

INVESTOVANIE DO ROZVOJA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU AKO DETERMINANT EKONOMICKÉHO RASTU

INVESTING IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS A DETERMINANT OF ECONOMIC GROWTH

Anna Marhefková

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá investovaním do rozvoja ľudského kapitálu a poukazuje na spôsob porovnávania výnosov a nákladov z týchto investícií. Ľudský kapitál je súhrn nadania, praktických vedomostí, schopností a zručností zamestnanca, ktoré nadobudol výchovou a vzdelávaním. Tieto atribúty, ak sa do nich investuje, zvyšujú produktivitu a využiteľnosť zamestnanca v spoločnosti. V tomto príspevku poukazujeme na metódy vzájomného porovnávania nákladov a výnosov, ktoré pomáhajú pri správnom rozhodovaní o uskutočnení investície. Aj motívy vedúce k investovaniu do ľudského kapitálu ovplyvňujú okolnosti ako vplyv okolia, alebo mzdová diferenciácia. Návratnosť investície predpokladá ďalší prínos a ekonomický rast pre spoločnosť aj zamestnanca. Prosperita a efektívnosť rozvoja je determinovaná ľudským kapitálom, ktorý je špecifický, jedinečný a spájaný s konkrétnou osobou.

Kľúčové slová: ľudský kapitál, investície do ľudského kapitálu, motívy k investovaniu

JEL Code: A13, D03, J24

Abstract

The article deals with investment in human capital development and points out the method of comparison of revenues and costs of these investments. Human capital is the sum of talents, practical knowledge, abilities and skills of employees, acquired education. These attributes, if they do invest, improve productivity and usability of employees in the company. In this paper we point out the method of mutual comparison of costs and benefits that help make the right decisions on the investment. And motives leading to investment in human capital influencing factors such as environmental influences or wage differentiation return on investment implies

further benefits and economic growth for the company and the employee. Prosperity and development effectiveness is determined by human capital, which is a specific, unique and associated with a particular person.

Key words: Human Capital, Investments in Human Capital, Incentives to Invest

JEL Code: A13, D03, J24

Úvod

Postavenie spoločnosti v dnešnom globalizovanom a dynamicky sa rozvíjajúcom hospodárskom trhu, konkurencieschopnosť, ekonomický rast a celkovú prosperitu spoločnosti výrazne ovplyvňuje využívanie kvalitného ľudského kapitálu. Ekonomická úspešnosť každej spoločnosti závisí práve od rozvoja a implementácie ľudského kapitálu do pracovného procesu, získavania skúseností z vlastného fungovania, neustáleho zdokonaľovania systémov podporujúcich intelektuálny a emocionálny rast. V príspevku sa zameriavame na problematiku v oblasti investícií a rozvoja ľudského kapitálu, vzájomným porovnávaním výnosov a nákladov, využívaním praktických vedomostí, zručností a schopností človeka, ktoré zvyšujú jeho produktivitu a využiteľnosť v spoločnosti.

1 Vymedzenie pojmu ľudský kapitál

Pod pojmom ľudský kapitál rozumieme zosobnenie všetkých vedomostí, skúseností a znalostí nadobudnutých jedincom - zamestnancom. Je nevyčerpatelným zdrojom, ktorého rozvíjanie znamená zvyšovanie produktivity práce, čo má za následok vyššiu ekonomickú výkonnosť spoločnosti. Potrebu ľudských kompetencií a dôležitosť zapojenia ľudského faktoru potvrdzuje i Štefančíková¹. Pre ekonomicky úspešnú spoločnosť je dôležité, aby bola založená na vedomostiach, kladie sa dôraz na hmotný či finančný kapitál, ale nemenej dôležitý je aj aspekt ľudského kapitálu. Rozvoj a napredovanie spoločnosti závisí od kreatívneho, inovátorského myslenia, ktorého zdrojom tvorby je práve ľudský kapitál. Ľudský kapitál je ďalej ovplyvňovaný faktormi, na základe ktorých sa ďalej rozvíja a zdokonaľuje. Investovanie do kvality rozvoja ľudských zdrojov determinuje ekonomickú prosperitu spoločnosti a dynamické napredovanie. V podmienkach vytvárania znalostnej ekonomiky

¹ Štefančíková, A. (2012). Selected aspects of people's involvement to quality management system in the wood processing company. Wood and furniture industry in times of change – new trends and challenges. Trnava: UCM, s. 125 – 132. ISBN 978-80-8105-374-0

Ľudský kapitál je najcennejším a najvýznamnejším ekonomickým prostriedkom spoločnosti, dôležitým zdrojom konkurenčnej výhody pre organizáciu akéhokoľvek druhu činnosti. Teda, ľudské zdroje – to sú cenné zdroje, prinášajúce reálny zisk. Ekonomický rast spoločnosti je determinovaný aj ľudským kapitálom, ktorý je jedinečný a spätý so svojim nositeľom.

2 Náklady a výnosy z investície do ľudského kapitálu

Ľudský kapitál sa považuje za kapitál spoločnosti, do ktorého sa investuje, a spätne sa od investície očakáva výnos. Touto investíciou je vzdelávanie. Takto vzniká potreba efektívneho rozvoja a vzdelávania, ktoré prinesie ďalší rast spoločnosti, zamestnancov a spokojnosti všetkých stakeholderov. Straty môže priniesť len náhodné, neriadené vzdelávanie, ktoré nenadväzuje na dlhodobú stratégiu podniku.

Pod investíciami do ľudského kapitálu chápeme všetky činnosti, ktoré vedú k zvýšeniu kvality ponúkanej práce. Tieto činnosti by potom mali mať trvalý, alebo aspoň opakovaný, vplyv na naše príjmy, či už majú charakter peňažný a / alebo psychický². Dôležitou vlastnosťou je, že nejde len o jednorazový vplyv investície. Samotná investícia do ľudského kapitálu však môže byť jednorazová, rovnako ako môže byť vo forme nejakej trvajúcej činnosti. Výsledok takejto investície sa potom prejavuje dlhodobo. Pri investovaní do ľudského kapitálu dochádza k zdokonaľovaniu zručností, zlepšovaniu svojich zdrojov, čo je označované ako ľudské zdroje, čím následne dochádza k zvýšeniu peňažných aj nepeňažných príjmov. Rozhodovanie, či investovať alebo vôbec nie, závisí na porovnávaní nákladov, ktoré je nevyhnutné na investíciu vynaložiť, a výnosov, ktoré by investícia mala priniesť. Cieľenejší výber znamená menšie nároky na školenia novoprijatých pracovníkov, rýchlejšie adaptovanie sa na firemnú kultúru. Pravidelné porovnávanie na báze kompetencií usmerňuje ich ďalší rozvoj. Hodnotení aj hodnotitelia si osvojujú jednotný jazyk na pomenovanie dobrých pracovných výkonov a kvalít, ktoré k nim vedú.

2.1 Náklady a výnosy zo vzdelania

² Vojtovič, S., Krajňáková, E. (2014). Development of new economy human capital. Vadyba : Journal of management. ISSN 1648-7974. Vol. 25, No. 2 (2014). P. 145-150.

Investície do vzdelania, napr. o nákladoch a výnosoch vysokoškolského štúdia. Náklady takejto investície môžeme rozdeliť na priame a nepriame. Výnosy potom môžeme nachádzať vo forme peňažných aj nepeňažných.

Tab. 1: Náklady a výnosy investícií do ľudského kapitálu

	NÁKLADY	PRIAME ZISKY	NEPRIAME ZISKY
VEREJNÉ	verejné výdavky na vzdelávanie	vyššie peňažné príjmy a s tým súvisiace vyššie odvodové a daňové zaťaženie, nižšie alebo minimálne využívajúce sociálne transfery, vyššia zamestnanosť a odbornosť týkajúca sa osôb s vyšším stupňom vzdelania	zdravší životný štýl, nižšia kriminalita, lepšia sociálna súdržnosť, ekonomický rast
SÚKROMNÉ	súkromné výdavky na vzdelávanie	vyššie príjmy spojené s vyšším vzdelaním, lepšie šance, možnosti na zamestnanie, kontakty lepšie uplatnenie sa na trhu práce vyššia pozícia, respektíve postavenie v zamestnaní	väčšia realizácia, osobné uspokojenie, pevnejšie zdravie, zdravý životný štýl kultúra

Zdroj : Vlastné spracovanie

Náklady na investíciu:

-priame náklady na investíciu predstavujú reálne vynaložené náklady na štúdium. Patrí sem platenie školného, nákup všetkých študijných pomôcok, kníh a učebníc a iné rôzne poplatky.

-nepriame náklady na štúdium majú charakter nákladov obetovaných príležitostí, pretože tieto náklady predstavujú príjmy, o ktoré študent vysokej školy príde kvôli štúdiu. Sú to príjmy, ktoré by získal, keby vstúpil na trh práce už ako absolvent strednej školy.

Výnosy z investície:

Ak sa rozhodneme investovať do vzdelania na vysokej škole, očakávame isté peňažné výnosy v podobe vyšších budúcich príjmov, ktoré absolvent vysokej školy bude získavať po celú dobu aktívneho života. Takýto človek môže na trhu práce ponúknuť kvalifikovanejšie schopnosti, ktoré obsahujú aj vyšší ľudský kapitál. Z toho vyplýva predpoklad, že čím vyššie je dosiahnuté vzdelanie, tým by sme mali získať lepšie pracovné miesto a samozrejme aj vyšší príjem. Nepeňažné výnosy bývajú spájané práve s lepším pracovným miestom. Očakávame vyššie spoločenské postavenie, lepšie pracovné prostredie, nové kontakty, alebo aj nadväzovanie nových vzťahov³.

Pod pojmom verejné výdavky na vzdelávanie sa rozumie náklady na poskytovanie široko dostupného a kvalitného vzdelávania. Zahŕňajú priame náklady na vzdelávacie inštitúcie a transfery súkromným subjektom, ktoré sú hradené z verejných zdrojov, t.j. štátnych, regionálnych a miestnych verejných rozpočtov. Transfery sa potom premieňajú do rôznych príspevkov, štipendií či pôžičiek na štúdium. Pod pojmom súkromné výdavky na vzdelávanie rozumieme jednak subjektívnu významnosť vzdelania pre jednotlivca, ako aj financovanie a platby školného. Priame verejné výnosy – vďaka vyššiemu vzdelaniu budú zarábať viac peňazí, s čím súvisí vyšší základ pre zdanenie, čo korešponduje s vyšším príjmom pre štát do štátnej kasy. Poklesne nezamestnanosť, pretože sa ľudia lepšie a ľahšie uplatnia na trhu práce a sociálne transfery nebudú využívať, resp. v minimálnom čase a miere. Pevné zdravie je dôležitý predpoklad ako nestratiť výnosy v podobe vyššej mzdy, resp. chcieť ich získať čo najdlhšie a preto je nutné dbať o svoje telesné a duševné zdravie.

2.2 Metódy porovnávania nákladov a výnosov

Metódy, ktoré je možné použiť pre rozhodovanie, či investíciu uskutočniť alebo nie.

K tomu slúži metóda čistej súčasnej hodnoty alebo metóda vnútorného výnosového percenta.

Metóda čistej súčasnej hodnoty (Net Present Value, NPV) rieši problém vzniknutý časovým posunom medzi vynaložením nákladov a získavaním výnosov. Aby sme mohli náklady a výnosy porovnávať v súčasnosti, musíme budúce výnosy diskontovať. Súčasná hodnota budúcich výnosov z investície sa počíta podľa vzorca (1) (Brožová, D., 2006).

$$PV = E_0 + \frac{E_1}{(1+r)^1} + \frac{E_2}{(1+r)^2} + \frac{E_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{E_n}{(1+r)^n}$$

³ Brožová, D. (2006). Kapitoly z ekonomie trhu práce. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7

(1)

E - očakávané budúce príjmy. Zahrnuté náklady investície v podobe záporných príjmov;

n - očakávaná doba, počas ktorej budú získavané príjmy;

r - úroková miera

Súčasná hodnota zahŕňa náklady ako záporné príjmy. Počas doby päťročného štúdia na vysokej škole budú teda očakávané budúce príjmy negatívne, to znamená, že E0 až E4 budú záporné čísla. Takto môžeme priamo vypočítať čistú súčasnú hodnotu budúcich výnosov z investície, pretože $PV = NPV$. Kritériom pre rozhodovanie je vzťah $PV > 0$. Ak čistá súčasná hodnota budúcich výnosov z investície je kladné číslo, potom by človek mal investovať. Ak čistá súčasná hodnota je číslo záporné, znamená to, že náklady na investíciu sú vyššie, než budúce výnosy z investície a preto nie je investícia vhodná (Brožová, D., 2006). Metóda čistej súčasnej hodnoty je z teoretického hľadiska najpresnejšou metódou, ktorá pomocou diskontovania rešpektuje faktor času. Súčasne berie do úvahy všetky akékoľvek výsledné toky peňazí, ktoré sú späté s investíciou. Metódu čistej súčasnej hodnoty môžeme použiť v prípade, že ide o konvenčný peňažný tok, alebo aj v prípade, že peňažný tok je nekonvenčný. Nevýhodou metódy je, že býva ovplyvnená úrokovou mierou, ktorá je zvolená a nedá sa zistiť presná ziskovosť investície. Metóda vnútorného výnosového percenta druhou možnosťou, ako sa rozhodovať o investícii do ľudského kapitálu je metóda vnútorného výnosového percenta. Vnútorné výnosové percento z investície je taká miera výnosu, pri ktorej je čistá súčasná hodnota budúcich miezd rovná nule, čiže taká miera výnosu, pri ktorej je čistá súčasná hodnota rovnako veľká ako náklady na investíciu. Rovnica pre zistenie vnútorného výnosového percenta je takmer rovnaká ako rovnica čistej súčasnej hodnoty. Len teraz nepracujeme s trhovou úrokovou mierou r, ale zisťujeme, pri akej úrokovej miere p je čistá súčasná hodnota rovná nule. Rovnica má potom podobu vzorca (2) (Brožová, D., 2006)

$$PV = E_0 + \frac{E_1}{(1+p)^1} + \frac{E_2}{(1+p)^2} + \frac{E_3}{(1+p)^3} + \dots + \frac{E_n}{(1+p)^n}$$

(2)

E - očakávané budúce príjmy (zárobky). Zahrnuté náklady investície v podobe záporných príjmov;

n - očakávaná doba, počas ktorej budú získavané príjmy;

p - vnútorné výnosové percento.

Kritériom rozhodovania je vzťah $p = r$, čiže vnútorné výnosové percento je rovné trhovej úrokovej miere, ktorá je predstavovaná cenou vypožičaného kapitálu. Ak je $p > r$, potom je investícia zisková. (Brožová, D., 2006). Pri rozhodovaní o uskutočnení investície väčšinou vedie k rovnakým výsledkom, ako metóda čistej súčasnej hodnoty a rovnako táto metóda rešpektuje všetky podstatné faktory. Výhodou metódy vnútorného výnosového percenta je, že výsledok je možné porovnať s alternatívnou investíciou. Nevýhodou, rovnako ako u čistej súčasnej hodnoty - nie je možné zistiť budúci zisk, ktorý investícia prinesie. Na druhej strane, na rozdiel od čistej súčasnej hodnoty, nemôžeme pomocou vnútorného výnosového percenta počítať s nekonvenčnými peňažnými tokmi. V takom prípade existuje viac vnútorných výnosových percent a pre posudzovanie investície by sa malo postupovať podľa čistej súčasnej hodnoty.

3 Motívy vedúce k investovaniu do ľudského kapitálu

Rozhodovanie o investovaní do ľudského kapitálu ovplyvňujú mnohé okolnosti, vyplývajúce zo samotného života jedinca i spoločnosti. Dôsledná analýza a vyhodnotenie kladov a záporov by mali pomôcť investorovi rozhodnúť sa a zvoliť správnu voľbu.

Vplyv okolia - ku kladným motívom môžeme tiež zahrnúť aj pôsobenie okolia. Ak v našom okolí väčšina ľudí investuje, potom to vnímame ako motív konať to isté. Pokiaľ by sme neinvestovali, mohli by sme voči nášmu okoliu zaostávať. Úroveň nášho života by sa dostala ďaleko za priemer ostatných tak z hľadiska peňažných výnosov, ako aj z hľadiska nepeňažných, čiže z hľadiska nášho spoločenského postavenia.

Mzdová diferenciácia - za motív investovať do ľudského kapitálu môžeme považovať aj rozdiely medzi príjmami vysokoškolákov a príjmami, ktoré získavajú absolventi stredných škôl. Motív investovať sa skrýva v tom, že čím väčší bude tento rozdiel, alebo o koľko väčšie príjmy má vysokoškolák oproti stredoškôlkovi, tým viac sa bude investovať do vzdelania na vysokej škole. Ak sa však ale zvýši počet študentov na vysokých školách, následne dôjde aj k zvýšeniu ponuky práce absolventov vysokých škôl, čo môže mať za následok znižovanie ich miezd (Brožová, D., 2006).

Neistota a riziko - nie všetky motívy musia mať na investície pozitívny vplyv. Existujú aj skutočnosti, ktoré od investícií odrádzajú. Medzi takéto skutočnosti patrí napríklad, že ľudský kapitál je najmenej likvidné aktívum, teda ho nie je možné ani predat', ani nakúpiť. Musíme taktiež vziať do úvahy, že keď už investujeme, výnosy, ktoré z investície skutočne získame,

väčšinou sa líšia od výnosov, ktoré sme očakávali. Táto skutočnosť je zapríčinená istými faktormi neistoty. Medzi tie patrí predovšetkým neistota týkajúca sa dĺžky života - ľudia nemajú istotu, aké dlhé bude obdobie, počas ktorého budú získavať výnosy zo svojej investície⁴. Ďalšou neistotou je, že si nie sú istí svojimi vedomosťami a zručnosťami. Táto nedôvera vo svoje schopnosti sa prejavuje hlavne u mladých ľudí. Existujú ale aj mnohé ďalšie neistoty, ktoré vychádzajú z rôznych udalostí a nemôžeme ich predvídať.

4 Celoživotné vzdelávanie ako forma získavania ľudského kapitálu

Celoživotné vzdelávanie by sme mohli rozdeliť na vzdelanie získané pred vstupom na pracovný trh a následné vzdelanie získavané do konca života, ktoré môžeme označiť ako vzdelanie ďalšie. Pod pojmom ďalšie vzdelanie rozumieme vzdelávanie dospelých ľudí, je uskutočňované za rôznymi účelmi, v rôznych podobách a rôznymi inštitúciami. Oproti počiatočnému vzdelávaniu je ďalšie vzdelávanie viac diverzifikované a to z hľadiska ľudí, ktorí sa chcú vzdelávať, z hľadiska poskytovateľov vzdelania, líšia sa aj ciele, metódy či obsah vzdelávania.

4.1 Pracovná príprava

Majitelia spoločností, prípadne vrcholoví manažéri spoločností, často nechcú vkladať peniaze niekam, odkiaľ nevidia isté ekonomické výsledky. Jedny z týchto investícií smerujú na rozvoj ľudského kapitálu. Ale práve oblasť ľudského kapitálu je príležitosťou, ako lepšie získať nejaké konkurenčné výhody. Preto pracovná príprava, ako jedna z foriem rozvoja ľudského kapitálu, by nemala byť zanedbávaná. Pracovnou prípravou môže človek získať veľkú časť svojich zručností a schopností. Podľa toho, ako sa na príprave podieľajú zamestnávateľia a pracovníci, môžeme odlíšiť dva typy prípravy (Brožová, D., 2006):

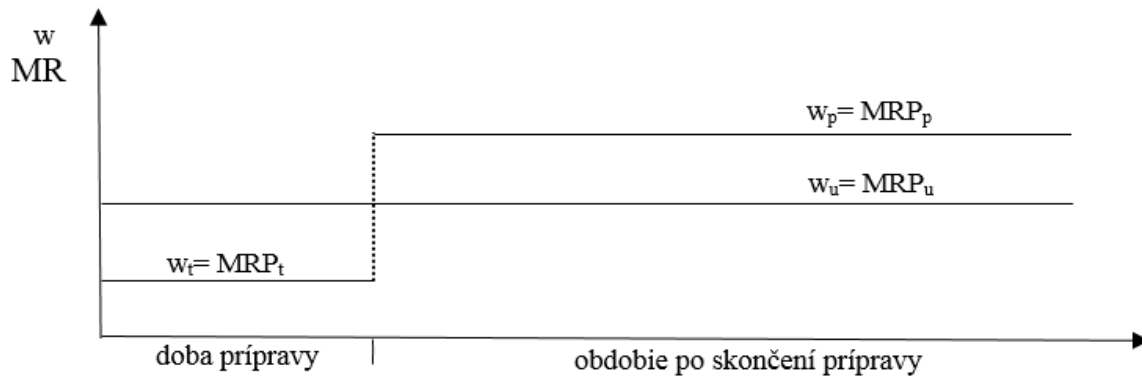
4.2 Všeobecná príprava

Vo všeobecnej príprave pracovníci získavajú zručnosti a schopnosti, ktoré sú použiteľné vo firme alebo odvetví. Náklady takejto prípravy nesie pracovník a to v podobe nižšej mzdy (wt), ktorá je mu priznaná pre obdobie pracovnej prípravy. Po skončení prípravy by mal byť pracovník produktívnejší, a preto by mu firma na základe práve vyššej produktivity mala priznať mzdu vyššiu (wp). Pokiaľ by nedošlo ku zvýšeniu mzdy, pracovník by si mohol nájsť

⁴ Štefánčiková, A. (2015). Investície do rozvoja ľudského kapitálu v kontexte ekonomického myslela. Sociálno-ekonomická revue. ISSN 1336-3727- Roč.13,č.2 (2015), s.33-40

nové zamestnanie, kde by získané schopnosti a zručnosti uplatnil za vyššiu mzdu. Vyššia mzda teda kompenzuje náklady, súvisiace s pracovnou prípravou. Obr.1

Obr. 1: Náklady a výnosy všeobecnej pracovnej prípravy



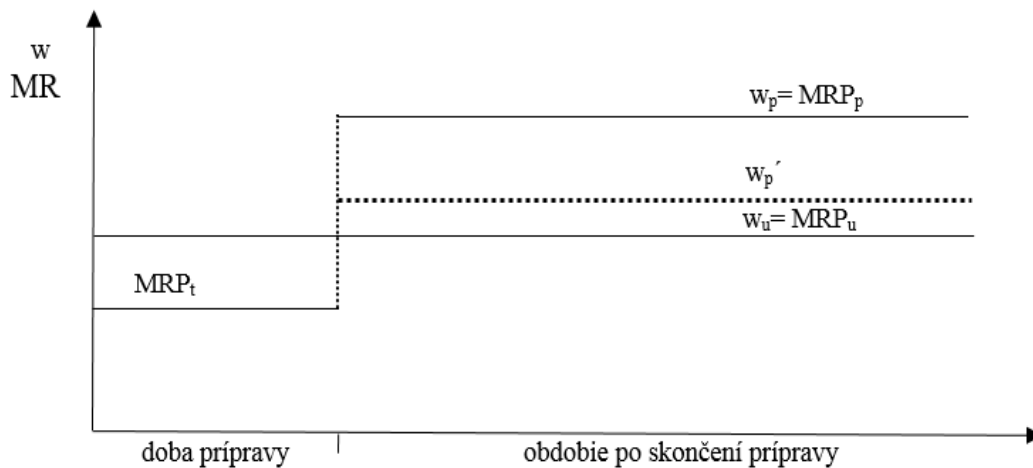
Zdroj: Brožová, D., 2006

Okrem už uvedených w_t a w_p je znázornená ešte mzdová sadzba w_u , ktorá predstavuje situáciu, pri ktorej sa zamestnanec nezúčastnil všeobecnej prípravy. MRP znamená príjmy z medzného produktu práce, podľa indexov taktiež rozlíšených na medzné produkty v priebehu prípravy, bez prípravy a po skončení prípravy.

4.3 Špecifická príprava

V tomto prípade pracovníci získavajú veľmi špeciálne schopnosti a zručnosti, ktoré pracovník môže použiť len v konkrétnej firme t.j, ktorá prípravu organizovala. Pracovník je teda produktívnejší len pre túto konkrétnu firmu. Na rozdiel od prípravy všeobecnej, tu nesie náklady firma. Pracovník v tomto prípade nenesie žiadne náklady. V priebehu prípravy je pracovník ocenený mzdou (w_u), ktorá v tej danej chvíli je vyššia, než podiel pracovníka na produkte a príjme firmy (MRP_t). Po skončení prípravy firma nemusí zvýšiť pracovníkovu mzdu na úroveň jeho vyššej produktivity (MRP_p). Ak však ale firme na pracovníkovi záleží, aby neodišiel, môže mu zvýšiť mzdu (w_p'), ktorá bude ale stále nižšia, než produktivita zvýšená touto pracovnou prípravou. Tým dochádza aj k rozdeleniu výnosu z investície. S financovaním investícií do ľudského kapitálu sú spojené aj veľké riziká v podobe neistoty

návratnosti investície. Táto návratnosť je totiž dlhodobou záležitosťou, s čím súvisí neistá kvalita nadobudnutého vzdelania a neistý vývoj pracovného trhu⁵. Ľudský kapitál má určitú hodnotu pri nástupe do zamestnania, ktorá sa však v rámci pracovného procesu neustále zdokonaľuje a jej hodnota stúpa⁶.



Obr.2 : Náklady a výnosy špecifickej pracovnej prípravy

Zdroj: Brožová, D., 2006

Záver

Ľudský kapitál je vnímaný ako významná súčasť celkového národného bohatstva a významný podnet pre hospodársky rast. Ľudský kapitál býva často označovaný dokonca za kľúčový faktor ekonomického rastu. Je výrobným faktorom vstupujúcim do produkčnej funkcie, rovnako ako je významný pre možnosť kreatívne tvoriť, aplikovať a ďalej šíriť vedomosti, zručnosti, nové poznatky a vytvárať pridané hodnoty. Dôležitou investíciou do ľudského

⁵ Kordoš, M., Karbach, R. (2014). The issue of innovation in international economics. In *Economics & Tourism. SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism. International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2014*. SGEM2014 Conference Proceedings. September 1-9, Book 2, vol.3. Sofia: STEF 92, Technology, pp. 653-660.

⁶ Marhefková, Anna. Efficient use of human capital management in organizations. *EDAMBA 2015 : conference proceedings : international scientific conference for doctoral students and post-doctoral scholars : the era of science diplomacy: implications for economics, business, management and related disciplines : University of Economics in Bratislava, Slovak Republic, 21 - 23 october 2015*. Bratislava: Publishing House EKONÓM, 2015, , 584-589.

kapitálu je vzdelávanie. Vďaka vzdelaniu by sa človek mal stať produktívnejším, za čo v budúcnosti očakáva výnosy v podobe vyšších príjmov. V príspevku bol ponúknutý spôsob, ako porovnávať náklady a výnosy vyplývajúce z investície, konkrétne bola predstavená metóda čistej súčasnej hodnoty a metóda vnútorného výnosového percenta, pomocou ktorých sa možno rozhodnúť, či investíciu uskutočniť alebo nie. Na rozhodovanie o investíciách majú vplyv aj rôzne motívy, medzi ktoré patrí doba, počas ktorej je možno získať výnosy z investície, ako na investora pôsobí jeho okolie, v neposlednom rade aj motív vyplývajúci zo mzdovej diferenciácie.

Je preukázané, že čím má človek vyššie vzdelanie a viac skúseností, teda čím väčší je jeho ľudský kapitál, tým sa znižuje pravdepodobnosť, že bude nezamestnaný. Na trhu práce sa stretávame aj so mzdovou diferenciáciou, ktorej hlavnou príčinou je práve ľudský kapitál, teda dosiahnuté vzdelanie. Každoročné štatistiky, týkajúce sa priemerných miezd sú preukázateľným dôkazom, že ak má človek vyššie vzdelanie, teda čím väčší je jeho ľudský kapitál, tým vyššie je aj jeho mzdové ohodnotenie. Ziskava teda výnosy zo svojej investície. Ekonomický rast spoločnosti je determinovaný ľudským kapitálom, ktorý je jedinečný a spätý so svojim nositeľom.

Literatúra:

Armstrong, M. (2007). *Human resources management, new trends and practices*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

Brožová, D. (2006). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

Hančovská, E. (2014). Riadenie a plánovanie kariéry v organizácií. *Sociálno-ekonomická revue*. ISSN 1336-3727. - Roč.12, č.2(2014), s.12-19

Ivanová, E., Tomanová, M. (2014). Inovácie ako zdroj konkurencieschopnosti ekonomiky SR. *Sociálnoekonomická revue*. Roč. 12, č. 1, s. 6-14. ISSN 1336- 3727

Krajňáková, E. (2015). Flexible forms of employment and their impact on the economic development. *Actual problems of modern economy development : Collection of scientific articles*. Melbourne : Thorpe-Bowker. ISBN 978-0-9942661-0-1. - s.12-17

Krajnakova, E., Vojtovic, S. (2014). Priorities in the methods and forms of higher education. *International Conference: Psychology & Psychiatry, Sociology & Healthcare*

Education, Sofia: SGEM, vol. III, pp. 673-682. ISBN 978-619-7105-24-7, ISSN 2367-5659.

Kordoš, M., Karbach, R. (2014). The issue of innovation in international economics. In *Economics & Tourism. SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism. International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2014*. SGEM2014 Conference Proceedings. September 1-9, Book 2, vol.3. Sofia: STEF 92, Technology, pp. 653-660.

Masárová, T. (2013). Innovative changes in measuring the quality of life. Innovation processes in organizations. Wien/Berlin : Mercur Verlag, 2013, s. 104 –113. ISBN 978-3-9503470-5-0.

Marhefková, A. (2015). Efficient use of human capital management in organizations. *EDAMBA 2015 : conference proceedings : international scientific conference for doctoral students and post-doctoral scholars : the era of science diplomacy: implications for economics, business, management and related disciplines : University of Economics in Bratislava, Slovak Republic, 21 - 23 october 2015*. Bratislava: Publishing House EKONÓM, 2015, 584-589.

Sóosová, V. (2013). Implementation of personal controlling in SME's. Aktuálne problémy podnikovej sféry. Bratislava : EU, 2013, p. 489-503. ISBN: 978-80- 225-3636-3.

Sóosová, V.(2015). Kvalita ľudského kapitálu v Slovenskej republike. Sociálno-ekonomická revue, ISSN 1336-3727. Roč.13,č.3(2015),s.72-80

Štefančíková, A. (2012). Selected aspects of people's involvement to quality management system in the wood processing company. Wood and furniture industry in times of change – new trends and challenges. Trnava: UCM, s. 125 – 132. ISBN 978-80-8105-374-0

Štefančíková, A. (2015). Investície do rozvoja ľudského kapitálu v kontexte ekonomického myslenia. Sociálno-ekonomická revue. ISSN 1336-3727- Roč.13,č.2 (2015), s.33-40.

Vojtovič, S., Krajňáková, E. (2014). Development of new economy human capital. Vadyba : Journal of management. ISSN 1648-7974. Vol. 25, No. 2 (2014). P. 145-150.

Kontakt

Anna Marhefková

Ekonomická univerzita Bratislava, Fakulta podnikového manažmentu,

Dolnozemska cesta 1/b, 852 35 Bratislava,

Mail: anna.marhefkova@fopss.sk