

Analýza nástrojů umělé inteligence pro zvyšování uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

David Furda

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	David Furda
Osobní číslo:	M22478
Studijní program:	B0413A050024 Ekonomika a management
Specializace:	Ekonomika a management podniku
Forma studia:	Prezenční
Téma práce:	Analýza nástrojů umělé inteligence pro zvyšování uplatnitelnosti absolventů na trhu práce

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši týkající se využití nástrojů umělé inteligence pro zvyšování uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.

II. Praktická část

- Proveďte analýzu týkající se využití nástrojů umělé inteligence pro zvyšování uplatnitelnosti absolventů na trhu práce.
- Zhodnoťte současný stav a navrhněte doporučení vedoucí k jeho zlepšení.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

CRAWSHAW, Jonathan R.; BUDHWAR, Pawan S. a DAVIS, Ann (ed.). *Human resource management: strategic and international perspectives*. 2nd edition. Los Angeles: SAGE, 2017. ISBN 978-1-4739-6766-3.
DOSEDĚL, Tomáš. *Proměna role vzdělání v době čtvrté průmyslové revoluce*. Brno: Barrister & Principal, 2021. ISBN 978-80-7364-127-6.
JONIAKOVÁ, Zuzana; GÁLIK, Rudolf; BLŠTÁKOVÁ, Jana a TARIŠKOVÁ, Natália. *Riadenie ľudských zdrojov*. 2. vydanie. Učebnica. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-571-0512-1.
KACZOR, Pavel. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica, 2024. ISBN 978-80-245-2513-6.
STRNADOVÁ, Lenka. *Jednoduše umělá inteligence*. Universum. Praha: Euromedia Group, 2023. ISBN 978-80-242-9293-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martin Mikeska, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. května 2025**

L.S.

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Táto bakalárska práca sa zaoberá nástrojmi umelej inteligencie a ich potenciálom zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce. Práca kombinuje teoretické poznatky o umelej inteligencii, jej vývoji a využití v rôznych odvetviach, so zisteniami z dvoch výskumov. Prvý výskum je založený na rozhovoroch s personalistami a „headhuntermi“ (lovcami talentov), ktorí poskytli pohľad na aktuálne náborové procesy a vnímanie umelej inteligencie v ich náplni práce. Druhý výskum, realizovaný prostredníctvom dotazníkového prieskumu, mapoval skúsenosti absolventov s využívaním nástrojov umelej inteligencie v oblasti profesijného rozvoja. Výsledky ukázali, že potenciál umelej inteligencie v tejto oblasti je značný, avšak reálny vplyv na zvýšenie uplatniteľnosti absolventov nie je štatisticky významný. Na základe zistení sú v práci navrhnuté konkrétne odporúčania pre študentov/absolventov a vzdelávacie inštitúcie.

Kľúčové slová: profesijný rozvoj, trh práce, umelá inteligencia, uplatniteľnosť absolventov

ABSTRACT

This Bachelor thesis addresses artificial intelligence tools and their potential to increase graduates' employability in the labour market. The thesis combines theoretical knowledge about artificial intelligence, its development and use in different sectors, with findings from two research studies. The first research is based on interviews with recruiters and head-hunters who provided insights into current recruitment processes and their professional perceptions of AI. The second research, conducted through a questionnaire survey, mapped graduates' experiences of using AI tools in their professional development. The results showed that the potential of AI in this area is considerable but its real impact on increasing graduates' employability is not statistically significant. Based on the findings, specific recommendations for students/graduates and educational institutions are proposed in this thesis.

Keywords: artificial intelligence, graduates' employability, labour market, professional development

Touto cestou by som rád poďakoval vedúcemu mojej bakalárskej práce, Ing. Martinovi Mikeskovi, PhD. za odborné vedenie, trpezlivosť a cenné rady poskytnuté pri písaní tejto práce. Ďalej by som chcel poďakovať všetkým respondentom za ich čas a ochotu. V neposlednom rade by som chcel poďakovať aj mojej rodine a priateľom za ich podporu a pomoc.

OBSAH

ÚVOD	13
CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE	14
I TEORETICKÁ ČASŤ	15
1 UMELÁ INTELIGENCIA	16
1.1 ČO JE UMELÁ INTELIGENCIA?	16
1.2 HISTORICKÝ VÝVOJ UMELEJ INTELIGENCIE	16
1.3 PRINCÍP FUNGOVANIA UMELEJ INTELIGENCIE	17
1.3.1 Algoritmy	17
1.3.2 Umelé neuróny	17
1.3.3 Strojové učenie	18
1.4 DRUHY UMELEJ INTELIGENCIE	18
1.4.1 Reagujúce systémy umelej inteligencie	18
1.4.2 Umelá inteligencia s obmedzenou pamäťou	18
1.4.3 Teória mysle – umelá inteligencia	18
1.4.4 Úzka verus všeobecná umelá inteligencia	18
1.5 VYUŽITIE UMELEJ INTELIGENCIE V RÔZNYCH ODVETVIACH	19
1.5.1 Kontroverzná aplikácia AI nástrojov	20
2 TRH PRÁCE	21
2.1 TRH PRÁCE A HOSPODÁRSKY KOLOBEH V EKONOMIKE	21
2.1.1 Ponuka práce	22
2.1.2 Dopyt práce	22
2.2 VÝVOJ TRHU PRÁCE SPÔSOBENÝ TECHNOLOGICKÝM POKROKOM	23
2.2.1 Teória cyklických vývojových vln	23
2.2.2 Koncept priemyselnej revolúcie	24
2.3 TRH PRÁCE A UMELÁ INTELIGENCIA	24
3 NÁSTROJE UMELEJ INTELIGENCIE NA ZVÝŠENIE UPLATNITEĽNOSTI NA TRHU PRÁCE	26
3.1 AKO VIE UMELÁ INTELIGENCIA ZVÝŠIŤ UPLATNITEĽNOSŤ NA TRHU PRÁCE?	26
3.2 AI NÁSTROJE NA ROZVOJ ZRUČNOSTÍ A VEDOMOSTÍ	26
3.2.1 Chatboty	26
3.2.2 Digitálne jazykové nástroje	27
3.3 AI NÁSTROJE NA TVORBU ŽIVOTOPISOV A MOTIVAČNÝCH LISTOV	29
3.4 AI NÁSTROJE NA HĽADANIE PRÁCE A PRÍPRAVU NA PRACOVNÝ POHOVOR	30
4 VZŤAH MEDZI UMELOU INTELIGENCIOU A RIADENÍM ĽUDSKÝCH ZDROJOV	31
4.1 RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV	31
4.1.1 Funkcie riadenia ľudských zdrojov	31

4.1.2	Všeobecné a špecifické ciele riadenia ľudských zdrojov	31
4.1.3	Nábor a výber nových zamestnancov	32
4.2	VYUŽITIE UMELEJ INTELIGENCIE V RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV	32
4.3	VÝHODY A ÚSKALIA VYUŽITIA UMELEJ INTELIGENCIE V RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV.....	33
II	PRAKTICKÁ ČASŤ	34
5	ÚVOD DO PRAKTICKEJ ČASTI	35
6	PRVÝ VÝSKUM – ROZHOVORY S PERSONALISTAMI A HEADHUNTERMI.....	36
6.1	CIEĽ VÝSKUMU A METODIKA.....	36
6.2	ANALÝZA VÝSLEDKOV VÝSKUMU.....	37
6.2.1	Prvá časť – Identifikácia respondenta	37
6.2.2	Druhá časť – Kritériá na výber uchádzačov	39
6.2.3	Tretia časť - Váš pohľad na využitie/využívanie AI študentmi a absolventmi	41
6.2.4	Štvrtá časť - Využívanie AI nástrojov v činnosti personalistov/headhunterov	41
6.2.5	Piata časť - Prínosy a obavy v súvislosti s implementáciou AI.....	43
6.3	ZHODNOTENIE VÝSLEDKOV PRVÉHO VÝSKUMU	44
7	DRUHÝ VÝSKUM – ABSOLVENTI AKO UCHÁDZAČI O ZAMESTNANIE.....	47
7.1	CIEĽ VÝSKUMU A METODIKA.....	48
7.1.1	Stanovenie hypotéz	48
7.1.2	Dotazníkový prieskum.....	49
7.1.3	Spracovanie dát a testovanie hypotéz.....	49
7.2	ANALÝZA VÝSLEDKOV VÝSKUMU.....	50
7.2.1	Prvá časť - Demografické údaje.....	50
7.2.2	Druhá časť - Zamestnanosť a profesijný rozvoj	51
7.2.3	Tretia časť - Používanie elektronických pracovných platforiem	54
7.2.4	Štvrtá časť- Používanie umelej inteligencie na profesijný rozvoj	55
7.2.5	Piata časť - Názor na nástroje umelej inteligencie.....	60
7.2.6	Šiesta časť - Dôvody nevyužívania AI nástrojov.....	63
7.3	TESTOVANIE HYPOTÉZ	64
7.3.1	Prvá hypotéza.....	64
7.3.2	Druhá hypotéza	65
7.3.3	Tretia hypotéza.....	67
7.3.4	Štvrtá hypotéza.....	69
7.4	ZHODNOTENIE VÝSLEDKOV DRUHÉHO VÝSKUMU	70
8	SÚHRNNÉ ZHODNOTENIE VYKONANÝCH VÝSKUMOV	72
9	ZHODNOTENIE SÚČASNÉHO STAVU A NAVRHNUTÉ ODPORÚČANIA NA JEHO ZLEPŠENIE.....	74
9.1	VYUŽÍVANIE ŠPECIALIZOVANÝCH NÁSTROJOV UMELEJ INTELIGENCIE	74

9.2	INTEGRÁCIA UMELEJ INTELIGENCIE A DIGITÁLNYCH ZRUČNOSTÍ DO VZDELÁVANIA.....	75
ZÁVER		77
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY		78
ZOZNAM OBRÁZKOV		81
ZOZNAM TABULIEK		82
ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....		83
ZOZNAM PRÍLOH		84

ÚVOD

V poslednom desaťročí sme svedkami intenzívneho nástupu umelej inteligencie do rôznych oblastí spoločenského a hospodárskeho života. Technológie, ktoré boli ešte nedávno vnímané ako vízia budúcnosti, sú dnes bežnou súčasťou pracovných a výrobných procesov, komunikácie a každodenného života ľudí. Jednou z oblastí, na ktorú má umelá inteligencia silný vplyv je trh práce.

V súčasnej dobe dochádza k neustálej transformácii trhu práce, ktorá je zapríčinená technologickým pokrokom, pričom jedným z najvýraznejších trendov je práve nástup umelej inteligencie. Umelá inteligencia zásadne mení nielen spôsob výkonu práce, ale aj vstup jednotlivcov na pracovný trh, vyhľadávanie práce, aj samotné hodnotiace postupy výberových konaní. Tieto zmeny prinášajú najmä čerstvým absolventom nové výzvy, ktorým pri vstupe na trh práce musia čeliť. Jednou z kľúčových výziev je efektívne využitie nástrojov umelej inteligencie pre lepšie a jednoduchšie uplatnenie sa na pracovnom trhu.

Bakalárska práca je rozdelená na dve hlavné časti, a to teoretickú a praktickú časť. V prvej kapitole teoretickej časti sú spracované základné poznatky o umelej inteligencii, jej definícia, vývoj a využitie v rôznych odvetviach. Druhá kapitola sa venuje trhu práce a jeho vzťahu k umelej inteligencii. V nasledujúcej kapitole sú popísané konkrétne nástroje umelej inteligencie, ktoré majú potenciál zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce. Záverečná kapitola teoretickej časti je zameraná na prepojenie umelej inteligencie s oblasťou riadenia ľudských zdrojov (HR). Analyzuje konkrétne možnosti využitia umelej inteligencie v HR procesoch, poukazuje na jej prínosy, ale aj na riziká a výzvy, ktoré súvisia s jej implementáciou do praxe.

Praktická časť bakalárskej práce sa skladá z dvoch výskumov, ktorých účelom bolo preskúmať prepojenie nástrojov umelej inteligencie a pripravenosti absolventov vstúpiť na trh práce. Prvý výskum analyzoval postoje odborníkov z oblasti riadenia ľudských zdrojov a druhý výskum skúmal postoje študentov a absolventov k danej problematike.

Výsledky oboch výskumov boli podrobne analyzované a vyhodnotené s cieľom identifikovať prieniky, rozdiely a možnosti pre zlepšenie využívania umelej inteligencie v oblasti prípravy na pracovný trh. Na záver sú formulované odporúčania pre študentov/absolventov a školy, ktoré môžu prispieť k efektívnejšiemu využívaniu potenciálu umelej inteligencie v profesijnom rozvoji.

CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE

Hlavným cieľom tejto bakalárskej práce je určiť, či nástroje umelej inteligencie dokážu zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce. Vedľajším cieľom bakalárskej práce je posúdenie frekvencie a hĺbky používania týchto nástrojov absolventmi a študentmi, ako aj ich hodnotenie užitočnosti. Ďalším vedľajším cieľom práce je zistiť, či odborníci z oblasti riadenia ľudských zdrojov využívajú umelú inteligenciu vo výberových konaniach a aký majú postoj k využívaniu týchto nástrojov zo strany absolventov.

Teoretická časť bakalárskej práce je spracovaná formou literárnej rešerše, ktorá sa zameriava na vzťah umelej inteligencie s trhom práce a riadením ľudských zdrojov. Informácie získané z odbornej literatúry sú doplnené odbornými článkami a stránkami verejne dostupnými na internete. Získané dáta a informácie slúžia ako podklad pre praktickú časť.

Praktická časť bakalárskej práce sa skladá z kombinácie kvalitatívneho a kvantitatívneho výskumu, čo zabezpečuje komplexné zhodnotenie aktuálneho stavu skúmanej problematiky. Prvý výskum bol realizovaný formou piatich polo-štruktúrovaných rozhovorov s personalistami a „headhuntermi“ (t.j., lovcami talentov). Druhý výskum bol realizovaný formou online dotazníkového prieskumu, ktorý bol zameraný na študentov a absolventov základných, stredných a vysokých škôl. Pred samotným prieskumom boli definované štyri výskumné hypotézy, ktoré boli po zbere údajov následne štatisticky testované a vyhodnotené. Na testovanie hypotéz boli využité metódy ako chí-kvadrát test nezávislosti, z-test pre podiel a Wilcoxonov test.

Výsledky oboch výskumov boli analyzované, porovnané a vyhodnotené. Táto viacúrovňová metodika umožnila vytvoriť celistvý obraz o možnostiach, výzvach a vnímaní umelej inteligencie v kontexte profesijného uplatnenia absolventov.

I TEORETICKÁ ČASŤ

1 UMELÁ INTELIGENCIA

Táto kapitola sa zameriava na vysvetlenie pojmu umelá inteligencia, princípov jej fungovania a približuje čitateľovi jej využitie v rôznych odvetviach.

1.1 Čo je umelá inteligencia?

Umelá inteligencia (ang. *artificial intelligence*, *AI*) je špecifický odbor informatiky zaoberajúci sa inteligenciou počítačových strojov, ktorá je založená na dátach a štatistike. Aby sa umelá inteligencia mohla neustále zlepšovať, využíva obsiahle dátové sety a počítačové algoritmy, určené k učeniu inteligentných modelov. Vďaka tomuto strojovému učeniu sa modely učia vykonávať zadané úlohy rýchlejšie a efektívnejšie. Na rozdiel od prirodzenej inteligencie, ktorou disponujú ľudia alebo zvieratá, umelá inteligencia je iba jej simuláciou. (Strnadová, 2023)

V dnešnej kultúre je umelá inteligencia stále považovaná za kontroverznú tému. Stretneme sa s názormi, ktoré umelú inteligenciu odsudzujú, dokonca aj s názormi, že umelá inteligencia predstavuje hrozbu pre ľudstvo. V skutočnosti nástroje umelej inteligencie disponujú iba obmedzenými schopnosťami, ktoré im neumožňujú byť inteligentnejšími ako sú ľudské bytosti. (Strnadová, 2023)

Napriek rôznym pochybnostiam, umelú inteligenciu používame denne bez toho, aby sme si to uvedomovali. Najbežnejšie príklady využitia umelej inteligencie sú digitálni asistenti ako Siri alebo Google assistant, vyhľadávače na internete, alebo automatická korekcia textu v správach. (Salesforce, Inc, 2025)

1.2 Historický vývoj umelej inteligencie

Koncept umelej inteligencie pochádza už z dôb staroveku, kedy ju v starých gréckych a čínskych bájkach nazývali „živý stroj“. Skutočný vedecký rozvoj sa začal až v 18. storočí, kedy inžinieri zostrojili zložité zariadenie, tzv. „automat“. Išlo o zariadenie, ktoré bolo poháňané vlastnou silou. (Strnadová, 2023)

Prvé teoretické základy umelej inteligencie pochádzajú zo 40. rokov 20. storočia, kedy britský matematik Alan Turing definoval koncept univerzálneho stroja, ktorý by dokázal riešiť akékoľvek algoritmické úlohy. Toto viedlo k vynájdeniu prvých počítačov. Od tohto obdobia výkonnosť počítačov stále rastie, čo značne ovplyvnilo vývoj univerzálnejšej umelej inteligencie. (Strnadová, 2023)

V roku 1956 sa konala konferencia v Dartmouth, na ktorej sa umelou inteligenciou oficiálne pomenovala vedná disciplína. Od tohto míľnika sa systémy umelej inteligencie začali rýchlo rozvíjať. Prvý výrazný pokrok nastal v 80. rokoch 20. storočia, kedy sa začali vyvíjať systémy využívajúce pravidlá a databázy na riešenie špecifických problémov. V 90. rokoch 20. storočia došlo k rozmachu oblasti strojového učenia a využitia neurónových sietí, čo viedlo ku skutočnej revolúcii umelej inteligencie. (Strnadová, 2023)

Obrovské množstvo dát a výpočtovej sily, ktoré sú v dnešnej dobe k dispozícii, zapríčinilo prudký rast vývoju umelej inteligencie, vďaka ktorému sa využitie týchto systémov stalo neoddeliteľnou súčasťou nášho každodenného života. (Strnadová, 2023)

1.3 Princíp fungovania umelej inteligencie

Strnadová (2023) uvádza, že umelá inteligencia si vytvára umelé neurónové siete, ktorých štruktúra pripomína ľudský mozog. Tieto siete sú modelmi strojového učenia, ktoré na svoje fungovanie využívajú algoritmy. Štruktúra umelých neurónových sietí sa skladá zo vzájomne prepojených uzlov – umelých neurónov, ktoré sú organizované do vrstiev. Uzly získavajú, spracúvajú a odosielať dáta do ďalších vrstiev v sieti, dokým nie je vygenerovaný výsledok. Programátori navyše dokážu naučiť umelú inteligenciu, aby sa za pomoci cvičných dát sama naučila generovať výsledky.

1.3.1 Algoritmy

Strnadová popisuje algoritmus ako „*Sekvence instrukcí vedoucích k vykonání úkolu. Algoritmus obsahuje vstup (například informace nebo data), který poté zpracovává v sérii kroků s cílem vyprodukovat požadovaný výsledek neboli výstup.*“ Matematici označujú algoritmus za efektívnu metódu riešenia jednoduchých, ale aj zložitých matematických úloh. (Strnadová, 2023)

1.3.2 Umelé neuróny

Umelé neuróny predstavujú mikroprocesory, ktoré sa snažia simulovať fungovanie neurónov v ľudskom mozgu. Každý neurón prijíma a sčítava hodnoty vstupov. Po prekročení takzvaného hodnotového "prahu" sa neurón aktivuje a vyšle výstupný signál. (Strnadová, 2023)

1.3.3 Strojové učenie

U zložitých úloh, pri ktorých je náročné pre programátorov napísať potrebné algoritmy, sa využíva takzvané strojové učenie. Je to druh umelej inteligencie, ktorá pomocou algoritmov využíva cvičné dáta na učenie sa. Tieto dáta umožňujú počítačovým systémom naučiť sa, ako vykonávať dané úlohy bez toho, aby na to museli byť priamo naprogramované. (Strnadová, 2023)

1.4 Druhy umelej inteligencie

Umelá inteligencia sa rozdeľuje do viacerých kategórií podľa schopností, ktorými disponujú. V tejto podkapitole sú uvedené vývojové stupne AI – od základných reakčných systémov až po víziu všeobecnej umelej inteligencie.

1.4.1 Reagujúce systémy umelej inteligencie

Tieto systémy predstavujú najstaršiu formu umelej inteligencie, ktorá neobsahuje úložnú pamäť. Kvôli nedostatočnej kapacite dokážu vykonávať iba obmedzené úlohy, na ktoré boli naprogramované a nie sú schopné učiť sa. (Gaikwad, 2021)

1.4.2 Umelá inteligencia s obmedzenou pamäťou

Od prvého druhu umelej inteligencie sa tieto systémy odlišujú využívaním pamäte, ktorá im umožňuje využívať dáta z minulosti a vďaka tomu prispôbiť svoje výstupy. Skoro všetky existujúce nástroje, ktoré aktuálne využívajú umelú inteligenciu, patria do tejto skupiny. (Gaikwad, 2021)

1.4.3 Teória mysle – umelá inteligencia

Tento druh umelej inteligencie je ďalšou úrovňou systémov umelej inteligencie, na ktorej aktuálne výskumníci pracujú. Cieľom tohto vývoja je vytvorenie umelej inteligencie, ktorá by dokázala rozpoznať a rozumieť emóciám, presvedčeniam, zámerom, myšlienkovým procesom a potrebám užívateľa, ktorý s ňou komunikuje. Tento míľnik nebol zatiaľ dosiahnutý, ale mohol by mať ďalekosiahle dopady. (Gaikwad, 2021)

1.4.4 Úzka verzus všeobecná umelá inteligencia

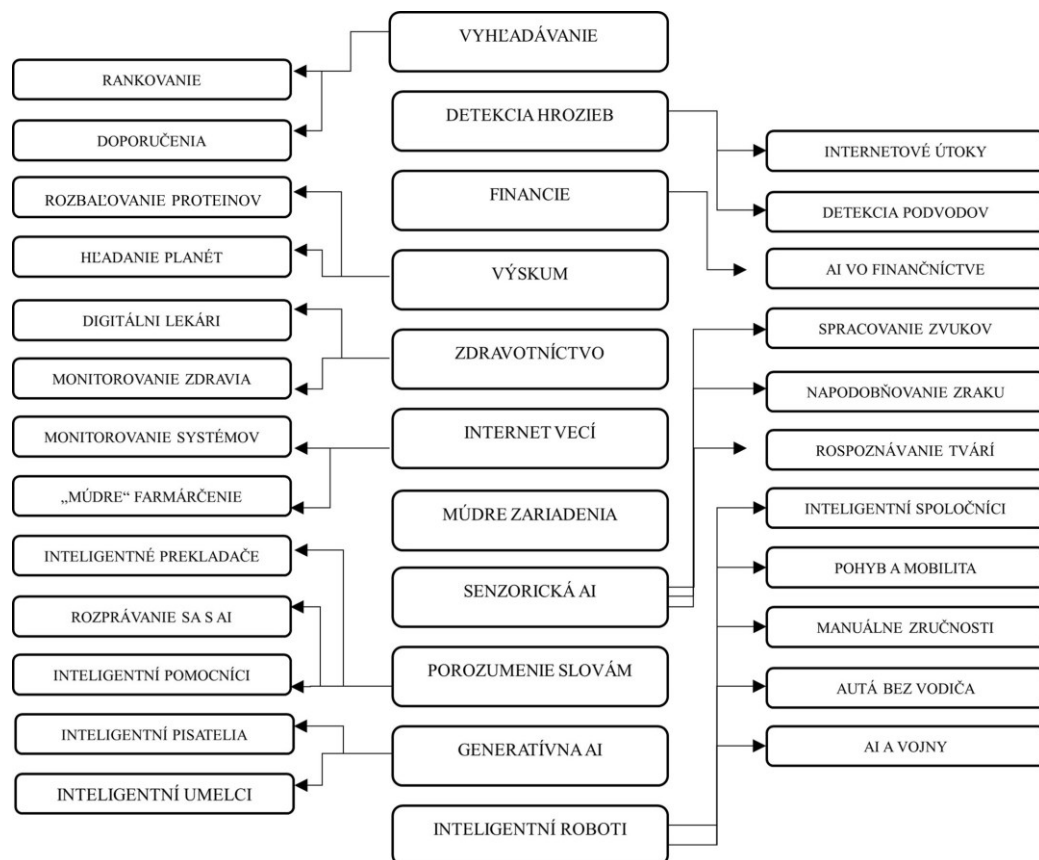
Hlavným rozdielom medzi týmito dvoma umelými inteligenciami je ich blízkosť k ľudskej bytosti. Zatiaľ čo úzka umelá inteligencia dokáže samostatne vykonávať určité úlohy len s použitím funkcií podobných ľudským, všeobecná umelá inteligencia sa dokáže učiť,

vnímat, chápat a fungovať ako človek. Všeobecná umelá inteligencia je však doposiaľ iba vo fáze vývoja. Všetky doposiaľ existujúce systémy umelej inteligencie spadajú do skupiny úzkej umelej inteligencie. (Gaikwad, 2021)

1.5 Využitie umelej inteligencie v rôznych odvetviach

Význam umelej inteligencie je nepochybne zásadný, čo je zrejmé aj z jej rozsiahleho využitia v rôznych sektoroch. Umelá inteligencia významne zmenila spôsoby, akými vykonávame pracovné činnosti, komunikujeme, realizujeme nákupy, získavame informácie a ovplyvnila aj rozvoj viacerých odvetví. Medzi odvetvia, v ktorých AI prináša zásadné zmeny, patrí finančný, zdravotnícky a priemyselný sektor, pričom jej aplikácie sa rozširujú aj do ďalších oblastí. (Strnadová, 2023)

Medzi konkrétne aplikácie umelej inteligencie v praxi uvádza UNESCO (2021) automatickú žurnalistiku, ktorá pomocou inteligentných systémov sleduje aktuálne globálne spravodajské toky a poskytuje novinárom užitočné informácie. Podobne aj právne služby využívajú AI na vyhľadávanie relevantných zákonov, analyzujú jurisdikciu a realizujú právnu starostlivosť. Využitie AI nájdeme aj v predpovedi počasia na presnejšie spracovanie prognóz alebo vo finančnej bezpečnosti na identifikáciu podozrivých transakcií. Prehľad ďalšieho využitia umelej inteligencie v rámci konkrétnych odvetví zobrazuje Obrázok 1.



Obrázok 1 Využitie AI v rôznych odvetviach
(Zdroj: Strnadová, 2023, Vlastné spracovanie)

1.5.1 Kontroverzná aplikácia AI nástrojov

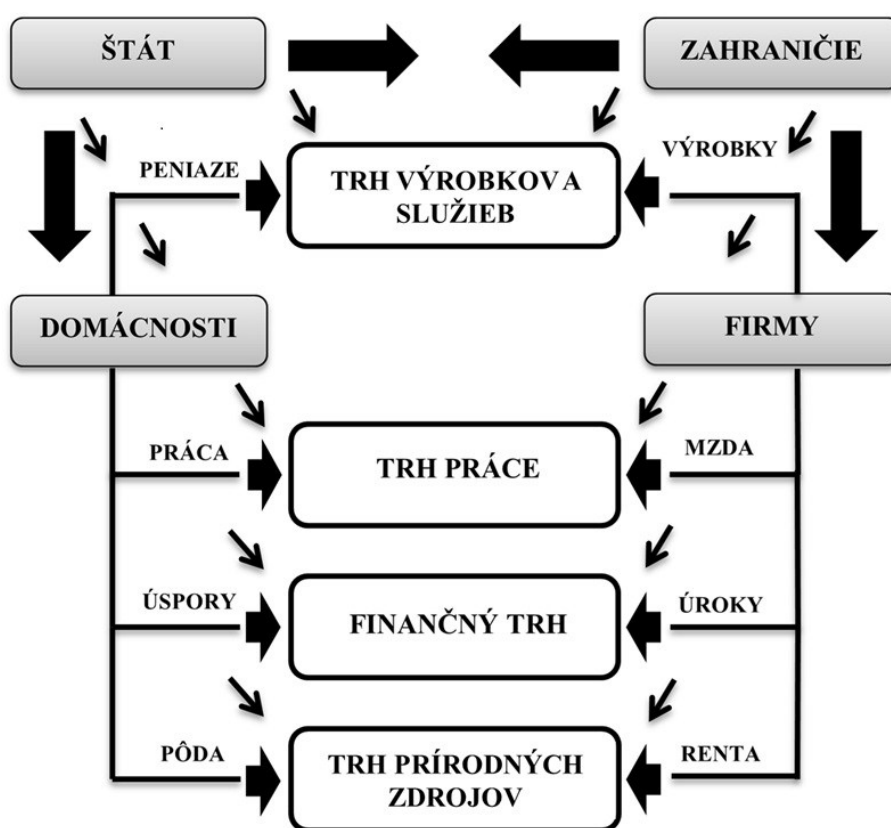
Okrem nespochybniteľných prínosov, UNESCO (2021) upozorňuje aj na etické a spoločenské riziká, ktoré aplikácia umelej inteligencie prináša. Medzi najkontroverznejšie aplikácie AI patrí vývoj autonómnych zbraňových systémov, ktoré sú schopné fungovať bez priameho ľudského zásahu. Toto otvára závažné otázky o kontrole a zodpovednosti. Ďalším príkladom sú tzv. „deepfake” technológie, ktoré umožňujú generovať falošné audiovizuálne záznamy. Tie môžu byť zneužitú na šírenie dezinformácií, poškodzovanie verejne známych osobností, alebo manipulovanie verejnej mienky.

2 TRH PRÁCE

Táto kapitola ponúka stručné predstavenie základných pojmov ako sú trh práce, ponuka práce a dopyt práce. Kapitola sa tiež venuje zmenám na trhu práce, ktoré sú zapríčinené technologickým pokrokom a érou umelej inteligencie.

2.1 Trh práce a hospodársky kolobeh v ekonomike

Podľa Kaczora (2024), na to, aby sme mohli rozumieť, ako trh práce funguje, musíme najprv pochopiť hospodársky kolobeh v ekonomike. Jeho znázornenie zobrazuje Obrázok 2.



Obrázok 2 Hospodársky kolobeh v ekonomike
(Zdroj: Kaczor, 2024, *Vlastné spracovanie*)

Z obrázku vieme vyčítať, že hlavnou úlohou trhu práce je zabezpečiť pracovnú silu firmám na výrobu výrobkov a poskytovanie služieb na trhu výrobkov a služieb. (Kaczor, 2024)

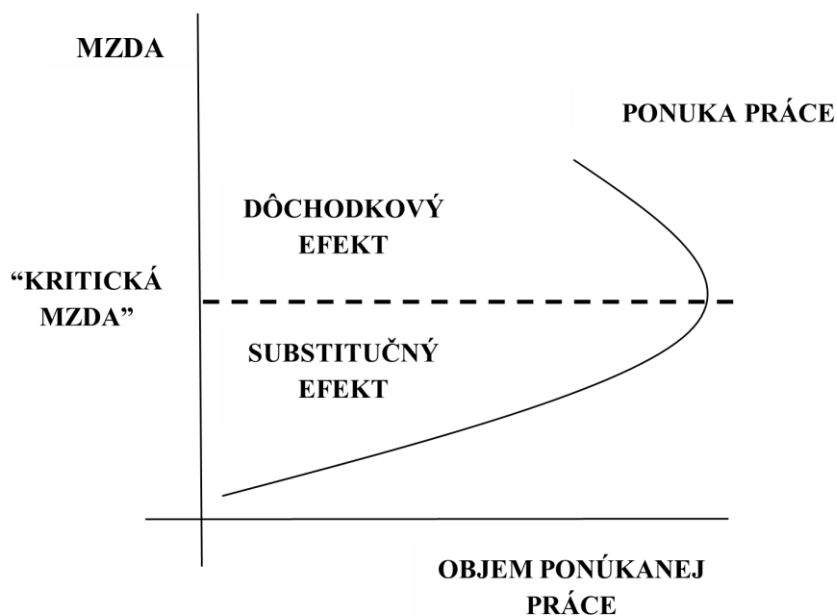
Trh práce je miesto, kde sa stretáva dopyt a ponuka práce. Na strane dopytu stoja firmy, teda zamestnávateľia, ktorí hľadajú nových zamestnancov, zatiaľ čo ponuku predstavujú domácnosti, ktoré ponúkajú svoje schopnosti a zručnosti ako potenciálni zamestnanci. Trh práce je súčasťou hospodárskeho kolobehu, kde zmena správania ktoréhokoľvek subjektu môže ovplyvňovať ostatné subjekty, situáciu na jednotlivých trhoch, alebo dokonca

na celkovú ekonomiku. „Tým pádom, dopyt a ponuka na trhu práce sú považované za veličiny premenlivé a v závislosti na nich sa vyvíja aj situácia na trhu práce.“ (Kaczor, 2024)

2.1.1 Ponuka práce

Ponukou práce na trhu práce sa rozumie objem hodín, ktorý sú zamestnanci ochotní za adekvátnu mzdu ponúknuť (Miras.cz, *n.d.*). Podľa Kaczora (2024) sa krivka ponuky práce od klasickej krivky ponuky odlišuje svojím nezvyčajným tvarom. Zatiaľ čo iné ponuky dodržujú tzv. zákon rastúcej ponuky, ponuka práce tento zákon dodrží iba čiastočne. Toto je zapríčinené dvomi efektmi, ktoré v ponuke práce nastávajú.

Zvyšovaním mzdy sú zamestnanci ochotní ponúknuť väčší objem práce, aby maximalizovali svoj úžitok. Tento jav sa nazýva substitučný efekt, ale platí iba do dovŕšenia tzv. kritickej mzdy. Po presiahnutí kritickej mzdy dochádza k dôchodkovému efektu, kedy ďalší objem ponúkanej práce neprináša zamestnancom ďalší úžitok a začnú preferovať voľný čas a objem ponúkanej práce sa začne znižovať. (Miras.cz, *n.d.*)



Obrázok 3 Krivka ponuky práce
(Zdroj: Kaczor, 2024, *Vlastné spracovanie*)

2.1.2 Dopyt práce

Na rozdiel od ponuky práce, pri dopyte práce platí všeobecný tzv. zákon klesajúceho dopytu. Tento zákon hovorí o vzájomnom vzťahu a závislosti dopytovaného množstva na jeho cene.

Čím je cena nižšia, tým je dopytované množstvo väčšie. To znamená, že ak je cena práce vysoká, zamestnávateľ si musí rozmyslieť, aký počet zamestnancov môže zamestnať. Na druhú stranu, ak je cena práce nízka, zamestnávateľ sa nemusí obávať zamestnať väčšie množstvo nových zamestnancov. (Kaczor, 2024)

2.2 Vývoj trhu práce spôsobený technologickým pokrokom

Trh práce je neustále ovplyvňovaný rôznymi faktormi, ktoré menia jeho vývoj. Jedným z týchto faktorov sú aj technologické zmeny. Takýto vývoj trhu práce vieme opísať pomocou teórie cyklických vývojových vln alebo pomocou konceptu priemyslových revolúcií. (Doseděl, 2021)

2.2.1 Teória cyklických vývojových vln

Už na začiatku 20. storočia predstavil ruský vedec Nikolaj Kondratěv teóriu cyklických vývojových vln, ktoré nesú jeho meno. Kondratěv sa domnieval, že trh práce sa mení vo vlnách, kde sa každá jedna vlna skladá zo štyroch období: z počiatočného obdobia rozkvetu, keď sa technológia vyvíja a rozširuje do všetkých oblastí ľudského života, druhého obdobia spomalenia, keď sa trh nasýti novou technológiou a vývoj sa spomalí, tretieho obdobia útlmu, keď sa znižuje ekonomický prínos novej technológie a štvrtého obdobia, v ktorom sa hľadá nová prevratná technológia, čo vedie k postupnému zlepšeniu. (Doseděl, 2021)

Na prácu Kondratěva nadviazali ďalší vedci, ktorí identifikovali päť Kondratěvových vln. Prvá vlna začala približne v roku 1780, ktorá bola charakterizovaná vynálezom parného stroja a rozvojom priemyselnej výroby. Druhá vlna nasledovala okolo roku 1850 a zahŕňala rozvoj železničnej dopravy a využívanie ocele. Začiatok tretej vlny nastal na začiatku 20. storočia a je charakterizovaná elektrifikáciou a rozvojom chémie. Štvrtá vlna nasledovala po druhej svetovej vojne a zahŕňala rozvoj petrochemického priemyslu a automobilovej dopravy. Doteraz posledná identifikovaná piata Kondratěvova vlna nasledovala v 90. rokoch 20. storočia a jej hlavným znakom je nástup moderných informačných technológií. (Doseděl, 2021)

Podľa aktuálnej situácie na trhu môžeme predpokladať, že nastúpi šiesta Kondratěvova vlna, ktorá bude charakterizovaná rozvojom umelej inteligencie a robotizácie. (Doseděl, 2021)

2.2.2 Koncept priemyselnej revolúcie

Podľa Doseděla (2021) je dynamický vývoj trhu práce možné analyzovať aj prostredníctvom konceptu priemyselných revolúcií, ktoré zásadne ovplyvňujú štruktúru zamestnanosti a požiadavky na pracovnú silu. Prvá priemyselná revolúcia, datovaná do konca 18. storočia, priniesla zásadné zmeny v organizácii práce. Vznik veľkých tovární a zavedenie strojov viedli k masovej produkcii a nahraditeľnosti manuálnej práce. Táto fáza, charakterizovaná obmedzenou liberalizáciou, vyústila do sociálnych nepokojov a snahy o ochranu pracovných miest pred mechanizáciou.

Druhá priemyselná revolúcia, začínajúca koncom 19. storočia, priniesla vznik rozsiahlych formálnych organizácií a odborových združení. Prechod od parnej energie k elektrine znamenal ďalší krok v technologickom pokroku. (Doseděl, 2021)

Tretia priemyselná revolúcia, datovaná do 60. a 70. rokov 20. storočia, priniesla rýchlu demontáž veľkých byrokratických štruktúr a vznik flexibilných pracovných tímov. Zamestnanci čelili zvýšeným požiadavkám na adaptabilitu a flexibilitu, čo znamenalo potrebu neustáleho vzdelávania a rekvalifikácie. Nástup mikroprocesorovej techniky si vyžadoval vysoko kvalifikovanú pracovnú silu. (Doseděl, 2021)

Štvrtá priemyselná revolúcia, prebiehajúca od začiatku 21. storočia, prináša digitalizáciu a automatizáciu prostredníctvom Priemyslu 4.0. Táto fáza charakterizuje prepojenie digitálneho a fyzického sveta, čo vedie k vzniku nových pracovných pozícií a transformácii už existujúcich. Preto vzdelávanie zohráva kľúčovú úlohu v adaptácii na tieto zmeny. (Doseděl, 2021)

2.3 Trh práce a umelá inteligencia

Vplyv umelej inteligencie na trh práce je komplexný a viacvrstvový, pretože prináša zásadné príležitosti v rozvoji pracovného prostredia, inovácií a ekonomiky. AI zásadným spôsobom mení charakter pracovných pozícií, spôsoby vykonávania práce a dopyt po zručnostiach. Nejedná sa však iba o náhradu ľudskej práce strojmi, ale o hlbokú transformáciu samotného konceptu práce, ktorá so sebou prináša nové príležitosti, výzvy a potrebu strategického prispôsobenia sa. (Technologické centrum Praha, 2024)

Vďaka schopnosti generovať obsah porovnateľný s ľudskou tvorbou nachádza AI uplatnenie v rôznych sektoroch – od administratívy až po výskum a vývoj. Umelá inteligencia umožňuje podnikom zrýchliť interné procesy, zvýšiť produktivitu a znížiť

náklady. Podľa Technologického centra v Prahe, ktoré sa odkazuje na prieskum „Future jobs 2023“, plánuje väčšina firiem do piatich rokov implementovať technológie ako „cloud computing“, veľké dáta, digitálne platformy a AI do svojich procesov, pričom väčšina z nich očakáva, že tieto inovácie budú mať pozitívny dopad na tvorbu nových pracovných miest. (Technologické centrum Praha, 2024)

Umelá inteligencia síce otvára nové pracovné možnosti na trhu práce, ale zároveň niektoré pracovné pozície ohrozuje. Ohrozené sú hlavne zamestnania rutinného alebo administratívneho charakteru, akými sú napríklad spracovatelia dát, pokladníci, či bankoví úradníci. Okrem administratívy sú ohrozené aj profesie známe ako tzv. „biele goliere“ – manažéri, právnici, výskumníci, finanční experti, či obchodníci. Na druhú stranu, profesie ako špecialisti na strojové učenie, dátoví analytici, vývojári, odborníci na digitálnu transformáciu, či e-commerce čaká nárast pracovných pozícií. (Technologické centrum Praha, 2024)

Aby sa prínosy umelej inteligencie maximálne využili a zároveň minimalizovali jej potenciálne riziká, je nevyhnutné prijať strategický a inkluzívny prístup. Kľúčom je investovať do rozvoja digitálnych a kombinovaných zručností, podporovať celoživotné vzdelávanie a vytvárať podmienky pre spravodlivý prístup k novým pracovným príležitostiam. Zároveň je dôležité zabezpečiť etické a transparentné používanie AI technológií, aby sa predišlo diskriminácii, strate dôvery, či nepredvídateľným dopadom na spoločnosť. Okrem technologickej gramotnosti sú preto čoraz dôležitejšie aj tzv. mäkké zručnosti ako tímová spolupráca, schopnosť adaptácie, analytické a kritické myslenie, či kreativita. Práve tieto vlastnosti môžu byť v dobe umelej inteligencie rozhodujúcim faktorom udržateľnosti pracovného miesta. (Technologické centrum Praha, 2024)

3 NÁSTROJE UMELEJ INTELIGENCIE NA ZVÝŠENIE UPLATNITEĽNOSTI NA TRHU PRÁCE

Táto kapitola približuje prínos umelej inteligencie pri zjednodušení uplatniteľnosti absolventov na trhu práce. Bližšie špecifikuje rôzne nástroje umelej inteligencie, vďaka ktorým dokážu absolventi rozvíjať svoje zručnosti, jednoduchšie sa pripraviť na pracovný pohovor, vytvoriť si životopis alebo motivačný list v rodnom či cudzom jazyku a nájsť si relevantné zamestnanie.

3.1 Ako vie umelá inteligencia zvýšiť uplatniteľnosť na trhu práce?

Rozvoj umelej inteligencie výrazne ovplyvnil rôzne oblasti spoločnosti vrátane vzdelávania a trhu práce. V posledných rokoch sa umelá inteligencia stala dôležitou súčasťou prípravy absolventov na ich budúce zamestnania. Xiao a Zheng (2025) uvádzajú, že pravidelné používanie nástrojov umelej inteligencie môže pomôcť absolventom rozšíriť ich vedomosti, zručnosti a zvýšiť ich sebavedomie. Pomocou umelej inteligencie dokáže absolvent po zadaní svojho dosiahnutého vzdelania, získaných vedomostí a zručností nájsť pre seba správne zamestnanie. Ďalším prínosom využívania týchto nástrojov je aj zlepšenie kognitívnych vlastností a jazykových zručností absolventov. Umelá inteligencia podporuje analytické myslenie, zjednodušuje formuláciu textov a prekonávanie rôznych profesijných výziev. Medzi ostatné výhody patrí aj možnosť simulácie pracovných pohovorov a poskytovanie spätnej väzby. (Xiao a Zheng, 2025)

3.2 AI nástroje na rozvoj zručností a vedomostí

Jednou z oblastí využitia nástrojov umelej inteligencie na zvýšenie uplatniteľnosti absolventov je vzdelanie a rozvoj zručností. Vďaka pokročilým technológiám spracovania prirodzeného jazyka a tzv. „hlbkového učenia“ (ang. *deep learning*) umožňujú tieto nástroje používateľom efektívne získavať nové vedomosti, rozvíjať svoje zručnosti, zdokonaľovať sa v jazykovej gramotnosti, alebo zlepšovať svoje komunikačné schopnosti. Medzi najvýznamnejšie nástroje v tejto oblasti patria tzv. chatboty a digitálne jazykové nástroje.

3.2.1 Chatboty

Súčasný vývoj umelej inteligencie priniesol viacero pokročilých jazykových modelov, ktoré pomocou spracovania prirodzeného jazyka vytvárajú s užívateľmi ľudské dialógy.

Medzi tieto modely patria aj chatboty ChatGPT, Claude a Gemini, ktoré využívajú modely generatívnej umelej inteligencie na báze hĺbkového učenia. Sú schopné spracovať textové, zvukové alebo vizuálne vstupy užívateľov a ponúknuť im adekvátny výstup. Pomáhajú pri učení, tvorbe textov, alebo brainstormingu. Tieto systémy sa neustále zdokonaľujú prostredníctvom interakcie a spätnej väzby od užívateľov.

ChatGPT je najznámejším chatbotom, ktorý vytvorila firma OpenAI v roku 2022. Skratka GPT, t.j. „Generative Pre-trained Transformer“, znamená generatívny vopred vycvičený transformátor, čo označuje spôsob, akým spracováva požiadavky a formuluje odpovede. Na formuláciu odpovedí využíva špecializované algoritmy, ktoré vyhľadávajú vzory v dátových sekvenciách. (Hetler, 2025)

Príklady využitia chatbotu ChatGPT podľa Vysotskeho (2025):

- Tvorba obsahu: generovanie nápadov, písanie textov, článkov.
- Programovanie: opravovanie chýb v kóde, generovanie úryvkov kódu.

Claude AI je generatívny chatbot, ktorý funguje na princípe transformačnej architektúry neurónovej siete. Bol vyvinutý spoločnosťou Anthropic, ktorá kladie dôraz na etické aspekty využitia umelej inteligencie prostredníctvom konceptu Constitutional AI. Tento aspekt zabezpečuje, aby chatbot poskytoval bezpečné a nestranné odpovede. (Belcic a Stryker, 2024)

Príklady využitia chatbotu Claude AI podľa Vysotskeho (2025):

- Vzdelávací nástroj: poskytuje bezpečný a vhodný obsah pre študentov.
- Podpora duševného zdravia: poradenstvo – vyhýba sa škodlivým návrhom.
- Oblasti, kde je etika a bezpečnosť prvoradá: právo, zdravotníctvo.

Gemini je chatbot vyvinutý spoločnosťou Google, ktorý bol vytvorený ako multimodálny systém. Disponuje pokročilými schopnosťami v oblasti matematiky, fyziky, alebo programovania. Jeho výhodou oproti ostatným chatbotom je ekosystém Google a hlbšia integrácia s produktmi spoločnosti Google, ako je napríklad Google Pixel. (Diaz, 2024)

3.2.2 Digitálne jazykové nástroje

Medzi ďalšie nástroje umelej inteligencie, ktoré dokážu zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce sú digitálne jazykové nástroje. V súčasnosti je na internete dostupný široký výber digitálnych platforiem, ktoré sú zamerané na oblasť jazykov. Tieto platformy

pomáhajú užívateľom rozvíjať svoje jazykové schopnosti, písať texty v rôznych jazykoch, alebo ponúkajú služby v oblasti prekladu. Medzi tieto platformy patria digitálne jazykové nástroje Duolingo, Grammarly a DeepL Translate. Tieto nástroje vďaka umelej inteligencii poskytujú používateľom pomoc pri rozvoji ich jazykových schopností, či už sa jedná o učenie cudzích jazykov, gramatickú a štylistickú korektúru, alebo preklad textov.

Duolingo je webová stránka a aplikácia určená na výučbu cudzích jazykov. Svojím prítiahčivým vzhľadom a interaktívnymi lekciami, ktoré pripomínajú jednoduché hry, si získala priazeň už viac ako 500 miliónov používateľov z celého sveta. Lekcie sú navrhnuté tak, aby boli rýchle, efektívne a aby si používatelia zvykli jazyk precvičovať každý deň. (Korzekwinski, 2024) Na výučbu využíva umelú inteligenciu, ktorá poskytuje používateľom personalizovanú spätnú väzbu, konverzačné cvičenia, dynamické lekcie a analyzuje ich silné a slabé stránky. Na základe tejto analýzy Duolingo prispôsobuje učiacim sa náročnosť lekcii. Medzi ďalšie nástroje umelej inteligencie, ktoré Duolingo pri svojej výučbe využíva, patria simulované rozhovory alebo videohovory s AI postavami, ktoré rozvíjajú konverzačné schopnosti a posilňujú sebavedomie. (Modi, 2024)

Grammarly je pokročilý asistent písania, ktorý pomáha používateľom zlepšiť svoje písateľské schopnosti. Systém funguje na princípe strojového a hĺbkového učenia, ktorý využíva umelú inteligenciu na identifikáciu chýb v texte a následne ponúka kontextovo vhodné opravy. Okrem opráv gramatiky ponúka Grammarly aj odporúčania na zlepšenie zrozumiteľnosti, plynulosti a presvedčivosti textu, a navyše ponúka aj prevenciu pred plagiátorstvom. (Grammarly Inc., 2025) Nevýhodou tohto jazykového nástroja je podpora iba anglického jazyka.

DeepL Translate je jedným z popredných internetových prekladateľských služieb, ktorá je založená na umelej neurónovej sieti. Systém využíva hĺbkové učenie na analýzu veľkých množstiev dát a poskytovanie presnejších a kontextovo správnych prekladov. DeepL dokáže prekladať celé dokumenty, pričom zachováva ich formátovanie. Stal sa mimoriadne populárnym a využívaným prekladačom, ktorého služby využíva už viac ako miliarda ľudí. V súčasnosti ponúka preklady do 33 jazykov. (Dalibor, 2025)

V súvislosti so zvýšením uplatniteľnosti na trhu práce ponúka DeepL preklady životopisov alebo motivačných listov do cudzích jazykov. Absolvent si môže preložiť jednotlivé slová, vety, alebo celý priložený dokument. DeepL Translate takisto ponúka aj službu DeepL Write, ktorá s pomocou umelej inteligencie dokáže užívateľovi pomôcť

pri písaní motivačného listu alebo iného textu v anglickom, nemeckom, talianskom, francúzskom, alebo španielskom jazyku.

3.3 AI nástroje na tvorbu životopisov a motivačných listov

V procese hľadania zamestnania zohráva kvalitne spracovaný životopis a motivačný list kľúčovú úlohu. S rastúcim dopytom po efektívne a profesionálne spracovaných dokumentoch sa objavuje čoraz viac nástrojov, ktoré pomáhajú uchádzačom s tvorbou alebo optimalizáciou týchto dokumentov. Medzi najvýznamnejšie platformy využívajúce umelú inteligenciu, ktoré sú na túto oblasť špecializované, patria Kickresume a Jobscan.

Kickresume je online platforma, ktorá poskytuje podporu pri tvorbe životopisov a motivačných listov. Svojim širokým výberom ponúka používateľom viac ako 40 profesionálne navrhnutých šablón životopisov a motivačných listov, ktoré si užívatelia môžu upraviť a prispôbiť vlastným preferenciám. Nástroj vyniká svojou jednoduchosťou a rozsiahlou knižnicou predpripravených fráz, ktoré užívateľom pomôžu s vyjadrením svojich skúseností a zručností. (TenWeb, 2025)

Kickresume okrem šablón ponúka aj inovatívny nástroj, ktorý vyhodnocuje už vytvorené životopisy a motivačné listy. Hodnotenie je rozdelené do troch častí: dizajn, štruktúra a obsah. Každá časť je hodnotená individuálne s dôrazom na nedostatky a navrhuje spôsob úpravy. Tento nástroj poskytuje používateľom cenné informácie o silných ale aj slabých stránkach ich životopisu. (TenWeb, 2025)

Napriek tomu, že väčšina funkcií Kickresume je sprístupnená až po zakúpení profesionálnej verzie, študenti s ISIC kartou majú túto verziu na pol roka zadarmo.

Jobscan je ďalšou online platformou, ktorá poskytuje používateľom podporu pri tvorbe životopisov a motivačných listov. Táto platforma využíva nástroje umelej inteligencie na analýzu už vytvorených životopisov a na základe analýzy ponúka odporúčania na ich zlepšenie. Jednou z kľúčových funkcií platformy je možnosť porovnať životopis s konkrétnou pracovnou pozíciou. Po nahratí životopisu a popisu pracovnej ponuky, o ktorú sa používateľ uchádza, Jobscan vykoná analýzu a porovnanie oboch dokumentov z hľadiska požadovaných kvalifikácií a zručností. Výsledkom je hodnotenie zhody medzi životopisom užívateľa a požiadavkami pracovnej pozície. (Jobscan, 2025)

3.4 AI nástroje na hľadanie práce a prípravu na pracovný pohovor

Efektívna prezentácia svojich schopností, orientácia v pracovných ponukách a zvládnutie pracovného pohovoru sú poslednými krokmi na ceste k úspešnému uplatneniu. S prekonaním týchto krokov dokážu absolventom pomôcť aj ďalšie nástroje umelej inteligencie, ako je univerzálny chatbot ChatGPT alebo špecializované nástroje ako Talentprise a Yoodli.

ChatGPT môže byť efektívnym pomocníkom aj v oblasti kariérneho poradenstva. Na základe špecifických informácií o sebe, ktoré užívateľ uvedie do chatu, dokáže chatbot ponúkať aktuálne a personalizované pracovné ponuky. Navyše, priloženie životopisu do prílohy umožní chatbotu presnejšie vyhľadať a identifikovať relevantné pracovné ponuky.

Okrem vyhľadávania zamestnania ponúka ChatGPT aj podporu pri príprave na pracovný pohovor. Je schopný generovať praktické otázky, na ktoré si môžu užívatelia nacvičiť odpovede, simulovať modelové situácie (napr. z pohovorov) a ponúknuť alternatívne prístupy k odpovediam. Poskytuje spätnú väzbu, odporúčania na zlepšenie a systematický návod, ako sa efektívne pripraviť na pohovor. (EDU effective, *n.d.*)

Talentprise pomocou využitia umelej inteligencie prepája uchádzačov o pracovné pozície so zamestnávateľmi po celom svete, čím zefektívňuje proces hľadania zamestnania. Užívatelia si najprv vyplnia podrobný profil zahŕňajúci pracovné skúsenosti, zručnosti, vzdelanie, vlastnosti, záujmy, hodnoty a preferencie týkajúce sa pracovných podmienok. Na základe týchto údajov vytvorí Talentprise užívateľom komplexný a profesionálny profil. Následne algoritmus automaticky spáruje kandidátov s relevantnými pracovnými pozíciami a zviditeľní ich profil náborovým pracovníkom. (Abbamonte, 2024)

Yoodli je internetová stránka a aplikácia založená na umelej inteligencii. Je zameraná na zlepšenie komunikačných zručností používateľov v rôznych situáciách, pričom kladie veľký dôraz na prípravu na pracovné pohovory. Užívatelia môžu pomocou platformy trénovať svoje odpovede, prejav a neverbálnu komunikáciu v simulovanom prostredí. Aplikácia poskytuje okamžitú spätnú väzbu, čo umožňuje jednotlivcom pracovať na svojich slabínach. Vďaka tomuto AI rečovému asistentovi sa dokážu užívatelia lepšie pripraviť na otázky a situácie, ktoré môžu na pracovných pohovoroch nastať. (Angelica, 2024)

4 VZŤAH MEDZI UMELOU INTELIGENCIOU A RIADENÍM ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Táto kapitola sa venuje vysvetleniu pojmu riadenie ľudských zdrojov (HR), prepojeniu umelej inteligencie a HR, opisuje potenciál AI v HR a bližšie špecifikuje výhody a úskalía využitia AI v náborových procesoch.

4.1 Riadenie ľudských zdrojov

Joniaková et al. (2022) uvádzajú, že na to, aby podnik dokázal fungovať, potrebuje základné vstupné faktory. Medzi tieto faktory patria technické zdroje vo forme strojov a technického vybavenia, finančné zdroje, suroviny a materiál, informácie a energie. Všetky uvedené zdroje spája posledný faktor, a to ľudské zdroje – zamestnanci. Joniaková et al. (2022) definujú ľudské zdroje ako *„zamestnanci podniku s ich poznatkami, schopnosťami, zručnosťami a osobnými charakteristikami.“* Zamestnanci manipulujú s ostatnými vstupnými faktormi, dávajú ich do pohybu, tvarujú ich, premiestňujú a využívajú ich vo svojej činnosti. Z uvedeného dôvodu sa riadenie ľudských zdrojov považuje za najdôležitejšiu funkciu riadenia podnikov a organizácií. (Joniaková et al., 2022)

4.1.1 Funkcie riadenia ľudských zdrojov

Funkcie riadenia ľudských zdrojov predstavujú jednotlivé špecializované časti procesu riadenia ľudí, ktoré majú svoje konkrétne ciele, využívajú špecifické metódy a hodnotia náklady spojené s ich realizáciou. Tieto funkcie sú vzájomne prepojené a spoločne tvoria celý proces riadenia ľudských zdrojov. Medzi príklady patrí nábor potenciálnych zamestnancov, výber zamestnancov, hodnotenie pracovného výkonu, odmeňovanie alebo ukončenie pracovného pomeru. (Joniaková et al., 2022)

4.1.2 Všeobecné a špecifické ciele riadenia ľudských zdrojov

Všeobecné ciele HR slúžia na meranie a hodnotenie efektívnosti samotného riadenia ľudských zdrojov. Týmito cieľmi sú získavanie, motivovanie, udržanie a rozvoj ľudských zdrojov. (Joniaková et al., 2022)

Špecifické ciele HR sú ciele, ktoré posudzujú výstupy zamestnancov všetkých útvarov podniku. Medzi tieto ciele sa radí produktivita zamestnancov, spokojnosť s prácou, stav právneho povedomia a kvalita pracovného života. (Joniaková et al., 2022)

4.1.3 Nábor a výber nových zamestnancov

Crawshaw et al. (2017) považujú nábor a výber nových zamestnancov za kľúčové funkcie riadenia ľudských zdrojov. Nábor je proces, pri ktorom sa firmy snažia získať potenciálnych nových zamestnancov do firmy a výber je následný proces hodnotenia a selekcie uchádzačov s cieľom zistiť, či sú vhodnými zamestnancami pre organizáciu. (Crawshaw et al., 2017)

Proces náboru sa začína analýzou pracovného miesta, ktorej cieľom je presne definovať požadované kvalifikácie, zručnosti, schopnosti a iné kompetencie nevyhnutné na výkon danej pozície. Na základe týchto zistení sa vytvárajú pracovné inzeráty obsahujúce popis pracovnej náplne, očakávaní od uchádzača, ako aj informácie o ponúkaných výhodách. Za predpokladu, že nábor prebehol úspešne nasleduje výber. V tomto procese sa postupne hodnotia kandidáti pomocou selekčných nástrojov. (Crawshaw et al., 2017)

Crawshaw et al. (2017) uvádzajú 3 fázy hodnotenia a selekcie uchádzačov:

- **Počiatková fáza** predstavuje posudzovanie zaslaných dokumentov, akými sú životopisy alebo motivačné listy.
- **Stredná fáza** využíva rôzne formy testovania, napríklad testy kognitívnych schopností, zručností, alebo osobnostné dotazníky.
- **Záverečná fáza** je ukončená osobným pohovorom, ktorý umožňuje detailnejšie spoznať kandidátov a posúdiť ich vhodnosť pre danú pozíciu.

Efektívny výberový proces si vyžaduje systematické sledovanie a hodnotenie jeho kvality nielen zo strany organizácie, ale aj z pohľadu samotných uchádzačov. Pozitívna skúsenosť s výberovým konaním môže zvyšovať atraktivitu zamestnávateľa, prispievať k budovaniu dobrej povesti a z dlhodobého hľadiska zlepšovať schopnosť organizácie získať a udržať si kvalifikovaných pracovníkov. (Crawshaw et al., 2017)

4.2 Využitie umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov

Vďaka svojej schopnosti automatizovať rôzne činnosti, predstavuje umelá inteligencia významný prínos aj v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Umožňuje automatizáciu administratívnych a opakujúcich sa úloh, čím dochádza k úspore času a nákladov. Okrem automatizácie disponuje umelá inteligencia schopnosťou spracovávať a analyzovať veľké množstvo dát, čo jej umožňuje poskytovať oddeleniam ľudských zdrojov relevantné poznatky a odporúčania pri závažných rozhodnutiach. (Soviar, 2025)

Podľa Murugesana (2023) je nábor a získavanie nových zamestnancov hlavnou oblasťou riadenia ľudských zdrojov, ktorá môže byť umelou inteligenciou významne ovplyvnená. Murugesan (2023) tvrdí, že AI dokáže efektívne prehľadávať životopisy alebo žiadosti o zamestnanie a identifikovať vhodných kandidátov na základe vopred definovaných podmienok. Týmto spôsobom sa výrazne skracuje čas potrebný na manuálne triedenie dokumentov a znižuje sa administratívna záťaž. Ďalším prínosom je aj možnosť analýzy a porovnania konkrétnych kandidátov s cieľom identifikovať tých, ktorí majú najväčší potenciál uspieť na konkrétnej pracovnej pozícii, čím sa zvyšuje celková efektivita a kvalita výberového procesu. Po výberovom konaní môže umelá inteligencia poskytnúť podporu aj v procese adaptácie nových zamestnancov prostredníctvom školení a programov zameraných na profesijný rozvoj.

Murugesan (2023) načrtol aj ďalšie možnosti využitia umelej inteligencie v HR ako je napríklad:

- kontrola angažovanosti zamestnancov,
- zlepšenie programov vzdelávania a rozvoja zamestnancov,
- riadenie výkonnosti,
- zabezpečenie bezpečnosti a dodržiavania predpisov.

4.3 Výhody a úskalia využitia umelej inteligencie v riadení ľudských zdrojov

Napriek výhodám, ktoré využitie umelej inteligencie v HR prináša, môže byť jej zavedenie sprevádzané výzvami v oblasti ochrany osobných údajov či transparentnosti rozhodovacích mechanizmov. Hoci AI môže pomôcť urýchliť náborové procesy, nesprávne nastavené algoritmy môžu zvýhodniť alebo znevýhodniť určité skupiny uchádzačov, napríklad čerstvých absolventov, čím by mohlo dôjsť k nespravodlivému výberu. Je preto nevyhnutné, aby firmy pri aplikácii umelej inteligencie brali do úvahy etické a sociálne aspekty v oblasti AI. Organizácie môžu tieto riziká minimalizovať prijatím jasných pravidiel v oblasti dátovej bezpečnosti a etiky, čím zároveň posilnia dôveru zamestnancov v nové technológie a môžu podporiť efektívne využitie AI v oblasti riadenia ľudských zdrojov. (Soviar, 2025)

II PRAKTICKÁ ČASŤ

5 ÚVOD DO PRAKTICKEJ ČASTI

Praktická časť tejto bakalárskej práce sa zameriava na prienik medzi súčasnými nástrojmi umelej inteligencie a pripravenosťou absolventov na vstup na trh práce. Cieľom výskumu je určiť, do akej miery môžu nástroje umelej inteligencie zlepšiť úspešnosť absolventov, ako uchádzačov o pracovnú pozíciu, a zároveň zistiť, ako tieto nástroje vnímajú a prípadne využívajú aj odborníci z oblasti ľudských zdrojov. Výskum je rozdelený do dvoch navzájom prepojených častí, pričom každý z nich sa zameriava na inú cieľovú skupinu a využíva odlišné výskumné metódy.

Prvá časť výskumu bola realizovaná formou kvalitatívneho výskumu, konkrétne rozhovormi s personalistami a headhuntermi. Cieľom tejto časti výskumu bolo získať prehľad o súčasných náborových procesoch, kritériách výberu uchádzačov z radov absolventov a zistiť pohľad odborníkov na potenciál využívania AI v kontexte náboru. Bolo uskutočnených päť hĺbkových rozhovorov, počas ktorých boli respondenti požiadaní nielen o popis svojej praxe a prístupu k výberu zamestnancov, ale aj o ich názory na to, ako umelá inteligencia ovplyvňuje pracovný trh, samotný nábor a očakávania voči mladým uchádzačom. Osobitná pozornosť bola venovaná tomu, či a ako personalisti využívajú nástroje AI vo svojej práci, aké konkrétne nástroje používajú a aké výhody či obavy s ich využitím spájajú.

Druhá časť výskumu nadväzuje na zistenia z rozhovorov a bola realizovaná formou kvantitatívneho výskumu, konkrétne dotazníkového prieskumu medzi študentmi a absolventmi stredných a vysokých škôl. Dotazník bol zameraný na skúsenosti respondentov s používaním umelej inteligencie na účely profesijného rozvoja. Prieskum zároveň mapoval ich zamestnanecký status, zručnosti pri využívaní umelej inteligencie, používanie profesijných sietí a celkové hodnotenie prínosov AI nástrojov v procese hľadania zamestnania.

Obe časti výskumu spoločne poskytujú ucelený pohľad na možnosti a limity využívania umelej inteligencie z pohľadu zamestnávateľov aj samotných uchádzačov. Umožňujú zároveň porovnať očakávania trhu práce s pripravenosťou absolventov a ohodnotiť, či nástroje umelej inteligencie môžu zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce.

6 PRVÝ VÝSKUM – ROZHOVORY S PERSONALISTAMI A HEADHUNTERMI

Prvý výskum bol realizovaný formou rozhovorov s odborníkmi z oblasti ľudských zdrojov, konkrétne personalistami a headhuntermi. Títo profesionáli sa vo svojej pracovnej náplni zameriavajú predovšetkým na aktívne vyhľadávanie a oslovanie vhodných kandidátov pre rôzne pracovné pozície. Okrem toho sú zodpovední aj za organizáciu náborových procesov a samotný výber potenciálnych zamestnancov. Rozhovory boli uskutočnené s piatimi personalistami, z ktorých traja sa zúčastnili osobného rozhovoru a dvaja boli oslovení prostredníctvom online hovoru cez platformu MS Teams. Všetky rozhovory boli vedené osobne a boli so súhlasom respondentov nahrávané. Účasť na výskume bola dobrovoľná a respondenti boli vopred informovaní o účele výskumu. Samotný zber dát prebiehal v období od 30. októbra 2024 do 30. novembra 2024. Základné charakteristiky respondentov zobrazuje Tabuľka 1.

Tabuľka 1 Základná charakteristika respondentov prvého výskumu

Základná charakteristika respondentov				
	Vek	Organizácia, v ktorej pôsobí	Zameranie organizácie	Pracovná pozícia
Respondent 1	38 rokov	Slovenské elektrárne, a.s.	Výroba el. energie	Konzultant pre výber zamestnancov
Respondent 2	30 rokov	Slovenské elektrárne, a.s.	Výroba el. energie	Konzultant pre výber zamestnancov
Respondent 3	29 rokov	Alza.sk	Internetový obchod	HR špecialista
Respondent 4	27 rokov	Itera Slovakia	Služby v IT sektore	Headhunter
Respondent 5	37 rokov	AIT Austrian Institute of Technology GmbH	Aplikovaný výskum	Headhunter

(Zdroj: Vlastné spracovanie)

6.1 Cieľ výskumu a metodika

Primárnym cieľom prvého výskumu bolo preskúmať, ako personalisti a headhunteri vnímajú využívanie nástrojov umelej inteligencie v náborových procesoch a či niektoré z týchto nástrojov aktívne využívajú vo svojej praxi. Zámerom bolo aj identifikovať konkrétne

prístupy a skúsenosti s aplikáciou AI v jednotlivých fázach výberového konania. Výskum sa ďalej zameriaval na podmienky a kritériá, ktoré musia uchádzači spĺňať, aby mohli byť vybraní na pracovnú pozíciu. Pozornosť sa tiež sústredila na postoje personalistov a headhunterov voči využívaniu AI nástrojov zo strany študentov a absolventov pri príprave životopisov a motivačných listov. Posledným cieľom prvého výskumu bolo zistiť, či personalisti a headhunteri pociťujú obavy alebo výzvy spojené s implementáciou umelej inteligencie do náborových procesov.

Rozhovory boli uskutočnené formou polo-štruktúrovaného rozhovoru, t.j. otázky boli vopred pripravené, pričom počas rozhovorov boli kladené doplňujúce otázky s cieľom získať podrobnejšie informácie. Rozhovor obsahoval 20 základných otázok a bol rozdelený do piatich častí.

Prvá časť bola zameraná na identifikáciu respondentov. Počas nej sa respondenti predstavili, predstavili firmu, v ktorej pracujú a priblížili priebeh procesu hľadania nových zamestnancov danej firmy. Druhá časť sa venovala kritériám na výber uchádzačov, zručnostiam a kvalifikáciám, ktoré ich firma vyžaduje. V tejto časti bolo ďalej zisťované, či sú čerství absolventi v niečom zvýhodnení oproti starším a skúsenejším uchádzačom a aké zručnosti by mali študenti a absolventi rozvíjať počas štúdia. V nasledujúcej časti boli respondenti oslovení, aby vyjadrili svoj postoj voči využívaniu nástrojov umelej inteligencie zo strany študentov a absolventov. Štvrtá časť rozhovorov bola zameraná na preskúmanie, či personalisti a headhunteri využívajú AI nástroje vo svojej profesijnej činnosti, aké nástroje a na aké účely. V poslednej časti rozhovoru boli respondenti oslovení, aby vyjadrili svoj názor na výhody, ktoré umelá inteligencia prináša a zároveň dostali priestor na vyjadrenie obáv, ktoré majú v súvislosti s implementáciou umelej inteligencie do náborových procesov.

6.2 Analýza výsledkov výskumu

V tejto kapitole sú uvedené, popísané a analyzované výsledky polo-štruktúrovaných rozhovorov.

6.2.1 Prvá časť – Identifikácia respondenta

Táto časť obsahuje predstavenie respondenta, predstavenie firmy a procesu hľadania nových zamestnancov.

Otázka 1 – Môžete sa mi stručne predstaviť a priblížiť svoje profesionálne pozadie v oblasti headhuntera/personalistu?

Cieľom prvej otázky bolo zistiť aké majú respondenti skúsenosti s personalistikou a výberom nových zamestnancov.

Respondenti č. 1 a č. 2 v minulosti vykonávali prácu konzultanta pre výber nových zamestnancov v rôznych firmách, pričom túto činnosť vykonávajú aj v súčasnosti. Respondent č. 3 pracoval ako personalista v Tesco a 2 roky pracuje ako HR špecialista v Alze. Respondenti č. 4 a č. 5 aktuálne pracujú ako interní headhunteri a túto prácu vykonávali aj v minulosti v rôznych firmách.

Z rozhovorov vyplýva, že respondenti majú rôznorodé skúsenosti v odbore riadenia ľudských zdrojov, pričom všetci pracujú v oblasti náboru a výberu nových zamestnancov.

Otázka 2 – Koľko máte rokov?

Veková kategória respondentov sa pohybuje od 27 do 38 rokov, čo dokazuje skúsenostnú aj generačnú rozmanitosť.

Otázka 3 - Môžete predstaviť Vašu firmu a jej oddelenie, v ktorom pracujete? Aké sú ich hlavné zamerania?

Táto otázka bola zameraná na zistenie informácií o firme, v ktorej aktuálne respondenti pracujú a na stručné predstavenie hlavného zamerania firmy.

Respondent č. 1 a respondent č. 2 uviedli, že pracujú pre Slovenské elektrárne, a.s., konkrétne v jadrovej elektrárni v Mochovciach na Slovensku. Hlavným zámerom firmy je výroba elektrickej energie, od čoho sa odvíja aj množstvo pracovných pozícií, ktoré musia obsadzovať pre plynulý chod elektrárne. Respondent č. 3 pracuje v Alza.sk. Respondent č. 4 pracuje pre nórsku spoločnosť, ktorá poskytuje služby v oblasti personálneho zabezpečenia pre riešenie technologických otázok v IT oblasti. Piaty respondent pracuje v AIT Austrian Institute of Technology. Táto spoločnosť so sídlom vo Viedni je zameraná na aplikovaný výskum a pokrýva široké spektrum výskumných oblastí a projektov.

Z výsledkov môžeme povedať, že zameranie firiem respondentov pokrýva široké spektrum – od jadrovej energetiky až po IT služby a výskumné inštitúcie. Vo všetkých prípadoch ide o organizácie, ktoré vyžadujú kvalifikovaný náborový proces.

Otázka 4 - Čo robí Vaša firma, alebo ako postupuje, aby našla najlepšieho potenciálneho zamestnanca?

Cieľom štvrtej otázky bolo zistiť, akými spôsobmi sa snažia firmy, v ktorých respondenti pracujú, nájsť nových potenciálnych zamestnancov.

Respondenti uviedli, že uplatňujú rôznorodé stratégie a nástroje pri identifikovaní a oslovovaní najlepších potenciálnych zamestnancov. Tieto prístupy kombinujú formálne náborové nástroje s osobnejšími a inovatívnymi metódami. Prvý respondent uviedol, že za dôležitú súčasť považuje spätnú väzbu prostredníctvom adaptačných rozhovorov počas skúšobnej doby, ktoré pomáhajú doladiť výberový proces. Respondenti č. 2 a č. 3 kladú dôraz na zvyšovanie atraktivity inzerátov a umiestňujú ich na najnavštevovanejšie pracovné portály. Zároveň využívajú propagáciu pracovných pozícií formou prednášok na stredných a vysokých školách. Respondent č. 4 preferuje spôsob hľadania zamestnancov formou odporúčaní. Piaty respondent uviedol, že okrem pasívneho hľadania zamestnancov pomocou inzerátov aktívne vyhľadávajú a oslovujú potenciálnych zamestnancov. Skoro každý respondent uviedol aj využitie platformy LinkedIn.

Z odpovedí je možné konštatovať, že respondenti považujú nábor za komplexný proces, ktorý zahŕňa nielen inzerciu a výber kandidátov, ale aj adaptáciu a sledovanie spokojnosti novoprijatých zamestnancov. Personalisti kombinujú tradičné nástroje s modernými digitálnymi platformami a internými mechanizmami. Tieto metódy im umožňujú cielene a efektívne vyhľadávať kandidátov, ktorí spĺňajú odborné aj osobnostné požiadavky.

6.2.2 Druhá časť – Kritériá na výber uchádzačov

Cieľom druhej časti rozhovorov bola identifikácia požiadaviek, ktoré uchádzači o zamestnanie musia spĺňať. Ďalšími cieľmi bolo zistiť, či majú čerství absolventi výhodu oproti starším uchádzačom o pracovné miesta a v čom by sa mali študenti a absolventi rozvíjať počas štúdia, aby boli atraktívnejší na pracovnom trhu.

Otázka 5 - Aké zručnosti a kvalifikácie hľadáte, alebo sú pre Vašu firmu u absolventov najdôležitejšie?

Piata otázka rozhovorov bola zameraná na požiadavky, ktoré personalisti kladú na absolventov pri uchádzaní sa o pracovnú pozíciu v ich firme.

Väčšina respondentov považuje za najdôležitejšie kritériá vzdelanie a prax v danom odbore. V prípade technických pozícií sa vyžaduje od absolventov technické alebo vedecké

vzdelanie. Na druhú stranu, respondenti č. 3 a č. 4 zdôraznili aj dôležitosť mäkkých zručností, ktoré tvoria podstatnú časť hodnotenia kandidáta. Respondent č. 4 uviedol, že mäkké zručnosti predstavujú až 50 % celkového hodnotenia. Všetci respondenti sa zhodli, že prax počas štúdia je pre absolventov výraznou výhodou.

Otázka 6 - Sú podľa Vás v niečom zvýhodnení čerství absolventi oproti starším a skúsenejším uchádzačom o pracovné miesta na trhu práce?

V tejto otázke boli respondenti oslovení s vyjadrením názoru na čerstvých absolventov a ich užitočnosť v ich firme.

Respondenti č. 1 a č. 4 vnímajú absolventov negatívne. Respondent č. 1 hovoril o nedostatočnej stabilite, nízkej zodpovednosti a nedostatku disciplíny. Respondent č. 4 vidí negatíva v nedostatku skúseností a v nedostatočnej odbornosti. Respondent č. 2 uviedol, že čerství absolventi majú výhodu oproti starším uchádzačom iba vtedy, ak disponujú dostatočným množstvom praxe. Na druhej strane, respondenti č. 3 a č. 5 vnímajú čerstvých absolventov pozitívne. Uviedli, že absolventi môžu priniesť do firmy nové myšlienky, inovatívne nápady a disponujú aktuálnymi vedomosťami, ktoré v súčasnom digitálnom a neustále meniacom sa svete môžu byť pre firmy prínosné.

Z odpovedí je možné vyhodnotiť, že výhody čerstvých absolventov sú medzi respondentmi vnímané nejednotne. Väčšina respondentov uviedla, že absolventi často nedisponujú praktickými zručnosťami, ktoré firmy vyžadujú. Niektorí respondenti však oceňujú ich aktuálne vedomosti a flexibilitu.

Otázka 7 - Aké zručnosti alebo kompetencie by mali podľa Vás študenti rozvíjať počas svojho štúdia, aby boli lepšie pripravení na vstup na trh práce?

Siedma otázka rozhovorov mala za cieľ zistiť, ako sa môžu študenti a absolventi lepšie pripraviť na vstup na trh práce.

Respondenti jednotne odporúčajú, aby sa študenti zamerali na rozvíjanie svojej odbornej praxe už počas štúdia a aby rozvíjali svoje komunikačné a jazykové schopnosti a sebadôveru. Medzi ďalšie odporúčania patrí aj orientácia v základných administratívno-ekonomických pojmoch a profesijná príprava. Respondenti č. 2 a č. 3 uviedli, že mladí uchádzači o pracovné pozície nemajú základné znalosti napríklad o tom, ako funguje hrubá mzda, dane, odvody, alebo ako sa čerpá dovolenka.

6.2.3 Tretia časť - Váš pohľad na využitie/využívanie AI študentmi a absolventmi

Tretia časť rozhovor obsahuje dve otázky, ktoré skúmali názor personalistov na využívanie nástrojov umelej inteligencie študentmi a absolventmi a na to, či môže umelá inteligencia ovplyvniť kritické myslenie užívateľov.

Otázka 8 - Myslíte si, že AI dokáže pomôcť absolventom dostať sa na trh práce?

V tejto otázke boli respondenti oslovení vyjadriť svoj názor na AI nástroje ako formu podpory pre absolventov.

Všetci respondenti sa zhodujú, že AI môže byť nápomocná najmä v oblasti tvorby životopisov, motivačných listov a v oblasti prípravy na pohovory. Viacerí respondenti považujú schopnosť pracovať s AI za výhodu na trhu práce. Respondent č. 4 spomenul aj širšie využitie umelej inteligencie, napríklad tréningové a simulačné nástroje, ktoré môžu absolventom pomôcť zlepšiť svoje vystupovanie na pracovných pohovoroch.

Otázka 9 - Myslíte si, že AI môže ovplyvniť kritické myslenie alebo zmysel pre zodpovednosť u absolventov?

Deviata otázka rozhovorov bola zameraná na vplyv umelej inteligencie na kritické myslenie absolventov.

U respondentov prevažuje názor, že umelá inteligencia môže oslabiť kritické myslenie, kreativitu alebo zodpovednosť, ak sa bude používať bez rozvahy. Respondenti č. 1 a č. 2 uvádzajú riziko, že užívatelia umelej inteligencie nebudú kontrolovať pravdivosť informácií, ktoré im AI poskytne. Respondenti vnímajú tiež riziko spojené s pasivitou a nadmerným spoliehaním sa na AI. Respondenti upozorňujú, že umelá inteligencia by mala byť len podporným nástrojom, nie náhradou vlastného myslenia.

6.2.4 Štvrtá časť - Využívanie AI nástrojov v činnosti personalistov/headhunterov

Hlavným cieľom štvrtej časti rozhovorov bolo preskúmať, či a akým spôsobom personalisti využívajú nástroje umelej inteligencie vo svojej činnosti. Vedľajším cieľom bolo zistiť, aké procesy s pomocou umelej inteligencie zautomatizovali, aké výhody im umelá inteligencia prináša a aj to, či personalisti využívajú sociálne siete na preverovanie kandidátov.

Otázka 10 - Využívate sociálne siete na to, aby ste si preverili uchádzačov na pracovnú pozíciu vo Vašej firme?

Všetci respondenti okrem respondenta č. 1 uviedli, že sociálne siete na preverovanie nevyužívajú, aby predišli osobnej preferencii a aby objektívnosť výberového konania nebola ovplyvnená. Respondent č. 1 uviedol, že si zvykol prezerat' Facebookové profily kandidátov, aby zistil, ako sa prezentujú na internete a či napríklad nešíria extrémistické idey.

Otázka 11 - Využívate platformy, ako napríklad LinkedIn, na hľadanie potenciálnych zamestnancov?

LinkedIn je medzi respondentami široko využívaný najmä pri hľadaní kandidátov na vyššie a špecializované pozície. Respondenti č. 4 a č. 5, ktorí pôsobia vo firmách orientovaných na IT alebo výskum, označujú LinkedIn ako jeden zo svojich hlavných náborových nástrojov. Naopak, pri obsadzovaní nižších alebo manuálnych pozícií sa táto platforma ukazuje ako menej efektívna.

Otázka 12 - Využívate AI technológie vo vašom náborovom procese? Ak áno, aké?

Takmer všetci respondenti aktívne využívajú AI nástroje vo svojej pracovnej činnosti, pričom najpoužívanejším nástrojom je ChatGPT. Respondent č. 5 uviedol aj špecializované AI nástroje, ako sú LinkedIn AI funkcie alebo HireScore.

Otázka 13 - Aké konkrétne úlohy alebo procesy ste zautomatizovali pomocou AI, ak ju využívate?

Oslovení respondenti uviedli rôzne činnosti, ktoré vďaka implementácii umelej inteligencie dokázali zautomatizovať. Medzi najčastejšie činnosti patrí stručná charakteristika pracovnej pozície a tvorba inzercie. Respondent č. 4 uviedol, že v ich firme využívajú internú umelú inteligenciu na rýchlejšie vyhľadávanie potrebných informácií o zamestnancoch v databázach. Respondent č. 5 využíva umelú inteligenciu aj na vyhodnocovanie profilov a vyhľadávanie nových kontaktov.

Výsledky odpovedí naznačujú, že umelá inteligencia sa stala významnou súčasťou moderných HR procesov, najmä v oblasti operatívnych činností.

Otázka 14 - Hodnotíte efektívnosť AI nástrojov vo Vašom náborovom procese kladne alebo záporne?

Na štrnástu otázku rozhovorov odpovedali respondenti jednotne. Všetci respondenti hodnotia efektívnosť AI nástrojov kladne.

Otázka 15 - Aké sú hlavné výhody, ktoré vidíte pri používaní AI vo Vašom náborovom procese?

Hlavnou výhodou umelej inteligencie, ktorú uviedli všetci respondenti, je časová úspora. To znamená zjednodušenie a urýchlenie komunikácie s kandidátmi, urýchlenie vyhľadávania a administratívy.

6.2.5 Piata časť - Prínosy a obavy v súvislosti s implementáciou AI

V záverečnej časti rozhovorov boli respondenti požiadaní, aby vyjadrili svoj názor na význam ľudského faktoru pri výbere nových zamestnancov. Zároveň boli požiadaní, aby zhodnotili prínosy a obavy spojené s využívaním umelej inteligencie.

Otázka 16 - Akú úlohu zohráva ľudský faktor v porovnaní s AI pri hodnotení kandidátov?

Cieľom tejto otázky bolo zistiť dôležitosť ľudského faktoru pri hodnotení uchádzačov o pracovné miesta.

Všetci respondenti sú presvedčení, že umelá inteligencia nedokáže plne nahradiť ľudský faktor, a preto vnímajú tento faktor v procese výberu kandidátov za kľúčový. Pri výberovom konaní berú respondenti ohľad aj na mäkké zručnosti kandidátov, pričom umelá inteligencia dokáže hodnotiť iba objektívne fakty, ako je vzdelanie alebo pracovné skúsenosti, ktoré nemusia byť dostačujúce. Na druhú stranu, respondent č. 2 uviedol, že aj ľudský faktor môže občas zlyhať, napríklad, ak personalista nie je v psychickej pohode, zatiaľ čo umelá inteligencia by tento aspekt eliminovala.

Otázka 17 - Existujú nejaké nevýhody alebo obavy, ktoré máte ohľadom implementácie AI?

Najčastejšie obavy respondentov spojené s implementáciou umelej inteligencie sa týkajú zníženia autenticity kandidátov. Respondent č. 1 sa obáva, že umelá inteligencia zníži kritické myslenie používateľov, a tým zvýši slepú dôveru vo výstupy, ktoré im AI ponúkne. Respondent č. 4 vyjadril obavu, že by kandidáti mohli prispôbovať svoje životopisy a motivačné listy požiadavkám systému, čím by mohli prejsť prvým kolom náboru aj bez zjavného záujmu o pracovnú pozíciu.

Obavy respondentov poukazujú na potrebu zvýšenia digitálnej gramotnosti a kritického myslenia pri práci s modernými nástrojmi.

Otázka 18 - Ako hodnotíte "mäkké zručnosti" (napr. komunikácia, tímová práca) uchádzačov?

Osemnásta otázka rozhovorov bola zameraná na zistenie dôležitosti mäkkých zručností kandidátov.

Väčšina respondentov vníma mäkké zručnosti za kľúčové, častokrát rovnocenné s odbornými znalosťami. Schopnosť spolupracovať, komunikovať a adaptovať sa v tíme sú rozhodujúcimi faktormi pre úspešnú integráciu do kolektívu. Na druhú stranu, pre respondenta č. 1 sú kľúčové hlavne zručnosti a kvalifikácia, ktorými respondent disponuje. Mäkké zručnosti vníma iba ako vítaný bonus.

Otázka 19 - Máte pocit, že absolventi sú pripravení na zmenu, ktorú AI prináša na trh práce?

Respondenti č. 2 a č. 4 sú presvedčení, že absolventi sú pripravení na prichádzajúce zmeny, zatiaľ čo ostatní sú skeptickí. Podľa respondenta č. 1 absolventi očakávajú, že im AI uľahčí život, no v skutočnosti môže priniesť nové výzvy, na ktoré nie sú pripravení. Respondent č. 5 uviedol, že vo všeobecnosti sú absolventi pripravení, ale chýba im orientácia – nevedia, kde hľadať správne nástroje, ako a ktorým nástrojom si napísať napríklad kvalitný životopis.

Z odpovedí respondentov vyplýva, že pripravenosť absolventov na zmeny spojené s umelou inteligenciou je vnímaná rôzne. Časť respondentov ich považuje za pripravených, iní poukazujú na prehnané očakávania a nedostatky v praktických zručnostiach, najmä v orientácii a využívaní dostupných nástrojov.

Otázka 20 - Myslíte si, že sa v nasledujúcich rokoch zmení spôsob, akým sa absolventi pripravujú na vstup na trh práce v súvislosti s AI?

Všetci respondenti sa zhodli, že príprava absolventov sa v dôsledku rozvoja umelej inteligencie zmení a AI bude zohrávať čoraz významnejšiu úlohu vo vzdelávaní aj v kariérnom raste. Respondent č. 3 zároveň upozornil, že v konečnom dôsledku bude na zamestnávateľoch, či budú používanie AI vnímať ako výhodu alebo ako obchádzanie pracovných povinností.

6.3 Zhodnotenie výsledkov prvého výskumu

Výsledky polo-štruktúrovaných rozhovorov s piatimi respondentmi poskytli komplexný pohľad na aktuálne náborové procesy, požiadavky kladené na absolventov ako uchádzačov

o zamestnanie, ako aj na vnímanie využívania nástrojov umelej inteligencie absolventmi pri príprave na pracovný trh. Zároveň odhaľujú postoje personalistov a headhunterov k implementácii umelej inteligencie v oblasti riadenia ľudských zdrojov.

Úvodná časť výskumu sa zamerala na profesijné pozadie respondentov a charakteristiku organizácii, v ktorých pôsobia. Zo získaných odpovedí vyplýva, že respondenti disponujú bohatými skúsenosťami v oblasti náboru a výberu nových zamestnancov, pričom pôsobia v rôznych sektoroch – od energetiky, cez informačné technológie, až po vedecké inštitúcie. Ich sektorová a veková diverzita prispela k získaniu širokého spektra výsledkov. Výsledky výskumu ukazujú, že náborový proces v súčasnosti zahŕňa kombináciu tradičných a moderných náborových metód. Efektívne získavanie zamestnancov už nepredstavuje len pasívne publikovanie pracovných ponúk, ale aj aktívne vyhľadávanie uchádzačov a cieleňú komunikáciu s potenciálnymi kandidátmi.

Výskum poukazuje na to, že pri výbere nových zamestnancov sú najčastejšie kladené požiadavky na odborné vzdelanie, relevantnú prax nadobudnutú už počas štúdia a rozvinuté mäkké zručnosti. Zároveň bolo zistené, že čerstvým absolventom často chýbajú praktické skúsenosti a orientácia v základných pracovnoprávných a administratívnych pojmoch. Napriek týmto nedostatkom sú čerství absolventi vnímaní ako flexibilní a schopní priniesť nové inovatívne riešenia.

V časti zameranej na využívanie umelej inteligencie výskum potvrdzuje rastúci význam AI ako podporného nástroja, ktorý môžu absolventi využiť pri tvorbe životopisov, motivačných listov alebo pri príprave na pracovné pohovory. Tieto možnosti môžu zvýšiť šance absolventov uplatniť sa na trhu práce, avšak výskum identifikoval aj možné riziká spojené s nadmerným spoliehaním sa na nástroje umelej inteligencie. Medzi tieto riziká patrí oslabenie kritického myslenia, kreativity a zodpovednosti. Umelú inteligenciu je preto vhodné vnímať ako doplnkový prostriedok, nie ako náhradu vlastnej iniciatívy a samostatného úsudku.

Výsledky výskumu odhalili aktívne využívanie nástrojov umelej inteligencie aj v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Medzi najčastejšie nástroje patrí ChatGPT alebo AI funkcie platformy LinkedIn, ktoré sa uplatňujú najmä pri tvorbe inzercie, vyhodnocovaní profilov kandidátov a vyhľadávaní informácií. Tieto nástroje sa ukazujú ako efektívne predovšetkým z hľadiska časovej úspory a automatizácie rutinných činností. Napriek tomu zostáva ľudský faktor nenahraditeľnou súčasťou výberových konaní z dôvodu nedostatočného vyhodnotenia mäkkých zručností kandidátov umelou inteligenciou.

Zistenia poslednej časti výskumu odhalili zmiešané názory na pripravenosť absolventov na prácu v prostredí ovplyvnenom umelou inteligenciou. Kým niektoré výsledky poukazujú na schopnosť absolventov prispôbiť sa zmenám, iné poukazujú na nerealistické očakávania a slabú orientáciu v dostupných AI nástrojoch. Napriek týmto rozdielom je možné predpokladať, že umelá inteligencia bude v nasledujúcich rokoch zohrávať čoraz významnejšiu úlohu v oblasti vzdelávania, kariérneho rozvoja a vstupu absolventov na trh práce.

Výskum ukázal, že náborový proces sa čoraz viac opiera o nové technológie, no ľudský faktor zostáva nenahraditeľný. Absolventi čelia výzve zosúladiť technologickú zručnosť s praktickými a osobnými kompetenciami. Umelá inteligencia predstavuje nástroj s vysokým potenciálom, ktorý môže zefektívniť jednotlivé procesy, no zároveň kladie vyššie nároky na kritické myslenie a zodpovednosť. Personalisti a headhunteri preto očakávajú, že moderný uchádzač o pracovné miesto bude schopný inteligentne kombinovať technológie s vlastnými schopnosťami, aby uspel na neustále sa meniacom trhu práce.

7 DRUHÝ VÝSKUM – ABSOLVENTI AKO UCHÁDZAČI O ZAMESTNANIE

Druhý výskum bol realizovaný pomocou dotazníkového prieskumu, ktorý bol zameraný na absolventov základných, stredných a vysokých škôl vo veku od 18 rokov. Respondentov bolo celkovo 151, pričom jeden respondent uviedol vek nižší ako 18 rokov. Z tohto dôvodu boli odpovede tohto respondenta z analýzy vyradené a dáta boli analyzované pri 150 respondentoch. Dotazníkový prieskum bol vyhotovený v elektronickej forme pomocou Google Forms a prebiehal od 26. februára 2025 do 23. marca 2025. Základné demografické údaje respondentov sú uvádza Tabuľka 2.

Tabuľka 2 Demografické údaje respondentov druhého výskumu

Demografické údaje respondentov		
	Počet	Podiel
Pohlavie respondentov		
Žena	93	62,0 %
Muž	57	38,0 %
Celkom	150	100 %
Vekové kategórie		
18 – 21 rokov	57	38,0 %
22 – 25 rokov	69	46,0 %
26 – 30 rokov	17	11,3 %
31 a viac rokov	7	4,7 %
Celkom	150	100 %
Študentský status		
Študent strednej školy	4	2,7 %
Študent VŠ (1. stupeň)	90	60,0 %
Študent VŠ (2. stupeň)	11	7,3 %
Študent VŠ (3. stupeň)	5	3,3 %
Už neštuduje	40	26,7 %
Celkom	150	100 %
Najvyššie ukončené vzdelanie		
Základné	3	2,0 %
Stredoškolské bez maturity	2	1,3 %
Stredoškolské s maturitou	113	75,3 %
VŠ vzdelanie 1. stupňa	6	4,0 %
VŠ vzdelanie 2. stupňa	21	14,0 %
VŠ vzdelanie 3. stupňa	5	3,3 %
Celkom	150	100 %

(Zdroj: Vlastné spracovanie)

7.1 Cieľ výskumu a metodika

Primárnym cieľom výskumu bolo určiť, či a na aké účely využívajú absolventi základných, stredných a vysokých škôl nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj. Ďalšími cieľmi bolo zistiť, či majú absolventi vytvorený profil na niektorej elektronickej pracovnej platforme, aké nástroje AI využívajú, aká je ich spokojnosť s týmito nástrojmi a či využitie AI nástrojov pomohlo absolventom nájsť si zamestnanie. Očakávaným výsledkom výskumu je určenie, či využitie nástrojov umelej inteligencie zvyšuje uplatniteľnosť absolventov na trhu práce.

7.1.1 Stanovenie hypotéz

Pred tvorbou dotazníku boli stanovené 4 štatistické hypotézy, pomocou ktorých je možné vyhodnotiť splnenie cieľov výskumu.

Prvá hypotéza

- H_0 : Podiel absolventov, ktorí využívajú nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj je $\leq 50\%$.
- H_A : Podiel absolventov, ktorí využívajú nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj je $> 50\%$.

Druhá hypotéza

- H_0 : Priemerná miera spokojnosti absolventov s prínosmi AI nástrojov v ich profesijnom rozvoji je $\leq$ stredná hodnota (3).
- H_A : Priemerná miera spokojnosti absolventov s prínosmi AI nástrojov v ich profesijnom rozvoji je $>$ stredná hodnota (3).

Tretia hypotéza

- H_0 : Podiel absolventov, ktorí použili nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj a zaznamenali pozitívny vplyv na svoju uplatniteľnosť na trhu práce je $\leq 50\%$.
- H_A : Podiel absolventov, ktorí použili nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj a zaznamenali pozitívny vplyv na svoju uplatniteľnosť na trhu práce je $> 50\%$.

Štvrtá hypotéza

- H_0 : Neexistuje štatisticky významná závislosť medzi vlastnením profilu na elektronických pracovných platformách a využívaním nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj.
- H_A : Existuje štatisticky významná závislosť medzi vlastnením profilu na elektronických pracovných platformách a využívaním nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj.

7.1.2 Dotazníkový prieskum

Dotazník obsahoval 21 otázok, z ktorých desať bolo uzavretých s jednou alebo viacerými možnosťami odpovedí, k nasledujúcim desiatim uzavretým otázkam s jednou alebo viacerými možnosťami odpovedí bola pridaná aj možnosť vytvorenie vlastnej odpovede a obsahoval jednu otvorenú otázku. Dotazník sa skladal zo šiestich častí.

Prvá časť dotazníka bola zameraná na demografické údaje respondenta. Respondent v nej uviedol svoje pohlavie, vek, študentský status a najvyššie ukončené vzdelanie. Druhá časť sa venovala zamestnanosti a profesijnému rozvoju, kde respondent uviedol, aký typ práce si v budúcnosti plánuje hľadať, aké má aktuálne zamestnanie a či má vytvorený profil na niektorej elektronickej pracovnej platforme. Ak v tejto časti respondent uviedol, že vytvorený profil má, nasledovala tretia časť dotazníka, ktorá bola zameraná na zistenie konkrétnej elektronickej pracovnej platformy a účelov, na ktoré túto platformu využíva. Ak respondent v druhej časti uviedol, že profil nemá, tretiu časť nevypĺňal. Cieľom štvrtej časti bolo zistiť, či, na aké účely a ako často respondent používa umelú inteligenciu na profesijný rozvoj. Ak respondent uviedol, že AI nástroje na profesijný rozvoj nepoužíva, štvrtú ani piatu časť ďalej nevypĺňal. Piata časť dotazníka sa venovala hodnoteniu AI nástrojov na profesijný rozvoj, v ktorej respondent uviedol svoje skúsenosti a subjektívne ohodnotil užitočnosť týchto nástrojov. Šiesta časť dotazníka bola určená len pre respondentov, ktorí v štvrtej časti dotazníka uviedli, že umelú inteligenciu na profesijný rozvoj nepoužívajú. Cieľom tejto časti bolo zistiť dôvody nevyužívania týchto nástrojov.

7.1.3 Spracovanie dát a testovanie hypotéz

Dáta z druhého výskumu boli spracované a vyhodnotené pomocou Google Forms. Odpovedanie na otázky v dotazníkovom prieskume bolo dobrovoľné.

Testovanie hypotéz bolo uskutočnené pomocou odporúčaných štatistických metód. Pre prvú a tretiu hypotézu bol využitý jednostranný z-test pre podiel. Pre testovanie druhej hypotézy bol použitý Wilcoxonov test vhodný pre Likertovu stupnicu a štvrtá hypotéza bola testovaná pomocou chí-kvadrát testu nezávislosti s Yatesovou korekciou.

7.2 Analýza výsledkov výskumu

V tejto podkapitole sú uvedené, popísané a analyzované výsledky otázok dotazníkového prieskumu.

7.2.1 Prvá časť - Demografické údaje

Respondenti boli oslovení s otázkami za účelom zistiť ich základné identifikačné charakteristiky. Odpovede na otázky zobrazuje aj Tabuľka 2.

Otázka 1 – Aké je Vaše pohlavie?

Prvá otázka dotazníkového prieskumu bola zameraná na segmentáciu respondentov podľa pohlavia. Zo 150 respondentov vyplnilo dotazník 93 žien, čo predstavuje 62 %. Zvyšných 38 % respondentov predstavuje 57 mužov. Možnosť “nechcem uviesť” nezvolil ani jeden respondent.

Otázka 2 – Aký je Váš vek?

Druhá otázka slúžila na identifikáciu vekovej kategórie respondenta. Dotazník obsahoval 5 možností: menej ako 18 rokov, 18-21 rokov, 22-25 rokov, 26-30 rokov a 31 a viac rokov. Táto otázka slúžila na zistenie, či závisí používanie nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj od veku respondenta.

Veková kategória s najväčším počtom respondentov bola v intervale 22-25 rokov. Do tejto kategórie patrilo 69 respondentov, čo je 46 %. Druhou najpočetnejšou vekovou kategóriou bol vek od 18-21 rokov s počtom 57 respondentov, čo predstavuje 38 %. Na treťom mieste bola veková kategória 26-30 rokov s počtom 17 respondentov, teda 11,3 %. Posledná skupina 7 respondentov spadala do vekovej kategórie 31 a viac rokov, čo zodpovedá 4,7 %. Vekovú kategóriu menej ako 18 rokov uviedol iba jeden respondent. Z dôvodu nesplnenia podmienok dotazníkového prieskumu (vek vyšší ako 18 rokov) nebola odpoveď tohto respondenta zahrnutá do analýzy.

Otázka 3 – Ste v súčasnej dobe študentom?

Otázka bola zameraná na zistenie aktuálneho študentského statusu respondentov. Respondenti mali určiť, či sú študentmi strednej školy, prvého stupňa vysokej školy, druhého stupňa vysokej školy, tretieho stupňa vysokej školy, alebo už študentmi nie sú.

Najpočetnejšou skupinou boli študenti prvého stupňa vysokej školy s počtom 90 respondentov. Táto skupina predstavuje až 60 % všetkých respondentov. Druhú najväčšiu skupinu s počtom 40 odpovedí tvoria respondenti, ktorí už svoje štúdium ukončili. Táto skupina predstavuje 26,7 % všetkých respondentov. Tretou najpočetnejšou skupinou boli študenti druhého stupňa vysokej školy s počtom 11 respondentov, teda 7,3 %. Ďalšie dve skupiny tvorili študenti tretieho stupňa vysokej školy s počtom 5 respondentov (3,3 %) a študenti strednej školy s počtom 4 respondentov (2,7 %).

Otázka 4 – Aké je Vaše najvyššie ukončené vzdelanie?

V štvrtej otázke boli respondenti vyzvaní uviesť svoje najvyššie ukončené vzdelanie. Respondenti mali na výber z možnosti základného vzdelania, stredoškolského vzdelania s maturitou, stredoškolského vzdelania bez maturity, vysokoškolského vzdelania prvého stupňa, vysokoškolského vzdelania druhého stupňa a vysokoškolského vzdelania tretieho stupňa. Táto otázka slúžila na analýzu, akí absolventi dotazníkový prieskum vyplnili. Táto otázka bola poslednou otázkou prvej časti dotazníkového prieskumu.

Veľká väčšina respondentov uviedla za svoje najvyššie ukončené vzdelanie stredoškolské vzdelanie s maturitou. Túto možnosť uviedlo 113 respondentov, čo predstavuje 75,3 %. Ďalším najvyšším ukončeným vzdelaním medzi respondentmi bolo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa s počtom 21, teda 14 %. Medzi ďalšie skupiny patrí 6 respondentov s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa (4 %), 5 respondentov s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa (3,3 %), 3 respondenti so základným vzdelaním (2 %) a 2 respondenti so stredoškolským vzdelaním bez maturity (1,3 %).

Z tejto analýzy je možné vyvodiť, že značná časť respondentov (76,6 %) sú absolventi stredných škôl.

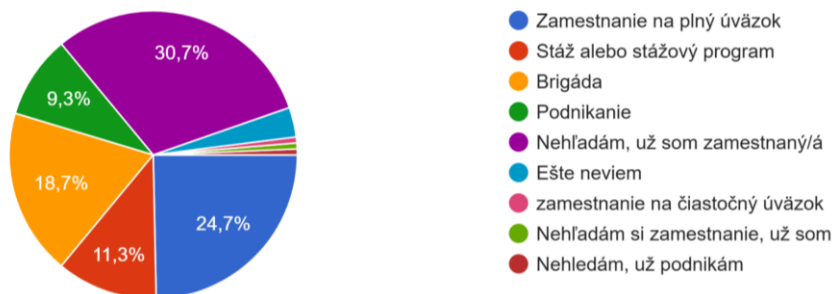
7.2.2 Druhá časť - Zamestnanosť a profesijný rozvoj

V tejto časti boli respondenti oslovení, aby uviedli typ zamestnania, ktoré si plánujú hľadať, aký je ich súčasný zamestnanecký status a či využívajú profesijné siete.

Otázka 5 – Aký typ práce si plánujete v blízkej budúcnosti hľadať?

Piata otázka dotazníkového prieskumu sa venovala typu zamestnania, ktoré by respondenti chceli v budúcnosti hľadať. V tejto otázke mali respondenti možnosť výberu medzi zamestnaním na plný úväzok, podnikaním, stážou alebo stážovým programom, brigádou, možnosťou “ešte neviem”, alebo možnosťou, že respondent je už zamestnaný a zamestnanie nehľadá. Respondenti mali možnosť uviesť aj vlastnú odpoveď.

Najväčší podiel odpovedí predstavovali respondenti, ktorí uviedli, že už sú zamestnaní a zamestnanie si nehľadajú. Táto skupina s počtom 46 odpovedí tvorí takmer tretinu celkového súboru (30,7 %). Druhou najčastejšou odpoveďou bolo zamestnanie na plný úväzok. Túto možnosť uviedlo 37 respondentov, čo predstavuje 24,7 %. Treťou najväčšou skupinou s počtom 28 odpovedí (18,7 %) boli respondenti, ktorí uviedli, že si v blízkej budúcnosti plánujú hľadať brigádu. O stáž alebo stážový program prejavilo záujem 17 respondentov (11,3 %) a o podnikanie 14 respondentov (9,3 %). Podiel zvyšných odpovedí predstavuje 5,3 %, čo poukazuje na ich okrajový význam v rámci tohto dotazníkového prieskumu. Získané údaje zobrazuje Obrázok 4.



Obrázok 4 Typ preferovaného budúceho zamestnania respondentov
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

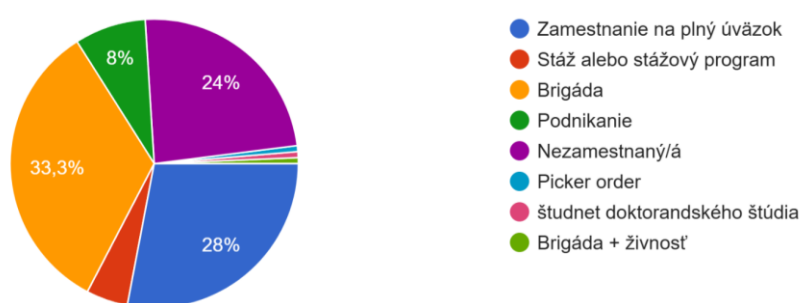
Z tejto analýzy je možné konštatovať, že značná časť respondentov je už zamestnaná. Veľký podiel respondentov však prejavil záujem o trvalé zamestnanie v budúcnosti, čo naznačuje snahu usadiť sa na trhu práce. Výrazne sa prejavil aj záujem o brigády a stáže, čo je prirodzené vzhľadom na vysoké zastúpenie študentov, ktorí mohli tieto formy práce uprednostniť pre ich flexibilitu a možnosť získania praktických skúseností.

Otázka 6 – Aký typ práce aktuálne vykonávate?

Táto otázka bola zameraná na analýzu aktuálneho zamestnania respondentov. Respondenti mali na výber z viacerých možností, a to zamestnanie na plný úväzok, stáž

alebo stážový program, brigáda, podnikanie, alebo “nezamestnaný/á”. Respondenti mali opäť možnosť pridať aj vlastnú odpoveď.

Najviac respondentov uviedlo, že ich aktuálna pracovná činnosť je brigáda. Túto možnosť zvolila tretina celého súboru, čiže 33,3 %. Možnosť, ktorá mala druhý najväčší podiel odpovedí s počtom 42 (28 %), bolo zamestnanie na plný úväzok. Štvrtina respondentov uviedla, že je aktuálne nezamestnaná. Ďalšími možnosťami bolo podnikanie s 12 odpoveďami (8 %) a stáž alebo stážový program so 7 odpoveďami (4,7 %). Získané údaje zobrazuje Obrázok 5.



Obrázok 5 Typ aktuálneho zamestnania respondentov
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Na základe výskumu je možné konštatovať, že väčšina absolventov vykonáva brigádnicú činnosť alebo je nezamestnaná, čo odráža vysoký podiel študentov v prieskume. Na druhú stranu, výrazná časť opýtaných pracuje na plný úväzok. Z tohto je možné usúdiť, že dotazníkový prieskum obsahuje odpovede respondentov s rôznymi skúsenosťami na trhu práce.

Otázka 7 - Máte profesijný profil na niektorej elektronickej pracovnej platforme?

Siedma otázka dotazníkového prieskumu bola formulovaná za účelom zistenia, či respondenti využívajú elektronicke pracovné platformy na svoj profesijný rozvoj. Otázka ďalej slúžila na zistenie, či existuje závislosť medzi vlastnením profilu na elektronickej pracovnej platforme a používaním nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj. Táto otázka bola poslednou otázkou druhej časti dotazníkového prieskumu. Ak respondent uviedol, že profesijný profil nemá, tretiu časť nevyplňal a pokračoval štvrtou časťou dotazníkového prieskumu.

Prevažná väčšina v počte 101 respondentov uviedla, že profesijný profil nevlastní, čo predstavuje 67,3 % celkového súboru. Zvyšných 49 respondentov (32,7 %) profesijný profil vlastní.

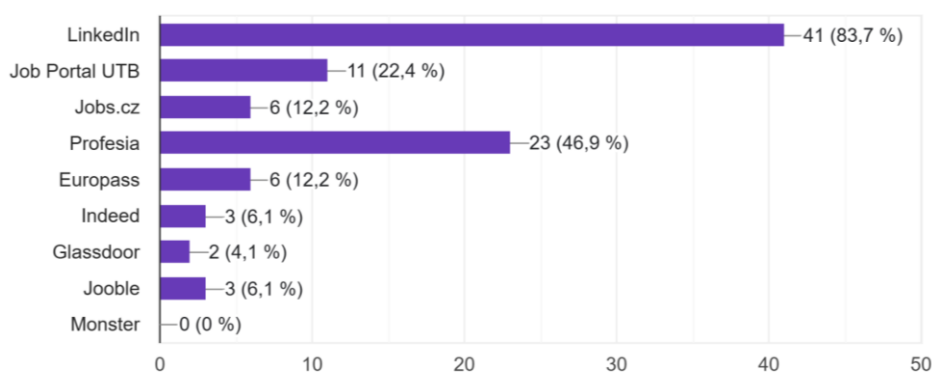
Tento výsledok je možné vysvetliť tým, že 73 % všetkých účastníkov prieskumu boli študenti, ktorí nemajú dostatok pracovných skúseností alebo nemajú potrebu budovať si online profesijnú identitu v tejto fáze života. Vytváranie profesijného profilu je často spojené so zámerom hľadať si prácu alebo rozširovať odborné kontakty, čo mnohí študenti pravdepodobne zatiaľ nepovažujú za prioritu.

7.2.3 Tretia časť - Používanie elektronických pracovných platforiem

Tretia časť dotazníku bola zameraná na zistenie konkrétnej elektronickej pracovnej platformy, ktorú respondent využíva a na aké účely ju využíva.

Otázka 8 - Na ktorých z nasledujúcich elektronických pracovných platforiem máte Vaše profesijné profily?

Respondenti, ktorí v otázke číslo 7 odpovedali „áno“, boli oslovení s otázkou, ktorá bola zameraná na uvedenie konkrétnych elektronických pracovných platforiem, ktoré využívajú. Respondenti mohli vybrať jednu alebo viacero možností. Na túto otázku odpovedalo 49 respondentov. Získané údaje zobrazuje Obrázok 6.



Obrázok 6 Zoznam elektronických pracovných platforiem využívaných respondentmi
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Z odpovedí vyplýva, že medzi elektronickými pracovnými platformami jednoznačne dominuje LinkedIn, na ktorom má založený profil väčšina respondentov (83,7 %). Táto platforma je považovaná za medzinárodne uznávaný nástroj pre budovanie profesijnej identity, čo vysvetľuje jej popularitu medzi ľuďmi, ktorí sa pripravujú na vstup na trh práce. Druhou najčastejšou platformou je Profesia, ktorú využíva 46,9 % respondentov. V menšej

miere (22,4 %) bolo zaznamenané aj používanie univerzitného portálu Job portal UTB. Využívanie ostatných platforiem bolo respondentmi uvedené iba okrajovo. Platformu Monster neuviedol žiaden respondent.

Otázka 9 - Na aké účely používate elektronické pracovné platformy?

Cieľom deviatej otázky bolo bližšie zistiť konkrétny účel používania elektronických pracovných platforiem. Respondenti mali možnosť výberu jednej alebo viacerých možností. Týmito možnosťami boli: vyhľadávanie pracovných príležitostí, vytváranie sietí, alebo sebareprezentácia. Na túto otázku odpovedalo 49 respondentov. Táto otázka bola poslednou otázkou tretej časti dotazníkového prieskumu.

Medzi respondentmi jasne dominuje využívanie týchto platforiem na vyhľadávanie pracovných príležitostí, čo naznačuje, že hlavnou motiváciou respondentov je získanie zamestnania alebo praxe. Na tento účel ich využíva 40 opýtaných, teda 81,6 %. Menšia, ale stále významná skupina respondentov (34,7 %) využíva tieto platformy aj na sebareprezentáciu. Tento spôsob využitia súvisí s budovaním vlastnej značky a zviditeľňovaním sa pred potenciálnymi zamestnávateľmi. Najmenej respondentov (30,6 %) uviedlo, že tieto platformy využíva na vytváranie sietí. Hoci túto možnosť označila menšia časť respondentov, ide o dôležitý aspekt profesijného rastu. Na základe výsledkov tejto analýzy je možné zhodnotiť, že elektronické pracovné platformy sú medzi absolventmi vnímané najmä ako nástroje na získanie zamestnania.

7.2.4 Štvrtá časť- Používanie umelej inteligencie na profesijný rozvoj

V tejto časti boli respondenti oslovení, aby uvideli, či a ako využívajú nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj. Respondenti mali zároveň uviesť aj konkrétne nástroje, ktoré používajú.

Otázka 10 - Použili ste niekedy nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj?

Desiata otázka dotazníkového prieskumu slúžila na rozdelenie respondentov na dve skupiny podľa toho, či AI nástroje používajú na profesijný rozvoj alebo nie. Ak respondent uviedol, že AI využíva, pokračoval vo vyplňaní dotazníku. Ak respondent uviedol, že AI nevyužíva, ďalšie otázky vo štvrtej a piatej časti nevyplňal a pokračoval vo vyplňaní poslednej (šiestej) časti dotazníkového prieskumu.

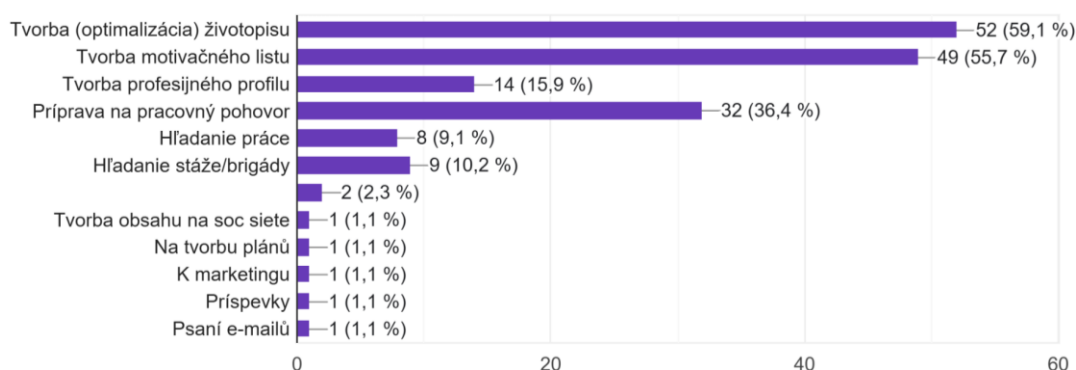
Väčšina respondentov v počte 88 (58,7 %) uviedla, že už niekedy využili nástroje umelej inteligencie na účely profesijného rozvoja. Zvyšných 62 respondentov (41,3 %) uviedlo, že AI nástroje zatiaľ nevyužilo.

Výsledky naznačujú, že nástroje umelej inteligencie sa stávajú bežnou súčasťou kariérnych stratégií mnohých absolventov, pričom ich využívanie sa bude pravdepodobne zvyšovať. Takmer polovica respondentov uviedla, že AI nástroje nevyužíva, čo môže byť zapríčinené neznalosťou alebo nedôverou v tieto nástroje. Bližšia analýza dôvodov nevyužitia AI nástrojov na profesijný rozvoj je uvedená v otázke číslo 21.

Otázka 11 - Na aké účely ste umelú inteligenciu použili?

Otázka bola zameraná na preskúmanie účelov, na ktoré respondenti využili nástroje umelej inteligencie vo svojom profesijnom rozvoji. Respondenti si mohli vybrať z ponúknutých možností alebo pridať vlastnú možnosť. Ponúknutými možnosťami boli: tvorba (optimalizácia) životopisu, tvorba motivačného listu, tvorba profesijného profilu, príprava na pracovný pohovor, hľadanie práce, alebo hľadanie stáže/brigády. Respondenti mali možnosť vybrať jednu alebo viacero odpovedí. Na túto a zvyšné otázky v štvrtej a piatej časti odpovedalo 88 respondentov.

Najčastejším účelom, pre ktorý absolventi využívajú umelú inteligenciu vo svojom profesijnom rozvoji je tvorba (optimalizácia) životopisu. Túto možnosť zvolilo 52 respondentov, čo predstavuje 59,1 %. Druhou najčastejšie zvolenou možnosťou bola tvorba motivačného listu s počtom 49 odpovedí (55,7 %). Tretím najčastejším účelom bola príprava na pracovný pohovor. Túto možnosť zvolilo 32 respondentov, teda 36,4 %. Výrazne menej respondentov uviedlo možnosti ako tvorba profesijného profilu (15,9 %), hľadanie stáže/brigády (10,2 %) a hľadanie práce (9,1 %). Špecifickejšie využitia, ako tvorba obsahu na sociálnej sieti, tvorba plánov, marketing, tvorba príspevkov alebo písanie e-mailov, boli uvedené v minimálnej miere. Získané údaje zobrazuje Obrázok 7.



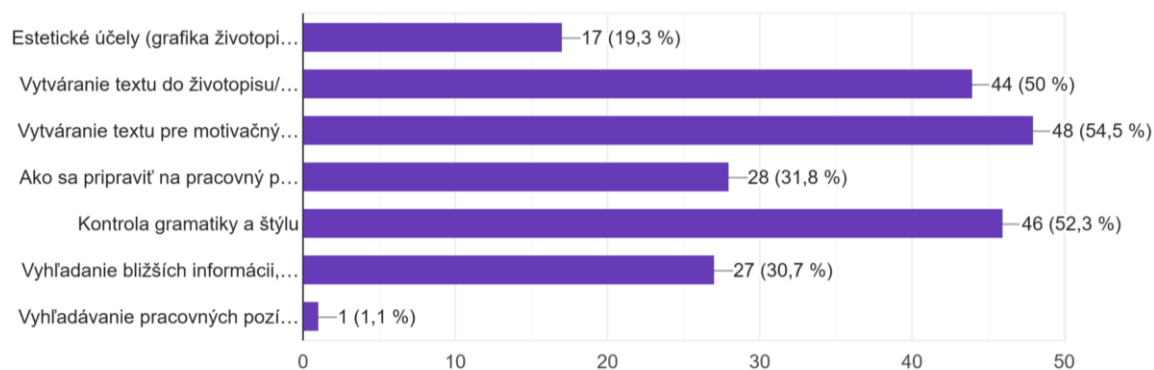
Obrázok 7 Účely využitia umelej inteligencie respondentmi
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Výsledky analýzy poukazujú na to, že absolventi pri svojom profesijnom rozvoji využívajú nástroje umelej inteligencie hlavne na zefektívnenie prípravy životopisov a motivačných listov. Absolventi rovnako vnímajú umelú inteligenciu aj ako efektívneho pomocníka, ktorý im vie pomôcť s prípravou na pracovný pohovor.

Otázka 12 - Na aké konkrétne účely ste nástroje umelej inteligencie použili/používate?

Táto otázka slúžila na hlbšiu špecifikáciu konkrétnych účelov, na ktoré respondenti AI nástroje využívajú. Respondenti mali na výber medzi estetickými účelmi, vytváraním textu do životopisu alebo profesijného profilu, vytváraním textu do motivačného listu, prípravou na pracovný pohovor, kontrolou gramatiky a štylistiky, vyhľadávaním bližších informácií o pracovnej pozícii a vyhľadávaním pracovných pozícií podľa zadaných informácií. Respondenti mohli vybrať jednu alebo viacero možností.

Vyššie polovica respondentov (54,5 %) uviedla, že AI nástroje využíva na tvorbu textu do motivačných listov a 50 % respondentov uviedlo možnosť tvorby textov do životopisov. Druhým najčastejším účelom je kontrola gramatiky a jazykového štýlu. Túto možnosť zvolilo 52,3 % opýtaných. Možnosť „ako sa pripraviť na pracovný pohovor“ zvolilo 31,8 % respondentov a možnosť vyhľadania bližších informácií o pracovnej pozícii zvolilo 30,7 % respondentov. Na estetické účely využíva AI nástroje 19,3 % opýtaných a na vyhľadávanie pracovných pozícií používa AI iba jeden respondent. Získané údaje zobrazuje Obrázok 8.



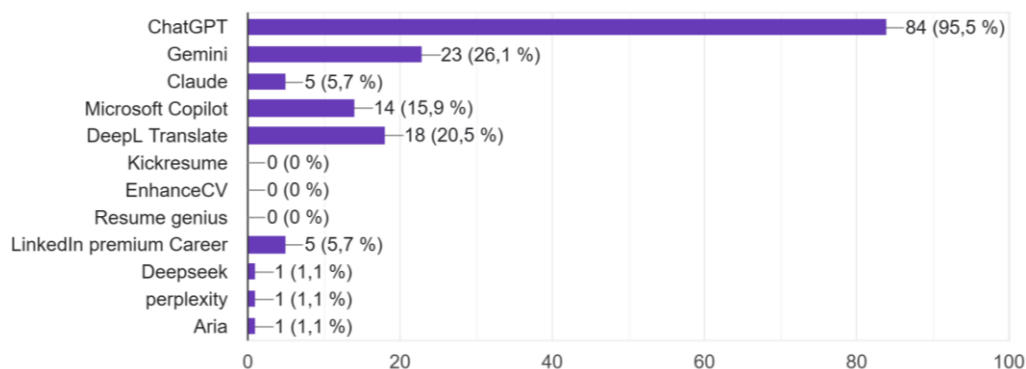
Obrázok 8 Konkrétne účely využitia umelej inteligencie respondentmi
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Z odpovedí možno vyčítať, že absolventi využívajú umelú inteligenciu predovšetkým ako nástroj na zlepšenie obsahu a kvality dokumentov súvisiacich s pracovným uplatnením. Menej často sa AI využíva na vizuálne úpravy dokumentov alebo priamo na vyhľadávanie pracovných ponúk. Výsledky tejto analýzy naznačujú, že hlavné využitie AI v tomto kontexte spočíva v príprave, nie v aktívnom hľadaní práce.

Otázka 13 - Ktoré nástroje umelej inteligencie používate/ste použili na profesijný rozvoj?

Táto otázka bola zameraná na identifikáciu nástrojov AI, ktoré absolventi využívajú. Respondenti mali na výber zo širokého výberu rôznych AI nástrojov, pričom mohli doplniť aj vlastnú odpoveď. Respondenti mohli vybrať jednu alebo viacero možností.

Odpovede respondentov jasne ukazujú, že najpoužívanejším nástrojom umelej inteligencie na profesijný rozvoj je ChatGPT. Tento nástroj používa 95,5 % respondentov. V menšej miere boli ako nástroje umelej inteligencie uvedené Gemini (26,1 %), DeepL translate (20,5 %) a Microsoft Copilot (15,9 %). Nástroje ako Claude, LinkedIn Premium Career, či menej známe nástroje ako Perplexity alebo Aria, zaznamenali len minimálne zastúpenie. Ostatné nástroje umelej inteligencie nevyužíva žiaden respondent. Získané údaje zobrazuje Obrázok 9.



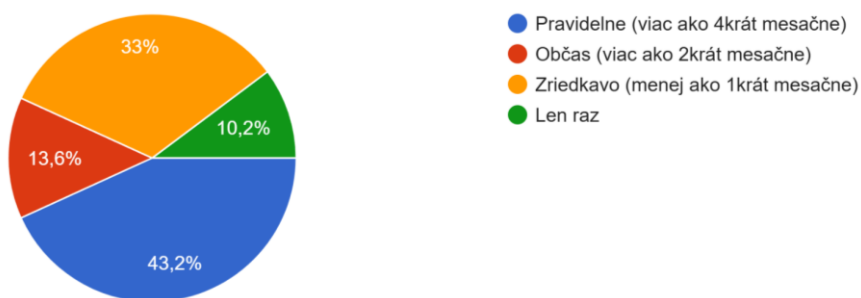
Obrázok 9 Využívanie nástrojov umelej inteligencie respondentmi
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Výsledky analýzy poukazujú na to, že absolventi siahajú predovšetkým po univerzálnych AI riešeniach s intuitívnym rozhraním, pričom špecializované nástroje na tvorbu životopisov (Kickresume, EnhanceCV, Resume Genius, atď.) alebo kariérnych profilov nie sú medzi respondentmi populárne.

Otázka 14 - Ako často používate tieto nástroje umelej inteligencie v profesijnom rozvoji?

V štrnástej otázke dotazníkového prieskumu boli respondenti oslovení, aby uviedli, ako často využívajú nástroje AI. Respondenti mali na výber medzi nasledujúcimi možnosťami: pravidelne, občas, zriedkavo a „len raz“.

Výsledky ukazujú, že väčšina respondentov (56,8 %) používa nástroje umelej inteligencie pravidelne (43,2 %) alebo občas (13,6 %), teda viac ako dvakrát mesačne. To naznačuje, že pre značnú časť absolventov sú AI nástroje pevnou súčasťou ich profesijného rozvoja. Získané údaje zobrazuje Obrázok 10.

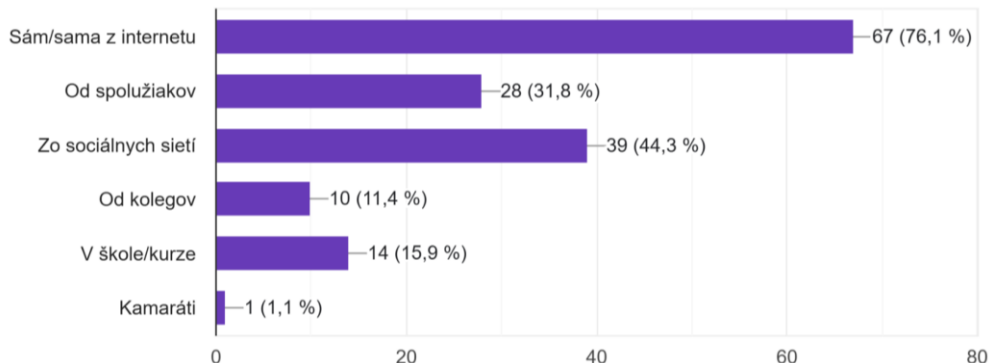


Obrázok 10 Frekvencia využívania nástrojov umelej inteligencie respondentmi
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Otázka 15 - Ako ste sa o nástrojoch umelej inteligencie na profesijný rozvoj dozvedeli?

Cieľom tejto otázky bolo zistiť, odkiaľ respondenti čerpajú informácie o nástrojoch umelej inteligencie využívaných v profesijnom rozvoji. Respondenti mohli uviesť jeden alebo viacero možností. Možnosti, z ktorých si respondenti mohli vybrať boli sám/sama z internetu, od spolužiakov, zo sociálnych sietí, od kolegov, v škole/kurze alebo mohli respondenti pridať vlastnú možnosť. Táto otázka bola poslednou otázkou štvrtej časti dotazníkového prieskumu.

Z výsledkov tejto analýzy môžeme konštatovať, že dominantným zdrojom informácií o AI nástrojoch v súvislosti s profesijným rozvojom je samostatné vyhľadávanie na internete. Až 76,1 % respondentov uviedlo, že si informácie o AI nástrojoch našli sami. Významnú úlohu zohrávajú aj sociálne siete a (44,3 %) a spolužiaci (31,8 %), čo poukazuje na dôležitosť komunitného zdieľania informácií. Zaujímavým zistením je aj pomerne nízka miera získavania informácií prostredníctvom formálneho vzdelávania, len 15,9 % respondentov uviedlo školu alebo kurz ako zdroj. Informácie od kolegov čerpá 11,4 % respondentov. Získané údaje zobrazuje Obrázok 11.



Obrázok 11 Zdroje informácií o nástrojoch umelej inteligencie na profesijný rozvoj
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

7.2.5 Piata časť - Názor na nástroje umelej inteligencie

V piatej časti dotazníkového prieskumu boli respondenti oslovení, aby uviedli svoje skúsenosti s nástrojmi umelej inteligencie na profesijný rozvoj a ohodnotili ich užitočnosť.

Otázka 16 - Zaznamenali ste v dôsledku používania nástrojov umelej inteligencie nárast Vám ponúkaných pracovných pozícií?

Otázka sa zameriavala na to, či respondenti zaznamenali nárast im ponúkaných pracovných pozícií v súvislosti s používaním nástrojov umelej inteligencie. Cieľom

šestnástej otázky dotazníkového prieskumu bolo zistiť, či zvyšuje využívanie AI nástrojov uplatniteľnosť absolventov na trhu práce.

Výsledky ukazujú, že 31,8 % absolventov uviedlo pozitívnu skúsenosť, teda zvýšený počet pracovných ponúk. Naopak 68,2 % absolventov takýto efekt nezaznamenalo. Zistenia naznačujú, že hoci používanie AI nástrojov môže mať potenciál zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce, ide skôr o individuálne skúsenosti ako o plošný trend.

Otázka 17 - Zaznamenali ste v dôsledku používania nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj zlepšenie Vašej úspešnosti vo výberových konaniach?

Respondenti boli požiadaní, aby zhodnotili, či používanie AI nástrojov na profesijný rozvoj malo vplyv na ich úspešnosť vo výberových konaniach. Cieľom tejto otázky bolo zistiť, či zvyšuje využívanie AI nástrojov uplatniteľnosť absolventov na trhu práce.

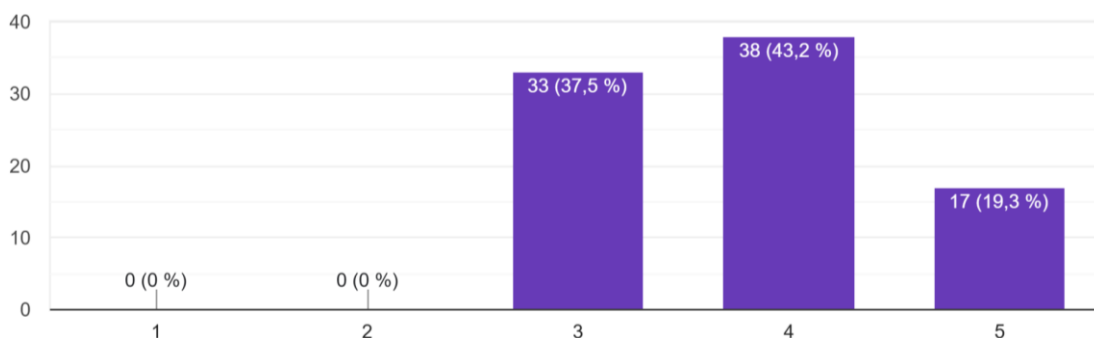
Takmer polovica respondentov (45,5 %) uviedla, že v dôsledku využívania týchto nástrojov zaznamenali zlepšenie svojej úspešnosti vo výberových konaniach. Na druhej strane, 54,5 % respondentov uviedlo, že žiadny pozitívny dopad nezaznamenali.

Tieto výsledky naznačujú, že nástroje umelej inteligencie môžu prispieť k vyššej konkurencieschopnosti na trhu práce, avšak ich vplyv nie je univerzálny a závisí od spôsobu a miery ich využívania jednotlivcami.

Otázka 18 - Ste spokojný/á s tým, ako Vám pomohli nástroje umelej inteligencie pri profesijnom rozvoji?

V tejto otázke boli respondenti požiadaní, aby ohodnotili užitočnosť nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj pomocou 5-bodovej Likertovej stupnice. Hodnota 5 predstavovala hodnotenie „veľmi spokojný/á“ a hodnota 1 predstavovala hodnotenie „veľmi nespokojný/á“.

Väčšina respondentov (43,2 %) ohodnotila užitočnosť týchto nástrojov hodnotou 4 (skôr spokojný/á). Druhým najčastejším hodnotením bola hodnota 3 (neutrál), ktoré uviedlo 37,5 % respondentov. Zvyšných 19,3 % respondentov ohodnotilo užitočnosť nástrojov AI hodnotou 5 (veľmi spokojný/á). Získané údaje zobrazuje Obrázok 12.



Obrázok 12 Spokojnosť respondentov s nástrojmi umelej inteligencie na profesijný rozvoj
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Priemerné hodnotenie dosiahlo hodnotu 3,82, čo poukazuje na mierne pozitívne vnímanie prínosu AI nástrojov v oblasti profesijného rozvoja. Tieto výsledky potvrdzujú, že väčšina respondentov vníma AI nástroje ako užitočné a prínosné, pričom absencia negatívnych odpovedí ďalej posilňuje tento pozitívny trend.

Otázka 19 - Ste spokojný/á s tým, ako Vám pomohli nástroje umelej inteligencie pri hľadaní práce alebo brigády/stáže?

Pri tejto otázke respondenti hodnotili svoju spokojnosť s využitím nástrojov umelej inteligencie pri hľadaní práce, brigády alebo stáže na 5-bodovej Likertovej stupnici. Hodnota 5 predstavovala hodnotenie „veľmi spokojný/á“ a hodnota 1 predstavovala hodnotenie „veľmi nespokojný/á“.

Najčastejšie sa respondenti priklonili k neutrálnemu postoju – hodnotenie 3 uviedlo až 40,9 %. Pozitívne hodnotenia 4 a 5 spolu tvorili 38,6 %, pričom najvyššiu spokojnosť (hodnotenie 5) uviedlo 17 % respondentov. Na druhej strane, určitú mieru nespokojnosti vyjadrilo 20,4 % opýtaných (hodnotenia 1 a 2). Priemerné hodnotenie tejto otázky bolo 3,07.

Výsledky analýzy naznačujú mierne pozitívny, avšak stále prevažne neutrálny postoj absolventov k efektívnosti AI nástrojov pri hľadaní zamestnania alebo stážovej pozície.

Otázka 20 - Ak by ste niečo zlepšili na týchto nástrojoch umelej inteligencie, tak čo?

Otvorená otázka na záver dotazníka poskytla respondentom priestor vyjadriť svoje vlastné názory a poskytnúť návrhy na zlepšenie nástrojov umelej inteligencie. Hoci otázka bola nepovinná, odpovedali štyria respondenti, čo predstavuje 4,5 %.

Prvý respondent uviedol, že by zlepšil „ľudskosť“ týchto nástrojov, čo naznačuje potrebu prirodzenejšej a empatickejšej interakcie. Druhý respondent poukázal

na to, že odpovede AI nástrojov nie sú vždy konzistentné a môžu sa líšiť pri rovnakom vstupe, čo oslabuje dôveryhodnosť výstupov. Tretí respondent nepovažuje za problém samotné AI nástroje, ale prístup pracovníkov HR oddelení, čím reflektuje širší kontext používania týchto technológií. Posledný respondent kritizoval presnosť výstupov umelej inteligencie a poukázal na to, že AI sa dá ľahko „presvedčiť o nepravde“.

Tieto odpovede poukazujú na potrebu väčšej spoľahlivosti, konzistencie a prirodzenejšej komunikácie zo strany AI, ako aj na to, že technológia nie je jediným faktorom ovplyvňujúcim úspešné uplatnenie v praxi.

7.2.6 Šiesta časť - Dôvody nevyužívania AI nástrojov

Posledná časť dotazníku obsahovala iba jednu otázku. Cieľom tejto otázky bolo zistiť, prečo respondenti nevyužívajú tieto nástroje.

Otázka 21 - Čo Vám bránilo v použití nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj?

Dvadsať prvá otázka dotazníkového prieskumu bola určená iba pre respondentov, ktorí v otázke číslo 10 uviedli, že nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj nepoužili. Túto otázku zodpovedalo 62 respondentov (41,3 %) z celkového súboru.

Najčastejšie uvádzanými dôvodmi boli neovládanie týchto nástrojov (27,4 %) a nevedomosť o ich existencii (22,6 %). Ďalšie často spomínané dôvody zahŕňali nedôveru (14,5 %) a vnímaný nedostatok prínosu (14,5 %). Z odpovedí vyplýva, že najväčšími bariérami sú nedostatočná digitálna gramotnosť a chýbajúce informácie, nie nutne negatívny postoj k umelej inteligencii. Prehľadný zoznam dôvodov zobrazuje Tabuľka 3.

Tabuľka 3 Dôvody nevyužívania nástrojov umelej inteligencie respondentmi

Dôvody nevyužívania nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj		
Dôvod	Počet	Podiel
Neovládam tieto nástroje	17	27,4 %
Nevedel/a som o nich	14	22,6 %
Nedôvera	9	14,5 %
Nevidím v tom výhody	9	14,5 %
Nepotreboval/a som	7	11,4 %
Bojím sa	2	3,2 %
Nechcem	2	3,2 %
Keď som potrebovala, ešte nebola natoľko rozvinutá	1	1,6 %
Nič	1	1,6 %

(Zdroj: Vlastné spracovanie)

7.3 Testovanie hypotéz

Testovanie hypotéz predstavuje kľúčovú štatistickú metódu, ktorá umožňuje overiť predpoklady o vlastnostiach populácie na základe údajov získaných zo vzorky. Tento proces poskytuje systematický rámec na posúdenie, či sú pozorované rozdiely alebo vzťahy v údajoch štatisticky významné. Výsledok testovania pomáha rozhodnúť, či hypotézu podporiť alebo zamietnuť. Takto získané závery prispievajú k lepšiemu pochopeniu skúmanej problematiky (Salomão, 2023). Na testovanie hypotéz bol použitý jazyk R vo vývojovom prostredí Rstudio.

7.3.1 Prvá hypotéza

- H_0 : Podiel absolventov, ktorí využívajú nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj je $\leq 50\%$.
- H_A : Podiel absolventov, ktorí využívajú nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj je $> 50\%$.

Na vyhodnotenie prvej hypotézy bol použitý jedno-výberový z-test pre pomer. Výpočet testu a záverečné vyhodnotenie je uvedené nižšie.

Zadanie:

- Výberová veľkosť: $n = 150$
- Počet odpovedí „áno“: $x = 88$
- $p_0 = 0.5$
- $\hat{p} = 88 / 150 = 0.5867$
- Hladina významnosti: $\alpha = 0.05$

Testovacie kritérium:

$$z = \frac{\hat{p} - p^0}{\sqrt{\frac{p^0(1 - p^0)}{n}}} = \frac{0,5867 - 0,5}{\sqrt{\frac{0,5(1 - 0,5)}{150}}} = \frac{0,0867}{0,04082} \approx 2,123 \quad (1)$$

Kritická hodnota: Pre jednostranný z-test (pravostranný) a $\alpha = 0,05$ bola stanovená kritická hodnota $z_{krit} = 1,645$.

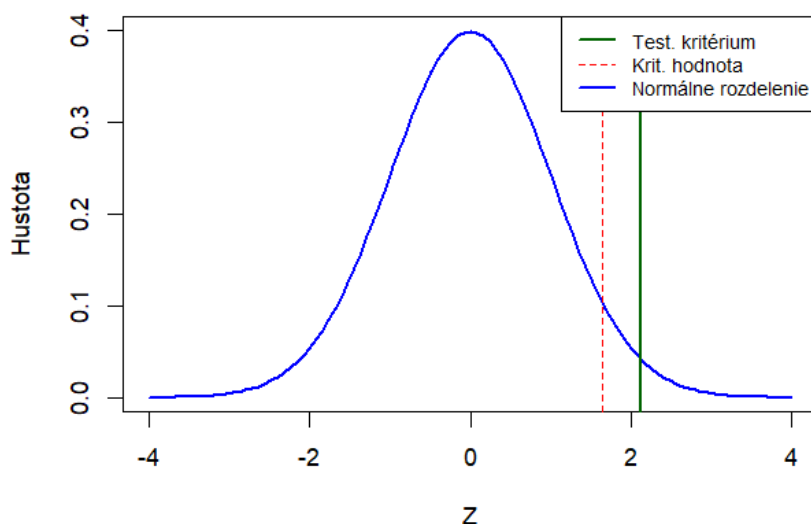
p-hodnota: Na základe výstupu z R bola stanovená p-hodnota = 0,02061.

Záver testu:

$$z > z_{krit} \quad (2)$$

Zamietame nulovú hypotézu v prospech alternatívnej hypotézy.

Grafické znázornenie:



Obrázok 13 Z-test: Využitie AI na profesijný rozvoj
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Záverečné vyhodnotenie:

Pomocou jedno-výberového z-testu pomeru bol testovaný predpoklad, že podiel absolventov využívajúcich nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj je menší alebo rovný 50 %. Výsledný podiel respondentov, ktorí tieto nástroje využívajú bol 58,7 %. Vypočítaná p -hodnota testu (p -hodnota = 0,0206) je menšia ako hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Z tohto dôvodu bola nulová hypotéza zamietnutá. Z výsledku možno konštatovať, že existuje štatisticky významný dôkaz, že absolventi využívajú nástroje umelej inteligencie na svoj profesijný rozvoj.

7.3.2 Druhá hypotéza

- H_0 : Priemerná miera spokojnosti absolventov s prínosmi AI nástrojov v ich profesijnom rozvoji je $\leq$ stredná hodnota (3).
- H_A : Priemerná miera spokojnosti absolventov s prínosmi AI nástrojov v ich profesijnom rozvoji je $>$ stredná hodnota (3).

Na overenie druhej hypotézy boli využité odpovede z dvoch otázok dotazníkového prieskumu:

1. *Ste spokojný/á s tým, ako Vám nástroje umelej inteligencie pomohli pri profesijnom rozvoji?*
2. *Ste spokojný/á s tým, ako Vám nástroje umelej inteligencie pomohli pri hľadaní práce, brigády alebo stáže?*

Pre každú otázku bol samostatne vykonaný Wilcoxonov jedno-výberový test, ktorý je vhodný pri otázkach využívajúcich Likertovu stupnicu. Výpočet testov a záverečné vyhodnotenie je uvedené nižšie.

Prvý Wilcoxonov test

Zadanie:

- Výberová veľkosť: $n = 88$
- Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Použité príkazy v R:

```
# Vytvorenie dátového vektora
spokojnost <- c(rep(1, 0), rep(2,0), rep(3,33), rep(4,38), rep(5,17))
# Wilcoxonov test
wilcox.test(spokojnost, mu = 3, alternative = "greater", correct = TRUE)
```

Výsledok testu z R: $V = 1540$.

p -hodnota: Na základe výstupu z R bola stanovená p -hodnota = $7,454 \cdot 10^{-12}$.

Záver testu:

$$p\text{-hodnota} < \alpha \quad (3)$$

Zamietame nulovú hypotézu v prospech alternatívnej hypotézy.

Druhý Wilcoxonov test

Zadanie:

- Výberová veľkosť: $n = 88$
- Hladina významnosti: $\alpha = 0.05$

Použité príkazy v R:

```
# Vytvorenie dátového vektora
spokojnost2 <- c(rep(1,6), rep(2,12), rep(3,36), rep(4,19), rep(5,15))
#Wilcoxonov test
```

```
wilcox.test(spokojnost2, mu = 3, alternative = "greater", correct = TRUE)
```

Výsledok testu z R: $V = 934$.

p-hodnota: Na základe výstupu z R bola stanovená p -hodnota = 0,01056.

Záver testu:

$$p\text{-hodnota} < \alpha \quad (4)$$

Zamietame nulovú hypotézu v prospech alternatívnej hypotézy.

Záverečné vyhodnotenie:

Test vychádzal z dvoch otázok dotazníkového prieskumu, pričom spokojnosť respondenti hodnotili na päť-bodovej stupnici. Z výsledkov oboch Wilcoxonových testov vyplýva, že medián spokojnosti bol štatisticky významne vyšší ako neutrálna hodnota (3). Vypočítané p -hodnoty ($7,454 \cdot 10^{-12}$ a 0,01056) sú menšie ako hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Na základe týchto výsledkov môžeme zamietnuť nulovú hypotézu a konštatovať, že absolventi vnímajú prínos umelej inteligencie pri svojom profesijnom rozvoji aj pri hľadaní zamestnania pozitívne.

7.3.3 Tretia hypotéza

- H_0 : Podiel absolventov, ktorí použili nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj a zaznamenali pozitívny vplyv na svoju uplatniteľnosť na trhu práce je $\leq 50\%$.
- H_A : Podiel absolventov, ktorí použili nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj a zaznamenali pozitívny vplyv na svoju uplatniteľnosť na trhu práce je $> 50\%$.

Na vyhodnotenie tretej hypotézy boli využité odpovede z dvoch otázok dotazníkového prieskumu:

1. *Zaznamenali ste v dôsledku používania nástrojov umelej inteligencie nárast Vám ponúkaných pracovných pozícií?*
2. *Zaznamenali ste v dôsledku používania nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj zlepšenie Vašej úspešnosti vo výberových konaniach?*

Pri testovaní bol využitý kombinovaný jedno-výberový z -test pre pomer, ktorý vyhodnocoval odpovede tých respondentov, ktorí označili možnosť „áno“ aspoň pri jednej z uvedených otázok. Výpočet testu a záverečné vyhodnotenie sú uvedené nižšie.

Zadanie:

- Výberová veľkosť: $n = 88$
- Počet odpovedí „áno“: $x = 47$
- $p_0 = 0.5$
- $\hat{p} = 47 / 88 = 0,543$
- Hladina významnosti: $\alpha = 0.05$

Testovacie kritérium:

$$z = \frac{\hat{p} - p^0}{\sqrt{\frac{p^0(1 - p^0)}{n}}} = \frac{0,543 - 0,5}{\sqrt{\frac{0,5(1 - 0,5)}{88}}} = \frac{0,034}{0,0533} \approx 0,637 \quad (5)$$

Kritická hodnota: Pre jednostranný z-test (pravostranný) a $\alpha = 0,05$ bola stanovená kritická hodnota $z_{krit} = 1,645$.

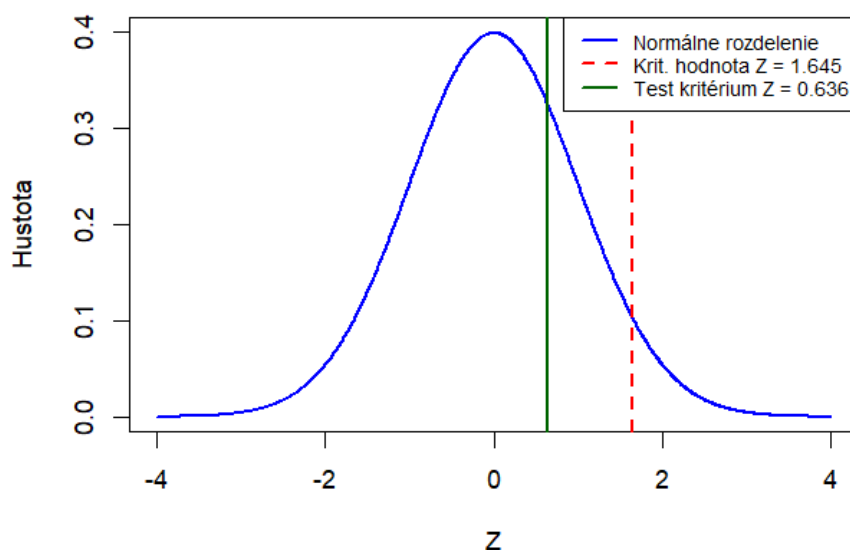
p-hodnota: Na základe výstupu z R bola stanovená p-hodnota = 0,297.

Záver testu:

$$z < z_{krit} \quad (6)$$

$$p\text{-hodnota} > \alpha \quad (7)$$

Nezamietame nulovú hypotézu v prospech alternatívnej hypotézy.

Grafické znázornenie:

Obrázok 14 Z-test: Pozitívny vplyv na uplatniteľnosť
(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Závěrečné vyhodnotenie:

Cieľom vykonaného jedno-výberového z-testu pomeru bolo zistiť, či podiel absolventov, ktorí použili nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj a zaznamenali pozitívny vplyv na svoju uplatniteľnosť na trhu práce, presahuje 50 %. Výsledky testu ukázali, že podiel týchto respondentov predstavoval približne 53,4 %, pričom testovacie kritérium nadobudlo hodnotu $Z = 0,637$ a p -hodnota bola 0,297. Keďže p -hodnota je vyššia ako stanovená hladina významnosti $\alpha = 0,05$, nulová hypotéza nebola zamietnutá.

Z uvedeného vyplýva, že na základe dostupných údajov nemáme dostatok štatistických dôkazov na tvrdenie, že viac ako polovica absolventov, ktorí využili AI nástroje, zaznamenala zlepšenie svojej uplatniteľnosti na trhu práce. Hypotéza sa preto nepotvrdila.

7.3.4 Štvrtá hypotéza

- H_0 : Neexistuje štatisticky významná závislosť medzi vlastnením profilu na elektronických pracovných platformách a využívaním nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj.
- H_A : Existuje štatisticky významná závislosť medzi vlastnením profilu na elektronických pracovných platformách a využívaním nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj.

Na vyhodnotenie štvrtej hypotézy bol použitý Pearsonov chí-kvadrát test nezávislosti s Yatesovou korekciou. Výpočet testu a záverečné vyhodnotenie je uvedené nižšie.

Použité príkazy v R:

```
#Vytvorenie kontingenčnej tabuľky
tabulka <-
  table(Data1$Pouzili.ste.niekedy.nastroje.umelej.inteligencie.na.prof
    esijny.rozvoj.,
    Data1$Mate.profesijny.profil.na.niektorej.elektronickej.pracovnej.pl
    atforme...napr..LinkedIn.a.podobne..)
#Chí-kvadrát test nezávislosti
chisq.test(tabulka)
```

Výsledok testu z R: $\chi^2 = 9.577$, $df = 1$.

p -hodnota: Na základe výstupu z R bola stanovená p -hodnota = 0,00197.

Kritická hodnota (z tabuľky chí-kvadrát): Pre $\alpha = 0.05$ a $df = 1$: $\chi^2_{krit} = 3,841$.

Záver testu:

$$\chi^2 > \chi_{krit}^2 \quad (8)$$

$$p\text{-hodnota} < \alpha \quad (9)$$

Zamietame nulovú hypotézu v prospech alternatívnej hypotézy.

Záverečné vyhodnotenie:

Na základe výsledkov Pearsonovho chí-kvadrát testu s Yatesovou korekciou ($\chi^2 = 9,577$, $p\text{-hodnota} = 0,00197$) môžeme na hladine významnosti $\alpha = 0,05$ zamietnuť nulovú hypotézu. Výsledok testu poukazuje na to, že existuje štatisticky významná závislosť medzi vlastnením profilu na elektronických pracovných platformách a využívaním nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj. Absolventi, ktorí vlastnia profesijný profil, častejšie využívajú nástroje umelej inteligencie v oblasti profesijného rastu.

7.4 Zhodnotenie výsledkov druhého výskumu

Druhý výskum realizovaný formou dotazníkového prieskumu poskytol cenné informácie o tom, ako mladí absolventi a študenti pristupujú k svojmu profesijnému rozvoju, najmä v súvislosti s využívaním nástrojov umelej inteligencie a elektronických pracovných platforiem. Najpočetnejšou vekovou kategóriou boli respondenti vo veku od 22 až 25 rokov. Väčšina respondentov bola ešte v procese štúdia, prevažne na vysokej škole, pričom 75,3 % uviedlo ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou.

V oblasti zamestnanosti sa ukázalo, že len približne tretina respondentov je už zamestnaná, ale veľká časť respondentov sa zaujíma o brigády, stáže, alebo prácu na plný úväzok. Napriek tomu až 67,3 % respondentov nevyužíva elektronické pracovné platformy ako je napríklad LinkedIn. Tento výsledok môže byť zapríčinený tým, že 73 % celkového súboru tvoria študenti, ktorí nemusia považovať budovanie online profesijnej identity za dôležité v ich aktuálnej životnej fázy.

Väčšina respondentov (83,7 %), ktorí profesijný online profil vlastnia, uviedla využívanie siete LinkedIn. Druhým najčastejšie uvedeným profesijným portálom bol portál Profesia. Hlavným dôvodom využívania týchto platforiem bolo vyhľadávanie pracovných príležitostí. Sekundárnymi dôvodmi boli budovanie siete kontaktov a zviditeľnenie sa na trhu práce. Z výsledkov vyplýva, že mladí ľudia využívajú platformy predovšetkým na hľadanie zamestnania.

Významným zistením bolo, že 58,7 % respondentov už využilo nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj. Výsledok testovania hypotézy číslo 1 poukazuje na čoraz častejšiu integráciu umelej inteligencie do kariérneho rozvoja mladých absolventov. Príklady využitia AI sú najmä tvorba životopisov, tvorba motivačných listov a príprava na pracovný pohovor. Aj keď na tieto činnosti je odporúčané využitie špecializovaných nástrojov, respondenti najčastejšie využívajú chatbot ChatGPT, a to až v 95,5 % prípadoch.

Výsledky spokojnosti respondentov s AI nástrojmi sú priaznivé. Wilcoxonové testy ukázali, že medián spokojnosti bol štatisticky významne vyšší ako neutrálna hodnota 3. Najvyššiu spokojnosť vyjadrili respondenti pri využití AI na profesijný rozvoj, kde priemerné hodnotenie dosiahlo hodnotu 3,82. Druhá otázka, týkajúca sa spokojnosti s dopadom AI na hľadanie práce, získala mierne nižšie hodnotenie. Tento výsledok bol však štatisticky významný, čím bola hypotéza číslo 2 potvrdená.

Na druhú stranu, predpoklad, že nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj majú pozitívny vplyv na uplatniteľnosť absolventov nebol potvrdený. Výsledky testu ukázali, že hoci niektorí respondenti zaznamenali zlepšenie, podiel nebol štatisticky významný. To naznačuje, že kým AI nástroje pomáhajú v prípravnej fáze, ich reálny vplyv na úspech na trhu práce nie je jednoznačný.

Ako najčastejšie dôvody nevyužívania nástrojov umelej inteligencie respondenti uviedli neznalosť týchto nástrojov, nedostatočné skúsenosti na ich efektívne ovládanie a nedôvera v ich spoľahlivosť. Iba malá časť respondentov uviedla vedomé odmietanie týchto nástrojov. Z výsledkov vyplýva, že prekážkou nie je odpor k technológii, ale nedostatok informácií a digitálnych zručností.

Celkovo možno konštatovať, že nástroje umelej inteligencie majú medzi mladými absolventmi a študentmi rastúci potenciál, najmä ako podpora pri tvorbe dokumentov alebo pri príprave na pracovný pohovor. Väčšina respondentov ich vníma ako užitočné, ale ich dopad na skutočné uplatnenie na trhu práce nie je štatisticky podložený.

8 SÚHRNNÉ ZHODNOTENIE VYKONANÝCH VÝSKUMOV

Výsledky kvalitatívnej aj kvantitatívnej analýzy poskytli komplexný pohľad na využívanie nástrojov umelej inteligencie v kontexte profesijného rozvoja mladých absolventov. Zatiaľ čo prvý výskum priniesol pohľad odborníkov z oblasti náboru nových zamestnancov, druhý výskum vyhodnotil názory samotných absolventov ako uchádzačov o zamestnanie. Kombináciou oboch prístupov boli identifikované zhodné prvky, ale aj oblasti, v ktorých sa pohľady oboch strán líšia.

Spoločným prienikom oboch výskumov je rastúci význam umelej inteligencie na trhu práce. Personalisti a headhunteri v rozhovoroch uviedli, že AI nástroje uľahčujú tvorbu pracovných ponúk, urýchľujú rutinné činnosti a zefektívňujú výber kandidátov. Zároveň, viac ako polovica respondentov v dotazníkovom prieskume uviedla, že umelú inteligenciu využíva na tvorbu životopisov a motivačných listov. Obe strany sa zhodujú na tom, že nástroje umelej inteligencie uľahčujú technickú stránku výberového procesu.

Odlišnosti však vznikajú pri hodnotení dopadu umelej inteligencie na uplatnenie sa na trhu práce. Zatiaľ čo výsledky štatistických testov potvrdili, že absolventi vnímajú prínosy AI pozitívne, personalisti upozorňujú na potrebu zachovať si aktívny a autentický prístup zo strany uchádzačov. Nadmerné spoliehanie sa na automatizované systémy môže viesť k nedostatočnej príprave a pasivite. Personalisti ďalej varujú aj pred rizikom oslabenia kritického myslenia. Na druhej strane, významný vplyv umelej inteligencie na reálne zlepšenie uplatniteľnosti na trhu práce nebol štatisticky potvrdený. To naznačuje, že umelá inteligencia aktuálne zohráva úlohu iba v prípravnej fáze výberového procesu.

Výskum takisto ukázal, že zamestnávateľia kladú dôraz na praktické a mäkké zručnosti a aktívny prístup uchádzačov. Tento pohľad korešponduje aj so zisteniami z dotazníkového prieskumu, v ktorom až 67 % respondentov uviedlo, že nemá profesijný profil na žiadnej elektronickej pracovnej platforme. Toto môžu personalisti vnímať ako pasivitu alebo nedostatočnú prípravu uchádzačov.

Výskum tiež odhalil dôležité bariéry využívania AI zo strany absolventov, akými sú nedostatok informácií, slabá orientácia v dostupných nástrojoch, alebo obavy z nespoľahlivosti nástrojov. Tieto zistenia poukazujú na potrebu podpory v oblasti rozvoja digitálnej gramotnosti zo strany vzdelávacích inštitúcií a kariérneho poradenstva.

Celkovo možno konštatovať, že oba realizované výskumy sa vzájomne dopĺňajú a zhodujú v tom, že umelá inteligencia zohráva čoraz významnejšiu rolu v procese

zamestnávania. Jej efektivita však závisí od schopnosti uchádzačov tieto nástroje nielen technicky ovládať, ale aj kriticky s nimi pracovať a efektívne prepájať digitálne výstupy so svojimi schopnosťami. Kľúčom k úspechu na trhu práce preto naďalej zostáva schopnosť absolventov aktívne prepájať technológie s praktickými a osobnostnými predpokladmi.

9 ZHODNOTENIE SÚČASNÉHO STAVU A NAVRHNUTÉ ODPORÚČANIA NA JEHO ZLEPŠENIE

V tejto časti bakalárskej práce sú navrhnuté odporúčania, ktoré sú spojené s využívaním nástrojov umelej inteligencie a mohli by viesť k zvýšeniu uplatniteľnosti absolventov na trhu práce.

9.1 Využívanie špecializovaných nástrojov umelej inteligencie

Prvým odporúčaním pre absolventov je využívanie špecializovaných nástrojov umelej inteligencie. Z výsledkov výskumu vyplýva, že absolventi používajú umelú inteligenciu na profesijný rozvoj, avšak analýza konkrétnych nástrojov, s ktorými respondenti pracovali, poukázala na veľmi úzky výber týchto nástrojov. Výrazná väčšina respondentov uviedla výhradne ChatGPT ako nástroj na tvorbu životopisov, motivačných listov, alebo ako nástroj na aktívnu prípravu na pracovné pohovory. Hoci je ChatGPT všestranný nástroj s vysokým potenciálom, jeho možnosti nemusia byť pre zvolené účely dostačujúce.

Tabuľka 4 zobrazuje nástroje umelej inteligencie, ktoré boli priamo navrhnuté na zlepšenie profesijných kompetencií a zvýšenie uplatniteľnosti. Tieto nástroje môžu absolventom výrazne rozšíriť možnosti pri príprave na vstup na trh práce.

Tabuľka 4 Špecializované nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj

Nástroj AI	Typ nástroja	Využitie
Coursera	Vzdelávací nástroj	Rozšírenie zručností a vedomostí prostredníctvom online kurzov
Duolingo	Vzdelávací nástroj	Zlepšenie jazykových zručností
Kickresume	Špecializovaný nástroj	Tvorba profesionálnych životopisov a motivačných listov
Jobscan	Špecializovaný nástroj	Porovnanie životopisu s pracovnými ponukami
Grammarly	Jazykový nástroj	Jazyková a gramatická korektúra životopisov a motivačných listov v anglickom jazyku
DeepL Write	Jazykový nástroj	Štylistická úprava textu v rôznych jazykoch
DeepL Translate	Prekladový nástroj	Preklady dokumentov do cudzieho jazyku
Talentprise	Vyhľadávací nástroj	Párovanie profilu absolventa s relevantnými a aktuálnymi pracovnými ponukami
Yoodli	Simulačný nástroj	Tréning komunikácie a príprava na pohovor

(Zdroj: Vlastné spracovanie)

Z tabuľky vyplýva, že existuje množstvo odborne vhodnejších nástrojov, ktoré môžu absolventom pomôcť pripraviť sa na vstup na trh práce. Využívanie všeobecných generatívnych nástrojov, ako je ChatGPT, môže poskytnúť základnú podporu pri tvorbe kariérnych dokumentov, no v mnohých prípadoch nedokáže nahradiť špecializované nástroje navrhnuté priamo pre oblasť profesijného rozvoja.

Coursera je užitočný vzdelávací nástroj, ktorý umožňuje rozširovanie odborných vedomostí a praktických zručností prostredníctvom stoviek online kurzov vedených odborníkmi, univerzitami alebo spoločnosťami. Absolventi kurzov môžu získať certifikácie v rôznych oblastiach, ktoré zvyšujú ich konkurencieschopnosť. Podobným spôsobom napomáha aj Duolingo, ktoré je zamerané na zlepšenie jazykových zručností hrovou formou, čo je užitočné najmä pre absolventov uchádzajúcich sa o pozície v zahraničí. Pri tvorbe profesijných dokumentov dokážu absolventom pomôcť nástroje ako Kickresume, ktorý vytvára vizuálne príťažlivé a obsahovo kvalitné životopisy a motivačné listy. Pokročilejšiu analýzu týchto dokumentov zabezpečuje Jobscan, ktorý porovnáva obsah životopisu s konkrétnymi pracovnými ponukami a poskytuje odporúčania na ich optimalizáciu pre algoritmy ATS (Applicant Tracking Systems). Pri uchádzaní sa o pracovnú pozíciu v anglicky hovoriacom prostredí je kľúčová jazyková správnosť. Nástroj Grammarly zabezpečuje korektúru gramatiky a pravopisu, zatiaľ čo DeepL Write poskytuje štylistické úpravy textov. Pre samotný preklad životopisov alebo iných dokumentov je efektívnym riešením DeepL Translate, ktorý ponúka, na rozdiel od bežných prekladačov, presnejšie a prirodzenejšie preklady. Ďalším užitočným nástrojom je Talentprise, ktorý prostredníctvom AI analyzuje profil absolventa a automaticky ho páruje s relevantnými pracovnými ponukami, čím šetrí čas a zvyšuje efektivitu hľadania zamestnania. Posledným nástrojom je Yoodli, ktorý umožňuje absolventom simulovať pracovné pohovory, trénovať odpovede, zlepšiť slovný prejav a poskytuje spätnú väzbu k verbálnemu vyjadrovaniu.

Kombinácia týchto nástrojov umelej inteligencie umožňuje absolventom zvýšiť svoju konkurencieschopnosť, zefektívniť svoju prípravu, a tým zvýšiť svoju uplatniteľnosť na trhu práce.

9.2 Integrácia umelej inteligencie a digitálnych zručností do vzdelávania

Výsledky výskumu ukázali, že hlavnými dôvodmi nevyužívania nástrojov AI je neznalosť týchto nástrojov alebo ich neovládanie. Ďalším zistením bolo, že hlavnými zdrojmi

informácií o AI sú sociálne siete alebo internet. Tieto poznatky preto vedú k druhému odporúčaniu, a to k zaradeniu témy umelej inteligencie do vzdelávania.

Systematická podpora digitálnych zručností priamo vo vzdelávaní, či už v rámci informatiky, kariérneho poradenstva, alebo odborných predmetov, by prispela k tomu, aby sa študenti vedome a cielene pripravovali na praktické využitie umelej inteligencie pri vstupe na trh práce. Okrem teoretických vedomostí by mali školy poskytovať aj praktické príležitosti na prácu s konkrétnymi nástrojmi, ktoré môžu študenti využiť pri tvorbe životopisu, motivačného listu, príprave na pohovory, alebo pri budovaní jazykových alebo odborných zručností.

Vhodným doplnkom výučby môžu byť aj workshopy, školenia, alebo simulácie výberových procesov, kde si študenti môžu v bezpečnom prostredí vyskúšať využitie nástrojov, ktoré zobrazuje Tabuľka 4. Takáto forma výučby by mohla v študentoch odbúrať neistotu, zvýšiť ich sebavedomie a zároveň zvýšiť praktické osvojenie zručností, ktoré sú zamestnávateľmi vyžadované. Integráciou umelej inteligencie do vzdelávacieho prostredia by sa tak posilnila nielen odborná pripravenosť absolventov, ale aj ich schopnosť efektívne reagovať na požiadavky dynamicky sa meniaceho trhu práce.

ZÁVER

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo určiť, či nástroje umelej inteligencie dokážu zvýšiť uplatniteľnosť absolventov na trhu práce. Na základe výsledkov z kvalitatívneho a kvantitatívneho výskumu možno konštatovať, že umelá inteligencia môže slúžiť ako užitočný nástroj v procese profesijného rozvoja. Umelá inteligencia ponúka podporu pri tvorbe životopisov, motivačných listov a pomáha rozvíjať jazykové a komunikačné zručnosti užívateľov. Napriek tomu sa nepreukázala priama štatisticky významná súvislosť medzi jej používaním a jednoznačne vyššou mierou uplatnenia absolventov na trhu práce. Prínos AI preto spočíva najmä vo zvýšení pripravenosti a sebavedomia absolventov, pričom využitie AI priamo nezvyšuje pravdepodobnosť úspechu vo výberových procesoch.

Vedľajším cieľom práce bolo posúdiť frekvenciu a hĺbku používania týchto nástrojov študentmi a absolventmi, ako aj ich hodnotenie užitočnosti. Výskum ukázal, že umelú inteligenciu využíva viac než polovica respondentov, avšak prevažne vo forme základných generatívnych nástrojov, akým je ChatGPT. Povedomie o špecializovaných nástrojoch určených pre kariérny rozvoj bolo u respondentov pomerne nízke, na základe čoho bolo stanovené prvé odporúčanie. Z pohľadu užitočnosti hodnotili respondenti AI nástroje pozitívne.

Ďalším vedľajším cieľom bolo zistiť, či odborníci z oblasti riadenia ľudských zdrojov využívajú umelú inteligenciu vo výberových konaniach a aký majú postoj k jej využívaniu zo strany uchádzačov. Na základe rozhovorov možno povedať, že AI už nachádza uplatnenie aj v náborových procesoch pri triedení životopisov, zefektívnení komunikácie, alebo hodnotení uchádzačov. Zároveň však odborníci zdôrazňujú, aby absolventi pracovali s umelou inteligenciou kriticky a zodpovedne.

Celkovo možno konštatovať, že nástroje umelej inteligencie majú potenciál podporiť mladých ľudí pri vstupe na trh práce, ale efektivita využitia týchto nástrojov závisí od úrovne digitálnych zručností a informovanosti absolventov. Výsledky práce preto poukazujú na potrebu integrácie týchto tém do vzdelávania, z čoho vyplýva aj druhé odporúčanie.

ZOZNAM POUŽITÉJ LITERATURY

ABBAMONTE, Kiera, 2024. *AI job search tips: 10 AI tools to help you land your next job*. Online. Vydavatel' nenájděný. 2024-07-01. Dostupné z: <https://zapier.com/blog/ai-job-search/>. [cit. 2025-04-05].

ANGELICA, 2024. *Yoodli Review: Everything You Need To Know About The AI Speech Tool*. Online. Leadr. 2024-03-22. Dostupné z: <https://leadr.co/blog/yoodli-review/>. [cit. 2025-04-05].

BELCIC, Ivan a STRYKER, Cole, 2024. *What is Claude AI?* Online. IBM. 2024-09-24. Dostupné z: <https://www.ibm.com/think/topics/claude-ai>. [cit. 2025-04-02].

CRAWSHAW, Jonathan R.; BUDHWAR, Pawan S. a DAVIS, Ann, 2017. *Human resource management*. Druhé. ISBN 978-1-4739-6766-3.

DALIBOR, 2025. *Exploring DeepL for Machine Translation: How It Works, and How Accurate It Is*. Online. Phrase. 2025-01-23. Dostupné z: <https://phrase.com/blog/posts/deepl/>. [cit. 2025-04-04].

DIAZ, Maria, 2024. *What is Gemini? Everything you should know about Google's new AI model*. Online. ZDNET. 2024-05-20. Dostupné z: <https://www.zdnet.com/article/what-is-google-gemini/>. [cit. 2025-04-02].

DOSEDĚL, Tomáš, 2021. *Proměna role vzdělání v době čtvrté průmyslové revoluce*. Brno. ISBN 978-807-3641-276.

EDU EFFECTIVE. *6 způsobů, jak vám umělá inteligence pomůže s přípravou na pohovor*. Online. EDU Effective. Dostupné z: <https://www.edueffective.online/cs/6-zpusobu-jak-vam-umela-inteligence-pomuze-s-pripravou-na-pohovor/>. [cit. 2025-04-05].

GAIKWAD, Arun, 2021. A STUDY OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TYPES OPPORTUNITIES and CHALLENGES. Online. *Shodh Sanchar Bulletin*. Roč. 2021, č. 11, s. 133-137. ISSN 2229-3620. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/352057494_A_STUDY_OF_ARTIFICIAL_INTELLIGENCE_TYPES_OPPORTUNITIES_and_CHALLENGES. [cit. 2025-04-09].

GRAMMARLY INC., 2025. *How does Grammarly work?* Online. Grammarly Support. Dostupné z: <https://support.grammarly.com/hc/en-us/articles/115000090871-How-does-Grammarly-work>. [cit. 2025-04-04].

HETLER, Amanda, 2025. *What is ChatGPT?* Online. WhatIs. Dostupné z: <https://www.techtarget.com/whatis/definition/ChatGPT>. [cit. 2025-04-02].

JOBSCAN, 2025. *Optimize your resume to get more interviews*. Online. Jobscan.

Dostupné z: <https://www.jobscan.co>. [cit. 2025-04-05].

JONIAKOVÁ, Zuzana; GÁLIK, Rudolf; BLŠTÁKOVÁ, Jana a TARIŠKOVÁ, Natália, 2022. *Riadenie ľudských zdrojov*. Druhé vydanie. Učebnica. Bratislava: Wolters Kluwer SR. ISBN 978-80-571-0512-1.

KACZOR, Pavel, 2024. *Trh práce v ČR*. Praha: VŠE, nakladatelství Oeconomica. ISBN 978-80-245-2513-6.

KORZEKWINSKI, Kayla, 2024. *What is Duolingo? Everything You Need to Know*.

Online. Scholarships360. Dostupné z: <https://scholarships360.org/college-admissions/what-is-duolingo/>. [cit. 2025-04-04].

MIRAS.CZ. 11. *Trh práce*. Online. MIRAS.CZ. Miras.cz/Seminárky. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n111-trh-prace.php>. [cit. 2025-04-09].

MODI, Priyanka, 2024. *How Duolingo is Using AI to Transform Language Learning*.

Online. Education Next. Dostupné z: <https://www.educationnext.in/posts/how-duolingo-is-using-ai-to-transform-language-learning>. [cit. 2025-04-04].

SALESFORCE, INC, 2025. *Everyday examples and applications of artificial intelligence (AI)*. Online. SALESFORCE, INC. Tableau. Dostupné z: <https://www.tableau.com/data-insights/ai/examples>. [cit. 2025-04-09].

SALOMÃO, Angélica, 2023. *Testovanie hypotéz: Princípy a metódy*. Online. Blog Mind the Graph. Dostupné z: <https://mindthegraph.com/blog/sk/testovanie-hypotez/>. [cit. 2025-05-11].

SOVIAR, Sebastián, 2025. *Integrácia umelej inteligencie do manažmentu*. Online. Umelá Inteligencia.sk. 2025-01-24. Dostupné z: <https://umelainteligencia.sk/integracia-umelej-inteligencie-do-manazmentu/>. [cit. 2025-04-07].

STRNADOVÁ, Lenka, 2023. *Jednoduše umělá inteligence*. ISBN 978-80-242-9293-9.

TECHNOLOGICKÉ CENTRUM PRAHA, 2024. *Očekávané dopady rozvoje AI na trh práce Přílohová část*. Online. Nenalezený vydavatel. Dostupné z: <https://mpo.gov.cz/assets/cz/podnikani/digitalni-ekonomika/umela-intelligence/2024/7/Priloha-c--2-Narodni-strategie-umele-intelligence-2030.pdf>. [cit. 2025-04-08].

TENWEB, 2025. *Kickresume*. Online. 10Web. Dostupné z: <https://10web.io/ai-tools/kickresume/>. [cit. 2025-04-05].

XIAO, Yu a ZHENG, Li, 2025. Can ChatGPT Boost Students' Employment Confidence? A Pioneering Booster for Career Readiness. Online. *Behavioral Sciences*. Roč. 15, č. 3. ISSN 2076-328X. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/bs15030362>. [cit. 2025-04-07].

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1 Využitie AI v rôznych odvetviach	20
Obrázok 2 Hospodársky kolobeh v ekonomike	21
Obrázok 3 Krivka ponuky práce	22
Obrázok 4 Typ preferovaného budúceho zamestnania respondentov	52
Obrázok 5 Typ aktuálneho zamestnania respondentov	53
Obrázok 6 Zoznam elektronických pracovných platforiem využívaných respondentmi	54
Obrázok 7 Účely využitia umelej inteligencie respondentmi	57
Obrázok 8 Konkrétne účely využitia umelej inteligencie respondentmi.....	58
Obrázok 9 Využívanie nástrojov umelej inteligencie respondentmi	59
Obrázok 10 Frekvencia využívania nástrojov umelej inteligencie respondentmi	59
Obrázok 11 Zdroje informácií o nástrojoch umelej inteligencie na profesijný rozvoj	60
Obrázok 12 Spokojnosť respondentov s nástrojmi umelej inteligencie na profesijný rozvoj	62
Obrázok 13 Z-test: Využitie AI na profesijný rozvoj	65
Obrázok 14 Z-test: Pozitívny vplyv na uplatniteľnosť.....	68

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Základná charakteristika respondentov prvého výskumu	36
Tabuľka 2 Demografické údaje respondentov druhého výskumu	47
Tabuľka 3 Dôvody nevyužívania nástrojov umelej inteligencie respondentmi	63
Tabuľka 4 Špecializované nástroje umelej inteligencie na profesijný rozvoj	74

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

AI	Artificial intelligence (umelá inteligencia)
ATS	Applicant tracking system (systém na správu uchádzačov o zamestnanie)
df	Degrees of freedom (stupne voľnosti)
H_0	Nulová hypotéza
H_A	Alternatívna hypotéza
HR	Human resources (ľudské zdroje)
IT	Informačné technológie
n	Veľkosť vzorky
p_0	Teoretický podiel podľa nulovej hypotézy
$\hat{p}$	Výberový podiel
V	Cramerovo V
x	Počet úspechov vo výbere
z	Testovacia štatistika z-testu
Z_{krit}	Kritická hodnota z-testu
α	Hladina významnosti
χ^2	Testovacia štatistika chí-kvadrát testu

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha P I: Dotazníkový prieskum

Príloha P II: Odpovede respondentov na otázky v rozhovoroch

PRÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM

Používanie nástrojov umelej inteligencie a elektronických profilov na profesijný rozvoj

Vážení respondenti, ďakujem Vám za čas, ktorý venujete vyplneniu tohto dotazníka. Volám sa David Furda a som študentom 3. ročníka na Fakulte managementu a ekonomiky na Univerzite Tomáše Bati. Tento dotazník slúži na vypracovanie praktickej časti mojej bakalárskej práce na tému "**Analýza nástrojov umelej inteligencie pre zvyšovanie uplatniteľnosti absolventov na trhu práce**". Cieľom dotazníka je preskúmať, či a ako absolventi využívajú nástroje umelej inteligencie pri tvorbe svojich životopisov, motivačných listov a profesijných profilov na pracovných elektronických platformách. Vaše odpovede sú **anonymné** a budú použité len na akademické účely. Vyplnenie dotazníka Vám zaberie menej ako **10 minút**. Vopred ďakujem za Vašu účasť!

* Označuje povinnú otázku

Demografické údaje

1. Aké je Vaše pohlavie? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Žena
☐ Muž
☐ Nechcem uviesť

2. Aký je Váš vek? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Menej ako 18
☐ 18-21
☐ 22-25
☐ 26-30
☐ 31 a viac

3. Ste v súčasnej dobe študentom? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno, študujem na strednej škole
- ☐ Áno, študujem na vysokej škole (bakalársky stupeň)
- ☐ Áno, študujem na vysokej škole (magisterský stupeň)
- ☐ Áno, študujem na vysokej škole (doktorandský stupeň)
- ☐ Nie, už neštudujem

4. Aké je Vaše najvyššie UKONČENÉ vzdelanie? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Základné vzdelanie
- ☐ Stredoškolské vzdelanie bez maturity
- ☐ Stredoškolské vzdelanie s maturitou
- ☐ Vysokoškolské bakalárske vzdelanie
- ☐ Vysokoškolské magisterské/inžinierske vzdelanie
- ☐ Doktorandské vzdelanie (PhD.)
- ☐ Iné: _____

Zamestnanosť a profesijný rozvoj

5. Aký typ práce si plánujete v blízkej budúcnosti hľadať? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Zamestnanie na plný úväzok
- ☐ Stáž alebo stážový program
- ☐ Brigáda
- ☐ Podnikanie
- ☐ Nehľadám, už som zamestnaný/á
- ☐ Ešte neviem
- ☐ Iné: _____

6. Aký typ práce aktuálne vykonávate? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Zamestnanie na plný úväzok
- ☐ Stáž alebo stážový program
- ☐ Brigáda
- ☐ Podnikanie
- ☐ Nezamestnaný/á
- ☐ Iné: _____

7. Máte profesijný profil na niektorej elektronickej pracovnej platforme? (napr. LinkedIn a podobne) *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno Preskočiť na 8. otázku
- ☐ Nie Preskočiť na 10. otázku

Používanie elektronických pracovných platforiem

8. Na ktorých z nasledujúcich elektronických pracovných platforiem máte Vaše **profesijné profily**? *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ LinkedIn
- ☐ Job Portal UTB
- ☐ Jobs.cz
- ☐ Profesia
- ☐ Europass
- ☐ Indeed
- ☐ Glassdoor
- ☐ Jooble
- ☐ Monster
- ☐ Iné: _____

9. Na aké účely používate elektronické pracovné platformy? (vyberte všetky, ktoré sa vzťahujú) *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Vyhľadávanie pracovných príležitostí
☐ Vytváranie sietí
☐ Seba prezentáciu (napr. blogy, príspevky, selfpromo)
☐ Iné: _____

Používanie umelej inteligencie na profesijný rozvoj

Táto sekcia sa zaoberá využívaním **umelej inteligencie** na **PROFESIJNÝ ROZVOJ**.

Profesijným rozvojom **sa myslí**: tvorba životopisu, úprava životopisu, tvorba motivačného listu (dopisu), tvorba (úprava) profesijného profilu na elektronických pracovných platformách, príprava na pohovor, hľadanie práce/stáže/brigády a podobne.

10. Použili ste niekedy nástroje umelej inteligencie na **profesijný rozvoj**? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno *Preskočiť na 11. otázku*
☐ Nie *Preskočiť na 21. otázku*

Používanie umelej inteligencie na profesijný rozvoj

11. Na aké účely ste umelú inteligenciu použili? (vyberte všetky, na ktoré ste umelú inteligenciu použili) *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Tvorba (optimalizácia) životopisu
☐ Tvorba motivačného listu
☐ Tvorba profesijného profilu
☐ Príprava na pracovný pohovor
☐ Hľadanie práce
☐ Hľadanie stáže/brigády
☐ Iné: _____

12. Na aké **KONKRÉTNE** účely ste nástroje umelej inteligencie použili/používate? *
- (vyberte všetky, na ktoré ste umelú inteligenciu použili)

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Estetické účely (grafika životopisu)
- ☐ Vytváranie textu do životopisu/profilu na elektronických pracovných platformách
- ☐ Vytváranie textu pre motivačný list (dopis)
- ☐ Ako sa pripraviť na pracovný pohovor
- ☐ Kontrola gramatiky a štýlu
- ☐ Vyhľadanie bližších informácií, o danej pracovnej pozícii
- ☐ Iné: _____

13. Ktoré nástroje umelej inteligencie používate/ste použili na profesijný rozvoj? *

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ ChatGPT
- ☐ Gemini
- ☐ Claude
- ☐ Microsoft Copilot
- ☐ DeepL Translate
- ☐ Kickresume
- ☐ EnhanceCV
- ☐ Resume genius
- ☐ LinkedIn premium Career
- ☐ Iné: _____

14. Ako často používate tieto nástroje umelej inteligencie v profesijnom rozvoji? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Pravidelne (viac ako 4krát mesačne)
- ☐ Občas (viac ako 2krát mesačne)
- ☐ Zriedkavo (menej ako 1krát mesačne)
- ☐ Len raz

15. Ako ste sa o nástrojoch umelej inteligencie na profesijný rozvoj dozvedeli? *
(vyberte všetky, ktoré sa vzťahujú)

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- ☐ Sám/sama z internetu
☐ Od spolužiakov
☐ Zo sociálnych sietí
☐ Od kolegov
☐ V škole/kurze
☐ Iné: _____

Názor na nástroje umelej inteligencie

16. Zaznamenali ste v dôsledku používania nástrojov umelej inteligencie **nárast** *
Vám ponúkaných pracovných pozícií?

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno
☐ Nie

17. Zaznamenali ste v dôsledku používania nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj **zlepšenie Vašej úspešnosti vo výberových konaniach?** *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Áno
☐ Nie

18. Ste spokojný/á s tým, ako Vám pomohli nástroje umelej inteligencie pri **profesijnom rozvoji?** *

5 - veľmi spokojný/á, 4 - skôr spokojný/á, 3 - neutrál, 2 - skôr nespokojný/á, 1 - veľmi nespokojný/á

1 2 3 4 5



19. Ste spokojný/á s tým, ako Vám pomohli nástroje umelej inteligencie pri **hľadaní práce alebo brigády/stáže?** *

5 - veľmi spokojný/á, 4 - skôr spokojný/á, 3 - neutrál, 2 - skôr nespokojný/á, 1 - veľmi nespokojný/á

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

20. Ak by ste niečo zlepšili na týchto nástrojoch umelej inteligencie, tak čo? (nepovinné)

Dôvod nevyužívania AI nástrojov

21. Čo Vám bránilo v použití nástrojov umelej inteligencie na profesijný rozvoj? *

Označte iba jednu elipsu.

- ☐ Nevedel/a som o nich
- ☐ Neovládam tieto nástroje
- ☐ Nedôvera
- ☐ Nevidím v tom výhody
- ☐ Bojím sa
- ☐ Iné: _____

Tento obsah nie je vytvorený ani schválený spoločnosťou Google.

Google Formuláre

PRÍLOHA P II: ODPOVEDE RESPONDENTOV NA OTÁZKY V ROZHOVOROCH

1. Identifikácia respondenta

1. *Môžete sa mi stručne predstaviť a priblížiť svoje profesionálne pozadie v oblasti headhuntera/personalistu?*

Respondent 1:

„Volám sa Michal G. a robím na náboře na ľudských zdrojoch od roku 2018 a teda vždy som bol konzultant alebo teda náborák.“

Respondent 2:

„Volám sa Andrea H. B. a pracujem v jadrovej elektrárni v Mochovciach. Pracujem tu od Februára tohto roku na pozícii konzultant pre výber zamestnancov a predtým som pracovala na rovnakej pozícii v rôznych firmách asi 6 rokov.“

Respondent 3:

„Volám sa Jarmila L. a pracujem ako HR špecialista v Alze 2 roky, ale predtým som pracovala v Tesco ako personalista.“

Respondent 4:

„Volám sa Simona S. Personalistiku vyštudovanú nemám, začala som praxou popri vysokej škole. Začala som v personálke, kde som pracovala ako headhunter čiže som hľadala a oslovovala ľudí s konkrétnymi ponukami. Teraz pracujem 3 roky pre stredne veľkú nórsku IT firmu, kde sa tiež zaoberáme cieľovým náborom.“

Respondent 5:

Volám sa Ivana B. Od roku 2012 pracujem v oblasti recruitmentu/headhuntingu. Začínala som v menšej agentúre, potom som prešla do IBM, kde som pracovala pre celú Európu, a neskôr do Dell Technologies pre oblasť EMEA (Európa, Blízky východ a Afrika). V súčasnosti pracujem v technologickom inštitúte ako interný headhunter.

2. *Koľko máte rokov?*

Respondent 1:

„Mám 38 rokov.“

Respondent 2:

„Mám 30 rokov“

Respondent 3:

„Mám 29 rokov.“

Respondent 4:

„Mám 27 rokov.“

Respondent 5:

„Mám 38 rokov.“

3. Môžete predstaviť Vašu firmu a jej oddelenie, v ktorom pracujete? Aké sú ich hlavné zamerania?

Respondent 1:

„Pracujem pre Slovenské elektrárne pre lokalitu Mochovce, sme teda atómová elektráreň. Naše hlavné zameranie je výroba elektrickej energie. Od toho sa odvíja aj veľa pozícií, ktoré potrebujeme obsadzovať pre plynulý a bezpečný chod elektrárne.. Náplň mojej práce je organizovanie výberových konaní, oslovovanie kandidátov a riešenie agendy od pohovoru pre úspešného kandidáta až do doby nástupu.“

Respondent 2:

„Pracujem v Jadrovej elektrárni v Mochovciach od Februára tohto roku na pozícii konzultant pre výber zamestnancov.“

Respondent 3:

„Pracujem ako HR špecialista v Alze.sk“

Respondent 4:

„Je to nórska firma, ktorá funguje ako softvér house. Zamestnávame ľudí u nás pre firmu, ale nevytvárame vlastný produkt, ktorý by sme vyvíjali, ale poskytujeme službu. Firma funguje tak, že prenájímame rôznym klientom celé naše tímy, ktoré poskytujú riešenia na problémy, ktoré klienti potrebujú vyriešiť.“

Respondent 5:

„AIT Austrian Institute of Technology GmbH je technologický inštitút zameraný na aplikovaný výskum. Pokrývame široké spektrum výskumných oblastí a projektov. Pozícia a úloha v náboře: Som "in-house" headhunter a zaoberám sa najmä náročnými pozíciami, kde sa kandidáti bežne nehlásia sami. Aktívne oslovujem ľudí, ktorí sú už zamestnaní a možno ani nevedia, že sa taká pozícia otvorila.“

4. Čo robí vaša firma, alebo ako postupuje, aby našla najlepšieho potenciálneho zamestnanca?

Respondent 1:

„Každá jedna pozícia, ktorú mi obsadzujeme, je nejakým spôsobom kategorizovaná, napríklad, či má vplyv na jadrovú bezpečnosť. Každá jedna pozícia vychádza z takzvaných tipoviek, čo sú stručné popisy pozícií a stručné požiadavky na kandidáta. V poslednej dobe sme začali robiť adaptačné rozhovory, kedy v podstate zisťujeme formou dotazníka spokojnosť novoprijatých kandidátov v skúšobnej dobe a zisťujeme ako sú spokojní s tým adaptačným procesom.“

Respondent 2:

„Aktuálne pracujeme na tom ako zatraktívniť inzerciu, dávame inzeráty na portály, ktoré sú najnavštevovanejšie a aktívne oslovujeme kandidátov, ktorí sú na trhu práce. Čo sa týka študentov a absolventov, tak chodíme na rôzne školy alebo pracovné trhy pre absolventov.“

Respondent 3:

„Snažíme sa oslovovať absolventov tým, že sme napríklad robili viaceré prednášky na stredných a vysokých školách a vytvárali sme zaujímavé inzercie.“

Respondent 4:

„Ako prvé si identifikujeme akého zamestnanca chceme a potrebujeme. Najčastejšie hľadáme zamestnancov cez odporúčania našich kolegov. Ako druhá možnosť je LinkedIn“

Respondent 5:

„Kombinujeme tri hlavné spôsoby: (1) networking cez výskumné tímy a univerzity, (2) postovanie pozícií na sociálnych sieťach (napr. LinkedIn) a (3) aktívne oslovovanie kandidátov.“

2. Kritéria na výber uchádzačov

5. Aké zručnosti a kvalifikácie hľadáte, alebo sú pre Vašu firmu u absolventov najdôležitejšie?

Respondent 1:

„U nás je ten nábor komplikovaný v tom, že sa musíme riadiť požiadavkou na vzdelanie a požiadavkou na dĺžku praxe. Základná požiadavka na väčšine pozícií je strojárské zameranie vzdelania. Buď to je strojarina, technika, alebo potom zamerania ako fyzika, chémia a podobné. V našej firme to nefunguje ako v niektorých iných, kde príde uchádzač o pracovné miesto na pohovor a nemá dostatočnú prax alebo vzdelanie, ale zoberieme ho, že sa potom naučí. My sme v tomto smere dosť limitovaní.“

Respondent 2:

„V našej spoločnosti hľadáme v prvom rade na vzdelanie a prax. Podľa charakteru spoločnosti sú to väčšinou technické zamerania vzdelania, strojnictvo, elektrotechnika a podobné.“

Respondent 3:

„V logistike vyžadujeme od kandidátov, ktorí sa uchádzajú o vyššie pozície, predošlé skúsenosti a zručnosti priamo v logistike. Keď to sú uchádzači na nižšie pozície, napríklad skladník, tam nemáme vysoké požiadavky, pretože Alza preferuje spôsob vzdelávania sa priamo vo firme. V predajnej sieti to sú predajné schopnosti, aj nejaká predošlá skúsenosť, ale hlavne soft skills.“

Respondent 4:

„Hľadáme prevažne ľudí s technickým pozadím ako sú IT-čkáry, backendisti, frontendisti, fullstack a tak ďalej. Taktiež hľadáme aj manažérov, ktorí tieto oblasti musia vedieť celé zastrešiť. Čo sa týka kritérií, tak pre našu firmu je veľmi dôležitá soft-skillová stránka uchádzača. Ak uchádzač neprejde soft-skillovou časťou pohovoru, tak nepostupuje ďalej do technického kola a to bez ohľadu na senioritu uchádzača. Teda v rámci kritérií sú soft skills u nás minimálne na 50 percent. Zvyšných 50 percent je kvalifikácia a zručnosti uchádzača bez ohľadu na senioritu kandidáta.“

Respondent 5:

„Závisí od typu pracovnej pozície, či ide o výskumnú alebo biznisovú. Vo výskume je dôležité vzdelanie v odbore. U projektového manažéru sa dá kvalita vzdelania nahradiť praxou. Pre junior scientistov je dôležitou podmienkou PhD.“

6. Sú podľa Vás v niečom zvýhodnení čerství absolventi oproti starším a skúsenejším uchádzačom o pracovné miesta na trhu práce? Ak áno, v čom vidíte ich výhody?

Respondent 1:

„Bohužiaľ nie. My sa s absolventmi snažíme pracovať, ale je to veľmi náročné a zvlášť s touto generáciou. Myslím si, že noví absolventi nemajú potrebný základ zo školy, ktorý by mali mať a nevedia odpovedať ani na základné otázky, kladené na pohovoroch, pre dané pracovné miesto. Určite to ovplyvnila aj pandémia, pretože odvtedy sa tá úroveň ešte o nejaký stupeň znížila. Ďalšie faktory sú aj tie, že mladí uchádzači sú nestabilní, prelietaví a sú úplne inak nastavení ako predošlé generácie. Mám pocit, že sa vytráca u nich disciplína, režim a zmysel pre zodpovednosť. Pracovné miesta, ktoré my ponúkame vyžadujú školiace procesy, ktoré trvajú jeden, dva, niekedy 3 roky, čo sa mladým uchádzačom nepáči. Samozrejme, aj tak s mladými absolventami spolupracujeme, pretože dochádza ku generačnej obmene.“

Respondent 2:

„Úprimne si myslím, že áno aj nie. Bohužiaľ kvalita vzdelania v dnešnej dobe na Slovensku nie je tak kvalitná, ako by mohla byť a to sa týka aj praktickej časti. Takisto veľa pozícií v našej spoločnosti nie sú obsadziteľné človekom, ktorý nemá žiadnu prax. Na druhej strane čerství absolventi majú výhodu v tom, že sú chcení na každom oddelení, len ideálne s praxou. Ak sa tej praxi absolvent venuje aj počas štúdia, tak je určite zvýhodnení oproti starším kandidátom, ktorí pôjdu skôr do dôchodkového veku.“

Respondent 3:

„Čerství absolventi sú zvýhodnení v tom, že donesú novú energiu do firmy, nové pohľady a nápady, čo môže byť pre firmu zaujímavé.“

Respondent 4:

„Úprimne si myslím, že v našej firme nie. Máme len veľmi málo pozícií, na ktoré by sme hľadali absolventov. Pre našu firmu nemá zmysel zamestnávať čerstvých absolventov, pretože naši klienti majú záujem o ľudí s vysokou odbornou špecializáciou, ktorú bohužiaľ absolventi nemajú.“

Respondent 5:

„Majú aktuálne vedomosti. Odbory ako IT a technológie sa rýchlo menia, čo čerstvým absolventom dáva konkurenčnú výhodu.“

7. Aké zručnosti alebo kompetencie by mali podľa Vás absolventi rozvíjať počas svojho štúdia, aby boli lepšie pripravení na vstup na trh práce?

Respondent 1:

-

Respondent 2:

„Základnú logiku v smeroch ktoré vyštudovali a hlbšie rozvíjať zručnosti počas štúdia, pretože aj z rozprávania na pohovoroch od absolventov sme sa dozvedeli, že tie praxe nemajú vysokú kvalitu a študenti sa radšej hrajú na mobiloch. Ďalšia vec v čom by sa mali rozvíjať počas štúdia je aj profesná príprava. Dnešní mladí ľudia vôbec nevedia čo sú odvody, čo je daň z príjmu, čo je nezdanieľná čas z príjmu ako sa čerpá dovolenka a tak ďalej.“

Respondent 3:

„Určite by sa mali absolventi lepšie pripravovať na to, aký je ten pracovný svet. Pred tým, ako idú na pohovor, by sa mali lepšie informovať o tom, ako funguje hrubá mzda, super hrubá mzda, odvody,

dane... A čo sa týka profesného hľadiska, tak je to odlišné od každej pozície, ale keď idú pracovať napríklad ako predajcovia, mali by sa na školách a aj pomimo viacej venovať mäkkým zručnostiam a rozvíjať svoje komunikačné schopnosti.“

Respondent 4:

„Mali by rozvíjať hlavne svoje portfólio o aktivity pomimo štúdia ako sú napríklad vlastné projekty, brigády a potom to samozrejme zaznamenať všetko v životopise. Ďalej by určite mali budovať svoju sebadôveru a zamerať sa na to, aby vedeli lepšie sami seba predať na tom trhu práce.“

Respondent 5:

„Komunikácia, cudzí jazyk, prax s rôznymi systémami. Najväčšou slabinou je jazyková nepripravenosť.“

3. Váš pohľad na využitie/využívanie AI pre študentov a absolventov

8. Myslíte si, že AI dokáže pomôcť absolventom dostať sa na trh práce?

Respondent 1:

„Minimálne v tom, že im vie vytvoriť zaujímavý životopis. Ale na druhej strane, jedna vec je životopis, s ktorým kandidát príde, a druhá vec je čo reálne vie kandidát ponúknuť.“

Respondent 2:

„Ja si myslím, že minimálne je to šikovný nástroj na vytvorenie životopisu, motivačného listu možno aj vypracovanie nejakého zadania, ktoré dostanú. Takisto sa s AI vedia aj jednoduchšie pripraviť na pohovor.“

Respondent 3:

„Myslím si, že áno. Minimálne s tvorbou životopisu a motivačného listu. Ak má človek problém s vytvorením životopisu alebo s gramatikou, je dobré pomôcť si s AI, pretože aj ten životopis o mne niečo hovorí. Ďalšia vec je aj tá, že Alza je inovatívna spoločnosť a pre ňu sú uchádzači, ktorí vedia pracovať s AI ešte atraktívnejší.“

Respondent 4:

„Myslím si, že určite áno. Je veľa možností v čom AI vie pomôcť absolventom, napríklad si skonzultovať životopis. Takisto veľakrát sa stáva, že človek má dobré skúsenosti, ale nevie sa predať. S týmto by mu vedela AI tiež pomôcť, že by ho vytrénovala na pohovor formou kladenia otázok a spätného feedbacku na odpovede.“

Respondent 5:

„Určite áno. Pomáha pri tvorbe životopisov, LinkedIn profilu a iných materiálov. **AI pri tvorbe životopisu:** V poriadku, ak slúži ako pomoc. Treba však kontrolovať pravdivosť, konkrétnosť a relevantnosť informácií. **Nepravdivé údaje:** Niekedy si ľudia prikrášlia informácie, ale nestáva sa to príliš často.“

9. Myslíte si, že AI môže ovplyvniť kritické myslenie alebo zmysel pre zodpovednosť u absolventov? Ak áno, ako?

Respondent 1:

„Ja by som skôr povedal, že mladí ľudia nemajú vôbec kritické myslenie, pretože ich to nemal kto naučiť. Absolvent vysokej školy, by okrem znalostí a diplomu mal vyjsť zo školy, s tým, že má vyvinuté nejaké kritické myslenie. To znamená, že keď sa stane nejaký problém, mali by sa absolventi snažiť rozmýšľať a ten problém vyriešiť. Lenže to nevedia. Nehovoriac o tom, že v dnešnej dobe jediné čo mladých zaujíma je skrolovanie na sociálnych sieťach.“

Respondent 2:

„Myslím si, že môže byť kritické myslenie ovplyvnené tým, že si prestanú overovať informácie, ktoré im to AI napíše.“

Respondent 3:

„Skôr si myslím, že AI zabíja kreativitu u mladých absolventov.“

Respondent 4:

„Závisí to od toho ako ju človek využíva. Pokiaľ nechá robiť za seba všetku svoju robotu, vtedy hrozí, že človek zlenivie.“

Respondent 5:

„Môže mať negatívny dopad, ak sa slepo kopíruje. AI by mala byť len nástrojom, nie náhradou myslenia.“

4. Využívanie AI nástrojov v činnosti personalistov/headhunterov

10. Využívate sociálne siete na to, aby ste si preverili uchádzačov na pracovnú pozíciu vo Vašej firme?

Respondent 1:

„Ja osobne áno. Zvykol som si pozerieť facebook kandidátov, ako sa prezentujú na internete, ale nehralo to veľkú rolu pri výberovom konaní. Ja som len konzultant a na výberovom konaní je aj môj nadriadený, čiže ak by som našiel na facebooku niečo, napríklad extrémistické, tak na to upozorním nadriadeného.“

Respondent 2:

„Nie. Toto vôbec nerobím. Myslím si, že by to mohlo vytvoriť nejakú osobnú preferenciu alebo naopak.“

Respondent 3:

„Iba vtedy, ak sme hľadali ľudí k sebe do tímu. Tam nám záležalo na tom, aby ten kolektív fungoval tak ako má. Ak to bol uchádzač na inú pracovnú pozíciu vo firme, tak nie.“

Respondent 4:

„Sociálne siete veľmi nie.“

Respondent 5:

„Nepoužívam ich na preverovanie, pokiaľ nie je dôvod.“

11. Využívate platformy, ako napríklad LinkedIn, na hľadanie potenciálnych zamestnancov?

Respondent 1:

„LinkedIn v náplni mojej práce nevyužívam.“

Respondent 2:

„Na niektoré pozície áno.“

Respondent 3:

„Využívame LinkedIn, ale na vyššie pozície ako sú napríklad team leader alebo manager. Na nižšie pozície sa nám LinkedIn neoveril ako užitočný nástroj, tam skôr využívame Facebook, kde posielame inzeráty na rôzne stránky.“

Respondent 4:

„Áno, využívam LinkedIn.“

Respondent 5:

„LinkedIn využívam každodenne. Je to základný nástroj na vyhľadávanie kandidátov.“

12. Využívate AI technológie vo vašom náborovom procese?

Respondent 1:

„Áno.“

Respondent 2:

„Áno.“

Respondent 3:

„Áno.“

Respondent 4:

„Zatiaľ nie, ale keby sme ju využívali, tak by to vedelo ten výber uchádzačov určite urýchliť.“

Respondent 5:

„Áno.“

13. Môžete mi priblížiť aké AI nástroje/platformy využívate?

Respondent 1:

„ChatGPT“

Respondent 2:

„ChatGPT“

Respondent 3:

„ChatGPT“

Respondent 4:

„ChatGPT“

Respondent 5:

„LinkedIn AI funkcie, HireScore, GPT, Copilot od Microsoftu.“

14. Aké konkrétne úlohy alebo procesy ste zautomatizovali pomocou AI, ak ju využívate?

Respondent 1:

„Využívam AI iba na marketing a vytváranie inzercie.“

Respondent 2:

„Využívam ho hlavne pri tvorbe inzercie, kedy chcem dať nejaký stručný a výstižný popis, ktorý by som inak musela vymýšľať.“

Respondent 3:

„Využívam AI pri písaní stručných charakteristík pracovných pozícií a tvorbe inzercií.“

Respondent 4:

„Vo firme používame vlastnú internú AI, ktorá nie je voľne dostupná a využívame ju na rýchlejšie vyhľadanie potrebných informácií o zamestnancoch v našich databázach.“

Respondent 5:

„Generovanie personalizovaných správ cez LinkedIn, automatizácia odpovedí, posielanie odpovedí, vyhodnocovanie profilov, vyhľadávanie kontaktov.“

15. Hodnotíte efektívnosť AI nástrojov vo Vašom náborovom procese kladne alebo záporne?

Respondent 1:

„Kladne.“

Respondent 2:

„Kladne.“

Respondent 3:

„Kladne.“

Respondent 4:

„Kladne.“

Respondent 5:

„Kladne.“

16. Aké sú hlavné výhody, ktoré vidíte pri používaní AI vo Vašom náborovom procese?

Respondent 1:

„Čo sa týka urýchlenia, či zefektívnenia, tak môžem povedať, že nám to určite urýchlilo a uľahčilo vytváranie inzerátov. A v budúcnosti si myslím, že určite budeme aplikovať umelú inteligenciu na hľadanie zamestnancov podľa nejakých kritérií.“

Respondent 2:

„Využívam ho hlavne pri tvorbe inzercie, kedy chcem dať nejaký stručný a výstižný popis, ktorý by som inak musela vymýšľať. Týmto mi tá AI veľmi pomáha a urýchljuje prácu.“

Respondent 3:

„Urýchlilo mi to moju prácu s tvorbou inzercie.“

Respondent 4:

-

Respondent 5:

„Šetrenie času, zjednodušenie komunikácie, pomoc s administratívou a vyhľadávaním.“

5. Prínosy a obavy v súvislosti implementácie AI

17. Akú úlohu zohráva ľudský faktor v porovnaní s AI pri hodnotení kandidátov?

Respondent 1:

„Veľmi dôležitú. Umelá inteligencia nie je živá bytosť a každý človek má nejaké prežívanie, nejaké vnemy, nejaké reakcie, ktoré musíme zohľadňovať. Ja si myslím, že stroj nikdy nemôže nahradiť človeka. Ja sa obávam toho, že v budúcnosti, keď sa bude využívať AI naplno sa ten ľudský faktor môže vytratiť a potom budeme mať problém.“

Respondent 2:

„Pri absolventoch je ľudský faktor veľmi dôležitý tým, že nehodnotíme až tak tie objektívne ukazovatele ako je prax, ale hodnotíme hlavne to správanie toho človeka, napríklad aký má záujem. Absolventi nie sú skúsení na pohovoroch, väčšinou sú to ich prvé pohovory a tam hrá stres veľkú rolu a to musí človek zohľadniť. Na druhú stranu, aj my niekedy máme zlý deň a nechce sa nám tie informácie z tých kandidátov ťahať a tam môže nastať zlyhanie ľudského faktoru.“

Respondent 3:

„Ľudia majú pridanú hodnotu práve tú ľudskosť, empatiu a to, že vieme byť osobne prítomní v čase. Človek sa vždy bude radšej rozprávať s človekom ako počítačom. Takisto už aj počas toho náborového procesu si vytvárame vzťah s tým uchádzačom čo počítač nedokáže. Podľa mňa ten ľudský faktor je nenahradiiteľný.“

Respondent 4:

„Myslím si, že dosť veľkú. AI nevie subjektívne hodnotiť uchádzačov a myslím si, že by nevedela vyhodnotiť soft skills uchádzača, ktoré sú pre našu firmu veľmi dôležité. AI vyhodnocuje iba objektívne fakty, ktoré nemusia byť dostačujúce.“

Respondent 5:

„Stále klíčový - AI nevie zhodnotiť motiváciu, dostupnosť kandidáta, dochádzku, čítať medzi riadkami.“

18. Existujú nejaké nevýhody alebo obavy, ktoré máte ohľadom implementácie AI?

Respondent 1:

„Podľa mňa, umelá inteligencia ešte veľmi ublíži mladým ľuďom. Skôr tam vidím tie negatíva ako pozitíva. Umelá inteligencia dokáže teraz vytvoriť také vzorce, také vizuálne obrazy, že okom to človek nevie rozlíšiť. A s tým sa spája aj tá absencia kritického myslenia, čo vedie k tomu, že si ľudia neoverujú informácie a veria všetkému, čo im AI ponúkne. Ale toto nie je problém len mladých absolventov, ale ľudí celkovo.“

Respondent 2:

„Neviem teraz momentálne. Asi to, že tie odpovede sú formulované tak jednotne a vytráca sa taká osobitosť v tých textoch, ktoré dávame von. Alebo ešte to overovanie informácií. Keby som sa mala nad tým filozoficky zamyslieť tak by som možno AI prirovnala ku kalkulačke, ktorú dnes využívame bez rozmýšľania a overovania výsledkov.“

Respondent 3:

„Nemám, pretože si myslím, že AI nám iba urýchli proces hľadania kandidátov, ale nenahradí ľudský faktor, ktorý je dôležitý v náborových procesoch.“

Respondent 4:

„Asi mám obavu v tom, že by tá AI bola v budúcnosti ľahko manipulovateľná. Tým myslím to, že by si svoje odpovede alebo motivačný list uchádzač prispôbil presne požiadavkám pracovnej pozície, lebo by vedel, že to chce AI počuť a prešiel by náborovým procesom aj bez toho, že by ho tá pracovná pozícia naozaj zaujímala.“

Respondent 5:

„Automatizácia môže byť kontraproduktívna pri prehnanom počte otázok - kandidáti sa vzdajú.“

19. Ako hodnotíte "mäkké zručnosti" (napr. komunikácia, tímová práca) uchádzačov?

Respondent 1:

„Nás nepustia naše požiadavky alebo podmienky, ktoré musí uchádzač spĺňať. Čiže kvalifikácia a zručnosti sú na prvom mieste. Potom čo sa týka mäkkých zručností ako komunikácia alebo tímová spolupráca, tak to sa naučí absolvent praxou. Môže mať nejaké predispozície, čo sú pre neho bonus, ale tieto mäkké zručnosti sa vie naučiť praxou.“

Respondent 2:

„Ako na ktorú pozíciu, ale určite sú dôležité. Môže mať človek aj najlepšie vedomosti a zručnosti, ale ak nevie komunikovať a spolupracovať, tak sa môže stať, že vypadne z kolektívu. Hodnotila by som to tak, že by som pracovné zručnosti a mäkké zručnosti dala do jednej roviny.“

Respondent 3:

-

Respondent 4:

„Pre našu firmu je veľmi dôležitá soft-skillová stránka uchádzača minimálne na 50 percent z celkových požiadaviek“

Respondent 5:

„Veľmi dôležité - komunikácia, spolupráca, reportovanie, práca s dátami.“

20. Máte pocit, že absolventi sú pripravení na zmenu, ktorú AI prináša na trh práce?

Respondent 1:

„Ja mám pocit, že nie. Absolventi si myslia, že im AI uľahčí život, ale podľa môjho názoru, im ten život sťaží.“

Respondent 2:

„Myslím si, že áno. Oni v tom žijú.“

Respondent 3:

„Keby som ja teraz čerstvým absolventom, tak by som asi mala obavy, či som na túto zmenu pripravená.“

Respondent 4:

„Myslím si, že áno. Určite sú na tú zmenu pripravení viac ako starší kandidáti. Napríklad vedia, akým štýlom funguje, vedia, že im môže pomôcť napríklad aj pri tom cvičnom interview je veľakrát tým mladí ľudia o tom vedia, kdežto tí starší, čo už sú dlhšie na trhu práce, tak ich to ani nenapadne využiť.“

Respondent 5:

„Vo všeobecnosti áno, ale chýba im orientácia - nevedia kde hľadať správne nástroje, ako a ktorým nástrojom si napísať napríklad životopis.“

21. Myslíte si, že sa v nasledujúcich rokoch zmení spôsob, akým sa absolventi pripravujú na vstup na trh práce v súvislosti s AI?

Respondent 1:

„Áno“

Respondent 2:

„Ja dúfam, že áno.“

Respondent 3:

„Myslím si, že áno. Určite budú v budúcnosti využívať absolventi čoraz viacej umelú inteligenciu aj na vypracovanie úloh. Len to už záleží na zamestnávateľovi, či ocení využívanie AI alebo na druhú stranu to bude považovať za snahu o obídenie povinností.“

Respondent 4:

„Dúfam, že áno.“

Respondent 5:

„Určite sa spôsob prípravy zmení - AI sa stane bežnou súčasťou vzdelávania aj prípravy na trh práce.“