

TALENTY - POTENCIÁL ROZVOJA SLOVENSKA TALENTS - THE POTENTIAL OF SLOVAKIA'S DEVELOPMENT

JAROSLAV VOKOUN^a

jaroslav.vokoun@savba.sk

^aThe Institute of Economic Research of Slovak Academy of Sciences, Šancová 56, Bratislava, Slovakia

Abstract

The development of Slovakia is based on human resources and advanced technologies. The importance of creativity and own resources of corporate research and development is the key factor of success. Subsidiaries of foreign companies have low autonomy in research and innovation, which reduces the demand for creative talented people. Similarly, domestic companies favor importing technologies. Talented people are a significant resource that increases competitiveness and strengthens business and country. Large cities attract talented and ambitious people, because there is the concentration of opportunities and demand. Talent mobility is a source of incentives for locations where talents work. The country's ability to use the talents of talented people is an important learning system, a flexible business environment and openness in the form of social and international mobility. Demand for talents has reached a global dimension and in this competition are gaining those countries, locations and firms that create the best conditions for creative people. The aim of the paper is to analyze the conditions for retaining and attracting talents. The position of Slovakia points to the need for change among all stakeholders, so that we can maintain and attract talents to a greater extent.

Key words

talent, mobility

JEL klasifikácia

J61, O30

1. Úvod

Rozvoj v hospodársky vyspelých krajinách je založený na ľudských zdrojoch a technológiách. Talentovaní ľudia sú významným zdrojom, ktorý zvyšuje konkurencieschopnosť a posilňuje úroveň firmy a krajiny. Veľké mestá prirodzene priťahujú talentovaných a ambiciózných ľudí, lebo sa v nich koncentrujú príležitosti, dopyt a prajné prostredie. Preto je atraktivita miest jedným z faktorov prilákania talentovaných ľudí. Disponibilita talentov je podmienená aj mobilitou talentov medzi krajinami. Mobilita má v súčasnosti globálny rozmer a získavajú tie krajiny, v ktorých sú vytvorené priaznivé podmienky, nakoľko si udržia domáce talenty a pritiahnu talenty zo zahraničia. Cieľom príspevku je analyzovať podmienky pre udržanie a prilákanie talentov.

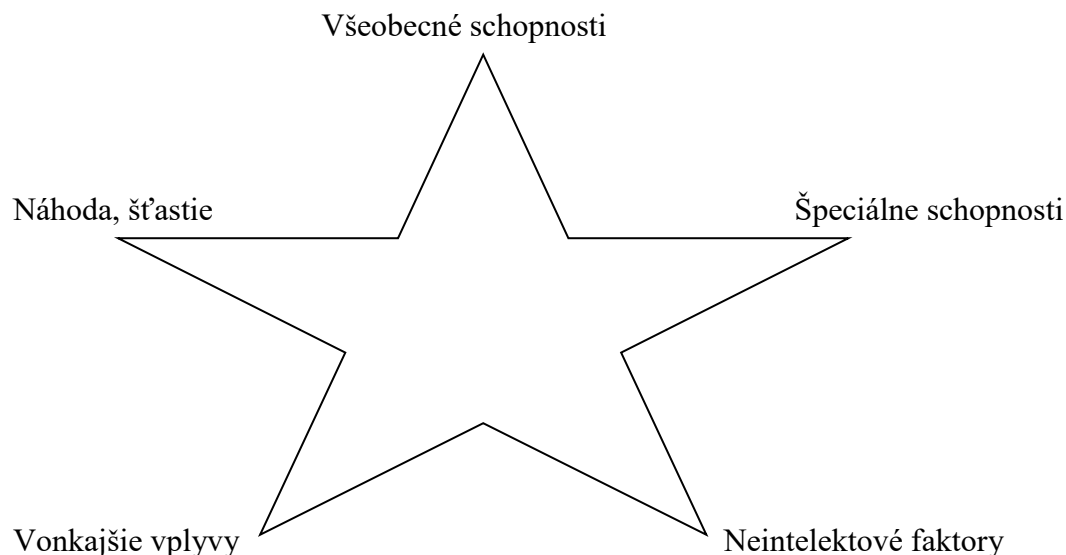
2. Talenty a ich rozvoj

Slovo „talent“ má pôvod v gréckom „τάλαντον - tálanton“, čo v staroveku predstavovalo mieru vo význame „váha, peňažná čiastka“. Talent predstavoval veľký majetok. Na konci stredoveku sa začína slovo talent používať pre špecifickú zručnosť jedinca, ktorá mu bola daná z božej vôle. Každý bol povinný využívať a kultivovať od Boha darovaný talent a od

toho sa odvíjalo vnímanie talentu ako vrodenej dispozície. Talent začal byť interpretovaný ako osoba v 19. storočí.

Pohľad psychológov na vymedzenie pojmu talent a rozvoj talentu je široký (Garavan et al., 2012). V tomto príspevku za talent považujeme človeka, ktorý vykazuje výnimočné schopnosti a výsledky v špecifickej oblasti. Talentovaný človek má nadanie (schopnosť, vlohu, dispozíciu), ktoré realizuje originálnym a tvorivým spôsobom. Nadanie je potenciálom, ktorý talentovaní ľudia dokážu využiť v špecifickej činnosti. Nadanie, ktoré sa navonok neprejaví, nie je talentom. Predpokladom rozvoja nadania sú individuálne vlastnosti - intelektuálne schopnosti, tvorivosť a motivácia. Vzťah medzi predpokladom a naplnením talentu skúmal A. J. Tannenbaum. Talenty môžu byť zriedkavé (prinášajú ostatným užitočnosť) i nadbytočné (ich výsledky sú viac pre pobavenie, napr. dosiahnu rekordy v neobvyklej disciplíne). Hviezdicovitý model nadania zobrazuje faktory, ktorými je podmienené nadanie (Obrázok 1).

Obrázok 1: Hviezdicovitý model nadania.



Zdroj: Leavitt (2017).

Intenzita jednotlivých faktorov ovplyvňujúcich nadanie je premenlivá pre rôzne druhy talentu. Pre ekonomické a spoločenské uplatnenie sú potrebné špeciálne schopnosti talentov ako napr. uplatnenie biológie, informatiky, matematiky, fyziky v konkrétnych oblastiach. Všeobecné schopnosti sa spájajú s vyššou inteligenciou nadaného človeka. V prípade nadaných ľudí môže dôležitú úlohu zohrať náhodné stretnutie s osobnosťou, lebo to ich môže nasmerovať za určitým cieľom. Neintelektové faktory ako motivácia, sebadôvera patria k nutným predpokladom rozvoja talentu. Faktory vonkajšieho prostredia limitujú rozvoj talentu jednak ich blízkym okolím (rodina, škola, priatelia) a jednak celkovým stavom a vývojom spoločnosti. Územie Slovenska bolo do roku 1918 súčasťou Rakúsko-Uhorska. Uhorská časť monarchie bola zaostalejšia, v ekonomike dominovalo poľnohospodárstvo a vyššia úroveň vzdelanosti sa koncentrovala na bohosloveckých školách. Uhorsko zaostávalo vo vzdelanosti v porovnaní s inými krajinami (Klas, 2006). Kapacity výskumu a vývoja boli minimálne a talenty nachádzali svoje uplatnenie zväčša mimo územia Slovenska. Šírenie pokroku bolo

spojené s rozvojom kníhtlače a školstva. Dôležitú úlohu plnili knižnice cirkevných inštitúcií, šľachtické knižnice a knižnice mestských cechov. Technické vzdelávanie sa rozvíjalo v Banskej Štiavnici v súvislosti s ťažbou a spracovaním kovov. Kvalitné univerzitné vzdelanie bolo dostupné na zahraničných univerzitách. To všetko vytváralo nízko motivačné prostredie a tak talenty nachádzali uplatnenie zväčša mimo územia Slovenska. Ján Jesenius (1566 - 1621) sa uplatnil v Prahe, Matej Bel (1684 - 1749) a Samuel Mikovíni (1686 - 1750) mohli svoj talent uplatniť vo Viedni, Aurel Bohuslav Stodola (1859 –1942) vo Švajčiarsku, Jozef Murgaš (1864 - 1929) a Štefan Banič (1870 – 1941) v USA, Milan Rastislav Štefánik (1880 - 1919) v Taliansku a Francúzsku. Výraznú zmenu prináša vznik Československa, kedy dochádza k veľkej premene slovenskej spoločnosti. Priemysel, urbanizácia, vyššia mobilita, rozvoj vzdelávacieho systému priniesli stimuly pre rozvoj a uplatnenie talentov na Slovensku. Turbulentné spoločenské podmienky viedli k neprirodzenej emigrácii talentov po rokoch 1945 a 1968. Priaznivé podmienky pre mobilitu pracovných síl v súčasnosti vedú k jednosmernej mobilite talentov do hospodársky vyspelých krajín nakoľko sú tam výrazne lepšie podmienky pre rozvoj talentov.

Talentovaní ľudia posilňujú konkurencieschopnosť a úroveň krajiny, mesta či organizácie. Kľúčom k úspechu je rozmanitosť jednotlivých druhov nadania a schopností v oblasti techniky, vedy, umenia či sociálnych zručností a rozmanitosť ľudí z rôznych kultúr, štátov či sociálnych prostredí (Lanvin, et al., 2018). Nadaní jedinci disponujú schopnosťami, ktoré ostatní nemajú. Preto si vyžadujú individuálny prístup a pomoc pri rozvoji ich daností.

Schopnosť krajiny využiť potenciál talentovaných ľudí je podmienená vzdelávacím systémom, podnikateľským prostredím a vnútornou a vonkajšou otvorenosťou krajiny. Vzdelávanie sa musí orientovať na rôzne zručnosti. Celoživotné vzdelávanie prispieva ku konkurencieschopnosti pracovných síl. Flexibilné podnikateľské prostredie a firmy menia podobu zamestnaneckých vzťahov a vytvárajú predpoklady na stimuly pre talenty nezapadajúce do priemeru. Vnútorná otvorenosť krajiny podporuje sociálnu mobilitu, ktorá vytvára predpoklady pre uplatnenie talentovaných ľudí zo sociálne slabšieho prostredia či z odľahlejších regiónov. Vonkajšia otvorenosť je vyjadrením podpory medzinárodnej mobility, a predstavuje otvorenosť voči nadaným ľuďom bez ohľadu na ich pôvod, rasu či národnosť. Krajiny otvorené rôznym typom ľudí získavajú talentovaných ľudí zo zahraničia a to mobilizuje nové idey.

Expert¹ poukazuje na úpadok školstva, nesystémovosť na národnej úrovni, supľovanie aktivít neziskovými organizáciami, vysoký stupeň byrokracie v školstve a s tým súvisiace obmedzenie času pre prácu s talentami, odchod talentovaných ľudí na štúdium do zahraničia a otázku ich návratu domov. K slabým stránkam patrí obmedzený dopyt po dizajnerskej práci, netransparentný trh s umením, nízka dynamika turizmu a kultúrnej spotreby, nízka medzi sektorová spolupráca a mobilita, chýbajúce koncepcie rozvoja verejného priestoru na úrovni verejných politík (Brzica et al., 2017).

Názory na prístup k nadaným deťom sú rôzne. Existujú zástancovia integrácie i segregácie nadaných detí. My sa prikláňame k názoru, že nadané deti majú mať prístup k špeciálnym vzdelávacím programom v porovnaní s klasickým vzdelávacím procesom, aby sa ich potenciál mohol rozvíjať. Nadané deti sa v klasických školách môžu nudieť, následkom čoho znížia potrebu svojho rozvoja a stanú sa priemernými. Jedným z vhodných riešení sú kluby pre nadané deti. Kreatívne myslenie a talent rozvíjajú školské zariadenia a podporujú rôzne

¹ Postoje expertov sme získali pomocou prieskumu, ktorý sa uskutočnil v októbri 2017 medzi pracovníkmi inovatívnych firiem, výskumných inštitúcií, univerzít a organizácií zameraných na podporu výskumu (Brzica et al., 2017).

iniciatívy – stredoškolská odborná činnosť, študentská vedecká odborná činnosť, študentské olympiády v rôznych odboroch. Významným prvkom sú základné umelecké školy, lebo rozvíjajú tvorivosť detí a mladých ľudí a významnou mierou motivujú ľudí k tvorivej činnosti. Takto pripravení ľudia predstavujú tvorivý potenciál rozvoja kultúrneho a kreatívneho priemyslu. Experti hodnotia prácu s talentami na Slovensku ako priemernú (49 %) alebo nedostatočnú (45 %) a len 2 % ako dostatočnú (Tabuľka 1). Veľká väčšina expertov (93 %) si myslí, že vlastnosti potrebné pre tvorivú činnosť sú u žiakov a študentov rozvíjané nedostatočne alebo priemerne.

Tabuľka 1: Otázka: Práca s talentami (žiaci, študenti, mladí vedci) je

Odpoveď	Početnosť	%
Nedostatočná	42	44,7
Priemerná	46	48,9
Dostatočná	2	2,1
Iné, neviem	4	4,3
Spolu	94	100,0

Zdroj: Brzica, Kačírková, Vokoun (2017).

Rozvoj kreatívnej ekonomiky je podporovaný dopytom, kúpyschopnosťou, vzdelanosťou aktérov, zručnosťami, schopnosťou premeniť talent na zamestnanie, schopnosťou tvoriť siete, otvorenosťou prostredia, prístupom inštitúcií, ochranou autorských práv a pod. Infraštruktúra, ktorá slúži resp. by mohla slúžiť na kultúrne a kreatívne účely, je vo vlastníctve verejnej správy. Efektívne využívanie infraštruktúry je často podmienené verejno-súkromnými partnerstvami (Brzica et al., 2017).

3. Mobilita talentov

Kreatívne firmy sa orientujú na riadenie talentov, ktorého úlohou je alokácia správnej osoby na správne miesto v správnom čase. Alokácia je úzko spojená so stabilizáciou, lebo firmy si potrebujú talentovaných ľudí udržať. Paradoxne, vo firme je lepšie takúto politiku otvorene nekomunikovať, lebo dochádza k nespokojnosti u tých zamestnancov, ktorí neboli identifikovaní ako talenty.

Kreatívni ľudia majú tendenciu zhromažďovať sa tam, kde je tolerančné prostredie. Preto heterogenita mestského obyvateľstva posilňuje kreativitu a inovačnú aktivitu a mestá sú prirodzenými miestami pre inovatívne odvetvia. Firmy a ďalší aktéri sa sústreďujú v mestách, aby využili koncentráciu talentovaných ľudí, ktorí dynamizujú hospodársky rast. Schopnosť rýchlo mobilizovať talenty ľudí sa považuje za veľký zdroj konkurenčnej výhody pre firmy a regióny (Brzica et al., 2017). Mestá sú prirodzenými miestami pre inovatívne odvetvia. V rebríčku The Global Talent Competitiveness Index (Lanvin et al., 2018) sa hodnotia štáty i jednotlivé mestá. Medzi mestami je na prvom mieste Zürich, po ňom nasledujú škandinávské mestá Štokholm, Oslo, Kodaň a Helsinki. Bratislava sa pri tomto porovnávaní miest umiestnila na 48. priečke. Najlepšie mestá charakterizuje vysoká kvalita života a vysoká úroveň príležitostí pre medzinárodnú kariéru.

Podporou pre firmy vykonávajúce vlastný výskum a vývoj je odpočet takýchto výdavkov z daňového základu. Za r. 2017 si odpočet uplatnilo 157 firiem. Ich počet sa tak oproti roku 2016 zvýšil o polovicu a oproti roku 2015 takmer zdvojnásobil (104 firiem v r. 2016, 82 firiem v r. 2015). Vzhľadom na celkový počet firiem v slovenskej ekonomike je zrejmé, že

firmy využívajú tento stimul nedostatočne. Pozitívom je odvetvové a regionálne rozloženie firiem po celom Slovensku. Prirodzene, s ohľadom na koncentráciu kapacít výskumu a vývoja v Bratislave, je tu najvyšší podiel firiem, ktoré si odpočet uplatnili (Tabuľka 2).

Tabuľka 2: 10 firiem, ktoré si uplatnili najvyšší odpočet výdavkov na výskum a vývoj (2017).

Poradie	Firma	Odpočet nákladov v EUR
1	TATRAVAGÓNKA a.s. Poprad	2 211 799
2	Continental Automotive Systems Slovakia s.r.o. Zvolen	1 508 734
3	Plastic Omnium Auto Lozorno	1 348 528
4	Siemens s.r.o. Bratislava	1 215 166
5	Siemens Healthcare s.r.o. Bratislava	1 146 767
6	Nokia Slovakia, a.s. Bratislava	775 409
7	ESET, spol. s r.o. Bratislava	638 775
8	BSH Drives and Pumps s.r.o. Michalovce	574 737
9	MTS, spol. s r.o. Krivá	512 553
10	MATADOR Automation, s. r. Dubnica nad Váhom	427 884

Zdroj: Finančná správa - Zoznam daňových subjektov, ktorí si uplatnili odpočet výdavkov na výskum a vývoj za zdaňovacie obdobie 2017.²

Potenciál firiem, ktoré by mohli využiť odpočet výdavkov na výskum a vývoj (VaV), znižuje miera autonómie dcérskych spoločností zahraničných firiem. V prípade automobilového priemyslu na Slovensku väčšina firiem nemá domáce kapacity VaV a inovačná aktivita sa rieši na úrovni skupiny podnikov, ktorej je takáto firma členom (Tabuľka 3). Firmy dávajú signály, že postupne sa bude domáca inovačná aktivita rozširovať a to bude vytvárať priestor pre uplatnenie a rozvoj talentov.

Tabuľka 3: Otázka: Uskutočňujete výskum a vývoj na Slovensku?

Odpoveď	%
Áno, ale oddelenie VaV poskytuje služby, len v rámci skupiny	25
Áno, oddelenie VaV poskytuje služby aj tretím stranám	12
Nie, ale zvažujeme zriadenie VaV na Slovensku alebo participáciu	4
Nie, činnosti VaV sú riadené na úrovni skupiny	60

Zdroj: PwC (2018)

Model medzinárodnej mobility sa v minulosti menil. V období 1970 – 1990 bola medzinárodná mobilita talentovaných pracovníkov v nadnárodných firmách smerovaná z krajín, kde sídlili (USA, Európa) na riadenie operácií v iných častiach sveta. V nasledujúcich dvoch dekádach 1990 - 2010 sa dopyt po celosvetovej mobilite talentu zvyšoval, pretože sa s rozvojom globalizácie objavili nové trhy pre produkty a služby a nové možnosti lacnejšej výroby. Firmy využívali talenty z rozvíjajúcich sa trhov (PwC, 2010). Globálna mobilita sa zvyšuje s postupom globalizácie vo svetovej ekonomike. Na druhej strane, existujú bariéry mobility vyplývajúce z kultúrnych tradícií, keď ľudia sa zdráhajú pracovať mimo domoviny. Ľudia sa obávajú straty svojich sociálnych sietí a narušenia rodinných väzieb a uprednostňujú

² Dostupné na <https://www.financnasprava.sk/sk/elektronicke-sluzby/verejne-sluzby/zoznamy/zoznam-danovych-subjektov-kto>

i menej výhodnú prácu vo svojej krajine. Takto hodnotovo orientovaná časť talentov je reálnym potenciálom pre firmy s domácim výskumom a vývojom.

Dopyt po talentoch dosiahol globálny rozmer a v tejto súťaži získavajú tie krajiny, miesta a firmy, ktoré vytvárajú najlepšie podmienky pre tvorivých ľudí. Talentovaní ľudia zo Slovenska nachádzajú unikátne podmienky vo väčšej miere v zahraničí ako doma. To vytvára tlak na aktívnejšiu úlohu politík inštitúcií a firiem. Vzdelávací systém podporuje mobilitu študentov, z čoho bude mať Slovensko budúce efekty v prípade, že sa väčšina týchto ľudí uplatní v slovenskej ekonomike. Súčasnosť je tomuto menej naklonená, lebo dcérske spoločnosti zahraničných firiem vytvárajú kreatívne pracovné pozície v menšej miere. Podporné prostredie výskumu a vývoja poznačuje korupcia, čo znižuje atraktivitu krajiny.

Pri vysokej jednosmernej mobilite talentov do zahraničia je príležitosťou využitie potenciálu migrantov na Slovensku. Komparácia pôvodnej a súčasnej profesie i názory ekonomických migrantov žijúcich na Slovensku³ poukazujú na silnú prítomnosť problému „mrhania mozgami“ alebo práce pod dosiahnutou kvalifikáciou. Približne tretina skúmaných migrantov a migrantiek vykonávala profesie zaostávajúce za ich kvalifikáciou a nadobudnutými zručnosťami alebo nezodpovedajúce vyštudovanému odboru, a niektorí úplne rezignovali na svoju pôvodnú profesiu. Pomerne veľká časť migrujúcich s vysokoškolským diplomom pracovala na miestach, ktoré si vyžadujú len stredoškolské alebo nižšie vzdelanie alebo nepracovala v profesiách, pre ktoré sa vzdelávali. Týmto dochádza k veľkým stratám na ľudskom kapitáli, a to nielen z pohľadu krajiny pôvodu, ale aj v prijímajúcej krajine. S tým sú spojené aj pocity individuálnej straty a nenaplnenia profesionálnych predstáv pracovnej sily, ktorá prišla na Slovensko zo zahraničia (Filadelfiová et al., 2011).

Schopnosť využiť ľudský potenciál je v prípade Slovenska znížená v oblasti tolerancie voči menšinám a migrantom. K slabým stránkam patrí aj obmedzený dopyt po dizajnerskej práci, nízka dynamika turizmu a kultúrnej spotreby, nízka medzi sektorová spolupráca a mobilita a pod. V súčasnej fáze rozvoja Slovensko neponúka dostatok príležitostí pre talentovaných ľudí a tak ich potenciál je nedostatočne využitý v domacom prostredí. Atraktivita pracovných pozícií v zahraničí vedie k zahraničnej mobilite talentov zo Slovenska pri nedostatočnom získavaní talentov zo zahraničia.

4. Záver

Talenty si dokáže udržať len taká krajina, v ktorej sú pre ne vyhovujúce podmienky. Schopnosť krajiny využiť potenciál talentovaných ľudí je podmienená vzdelávacím systémom, podnikateľským prostredím, vnútornou a vonkajšou otvorenosťou krajiny. Prístup k nadaným deťom vo vzdelávacom systéme bude ovplyvňovať vytváranie potenciálu pre inovatívnu spoločnosť. Globálna mobilita talentov sa zvyšuje s postupom globalizácie vo svetovej ekonomike. V globálnej konkurencii je problematické udržať talenty v menej inovatívnych krajinách. Podnikatelia na Slovensku často nedokážu poskytnúť talentovaným ľuďom adekvátne podmienky. Na Slovensku nedokážeme využiť potenciál tu žijúcich migrantov, nakoľko vykonávajú profesie zaostávajúce za ich kvalifikáciou a nadobudnutými zručnosťami. V prípade, že odchod talentovaných ľudí vysoko prevažuje nad návratom talentov alebo nad príchodom talentovaných migrantov, dochádza k úniku mozgov a takáto krajina stráca v globálnej konkurencii. Politiky v oblasti vzdelávania a trhu práce musia byť

³ Prieskum medzi 350 migrantmi z Ukrajiny (146 osôb), Srbska (73), Ruska (33), Rumunska (22), Číny (13) a Vietnamu (6). (Filadelfiová et al., 2011).

orientované na spoluprácu medzi vládnymi, podnikateľskými a vzdelávacími inštitúciami. Musí dôjsť k takej zmene motivačného prostredia, aby talenty nachádzali na Slovensku adekvátne uplatnenie. Mestá sú prirodzenými miestami pre inovatívne odvetvia a preto politika rozvoja miest získava silnejšie postavenie medzi inštitucionálnymi politikami. Podpora firiem vo forme odpočtu výdavkov na vlastný výskum postupne nachádza uplatnenie medzi inovatívnymi firmami, avšak jej doterajšie uplatnenie zo strany firiem je nízke, čo znižuje potenciál pre uplatnenie talentov.

Pod'akovanie

Táto práca bola podporená z projektu „Atraktivita krajiny a veľkých miest z hľadiska mobility talentov“ (VEGA 2/0138/18).

Použitá literatúra

- [1] Brzica, D., Kačirková, M., Vokoun, J. 2017. Vytváranie a zhodnocovanie potenciálu znalostnej spoločnosti. Bratislava: EÚ SAV. ISBN 978-80-7144-283-7.
- [2] Filadelfiová, J., Gyárfášová, O., Sekulová, M., Hlinčíková, M. 2011. Migranti na slovenskom trhu práce: problémy a perspektívy - ekonomické aspekty migrácie a integrácie migrantov. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky. ISBN 978-80-89345-34-2. http://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Migranti_na_slovenskom_trhu_prace.pdf
- [3] Finančná správa - Zoznam daňových subjektov, ktorí si uplatnili odpodčet výdavkov na výskum a vývoj za zdaňovacie obdobie 2017. <https://www.financnasprava.sk/sk/elektronicke-sluzby/verejne-sluzby/zoznamy/zoznam-danovych-subjektov-kto>
- [4] Garavan, T. N., Carbery, R., Rock, A. 2012. Mapping talent development: definition, scope and architecture. In European Journal of Training and Development, 2012, vol. 36, iss. 1, pp. 5-24. <https://www.emeraldinsight.com/toc/ejtd/36/1>
- [5] Klas, A. 2006. Vývoj inštitúcií výskumu a vyššieho vzdelávania na Slovensku. Bratislava: EÚ SAV. ISBN 80-7144-156-2.
- [6] Lanvin, B., Evan, P. 2018. The Global Talent Competitiveness Index 2018. INSEAD. ISBN 979-10-95870-08-1.
- [7] Leavitt, M. 2017. Your Passport to Gifted Education. Springer. ISBN 978-3-319-47637-7.
- [8] PwC. 2010. Talent Mobility 2020. The next generation of international assignments. <https://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/pdf/talent-mobility-2020.pdf>
- [9] PwC. 2018. Prieskum dodávateľov automobilového priemyslu na Slovensku 2018. <https://www.pwc.com/sk/sk/odvetvia/automobilovy-priemysel/prieskum-dodavatelov-automobiloveho-priemyslu-2018.html>