

**GLOBÁLNA ZMENA: HODNOTY PRINÁŠAJÚCE ZMENU.
SILA ADAPTÍVNYCH HODNÔT V ROZVOJI**

**GLOBAL CHANGE: VALUES BRINGING CHANGE.
THE POWER OF ADAPTIVE VALUES IN DEVELOPMENT**

ZORA NÉMETH – ATTILA NÉMETH

ABSTRAKT

Hodnoty nám určujú orientáciu, sú pilierom zmyslu života a základným kameňom kultúry. Kultúra sa formuje ako výsledok nepretržitých zmien, ktoré menia myslenie aj kultúru. Autor sa zaoberá hodnotami, vzťahom k problematike „globálnej dediny“ a poukazuje na zmeny v hodnotách. Všíma si vzájomne prepojené a závislé globálne trendy, ktoré ovplyvňujú hodnoty, rozvoj a kvalitu života obyvateľstva. Zintenzívňujúce sa procesy digitalizácie a integrácie vedú k posunom v socializačných procesoch s vplyvmi na rozvoj jedincov, kultúr a napredovanie spoločnosti, čo si vyžaduje určitý postoj, adaptabilitu a inovačné myslenie, aby sme sa dokázali vyrovnat' s tlakom globálnych zmien vrátane zmenených hodnôt.

Kľúčové slová: zmena hodnôt, adaptívne hodnoty, rastové zmýšľanie, kompetencie, cieľavedomý rozvoj

ABSTRACT

Values determine our orientation, they are a pillar of the meaning of life and a cornerstone of culture. Culture is formed as a result of continuous changes that change both thought and culture. The author deals with values, the relationship to the issue of the "global village" and points to changes in values. It observes interconnected and interdependent global trends that affect the values, development and quality of life of the population. The intensifying processes of digitization and integration lead to shifts in socialization processes with impacts on the development of individuals, cultures and the advancement of society, which requires a certain attitude, adaptability and innovative thinking in order to cope with the pressure of global changes, including changed values.

Key words: change of values, adaptive values, growth mindset, competencies, purposeful development

ÚVOD

Spoločnosť viackrát zmenila charakter doby od kognitívnej až po vedeckú revolúciu, čo súvisí so zmenami chápanými aj ako efekt globalizácie. Zmena je predpokladom rozvoja a je daná inováciami a vytrvalosťou. Udržateľný rozvoj spoločnosti a k tomu prislúchajúca inovácia sú jadrom rozvoja a predpokladom jej blahobytu a zvyšovania kvality života obyvateľstva. Možno predpokladať, že väčšina zmien postupuje rýchlosťou, ktorá nebola v posledných storočiach bezprecedentná. Zmena hodnôt (EK, 2016) v rýchlo sa meniacom prepojenom svete sa stáva jednou z najväčších výziev aj z toho dôvodu, že globalizácia so svojimi politickými, ekonomickými a sociálnymi aspektmi prekračovala hranice krajín a zasahuje do života jedincov, od ktorých je rozvoj ľudského spoločenstva závislý (individualizmus sa modernizáciou zvyšuje; Greenfield, 2009). Dôležitú úlohu tu zohrávajú vyznávané **hodnoty, ktoré prinášajú zmeny vo svete a sú katalyzátormi spoločenských zmien**. Nielen v minulosti, ale aj v súčasnosti nadobúdajú nový rozmer, čo súvisí s globálnymi výzvami a problémami, ktorým čelíme. Technologická zmena zvyšuje aj tempo zmien. Otázne je, či sú zmeny také silné, aby ovplyvnili **hodnoty a postoje a nastala zmena v hodnotách**. Zmeny v demografickom správaní ovplyvňujú rôzne objektívne a subjektívne faktory (individuálne rozhodnutia, svet hodnôt vnímaných verejnosťou, oblasť inštitucionálnych/štrukturálnych vplyvov). Svetový výskum hodnôt (the World Values Survey, ďalej ako „WVS“) prebiehal v štyroch etapách v 43 krajinách sveta (1990, 1995, 2000, 2005), pričom nemožno nespomenúť aj predchádzajúce výskumy pred rokom 1990. Je zrejmé, že došlo k mnohým posunom v ľudských hodnotových preferenciách a je evidentný rozdiel medzi hodnotovými systémami západných a postsocialistických krajín. K významným zmenám došlo v 70. rokoch 20. storočia, zatiaľ čo materiálne hodnoty sa dostali do popredia až neskôr. Dochádza k reštrukturalizácii v hodnotových systémoch spoločnosti, pričom posuny hodnôt súvisia s rastúcou životnou úrovňou v regiónoch (Inglehart, 2000, 2008; Kusá, Tížik, 2009; Euractiv.sk, 2016).

Zmena v hodnotových preferenciách pravdepodobne prispieva k vzniku určitej krízy, kde už do života vstupuje okrem problematiky jedincov aj otázka záujmu kultúry. Sme svedkami **hodnotovej krízy 21. storočia**? Ovplyvňujú postoje a zmýšľanie jedincov otvorenosť, resp. snahu o neustály rozvoj? Je kontinuálny a neustály rozvoj predpokladom efektívnej schopnosti prispôbiť sa k zmenám?

Prvá časť práce opisuje vybrané prístupy k štúdiu hodnôt. V ďalšej časti sa uvádza globalizácia sociálnej reality a moderná individualizovaná spoločnosť. Práca následne poukazuje na trend hodnôt, pričom sa zameriava na kompetencie ako otvorenosť, adaptabilita, digitálne zručnosti,

kreativita a kritické myslenie. Zameriava sa na odbornú literatúru v ktorej sa zmieňujú hodnoty, postoje a rozvoj. Hľadá odpovede na otázky:

- Je možné, že jednotlivec časom zmení svoje hodnoty? Ako môže postoj ovplyvniť ľudské hodnoty?
- Akú rolu zohrávajú hodnoty v zmenách a rozvoji spoločnosti?
- Sú hodnoty a postoje predpokladom rozvoja, resp. aké hodnoty a postoje predurčujú rozvoj spoločnosti?
- Aké hodnoty a kompetencie sú potrebné v záujme úspešnej adaptácie na nové podmienky a výzvy, resp. je možné ich rozvíjať pre zlepšenie kvality života?

Zámernom je poskytnúť potenciálnym záujemcom o túto oblasť pozadie a základ k diskusii o významnej problematike tretieho tisícročia.

Hodnoty ako základ identity

Hodnota zohráva v živote každého z nás kľúčovú úlohu. S týmto pojmom sa v živote stretávame veľmi často, najmä v súvislosti so zamestnaním (zodpovednosť, kompetencie a pod.). **Hodnoty** a ideológia, kultúra, symboly, informácie a dáta sa spoločne označovali ako znalosti, ktoré sú ústredným zdrojom **informačnej spoločnosti**, t. j. použiteľné vedomosti (Toffler, 2000), pričom rozvoj spoločnosti podporuje najmä vývoj nových technológií a posun všeobecne akceptovaných hodnôt (Chouinard a kol., 2011). Hodnoty predstavujú presvedčenie a sú jedným z najvýraznejších riadiacich mechanizmov osobnosti. Používajú sa na charakterizáciu kultúrnych skupín, spoločností a jednotlivcov (Schwartz, 1992). Pokiaľ sa bližšie zameriavame na vymedzenie tohto pojmu, nájdeme ho v literatúre vedných odborov, ako sú sociológia, psychológia, ale aj ekonomika a manažment organizácií (tabuľka 1).

Hodnoty existujú ako systém a sú usporiadané v hierarchii, pričom ich umiestnenie v tejto hierarchii určuje naše vnímanie a správanie (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Hodnoty slúžia ako motivátory a riadia správanie jedinca (Schwartz, 1992, 2004). Schwartz označil za hodnotové faktory sebatranscendenciu, konzervativizmus, sebazdokonaľovanie a **otvorenosť voči zmenám** (pozostávajú z desiatich typov hodnôt) (Schwartz, 1992). Hodnoty sú teda organizované do hodnotového systému popri „**kontinuu relatívnej dôležitosti**“ (Rokeach, 1973). **Hodnotový systém** sa chápe ako hierarchicky usporiadaný rebríček hodnôt, ktorý je individuálny, relatívny, jednotný a dynamický, t. j. je považovaný za indikátor zameranosti osobnosti (Grác, 1979). **Hodnotová orientácia** sa pritom chápe ako zameranosť jedinca a/alebo skupiny na tvorbu a používanie hodnôt tvoriacich podmienky spoločenského bytia (Brožík,

1984), resp. ako mechanizmus ovplyvňujúci vznik hodnotového systému (Grác, 1979). **Hodnoty sa vyvíjajú** ako produkt potrieb, temperamentu, kultúry, socializácie a osobných skúseností jednotlivca (Roccas a kol., 2002; Schwartz, 2004), t. j. „konečnou autoritou etického správania je jedinec sám“ (Crittenden, 1992, s. 78).

Tabuľka 1 Chápanie hodnôt

Oblasť/Odbor	Vymedzenie pojmu „hodnota“
Sociológia	Subjektívna hodnota je „to, čo systém pociťuje, čo považuje za potrebné pre seba, z hľadiska svojej existencie, fungovania a prípadne rozvoja“. Objektívna hodnota je „všetko, čo daný systém (...) potrebuje na to, aby mohol existovať, fungovať a prípadne sa rozvíjať“. (Hankiss, 1977, s. 342-343)
Sociálna psychológia	Hodnota predstavuje základné presvedčenie. Je abstraktný a žiaduci konečný stav, o ktorý sa ľudia usilujú alebo sa ho snažia udržať. (Rokeach, 1973) Hodnoty sú presvedčenia o želaných konečných stavoch alebo o správani, usmerňujú výber alebo hodnotenie správania a udalostí a sú zoradené podľa relatívnej dôležitosti. (Schwartz, Bilsky, 1987) Hodnoty sú motivačné ciele. (Schwartz, 1992)
Filozofia a etika	Pojem „hodnota“ sa používa na „označenie nejakej vlastnosti pripisovanej istému objektu“. (Mandzela, 2004, s. 655)
Ekonomika a manažment	„Hodnoty sú stavebné kamene organizačnej kultúry a pochádzajú od vedúcich zamestnancov organizácie alebo vyplývajú z tradície.“ (ÚNMS SR, 2019, s. 18)
Pedagogika	„Hodnota je to, o čo sa má človek snažiť, čo stojí za to, aby sa stalo predmetom chcenia.“ (Kučerová, 1996, s. 30)

Zdroj: sprac. podľa literatúry

Povedú zmeny v živote k zmene hodnôt, resp. vedie zmena jednej hodnoty **k zmene v hierarchii hodnôt** a ako sa **hodnoty socializujú**? Hodnoty sa získavajú integráciou vlastných skúseností jedinca s normami prevládajúcimi v jeho sociálnych skupinách a jedinec ich potom spolu internalizuje (Schwartz, 1992). Z praktického hľadiska ide o konverziu zmeny formy znalostí (vedomostí) a zručností, t. j. procesu, ktorý pozostáva zo socializácie, externalizácie (prevod implicitných znalostí na explicitné), internalizácie (prevod explicitných znalostí na implicitné) a z kombinácie uvedených faktorov. **Socializácia** tak predstavuje kontinuálny, nepretržitý proces integrácie do spoločnosti prostredníctvom socializačného prostredia (rodina, rovesníci, inštitúcie, médiá) pri ktorom sa znalosti vymieňajú v implicitnej forme a nedochádza ku strate veľkej časti znalostí (vedomostí). (Mládková, 2004)

Modelovaním a posilňovaním sa sprostredkujú spoločenské očakávania (Rokeach, 1968). Hodnotová socializácia sa nedá vysvetliť procesmi teórie učenia (pozri kognitívnu teóriu – Piaget, 1967; Kohlberg, 1976). Rodina ako primárny činiteľ jedinečne vplyva na hodnotovú orientáciu jedincov a posilňuje kultúrne hodnoty, ale vzťahy v rovesníckej skupine majú najväčší vplyv na rozvoj osobnosti počas puberty (Schaffer, Brody, 1981), t. j. adolescencia zohráva dôležitú úlohu v **učení sa hodnotám** (formuje a stabilizuje individuálne hodnotové orientácie a ciele jedinca).

Sociokultúrna zmena v kontexte globalizácie

V 20. storočí sme zaznamenali vzostup teórií podporujúcich post-industriálnu a post-kapitalistickú spoločnosť, pričom niektoré prístupy naznačili znalostnú spoločnosť (Bell, 1974; McLuhan, 1962; Toffler, 2000) a nástup veku diskontinuity (Drucker, 1969, 1994). Niektoré teórie poukázali na nadmerné využívanie prírodných zdrojov a možné smerovanie vývoja spoločnosti k udržateľnému rozvoju (Rifkin, 1995; Goldsmith, 1998). Pre ekonomický a spoločenský systém bolo charakteristické, že sa preceňovala produktivita a podceňovala sa kvalita života, preceňovala sa generácia a podceňovali sa budúce generácie. Typické bolo nadmerné využívanie prírodných zdrojov a podceňovanie morálnej múdrosti (chápané ako nedostatky kapitalizmu – Kotler, 2021). Postupom času sa zvyšovala nielen kvalita života, ale aj kvalita práce a produkcie, a držal sa krok s vývojom technológií. Takto sa zabezpečil rozvoj spoločnosti, pričom tieto vývojové procesy boli výsledkom rôznych kultúrnych podmienok (Touraine, 1988). S nastolením technologických inovácií v otvorených kultúrach však prichádza zmena: zdrojom sú kompetencie a vedomosti (Bouncken, 2015), ktoré sú využívané v záujme zvyšovania kvality života v spoločnosti ako takej. Možno ich považovať za hnací motor alebo za bariéry globalizácie? Aký je efekt týchto spoločenských zmien, resp. ako tieto zmeny vplyvajú na postoje ľudí a jednotlivé kultúry?

Model čiastočnej **modernizácie** (Bendix, 1966) prízvukuje, že tradičné a moderné prvky nadobúdajú špecifické kultúrne súvislosti. Medzikultúrne perspektívy sú postupom času kľúčovou témou hodnôt. Každá spoločnosť má svoju kultúru, ktorá predstavuje hodnotovú orientáciu spoločnosti a pozostáva z materiálnych, kognitívnych a normatívnych prvkov, ktoré ovplyvňujú spoločenský život. Z toho vyplýva, že **kultúrne a sociálne javy** sú vzájomne prepojené a sociálne udržateľné (Chiu, 2004). Kultúra predstavuje „*spôsob, akým ľudia spolu žijú, interagujú a spolupracujú – spolu s tým, ako ospravedlňujú takúto interakciu prostredníctvom presvedčení, hodnôt a noriem*“ (McKinley, 1997, s. 1). Kultúra plní integračnú funkciu a formuje sa ako **výsledok kontinuálnej a neustálej zmeny** (dynamický

prístup), t. j. umožňuje **integráciu – adaptáciu** (Schein, 1985). Funkčný prístup (Hofstede, 1980) však zdôrazňuje, že ide o najvšeobecnejší mentálny **postoj** človeka, ktorý zabezpečuje prispôsobenie sa prostrediu. Existuje množstvo definícií „**postoja**“ (napr. mentálne dispozície, sklon konať, alebo komplex pocitov, túžob, presvedčení, predsudkov alebo iných tendencií). **Postoj** je tendencia konať v prostredí, t. j. je to stav pripravenosti a reakcia na situácie. **Sociálne postoje** sú individuálne postoje a výraz sa používa na pokrytie rozmanitosti presvedčení a všetkých abstraktných kvalít osobnosti. **Kolektívne postoje** sú individuálne postoje silne podmienené kolektívnym kontaktom, pričom sú v rámci skupiny jednotné (Allport, 1935). **Postoj** je stav pripravenosti, ktorý má vplyv na reakciu jednotlivca na objekty a situácie (Allport, 1935). Postoje plnia nejakú funkciu a určujú motívy človeka (funkčná teória), pričom sú známe aj Katzove (1960) funkcie postoja:

- utilitárna/inštrumentálna funkcia: maximalizovať odmeny alebo minimalizovať trest,
- hodnotovo-expresívna funkcia: umožňuje vyjadrenie osobných hodnôt a sebachápania,
- ego-obranná funkcia: chrániť sa pred neprijemnou realitou,
- vedomostná funkcia: organizovať a zjednodušovať skúsenosti.

Frankl (1984, 1996) skúmal **dôsledky zmien morálnej klímy**, pričom za hodnotu považuje aj vzťah k hodnotám, t. j. postoj k životu. Venoval sa kategorizácii hodnôt na **tvorivé hodnoty** (kreativite priznáva mimoriadnu hodnotu), **zážitkové hodnoty a postojové hodnoty**, ktoré sú najvyššie). Štruktúra hodnôt (Wieland, 2003, 2005) je rozdelená do skupín hodnôt výkonu, komunikácie, spolupráce a morálnych hodnôt (tabuľka 2).

Tabuľka 2 Štruktúra hodnôt

1. Hodnoty výkonu	2. Hodnoty komunikácie	3. Hodnoty spolupráce	4. Morálne hodnoty
Kvalifikácia	Rešpekt	Vernosť	Bezúhonnosť
Orientácia na ciele	Príslušnosť	Tímový duch	Šprávnosť
Flexibilita	Transparentnosť	Zvládanie konfliktov	Úprimnosť
Tvorivosť a inovatívnosť	Komunikácia	Otvorenosť	Dodržiavanie
Kvalita	Zámer riskovať	Efektívna komunikácia	zmlúv
			Zodpovednosť

Zdroj: Wieland, 2003, 2005.

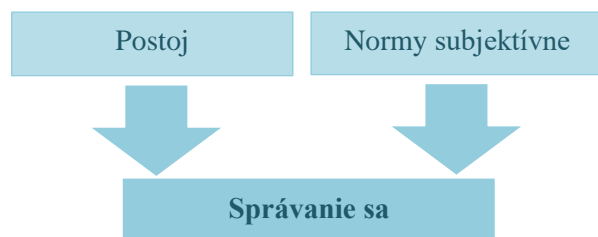
Efekt sociálno-ekonomického rozvoja s technologickými inováciami narušil **kultúrne zmeny** v mnohých krajinách (Cai a kol., 2019). **Spoločenské zmeny menia myslenie, kultúru** (Greenfield, 1999; Trommsdorf, 2007) a sociálno-kultúrne podmienky ovplyvňujú ľudský rozvoj, pričom rozvoj ovplyvňuje sociokultúrny kontext a môže prispieť ku kultúrnej stabilite resp. jej zmene (Trommsdorf, 2007). **Sociálna zmena** je proces zmeny vo funkcii a štruktúre

sociálneho mechanizmu (napr. vynájdenie nových techník alebo adaptácia nových myšlienok). Je rozdiel medzi sociálnou a kultúrnou zmenou? Spoločnosti napredujú cez štádiá kultúrneho rozvoja, keďže kultúra sa formuje ako výsledok kontinuálnej a neustálej zmeny, čo znamená, že umožňuje **integráciu – adaptáciu** (Schein, 1985). **Kultúrna zmena** je súčasťou spoločenských zmien a chápe sa ako komplexný jav (napr. trend smerom k rodovej rovnosti predstavuje kultúrnu zmenu).

Akým spôsobom prispieva kultúra k udržiavaniu hodnôt spoločnosti, resp. ako spolu súvisia kultúrny rozvoj a kvalita života? Hodnoty sú prvkami kultúry, ktorá je výsledkom toho, ako jedinci myslia a správajú sa, ako reagujú na podnety. Kultúra sa rozvíja na základe viery a skúseností jednotlivcov v danom prostredí. **Kultúrna udržateľnosť** znamená zachovanie a udržiavanie určitej kultúry v priebehu času v určitom sociokultúrnom prostredí, pričom kultúra sa často považuje za súčasť sociálno-kultúrnej udržateľnosti. S udržateľnosťou konkrétnej kultúry súvisí aj to, že kultúrne spoločenstvá sú udržiavané rozvíjaním odolnosti (Ungar, 2008; Rodin, 2014).

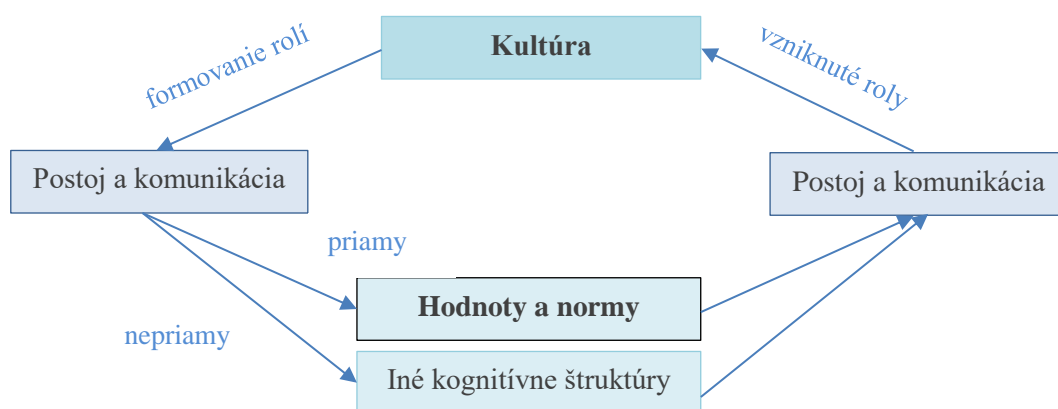
Jedinci sa vyznačujú hodnotami, ktoré napomáhajú dosiahnuť vyššiu úroveň rozvoja spoločenstva. Rovnako ako sa jednotlivci líšia, aj organizácie/skupiny sú organizované na základe rôznych hodnôt, v ktorých sa prejavujú individuálne hodnoty. Zmena v poradí hodnôt znamená buď zmenu miesta hodnoty v hierarchickom poradí, alebo zánik určitých hodnôt, resp. objavenie nových hodnôt. Dôvodom zmeny hodnôt sú zvyčajne zmeny individuálnych hodnôt, na ktoré vplýva vzdelanie, generácia a životné prostredie. Prostredie v ktorom môže jedinec uspieť, je tvorené kombináciou faktorov životnej úrovne (napr. vzdelanie, zdravie a pod.), na ktorú vplýva okrem iného aj kultúra (Hall a kol., 2010). Vzťah kultúry a jedinca je znázornený na nižšie uvedených obrázkoch. Je vhodné dodať, že zrýchlené tempo života súčasnej spoločnosti kladie vysoké nároky na jednotlivcov, t. j. vyžaduje si multifunkcionálneho človeka, ktorý je aktívny, nezávislý, veľmi dobre informovaný a vyzbrojený špecifickými zručnosťami. **Kultúrne** charakteristiky predpovedajú určité správanie (napr. pri riešení problémov), ktoré dané **prostredie** akceptuje a považuje za efektívne.

Je kultúra dôležitá pre vzťah medzi rozvojom a kvalitou života? Pojem kvality života sa používa na hodnotenie všeobecného blahobytu jednotlivcov a spoločností, pričom sa používajú štandardné ukazovatele kvality života, ako napr. bohatstvo, vzdelanie, zamestnanosť, fyzické a duševné zdravie, voľný čas, sociálna spolupatričnosť a iné (Derek, 2009).



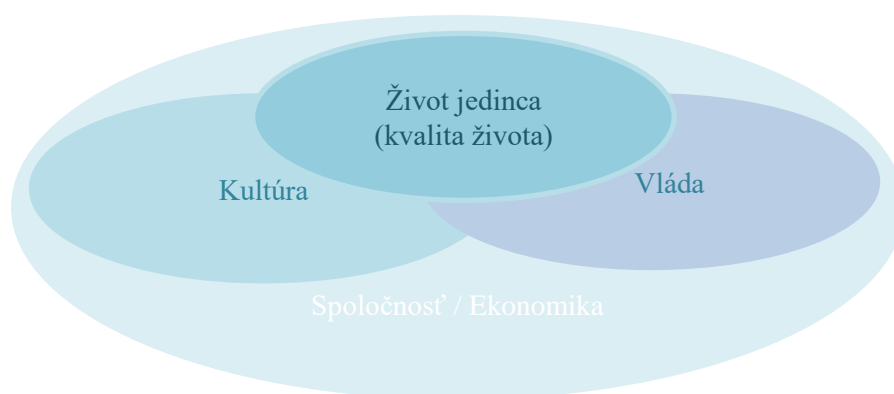
Obrázok 1 Správanie sa jedinca

Zdroj: vlastné spracovanie



Obrázok 2 Vzťah jedinca a kultúry

Zdroj: sprac. podľa McCort, Malhotra, 1993, s. 48.



Obrázok 3 Vzťah jedinca, kultúry a kvality života

Zdroj: vlastné spracovanie

Neustále sa meniaci svet

Súčasnú zmeny sú veľmi prudké. Svet sa mení kontinuálne a neustále, pričom ľudstvo už mohlo zažiť aj historické prelomy v dejinách. Rozvoj ľudstva podmieňujú inovácie a objavy (ako napr.

elektrifikácia a digitalizácia), vojny a hromadné ochorenia, prírodné katastrofy a iné výzvy. Globálne trendy s potenciálnymi ohrozeniami a súvisiacimi problémami modernej éry si vždy vyžadovali iný prístup k riešeniu výziev. Jednotlivé krajiny pristupovali k výzvam s inovatívnymi riešeniami a zodpovedným správaním. Teraz sa musíme bližšie pozrieť na zmenu hodnôt vo vzťahu ku globalizácii.

Zmena hodnôt má priamy vzťah s globalizáciou, ktorá má vo svojom jadre internacionálnu povahu a často sa spája s internacionalizáciou a transnacionalizáciou. Dejiny sú sprevádzané adaptáciou a ekonomickou transformáciou. (Greenfield, 1999)

Globalizácia sociálnej reality je dôsledkom transnacionalizácie, inštitucionalizácie, inovácií, informatizácie (chápané ako globálne trendy) vrátane technologizácie, digitalizácie, vývoja komunikačných prostriedkov, prostredníctvom ktorých sa umožnila hyperprepojenosť sveta a sociálna kolaborácia, demokratizácia kultúry. Vzhľadom na to, že ľudia sa stretávajú s rôznymi kultúrnymi návykmi, so životnými štýlmi a spôsobmi správania, zmena hodnôt nastáva **v sociálnej realite**. Dnešný svet je tzv. „**globálnou dedinou**“ (Lewis; 1948; McLuhan, 1962), čo znamená, že je prepojený (Robertson, 1992).

Globálne trendy sa vo svete rozvinuli nerovnomerne, ale súčasná spoločnosť 21. storočia sa časom pretransformovala na **globálnu komunitu**, ktorá je **inteligentná** a po čase sa pravdepodobne zmení na **virtuálnu**. Vývojové etapy súčasnej spoločnosti okrem jej prvých foriem sú poľnohospodárska, priemyselná, post-industriálna, resp. informačná a riziková (Touraine, 1971; Bell, 1974, 1978; Giddens, 1985; Toffler, 2000; Castells, 2000; Beck, 2004). Vznikli rôzne označenia a etapy post-industriálnej spoločnosti a vzhľadom na to, že môžeme hovoriť aj o súvislostiach s ľudským kapitálom a umelou inteligenciou, označenie „**inteligentná**“ ako nová etapa vývoja spoločnosti poukazuje na splývanie sveta s digitálnou realitou (obrázok 4). Základný kameň na ceste k prosperite tvoria inovácie, ako aj nepredvídateľný a nedoceňovaný proces spolupráce, výmeny a pretvárania myšlienok, ktorý formuje históriu našej spoločnosti.

Technologická inovácia je chápaná ako mobilizátor hospodárskeho a sociálneho pokroku (Drucker, 1969), pričom Innis (1951) varoval pred „**ideológiou informačných technológií**“, čo znamená, že ekonomické, sociálne, kultúrne a politické výsledky spojené so závislosťou na elektronických informáciách by nemali byť priamo spojené so zvýšeným **ľudským blahobytom**. Formuje technológia spoločnosť viac ako spoločnosť formuje technológiu?

Priemyselná spoločnosť

Informačno-technologická spoločnosť

Riziková / inteligentná spoločnosť

Ideológia		informačná alebo znalostná spoločnosť, post-industriálna ekonomika, nová/sieťová ekonomika	intelektuálna spoločnosť, zážitková ekonomika, digitálna ekonomika založená na znalostiach
Obdobie	1800 – 1900	1900 – 1999	2000 –
Zameranie	komunikačné infraštruktúry a ich rozvoj, transport	informačné a komunikačné systémy a technológie, ľudský kapitál a teoretické vedomosti/inovácie a zmeny, práca založená na informáciách, plná zamestnanosť a rast, zmena štruktúry ekonomík, expandovanie, kapitálové investície	interaktivita nových technológií a vzostup využívania umelej inteligencie, informačná bezpečnosť, transformácia v demokracii a politike, digitalizácia aktivít a služieb, udržateľný rozvoj
Charakteristické znaky	nárast súkromných investícií do podnikania a priemyslu, bankový systém sa rozvinul, vzostup predpisov upravujúcich podmienky práce v továrňach	nové technológie, informácie využívané ako zdroj, informačno-komunikačné siete, vzniká informačno-obsahový segment, vzostup výrobného priemyslu, štandardizácia, vzostup sektora služieb, rast mobilnej pracovnej sily, ekonomická rast	ekologická kríza, individualizácia, sociálna integrácia – budovanie vzťahov v e-priestore (personalizované médiá), prepojenosť súkromného a pracovného života, transformácia prác a zamestnania, vytváranie a budovanie sietí, outsourcing a externalizácia, zdieľanie znalostí, vzostup rovnosti pohlaví, vzostup občianskych práv, prístup k informáciám, spoločenská zodpovednosť

Obrázok 4 Vývoj spoločnosti v kontexte globálnych trendov

Zdroj: vlastné spracovanie

Znalosti vznikajú v hlavách jedincov a umožňujú orientáciu v chaose globálneho sveta (Gardner, 2000, 2012). Rozvoj spoločnosti a ekonomiky je podmienený úspešným zdieľaním znalostí medzi jedincami, kultúrou a spoločnosťami, čo je dynamický kreatívny proces (Argote, Ingram, 2000). Transfer znalostí v dejinách ľudstva vždy nastal v záujme zvyšovania kvality života spoločnosti. Nižšie uvedený obrázok znázorňuje vybranú časť **vývoja spoločnosti**. Možno predpokladať, že **dynamickým zmýšľaním** sa naplní potenciál jednotlivca. Otázkou je, či stačí len držať krok s rozvojom technológií, resp. či sa väčšina ľudí naozaj nechce zmeniť – **chcú aby boli zmenení? Zmeny hodnôt** boli predmetom záujmu viacerých odborníkov (Rokeach, 1968; Schwartz, 2005). Správanie a myšlienky ľudí čoraz viac závisia od osobných

preferencií a presvedčení (Robertson, 1992). **Hodnoty sa môžu meniť** prežívaním s rôznymi sociokultúrnymi kontextami a môžu tak ovplyvniť postoje, voľby a správanie ľudí. Niektorí jedinci sú počas života zapojení do výziev a sú im vystavení. Sleduje sa to hodnotami zachovania (konformita, tradícia, bezpečnosť), otvorenosťou k zmene (stimulácia, sebariadenie) a vzdelanostnou úrovňou, ktorá je kľúčovou oblasťou pre hodnotu stimulácie (vplýva na hodnotu tradície) (Schwartz, 2004, 2007, 2012). Ekonomický rozvoj vo vzťahu k zmenám je možné skúmať v dvoch dimenziách: tradičné (sekularizované) verzus moderné hodnoty (náboženská, rodinná, národná autorita) a uzavreté verzus otvorené myslenie (dôvera, tolerancia, sila občianskej spoločnosti). Zmeny sa pohybujú na základe koherentného a trochu predvídateľného vzoru (Inglehart, 2000, 2003). Jednotlivé typy spoločnosti vo vzťahu k hodnotám jedincov sú zosumarizované v tabuľke 3.

Tabuľka 3 Typy spoločností: spoločenské ciele a hodnoty jedincov

	Tradičná spoločnosť	Moderná spoločnosť	Postmoderná spoločnosť
Cieľ spoločnosti	Prežitie	Maximálny ekonomický rast	Maximalizácia subjektívneho blahobytu
Cieľ jedincov	Tradičné náboženské a komunitné normy	Výkonová motivácia	Postmoderné a postmateriálne hodnoty
Autorita	Tradičná náboženská	Racionálno-právna	Klesá dôraz na právnu a náboženskú autoritu

Zdroj: Inglehart, 2000, s. 76.

Adaptívne hodnoty a otvorenosť kultúr na možnosti zmeny

V 20. storočí sa zmenila štruktúra a kvantitatívne vzťahy kultúry, čoho dôsledkom sa zmenilo aj myslenie ľudí (Vitányi, 2004). Modernizačná teória predpokladala, že individualizmus bude narastať s modernizáciou a rozvojom ekonomiky (Greenfield, 2009, 2016). Proces modernizácie má za následok nárast individualizácie. Individualistické hodnoty a praktiky narastajú, zatiaľ čo mnohé tradičné hodnoty ubúdajú (Cai a kol., 2009). Vznikajúci **kultúrny trend** sa vyznačuje hodnotovou heterogenitou s dôrazom na individuálne identity založené na rozdieloch v životných štýloch a očakáva sa, že sa bude zvyšovať heterogenita hodnotových preferencií ľudí (van Deth, 1995). Svet sa stáva čoraz individualistickejší. Viaceré štúdie potvrdzujú **zmeny v hodnotách** (Cai a kol., 2019; Santos a kol., 2017) a poskytujú dôkazy o narastajúcom **trende individualizmu** a klesajúcom trende kolektivismu, ktorý existuje naprieč kultúrnym priestorom bez ohľadu na to, či je jeho dominantná kultúra viac individualistická alebo kolektivistická. Vzostup postmaterialistických hodnôt možno chápať v zmysle zvyšujúcej sa úrovne individualizácie. Dochádza k nástupu **postmoralistickej**

demokratickej spoločnosti (**kultúry**) (Lipovetsky, 1999), ktorá stavia na normách a prejavuje sa individuálnymi právami na autonómiu, šťastie a blahobyť. Kľúčovými prvkami sú individuálne práva a slobody jednotlivcov (treba však dodať, že niet slobody bez povinností). Ľudia v modernej individualizovanej spoločnosti (Inglehart, Welzel, 2005; Hamamura, Xu 2015; Zeng, Greenfield 2015):

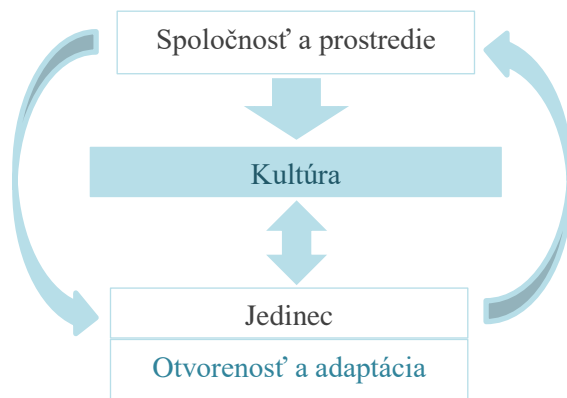
- nie sú ochotní podriaďovať sa akejkoľvek jednotnacej ideológii a autorite,
- sú orientovaní na hľadanie vlastného šťastia, sebarozvoja a sebaurčenia,
- kladú dôraz na sebavyjadrenie, kvalitu života a slobodu prejavu,
- túžia po podpore individuálnej autonómie a potrebe jedinečnosti.

Medzi **demografické trendy**, ktoré svedčia aj o zásadných posunoch v hodnotách, zaraďujeme (Lipovetsky, 1999; Way a kol., 2013; Cai a kol., 2019):

- klesajúcu atraktivitu manželstva (pokles počtu sobášov),
- zvyšovanie rozvodovosti,
- znižovanie veľkosti rodiny,
- meniace sa rodičovské praktiky,
- meniace sa praktiky detí voči rodičom, t. j. eliminácia zmyslu pre povinnosť detí vo vzťahu k rodičom.

Uvedený trend súvisí s intelektuálnou charakteristikou hodnotového systému a naznačuje individualizáciu. Tradičná rodinná solidarita preto pravdepodobne rokmi zmizne, pretože „udržiavanie rodinných vzťahov je v súčasnosti vecou voľby, nie nevyhnutnosti“ (Inglehart, Welzel, 2005, s. 29). Zmeny v živote pravdepodobne **povedú k zmene hodnôt** (Rohan, 2000; (Rokeach, 1973). Niektoré kultúry a jednotlivci sú **otvorenejší** možnosti zmeny (napr. tie, ktoré sa vyhýbajú neistote; Hofstede, 2001). Možno tu spomenúť „materiálnu kultúru“ a „adaptívnu kultúru“ (Ogburn, 1936). **Adaptácia** je základným procesom, ktorý sa vyskytuje **naprieč kultúrami** (Inglehart, 2003). Keď osoba vstúpi do novej skupiny (kultúry), stotožnenie sa s touto novou skupinou môže viesť k zmene hodnôt smerom k hodnotám skupiny. V tom, ako komunita reaguje na tlak, možno vidieť **kultúrnu adaptáciu** na meniace sa okolnosti (Schein, 1985). Je každá kultúra a komunita schopná adekvátne **reagovať na spoločenské zmeny** (vrátane technologického vývoja)? Inovácia je kľúčovou aktivitou modernej spoločnosti (Rogers, 1995). Ak spoločnosť vytvára inovácie a začleňuje do svojho života aj inovácie prinesené zvonku (Elwert, Bierschenk, 1988), tak sú **inovácie odpoveďou na spoločenské zmeny**. **Adaptívne hodnoty** sa prispôbujú mestskému, trhovo orientovanému a technologicky orientovanému prostrediu (Hamamura, Xu 2015; Zeng, Greenfield 2015). V

nadväznosti na uvedené skutočnosti, je možné vymenovať základné roviny adaptácie, čo naznačuje, že adaptívne hodnoty (obrázok 5) sú **významným faktorom rozvoja jedinca**.



Obrázok 5 Adaptácia jedinca a spoločnosť

Zdroj: vlastné spracovanie

Rastové zmýšľanie ako predpoklad rozvoja a zvyšovania kvality života

Globalizácia, sprevádzaná zvýšeným prenikaním rôznych kultúr, urýchľuje kreativitu a inovácie, čo vedie k explozívnomu nárastu vedomostí a rozvoja technológií. Táto kultúrna tvorivosť nie je rovnomerná v priestore, pretvára svet (Griffin, 1997). Kultúrna výmena je všadeprítomný vplyv, ktorý stimuluje kreativitu a kladie základy ľudského rozvoja (McKinley, 1997). Spoločenské zmeny čoraz viac ovplyvňujú vnímanie kvality života a menia spôsob výmeny zručností a vedomostí. Meniaci sa vzťah medzi technológiou a spoločnosťou predurčuje rozvoj a poskytuje novú formu prijímania výziev. Sociálne, ekonomické, politické, technologické a kultúrne transformácie súčasnosti vytvárajú príležitosti a výzvy digitálnej éry. Vo svete tak vzniká potreba reagovať na požiadavky globalizačných zmien a vyrovnávať sa s nimi. Spoločnosti sa rýchlo menia a zvyšujúca sa sociálna a kultúrna rozmanitosť pretvára komunity a krajiny, čo si vyžaduje **agilné prijímanie príležitostí a riešenia na výzvy**. (OECD, 2021)

Vždy je tu **kontinuita** a bude tu okrem nej aj **zmena**. Kontinuita však poskytuje základ ovplyvňujúci procesy učenia v priebehu socio-historických zmien (Inglehart, 2003). Sú hodnoty a postoje, zručnosti a schopnosti **predpokladom rozvoja? Rozvoj** je stav dosiahnutý vďaka **zmenám** – presvedčenie a hodnoty majú vplyv na náš postoj, ktorý je založený na presvedčení. Zmeniť svoje presvedčenie nie je ľahké, ale tréningom sa to dá. Je však potrebné klásť dôraz na **rozvoj kompetencií, čo potvrdzuje aj fakt**, že rastie význam kompetencií a zručností v oblasti inovácií vo všetkých sektoroch (OECD, 2019). Postoje a hodnoty sú

súčasťou rozvoja kompetencií (OECD, 2019). **Kompetencie** predstavujú **súhrn vedomostí, zručností a postojov**, ktorá je pre rozvoj kľúčová (Baumgartner a kol., 2018). **Rastové zmýšľanie** a schopnosť samoučenia sú mimoriadne dôležité pre získanie budúcich zručností pre **otvorené zmýšľanie** (Dweck, 2017), ktoré si vyžaduje zmenu postoja alebo myslenia, tzv. **inovačné myslenie** (Engelsberger a kol., 2021). Čo odlišuje inovatívnych jednotlivcov od priemerných? Talent, inteligenciu a schopnosti je možné neustále rozvíjať, pričom **jedinci s rastovým zmýšľaním** neustále hľadajú príležitosti na učenie sa, na zlepšovanie existujúcich kompetencií, a zameriavajú sa na získavanie nových schopností a zručností, t. j. výzvy považujú za príležitosť učiť sa a rásť. (Dweck, 2017)

Aký je vzťah medzi rozvojom, dynamickými spoločnosťami a kvalitou života? Cieľom rozvoja je **rozkvet schopností a kreativity** je ich hlavným prejavom. Kreatívny proces vytvára prototyp, ale do jeho reprodukcie sa neinvestuje kreativita. **Dynamické spoločnosti** s vysokou **mierou kvality života** závisia od nepretržitého **prúdu tvorivej činnosti**. Jedným z charakteristických znakov tvorivej spoločnosti je škála organizácií občianskej spoločnosti, ktoré formujú budúcnosť spoločnosti tým, že sa **aktívne zapájajú do rôznych aktivít** a neustále sa oživujú v nových oblastiach a v nových formách. (McKinley, 1997)

Uvedené skutočnosti podčiarkuje aj to, že udržateľný rozvoj je spojený s otvorenosťou. Fiske (1994) interpretuje **otvorenosť skúsenostiam** ako prijímanie, spracovanie, váženie toho, čo svet ponúka. Neexistujú dôkazy o tom, že **otvorenosť** môže pozitívne ovplyvniť celkový rozvoj, ale dôležitá je hodnota potrebná na získanie zručností (Oakes, a kol., 2001). Z hľadiska povahy a obsahu pracovných miest je potrebné poznamenať, že pozície sa stávajú dynamickejšími, čo znamená, že **otvorenosť** môže byť žiadanou hodnotou (George, Zhou, 2001). Otvorenosť súvisí aj s inteligenciou (DeYoung a kol., 2014; Furnham, Cheng, 2016), pričom na ich vzájomný vzťah vplyva celoživotná stabilná črta inteligencie (Gow a kol., 2005). **Otvorení jedinci** majú sklon k tvorivému správaniu (Shane, 1995), iniciujú nové nápady (Kickul, Newman, 2000), viac vnímajú svoje prostredie a pri prijímaní rozhodnutí si kladú otázky (McElroy, Dowd, 2007). Rôzne štúdie skúmali vzťahy medzi inteligenciou, zamestnaním, vzdelávacími a pracovnými výsledkami a motiváciou k vzdelávaniu (Schoon, Cheng, 2011; Furnham, Cheng, 2016). Poukázali na významné súvislosti medzi rodinným sociálnym statusom, inteligenciou, vzdelaním, pracovnými výsledkami a otvorenosťou.

Vstúpili sme do éry neustálych zmien a medzinárodných záujmových zoskupení, ktoré nabádajú ľudstvo, aby uprednostňovalo neustály rast a smerovalo k určitým cieľom. Ekonomický život sa odohráva v meniacom sa prostredí a zmeny sú často spúšťačmi

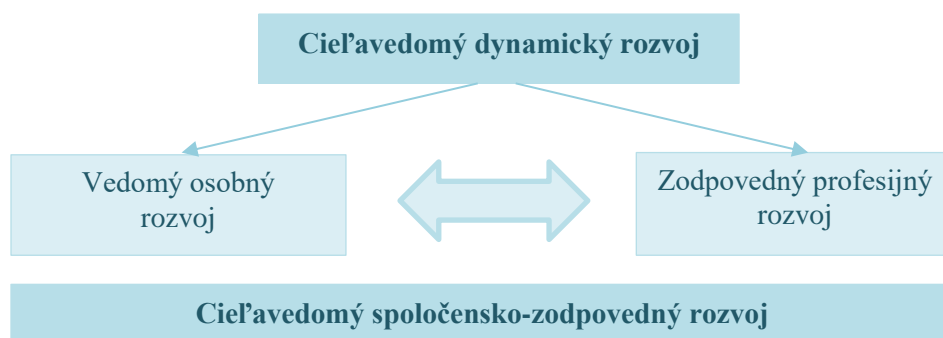
priemyselných zmien, ale nie sú primárnymi hnacími silami (Schumpeter, 1950). Ovplyvňujú však vzťah **hospodárskeho rozvoja** a **blahobytu** (Inglehart, Klingemann, 2000), čo podmieňuje aj **kvalitu života obyvateľstva**. Spoločnosť tak prechádza od finančného kapitálu k ekologickému a od hrubého domáceho produktu k ukazovateľom kvality života.

Divergentné myslenie ako indikátor kreativity – kreativita v službách rozvoja

Prepojenosť sveta a organizácií s rastúcou mierou spolupráce na čele s digitalizáciou nevyhnutne vedie k vytváraniu údajov a nekonečných databáz. Naznačuje to transformáciu analógového sveta do digitálneho, čo považujeme za kľúčový determinant formovania budúcnosti. Prispôsobenie sa k novým požiadavkám je nevyhnutné. Čo je potrebné na dosiahnutie zmeny a rozvoja? Sociálna zmena nemôže nastať, kým sa nezmení vedomie jednotlivcov. Za rastovým zmýšľaním je potrebné rozpoznať a rozvíjať kreativitu, ktorá pramení z vnútra človeka. Ponorenie sa do aktivity (zameranosť a sústredenosť len na činnosť, ktorú vykonávame) umožňuje radosť z objavovania, ktoré vedie k rozvoju (je kľúčom k holistickému zážitku, tzv. flow), pričom príliv zážitkov vzbudí kreativitu a prispieva k vzniku nových myšlienok (Csíkszentmihályi, 1996). Flow zažívaný v práci zvyšuje spokojnosť s kvalitou pracovného života (Moneta, Csíkszentmihályi, 1996; Schuler, Brunner, 2009; Koehn a kol., 2013).

Sú potrební tvoriví, inovatívni a vynaliezaví jednotlivci, ktorí sú ochotní poskytovať nekonvenčné riešenia? Sú potrebné priaznivé podmienky pre rozvoj kreativity v našej krajine? Určite áno. Rozsiahle prieskumy sa zhodujú v tom, že národy s lepším vzdelaním a stabilnejšími vládami sú šťastnejšie a spokojnejšie so životom (Csíkszentmihályi, 1996). Kreativita a divergentné myslenie sú si blízke, keďže **divergentné myslenie** je indikátorom tvorivého potenciálu (Runco, Acar, 2012). Divergentné myslenie a otvorenosť voči skúsenostiam sú nezávislými prediktormi kreativity (Zuckermann, 1979). **Kreativita** sa považuje za kľúčovú pre prežitie a je dôležitá pre adaptáciu v spoločnosti (Runco, 2004; Silvia, 2015), keďže reaguje na rôzne faktory (kultúrne, sociálne a ekonomické výkyvy) (Ward, 2011; Indurkha a kol., 2018). Kreativita alebo tvorivé vyjadrenie sa definuje ako proces, ktorý je určený osobnostnými črtami a vyznačuje sa schopnosťou rozlíšiť medzery vo vedomostiach, hľadať a nachádzať riešenia, formulovať hypotézy, vyhodnocovať, zovšeobecňovať a prezentovať (Torrance, 1986). Kreativita je ovplyvnená takými faktormi, ako sú schopnosti, motivácia, tvorivé skúsenosti a osobnostné črty (zvedavosť, predstavivosť, vynaliezavosť, výstrednosť, záujmy, originalita a užitočnosť). Kreativitu však motivujú mechanizmy dozrievania, učenia a adaptácie (Gardner, 1980, 2000; Winner, 1982; Silvia, 2015), pričom sa naplňuje vo vhodnom prostredí

(Sternberg, 2006). Vzhľadom na to je kreativitu možné chápať ako súbor osobnostných čŕt (ako osobné hodnoty, záujem o vedu a/alebo umenie, potrebu sebavzdelávania a iné), vedomostí a zručností, ktoré umožňujú dosahovať originálne výsledky prostredníctvom tvorivej činnosti. Vznikajú nové procesy, nové druhy produktov a služieb, ale aj spôsoby komunikácie, formy spolupráce a interakcie poháňané technológiami, ktoré sa vyvíjali pomocou filozofie riadenia označovanej ako Total Quality Management (TQM; vytvoril Deming – 1986) s cieľom neustále zlepšovať kvalitu produktov a procesov. Zrodil sa tak nový prístup k inováciám a k uspokojovaniu potrieb zákazníkov. Pri hľadaní nových ciest k inováciám vznikol aj iný prístup, tzv. „Design Thinking“ (dizajnové myslenie), vďaka ktorému sú myšlienky a procesy hmatateľné, a cesta vedie k inovatívnym riešeniam. Na tomto mieste však musíme zdôrazniť aj to, že údaje vo veľkom množstve sa takmer vo všetkých odboroch získavajú a využívajú sa na priebežné monitorovanie, plánovanie, kontrolu a vyhodnocovanie aktivít a projektov s cieľom zvyšovania efektivity a kvality riadenia činností. (Naisbitt, 1982; Deming, 1986; Watson, Calligham, 2004; Buur, Matthews, 2008)



Obrázok 6 Cieľavedomý dynamický (kontinuálny a neustály) rozvoj

Zdroj: vlastné spracovanie

Rozvíjanie kompetencií v záujme dynamickej adaptácie k zmenám a rozvoja spoločnosti

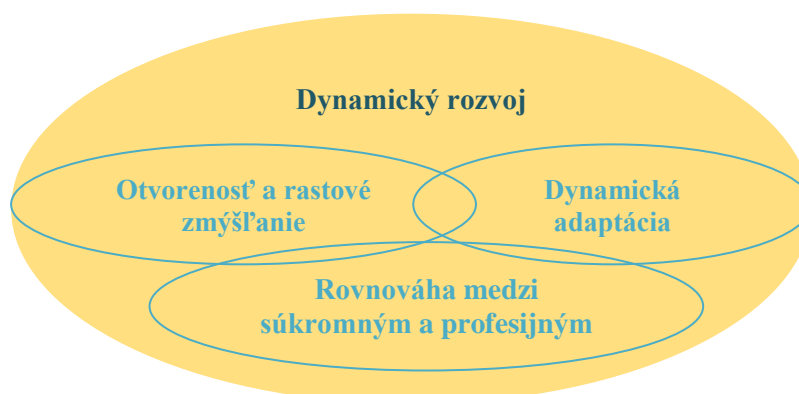
Ľudské záujmy stimulujú zmenu a sociálne aspekty sú ovplyvnené rovnakými zmenami (Németh a kol., 2021). Digitálna transformácia a inteligentné subjekty ovplyvňujú socializáciu v globálnom prostredí a vytvárajú nový prístup k riešeniu výziev (ktoré by sme mohli označiť ako modelovanie dynamických systémov). Mení technologická zmena kompetencie zamestnancov, aby sa dokázali vyrovnáť s tlakom svojho prostredia a splnili očakávania a požiadavky zamestnávateľov, organizácií?

Nové výzvy technologických inovácií vytvárajú požiadavky na **súbor dynamických zručností**. Efektívna administratíva a správa informácií vyžaduje od odborníkov, ktorí rozumejú informačným systémom a digitálnym informáciám, aby sa neustále rozvíjali a pri

komplexných projektoch sa prispôbili novým technológiám a využívali aktuálne multidisciplinárne znalosti. Vplyv konceptu Industry 4.0 na digitálne kompetencie zamestnancov (Németh, 2021) a na ich profesionálny vývoj (Black, Plowright, 2010) je nepopierateľný. Zmena spôsobu myslenia (Dweck, 2017) ako **dynamická kompetencia** (Chatenier a kol. 2010) a rozvoj ďalších kompetencií vyzýva aj manažérov vzdelávania, aby si aktualizovali ponuku vzdelávacích aktivít. Čím viac organizácií prijíma virtuálny priestor, tým viac sa zosilňujú výzvy v aspektoch ako vedenie, dôvera, kontrola a komunikácia, pričom hlavnou výzvou je **komunikácia**. Medzi ďalšie kľúčové kompetencie, ktoré je v záujme adaptácie potrebné rozvíjať, zaraďujeme:

- **digitálne kompetencie**: analýza údajov v nekonečných databázach, filtrovanie množstva údajov a zachytávanie správnych informácií, ako aj s tým súvisiace pochopenie celkového obrazu a odovzdávanie informácií zainteresovaným stranám; práca naprieč sieťami, s ľuďmi z rôznych krajín a z rôznych kultúr znásobí zložitosť efektívnej komunikácie (Watson, Calligham, 2004; Osman, 2011),
- **kritické myslenie** si vyžaduje aj prehodnotenie vlastných názorov, pritom **dizajnové myslenie** je potrebné kvôli sociálnym inováciám (Brown, Wyatt, 2010) a zvyšuje sa tak aj význam **transferu znalostí** (Bouncken, 2015),
- **systémové** (Tani a kol., 2018) a **otvorené inovačné myslenie** (Engelsberger a kol., 2021) sú žiaduce nielen v tzv. **Living Labs (otvorené inovačné systémy)** na výmenu znalostí, ale aj v rámci trvalo udržateľného rozvoja inovácií (Schuurman a kol., 2016).

Efektívnosť rozvoja kompetencií je ústrednou témou mnohých výskumov rôznych oblastí, pričom diskusia o efektívnej metóde a techniky rozvíjania schopností však nútia odborníkov naďalej a hlbšie skúmať možnosti rozvoja, ktoré sú kľúčové pre rast a zvyšovanie kvality práce a života spoločnosti.



Obrázok 7 Vybrané súvislosti dynamického rozvoja a adaptácie k zmenám

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 4 Príklady foriem rozvíjania kľúčových zmysľaní 21. storočia

Zmysľanie	Formy
Otvorenosť (Fitzgerald, 1966; Allport, 1974; Fiske, 1994; George, Zhou, 2001)	meetingy a tréningy
Ochota experimentovať (Fiske, 1994; Kickul, Neuman, 2000; George, Zhou, 2001)	riešenie úloh a tréningy v praxi; meetingy a teambuildingy
Kreativita a inovatívnosť (Runco, 2004; Sawyer a kol., 2006; Ward, 2011; Silvia, 2015)	tréningy kreativity na riešenie problémov
Sebareflexia (Rogers, 2001; Fisher, 2003; Black Plowright, 2010)	tréningy; vyplňovanie dotazníkov, interview; vedenie denníka

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 5 Príklady foriem rozvíjania kľúčových schopností 21. storočia

Schopnosti	Formy
Komunikačné schopnosti (Williams, 2015; Schurmann a kol., 2016)	rozprávanie, prednášanie a tvorivé písanie; teambuildingové aktivity, vedenie porád
Dizajnové myslenie (Brown, 2008; Brown, Wyatt, 2010)	školenia; riešenie úloh v práci a posedenia s kolegami
Kritické a integratívne myslenie (Noll, Wilkins, 2002; Brown, 2008; Brown, Wyatt, 2010)	školenia a tréningy; prednášky, semináre; riešenie úloh, porady s odborníkmi rôznych odvetví a oblastí
Schopnosti riešiť problémy a konflikty (Terwiesh, Xu, 2008; Singh, Singh, 2008; Pritchard, 2013; Williams, 2015)	tréningy riešenia problémov; tréningy riešenia konfliktov (mediácia a supervízia)
Systémové myslenie/prístup (Senge, 2006; Tani a kol., 2018; Jackson a kol., 2010)	tréningy; školenia; riešenie úloh v práci
Schopnosť integrácie a schopnosť spolupracovať (Wilkins, 2002; Brown 2008; Leonardi, 2021)	tréningy systémového myslenia; podpora spolupráce; tímové aktivity so zameraním na rozhodovanie a riešenie problémov
Dátová gramotnosť (Watson, Calligham, 2004; Mandinach, Gummer, 2013; Heidrich a kol., 2018)	školenia; semináre; výskumy a prieskumy, práca s dátami a štatistickým vykazovaním, interpretácia výsledkov

Zdroj: vlastné spracovanie

ZÁVER

Za príčiny podmienené vývojom spoločnosti sa považujú technológie, zmena výrobných technológií, industrializácia, urbanizácia, a v neposlednom rade informácie a informačné

procesy so súvisiacimi zmenami spotrebných návykov (rozmach spotrebiteľskej kultúry) a inými. Hodnoty sú jednou z dôležitých zložiek osobnosti, sú kritickými motivátormi správania a postoja človeka (Schwartz, 1992). V súčasnosti je možné konštatovať nastávajúcu zmenu v hodnotovej orientácii ľudstva a rozpad tradičných hodnôt vo svete. Odborné štúdie a výskumy potvrdzujú rastové zmýšľanie jednotlivcov, ktoré je možné považovať za jednu z kľúčových hodnôt rozvoja a napredovania spoločnosti. Snahou bolo vyzdvihnúť dôsledky globalizačných zmien pre ľudské hodnoty a postoje, ktoré sú rozhodujúce pre dynamický rozvoj ľudského spoločenstva.

Príspevok sa snažil poukázať na vybrané súvislosti medzi hodnotovou orientáciou a globálnou zmenou 21. storočia, ktorá so sebou prináša zmenený rebríček hodnôt a nové výzvy pre mladú generáciu. Informuje o socio-kultúrnej zmene a vyvodzuje sa závery o spoločenských zmenách vo vzťahu k neustále sa meniacemu sa svetu. V poslednej časti sumarizuje výsledky nášho zamerania, ako sú súvislosti adaptívnych hodnôt, rastového zmýšľania a rozvíjania ľudských kompetencií v záujme zvyšovania kvality života.

Vzhľadom na obmedzený rozsah príspevku a berúc do úvahy jeho zameranie nie je možné detailne preskúmať jednotlivé prístupy súvisiace s predloženou problematikou. Odporúča sa naďalej skúmať a analyzovať konkrétne hodnotové preferencie a ich možný vplyv na profesijné aspirácie rôznych vekových skupín zamestnancov (predajcov, účtovníkov, manažérov atď.). Existuje optimálna úroveň adaptívnych hodnôt, resp. ako je možné dosiahnuť optimálnu úroveň adaptívnych hodnôt v záujme zvýšenia miery otvorenosti zamestnancov? Len dúfame, že pre čitateľov bude predložený príspevok prínosný a inšpiratívny v záujme vedomejšieho vykročenia na novú cestu za informáciami a riešeniami s cieľom zvyšovania kvality života, práce a produkcie.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- ALBERT, I. – TROMMSDORFF, G. 2014. The Role of Culture in Social Development Over the Lifespan: An Interpersonal Relations Approach. In *Online Readings in Psychology and Culture*. 2014, roč. 6, č. 2. [online]. [cit. 30-12-2021]. Dostupné na: <<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1057>>.
- ALLPORT, G. W. 1935. Attitudes. In *Handbook of Social Psychology*. Worcester: Clark University Press, 1935, s. 798-844.
- ALLPORT, G. W. 1959. *Persönlichkeit: Struktur, Entwicklung und Erfassung der menschlichen Eigenart*. 2.vyd. Meisenheim/Glan: Hain, 1959. 668 s.
- ALLPORT, G. W. 1974. *Werden der Persönlichkeit*. München: Kindler Verlag, 1974. 99 s.
- ARGOTE, L. – INGRAM, P. 2000. Knowledge transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. In *Organizational Behavior and Decision Processes*. 2000, roč. 82, s. 150–169.
- BAUMGARTNER, W. L. a kol. 2018. Contrasting motivation and learning strategies of ex-mathematics and ex-Mathematical Literacy students. In *South African Journal of Higher Education*. 2018, roč. 32, č. 2), s. 8–26.
- BECK, U. 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 431 s. ISBN 80-86429-32-6.
- BELL, D. 1973. *The Coming of the Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 1973. 507 s. ISBN 0-465-01281-7.
- BELL, D. 1978. The Postindustrial Economy. In *Handbook of Futures Research*. Westport: Greenwood Press, 1978. 822 s. ISBN 0837198852.
- BENDIX, R. 1966. Tradition and modernity reconsidered. In *Comparative Studies in Society and History*. 1966, roč. 9, s. 292–346.
- BLACK, P. E. - PLOWRIGHT, D. 2010. A multi-dimensional model of reflective learning for professional development. In *Reflective Practice*. 2010, roč. 11, č. 2, s. 245–258.
- BOUNCKEN, R. B. 2015. Ambiguity and knowledge transfer in innovation alliances. In *International Journal of Entrepreneurial Venturing*. 2015, roč. 7, č. 4, s. 309–323.
- BROWN, T. 2008. Design Thinking. In *Harvard Business Review*. June 2008, 9 s.
- BROWN, T. – WYATT, J. 2010. Design thinking for social innovation. In *Development Outreach*. 2010, roč. 12, č. 1, s. 29–43.
- BROŽÍK, V. 1984. *Hodnoty a významy*. Bratislava: Pravda, 1984. 296 s.
- BUUR, J. – MATTHEWS, B. 2008. Participatory Innovation. In *International Journal of Innovation Management*. 2008, roč. 12, č. 3, s. 255-273.

- CAI, H. a kol. 2019. Living in a Changing World: The Change of Culture and Psychology. In *The Handbook of Culture and Psychology*. 2. vyd. Oxford University Press, 2019, s. 786–818.
- CASTELLS, M. 2000. *The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Networked Society*. 2. vyd. London: WileyBlackwell, 2000. 594 s. ISBN 978-0631221401.
- CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. 1996. *Creativity, flow and the psychology of discovery and invention*. Harper Collins Publishers, 1996.
- COLEMAN, J. S. 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, London: Harvard University Press, 1990. 1014 s. ISBN 0-674-31225-2.
- CRITTENDEN, J. 1992. *Beyond Individualism. Reconstituting the Liberal Self*. Oxford: Oxford University Press, 1992. 240 s. ISBN 978-0195073300.
- DALTON, R. J. 2004. *Democratic Challenges, Democratic Choices: The Erosion of Political Support in Advanced Industrial Democracies (Comparative Politics)*. Oxford: Oxford University Press, 2004. 244 s. ISBN 0199297908.
- DEMING, W. E. 1986. *Out of the Crisis*. MIT Press, 1986.
- DEREK, G. a kol. 2009. *Quality of Life. Dictionary of Human Geography*. 5. vyd. Oxford: Wiley-Blackwell, 2009. 1079 s. ISBN 978-1-405-13288-6.
- DRUCKER, P. F. 1969. Knowledge Society. In *New Society*. 1969, roč. 13, č. 343, s. 629–631.
- DRUCKER, P. F. 1994. *Věk diskontinuity: obraz měnící se společnosti*. Praha: Management Press, 1994. 853 s. ISBN 80-85603-44-6.
- DWECK, C. 2017. *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. London: Robinson, 2017. 320 s. ISBN 978-1472139955.
- ENGELSBERGER, A. a kol. 2021. Human resources management and open innovation: the role of open innovation mindset. In *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2021, roč. 60, s. 194–212.
- EK. 2016. *European value changes: signals, drivers, and impact on EU research and innovation policies: final report*. Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu: Publications Office, 2016. [online]. [cit. 30-12-2016]. Dostupné na: <<https://data.europa.eu/doi/10.2777/15780>>.
- EURACTIV.sk. 2016. *Slovensko, čo región, to iný svet*. [online]. [cit. 30-12-2016]. Dostupné na: <<https://euractiv.sk/analyzy/regionalny-rozvoj/slovensko-co-region-to-iny-svet-023143/>>.
- EYRING, M. J. a kol. 2011. New Business Models in Emerging Markets. In *Harvard Business Review*. 2011, s. 89–95.

- FISHER, K. 2003. Demystifying Critical Reflection: Defining criteria for assessment. In *Higher Education Research and Development*. 2003, roč. 22, č. 3, s. 313–325.
- FISKE, D.W. 1994. Two cheers for big five. In *Psychological Inquiry*. 1994, roč. 5, č. 2, s. 123–124.
- FITZGERALD, E. T. 1966. Measurement of openness to experience: A study of regression in the service of the ego. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1966, roč. 4, s. 655–663.
- FRANKL, V. E. 1984. *Der leidende Mensch. Antropologische Grundlagen der Psychotherapie*. Bern: Huber, 1984.
- FRANKL, V. E. 1996. *Lékařská péče o duši*. Brno: Cesta, 1996. 237 s. ISBN 80-85319-39-X.
- FUKUYAMA, F. 1996. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: The Free Press, 1996. 480 s. ISBN 0-684-82525-2.
- FURNHAM, A. – CHENG, H. 2016. Childhood Intelligence Predicts Adult Trait Openness. Psychological and Demographic Indicators. In *Journal of Individual Differences*. 2016; roč. 37, č. 2, s. 105–111.
- GARDNER, H. 1980. *Artful scribbles: The significance of children's drawings*. New York: Basic Books 1980. ISBN 978-0465004515.
- GARDNER, H. 2000. Knowledge, learning and development in drama and arts education. In *Research in Drama Education*. 2000, roč. , č. 2, s. 217–233.
- GARDNER, H. K. 2012. Coming Through When It Matters Most. In *Harvard Business Review*. 2012, s. 83–91.
- GEORGE, J. M. – ZHOU, J. 2001. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. In *Journal of Applied Psychology*. 2001, roč. 86, s. 513–524.
- GIDDENS, A. 1999. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 596 s. ISBN 80-7203-124-4.
- GOLDSMITH, E. 1998. *The Way. An Ecological World-View*. The University of Georgia Press, 1998. 541 s. ISBN 978-0820320304.
- GOW, A. a kol. 2005. The personality-intelligence interface. In *Personality and Individual Differences*. 2005, roč. 39, s. 751–761.
- GRÁC, J. 1979. *Pohľady do psychológie hodnotovej orientácie mládeže*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1979. 338 s.
- GREENFIELD, P. M. 1999. Cultural Change and Human Development. In *New Directions for Child and Adolescent Development*. 1999, č. 83, s. 37–59.

- GREENFIELD, P. M. 2009. Linking social change and developmental change: Shifting pathways of human development. In *Developmental Psychology*. 2009, roč. 45, č. 2, s. 401–418.
- GREENFIELD, P. M. 2013. The changing psychology of culture from 1800 through 2000. In *Psychological Science*. 2013, roč. 24, s. 1722–1731.
- GREENFIELD, P. M. 2016. Social change, cultural evolution, and human development. In *Current Opinion in Psychology*. 2016, roč. 8, s. 84–92.
- GRIFFIN, K. 1997. *Culture, Human Development and Economic Growth*. Geneva, Paris: UNRISD & UNESCO, 1997.
- HALL, J. a kol. 2010. *A Framework to Measure the Progress of Societies*. OECD Statistics Working Papers, 2010/05. Paris: OECD Publishing, 2010.
- HAMAMURA, T. – XU, Y. 2015. Changes in Chinese culture as examined through changes in personal pronoun usage. In *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2015, roč. 46, s. 930–941.
- HANKISS, E. 1977. *Érték és társadalom*. Budapest: Magveto, 1977. 392 s. ISBN 963-270-547-5.
- HEIDRICH, J. a kol. 2018. *Future Skills: Ansätze zur Vermittlung von Data Literacy in der Hochschulbildung*. Kaiserslautern: Hochschulforum Digitalisierung, 2018.
- HOFSTEDE, G. 2001. *Culture's Consequences*. Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. 2. vyd. London, New Delhi: Sage, Thousand Oaks, 2001. 616 s. ISBN 9780803973244.
- CHATENIER, E. D. a kol. 2010. Identification of competencies for professionals in open innovation teams. In *R&D Management*. 2010, roč. 40, č. 3, s. 271–280.
- CHOUINARD, Y. a kol. 2011. The Sustainable Economy. In *Harvard Business Review*. 2011, s. 52–62.
- INDURKHYA, B. a kol. 2008. Experiments with a creativity support system based on perceptual similarity. In *New Trends in Software Methodologies. Tools and Techniques*. Amsterdam: IOS Press, 2008.
- INGLEHART, R. – WELZEL, C. 2005. *Modernization, Cultural Change and Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005. 344 s. ISBN 978-0521609715.
- INGLEHART, R. 1997. *Modernization and Postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton: Princeton University Press, 1997. 464 s. ISBN 978-0691011806.

- INGLEHART, R. 2000. Globalization and Postmodern Values. In *The Washington Quarterly*. 2000, s. 215–228.
- INGLEHART, R. – KLINGEMANN, H. D. 2000. Genes, Culture, Democracy and Happiness. In *Subjective Well-being Across Cultures*. Cambridge: MA MIT Press, 2000, s. 162–185.
- INGLEHART, R. 2003. *Human Values and Social Change: Findings from the Values Surveys*. Brill, Leiden, 2003. 286 s. ISBN 978-9004128101.
- INGLEHART, R. 2008. Changing Values among western Publics from 1970 to 2006. In *West European Politics*. 2008, roč. 31, č. 1-2, s. 130–146.
- INNIS, H. A. 1951. *The Bias of Communication*. Toronto: University of Toronto Press, 1951. 226 s. ISBN 978-0802068392.
- JACKSON, S. a kol. 2010. What Is the Systems Approach? In *INSIGHT*. 2010, roč. 13, č. 1, s. 41–43.
- KATZ, D. 1960. The functional approach to the study of attitudes. In *Public Opinion Quarterly*. 1960. roč. 24, č. 2, s. 163–204.
- KICKUL, J. – NEUMAN, G. 2000. Emergent leadership behaviors: The function of personality and cognitive ability in determining teamwork performance and Ksas. In *Journal of Business and Psychology*. 2000, roč. 15, č. 1, s. 27–51.
- KOEHN, S. a kol. 2013. Flow State in Self-Paced and Externally-Paced Performance Contexts: An Examination of the Flow Model. In *Psychology of Sport and Exercise*. 2013, roč. 14, č. 6, s. 787–795.
- KOHLBERG, L. 1976. Moral Stages and Moralization: The Cognitive-Developmental Approach. In LICKONA, J. (ed.). 1976. *Moral Development Behavior: Theory, Research and Social Issues*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1976.
- KOTLER, P. 2021. *My Life as a Humanist*. Kotler Impact, 2021. ISBN 979-8777922434.
- KUČEROVÁ, S. 1996. *Človek. Hodnoty. Výchova*. Prešov: Grafotlač, 1996. 231 s. ISBN 80-85668-34-3.
- KUSÁ, Z. – TÍŽIK, M. 2009. *Výskum európskych hodnôt 1991 – 1999 – 2008 – slovenská a česká spoločnosť*. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2009.
- LEONARDI, P. 2021. Picking the Right Approach to Digital Collaboration. In *MIT Sloan Management Review*. 2021, roč. 62, č. 2, s. 1–7.
- LEWIS, W. 1948. *America and Cosmic Man*. London: Nicholson & Watson, 1948. 231 s.
- LIPOVETSKY, G. 1999. *Soumrak povinnosti: bezbolestná etika nových demokratických časů*. Praha: Prostor, 1999. 311 s. ISBN 80-7260-008-7.

- MANDINACH, E. B. – GUMMER, E. S. 2013. A Systemic View of Implementing Data Literacy in Educator Preparation. In *Educational Researcher*. 2013, roč. 42, č. 1, s. 30–37.
- MANDZELA, M. 2004. Fakty, hodnoty a etika. In *Filozofia*. 2004, roč. 59, č. 9, s. 654–664.
- McCORT, D.J. – MALHOTRA, N. K. 1993. Culture and Consumer Behavior: Toward an Understanding of Cross-Cultural Consumer Behavior in International Marketing. In *Journal of International Consumer Marketing*. 1993, roč. 6, č. 2, s. 48.
- McELROY, T. – DOWD, E. 2007. Susceptibility to anchoring effects: How openness-to-experience influences responses to anchoring cues. In *Judgment and Decision Making*, roč. 2, č. 1, s. 48–53.
- McKINLEY, T. 1997. *Cultural Indicators of Development*. UNRISD and UNESCO, 1997. ISSN 1020-5381.
- McLUHAN, M. 1962. *Gutenberg Galaxy: The Making of Typographic Man*. Toronto: University of Toronto Press, 1962. 294 s. ISBN 978-0802060419.
- MLÁDKOVÁ, L. 2004. *Manažment znalostí v praxi*. Praha: Profesional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-51-7.
- MONETA, G. B. – CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. 1996. The Effect of Perceived Challenges and Skills on the Quality of Subjective Experience. In *Journal of Personality*. 1996, roč. 64, č. 2, s. 275–310.
- NAISBITT, J. 1982. *Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives*. New York: Grand Central Publishing, 1982.
- NÉMETH, E. 2021. The Development of Competencies for Employability Digital Competencies : Influence of the Industry 4.0 concept to the digital competencies. In *GiLE Journal of Skills Development*. 2021, roč. 1, č. 2. [online]. [cit. 31-12-2021]. Dostupné na: <<https://gjsd.gile-edu.org/index.php/home/article/view/2-nemeth-nemeth-szep-68-81>>.
- NOLL, C. – WILKINS, M. 2002. Critical skills of IS professionals: A model for curriculum development. In *Journal of Information Technology Education: Research*. 2002, roč. 1, č. 1, s. 143-154.
- OAKES, D.W. 2001. Cognitive ability and personality predictors of training program skill acquisition and job performance. In *Journal of Business and Psychology*. 2001, roč. 15, č. 4, s. 523–548.
- OECD. 2021. *Beyond Academic Learning: First Results from the Survey of Social and Emotional Skills*. OECD, 2021. [online]. [cit. 31-12-2021]. Dostupné na: <<https://doi.org/10.1787/92a11084-en>>.

- OECD. 2019. *Conceptual learning framework: Learning Compass 2030. Future of Education and Skills 2030*. OECD, 2019. [online]. [cit. 31-12-2021]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_concept_note.pdf>.
- PIAGET, J. 1967. *Six Psychological Studies*. London: University of London Press, 1967. 192 s. ISBN 978-0394445694.
- PUTNOVÁ, A. – SEKNIČKA, P. 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada, 2016. 200 s. ISBN 978-80-247-5545-8.
- RIFKIN, J. 1995. *The end of work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G. P. Putnam's Sons, 1995. 336 s. ISBN 978-0874778243.
- ROBERTSON, R. 1992. *Globalization. Social Theory and Global Culture*. London: Sage, 1992. 224 s. ISBN 978-0803981874.
- ROCCAS, S. a kol. 2002. The Big Five personality factors and personal values. In *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2002, roč. 28, s. 789–801.
- RODIN, J. 2014. *The Resilience Dividend: Being strong in a world where things go wrong*. New York: Rockefeller Foundation, 2014. ISBN 979-8200617593.
- ROGERS, E. M. 1995. *Diffusion of Innovations*. The Free Press, 1995. 518 s. ISBN 978-0029266717.
- ROGERS, R. R. 2001. Reflection in higher education: a concept analysis. In *Innovative Higher Education*. 2001, roč. 26, č. 1, s. 37–57.
- ROHAN, M. J. 2000. A rose by any name? The values construct. In *Personality and Social Psychology Review*. 2000, 4, s. 255–277.
- ROKEACH, M. 1968. *Beliefs, attitudes, and values*. San Francisco: Jossey-Bass, 1968. 214 s. ISBN 978-0875890135.
- ROKEACH, M. 1973. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973. 438 s. ISBN 978-0029267509.
- RUNCO, M. A. 2004. Creativity. In *Annual review of psychology*. 2004, roč. 55, s. 657–687.
- RUNCO, M. A. – ACAR, S. 2012. Divergent thinking as an indicator of creative potential. In *Creativity Research Journal*. 2012, roč. 24, s. 66–75.
- ŘÍČAN, P. 2010. *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2010. 208 s. ISBN 9788024731339.
- SANTOS, C. H. a kol. 2017. Global Increases in Individualism. In *Psychological Science*. 2017, roč. 28, č. 9, s. 1228–1239.
- SAWYER, R. K. 2006. *Explaining Creativity: The sciences of human innovation*. Oxford: Oxford University Press, 2006. 368 s. ISBN 0195304454.

- SAWYER, R. K. a kol. 2003. *Creativity and Development*. New York: Oxford University Press, 2003. 244 s. ISBN 978-0195149005.
- SCHAFFER, D. – BRODY, G. H. 1981. Parental and Peer Influences on Moral Development. In HENDERSON, R. W. (ed.). 1981. *Parent-Child Interaction*. New York: Academic Press, 1981. 352 s. ISBN 978-1483260730.
- SCHOON, I. – CHENG, H. 2011. Determinants of political trust: A life time learning model. In *Journal of Developmental Psychology*. 2011, roč. 47, s. 619–631.
- SCHÜLER, J. – BRUNNER, S. 2009. The rewarding effect of flow experience on performance in a marathon race. In *Psychology of Sport and Exercise*. 2009, roč. 10, č. 1, s. 168–174.
- SCHUMPETER, A. J. 1950. *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper Brothers, 1950.
- SCHUURMAN, D. a kol. 2016. Living Labs as open innovation systems for knowledge exchange: solutions for sustainable innovation development. In *International Journal of Business Innovation and Research*. 2016, roč. 10, č. 2–3, s. 322–340.
- SCHWARTZ, S. H. – BILSKY, W. 1987. Toward a Psychological Structure of Human Values. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987, roč. 53, s. 550–562.
- SCHWARTZ, S. H. 1992. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In ZANNA, M. (ed.). 1992. *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1992, s. 1–65.
- SCHWARTZ, S. H. 2004. Mapping and interpreting cultural differences around the world. In *Comparing cultures, dimensions of culture in a comparative perspective*. 2004, s. 43–73.
- SCHWARTZ, S. H. 2006. Basic human values: Theory, methods, and applications. In *Jerusalem Hebr. Univ.* 2006, roč. 48, s. 49–71.
- SCHWARTZ, S. H. 2007. Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In *Measuring attitudes cross-nationally: lessons from the European Social Survey*. London: Sage, 2007. ISBN 978-1412919814, s.169–203.
- SCHWARTZ, S. H. 2012. An overview of the Schwartz theory of basic values. In *Psychology and Culture*. 2012, roč. 11, s. 12–13.
- SENGE, P. M. 2006. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, Currency, 2006.
- SHANE, S. 1995. Uncertainty Avoidance and the Preference for Innovation Championing Roles. In *Journal of International Business Studies*. 1995, roč. 26, č. 1, s. 47 – 68.
- SILVIA, P. J. 2015. Intelligence and creativity are pretty similar after all. In *Educational Psychology Review*. 2015, roč. 27, s. 599–606.

- SINGH, G. – SINGH, S. 2008. Malaysian graduates' employability skills. In *UNITAR e-Journal*. 2008, roč. 4, č. 1, s. 15–45. [online]. [cit. 09-09-2022]. Dostupné na: <http://repository.um.edu.my/66328/1/UNITAR%20E-JOURNAL_Gurvinder%20%26%20Sharan.pdf>.
- PRITCHARD, J. 2013. *The importance of soft skills in entry-level employment and postsecondary success: Perspectives from employers and community colleges*. Seattle, WA: Seattle Jobs Initiative, 2013.
- STERNBERG, R. J. 2006. The nature of creativity. In *Creativity Research Journal*. 2006, roč. 18, s. 87–98.
- TANI, M. a kol. 2018. The system thinking perspective in the open-innovation research: A systematic review. In *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. 2018, roč. 4, č. 3, s. 38.
- TERWIESCH, C. - XU, Y. 2008. Innovation contests, open innovation, and multiagent problem solving. In *Management Science*. 2008, roč. 54, č. 9, s. 1529–1543.
- TIWANA, A. – McLEAN, E. R. 2005. Expertise integration and creativity in information systems development. In *Journal of Management Information Systems*. 2005, roč. 22, č. 1, s. 13–43.
- TOFFLER, A. 200. *A harmadik hullám*. Budapest: Typotex, 2000. 575 s. ISBN 978-963-9326-21-7.
- TOURAINÉ, A. 1988. Modernity and cultural specificities. In *International Social Science Journal*. 1988, roč. 40, s. 443–457.
- TROMMSDORFF, G. 2000. Subjective experience of social change in individual development. In *Adversity and challenge in life in the new Germany and in England*. Basingstoke: Macmillan, 2000, s. 87–122.
- TROMMSDORFF, G. 2007. Entwicklung im kulturellen Kontext. In *Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich C Theorie und Forschung, Serie VII Kulturvergleichende Psychologie. Band 2: Kulturelle Determinanten des Erlebens und Verhaltens*. Göttingen: Hogrefe, 2007, s. 435–519.
- UNGAR, M. 2008. Resilience across cultures. In *Br. Journal of Social Work*. 2008, roč. 38, s. 218–235.
- ÚNMS SR. 2019. *Nástroj Samohodnotenia kultúry kvality*. Bratislava: ÚNMS SR, 2019. 94 s. [online]. [cit. 09-09-2022]. Dostupné na: <<https://www.unms.sk/files/docs/om-nastroj-skk-614c5c4b17c8b.pdf>>.

- Van DETH, J. W. – SCARBROUGH, E. 1995. *The Impact of Values*. Oxford: Oxford University Press, 1995. 598 s. ISBN 9780198279570.
- VITÁNYI, I. 2004. A XX. század kulturális kihívásai. In *Ezredforduló*. 2004, roč. 8, č. 3-4, s. 19–23.
- WARD, T. B. 2011. Analogies. In *Encyklopedia of Creativity*. New York: Academic Press, 2011.
- WATSON, J. – CALLINGHAM, R. 2004. Statistical Literacy: From Idiosyncratic to Critical Thinking, s.l.: Curricular Development in Statistics Education. 2004.
- WEBSTER, F. 2002. *Theories of the Information Society*. London: Routledge, 2002. 264 s. ISBN 9780203426265.
- WIELAND, J. 2003. Values Management System ZfW: A New Standard for Values Driven Management. In *Standards and Audits for Ethics Management Systems - The European Perspective*. Heidelberg: Springer, 2003.
- WIELAND, J. 2005. Corporate Governance, Values Management, and Standards. In *The European Perspective, Business & Society*. 2005, č. 44, s. 74–93.
- WILLIAMS, A. C. 2015. *Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills*. Walden University, 2015. [online]. Dostupné na: <<http://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2426&context=dissertations>>.
- WINNER, E. 1982. *Invented worlds: The psychology of the arts*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.
- ZENG, R. – GREENFIELD, P. M. 2015. Cultural evolution over the last 40 years in China: Using the Google Ngram Viewer to study implications of social and political change for cultural values. In *International Journal of Psychology*. 2015, roč. 50, s. 47–55.
- ZUCKERMANN, M. 1979. *Sensation seeking: Beyond the optimal level of arousal*. New York: Edbaum, 1979.

KONTAKT

PhDr. Bc. Zora Németh, LL.M.

Konzultantka pre stratégiu, rozvoj a Compliance

e-mail: dr.zora.nemeth@gmail.com,

Bc. Attila Németh – phoenix BSC; P.N.L. Elektro, s.r.o., prevádzka Dolný Štál

e-mail: bsc.bscinfo@gmail.com