10 vychádzala z vlastností uvedených v predošlej otázke, pričom zamestnávatelia mali uviesť, či absolvovanie časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí prispieva k rozvíjaniu stanovených atribútov. Na výber mali tri možnosti – áno, nie a neviem posúdiť. Najviac respondentov uviedlo, že štúdium v zahraničí prispieva predovšetkým k zvyšovaniu úrovne ovládania cudzieho jazyka (93% respondentov), schopnosti

bezproblémovej komunikácie v interkultúrnom/medzinárodnom prostredí (89% respondentov), k rozvíjaniu komunikačných schopností absolventov v ústnej aj písomnej podobe (70% respondentov), k flexibilita a schopnosti rýchlej adaptácie študentov (67% respondentov). Kladný vplyv štúdia v zahraničí teda uznali predovšetkým v prípade rozvíjania interkultúrnych kompetencií absolventov a ich rýchlej prispôsobivosti v novom prostredí.

Naopak, pri schopnostiach, ako silná pracovná morálka, kompetencie v oblasti moderných technológií a IKT, kritické myslenie a analytické uvažovanie, analýza a riešenie komplexných problémov či iniciatíva a podnikavosť, väčšina opýtaných predstaviteľov spoločností uviedlo, že štúdium v zahraničí pri ich zveľaďovaní nezastáva žiadnu rolu. Úroveň daných atribútov na základe obdržaných odpovedí pripisujú skôr individuálnym podmienkam a skúsenostiam študentov, nie však pobytu v zahraničí.

Graf č. 10: Skúsenosti absolventov zoradené z hľadiska ich významnosti



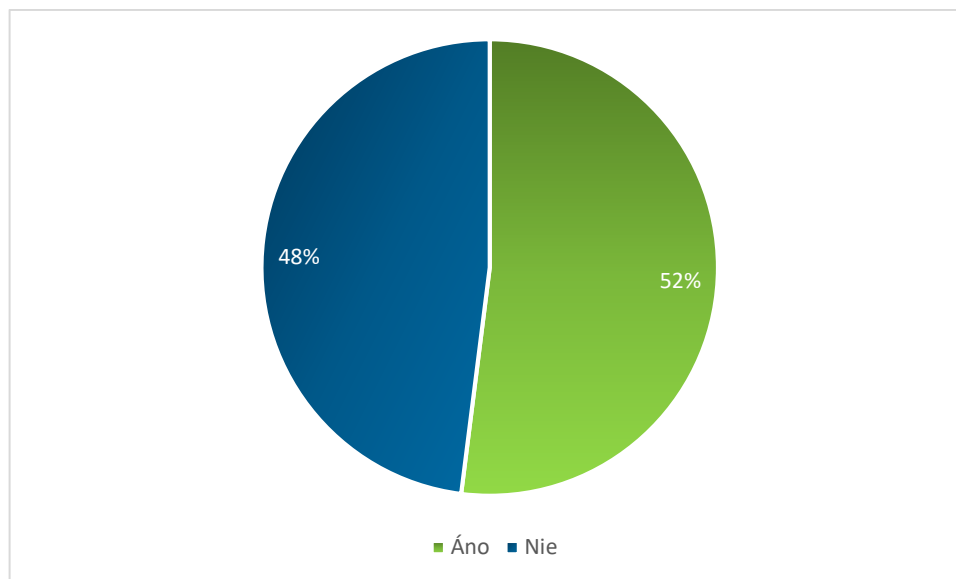
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V otázke č. 11 sme respondentov žiadali, aby uvedené skúsenosti uchádzačov o prácu zoradili podľa ich významnosti, na základe toho, akú váhu im pripisujú pri procese výberu budúcich zamestnancov. Na základe ich hodnotení, teda frekvencie zaradenia jednotlivých skúseností na jednotlivé priečky (prvé až siedme miesto), sme zostavili všeobecné poradie, ktoré znie nasledovne:

1. Pracovná stáž v relevantnej zahraničnej spoločnosti
2. Pracovná stáž v relevantnej tuzemskej spoločnosti
3. Pracovná stáž v akejkoľvek tuzemskej spoločnosti
4. Vyštudovanie odboru relevantného pre zameranie spoločnosti na tuzemskej vysokej škole/univerzite
5. Vyštudovanie odboru relevantného pre zameranie spoločnosti na zahraničnej vysokej škole/univerzite
6. Pracovná stáž v akejkoľvek zahraničnej spoločnosti
7. Reputácia absolvovanej vysokej školy/univerzity

Pracovné stáže, teda nadobudnuté praktické skúsenosti absolventov, sú zamestnávateľmi stále jednoznačne radené na vyššie priečky, ako samotné štúdium a jeho charakter. V dôsledku nových praktík a inovatívnych spôsobov, ktoré noví zamestnanci prinášajú zo zahraničia, sa na prvom mieste umiestnila pracovná stáž v relevantnej zahraničnej spoločnosti (41% respondentov), teda v takej, ktorá sa predmetom činnosti podobá alebo je rovnaká ako spoločnosť nového zamestnávateľa. Tesne za ňou nasleduje pracovná stáž v relevantnej tuzemskej spoločnosti, na druhé miesto ju zaradilo 32% opýtaných spoločností. Relevancia zamerania firmy je teda stále vnímaná ako dôležitejšia, než jej zahraničný charakter. Tretiu priečku obsadila pracovná stáž v tuzemskej spoločnosti – akéhokoľvek zamerania. Vyštudovanie odboru relevantného pre zameranie firmy v zahraničí sa umiestnilo až na piatom mieste, hodnotením ju predbehlo dokonca aj vyštudovanie takéhoto odboru na tuzemskej univerzite, konkrétne o 4 respondentov. Pracovná stáž v akejkoľvek zahraničnej spoločnosti, ktorej zameranie nemusí byť v súlade so zameraním podniku nového zamestnávateľa, sa umiestnila na predposlednej priečke, na toto miesto ju zaradilo až 15 respondentov (28 %). Na poslednej priečke sa umiestnila reputácia absolvovanej univerzity, resp. vysokej školy, sem ju zaradilo 37% opýtaných spoločností (20 respondentov). Z výsledkov tejto otázky vyplýva, že najmenší význam zo stanovených možností pripisujú zamestnávatelia reputácii absolvovanej vysokej školy, kým najväčšiu váhu prikladajú jednoznačne pracovnej stáži v relevantnej zahraničnej firme.

Graf č. 11: Absolvovanie štúdia v zahraničí a jeho vnímanie z pohľadu zamestnávateľov ako praktickú skúsenosť



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Zaujímalí sme sa v neposlednom rade aj o to, či sa absolvovanie zahraničného štúdia dokáže v očiach zamestnávateľov vyrovnáť praktickým skúsenostiam, resp. či túto skúsenosť vnímajú ako určitú formu praxe. Odpovede zamestnávateľov sa však líšili viac, ako sme očakávali. 48% z nich (28 respondentov) uviedlo, že túto skúsenosť nevnímajú ako prax, 52% respondentov tvrdí opak. Zaradenie zahraničných študijných programov do kategórie praktických skúseností teda nie je možné na základe týchto výsledkov posúdiť jednoznačne, názor jednotlivých zamestnávateľov sa totiž viditeľne odlišuje.

Z jednej stránky štúdium v zahraničí prispieva k rozvíjaniu schopností a zručností študentov využiteľných v pracovnom živote, z druhej stránky sa však stále jedná stále len o teoretické nadobúdanie poznatkov, no v zahraničnom prostredí. Napriek tomu však prevláda presvedčenie, že niektoré zahraničné školy prikladajú väčší dôraz na prepojenie teoretických vedomostí s praktickými skúsenosťami a prípravou na trh práce, čo však nemusí byť pravidlom pre zahraničné štúdium vo všeobecnosti.

Tab. č 2: Najvýznamnejšie prínosy štúdia v zahraničí z pohľadu zamestnávateľov

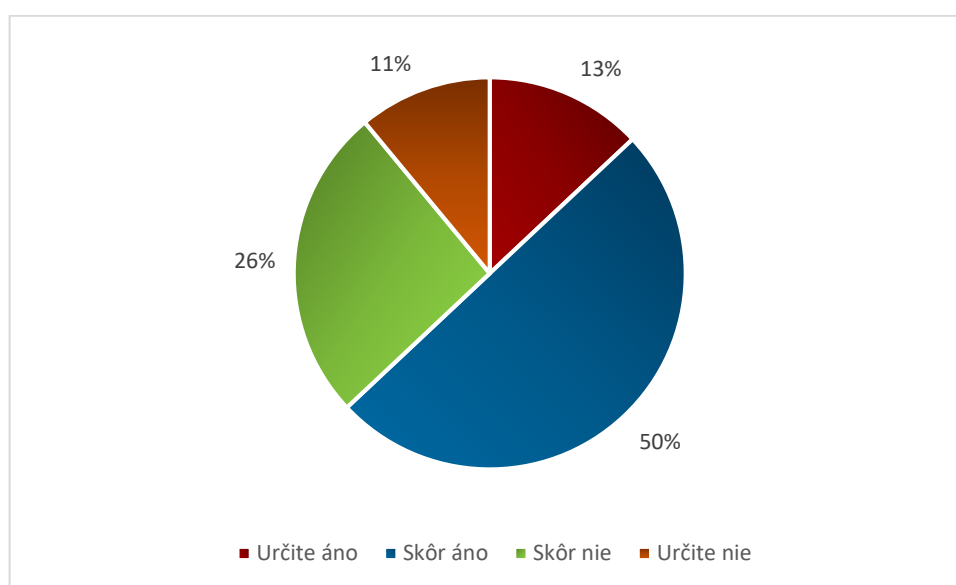
	Prínosy štúdia v zahraničí	Počet respondentov
1.	Osvojenie a zvýšenie úrovne ovládania cudzieho jazyka	9
2.	Prínos k rozvoju osobnosti študenta, samostatnosť, multikulturalita	1
3.	Všeobecný rozhľad a ovládanie cudzích jazykov	1
4.	Získanie nového pohľadu/rozhľadu, samostatnosť	1
5.	Jazyková zručnosť, samostatnosť a širší rozhľad	1
6.	Schopnosť úspešne sa zorientovať v cudzom prostredí	1
7.	Cudzojazyčná zdatnosť v hovorenej aj písomnej forme	2
8.	Samostatnosť, cudzí jazyk, flexibilita	9
9.	Nadobudnutie komunikačných schopností a skúseností	3
10.	Vyššia kvalita znalostí a analytického myslenia študentov	1
11.	Rozvíjanie jazykových schopností a nadobudnutie lepšieho všeobecného prehľadu, samostatnosť	2
12.	Kompetencie v oblasti cudzích jazykov, všeobecný rozhľad	1
13.	Schopnosť rýchlo sa adaptovať novému prostrediu, samostatnosť, jazykové schopnosti	1
14.	Jazyk, spoznanie odlišných systémov fungovania spoločnosti	1
15.	Odlišná forma vzdelávania.	1
16.	Aplikovanie vedomostí do praxe a samostatnosť.	4
17.	Skúsenosti a širší rozhľad	3
18.	Rozvíjanie interkultúrnych schopností a nadobudnutie skúseností, všeobecného rozhľadu.	1
19.	Spoznávanie nových kultúr, nových spôsobov uvažovania, rozvíjanie znalostí cudzieho jazyka.	1
20.	Menej teoretických vedomostí a viac praktických zručností využiteľných v reálnom živote.	1
21.	Spoznávanie cudzej kultúry, jedinečná príležitosť nadväzovať kontakty, učenie cudzieho jazyka formou zábavy.	1

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa výsledkov dotazníka

Otázka č. 13 bola zadaná formou otvorenej otázky, respondenti mali možnosť voľne sa vyjadriť ohľadne najväčších pozitív a pridanej hodnoty štúdia v zahraničí. Niektoré z ich odpovedí sa však zhodovali, najväčšmi práve osvojenie cudzieho jazyka a zlepšenie úrovne jeho ovládania, ako aj rozvíjanie samostatnosti a flexibility študentov. Opakovane sa

objavovalo aj aplikovanie vedomostí do praxe, či nadobudnutie skúseností, komunikačných schopností a širšieho všeobecného rozhľadu. Objavili sa však aj vyjadrenia, na základe ktorých štúdium v zahraničí rozvíja osobnosť študenta ako jednotlivca, jeho interkultúrne kompetencie, umožňuje spoznávanie cudzích kultúr a odlišných spôsobov uvažovania či fungovania spoločnosti. Všetky tieto kompetencie môžu v určitej miere prispievať k pracovným kompetenciám jednotlivca, závisí však od zamerania tej-ktorej spoločnosti, nakoľko budú využiteľné.

Graf č. 12: Postoj zamestnávateľov voči uchádzačom vzhľadom na absolvovanie relevantného odboru na domácej alebo zahraničnej univerzite



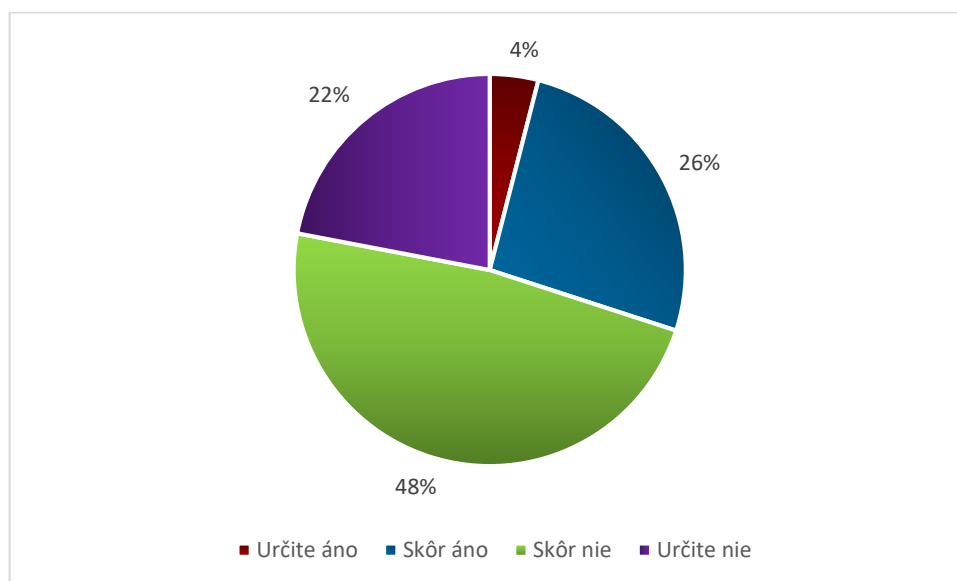
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V záujme porovnania relevancie študovaného odboru a miesta, kde štúdium uchádzača prebiehalo (teda v zahraničí alebo na tuzemskej univerzite), zahrnuli sme do dotazníka dve otázky zamerané práve na túto problematiku. V prvej z nich sme sa zaujímali o to, či by zamestnávatelia uprednostnili uchádzača, ktorý absolvoval aspoň časť štúdia v zahraničí pred uchádzačom, ktorý absolvoval celý rozsah štúdia „doma“, ak by v oboch prípadoch vyštudovali odbor relevantný v súvislosti s predmetom činnosti spoločnosti, v ktorej zamestnávateľ pôsobí. 50% opýtaných zamestnávateľov uviedlo, že by skôr uprednostnili uchádzača, ktorý vyštudoval relevantný odbor v zahraničí pred uchádzačom, ktorý relevantný odbor vyštudoval doma. 26% respondentov (14 zamestnávateľov) zastáva opačný názor, priklonili by sa radšej k záujemcovi, ktorý tento odbor vyštudoval doma, rovnako, ako 11% opýtaných (6 respondentov), ktorí by uchádzača, ktorý študoval

v zahraničí jednoznačne neuprednostnili. Zvyšných 7 respondentov by určite zvolilo uchádzača vyštudovaného v zahraničí.

Súdiac z ich odpovedí, zamestnávateľa v prípade absolvovania rovnakého – relevantného odboru, uprednostňujú zahraničné skúsenosti a vedomosti nadobudnuté za hranicami. V ďalšej otázke budeme zisťovať, či to v platí aj v prípade, ak v zahraničí absolvujú školu úplne odlišného zamerania.

Graf č. 13: Postoj zamestnávateľov voči uchádzačom vzhľadom na absolvovanie relevantného/nerelevantného odboru na domácej alebo zahraničnej univerzite

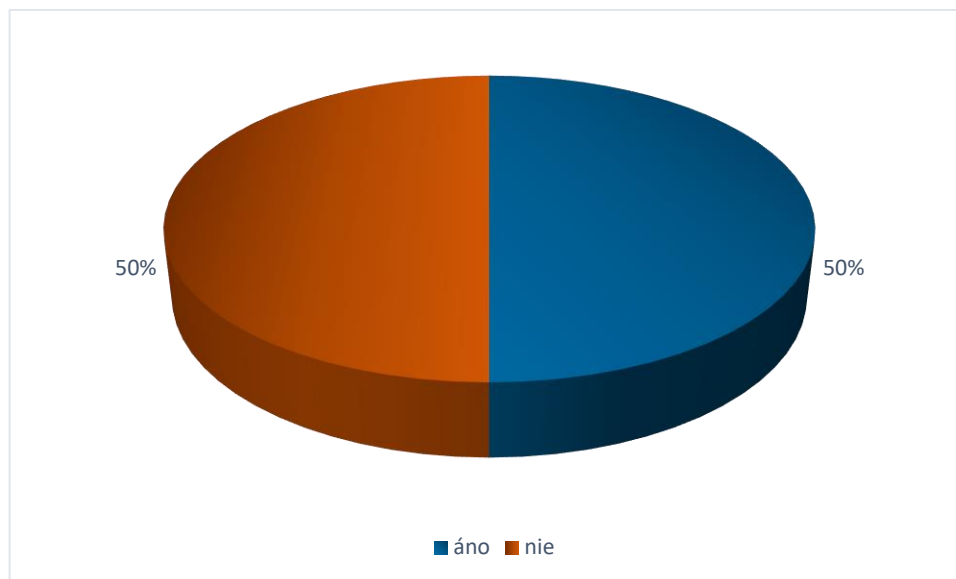


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V nadväzujúcej otázke sme naopak zisťovali, akú úspešnosť by mali v porovnaní s uchádzačmi, ktorí na tuzemskej univerzite vyštudovali relevantný odbor uchádzači, ktorí síce študovali v zahraničí, avšak nie v odbore podobného zamerania, ako predmetné spoločnosti. V tomto prípade takmer polovica, konkrétne 48% opýtaných zamestnávateľov (26 respondentov) uviedlo, že by študentov, ktorí nevyštudovali relevantný odbor skôr nezamestnali, napriek tomu, že študovali v zahraničí. 22% respondentov zaujalo podobný postoj, týchto absolventov by však rozhodne neuprednostnili. Iba 26% opýtaných (14 respondentov) by ich pravdepodobne zamestnalo aj napriek nerelevantnému odboru, kým 4% spoločností by ich zamestnalo určite.

Z pohľadu zamestnávateľov pri výbere budúcej pracovnej sily stále jednoznačne zaváži viac relevantnosť odboru, ktorý absolvent vyštudoval, v porovnaní so skúsenosťami so štúdiom v zahraničí bez ohľadu na relevanciu študovaného odboru.

Graf č. 14: Kompetencia zahraničných univerzít v porovnaní s domácimi univerzitami
z pohľadu zamestnávateľov



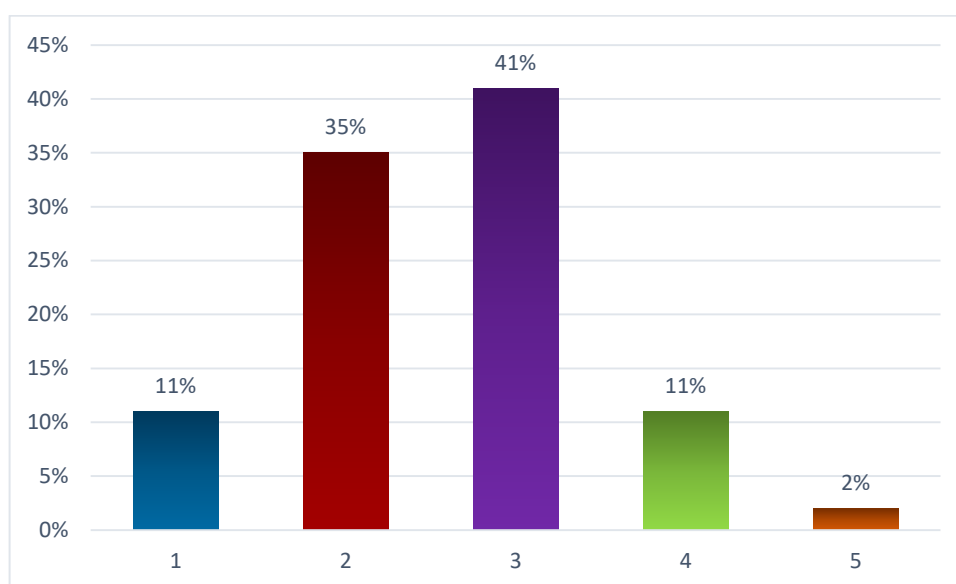
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V nasledujúcej otázke sme sa zaujímali o to, či sú zahraničné univerzity z pohľadu zamestnávateľov kompetentnejšie v oblasti prípravy študentov na kariéru a vstup na trh práce, ako tie domáce. Názory zamestnancov však boli rozpoltené, nakoľko polovica z nich s týmto tvrdením súhlasila, kým druhá polovica zahraničné univerzity za kompetentnejšie nepovažuje. Nakoľko počet respondentov bol v prípade oboch možností rovnaký (27), nevieme jednoznačne určiť, ktorý z týchto postojov je prevládajúci.

Zahraničné a tuzemské univerzity sa navzájom odlišujú či už systémom vzdelávania alebo postojom voči študentom, rovnako sa odlišuje aj úroveň vedomostí, ktorú študent nadobudne absolvovaním kombinácie týchto škôl – teda prostredníctvom programov sprostredkujúcich zahraničné študijné programy.

Vzhľadom na odpovede kruhu absolventov, ktorý sme oslovili, postoje voči týmto typom štúdia sa značne odlišujú a pravdepodobne sa nenájde spôsob štúdia, ktorý by bol každým oceňovaný rovnako, bez rozdielov.

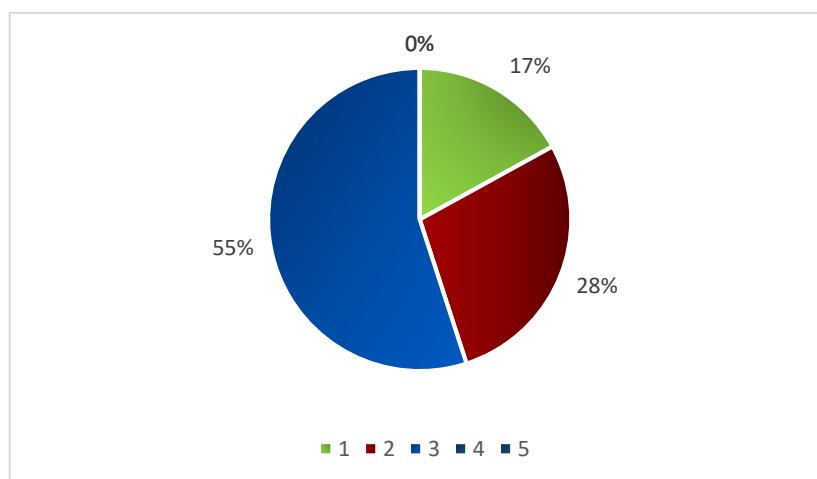
Graf č. 15: Relevancia zahraničných skúseností uchádzača v jeho životopise



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

V prípade otázky zameranej na posudzovanie miery, akou prihliadajú zamestnávateľia na zahraničné skúsenosti uchádzača pri pracovnom pohovore, resp. pri prehliadaní životopisov uchádzačov, 41% respondentov, teda 22 zamestnávateľov uviedlo, že štúdium v zahraničí berú do úvahy a pridelujú mu vyššie hodnotenie, nepovažujú ho však za rozhodujúcu položku pri výbere zamestnancov. 35% zamestnávateľov ho považuje vo všeobecnosti za pozitívnu skúsenosť, na výber zamestnancov však v ich spoločnosti nemá žiadny dopad. Tieto dve odpovede prevládali u väčšiny zapojených respondentov. 6 respondentov zvolilo možnosť, podľa ktorej pri výbere zamestnancov vôbec nevenujú špecifickú pozornosť zahraničným skúsenostiam absolventov a ďalší šiesti uviedli, že majú uchádzači so zahraničnými skúsenosťami obrovskú výhodu v rámci procesu výberového konania, ktorá však nie je jedinou podmienkou pre získanie predmetnej pracovnej pozície. Iba 1 respondent zaznačil poslednú možnosť, teda absolvovanie časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí je pre niektoré pracovné pozície v jeho spoločnosti podmienkou.

Graf č. 16: Pracovný výkon absolventov a absolvovanie zahraničného štúdia



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov dotazníka

Čo sa týka výkonu absolventov, ktorí sa zapojili do možnosti študovať v zahraničí, viac ako polovica respondentov (30 zamestnávateľov) uviedla, že medzi pracovným výkonom zamestnancov, ktorí takouto skúsenosťou disponujú a tých, ktorí nie, nezaznamenali žiadny rozdiel. 15 respondentov (28 %) sa vyjadrilo, že rozdiel zaznamenali, neoznačili by ho však za priepastný. Zvyšných 17% zamestnávateľov tvrdí, že pracovný výkon absolventov so zahraničnými skúsenosťami bol podstatne lepší. Možnosť, podľa ktorej jednotlivci, ktorí študovali v zahraničí podávajú horší výkon, nezvolil nikto, rovnako ani možnosť „neviem posúdiť.“ Ak aj existujú rozdiely medzi študentmi „s“ a „bez“ zahraničných skúseností, či už povahové, osobnostné alebo výkonové, nie sú natoľko závažné, aby vyvolali priepastné rozdiely medzi úrovňou úspešnosti ich pôsobenia na trhu práce a v kariérnej sfére.

3.2 Výsledky dotazníkového prieskumu

Výsledky realizovaného prieskumu jasne naznačujú, že zapojené spoločnosti neprejavujú voči čerstvým absolventom vysokých škôl či univerzít negatívny postoj, ich zamestnanie nevyklučujú a skôr sa prikláňajú k možnosti poskytnúť im šancu preukázať svoje schopnosti. Na základe ich odpovedí rozvíjanie jazykových schopností úzko spájajú s absolvovaním časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí, čo sa potvrdilo aj v otázke, v rámci ktorej sme zisťovali najväčšie pridané hodnoty takejto skúsenosti z pohľadu zamestnávateľov. Najčastejšie sem zaraďovali práve aktívne zvyšovanie úrovne ovládania cudzieho jazyka, avšak okrem iného uvádzali aj vlastnosti ako samostatnosť, flexibilita,

všeobecný rozhľad, pohotovejšia aplikácia nadobudnutých vedomostí do praxe či rozvíjanie interkultúrnych kompetencií študentov. Štúdiu v zahraničí pripisovali vysoký význam v spojení s rozvíjaním niekoľkých z uvedených atribútov, v tejto kategórii zaujali vedúcu pozíciu opäť cudzie jazyky, ako aj schopnosť bezproblémovej komunikácie v interkultúrnom a medzinárodnom prostredí, čo však vnímame ako pozitívum, nakoľko jednou z prioritných požiadaviek zamestnávateľov je v súčasnosti aktívne ovládanie aspoň jedného cudzieho jazyka, predovšetkým angličtiny. Tieto schopnosti sa prejavujú ako skutočne prínosné najmä vo firmách s cezhraničným pôsobením alebo s medzinárodnými obchodnými partnermi.

Skúmali sme taktiež aj preferencie zamestnávateľov čo sa týka jednotlivých skúseností budúcich zamestnancov. Porovnávali sme, ako sa líšia hodnoty, ktoré prikladajú štúdiu v zahraničí, pracovným stážam a relevancii zamerania absolvovaného štúdia či praktických skúseností. Potvrdilo sa, že zamestnávatelia na popredné priečky umiestňujú absolvovanie relevantnej pracovnej stáže v zahraničí, až po nej nasledujú pracovné stáže akéhokoľvek zamerania bez ohľadu na ich miesto určenia. Štúdium sa umiestnilo až na ďalšom mieste v rámci ich hodnotového rebríčka, pričom prihliadajú predovšetkým na jeho relevanciu, teda na spojitosť vyštudovaného odboru so zameraním samotnej firmy. Zahraničný charakter štúdia je po tejto vlastnosti druhoradý, avšak v prípade, ak by potenciálny zamestnanec vyštudoval odbor relevantného zamerania v zahraničí, s veľkou pravdepodobnosťou by ho uprednostnili pred uchádzačom, ktorý takýto odbor absolvoval na tuzemskej univerzite. Medzi výkonom zamestnancov, ktorí absolvovali štúdium zahraničného rázu a výkonom tých, ktorí študovali na tuzemskej univerzite, však v praxi nezaznamenali žiadne rozdiely, alebo len vo veľmi malej miere.

Na základe uvedených výsledkov a odpovedí respondentov teda možno tvrdiť, že absolvovanie zahraničného štúdia prispieva k pestrosti životopisu študentov, ako aj k ich pozitívnejšiemu vnímaniu zamestnávateľmi. Nejedná sa však o prevratnú skúsenosť, ktorá by bola významná natoľko, aby predbehla hodnotu praktických skúseností v reálnom pracovnom prostredí. Napriek tomu sú však takíto uchádzači oceňovaní zamestnávateľmi lepšie ako jednotlivci bez zahraničných skúseností. Nakoľko štúdium v zahraničí rozvíja prioritne medzinárodne oceňované schopnosti absolventov využiteľné v nadnárodných spoločnostiach a organizáciách s cezhraničným dopadom, zároveň môžeme konštatovať, že prostredníctvom tejto skúsenosti kariérne možnosti študentov jednoznačne expandujú, nemôžeme však s istotou posúdiť, v akej veľkej miere, najmä z dôvodu, že prevedený výskum má len orientačný charakter.

ZÁVER

Zahraničné štúdium samotné, ako aj možnosti, ktoré v sebe ukrýva prechádzajú neustálym vývojom. Čoraz väčšia časť spoločnosti si uvedomuje výhody, ktoré prináša, či už z hľadiska osobnostného, vzdelanostného alebo kariérneho rozvoja. Týchto výhod si začínajú byť vedomí aj zamestnávatelia a ďalší rozhodujúci aktéri trhu práce, ktorí danej skúsenosti pripisujú pri výbere zamestnancov čoraz väčšiu hodnotu.

Štúdium v zahraničí je vnímané ako investícia do vzdelania a ľudského kapitálu, čo prispieva k rozvíjaniu znalostnej ekonomiky. Zároveň tento fenomén spĺňa podmienky internacionalizácie vzdelávania, o ktoré sa v rámci globalizácie pokúša viacero inštitúcií a kladie naň dôraz aj samotná Európska Únia. Študenti prostredníctvom neho nadobúdajú potrebné interkultúrne kompetencie, rozširuje sa ich všeobecný rozhľad, stávajú sa otvorenými voči cudzím kultúram a odlišným spôsobom uvažovania, čo v konečnom dôsledku prospieva aj nadnárodným spoločnostiam a podnikom cezhraničnej pôsobnosti, nakoľko potrebujú zamestnancov práve s takýmito atribútmi.

Z prieskumu realizovaného v rámci tejto práce vyplýva, že zamestnávatelia považujú absolvovanie časti alebo celého rozsahu štúdia v zahraničí vo všeobecnosti za obrovské pozitívum, niektorí dokonca otvorene hodnotia úroveň, resp. systém zahraničného vzdelávania za kompetentnejší v oblasti prípravy študentov na pôsobenie v praxi. V tomto smere sú však názory zamestnávateľov rozpoltené. Väčšina z nich sa zhodla na tom, že pracovná sťaž, či už doma alebo v zahraničí, má z hľadiska rozvíjania kompetencií študenta pre jeho budúce pracovné umiestnenie vyšší význam, kým reputácia absolvovanej školy na kariérnu úspešnosť absolventa nemá podstatný vplyv. Štúdium v zahraničnom prostredí za nadobudnutie praktických skúsenosti nepovažujú, ani ho nepokladajú za skúsenosť rovnocennú s praxou, jeho absolvovanie vnímajú napriek tomu ako pozitívny prínos k životopisu absolventa, predovšetkým ak sa jednalo o štúdium odboru relevantného pre zameranie ich podniku, a zároveň uchádzačom s takouto skúsenosťou priradujú vyššie hodnotenie.

Čo sa týka najväčších prínosov zahraničného štúdia, zamestnávatelia k nim zaradili primárne rozvíjanie cudzojazyčnej zdatnosti a samostatnosti, ako ďalšie pridané hodnoty tejto skúsenosti uviedli napríklad schopnosť bezproblémovej komunikácie v interkultúrnom alebo medzinárodnom prostredí, vyspelejšie komunikačné schopnosti absolventov v ústnej aj písomnej podobe, a okrem iného aj rozvíjanie flexibility a schopnosti rýchlej adaptácie

študentov na budúcom pracovisku. Napriek tomu však viac ako polovica respondentov uviedla, že v súvislosti s pracovným výkonom zamestnancov, ktorí využili možnosť študovať v zahraničí, nezaznamenali žiadny priepastný rozdiel. Túto skúsenosť vnímajú pozitívne, no napriek tomu ho vo väčšine prípadov nepovažujú za rozhodujúcu položku pri výbere zamestnancov na nové pracovné pozície. Pozitívum vidia v rozširovaní kariérnych možností absolventov, nakoľko uchádzači, ktorí sa zapojili do študentskej mobility disponujú širšou škálou schopností a rozmanitejšími skúsenosťami, ako jednotlivci, ktorí zotrvali počas celého rozsahu štúdia na domácej pôde.

Na základe uvedeného môžeme vyvodiť záver, že zamestnávateľia oceňujú skúsenosti uchádzačov spojené so štúdiom v zahraničí, k ich úspešnosti na trhu práce a kariérnemu rozvoju jednoznačne prispieva, nie je však rozhodujúcim aspektom pri konečnom výbere zamestnancov. Jeho hodnota je z pohľadu spoločností vysoká, nie však vyššia ako hodnota pracovných stáží a relevantných praktických skúseností.

Vďaka rastúcej popularite programov sprostredkujúcich štúdium a pracovné stáže v zahraničí však postupne porastie povedomie aj o aktivitách a činnostiach, do ktorých sa študenti počas týchto pobytov zapájajú. Rovnako sa zvyšuje dôraz kladený na prepojenie vzdelávania s praxou, prehĺbenie jeho praktického zamerania, čo v kombinácii s jeho absolvovaním v zahraničnom prostredí predstavuje ďalší krok smerom k sľubnému vývoju percepcie cezhraničnej študentskej mobility a jej prínosov.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- [1] BACH, Stephen. *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*. 5th ed. West Sussex : Stephen Bach, Martin Edwards and John Wiley & Sons Ltd., 2013. 442 s. ISBN 9781119991533.
- [2] BALÁŽ, Peter. a kol. *Medzinárodné podnikanie: Na vlně globalizujúcej sa svetovej ekonomiky*. 5 vyd. Bratislava : Sprint dva, 2010. 546 s. ISBN 978-80-89393-18-3.
- [3] BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 1996. 343 s. ISBN 80-85839-09-1.
- [4] BÖHM, Anthony et al. *Global student mobility: Forecasts of the Global Demand for International Higher Education*. [online]. New South Wales : IDP Education Australia, 2002. 115 p. [cit. 17.03.2019] ISBN 0864030444. Dostupné na: <https://www.foresightfordevelopment.org/sobipro/55/333-global-student-mobility-2025-forecasts-of-the-global-demand-for-international-higher-education>
- [5] CAMPBELL, Joseph. *The Hero's Journey: Joseph Campbell on His Life and Work*. 3^d ed. Novato : New World Library, 2014. 336 s. ISBN 978-1608681891.
- [6] CEEPUS.SAIA.SK Stredoeurópsky výmenný program pre univerzitné štúdiá 2018/2019 [online]. [cit. 29.03.2019] Dostupné na: https://ceepus.saia.sk/user/CEEPUS/CEEPUS_inf_brozura_18_19.pdf
- [7] CEEPUS.SAIA.SK. Čo je program Ceepus? [online]. [cit. 2019-03-29] Dostupné na: <https://ceepus.saia.sk/sk/main/co-je-program-ceepus>
- [8] DUSA, Á. Réka. 2017. *Študentská mobilita ako prostriedok a cieľ internacionalizácie: dizertačná práca*. Školiteľ: Prof. Dr. Szabó Ildikó. Debrecín : Debrecínska univerzita BTK, 2017. 246 s.
- [9] EURÓPSKA KOMISIA 2019. Sprievodca programom Erasmus + verzia 2. [online] [cit. 31.03.2019] Dostupné na: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-programme-guide-2019_sk
- [10] FARRUGIA, Christine – SANGER, Jodi. *Gaining an employment edge: The Impact of Study Abroad on 21st century skills & Career Prospects in the United States*. [online]. New York : Institute of International Education Center for Academic Mobility Research and Impact, October 2017. 22 s. [cit. 26.02.2019] Dostupné na: <https://globalsupport.tamu.edu/GlobalSupport/media/Doc-Files/IIE-2017-Report-Gaining-an-Employment-Edge-thru-Study-Abroad.pdf>

- [11] FORRIER, Anneleen – SELS, Luc. The concept employability: a complex mosaic. [online]. 2003, vol. 3, no. 2, p. 102-124. [cit. 10.02.2019] In *Human Resources Development and Management*. Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.553.5006&rep=rep1&type=pdf>
- [12] FUGATE, Mel – KINICKI, Angelo. J. – ASHFORTH, Blake. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. [online]. 18.2.2004, vol. 65, no. 1, p. 14-38. [cit. 01.03.2019] In: *Journal of Vocational Behavior*. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/274757278_EMPLOYABILITY_THE_CONSTRUCT_ITS_DIMENSIONS_AND_APPLICATIONS
- [13] GRUNZWEIG, Walter – RINEHART, Nana – STEPHENSON, Skye. *Rockin' in Red Square: Critical Approaches to International Education in the Age of Cyberculture (Education & Innovation)*. Münster : Lit Verlag, 2003. 228 s. ISBN: 978-3825862053.
- [14] HOFFA, William – DEPAUL, Stephen C. *A history of U.S. study abroad: 1965–present*. Carlisle : Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad. 2007. 314 s., 131021031
- [15] CHOUDAHA, 2017. Three waves of international student mobility (1999–2020). [online] March 2017, vol. 42, no. 5, p. 825-832. [cit. 18.03.201] In: *Studies in Higher Education*. Dostupné na: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2017.1293872>
- [16] KACHAŇÁKOVÁ, Anna. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava : Ekonóm, 1999. 227 s. ISBN 80-225-1206-0.
- [17] KING, Russell et al. Reproducing advantage: the perspective of English school leavers on studying abroad. [online]. 24.06.2011, vol. 9, no. 2, p. 161-181. [cit. 04.03.2019] In: *Globalisation, Societies and Education*. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/254266750_Reproducing_Advantage_The_Perspective_of_English_School_Leavers_on_Studying_Abroad
- [18] KNIGHT, Jane. Internationalization remodeled: Definition, approaches, and rationales. [online]. 01.03.2004, vol. 8, no. 1, p. 5-31 [cit. 15.03.2019] In *Journal of Studies in International Education*. ISSN-1028-3153. Dostupné na: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1028315303260832>
- [19] KUBÁNI, Viliam. *Psychológia osobnosti*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2013. 141 s. ISBN 978-80-555-0845-0.

- [20] LEWIN, Ross et al. *The Handbook of Practice and Research in Study Abroad: Higher Education and the Quest for Global Citizenship*. New York : Routledge Publishing, 2010. 609 s. ISBN 978-0415991605.
- [21] LIWIŃSKI, Jacek. *Does it pay to study abroad? Evidence from Poland*: GLO Discussion Paper. [online]. Warsaw : University of Warsaw, Faculty of Economic Sciences, 2017. 18 p. [cit. 14.03.2019] Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/308892324_Does_it_pay_to_study_abroad_Evidence_from_Poland
- [22] LIWINSKI, Jacek. *The Impact of Studying Abroad on Economic Activity of Graduates* (Working Paper no. 62/2017) [online]. Toruń : Institute of Economic Research, 2017. 11 p. [cit. 14.03.2019] Dostupné na: http://www.badania.gospodarcze.pl/images/Working_Papers/2017_No_62.pdf
- [23] MAJDÚCHOVÁ, Helena a kol. *Podnikové hospodárstvo*. 1. vyd. Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. 422 s. ISBN 978-80-8168-806-5.
- [24] MISLOVIČOVÁ, Sibyla a kol. *Kultúra slova*. [online]. Bratislava : Orgán Jazykovedného ústavu Ľudovíta Štúra SAV a Jazykového odboru Matice slovenskej, 2017. roč. 51, č. 3 [cit. 15.04.2019] Dostupné na: <https://www.juls.savba.sk/ediela/ks/2017/3/ks3-2017.pdf>
- [25] NAFUKHO, Fredrick M. – HAIRSTON, Nancy – BROOKS, Kit. Human capital theory: implications for human resource development. [online]. 2004, vol. 7, no. 4, p. 545-551 [cit. 18.03.2019] In: *Human Resource Development International*. Dostupné na: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1367886042000299843>
- [26] NÁRODNÝ ŠTIPENDIJNÝ PROGRAM SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *O programe*. [online]. [cit. 29.03.2019] Dostupné na: <https://www.stipendia.sk/sk/main/o-programe/>
- [27] NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS. *Career readiness defined*. [online]. [cit. 2019-03-09]. Dostupné na: <https://www.nacweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/>
- [28] ORAHOOD, Tammy et al. The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals. [online]. 2004, vol. 10, p. 117-130 [cit. 17.03.2019]. In: *The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*. ISSN-1085-4568. Dostupné na: <https://frontiersjournal.org/wp-content/uploads/2015/09/ORAHOO-KRUZE-PEARSON-FrontiersX>
- [29] PETZOLD, Knut. The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. [online]. 2017. vol. 30, no. 8, p. 893-911

- [cit. 07.03.2019] In *Journal of Education and Work*. ISSN-1363-9080. Dostupné na internete: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2017.1386775>
- [30] PRAZERES, Laura. International and Intra-national Student Mobility: Trends, Motivations and Identity. [online]. 04.11.2013, vol. 7, no. 11 [cit. 15.03.2019]. In *Geography Compass*. Dostupné na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gec3.12080>
- [31] PRŮCHA, Jan. *Interkultúrne komunikace*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. 199 s. ISBN 978-80-247-3069-1.
- [32] RIVZA, Baiba – TEICHLER, Ulrich. The changing role of student mobility. [online]. December 2007, vol. 20, no. 4, p. 457-475 [cit. 04.03.2019] In *Higher Education Policy*. ISSN-0952-8733. Dostupné na: <https://eric.ed.gov/?id=EJ780233>
- [33] SHIELDS, Robin. Globalization and International Student Mobility: A Network Analysis. [online]. 2013. vol. 57, no. 4, p. 609-636 [cit. 05.03.2019]. In: *Comparative Education Review*. Dostupné na: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/globalization-and-international-student-mobility-a-network-analys>
- [34] SLOV-LEX. Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] Dostupné na: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/vyhlasene_znenie.html#paragraf-2.pismeno-e
- [35] THE FORUM OF EDUCATION ABROAD. *Education abroad glossary*. [online] Carlisle : The Forum on Education Abroad, 2011. 57 s. [cit. 05.03.2019]. Dostupné na: <https://forumea.org/wp-content/uploads/2014/10/Forum-2011-Glossary-v2.pdf>
- [36] THEILE, Konstantin – HOGARTAIGH, Ciaran O. *International Business Education: Partnership, Patterns and Prospects for the 21st Century*. Oxfordshire : Oak Tree Press, 1999. 304 s. ISBN 978-1860761577.
- [37] TURECKIOVÁ, Michaela.. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. 168 s. ISBN 80-247-0405-6.
- [38] TWOMBLY, Susan B. et al. Study Abroad in a New Global Century: Renewing the Promise, Refining the Purpose. [online]. 2012, vol. 38, no. 4, p. 1-152 [cit. 15.03.2019]. In *ASHE Higher Education Report*. ISSN-1551-6970. Dostupné na: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1013201>
- [39] UNESCO. *Outbound internationally mobile students by host region*. [online]. [cit. 17.03.2019] Dostupné na: <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=172>
- [40] WURZEL, S. Jaime. *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*. 2nd ed. Newton : Intercultural Resource Corporation, 2004. 424 s. ISBN 978-0974904009.

- [41] YORKE, Mantz. *Employability in Higher Education: What It Is-What It Is Not: Learning & Employability Series 1* [online]. York : The Higher Education Academy, 2006. 24 s. [cit. 08.02.2019]. ISBN 1-905788-01-0. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not
- [42] ZÁKONY PRE ĽUDÍ. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online] Dostupné na: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

Zoznam príloh

Príloha A – Dotazník: Vplyv štúdia v zahraničí na kariérne možnosti absolventai