



NÁRODNÝ ÚSTAV
CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA



Európska únia
Európsky sociálny fond

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť
/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ“

System monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb

(po recenzii)

Aktivita 1.3. Podporné nástroje pre rozvoj ďalšieho vzdelávania a poradenstva pre dospelých

Et. 1.3.1: Vytvorenie a realizácia systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb

1.3.1. Pracovná skupina na vytvorenie a realizáciu systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb

Členovia pracovnej skupiny:

1. Ing. M. L. Feliks
2. RNDr. Jozef Minka
3. Ing. Zoltán Gyurász
4. Mgr. Andrej Martinec
5. Doc. Ing. Koloman Vincze CSc
6. Mgr. Václav Hrích
7. Ing. Dana Vokounová, PhD.
8. Ing. Michal Páleník, PhD.
9. Ing. Milan Olexa, PhD.
10. Ing. Ján Kavec, PhD.
11. RNDr. Xavier Gubáš
12. Ing. Tímea Szabóová

Odborný garant: Ing. Juraj Borgula

Schválil: JUDr. Mgr. Zuzana Štrbiková

OBSAH

1. Úvod	str.2
2. Monitoring vzdelávacích potrieb	str.5
2.1. Definovanie zamestnávateľov – partnerov pre účely monitorovania	
2.1.1. <i>Definovanie odvetví a profesií</i>	
2.1.2. <i>Určenie dostupných zamestnávateľov</i>	
2.1.3. <i>Určenie kritérií pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky</i>	
2.1.4. <i>Definovanie reprezentatívnej vzorky</i>	
2.1.5. <i>Konkrétni zamestnávatelia – partneri pre monitoring</i>	
2.2. Vytvorenie dotazníka	
2.3. Zber dát - Realizácia monitoringu potrieb zamestnávateľa na zvýšenie kvalifikácie jeho súčasných zamestnancov ako aj aktuálne voľných a plánovaných pracovných miest s žiadaným obsahom kvalifikácií	
2.4. Štatistická a kvalitatívna analýza dát s textovou interpretáciou	
3. Prognózovanie vzdelávacích potrieb	str.13
3.1. Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest	
3.2. Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva	
3.3. Odvetvová a regionálna špecifikácia kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikácia podľa úrovne vzdelania.	
4. Resumé	str.15
5. Záver	str.19

Poznámky

Použitá literatúra

1. Úvod

Podľa výsledkov Eurostatu z roku 2010, počet osôb v Slovenskej republike, ktoré sa zúčastňujú na aktivitách ďalšieho vzdelávania nepresahuje 3 %. Tento výsledok nedáva dobrý obraz o ďalšom vzdelávaní na Slovensku. Medzi hlavnými príčinami tohto neudržateľného stavu je nedostatočná previazanosť reálnych potrieb trhu práce so systémom ďalšieho vzdelávania. Potenciálnym záujemcom o rozširovanie kvalifikácie v rámci aktivít ďalšieho vzdelávania situáciu komplikuje absencia reálnych informácií potrieb trhu, čo nesmierne sťažuje identifikáciu vlastných vzdelávacích potrieb, čo je potom jedným z nevyhnutných krokov pri výbere vzdelávacieho programu.

Dobrym riešením existujúceho problému nedostatočnej previazanosti reálnych potrieb trhu práce so systémom ďalšieho vzdelávania je vytvorenie systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb, v rámci ktorého budú môcť samotní zamestnávateľia identifikovať ich požiadavky na vzdelanie svojich aktuálnych a budúcich zamestnancov.

Cieľom uvedenia systému monitoringu a prognózovania vzdelávacích potrieb do praxe je zvyšovanie účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a poradenstve ako aj celkový rozvoj systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva, čo prispeje k lepšej pripravenosti a lepšej uplatniteľnosti absolventov ďalšieho vzdelávania na trhu práce, čím prispeje k ekonomickému rozvoju a konkurencieschopnosti SR

Vytvorenie systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb predpokladá vymedzenie nasledovných tém:

- Zanalyzovanie súčasných možností monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb
- Navrhnutie komunikačnej platformy pre zodpovedajúce subjekty
- Zadefinovanie požiadaviek kladených na systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb
- Vytvorenie systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb (+ recenzia vytvoreného materiálu)

Po analyzovaní súčasných možností monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb sa rozhodlo o vytvorení nového funkčného systému, ktorý bude zameraný na identifikáciu požiadaviek zamestnávateľov na ďalšie vzdelanie svojich súčasných zamestnancov ako aj identifikáciu voľných a plánovaných pracovných miest s požadovanou kvalifikáciou.

Ako najefektívnejšia komunikačná platforma sa javí priamy a dlhodobý osobný vzťah so samotnými zamestnávateľmi a z toho dôvodu zber dát bude realizovaný osobnými stretnutiami so zástupcami zamestnávateľov a aj zamestnancov.

Systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb stojí na nasledovných základných pilieroch:

- Správne definovanie nosných odvetví hospodárstva SR a profesií, a to z hľadiska potencionálneho ekonomického rozvoja a zvýšenia zamestnanosti v SR
- Vytvorenie spoľahlivej reprezentatívnej vzorky zo zamestnávateľov podľa definovaných odvetví a profesií a regiónov pre účely monitoringu
- Efektívny zber dát, potrebných informácií pre účely prognózovania vzdelávacích potrieb trhu na definované obdobie
- Správne vyhodnotenie získaných informácií z monitoringu
- Vypracovanie prognózy vzdelávacích potrieb na definované obdobie

Odporúča sa preto kreovanie odbornej komisie z členov vážených inštitúcií hospodárskeho života SR s nasledovnou zodpovednosťou a kompetenciami (bez nároku na úplnosť):

- Definovanie monitorovaných odvetví, profesií a regiónov
- Definovanie miery správnej kontinuity ďalších monitorovaní
- Definovanie kritérií pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky
- Manažovanie procesu monitoringu
- Schválenie výstupov štatistickej a kvalitatívnej analýzy dát získaných z monitoringu
- Schválenie Prognózy vzdelávacích potrieb podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní.

Zoznam vážených inštitúcií hospodárskeho života SR delegujúcich svojich zástupcov do Odbornej komisie bude vytvorený s prihliadnutím na princíp pomerného zastúpenia inštitúcií z verejného a zo súkromného sektora, z vážených zamestnávateľských a zamestnaneckých zväzov a asociácií.

Výsledkom monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb bude prognóza vzdelávacích potrieb podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní. Prognóza bude obsahovať nasledovné informácie:

- Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest
- Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva
- Odvetvovú a regionálnu špecifikáciu kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikáciu podľa úrovne vzdelania.

2. Monitoring vzdelávacích potrieb

Cieľom monitoringu vzdelávacích potrieb je identifikácia vzdelávacích potrieb zamestnávateľov pre lepšie prispôsobenie vzdelávania ich požiadavkám, aby absolventi vzdelávania boli uplatniteľní na trhu práce.

Objektom monitorovania vzdelávacích potrieb sú zamestnávatelia SR, resp. vzdelávacie potreby ich súčasných zamestnancov, ako aj počet voľných a plánovaných pracovných miest s požadovanou kvalifikáciou .

Subjektom monitorovania vzdelávacích potrieb je NÚCZV.

Monitoring vzdelávacích potrieb sa realizuje v rozsahu, ktorý je potrebný pre zabezpečenie presných, úplných a včasných informácií potrebných pre vypracovanie prognózy vzdelávacích potrieb podľa §23 zákona o celoživotnom vzdelávaní.

Realizácia monitoringu vzdelávacích potrieb predpokladá postupné vykonanie nasledovných krokov:

- Definovanie konkrétnych odvetví národného hospodárstva, profesií a regiónov SR, ktorých sa bude monitoring týkať
- Definovanie dostupných zamestnávateľov na základe definovaných odvetví, profesií a regiónov
- Určenie kritérií pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky dostupných zamestnávateľov
- Vytvorenie samotnej reprezentatívnej vzorky dostupných zamestnávateľov
- Získanie kontaktov na dostupných zamestnávateľov v reprezentatívnej vzorke
- Vytvorenie dotazníka so všetkými potrebnými informáciami pre účely následného prognózovania
- Realizovanie monitoringu – zberu dát na profesionálnej úrovni
- Vykonalie štatistickej a kvalitatívnej analýzy dát aj s textovou interpretáciou

2.1. Definovanie zamestnávateľov – partnerov pre účely monitorovania

2.1.1. Definovanie odvetví, profesií a regiónov

Definovanie konkrétnych odvetví národného hospodárstva, konkrétnych profesií ako aj regiónov pre účely monitoringu je jedným zo základných atribútov úspešnosti projektu.

Hlavným cieľom národného projektu je zvýšenie účasti zamestnancov na ďalšom vzdelávaní, čo napomôže k lepšej pripravenosti a lepšej uplatniteľnosti absolventov ďalšieho vzdelávania na trhu práce, čím prispeje k ekonomickému rozvoju a konkurencieschopnosti SR.

Preto definovanie konkrétnych odvetví národného hospodárstva, konkrétnych profesií ako aj regiónov vyžaduje vysoko odbornú prácu z viacerých sfér hospodárskeho života SR.

Z tohto dôvodu bude zriadená odborná komisia zostavená z delegovaných odborníkov od vážených inštitúcií SR, úlohou ktorej bude o.i. definovanie odvetví, profesií a regiónov pre účely monitorovania vzdelávacích potrieb.⁽¹⁾

Výsledkom práce odbornej komisie v tejto oblasti budú:

- Definované odvetvia národného hospodárstva
- Definované profesie v rámci definovaných odvetví
- Definované regióny SR

2.1.1. Určenie dostupných zamestnávateľov

Dostupní zamestnávatelia pre účely monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb sa definujú ako súbor organizácií, ktorý sa získava rozdelením (stratifikáciou) súboru všetkých organizácií, pričom súborom všetkých organizácií pre účely tohto materiálu sa rozumie Register organizácií Štatistického úradu SR (do tohto registra sa zapisujú právnické osoby a fyzické osoby - podnikatelia na základe údajov, ktoré Štatistický úrad SR získal podľa zákona o štátnej štatistike a podľa ďalších osobitných zákonov).

Postupné rozdelenie (stratifikácie) súboru organizácií zapísaných do Registra organizácií Štatistického úradu SR s cieľom získania dostupných zamestnávateľov sa odporúča vykonať na základe nasledovných kritérií a v nasledovnom poradí :

1.krok: Územná príslušnosť organizácie v rámci SR⁽²⁾ (definované regióny)

2.krok: Ekonomická činnosť organizácie podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2⁽³⁾ (definované odvetvia národného hospodárstva)

3.krok: Veľkostná kategória organizácie⁽⁴⁾ (počet zamestnancov).

4.krok: Testovanie podľa profesií⁽⁵⁾ (definované profesie)

Pričom súbor všetkých organizácií (Register organizácií Štatistického úradu SR) ako štatistické dáta (súbory) pre vykonanie vyššie uvedených prvých 3 krokov stratifikácie sú verejne dostupné, ale dôveryhodné dáta pre testovanie podľa profesií v konkrétnych organizáciách (4.krok stratifikácie) tvoria know-how špecializovaných spoločností.

Nevyhnutnou podmienkou pre realizáciu analýzy štruktúry zamestnaní je potrebné vytvoriť relevantné databázy o štruktúre zamestnanosti v skúmaných regiónoch, odvetviach a organizáciách podľa zamestnaní (profesií). Efektívna realizácia tohto kroku v rámci projektu do budúcnosti si vyžaduje vytvorenie databázy o vnútornej štruktúre a počtoch zamestnaní v konkrétnych organizáciách.

2.1.2. Určenie kritérií pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky

Určenie kritérií pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky pre účely monitorovania a prognózovania je úlohou odbornej komisie. Všeobecným kritériom pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky je kombinácia počtu zamestnancov a počtu definovaných profesií u zamestnávateľa.

Navrhuje sa využiť obvyklá veľkostná štatistická kategorizácia podnikov v členení podľa veľkostných skupín, pričom reprezentatívna vzorka sa navrhuje vytvoriť:

- 250 a viac zamestnancov – plošne,
- 50 až 249 zamestnancov – výberovo,
- 20 až 49 zamestnancov – výberovo
- 0 až 19 zamestnancov – výberovo

2.1.3. Definovanie reprezentatívnej vzorky

Reprezentatívna vzorka pre systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb ako výberový súbor (výberový súbor t.j. výber je jedna alebo viacej vybratých jednotiek vybratých zo základného súboru a určených na to, aby poskytli informácie o základnom súbore) vychádza zo základného súboru dostupných zamestnávateľov (Základný súbor je súhrn všetkých uvažovaných jednotiek pričom jednotka je to, čo možno samostatne opísať a o čom možno samostatne uvažovať), ktorá bola tvorená zo štruktúry zamestnávateľov podľa definovaných regiónov, definovaných odvetví národného hospodárstva, veľkostných

kategórií zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov a zo štruktúry zamestnancov podľa definovaných profesií (zamestnaní)

Reprezentatívna vzorka zamestnávateľov pre systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb bude tvorená na základe odbornou komisiou schválených kritérií, pričom okrem odborných a ekonomických aspektov sa odporúča brať do úvahy aj otázku do budúcnosti - kontinuitu monitoringu a prognózovania vzdelávacích potrieb⁽⁶⁾

Aplikácia tejto metodológie a odborného postupu pri vytvorení kvalitnej výberovej vzorky je rozhodujúcim predpokladom dosiahnutia kvalitných výsledkov v ďalších nasledujúcich etapách projektu.

2.1.4. Konkrétni zamestnávatelia – partneri pre monitoring

Pre potreby realizácie monitoringu vzdelávacích potrieb je nevyhnutné získanie kontaktov na zástupcov zamestnávateľov v reprezentatívnej vzorke.

Prioritne sa bude využívať spolupráca s príslušnými zväzmi. Sekundárne disponibilné informácie o zamestnávateľoch resp. získanie kontaktov z externého zdroja

Navrhuje sa postupné budovanie vlastnej databázy zamestnávateľov so všetkými potrebnými informáciami pre účely monitoringu.

2.2.Vytvorenie dotazníka

Na kvantitatívny výskum je dotazník primárnym nástrojom zberu dát. Je to štruktúrovaný súbor otázok, navrhnutých na zisťovanie názorov a faktov a následného zaznamenávania týchto dát. Je to formulár, ktorý pozostáva zo sledu otázok, na ktoré má respondent odpovedať.

Dotazník pre účely monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb je navrhnutý na základe nasledovných princípov:

- Štruktúrovaný dotazník obsahujúci informácie o samotnom zbere dát, o zamestnávateľovi a potrebných informácií pre účely prognózovania podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní
- Používanie jedného štandardizovaného dotazníka

- Štandardizovaná terminológia
- Počítačové spracovanie
- Vyplnenie do max. 30-45 min.

Čo sa týka štruktúry dotazníka vid'. nižšie. Používanie štandardizovaného dotazníka predpokladá riešenie CAPI – Computer Assisted Personal Interviewing (používanie výpočtovej techniky pri vyplnení dotazníka), pričom by bolo vhodné mať možnosť automatického natiehnutia príslušných kompetencií do príslušných kolónok po zadaní príslušnej profesie (názov profesie). Podľa všeobecných skúseností vyplnenie dotazníka by nemalo časovo presiahnuť 30-45 min. Predpokladá sa ale, že v niektorých prípadoch bude potrebné dokončiť dotazník až na ďalšom stretnutí.

Štruktúra dotazníka:

A. Informácie o zamestnávateľovi

- Názov
- Sídlo
- Región (kraj)
- Odvetvie (prevažujúce)
- Počet zamestnancov

B. Informácie o monitoringu

- Termín
- Miesto
- Zúčastnení

C. Informácia o zisťovanej profesii

- Názov
- Aktuálny počet zamestnancov

- Počet voľných a plánovaných pracovných miest na obdobie monitoringu
- Zoznam kompetencií podľa jednotnej terminológie (vid'. nižšie)+ iné (podľa aktuálneho zadania)
- Pri každej kompetencii : počet zamestnancov ktorí potrebujú si zvýšiť kvalifikáciu v danej kompetencii

Pri príprave dotazníka ako podklad pre informácie o zisťovanej pozícii (profesii) slúži Národná sústava povolání (obsahuje popis pracovných činností pre jednotlivé povolania) a bude základným východiskom pre definovanie obsahu vzdelávania. V časti „kompetencie“ sú jednotlivé kompetencie, rozdelené do troch hlavných skupín „Všeobecné spôsobilosti“, „Odborné vedomosti“ a „Odborné zručnosti“ vid'. <http://www.sustavapovolani.sk/register-zamestnani>.

V ďalšom období sa uvažuje s využitím Národnej sústavy kvalifikácií⁽⁷⁾ (obsahuje popis kvalifikácií potrebných na výkon tej ktorej pracovnej činnosti, príp. povolania). Obe sústavy sú podkladom pre definovanie obsahu vzdelávania tak formálneho ako aj neformálneho.

2.3.Zber dát - Realizácia monitoringu potrieb zamestnávateľa na zvýšenie kvalifikácie jeho súčasných zamestnancov ako aj aktuálne voľných a plánovaných pracovných miest s žiadaným obsahom kvalifikácií

Pre dosiahnutie čo najvyššej návratnosti riadne vyplnených dotazníkov je najvhodnejšia realizácia zberu údajov prostredníctvom osobných rozhovorov – face-to-face.

Pre získanie čo najpresnejších informácií je potrebné stretnutie so zástupcami tak zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. Nie je vylúčené realizovanie spoločného stretnutia s obidvoma zástupcami naraz.

Na základe predpokladanej prácnosti ovplyvnenej veľkosťou reprezentatívnej vzorky disponibilného časového fondu, sa určí spôsob zberu dát:

- podľa definovaných regiónov
- podľa definovaných odvetví a profesií

A forma realizácie zberu dát:

- interne (prostredníctvom tútorov)
- externe (prostredníctvom anketárov)
- resp. ich kombináciou

pričom spôsob a formu zberu dát definuje odborná komisia.

V prípade využitia anketárov pre účely zberu dát sa zabezpečuje:

- výber vhodných anketárov
- vyškolenie anketárov
- manažovanie práce anketárov (plánovanie, odborná práca, kontrola, vyhodnotenie...)zberu dát

Z dôvodu predpokladanej vyššej nákladovosti (ale aj vyššej návratnosti) pri osobných rozhovoroch, je možné pri monitoringu použiť aj inú všeobecne akceptovanú formu zberu dát.

2.4.Štatistická a kvalitatívna analýza dát s textovou interpretáciou

Štatistickouanalýzou dát pre účely monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb sa rozumie:

- minimálne dvojrozmerná štatistická analýza dát, pričom sa zameriava na
 - štruktúru v údajoch (zistiť, ktoré druhy sa vyskytujú spolu, alebo ktoré objekty sú si podobné)
 - korelácie medzi skúmanými znakmi
 - redukovanie počtu premenných
 - klasifikáciu objektov do podobných skupín
- metódy analýzy závislostí
 - viacnásobná regresná a korelačná analýza
 - diskriminačná analýza
- metódy analýzy skrytých vzťahov (zníženia dimenzie)
 - analýza hlavných komponentov
 - faktorová analýza
- klasifikačné metódy
 - zhluková analýza

- diskriminačná analýza
- odvetvová a regionálna špecifikácia výskumu
- testovanie hypotéz
- zobrazenie prostredníctvom tabuliek a grafov

Štatistickej analýze dát má predchádzať dôsledná kontrola dátového súboru, testovanie reprezentatívnosti, analýza prípadných chýbajúcich dát a opatrenia na zabezpečenie reprezentatívnosti v prípade jej porušenia. Napr. určenie metódy náhrady chýbajúcich dát, prípadne metódy váženia dát.

Na štatistické spracovanie dát využijeme prakticky celú paletu dostupných štatistických metód. Najčastejšie sa využívajú frekvenčné a kontingenčné tabuľky a rôzne prehľadové tabuľky. Špecifickým nástrojom je tiež testovanie reprezentatívnosti.

Kvalitatívnou analýzou dát pre účely monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb sa rozumie:

- Interakcia s procesom zberu dát
- Cieľom je porozumenie faktorom a ich vzájomnej interakcií v rámci cieľovej skupiny výskumu prostredníctvom hľadania väzby medzi sledovanými dátami
- Porovnanie náhodností rozdelenia početností v jednotlivých kategóriách Chi-kvadrátovým testom
- Zostavenie tabuľky tzv. očakávaných(teoretických) hodnôt

3. Prognózovanie vzdelávacích potrieb

Prognózovanie vzdelávacích potrieb a jeho zavedenie do praxe je kľúčom k zvyšovaniu účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a poradenstve, ako aj k celkovému rozvoju systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva, čo napomáha k lepšej pripravenosti a lepšej uplatniteľnosti absolventov ďalšieho vzdelávania na trhu práce, čím prispeje k ekonomickému rozvoju a konkurencieschopnosti SR

Prognózovanie vzdelávacích potrieb bude vypracované podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní a bude obsahovať nasledovné informácie:

- Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest
- Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva
- Odvetvovú a regionálnu špecifikáciu kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikáciu podľa úrovne vzdelania.

Prognóza vzdelávacích potrieb je nástrojom poradenstva o celoživotnom vzdelávaní, ktorý využívajú inštitúcie poskytujúce poradenské služby, ako aj ministerstvo na usmerňovanie ponuky celoživotného vzdelávania.

Táto prognóza bude zverejňovaná v registri prognóz vzdelávacích potrieb za každé dohodnuté obdobie

3.1.Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest

Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest obsahuje z monitoringu získané informácie v nasledovnej štruktúre:

- Počet voľných pracovných miest v danej profesii s uvedenými žiadanými kompetenciami, v danom odvetví a v danom regióne.

3.2.Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva

Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva, obsahuje informácie z monitoringu v nasledovnej štruktúre:

- Podrobný kvalitatívny popis trhom žiadaných kompetencií, ktoré sa javia ako nedostatočné u súčasných zamestnancov , ako aj podrobný kvalitatívny popis trhom žiadaných kompetencií pri voľných a plánovaných pracovných miestach evidovaných u zamestnávateľov na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva

3.3.Odvetvová a regionálna špecifikácia kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikácia podľa úrovne vzdelania.

Odvetvová a regionálna špecifikácia kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikácia podľa úrovne vzdelania obsahuje informácie z monitoringu v nasledovnej štruktúre:

- Špecifikácia trhom žiadaných kompetencií, ktoré sa javia ako nedostatočné u súčasných zamestnancov a trhom žiadaných kompetencií u voľných a plánovaných pracovných miest evidovaných u zamestnávateľov na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva, a to podľa odvetví, regiónov a podľa úrovne vzdelania. Úroveň vzdelania sa stanoví podľa potrebných kompetencií

4. Resumé

Systém ďalšieho vzdelávania na Slovensku nevyhnutne potrebuje kvalitatívnu zmenu, zmenu ktorej hlavným cieľom je zvyšovanie účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a poradenstve ako aj celkový rozvoj systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva, čo prispeje k lepšej pripravenosti a lepšej uplatniteľnosti absolventov ďalšieho vzdelávania na trhu práce, čím prispeje k ekonomickému rozvoju a konkurencieschopnosti SR

Mimoriadne dôležitým krokom je kvalitatívne zlepšenie aktuálneho stavu nedostatočnej previazanosti reálnych potrieb trhu práce so systémom ďalšieho vzdelávania. **Potenciálni záujemcovia o rozširovanie kvalifikácie v rámci aktivít ďalšieho vzdelávania musia disponovať reálnymi informáciami o potrebách trhu, z dôvodu možnosti identifikácie vlastných vzdelávacích potrieb, čo je potom jedným z nevyhnutných krokov pri výbere vzdelávacieho programu.**

Previazanosť reálnych potrieb trhu práce so systémom ďalšieho vzdelávania nutne potrebuje vytvorenie systému monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb - v rámci ktorého budú môcť samotní zamestnávateľia identifikovať ich požiadavky na vzdelanie svojich aktuálnych a budúcich zamestnancov – a jeho zavedenie do praxe.

Výsledkom monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb bude prognóza vzdelávacích potrieb podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní. Prognóza bude obsahovať nasledovné informácie:

- **Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest**
- **Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva**
- **Odvetvovú a regionálnu špecifikáciu kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikáciu podľa úrovne vzdelania.**

Po analyzovaní súčasných možností monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb **sa rozhodlo o vytvorení nového funkčného systému, ktorý bude zameraný na identifikáciu požiadaviek zamestnávateľov na ďalšie vzdelanie svojich súčasných zamestnancov ako aj identifikáciu voľných a plánovaných pracovných miest s požadovanou kvalifikáciou.**

Systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb stojí na nasledovných základných pilieroch:

- Správne definovanie nosných odvetví hospodárstva SR a profesií, a to z hľadiska potencialneho ekonomického rozvoja a zvýšenia zamestnanosti v SR
- Vytvorenie spoľahlivej reprezentatívnej vzorky zo zamestnávateľov podľa definovaných odvetví a profesií a regiónov pre účely monitoringu
- Efektívny zber dát, potrebných informácií pre účely prognózovania vzdelávacích potrieb trhu na definované obdobie
- Správne vyhodnotenie získaných informácií z monitoringu
- Vypracovanie prognózy vzdelávacích potrieb na definované obdobie

Pričom správne definovanie nosných odvetví hospodárstva SR a profesií, a to z hľadiska potencialného ekonomického rozvoja a zvýšenia zamestnanosti v SR vyžaduje **vytvorenie odbornej komisie z členov vážnych inštitúcií hospodárskeho života SR**, ktorej zodpovednosťou bude okrem vyššie uvedeného aj manažovanie celého procesu monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb ako aj schválenie/odporúčanie na schválenie výstupov „Štatistickej a kvalitatívnej analýzy dát“ získaných z monitoringu ako aj „Prognózy vzdelávacích potrieb“ podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní. Zoznam vážnych inštitúcií hospodárskeho života SR a Štatút odbornej komisie bude na rozhodnutí vedenia NÚCZV.

Vytvorenie spoľahlivej reprezentatívnej vzorky zo zamestnávateľov podľa definovaných odvetví a profesií a regiónov pre účely monitoringu predpokladá určenie tzv. dostupných zamestnávateľov pre účely monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb. **Dostupní zamestnávatelia sa definujú ako súbor organizácií, ktorý sa získa rozdelením (stratifikáciou) súboru všetkých organizácií, pričom súborom všetkých organizácií pre účely tohto materiálu sa rozumie Register organizácií Štatistického úradu SR.** Postupné rozdelenie (stratifikácie) súboru organizácií zapísaných do Registra organizácií Štatistického úradu SR s cieľom získania dostupných zamestnávateľov sa vykoná na základe nasledovné kritéria a v nasledovnom poradí :

1.krok: Územná príslušnosť organizácie v rámci SR (definované regióny)

2.krok: Ekonomická činnosť organizácie podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2(definované odvetvia národného hospodárstva)

3.krok: Veľkostná kategória organizácie (počet zamestnancov).

4.krok: Testovanie podľa profesií (definované profesie)

Reprezentatívna vzorka pre systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb je tvorená zo súboru dostupných zamestnávateľov(ktorá bola tvorená zo štruktúry zamestnávateľov podľa definovaných regiónov, definovaných odvetví národného

hospodárstva, veľkostných kategórií zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov a zo štruktúry zamestnancov podľa definovaných profesií - zamestnaní) pričom určenie kritérií pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky pre účely monitorovania a prognózovania je úlohou odbornej komisie. **Všeobecným kritériom pre vytvorenie reprezentatívnej vzorky je kombinácia počtu zamestnancov a počtu definovaných profesií u zamestnávateľa pričom okrem odborných a ekonomických aspektov sa odporúča brať do úvahy aj otázku do budúcnosti - kontinuitu monitoringu a prognózovania vzdelávacích potrieb.**

Efektívny zber dát, potrebných informácií pre účely prognózovania vzdelávacích potrieb trhu na definované obdobie predpokladá vytvorenie dobre štruktúrovaného dotazníka, štandardizovaný a používajúci štandardizovanú terminológiu, ktorý obsahuje všetky potrebné informácie pre účely prognózovania podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní. Možnosť počítačového vyplnenia aj spracovania získaných dát je nevyhnutnosťou a predpokladaný čas na jeho vyplnenie je do 30-45 min.

Samotný zber dát bude realizovaný prostredníctvom osobných rozhovorov – face-to-faceso zástupcami tak zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. Spôsob a forma realizácie zberu dát budú definované operatívne.

Správne vyhodnotenie získaných informácií z monitoringu **predpokladá vypracovanie štatistickej kvalitatívnej analýzy dát** aj s textovou interpretáciou.

Následné vypracovanie prognózy vzdelávacích potrieb na definované obdobie je hlavným cieľom doterajších aktivít. Prognózovanie vzdelávacích potrieb a jeho zavedenie do praxe je kľúčom k zvyšovaniu účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní a poradenstve, ako aj k celkovému rozvoju systému ďalšieho vzdelávania a poradenstva, čo napomáha k lepšej pripravenosti a lepšej uplatniteľnosti absolventov ďalšieho vzdelávania na trhu práce, čím prispeje k ekonomickému rozvoju a konkurencieschopnosti SR. Prognózovanie vzdelávacích potrieb bude vypracované podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní a bude obsahovať nasledovné informácie:

- Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest
- Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva
- Odvetvovú a regionálnu špecifikáciu kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikáciu podľa úrovne vzdelania.

Pričom Kvantitatívna definícia typov voľných pracovných miest obsahuje z monitoringu získané informácie v nasledovnej štruktúre: **Počet voľných pracovných miest v danej profesii s uvedenými žiadanými kompetenciami, v danom odvetví a v danom regióne.**

Kvalitatívny popis obsahu kvalifikácií vyžadovaných trhom práce na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva, obsahuje informácie z monitoringu v nasledovnej štruktúre: **Podrobný kvalitatívny popis trhom žiadaných kompetencií, ktoré sa javia ako nedostatočné**

u súčasných zamestnancov, ako aj podrobný kvalitatívny popis trhom žiadaných kompetencií pri voľných a plánovaných pracovných miestach evidovaných u zamestnávateľov na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva.

Odvetvová a regionálna špecifikácia kvalifikačných potrieb trhu práce a špecifikácia podľa úrovne vzdelania obsahuje informácie z monitoringu v nasledovnej štruktúre: **Špecifikácia trhom žiadaných kompetencií, ktoré sa javia ako nedostatočné u súčasných zamestnancov a trhom žiadaných kompetencií u voľných a plánovaných pracovných miest evidovaných u zamestnávateľov na obdobie, na ktoré sa táto prognóza vydáva, a to podľa odvetví, regiónov a podľa úrovne vzdelania. Úroveň vzdelania sa stanoví podľa potrebných kompetencií.**

5. Záver

Tento materiál bol vypracovaný v rámci národného projektu Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce pracovnou skupinou č. 1.3.1. v zložení: *RNDr.Xavier Gubáš, Ing.Zoltán Gyurász, Mgr.Václav Hřích, Ing.Ján Kavec PhD., Ing.Marce Litvák Felix, Mgr.Andrej Martinec, RNDr.Jozef Minka, Ing.Milan Olexa PhD., Ing.Michal Páleník PhD., Ing.Tímea Szabóová, Doc.Ing. Koloman Vincze CSc., Ing.Vokounová Dana PhD.* a slúži ako všeobecná metodika monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb na Slovensku ako pre interné potreby NÚCZV tak aj pre prípadného externého zhotoviteľa

Tento materiál je dielom Národného ústavu celoživotného vzdelávania podľa autorského zákona č. 618/2003 Z.z. (predmetom jeho duševného vlastníctva), kde akékoľvek jej použitie (najmä rozmnožovanie, rozširovanie, sprístupňovanie, spracovanie, zaradenie, preklad, adaptácia s podobne) podlieha vždy najprv jeho písomnému súhlasu, ktorý musí byť udelený pred použitím diela.“

Na základe tohto materiálu vypracované výstupy monitoringu a prognózovania vzdelávacích potrieb a to najmä „Záverečná správa“, „Štatistická a kvalitatívna analýza dát aj s textovou interpretáciou“ a samotná „Prognóza vzdelávacích potrieb“ vypracovaná podľa § 23 zákona o celoživotnom vzdelávaní sa stáva majetkom NÚCZV.

Z výsledkov monitoringu bude vypracovaná Záverečná správa obsahujúca vyhodnotenia, dôležité závery a odporúčania za všetky segmenty monitoringu.

Záverečná správa sa odovzdá zadávateľovi v dohodnutej štruktúre a v dohodnutej forme v slovenskom jazyku (na požiadanie hlavné závery projektu aj v anglickom jazyku).

V prípade ak sa rozhodne monitorovanie a prognózovanie vzdelávacích potrieb realizovať v spolupráci s externým dodávateľom, tak ten zrealizuje v prezentáciu tejto Záverečnej správy.

Poznámky:

⁽¹⁾Z dôvodu jednotnej terminológie pre systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb je žiaduce využitie terminológie nasledovných štatistických klasifikácií:

*Štatistická klasifikácia ekonomických činností (SK NACE Rev. 2),
Štatistická klasifikácia zamestnaní (SK ISCO-08),
Klasifikácia štatistických územných jednotiek (NUTS).*

⁽²⁾Územná príslušnosť organizácie v rámci SR

Výberová vzorka organizácií je v členení podľa samosprávnych krajov SR na úrovni NUTS 3. Predmetom výberového skúmania sú odbornou komisiou definované regióny.

Klasifikácia štatistických územných jednotiek

Klasifikácia štatistických územných jednotiek bola vydaná Vyhláškou Štatistického úradu SR č. 438/2004 Z. z. z 19. júla 2004 pre potreby regionálnej štatistiky, pre poskytovanie porovnateľných údajov regionálnej štatistiky v rámci Európskeho štatistického systému a na analytické účely.

Systém kódovania klasifikácie pre jednotlivé regionálne a lokálne úrovne je kombináciou dvojmiestneho alfabetského kódu a číselného kódu. Pre túto oblasť platí Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1059/2003 z 26. mája 2003 o zostavení spoločnej klasifikácie štatistických územných jednotiek (NUTS).

⁽³⁾Ekonomická činnosť organizácie podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2

Výberová vzorka organizácií je v členení podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 na úrovni divízií. Predmetom výberového skúmania sú odbornou komisiu definované divízie SK NACE Rev. 2

Štatistická klasifikácia ekonomických činností

Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2 je vydaná Vyhláškou Štatistického úradu Slovenskej republiky z 18. júna 2007 č. 306/2007 Z. z. Táto národná štatistická klasifikácia je vypracovaná na báze spoločnej štatistickej klasifikácie

ekonomických činností v Európskom spoločenstve NACE Revision 2, ktorú pre krajiny Európskeho Spoločenstva stanovuje Nariadenie Európskeho Parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006. Toto Nariadenie je záväzné v celom rozsahu vo všetkých členských štátoch a uplatňuje sa od 1. januára 2008.

Predmetom klasifikácie sú všetky pracovné činnosti vykonávané ekonomickými subjektmi. Každá položka klasifikácie zahŕňa zoskupenie rovnorodých činností na príslušnom stupni triedenia. Používa sa pri všetkých štatistikách klasifikovaných podľa ekonomických činností. Určená je na kategorizáciu údajov, ktoré súvisia s ekonomickým subjektom ako štatistickou jednotkou. Je jedným z nástrojov na prípravu rôznych štatistik - výstupy, vstupy do produkčného procesu, tvorba kapitálu a finančné transakcie ekonomických subjektov.

Štruktúra klasifikácie - pomenovanie jednotlivých úrovní a ich označenie:

- 1. úroveň – sekcia - položka označená abecedným znakom,*
- 2. úroveň – divízia - položka označená dvojmiestnym číselným znakom,*
- 3. úroveň – skupina - položka označená trojmiestnym číselným znakom,*
- 4. úroveň – trieda - položka označená štvormiestnym číselným znakom,*
- 5. úroveň – podtrieda - položka označená päťmiestnym číselným znakom.*

Prvé štyri úrovne sú plne kompatibilné s európskou klasifikáciou NACE Revision 2 a piata úroveň sú národné položky vytvorené pre národné potreby na základe národných požiadaviek a potrieb.

(4) Veľkostná kategória organizácie (počet zamestnancov)

Výberová vzorka organizácií zahŕňa všetky veľkostné kategórie podnikov v členení podľa veľkostných skupín:

- 250 a viac zamestnancov*
- 50 až 249 zamestnancov*
- 20 až 49 zamestnancov*
- 0 až 19 zamestnancov*

(5) Štatistická klasifikácia zamestnaní

V tomto kroku stratifikácie nasleduje analýza profesijnej štruktúry už vybranej organizácie a testovanie, či v tejto organizácii sú zastúpené skúmané zamestnania.

Ak sa skúmané zamestnania (profesie) v analyzovanej organizácii nenachádzajú, je potrebné vybrať novú organizáciu, ktorá bude adekvátnou náhradou (musí spĺňať rovnaké kritériá – kraj, divízia SK NACE Rev. 2, veľkostná kategória organizácie). Opakovaná realizácia tohto kroku (výber novej organizácie) nasleduje, kým sa nenájde adekvátna organizácia. V prípade,

ak adekvátna organizácia neexistuje, musí to byť zohľadnené pri dopočtoch výberového súboru na základný súbor.

Štatistická klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08 bola vydaná vyhláškou Štatistického úradu SR č. 516/2011 Z.z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní (dňa 13.12.2011) s účinnosťou od 10.1.2012. Je plne kompatibilná s Medzinárodnou štandardnou klasifikáciou zamestnaní ISCO-08. Predmetom Štatistickej klasifikácie zamestnaní je kódové určenie a názvoslovné pomenovanie zamestnania, ktoré vykonáva jedna osoba podľa druhu vykonávanej pracovnej činnosti.

Štruktúra klasifikácie SK ISCO-08 má 5 úrovní:

*10 hlavných tried zamestnaní (jednomiestny kód)
43 tried zamestnaní (dvojmiestny kód)
130 skupín zamestnaní (trojmiestny kód)
436 podskupín zamestnaní (štvormiestny kód)
2147 jednotiek zamestnaní (sedemmiestny kód)*

(6) Preto ako model pri definovaní konkrétnych zamestnávateľov sa môže do úvahy brať napr. nasledovný model:

*profesie ktoré sú stabilne zaradene do zberu dát (cca 70 percent)
profesie kandidujúce na vyradenie (cca 15 percent)
profesie ktoré sú novo zaradene (cca 15 percent)*

(7) Nakoľko na projekte NSK sa ešte len bude pracovať,(ktorá obsahuje nielen popis pracovných činností, ale čiastočne sa dotýka i požiadaviek na vzdelanie). Nakoľko pri tvorbe vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania budú vo väčšej miere využívaní tí zamestnávatelia, ktorí pracujú v sektorových radách, zabezpečí sa tým kontinuita a prepojenosti s NSP a NSK. Zároveň, pre účely tohto národného projektu budú tvorcovia NSP a NSK v prvom rade pracovať na definovaní najžiadanejších kvalifikácií a povolání na trhu práce, ak už tieto nie sú popísané v NSP. V prípade, ak sa vyskytne odchýlka so zadanými vzdelávacími programami a budúcou NSK, ktorá, ak bude, bude minimálna, uvedú sa tieto vzdelávacie programy do súladu s NSK.

(12)Zákon č. 540/2001 Z. z o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.

(13)Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 358/2011 Z. z., ktorou sa vydáva Program štátnych štatistických zisťovaní na roky 2012 až 2014 zo dňa 7. októbra 2011.

(14)Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 378/2012 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška č. 358/2011 Z. z., ktorou sa vydáva Program štátnych štatistických zisťovaní na roky 2012 až 2014 zo dňa 21. novembra 2012.

(15)REGULATION (EC) No 1893/2006 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 December 2006 establishing the statistical classification of economic activities NACE Revision 2 and amending Council Regulation (EEC) No 3037/90 as well as certain EC Regulations on specific statistical domains.

(16)RADA EÚ: Odporúčanie Rady týkajúce sa národného programu reforiem Slovenska na rok 2013, ktorým sa predkladá stanovisko Rady k aktualizovanému programu stability Slovenska na roky 2012 – 2016 zo dňa 9. júla 2013 (2013/C 217/18). Štrasburg, 2013.

(17)RADA EÚ: Rozhodnutie Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov zo dňa 22. apríla 2013 (2013/308/EÚ). Štrasburg, 2013.

(18)EURÓPSKA KOMISIA: Program pre nové zručnosti a pracovné miesta č. KOM(2010) 682. Štrasburg, 2010.

(19)EURÓPSKA KOMISIA: Iniciatíva Príležitosti pre mladých č. KOM(2011) 933. Brusel, 2011.

(20)EURÓPSKA KOMISIA - OZNÁMENIE KOM(2007)359 „Smerom k spoločným zásadám flexiistoty: viac a lepších pracovných miest prostredníctvom flexibility (pružnosti) a istoty“, Brusel, 2007. URL<http://www.cep.eu/fileadmin/user_upload/Kurzanalysen/Flexicity/Kurz-Analyse_zu_KOM_2007-359.pdf>.

(21)EURÓPSKA KOMISIA - OZNÁMENIE KOM(2007)627 Výsledok verejných konzultácií o zelenej knihe Komisie „Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“, Brusel, 2007. URL<http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/follow_up_com_627_sk.pdf>.

(22)INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION: Resolution concerning updating the international standard classification of occupations. Geneva, 2007.

(23)THE EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING: Skills supply and demand in Europe, Medium-term forecast uo to 2020, Publication Office of European Union,, 2010, ISBN 978-92-896-0536-6.

- (24)ALEXY, J., MEČÁR, M.: *Matematická formulácia ekonomických problémov*. Trenčín, 2008. ISBN 978-80-8075-361-0.
- (25)BAKYTOVÁ, H. – URGON, M. – KONTŠEKOVÁ, O.: *Základy štatistiky*, Vydavateľstvo ALFA, Bratislava, 1979.
- (26)DUDOVÁ, I.: *Ekonomika vzdelávania*. Bratislava, 2007. ISBN 978-80-225-2307-3.
- (27)GREENWOOD, J., HERCOVITZ, Z., KRUSELL, P.: *Long Run Implications of Investment-Specific Technological Change*. *American Economic Review* roč. 87 č.3, 1997.
- (28)GUJARATI, D.: *Econometrics by Example*. Palgrave Macmillan, 2011. ISBN: 978-0-230-29039-6.
- (29)HANDY, Ch.: *Rethinking the Future*. London, 1997, ISBN 80-85943-80-8.
- (30)HOFFMANN, E.: *Implementing and up-dating the international standard classifications of occupations*. Geneva, 2001.
- (31)LUKÁČIKOVÁ, A. - LUKÁČIK, M.: *Ekonometrické modelovanie s aplikáciami*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2008. 144 s. ISBN 978-80-225-2614-2.
- (32)RIEVAJOVÁ, E. a kolektív: *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.
- (33)STANDING, G.: *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva: ILO, 1999.
- (34)ŠIKULA, M: *Konkurencieschopnosť slovenskej a českej ekonomiky - stav a perspektívy*. Zborník príspevkov zo slovensko-českej vedeckej konferencie. Ekonomický ústav SAV, Bratislava, 2006. 264 s. ISBN 80-7144-148-1
- (35)TEREK, M. - HRNČIAROVÁ, E.: *Výberové skúmanie*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2008, ISBN 978-80-225-2440-7.
- (36)VINCÚR, P. – ZAJAC, Š.: *Úvod do prognostiky*. Bratislava, 2007. ISBN: 978-80-89085-86-6.
- (37)AAKER, D. A. – KUMAR, V. - DAY, G. S. 2004. *Marketing Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2004. ISBN 0-471-45168-1.
- (38)BURNS, A. C. – BUSH, R. F. 2003. *Marketing Research*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2003. ISBN 0-13-120264-2.

1. Zákon č. 540/2001 Z. z o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov

(39) Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 358/2011 Z. z., ktorou sa vydáva Program štátnych štatistických zisťovaní na roky 2012 až 2014 zo dňa 7. októbra 2011

(40) Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 378/2012 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška č. 358/2011 Z. z., ktorou sa vydáva Program štátnych štatistických zisťovaní na roky 2012 až 2014 zo dňa 21. novembra 2012

(41) TEREK, M. - HRNČIAROVÁ, L.: Výberové skúmanie, Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2008, ISBN 978-80-225-2440-7.

(42) WRENN, B. – STEVENS, R. E. – LOUDON, D. L. 2007. *Marketing research. Text and cases.* New York: Haworth Press, 2007. ISBN 0-7890-2746-1.

(43) WILMSHURST, J. 1999. *The Fundamentals and Practice of Marketing.* Oxford: Butterworth-Heinemann, 1999. ISBN 0-7506-0997-4.

(44) VOKOUNOVÁ, D. – VILČEKOVÁ, L. 2010. *Možnosti marketingového prieskumu a oblasti jeho využitia.* in: *Aktuálne výzvy marketingu a ich uplatnenie v praxi.* s. 76-84. *Vedecké state.* Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM 2010. ISBN 978-80-225-3037-8

(45) RICHTEROVÁ, K. a kol. 2009. *Prieskumy pre marketingový manažment.* Bratislava: Sofa 2009. 377 s. ISBN 978-80-89033-66-9.

(46) PŘÍBOVÁ, M. a kol. 1996. *Marketingový výskum v praxi.* Praha: Grada Publishing, 1996. ISBN 80-7169-299-9.

(47) MIKUŠOVÁ, M. 2004. *The System of Business Performance Measurement in the New Economic Environment.* 11. *ECON 03'.* Ostrava: Technical University of Ostrava, Faculty of Economics, 2004, Vol. 10, no. 1, p. 316-321. ISSN 0862-7908, ISBN 80-248-0479-4.

(48) MIKLOŠÍK, A. 2011. *Informačné systémy marketingu.* Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. ISBN 978-80-225-3276-1.

(49) KOTLER, PH. – LEE, N. 2005. *CSR. Doing the most good for your company and your cause.* New Jersey: John Willey and Sons, Inc. 2005 ISBN 0-471-47611-0

(50) KOTLER, PH. - ARMSTRONG, G. - SAUNDERS, J. - WONG, V. 1996. *Principles of Marketing.* Prentice Hall Europe, 1996. ISBN 0-13-165903-0

(51) LUSCH, R. F. – LUSCH, V., N. 1987. *Principles of Marketing.* Boston: Kent Publishing Company, 1987. ISBN 0-534-03897-2.

(52) KEEGAN, W. – MORIARTY, S. – DUNCAN, T. 1992. *Marketing.* New Jersey: Prentice Hall, 1992. ISBN 0-13-719717-9.

(53)GREENBAUM, T. L.1991. *Focus Groups vs. One-on-Ones: The Controversy Continues. Marketing News* 25 (September 2, 1991, s. 16. in: CHURCHILL, G. A. – IACOBUCCI, D. 2002. *Marketing Research. Methodological Foundations. South-Western, 2002. ISBN 0-030-33101-3.*

(54)AAKER, D. A. – KUMAR, V. - DAY, G. S. 2004. *Marketing Research. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2004. ISBN 0-471-45168-1.*

(55)Monitorovanie vzdelávacích potrieb v Austrálii NILS-Monitoring Skills Imbalance.pdf

(56)Monitorovanie vzdelávacích potrieb v Írsku 100416egfsn-statement-of-activity-2009.pdf,
15072013-Skills_Supply-Presentation.pdf, 05072013-
Monitoring_Ireland's_Skills_Supply_2013-Publication.pdf

(57)Monitorovanie e-zručností v Európe Meskills Scenario and Foresight report_final.pdf

(58)web stránka Slovenskej asociácie výskumných agentúr [www.sava .sk](http://www.sava.sk)

(59)web stránka svetovej asociácie výskumných agentúr ESOMAR <http://www.esomar.org/>

(60)web stránka štatistického úradu www.statistics.sk

(61)Kniha: *Poznávaní budoucnosti jako výzva* , Potůček, Martin

(62)Kapitoly metodologie sociálních výzkumů, Reichel Jiří

(63)Výzkumné metody a statistika Walker Ian

(64)Moderní metody a techniky marketingového výzkumu, Kozel Roman, Mynářová Lenka, Svobodová Hana

(65)Marketingový průzkum Miroslav Foret

(66)Základy empirického výzkumu jevů pedagogických , Jiří Pelikán

(67)Aplikovaná statistika Jiří Pavlík a kolektiv

(68)Manuál prognostických metod , Jiří Pavlík a kolektiv

(69)Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/living_and_working_in_the_internal_market/c11065_sk.htm

(70)Národná sústava povolání – výstupné dokumenty <http://www.sustavapovolani.sk/informacie-o-nsp/o-nsp/vystupy>

(71) *Systém kvalifikácií v ČR 721_EQF_1_verze.pdf, Metodika_NSK_2012_web.pdf,*

NZabs_duben2011_pro_www.pdf, VYVOJ2010_pro_www2.pdf

(72) *E-učebnica je elektronická učebnica metodológie kvantitatívneho výskumu pre pedagógov* <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/index.php/o-ucebnici/charakteristika.php>

(73) *Web stránky zamerané na tvorbu prieskumov a dotazníkov* <http://www.dotaznik-online.cz>,
<http://www.dotazniky.com/>, <http://www.questionpro.com/questionnaire-design.html>,
<http://www.surveysystem.com/sdesign.htm>

(74) *Príručky tvorby prieskumov a dotazníkov MV-znaky, typy.doc, 00341-02.pdf*

(75) *Prieskumy v podnikoch.doc, dotaznik_skaly.pdf, 2010 Handbook of Survey Research.pdf, How_to_design_a_questionnaire.pdf*

(76) *Prieskumy zamerané na kvalifikačné potreby realizované na Slovensku Kvalifikačné požiadavky zamestnávateľov.pdf, Analyza uplatnitelnosti absolventov – Ineko.pdf, Nedostatok ľudí s potrebnou kvalifikaciou 2012-Manpowewr.pdf, Prieskum - prihraničný región – FAMO.pdf*

(77) *Národná sústava povolání – prehľad povolání* <http://www.sustavapovolani.sk/register-zamestnani>