

RECENZIE

MATULČÍKOVÁ, M.: *Kariéra a predpoklady jej rozvoja*. Bratislava : Iura Edition, člen skupiny Wolters Kluwer, 2013, 95 s., ISBN 978-80-8078-653-3.

Trh práce kladie stále vyššie nároky na všetkých účastníkov pracovného procesu – od robotníckych pracovných pozícií až po manažérske pozície. Požiadavky zamestnávateľov a budúce trendy rozvoja je potrebné priebežne monitorovať a zohľadňovať ich vo vzdelávacom procese. Recenzovaná monografia sa zaoberá kariérou a predpokladmi jej rozvoja, pričom sa kariéra vníma ako celoživotný proces sebatvorby, ktorý umožňuje zdokonaľovať osobnostný potenciál, rozvíjať kvalifikačné predpoklady v súlade s potrebami trhu práce i celoživotnú uplatniteľnosť jednotlivca. Pracovná kariéra sa často spája s viacerými zamestnávateľmi, čo si vyžaduje aj zmenu povolania a doplnenie kvalifikačných predpokladov. Schopnosť jednotlivca prispôsobiť sa dynamickým zmenám pre potreby rozvoja kariéry je ovplyvňovaná osobnosťou jednotlivca a jej vlastnosťami.

Cieľom monografie bola komparácia názorov na kvalifikačné a osobnostné predpoklady pre udržanie celoživotného zamestnania z pohľadu názorov zamestnávateľských subjektov a prístupov vzdelávacích inštitúcií k rozvoju kvalifikačných a osobnostných predpokladov so zreteľom na potreby rozvoja výkonových a intelektuálnych charakteristík, vzťahovo-postojových, vôľových, aktívno-motivačných, sebaregulačných vlastností a vlastností emocionálnej inteligencie. Monografia si nekládla za cieľ zaoberať sa psychologickými analýzami prvkov štruktúry osobnosti, ale charakterizovať len tie, ktoré sú významné pre kontinuálne vzdelávanie a zotrvanie jednotlivca v pracovnom procese počas celého života.

Štruktúru monografie tvorí 6 kapitol, ktoré na seba nadväzujú.

Prvá kapitola s názvom Kariéra a jej vývojové etapy vychádza z charakteristiky kariéry ako sledu zamestnaní, práca a pozícií človeka počas pracovného života, keď postupuje, zotráva, prípadne zostupuje v hierarchii pracovných pozícií, keď získava a zhodnocuje pracovné skúsenosti a vytvára si profesionálny imidž. Realizácia osobnej kariéry je rozmanitá, má svoje generačné, zdrojové a vôľové hľadisko, ktoré sa musí zohľadňovať tak v procese osobného plánovania kariéry, v kariérom poradenstve, ako aj v manažmente kariéry.

Druhá kapitola sa zaoberá typológiou osobnosti, kariérmymi kotvami ako východiskom pre usmerňovanie osobnej kariéry. Typológia osobnosti je založená na rozdieloch v štruktúre osobnosti, ktorú tvoria črty, charakter, záujmy, schopnosti, temperament a ďalšie prvky v správaní sa jednotlivcov. Typológia osobnosti sa začala vyvíjať v antike a v priebehu vývoja vzniklo viacero významných teórií, ktoré majú význam pri výbere

zamestnancov, rozmiestňovaní zamestnancov, tvorbe projektových tímov, pracovných skupín a pri realizácii väčšiny personálnych funkcií. V monografii sa bližšie charakterizujú tie typológie osobnosti, ktoré majú úzku väzbu na voľbu povolania a majú význam v manažmente ľudských zdrojov.

Tretia kapitola charakterizuje prvky štruktúry osobnosti. Z najdôležitejších prvkov štruktúry osobnosti pre výkon pracovných činností je výklad realizovaný v troch skupinách:

A – vlastnosti ovplyvňujúce výsledky pracovnej činnosti: výkonové charakteristiky, vzťahovo-postojové vlastnosti, vôľové vlastnosti, dynamické vlastnosti,
B – vlastnosti podmieňujúce ďalší rozvoj odbornosti: inteligenčné vlastnosti,
C – vlastnosti podporujúce sebaformovanie a rozvoj medziľudských vzťahov a vzťahov na pracovisku: emocionálna inteligencia, aktívno-motivačné vlastnosti a sebaregulačné vlastnosti.

Štvrtá kapitola sa zaoberá empirickou analýzou požiadaviek zamestnávateľských subjektov na ľudské zdroje a ich prípravou v školských zariadeniach. Obsahuje charakteristiku metodologických východísk a filozofie uskutočneného výskumu a charakteristiku výskumnej vzorky. Pri výskume bola uplatnená dotazníková metóda, kde zber primárnych dát prebiehal prostredníctvom dotazníkov distribuovaných osobne alebo elektronicky v dvoch výskumných etapách, ktoré na seba nadväzovali.

Piata kapitola prezentuje výsledky výskumu v zamestnávateľských subjektoch, kde sa hodnotili kritériá, ktoré sú významné pri rozhodovaní zamestnávateľov o prijatí do pracovného procesu. Na prvých troch miestach sa nachádzali praktické zručnosti, osobné a charakterové vlastnosti a špecifické schopnosti pre výkon danej práce. Súčasťou kapitoly bolo hodnotenie kvality prípravy absolventov jednotlivých typov stredných škôl a vysokých škôl z pohľadu zamestnávateľských subjektov. Účasť zamestnávateľských subjektov na príprave absolventov bola hodnotená na veľmi nízkej úrovni. Najčastejšie prezentovanou formou spolupráce boli prednášky významných manažérov podnikov, čo má pre podnik skôr reklamný účel než napĺňanie vzdelávacích cieľov. Zamestnávateľské subjekty by mali najradšej účelovo pripravených uchádzačov o zamestnanie, a to bez aktívnej participácie na vzdelávacom procese. V druhej etape výskumu sa zamestnávateľské subjekty vyjadrovali k nárokom na vybrané prvky štruktúry osobnosti už v uvedených troch oblastiach: A: vlastnosti ovplyvňujúce výsledky pracovnej činnosti, B: vlastnosti

podmieňujúce ďalší rozvoj odbornosti, C: vlastnosti podporujúce sebaformovanie a rozvoj medziľudských vzťahov a vzťahov na pracovisku.

V šiestej kapitole boli prezentované výsledky výskumu založené na názoroch respondentov zo školských inštitúcií, ktorý sa v prvej etape orientoval na otázky hodnotenia kvality vzdelávania z pohľadu vedomostí a zručností dosiahnutých vzdelávaním na nižšej úrovni. Predmetom analýzy boli aj prístupy a metódy uplatňované pri sledovaní situácií a požiadaviek na trhu práce, ktoré by sa mali zohľadňovať pri príprave študijných programov. Druhá etapa výskumu sa orientovala na vybrané prvky štruktúry osobnosti v troch oblastiach, ktoré boli analyzované aj v prípade zamestnávateľských subjektov.

Na základe komparácie bolo možné charakterizovať názory zamestnávateľských subjektov a školských inštitúcií a vyvodit' závery, ktoré by prispeli k zosúladieniu študijných programov s nárokmi a požiadavkami na kvalifikačné a osobnostné vlastnosti uchádzačov o zamestnanie. Bolo by žiaduce, ak majú byť absolventi niektorých študijných odborov pripravovaní na konkrétne podmienky v jednotlivých zamestnávateľských subjektoch, aby bola zabezpečená výrazná participácia týchto zamestnávateľov na vzdelávaní, ako aj na vytváraní materiálno-technických podmienok na účelové vzdelávanie.

Monografia vo svojich záveroch charakterizuje nedostatky, s ktorými absolventi vstupujú na trh práce, a problémy, ktoré ovplyvňujú ich sťažené zaradenie do pracovného procesu. Zároveň poskytuje návrhy na uplatnenie stratégií pri príprave študijných programov

tak, aby sa mohli dosahovať nielen spoločensky uznávané výchovno-vzdelávacie ciele na príslušnej úrovni vzdelávania, ale aby absolventi boli pripravení na zvládnutie náročných úloh v pracovnom živote a boli zamestnateľní nielen po ukončení formálneho vzdelávania, ale aj v priebehu celej kariéry.

Obsahové zameranie monografie má v súčasnom období disproporcii na trhu práce vysokú aktuálnosť. Riešenie danej problematiky si vyžaduje komplikovanosť prechodu zo školy do sveta práce a problémy s uplatnením absolventov mnohých študijných odborov. Súčasná vysoká nezamestnanosť absolventov už nadobúda alarmujúce rozmery a práve analýza nárokov zamestnávateľských subjektov na ľudské zdroje v komparácii s rozvojom ľudských zdrojov na jednotlivých úrovniach formálneho vzdelávania je jednou z ciest hľadania a nachádzania možnosti lepšej uplatniteľnosti absolventov. Teoretické rozpracovanie a empirická analýza jednotlivých prvkov štruktúry osobnosti majú svoje opodstatnenie nielen pri voľbe povolania, realizácii kariérneho poradenstva, ale sa prejavujú aj vo výsledkoch vzdelávania a v pracovnej výkonnosti, v manažmente ľudských zdrojov.

Teoretická a empirická časť monografie vytvárajú neoddeliteľný celok využiteľný v praxi pedagogických a nepedagogických zamestnancov škôl, vzdelávacích zariadení, odborníkov v oblasti plánovania kariéry, ako aj pre širokú verejnosť pri formulovaní predstavy o vlastnej kariére.

Pavol Oravský