

ULOHA VZDELAVANIA V PROSTREDÍ ORGÁNOV VEREJNEJ SPRÁVY

Gabriel Mihályi, Štefan Hronec

ABSTRACT

The growing importance of human capital from the perspective of social and economic development encourages governments and the society for its further development. Especially through formal education and lifelong learning whereby they can significantly affect its quality and quantity. The aim of this article is to introduce the role of education in the area of public administration and highlight the importance of qualification and improvement of human capital competencies of public administration in practice. For the purposes of research, examination of the impacts of investments in education and its effect to GDP in selected EU countries and analysis of qualifications and competencies of statutory representatives of local governments in Slovakia and their influence on effective economy in towns/municipalities.

KEY WORDS

Education. Public sector. Municipality. Competencies. Economy. Efficiency. Learning.

JEL CLASSIFICATION

H., I2/I21, I25

ÚVOD

Narastajúci význam ľudského kapitálu z pohľadu sociálneho a ekonomického rozvoja podnecuje vlády a spoločnosť rozvíjať ho najmä formou formálneho vzdelávania, prostredníctvom ktorého môžu vplývať na jeho kvalitu a kvantitu. Flexibilita z pohľadu trhu práce zohráva veľkú úlohu z dôvodu silného vplyvu technického pokroku. Od transformačných zmien začiatkom deväťdesiatich rokov až do súčasnosti verejná správa čelí novým a novým výzvam, pričom vzdelávanie hrá nepretržite významnú úlohu pri zavádzaní a riadení zmien v spoločnosti od budovania štátnosti, cez budovanie štátnych a samosprávnych inštitúcií. Už aj od vzniku samostatnej štátnosti Slovenskej republiky v roku 1993 birokratická kultúra verejnej správy čím ďalej tým viac by sa mala orientovať na

potreby občanov a na účelný a účinný výkon činnosti a dosiahnutie hospodárnosti pri vynakladaní verejných zdrojov.

Preto cieľom tohto príspevku je predstaviť úlohy vzdelania v prostredí verejnej správy a poukázať na dôležitosť kvalifikácie a zlepšenie kompetencií ľudských zdrojov verejnej správy v praxi a skúmanie vplyvu kvalifikácie a kompetencií na hospodárenie v miestnej samospráve t.j. v mestách a obciach, a taktiež ako v procese neustáleho učenia s potrebnými kompetenciami dosiahnuť dobré výsledky v oblasti manažovania, hospodárenia, finančného riadenia a trvalého zlepšovania činností a služieb verejnej správy.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

Vzdelanie a vzdelávanie je dôležitým faktorom ekonomického rastu. Vzdelávanie možno definovať ako proces získavania odborných, teoretických a praktických vedomostí, v priebehu vzdelávacieho procesu v školskom systéme, ale aj počas výkonu pracovných činností aj vo verejnej správe a jeho zložky v miestnej samospráve tj. v mestách a obciach. Vzdelanie (ako výsledok vzdelávacieho procesu) v podobe osvojených poznatkov a činností je hodnotovotvorné a prijaté hodnoty majú podiel na osvojovaní poznatkov a činností. Pri osvojovaní poznatkov, činností a hodnôt sa pestujú u človeka tiež charakterové, citové a vôľové vlastnosti, i vlastnosti telesné a rozumové, ktoré predstavujú jeho mimoekonomické účinky (Pařízek, 1991, s. 34).

Vzdelávanie je proces, v ktorom prevažuje informatívny aspekt a v ktorom jedinec získava a osvojuje si sústavu poznatkov, vedomostí, zručností a návykov i metódu ich získavania. Tieto poznatky majú jednak špecifické funkčné určenie napr. k výkonu povolania, ale aj kultivačnú povahu – formujú ľudskú osobnosť (Ďurič, Hotár, Pajtinka, 2000, s.500). V demokratickej spoločnosti nie je možné prijať spoločný súbor hodnôt bez minimálnych požiadaviek na gramotnosť a znalostí u všetkých občanov v spoločnosti. Vzdelávanie prispieva aj ku gramotnosti ako aj k rozvoju znalostí každého jednotlivca (Friedman, 1955).

Súčasná a budúca prax vo verejnej správe bude determinovaná, od schopnosti učiť sa v rámci organizácií a inštitúcií VS ako aj schopnosti a ochoty učiť sa každého jednotlivca. V 90. Rokoch XX. storočia v rámci stratégií UNESCO, OECD a EU miesto termínu celoživotného vzdelávania sa sústreďuje pozornosť práve na **celoživotné učenie**, ktorá ovplyvňuje formálne vzdelávanie, neformálne a informálne vzdelávanie (Bartoňková, 2002).

Aby sme lepšie chápali efekty a prínosy vzdelávania, musíme poznať aj jeho špecifiká. Zvláštnosti skúmal aj G. S. Becker (1975) v práci Human capital. Tieto charakteristiky alebo špecifiká sú dôležité pre pochopenie vzdelávania a jeho účinkov, prínosov a teda vzťahov k rozvoju každej spoločnosti a ekonomickému rastu.

Vzdelávanie je do istej miery komplementárne s technológiou. Vo verejnej správe napr. na úrovni obcí štatutár, ale aj celý manažment miestnej samosprávy môžu vzdelávanie najlepšie využiť vtedy, ak existujú zariadenia, ktoré dávajú ich používateľom možnosť využiť svoj potenciál. Ďalším špecifikom vzdelávania je jeho nepresnosť. Je viazané ku svojmu nositeľovi. Mobilita ľudského kapitálu je tak ohraničená fyzickou mobilitou jedinca, v tomto prípade hlavne štatutára. Z toho plynie, že výsledok vzdelávania, ako súčasť ľudského kapitálu sa tak pomalšie a ťažšie alokuje do miest, kde by mohlo byť efektívnejšie využité. Neskladovateľnosť resp. ťažká skladovateľnosť vzdelávania je ďalšia charakteristika. Životnosť ľudského kapitálu je ohraničená dĺžkou života človeka. To pre ekonomiku predstavuje úlohu neustále zabezpečovať reprodukciu ľudského kapitálu.

Návratnosť investícií do vzdelávania je spravidla dlhodobá. Táto charakteristika vyplýva z jeho naviazanosti na konkrétneho človeka. Podobne dlho trvá cyklus od investície do vzdelávania po pozorovateľné výsledky.

Posledným špecifikom je merateľnosť. Výsledky vzdelávania v riadení samosprávy sú ťažko merateľné. Vyplýva to aj z dlhého cyklu tvorby a zapojenia vzdelaných ľudí do ekonomickej aktivity. Napriek existujúcim metodikám je náročné presne merať psychické spôsobilosti ľudí. (Becker, G. S., 1975, s. 75-85).

Ekonomická funkcia vzdelania je daná vzájomnými vzťahmi medzi ekonomikou a vzdelaním. Ako uvádza Žižková (1989) tieto vzťahy je možné formulovať dvoma spôsobmi: ekonomický rozvoj je základným zdrojom rozvoja vzdelania; vzdelanie nie je len efektom ekonomického rastu, ale je súčasne aj jeho potrebnou podmienkou. Vzdelanie ako súčasť poznatkov zohráva kľúčovú úlohu vo vývoji štruktúry miestneho hospodárstva. Štatutári a manažment s vyšším vzdelaním sú schopní nielen iniciovať a realizovať štrukturálne zmeny, ale ich aj prijímať a prispôbovať sa im (Uramová, Valach, 2004).

Vzdelávanie svojimi účinkami ovplyvňuje ľudskú osobnosť ako fenomén, podieľa sa na formovaní celkového kultúrneho a duchovného obzoru ľudí, podieľa sa na kultivácii ľudských schopností a potrieb, pôsobí na voľbu i tvorbu spôsobu života (Žižková a kol., 1989).

Okrem uvedených ekonomických účinkov má vzdelanie ešte aj mimoekonomické účinky, ktoré vyplývajú z hlavného cieľa výchovy, a to: zabezpečiť všestranný a harmonický rozvoj

osobnosti. Tu zaradujeme uspokojovanie sociálnych potrieb a zabezpečovanie všestranného a harmonického rozvoja osobnosti (Benčo, 2000, s.134-135).

Ekonomické i mimoekonomické účinky vzdelania majú pre jednotlivca, ale i pre spoločnosť veľký význam. Nemožno niektoré z nich podceňovať ani preceňovať, mali by sa rozvíjať navzájom dopĺňovať.

1.1 Vzdelávanie a rozvoj kompetencií vo verejnej správe

Verejná správa pozostáva v rámci svojho organizačného systému zo štátnej správy, samosprávy a z verejnoprávnych korporácií. Pre účely práce hlavnou cieľovou skupinou skúmania sú miestne samosprávy t.j. mestá a obce. Výsledkom vzdelávania a praxe sú znalosti a schopnosti stelesnené v pracovnej sile, inak nazývané aj ľudský kapitál práve v miestnej samospráve. Tento pojem sa objavuje v ekonomickej teórii od 20. – 30. rokov minulého storočia popri pojme ľudské zdroje.

Chápanie ľudského kapitálu vo verejnej správe a v rámci miestnej samosprávy vychádza z komplexnosti vzdelania, hodnôt, motivácie a podnikateľského ducha, čo prináša nové ciele pôsobenia aj pre oblasť verejného sektora ako takého. Prostredníctvom rozvoja a využitia ľudského kapitálu a následne rozvoja a využitia ľudských zdrojov samosprávy je možné posilňovať hospodárnosť, efektívnosť a účelnosť vynakladaných verejných zdrojov.

Ľudský kapitál, nielen ten špecifický, ale aj všeobecný, zásadným spôsobom determinuje schopnosť štatutára a skupín (zastúpených poslancami a komisiami) narábať so zverenými verejnými zdrojmi pri zabezpečovaní kolektívnych statkov a zvyšovať prostredníctvom želateľných kompetencií úroveň spoločenského blahobytu.

Munich, (2000) vymedzuje ľudský kapitál ako tú zložku ľudských zdrojov, ktorú je možno ekonomicky vymedziť a zdôrazňuje, že ide predovšetkým o tie znalosti, zručnosti a schopnosti, ktorými je vybavený štatutár aj manažment a tieto vlastnosti majú nejaký vzťah k ekonomickej činnosti v rámci miestnej samosprávy. Tieto znalosti pritom určujú samotné kompetencie, ktorými musí jednotlivec disponovať pri výkone určitej činnosti.

Ako definuje Dudová „Pôvodná definícia ľudského kapitálu vychádza z predpokladu, že rozdiely v produktivite a mzdách jednotlivcov môžu vyplývať z rozdielov medzi ich produktívnymi schopnosťami“ (Dudová, 2009, s. 57).

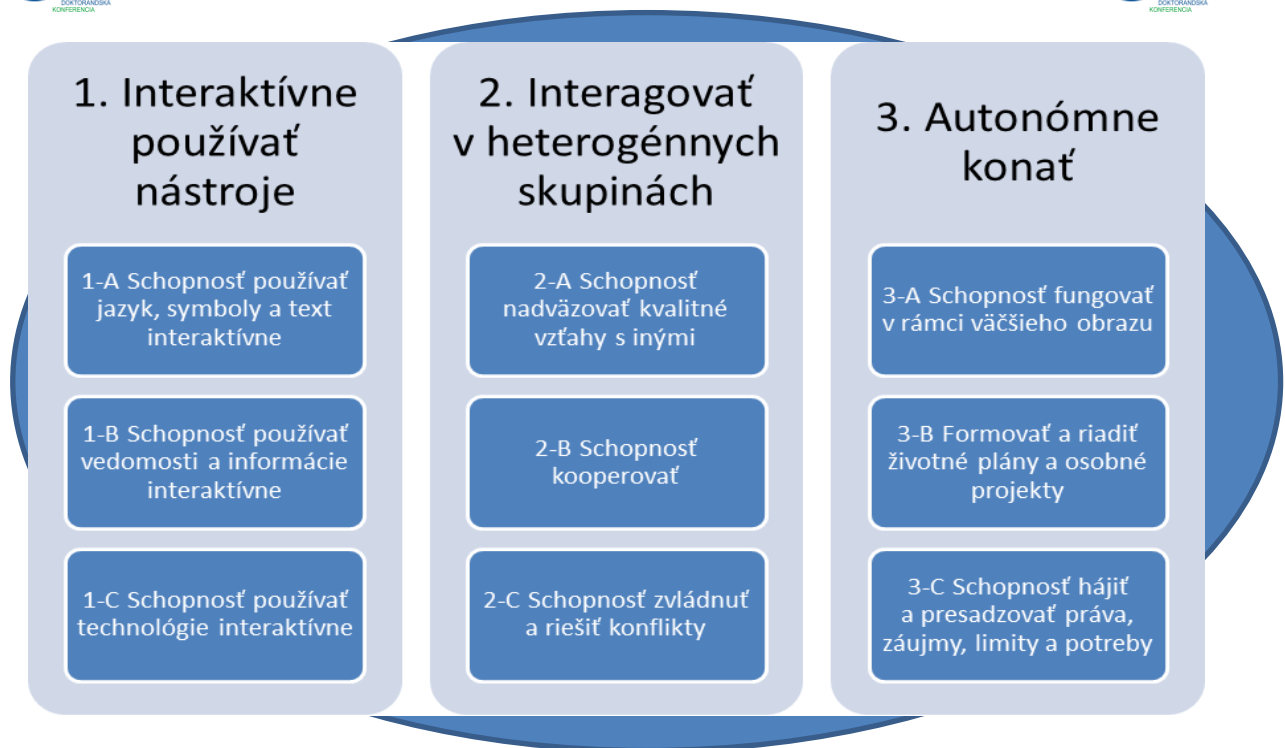
1.2 Kvalifikačné predpoklady a kompetencie v samospráve

Kompetencia v prostredí verejnej správy a v rámci nej samosprávy, obsahuje schopnosť

spĺňať komplexné požiadavky využívaním a mobilizovaním psycho-sociálnych zdrojov (vrátane zručností a postojov) v konkrétnom kontexte. Armstrong (2007) uvádza definíciu T. Schulza, ktorý priblížil vyššie spomínaný ľudský kapitál ako: „*Vezmite v úvahu všetky ľudské schopnosti, nech už sú vrodené, či získané. Vlastnosti, ktoré sú cenné a môžu byť vhodným investovaním rozšírené, budú tvoriť ľudský kapitál.*“ V tomto prípade rozdeľuje ľudský kapitál (kvalifikáciu, kompetencie) na zložku vrodenu, ktorú možno naďalej rozvíjať systematickým vzdelávaním, ako aj získanu, ktorá zahŕňa cieľavedomú činnosť počas odbornej prípravy, väčšinou počas vzdelávania vo formálnej vzdelávacej sústave. Druhá zložka je tá, ktorú získava jednotlivec v rámci svojich kvalifikačných predpokladov pri praktickom výkone pracovných činností (premieta sa do skúseností, znalostí a kompetencií).

Obecná samospráva ako súčasť verejnej správy, prijíma „dobré alebo zlé“ rozhodnutia, taktiež „kvalita a nekvalita“ poskytovaných služieb sa bezprostredne dotýkajú obyvateľov (rodín), ktoré na území obce žijú a pôsobia. Aby dokázala samospráva čeliť novým výzvam a rôznym vplyvom prostredia potrebuje vysokokvalifikovaných odborníkov, manažérov ale aj dobre pripravených miestnych politikov, ktorí sa budú orientovať na budúcnosť, ktorí dokážu určovať politiku v záujme občanov a obce, dokážu vytyčovať ciele a určovať rôzne stratégie na dosahovanie vytýčených cieľov. V súčasnosti ale aj v budúcnosti najdôležitejšiu úlohu v živote samospráv hrá ľudský faktor t.j. volení a menovaní predstavitelia, zamestnanci miestnych samospráv ako aj samotní obyvatelia. Ich úspešnosť alebo neúspešnosť sa odzrkadľuje v zručnostiach, schopnostiach a vedomostiach, ktoré sa orientujú na účinne a účelne využívanie všetkých zdrojov (sú to všetky materiálne, technické, finančné a najmä ľudské zdroje, ktoré sa môžu efektívnejšie využívať a zmobilizovať na dosiahnutie vytýčených cieľov) a informácií v rámci rôznych sociálnych a ekonomických nástrojov a metód v riadení a zabezpečovaní aktivít mesta alebo obce.

Kľúčové kompetencie, ktoré sa vzťahujú aj na štatutára a manažmentu samosprávy sú klasifikované v 3 rozšírených kategóriách podľa výstupov OECD (2001): Štatutár a manažéri miestnej správy majú byť schopní používať široký výber nástrojov na efektívnu interakciu so svojím prostredím: kognitívne (vedomosti, skúsenosti), materiálne, ako napr. digitálne technológie a tiež socio-kultúrne, ako napr. jazyk. Svoje kompetencie využívať na prácu v skupinách ako aj autonómne rozhodovať a konať v rôznych situáciách a odvieť výkon.



Obrázok 1: Kľúčové kompetencie podľa OECD

Zdroj: SPU Kľúčové kompetencie, 2001 (<http://www.statpedu.sk/clanky/projekty-projekt-keyconet/klucove-kompetencie>).

Ciele vzdelávania v samospráve by mali smerovať k vytváraniu spoločných vzdelávacích programov podľa politik, cieľov a požiadaviek so zainteresovaním dotknutých inštitúcií a kľúčových osôb, k rozvoju kľúčových kompetencií ľudí na rozhodujúcich miestach v samospráve, k rozvoju kľúčových kompetencií ľudí, ktorí sú aktívni (z rôznych sektorov), k rozvoju „učiacich sa samospráv“, podľa nových trendov vzdelávania k tzv. učiacim sa organizáciám“ a k podpore spoločenskej zodpovednosti na lokálnej úrovni - v sociálnej, ekonomickej a v environmentálnej oblasti (Mihályi, 2011).

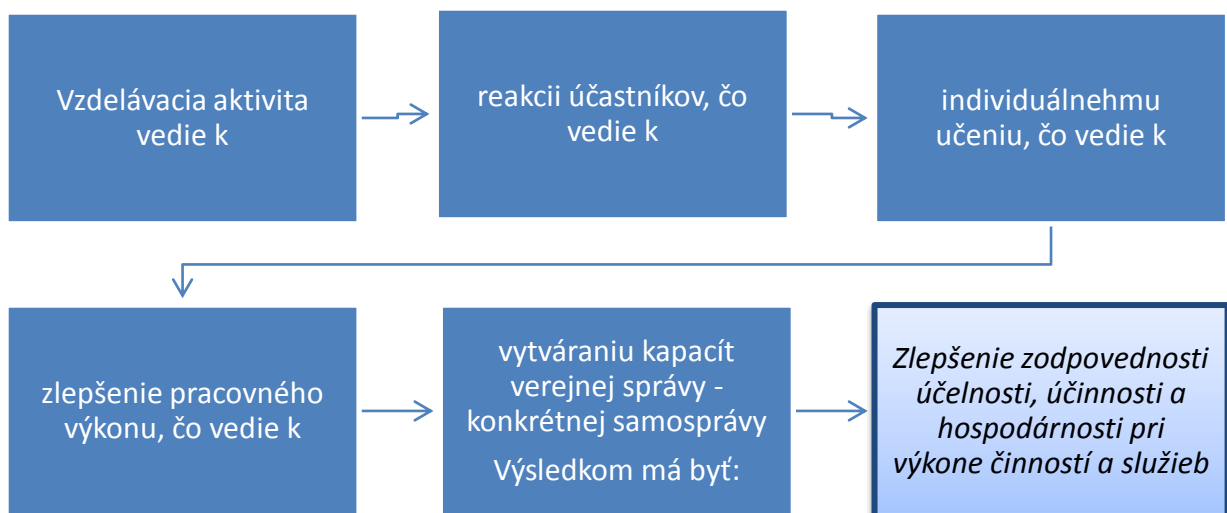
V samospráve je potrebné zamerať pri vzdelávaní podľa autorov Belza a Siegrista (Veteška, J. Tureckiová, M., 2008. s. 48-49.) na zlepšovanie sociálnych kompetencií (napr. komunikatívnosť, schopnosť pracovať v tíme), kompetencie vo vzťahu k vlastnej osobe (napr. samohodnotenie, schopnosť učiť sa a schopnosť myslieť, schopnosť niesť zodpovednosť), kompetencie v oblasti metód (napr. podpora kritického rozmýšľania, kreativita a schopnosť riešiť problémy, hodnotenie práce, výkonov a pod.).

Formovanie ľudského potenciálu a jeho premena na ľudský kapitál je základom novej ekonomiky z hraničných vedných disciplín, najmä však o poznatky z ekonómie, pedagogiky, integrálnej andragogiky, psychológie, sociológie a ďalších.(Benčo, Kuviková 2011)

Pri skúmaní možností merania účinkov vzdelania na hospodárnosť, efektívnosť a účelnosť v miestnej samospráve, budeme vychádzať z poznatkov prezentovaných v publikáciách autorov, ako sú W. F. Sharpe a G. J. Alexander (1990), vychádzajúcich z praktických skúseností získaných pri výkone finančného investičného poradenstva, R. D. Hendrikssona a R. C. Mertona (1981), J. T. McClavea a P. G. Bensona (1988), E. J. Eltona, M. J. Grubera (1986), ale aj slovenských a českých autorov, ako B. Chovancová, A. Jankovská, J. Kotlebová (2002), P. Kohout (2000), V. Mlynarovič (2001), K. Vlachynský (2006) a M. Synek (2000), ktorí sa zaoberajú analýzou finančného investovania a investovania ako takého, finančným manažmentom a tvorbou investičných stratégií v súkromnom sektore.

Formovanie ľudského potenciálu a jeho premena na ľudský kapitál je základom novej ekonomiky z hraničných vedných disciplín, najmä však o poznatky z ekonómie, pedagogiky, integrálnej andragogiky, psychológie, sociológie a ďalších. (Benčo, Kuviková 2011)

Hlavným testom dopadu vzdelávacieho programu je to, či sa výkon činností a služby samosprávy a iných organizácií verejnej správy poskytujúce služby zlepšili ako dôsledok vzdelávacích investícií. K hodnoteniu dopadu vzdelávacej aktivity konkrétnych účastníkov je veľmi praktický Kirkpatrickov model hodnotenia učenia, čo pre účely práce je prispôsobená pre potreby verejnej správy resp. konkrétnej miestnej samosprávy (FISHER, F., TEES, W. 1998).



Obrázok 3 Kirkpatrickov model hodnotenia učenia, prispôsobené

Prameň: Vlastné spracovanie

Niektoré prvky a princípy merania môžu byť prevzaté a aplikované aj v podmienkach verejného sektora. Mnohí autori, ako F. Ochraňa (1999, 2001, 2002), J. Nemeč., G. Wright, (1997), N. R. Murray, (2001), J. Peková a J. Pilný (2002), Y. Strecková, I. Malý (1998), využívajú pri riešení problematiky modifikované statické a dynamické metódy hodnotenia efektívnosti súkromných investícií. Z nich vznikli metódy využívané vo verejnom sektore na hodnotenie verejných výdavkových programov, ako sú CBA, CUA, CEA atď.

2 CIEĽ A METÓDY

Cieľom práce je tvorba podkladov pre tvorbu dizertačnej práce „*Kvalifikačné predpoklady štatutára a manažmentu miestnej samosprávy a jeho vplyv na hospodárenie obce*“ a definovanie vedeckých cieľov ; Na základe analýzy vybraných efektívne hospodáriacich samospráv identifikovať kvalifikačné predpoklady manažmentu miestnej samosprávy ktoré prispeli resp. vplývali na efektívnosť a dobré hospodárenie obce, za účelom vytvoriť štandardy a štruktúru vedomostí a zručností, ktorými by mal manažment disponovať a ktoré pozitívne pôsobia na efektívne hospodárenie samosprávy.

V súlade s vedeckým cieľom dizertačnej práce stanovíme nasledujúce predpoklady:

P₁: Výsledok hospodárenia samosprávy je závislá na kvalifikácii a kompetenciách štatutára a manažmentu miestnej samosprávy.

P₂: So zvyšujúcim sa stupňom vzdelania, kvalifikácie a rozvojom kompetencií dochádza k hospodárnejšiemu vynakladaniu verejných zdrojov a výsledku hospodárenia samosprávy.

Základom primárneho aj sekundárneho výskumu sú údaje získané vo vybraných miestnych samosprávach SR. Primárny a sekundárny výskum sa orientuje na reprezentatívny súbor miestnych samospráv na Slovensku. Výberový súbor obsahuje tak na obce ako mestá. Výberový súbor je stanovený na základe dvoch kritérií, ktorými sú veľkosť, určená na základe počtu obyvateľov a poloha, určená na základe priestorového rozloženia v rámci krajov SR. V základnom súbore sa budú nachádzať iba tie miestne samosprávy, ktoré majú viac ako 2 000 obyvateľov, ale určité zovšeobecnenia práca zafinuje aj pre vidiecke samosprávy s počtom obyvateľov do 2000 obyvateľov, lebo je ich na Slovensku 2 500 z celkového počtu 2927 obcí (vrátane mestských častí Bratislava a Košice).

3 VÝSLEDKY A DISKUSIA

Z kauzálnej analýzy rastu vyplýva, že v krajinách, ktoré dosiahli ekonomický rast, sa aj percentuálny podiel absolventov vysokých škôl zvýšil. Podľa regresných analýz existuje korelácia medzi hospodárskym rastom a úrovňou vzdelania. V krajinách, v ktorých investovali do rozvíjania kvality ľudského kapitálu, sa hrubý domáci produkt zvýšil o niekoľko percent. Z empirických štúdií a ankiet je zrejmé, že absolventi vysokých škôl zarábajú viac, lebo vstúpia na trh práce s lepšími a odbornejšími znalosťami.

Výsledky predbežného výskumu predbežne overia pozitívny vzťah vzdelania, kvalifikácie a kompetencií na makroúrovni. V prípade dokázania pozitívneho vplyvu možno predpokladať pozitívny efekt vzdelania a kvalifikácie aj na mikroekonomickej úrovni v prípade miestnych samospráv. Objektom kvantitatívnej analýzy na makro úrovni je Slovenská republika a vybrané krajiny EÚ. Krajiny boli zoskupené na určité homogénne skupiny, v ktorých predpokladáme spoločné znaky ako sú: približne podobné výdavky na vzdelávanie, porovnateľná výkonnosť ekonomiky, ako aj porovnateľná vzdelanostná štruktúra obyvateľstva. Kľúčovými metódami vedeckého skúmania sú metódy klasifikačnej analýzy, komparácie a abstrakcie pri tvorbe teoreticko-metodologického rámca riešenia problematiky; metódy kvantitatívnej analýzy s využitím štatistických metód spracovania a vyhodnotenia informácií a metódy syntézy a čiastočnej indukcie pri vyvodzovaní záverov výskumu. Sekundárny zber informácií z dostupných štatistík regionálnej databázy Štatistického úradu a databáz Eurostatu je realizovaný prostredníctvom konštruktívnej metódy vedeckého pozorovania. Získané informácie sú spracované a vyhodnotené prostredníctvom štatistických metód s dôrazom na regresnú a korelačnú analýzu. Výber krajín sme uskutočnili podľa komplexnosti dát počas celého časového obdobia. Hlavnými ukazovateľmi medzi ktorými sme skúmali závislosť je podiel obyvateľov s ukončeným stredným a vysokoškolským vzdelaním vyjadreným v %. Uvedený ukazovateľ predstavoval nezávislú premennú. Závislými premennými boli miera rastu HDP a výška HDP na obyvateľa vyjadrená v €.

Regresná rovnica nadobudla tvar: $y = 73,50 - 0,813 * x$. V prípade skúmania vplyvu vzdelania na výšku HDP na obyvateľa bol dokázaný pozitívny vzťah.

Nasledujúca tabuľka prezentuje výšku regresného koeficientu. S hodnotou 0,98 možno hovoriť o veľmi silnej priamej lineálnej závislosti. Znamená to, že sa obidve premenné vzájomne ovplyvňujú. Vzťah medzi závislou a nezávislou premennou dokazuje aj výška hodnoty spoľahlivosti. Dosiahla hodnotu 0,95, čo znamená, že zmenu závislej premennej

možno na 96 % vysvetliť nezávislou premennou. Znamená to, že vzdelanie predstavuje jeden z najvýznamnejších faktorov ovplyvňujúcich výšku HDP na obyvateľa.

Tabuľka 4 Výsledky korelačnej analýzy vplyvu vzdelania a HDP na ob. krajín V4

Násobné R	0,980572
Hodnota spoľahlivosti R	0,961521447
Nastavená hodnota spoľahlivosti R	0,957246052
Chyba str. hodnoty	430,8275517

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Eurostat, 2016

Regresný koeficient dosiahol 948,85. Znamená to, že s nárastom vzdelanostnej úrovne o 1 % stúpne HDP na obyvateľa o túto hodnotu. Ďalšie údaje budú zapracované v dizertačnej práci.

Výška dosiahnutého vzdelania štatutára a manažmentu pozitívne vplýva na ekonomickú výkonnosť miestnej samosprávy. Dôležitou súčasťou výkonu je etika, kompetencie a samotné osobnostné vlastnosti jednotlivcov.

VO fáze predvýskumu sme zmapovali vzdelanostnú štruktúru štatutárov a poslancov obecných a mestských zastupiteľstiev. Z regionálneho hľadiska sme Slovenskú republiku rozdelili na západ, stred a juh. V rámci týchto skupín sme sledovali 6 veľkostných skupín obcí a miest. Nasledujúca tabuľka prezentuje výsledky za západné Slovensko.

Tabuľka 33 Vzdelanostná štruktúra štatutárov a poslancov miestnej samosprávy v západoslovenskom kraji

Z. Slovensko	štatutár ZŠ a SŠ	štatutár VŠ	poslanci ZŠ a SŠ	poslanci VŠ
2000-4999	18	31	182	329
5000-9999	0	9	22	62
10000-19999	1	8	7	155
20000-49999	0	9	36	174
50000-99999	0	1	4	27
100000-	0	1	8	36
	štatutár % ZŠ a SŠ	štatutár % VŠ	poslanci % ZŠ a SŠ	poslanci % VŠ
2000-4999	36,7	63,3	35,6	64,4
5000-9999	0,0	100,0	26,2	73,8
10000-19999	11,1	88,9	4,3	95,7
20000-49999	0,0	100,0	17,1	82,9
50000-99999	0,0	100,0	12,9	87,1
100000-	0,0	100,0	18,2	81,8

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Eurostat, 2016

Na západnom Slovensku bolo najviac štatutárov so základným a stredným vzdelaním v obciach od 2000 do 4999 obyvateľov. V prípade poslaneckého zboru bolo toto vzdelanie zastúpené v obciach 2000 - 4999 a 5000 - 9999.

Na strednom Slovensku disponovala prevažná časť štatutárov vysokoškolským vzdelaním. Najviac zastúpení štatutári so stredoškolským vzdelaním boli v obciach od 2000 do 4999 obyvateľov. V tejto skupine obcí bolo zastúpenie jednej aj druhej skupiny poslancov vyrovnané.

Tabuľka 34 Vzdelanostná štruktúra štatutárov a poslancov miestnej samosprávy v stredoslovenskom kraji

S. Slovensko	štatutár ZŠ a SŠ	štatutár VŠ	poslanci ZŠ a SŠ	poslanci VŠ
2000-4999	6	18	110	110
5000-9999	0	7	39	48
10000-19999	0	5	25	63
20000-49999	1	3	22	70
50000-99999	1	0	6	25
100000-	0	0	0	0
	štatutár % ZŠ a SŠ	štatutár % VŠ	poslanci % ZŠ a SŠ	poslanci % VŠ
2000-4999	25,0	75,0	50,0	50,0
5000-9999	0,0	100,0	44,8	55,2
10000-19999	0,0	100,0	28,4	71,6
20000-49999	25,0	75,0	23,9	76,1
50000-99999	100,0	0,0	19,4	80,6
100000-	0	0	0	0

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Eurostat, 2016

S narastajúcim počtom obyvateľov v samosprávach stúpala aj počet poslancov a štatutárov s vysokoškolským vzdelaním. Nasledujúce grafy prezentujú vzdelanostnú štruktúru poslancov a štatutárov.

Na východnom Slovensku bolo zastúpenie štatutárov opätovne v najmenších samosprávach. Percentuálne zastúpenie vysokoškolsky vzdelaných poslancov rástlo opätovne s nárastom veľkosti samospráv.

Tabuľka 35 Vzdelanostná štruktúra štatutárov a poslancov miestnej samosprávy vo východoslovenskom kraji

V. Slovensko	štatutár ZŠ a SŠ	štatutár VŠ	poslanci ZŠ a SŠ	poslanci VŠ
2000-4999	8	17	130	96
5000-9999	0	7	42	46
10000-19999	1	2	30	58
20000-49999	2	5	28	66
50000-99999	0	1	3	28
100000-	0	1	4	46
	štatutár% ZŠ a SŠ	štatutár % VŠ	poslanci % ZŠ a SŠ	poslanci % VŠ
2000-4999	32,0	68,0	57,5	42,5
5000-9999	0,0	100,0	47,7	52,3
10000-19999	33,3	66,7	34,1	65,9
20000-49999	28,6	71,4	29,8	70,2
50000-99999	0,0	100,0	9,7	90,3
100000-	0,0	100,0	8,0	92,0

Zdroj: vlastné spracovanie na základe Eurostat, 2016

Pri menších obciach do 5000 obyvateľov prevládalo v prípade poslaneckého zboru nižšie vzdelanie. Výraznejšie rozdiely boli zaznamenané v prípade väčších samospráv.

Vedomosti, zručnosti a schopnosti jednotlivcov vyžadujú, systémové myslenie t.j. aby sme videli aj súvislosti. Vzdelávacie programy vždy musia mať interdisciplinárny charakter a je nevyhnutné poukázať na súvislosti medzi rôznymi vednými disciplínami. Je potrebné pri tom vychádzať z teoretických ako aj praktických vzdelávacích potrieb jednotlivca ako aj organizácie.

ZÁVER

V Európe v štruktúrach verejnej správy a najmä v mestách a obciach, prichádzajú v súčasnosti veľké zmeny aj v štruktúre urbanizácie - napäté novými vzormi sociálnych vzťahov vznikajúcich v čase a priestore. Veľa sociálnych problémov súčasných centrálnych miest a obcí závisí na spolužití, spolupráci, konkurencii a prekrytím rôznych "vrstiev" obyvateľov t.j. žijúcich v meste alebo v obci, dochádzajúcich, užívateľov ako aj podnikateľov.

Miestna samospráva so zaužívanými nástrojmi riadenia nemôžu odolávať proti vonkajším t.j. politickým, legislatívnym, ekologickým a najmä ekonomickým a vnútorným krízam, problémom, vplyvom obyvateľov, migrantov a pod., ktoré charakterizujú súčasnosť t.j. XXI. storočie. Preto je nevyhnutné systematicky analyzovať faktory a kompetencie

nevyhnutné pre účelné, efektívne a hospodárne riadenie vo verejnej správe – v štátnej správe ako aj v miestnej samospráve vo vzťahu na riešenie súčasných problémov a možný sociálno-ekonomický rozvoj. Zároveň vzdelávacie programy a kariérový rast manažmentu miestnej samosprávy t.j. volených predstaviteľov najmä štatutárov a vedúcich pracovníkov prispôsobovať podľa zadaných kvalifikačných predpokladov a požadovaných kompetencií, ktoré sú nevyhnutné pre úspešné riadenie obce a sociálno-ekonomického rozvoja regiónov.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. ARMSTRONG, M., 2007. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing. 2007. 789 s. ISBN 978-80-2471-407-3.
2. BARTOŇKOVÁ, H. (2009) *Teorie celoživotního vzdělávání*. UP v Olomouci, ICV Olomouc 2009
3. BENČO, J., KUVÍKOVÁ, H. a kol. 2011 *Ekonomika verejných služieb UMB v Banskej Bystrici*, ISBN 978-80-557-0323-7
4. BECKER, G.S. 1994. *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with SpecialReferences to Education*, In: HUDEC, O. a kol.: Podoby regionálneho a miestneho rozvoja, 2009, vydal: Ekonomická fakulta, TU Košice, s. 342-344, ISBN 978-80-553-0117-4. [online].[cit.2014-12-20]. Dostupné na: http://147.232.5.229/krvam/files/clanky/hudec/hudec_01.pdf
5. BENČO, J. 1992. *Ekonomické problémy vzdelania*. Bratislava: ES EU, 1992. ISBN 80 – 225 – 0416 – 5.
6. BENČO, J. a kol. 2000. *Sociálna politika a sociálny rozvoj*. Banská Bystrica: EF UMB, 2000. ISBN 80-8055-367-X.
7. COVEY, S.R.: *7 návykov pre úspešný a harmonický život – Ako zdokonaliť seba a svoje vzťahy s ľuďmi*. Open Windows Bratislava, 1997 ISBN 80-85741-05-9
8. DUDOVÁ, I. 2009. *Ekonomia vzdelávania*. Bratislava: EKONÓM, 2009. 167 s. ISBN 978-80-225-2750-7.
9. FISHER, F., TEES, W.D. (1998) *Hodnotenie dopadu tréningu. Séria tréningových materiálov*, Centrum spojených národov pre ľudské sídla (HABITAT), LSGAC-ICMA, Faber Bratislava 1998. ISBN 80-967503-7-2
10. FRIEDMAN, M., 1955 *The role of government in education*, 1955 From *Economics and the Public Interest*, ed. Robert A. Solo, copyright © 1955 by the Trustees of Rutgers College in New Jersey. [online] Dostupné na: <http://www.freerepublic.com/focus/f-news/1173402/posts> (cit.29-12-2016)
11. HRONEC, Š. 2008. *Verejné výdavky na vzdelávanie*. Banská Bystrica: OZ Ekonomia, Ekonomická fakulta UMB. Studia Oeconomica 38. 2008. ISBN 978-80-8083-654-2.

12. HRONEC Š., VICIANOVÁ HRONCOVÁ, J. *Vzdelanie a vzdelávanie ako nástroj zvyšovania flexibility na trhu práce* [online].[cit.2016-12-23]. Dostupné na: http://www.ef.umb.sk/konferencie/dvfp/pdf/prispevky/Hronec_Vicianova_Hroncova.pdf
13. KAMENÍČEK, J., 2003. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 248 s. ISBN 80-24604-49-3.
14. KOUBEK, J., 2007. *Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky*, Cover design © Petr Foltera, ISBN 978-80-7261-168-3
15. EÚ. 2011. *Lisabonská stratégia*,. [online].[cit.2015-12-20]. Dostupné na: <http://nuczv.sk/narodne-dokumenty-z-oblasti-celozivotneho-vzdelavania-celozivotneho-poradenstva/>
16. MUNICH, D., ŠVEJNAR J., 2000. *Souvislosti hospodářského a společenského růstu [on-line]. Národní vzdělávací fond*, 2000. 17 s. [cit. 2015-04-30] dostupné na: http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/studie.htm
17. NEMEC, J. 2000. *Verejná ekonomia*. Banská Bystrica: EF UMB, 2000. ISBN 80 – 8055 – 385 – 8.
18. OECD. 2010. *Education at glance*. [online].[cit.2014-12-20]. Dostupné na internete: <http://www.oecd.org/document/21/0,3746,en_21571361_33915056_35203221_1_1_1_1,00.html>. ISBN 978-92-64-07566-5
19. ONDREJKOVIČ, P. 2011. *Sociálny a kultúrny kapitál ako sociálne hodnoty, normy a ciele vo výchove a vzdelávaní*. Pedagogika. sk, 2011. 228 s.
20. PAŘÍZEK, V. (1996). *Obecná pedagogika*. PedF UK Praha: SPN.
21. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých, Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele 2*. rozšířené vydání, Vydala Grada Publishing, a.s., Praha 2014 ISBN 978-80-247-4806-1
22. SENGE, M.P.: *Piata disciplína manažmentu*. Open Windows Bratislava, 1995. ISBN 80-85741-10-5
23. *Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*, 2011. [online].[cit.2015-12-26]. Dostupné na: <http://nuczv.sk/narodne-dokumenty-z-oblasti-celozivotneho-vzdelavania-celozivotneho-poradenstva/>
24. Štátny pedagogický ústav *Kľúčové kompetencie*, [online].[cit.2017-1-20]. Dostupné na:
25. <http://www.statpedu.sk/clanky/projekty-projekt-keyconet/klucove-kompetencie> a OECD Definition and Selection of Competencies. <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>
26. URAMOVÁ M., VALACH E., 2007. *Význam vzdelania v ekonomických teóriách, prvé vydanie*, UMB, Banská Bystrica, ISBN 978-80-8083-371-8.
27. ŽÍŽKOVÁ J. a kol., 1989. *Ekonomika nevýrobní sféry - sociálně ekonomické aspekty vzdělávání a školství*, 1989, Vysoká škola ekonomická v Praze, ISBN 80-03-00028-9.

KONTAKT

Gabriel MIHÁLYI, Mgr.

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Ekonomická fakulta

Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovensko

mgabrielmihalyi@gmail.com

Štefan HRONEC, doc., Ing., PhD.

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Ekonomická fakulta

Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovensko

stefan.hronec@umb.sk