

VLIV GENERATIVNÍ UMĚLÉ INTELIGENCE NA ROZVOJ KARIÉROVÝCH KOMPETENCÍ VYSOKOŠKOLSKÝCH STUDENTŮ GENERACE Z

Trávníčková Hana

Sekce - EKONOMIKA,

Fakulta ekonomická, 4. ročník

Doktorský studijní program – PODNIKOVÁ EKONOMIKA A MANAGEMENT

Abstrakt: Práce se zabývá rozvojem kariérových kompetencí vysokoškolských studentů generace Z (VŠ generace Z) v kontextu generativní umělé inteligence (GenAI). Cílem je navrhnout a ověřit model zkoumající vztahy mezi AI vnímáním a kariérovými kompetencemi a formulovat doporučení pro podniky a VŠ generaci Z jako budoucí zaměstnance. Smíšený výzkumný design kombinuje polostrukturované rozhovory, tematickou analýzu, analýzu sekundárních dat a dotazníková šetření realizovaná mezi VŠ generací Z z České republiky (ČR), Německa a Taiwanu a mezi manažery (n = 500). Strukturální model (SEM) byl ověřen na reprezentativním vzorku VŠ generace Z v České republice (n = 400). Výsledky ukazují, že nejsilnější vliv na rozvoj kariérových kompetencí má informální učení a digitální gramotnost. Současně byl identifikován negativní vztah mezi AI vnímáním a kariérovými kompetencemi, který naznačuje, že GenAI je VŠ generací Z vnímána nejen jako příležitost, ale i jako hrozba. Práce přináší přínosy pro teorii i praxi digitální transformace v ČR.

Klíčová slova: AI vnímání, umělá inteligence, digitální gramotnost, generace Z, generativní umělá inteligence, informální učení, kariérové kompetence, strukturální modelování (SEM), Teorie inteligentní kariéry.

Úvod

Generativní umělá inteligence (GenAI) v současné době významně ovlivňuje transformaci podniků po celém světě (Cazzaniga et al. 2024; World Economic Forum 2026), rozvoj zaměstnanců a vzdělávání (OECD 2026b; Farrelly a Baker 2023), kompetence vysokoškolských studentů generace Z (Pallant et al. 2025; Ferdman 2025; Ooi et al. 2025) i procesy informálního učení v podnikovém prostředí (Brynjolfsson et al. 2025; Ooi et al. 2025). Současně roste nejistota vysokoškolských studentů generace Z spojená s možným snižováním počtu juniorských pracovních pozic v důsledku implementace GenAI (World Economic Forum 2026).

Organizace stále více požadují zaměstnance schopné adaptace na technologické změny, kontinuálního učení a efektivní práce s digitálními nástroji (OECD 2026a; Ooi et al. 2025) i v souvislosti s Průmyslem 4.0 (Mařík a Keil 2024; Eger a Žižka 2024) a Průmyslem 5.0 (Adel 2022). Současně roste význam digitálních a přenositelných kompetencí, které jsou považovány za klíčové předpoklady dlouhodobé zaměstnatelnosti a kariérové adaptability (Brauner et al. 2025; Bressler a Bressler 2023). Přesto stále chybí empirické modely zaměřené na rozvoj kariérových kompetencí vysokoškolských studentů v evropském kontextu GenAI.

Práce se proto zaměřuje na problematiku rozvoje kariérových kompetencí vysokoškolských studentů generace Z (VŠ generace Z) v kontextu GenAI a moderních vzdělávacích metod. Hlavním cílem výzkumu bylo na základě systematické literární rešerše a analýzy dostupných dat navrhnout a ověřit model reflektující vliv generativní umělé inteligence na rozvoj kariérových kompetencí vysokoškolských studentů generace Z a formulovat doporučení pro jejich rozvoj v podnikovém prostředí.

Príspevek predstavuje dĺží výstupy disertační práce zaměřené na problematiku kariérových kompetencí vysokoškolských studentů v kontextu GenAI. V následující kapitole jsou stručně popsána teoretická východiska a klíčové pojmy pro hlavní výstup práce, kterým je strukturální model SEM. Metodika výzkumu je uvedena v kapitole 2 a hlavní výstupy práce v kapitole 3. Výsledky a doporučení jsou stručně shrnuty v kapitole 4. Práce přináší přínosy jak v teoretické, tak aplikační rovině, zejména v oblasti rozvoje kariérových kompetencí, digitální gramotnosti a informálního učení budoucích absolventů vysokých škol v českém podnikovém prostředí.

1 Teorie inteligentní kariéry

Teoretickým východiskem práce je Teorie inteligentní kariéry (Intelligent Career Theory), která interpretuje kariéru prostřednictvím dimenzí „Proč“, „Jak“ a „S kým“ (Akkermans et al. 2013; Arthur et al. 1995; Jo et al. 2024). V podmínkách rozvoje generativní umělé inteligence se význam těchto dimenzí dále zvyšuje, protože jednotlivci musí být schopni kontinuálně rozvíjet své znalosti, adaptovat se na nové technologie a reagovat na změny pracovního prostředí (OECD 2026b; Farrelly a Baker 2023).

Na základě systematické literární rešerše, sekundární analýzy dat a vlastních výzkumných šetření autorky byl navržen výzkumný model zaměřený na vztahy mezi AI vnímáním (AIA), digitální gramotností (DL), informálním učením (IL) a kariérovými kompetencemi (CC) reflektující vztahy VŠ generace Z v kontextu GenAI, které jsou vysvětleny v následujících podkapitolách.

1.1 AI vnímání a digitální gramotnost

AI vnímání (z anglického AI awareness) představuje subjektivní vnímání dopadů GenAI na pracovní uplatnění, zaměstnatelnost a profesní budoucnost jednotlivce. Konstrukce vychází z konceptu STARA (Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms), který zkoumá obavy jednotlivců z dopadů inteligentních technologií na pracovní pozice, kompetence, podniky i jednotlivá odvětví (Brougham a Haar 2018). AI vnímání významně ovlivňuje kariérní adaptabilitu zaměstnanců a jejich připravenost rozvíjet nové kompetence potřebné pro digitální ekonomiku (Kong et al. 2021). Obdobný výzkum se zaměřil na vztahy mezi AI vnímáním, informálním učením a kariérní adaptabilitou zaměstnanců v asijském kontextu zaměstnanců (Kong et al. 2024). V české odborné literatuře tento pojem není prozatím ukotven a práce přináší tak i zavedení české terminologie k anglickému pojmu AI awareness.

Digitální gramotnost představuje schopnost efektivně využívat digitální technologie, pracovat s informacemi a aplikovat digitální nástroje v pracovním i vzdělávacím prostředí (World Economic Forum 2025; Zounek et al. 2021). Význam digitální gramotnosti dále posiluje rozvoj generativní umělé inteligence, která mění způsob práce s informacemi, komunikace i samotné formy vzdělávání. OECD (2026) upozorňuje, že schopnost efektivně využívat digitální technologie a AI nástroje bude klíčovým předpokladem adaptability pracovníků v budoucí ekonomice. V této práci byla digitální gramotnost operacionalizována prostřednictvím sebehodnotících otázek zaměřených na čtyři oblasti (Scoupe et al. 2023).

1.2 Informální učení a moderní metody rozvoje

Informální učení představuje každodenní proces osvojování znalostí, zkušeností a dovedností mimo formálně organizované vzdělávání, například prostřednictvím pozorování,

experimentování, komunikace, zpětné vazby nebo samostudia (Cangialosi et al. 2023; Kong et al. 2024). V prostředí rychlých technologických změn a nástupu GenAI nabývá informální učení stále většího významu, protože umožňuje rychlou adaptaci na nové technologie a průběžný rozvoj kompetencí (Trávníčková 2026).

Zařazení informálního učení do modelu vychází nejen z aktuálních výzkumů zaměřených na kontinuální a sebeřízené vzdělávání, ale také z vlastních analýz autorky zaměřených na trendy metod rozvoje zaměstnanců v Evropě. Tyto analýzy ukázaly, že Česká republika dlouhodobě zaostává zejména v oblastech samostudia, e-learningu a dalších rozvojových aktivit založených na individuálním nebo neřízeném vzdělávání bez přímé role lektora (Trávníčková a Maršíková 2023). Informální učení proto představuje významný faktor adaptability zaměstnanců i vysokoškolských studentů generace Z v podmínkách digitální transformace. GenAI současně umožňuje další personalizaci vzdělávání například prostřednictvím automatizované tvorby obsahu nebo individualizace vzdělávacích aktivit (De Grip 2024).

1.3 Kariérové kompetence

Kariérové kompetence představují soubor znalostí, schopností a postojů umožňujících jednotlivci efektivně řídit vlastní profesní dráhu a dlouhodobě rozvíjet zaměstnatelnost v proměnlivém pracovním prostředí (Akkermans et al. 2013; Arthur et al. 1995; Jo et al. 2024). Kariérové kompetence zahrnují schopnost reflektovat profesní cíle, rozvíjet vlastní znalosti a dovednosti, budovat profesní vztahy a aktivně reagovat na změny trhu práce.

Jo et al. (2024) upozorňují, že v prostředí digitální transformace a rozvoje AI získávají kariérové kompetence nový význam, protože pracovníci budoucnosti budou muset kombinovat odborné znalosti s digitálními, adaptačními a sociálními kompetencemi. V navrženém modelu představují kariérové kompetence endogenní proměnnou ovlivněnou AI vnímáním, digitální gramotností a informálním učením.

Na základě uvedených teoretických východisek byl navržen výzkumný model reflektující vztahy mezi AI vnímáním, digitální gramotností, informálním učením a kariérovými kompetencemi vysokoškolských studentů generace Z. Následující kapitola se zabývá metodikou výzkumu a postup ověření navrženého strukturálního modelu SEM.

2 Metodika výzkumu






Empirická část příspěvku využívá smíšený výzkumný design kombinující kvalitativní a kvantitativní přístup. Cílem výzkumu bylo navrhnout a empiricky ověřit model reflektující vliv generativní umělé inteligence na rozvoj kariérových kompetencí vysokoškolských studentů generace Z a současně formulovat doporučení pro jejich rozvoj v podnikovém prostředí. Výzkum vycházel ze systematické literární rešerše, analýzy sekundárních dat a vlastních empirických šetření realizovaných v České republice i v mezinárodním prostředí. Výzkum tak propojuje kvalitativní a kvantitativní přístup s cílem komplexně analyzovat problematiku kariérových kompetencí v kontextu GenAI.

Metodika práce zahrnovala několik navazujících výzkumných etap. Nejprve byla realizována literární rešerše zaměřená na problematiku kariérových kompetencí, digitální gramotnosti, AI vnímání a informálního učení. Současně byla provedena analýza sekundárních dat z mezinárodních databází Eurostat, OECD, World Economic Forum, Deloitte a Ipsos. Následně byl realizován kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů se

zástupci podniků (n = 8) a VŠ generace Z (n = 7) a dále byla provedena tematická obsahová analýza výroků respondentů z evropského a asijského prostředí (n = 476).

Kvantitativní část výzkumu byla realizována prostřednictvím dotazníkového šetření metodou CAWI. Byla provedena mezinárodní komparace studentů ekonomických oborů z České republiky, Německa a Taiwanu (n = 476). Poté byl sesbírán reprezentativní vzorek VŠ generace Z v České republice ve věku 18 až 30 let (n = 400). V rámci posílení kontextu výzkumu byl proveden i reprezentativní sběr dat mezi 500 vedoucími pracovníky s minimálně jedním podřízeným v České republice.

Klíčovými metodami práce jsou konfirmační faktorová analýza (CFA) a strukturálního modelování (SEM). Přehled metodiky provedeného výzkumu je uveden na obrázku 1.

				
Literární rešerše, sekundární data	Kvalitativní výzkum	Kvantitativní výzkum		
Vědecké databáze - WoS, Scopus aj.	Polostrukturované rozhovory HR n=8; VŠ n=7;	Výzkum v České republice	Mezinárodní srovnání	CFA a SEM analýza
Sekundární zdroje - CVTS (Eurostat), - WEF, - Deloitte, - Ipsos aj.	Tematická analýza VŠ n=56; EKO VŠ CZ, TW, DE n=476	Dotazník CAWI - ČR VŠ studenti n=84; VŠ HR studenti n=79; Manažeři n=500; Shluková analýza VŠ TUL n=161	Dotazník CAWI - VŠ ekonomických oborů (EKO) n=467, z toho: ČR (CZ) n=157 Německo (DE) n=162 Taiwan (TW) n=157	Reprezentativní data ČR z 10/2025 VŠ generace Z od 18 do 30 let n=400

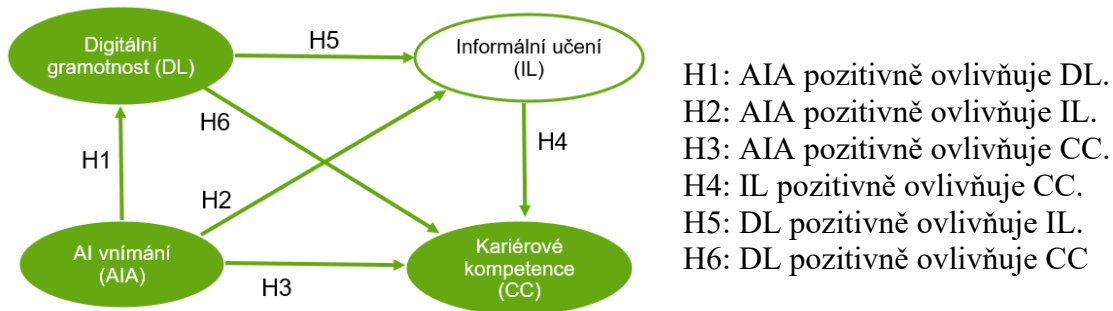
Obrázek 1: Metodika práce

Zdroj: vlastní zpracování

Metodika umožnila propojit teoretická východiska s empirickým ověřením vztahů mezi AI vnímáním, digitální gramotností, informálním učením a kariérovými kompetencemi vysokoškolských studentů generace Z. Kombinace kvalitativního a kvantitativního přístupu současně umožnila zachytit komplexnost problematiky rozvoje kompetencí v kontextu GenAI v podnikovém prostředí. Následující kapitola se věnuje návrhu a ověření SEM modelu jako jednomu z klíčových výstupů výzkumu.

3 Návrh a ověření SEM modelu

Model pracuje se třemi exogenními proměnnými, a to AI vnímáním (AIA), digitální gramotností (DL) a informálním učením (IL). Informální učení současně vystupuje jako mediátor vztahu mezi digitální gramotností a kariérovými kompetencemi. Endogenní proměnnou modelu jsou kariérové kompetence (CC). Návrh výzkumného modelu včetně formulovaných hypotéz je uveden na obrázku 2.



Obrázek 2: Návrh výzkumného modelu pro SEM

Zdroj: vlastní zpracování

Model byl následně ověřen na reprezentativním vzorku vysokoškolských studentů generace Z v České republice ($n = 400$). Analýza dat byla realizována pomocí konfirmační faktorové analýzy (CFA) a strukturálního modelování SEM. Při hodnocení modelu byly sledovány ukazatele reliability, konvergentní validity a kvality modelu. Vybrané validační ukazatele uvádí Tabulka 1.

Tabulka 1: Vybrané validační ukazatele SEM modelu.

Ukazatel	Doporučená hodnota	Výsledek
CFI	$\geq 0,90$	0,946
TLI	$\geq 0,90$	0,939
RMSEA	$\leq 0,08$	0,041

Zdroj: vlastní zpracování

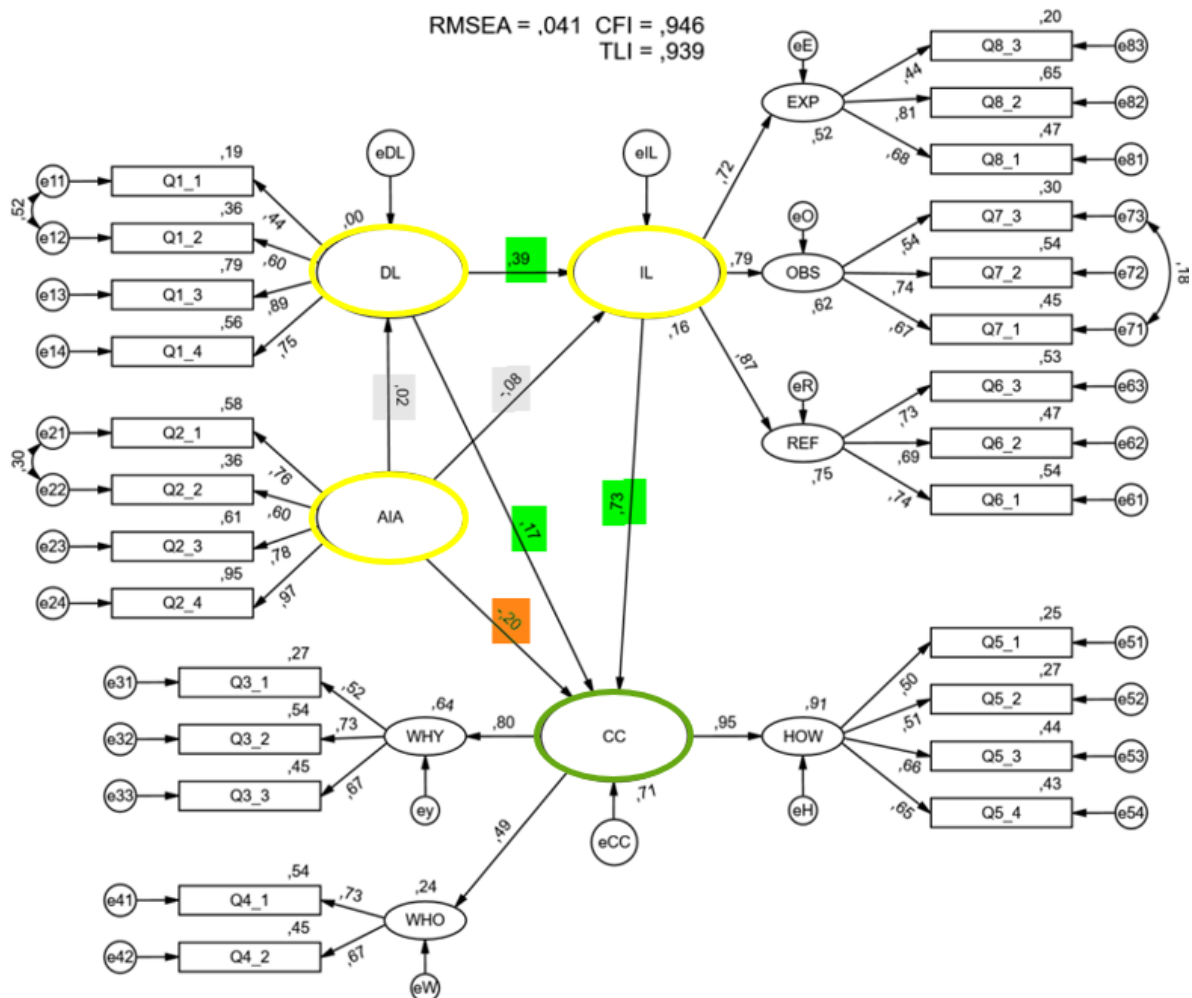
Hodnoty validačních ukazatelů potvrzují velmi dobrou kvalitu navrženého modelu a vhodnost jeho využití pro analýzu vztahů mezi AI vnímáním, digitální gramotností, informálním učení a kariérovými kompetencemi vysokoškolských studentů generace Z. Výsledky modelu se zabývá následující kapitola.

4 Výsledky výzkumu

Výsledky SEM modelu ukázaly, že hypotézy H1 a H2 nebyly statisticky potvrzeny. Naopak byla potvrzena významná role informálního učení jako klíčového mechanismu rozvoje kariérových kompetencí (H4). Informální učení současně působilo jako mediátor vztahu mezi digitální gramotností a kariérovými kompetencemi. Přestože byl potvrzen statisticky významný vztah mezi digitální gramotností a kariérovými kompetencemi (H6), výsledky ukazují, že klíčovým mechanismem jejich rozvoje zůstává informální učení.

Nejsilnější vztah byl potvrzen mezi informálním učení a kariérovými kompetencemi ($\beta = 0,725$; H4). Významný pozitivní vztah byl identifikován také mezi digitální gramotností a informálním učení ($\beta = 0,392$; H5) a mezi digitální gramotností a kariérovými kompetencemi ($\beta = 0,172$; H6).

Naopak u AI vnímání byl prokázán negativní vztah ke kariérovým kompetencím ($\beta = -0,199$; H3). Výsledný strukturální model je uveden na obrázku 3.



Obrázek 3: Výsledky SEM modelu

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky současně potvrzují rostoucí význam informálního učení v kontextu rozvoje kompetencí budoucnosti. Informální učení představuje flexibilní formu rozvoje umožňující rychlou adaptaci na technologické změny a efektivní využívání digitálních nástrojů včetně generativní umělé inteligence. Současně se ukázalo, že samotná digitální gramotnost není dostačující bez aktivního zapojení studentů do procesu kontinuálního učení.

5 Doporučení pro podniky a VŠ generaci Z

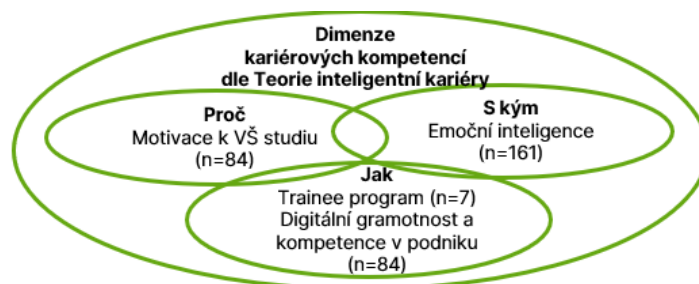
Významným přínosem práce je rovněž identifikace výzkumné mezery v oblasti vztahu AI vnímání, informálního učení a kariérových kompetencí vysokoškolských studentů v evropském kontextu. Výsledky SEM potvrzují význam rozvoje digitálních kompetencí a informálního učení v souvislosti s GenAI v České republice.

Významným zjištěním práce je doložení statisticky významné role informálního učení ve vztahu ke kariérovým kompetencím. Dále pak byl doložen vztah mezi digitální gramotností a informálním učení a kariérovými kompetencemi. Významným přínosem je zjištění negativního vztahu AI vnímání ke kariérovým kompetencím. Výsledky naznačují, že vysokoškolští studenti generace Z mohou vnímat GenAI nejen jako příležitost, ale také jako faktor ohrožující jejich budoucí pracovní uplatnění. Tento závěr koresponduje s aktuálními

diskusemi o vlivu AI na juniorská pracovní místa a zaměstnatelnost absolventů (Deloitte 2025; World Economic Forum 2026).

Dílčí výzkumy současně potvrdily rostoucí význam digitálních kompetencí, adaptability a moderních forem vzdělávání v prostředí rychlých technologických změn. Z dlouhodobého hlediska české firmy málo využívají rozvojové metody využívající informální učení, a to je v rámci samostudia, e-learningu nebo zaškolování na pracovišti a interakce mezi kolegy (Trávníčková 2026).

V rámci výzkumu kariérových kompetencí v rámci Teorie inteligentní kariéry byla zkoumána VŠ generace Z z několika pohledů, jak ukazuje obrázek 4.



Obrázek 4: Realizované dílčí empirické šetření mezi VŠ generací Z v ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě těchto dílčích šetření, provedených analýz a SEM modelu byla autorkou formulována následující doporučení. Pro vysokoškolské studenty generace Z je klíčové aktivně vyhledávat příležitosti k informálnímu učení, rozvíjet digitální kompetence a získávat praktické i mezinárodní zkušenosti (Trávníčková et al. 2025). Současně je důležité přistupovat ke GenAI kriticky a rozvíjet schopnost efektivní a odpovědné práce s těmito nástroji.

V rámci podniků by zejména české firmy měly systematicky podporovat rozvoj informálního učení zaměstnanců a vytvářet prostředí podporující sdílení znalostí, mentoring, experimentování nebo využívání dalších vzdělávacích metod jako je samostudium a e-learning, kroužky kvality nebo návštěva konferencí a workshopů, ve kterých jsou v rámci evropského pohledu dlouhodobě na posledním místě (Trávníčková a Maršíková 2023). Současně by měla být v podniku pro zvýšení i vlastní konkurenceschopnosti věnována větší pozornost rozvoji digitální gramotnosti, efektivní práci s GenAI nástroji a podpořeno informální učení, které má pozitivní vztah i k rozvoji komplexních kompetencí, jako jsou kariérové kompetence.

Závěr

Práce se zabývá rozvojem kariérových kompetencí vysokoškolských studentů generace Z v kontextu generativní umělé inteligence. Výzkum propojil oblast rozvoje zaměstnanců v podniku, kariérových kompetencí VŠ generace Z a GenAI v kontextu Průmyslu 4.0 a 5.0 a současně analyzoval specifika vysokoškolské generace Z jako budoucích zaměstnanců.

Hlavním přínosem práce je návrh a empirické ověření SEM modelu reflektujícího vztahy mezi AI vnímáním, digitální gramotností, informálním učení a kariérovými kompetencemi VŠ generace Z. Výsledky potvrdily význam informálního učení a digitální gramotnosti pro

rozvoj kariérových kompetencí a současně poukázaly na negativní vztah mezi AI vnímáním a kariérovými kompetencemi studentů.

Přínosem práce je také identifikace výzkumné mezery v mezinárodní a české odborné literatuře zaměřené na kariérové kompetence VŠ generace Z v podmínkách GenAI a rozšíření české terminologie v oblasti AI vnímání a kariérových kompetencí. Významným přínosem je také propojení kvalitativního a kvantitativního výzkumu, realizace mezinárodního šetření a využití reprezentativního vzorku respondentů v České republice.

Výsledky přinášejí využitelné poznatky pro podniky, do kterých nyní vstupuje generace Z jako budoucí pracovní síla v prostředí digitální transformace. Současně práce otevírá prostor pro další výzkum, mezinárodní spolupráci a navazující projekty zaměřené na kariérové kompetence v době digitální transformace a AI. V kontextu demografických změn, zavádění GenAI a dalších technologií roste tlak na jednotlivce i podniky aktivně rozvíjet schopnost řídit vlastní kariéru a adaptovat se na proměnlivé požadavky trhu práce.

Literatura

ADEL, Amr, 2022. Future of industry 5.0 in society: human-centric solutions, challenges and prospective research areas. *Journal of Cloud Computing*. Online. **11**(1), 40. ISSN 2192-113X. Dostupné z: doi:10.1186/s13677-022-00314-5

AKKERMANS, Jos; Veerle BRENNINKMEIJER; Marthe HUIBERS a Roland W. B. BLONK, 2013. Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*. Online. **40**(3), 245–267. ISSN 0894-8453. Dostupné z: doi:10.1177/0894845312467501

ARTHUR, Michael B.; Priscilla H. CLAMAN; Robert J. DEFILLIPPI a Jerome ADAMS, 1995. Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive*. Online. **9**(4), 7. ISSN 10795545. Dostupné z: doi:10.5465/ame.1995.9512032185

BRAUNER, Sonja; Matthias MURAWSKI a Markus BICK, 2025. The development of a competence framework for artificial intelligence professionals using probabilistic topic modelling. *Journal of Enterprise Information Management*. Online. **38**(1), 197–218. ISSN 1741-0398. Dostupné z: doi:10.1108/JEIM-09-2022-0341

BRESSLER, Martin S. a Mark E. BRESSLER, 2023. New Tactics for the Rapidly Changing Business Environment: How Cognitive Flexibility Can Help Small Business Withstand the Next Storm. *American Journal of Management*. Online. **23**(3) [vid. 2026-04-25]. ISSN 2165-7998. Dostupné z: doi:10.33423/ajm.v23i3.6424

BROUGHAM, David a Jarrod HAAR, 2018. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management and Organization*. Online. **24**(2), 239–257. ISSN 18333672. Dostupné z: doi:10.1017/jmo.2016.55

BRYNJOLFSSON, Erik; Danielle LI a Lindsey RAYMOND, 2025. Generative AI at Work*. *QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS*. Online. **140**(2), 889–942. ISSN 0033-5533. Dostupné z: doi:10.1093/qje/qjae044

CANGIALOSI, Nicola; Carlo ODOARDI; Marco PEÑA-JIMENEZ a Mirko ANTINO, 2023. Diversity of Social Ties and Employee Innovation: The Importance of Informal Learning and

Reciprocity. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Online. **39**(2), 65–74. ISSN 1576-5962, 2174-0534. Dostupné z: doi:10.5093/jwop2023a8

CAZZANIGA, Mauro; Florence JAUMOTTE; Longji LI; Giovanni MELINA; Augustus J. PANTON; Carlo PIZZINELLI a Emma ROCKALL, 2024. *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. Online. Washington, D.C: International Monetary Fund. Staff Discussion Notes. ISBN 979-8-4002-6254-8. Dostupné z: doi:10.5089/9798400262548.006

DE GRIP, Andries, 2024. The importance of informal learning at work - On-the-job learning is more important for workers' human capital development than formal training. *IZA World of Labor*. Online. [vid. 2025-11-27]. ISSN 20549571. Dostupné z: doi:10.15185/izawol.162.v2

DELOITTE, 2025. *2025 Gen Z and Millennial Survey*. Online. Dostupné z: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>

EGER, Ludvík a Miroslav ŽIŽKA, 2024. Industry 4.0, digital transformation and human resource management: Emerging themes and research trends in the context of the Visegrad countries. *Oeconomia Copernicana*. Online. **15**(3), 1021–1065. ISSN 2353-1827. Dostupné z: doi:10.24136/oc.3034

FARRELLY, Tom a Nick BAKER, 2023. Generative Artificial Intelligence: Implications and Considerations for Higher Education Practice. *EDUCATION SCIENCES*. Online. **13**(11). Dostupné z: doi:10.3390/educsci13111109

FERDMAN, Avigail, 2025. AI deskilling is a structural problem. *AI & SOCIETY*. Online. [vid. 2026-01-14]. ISSN 0951-5666, 1435-5655. Dostupné z: doi:10.1007/s00146-025-02686-z

JO, Hyeonah; Minji PARK a Ji Hoon SONG, 2024. Career competencies: an integrated review of the literature. *European Journal of Training and Development*. Online. **48**(7/8), 805–832. ISSN 20469012. Dostupné z: doi:10.1108/EJTD-04-2023-0052

KONG, Haiyan; Xinyu JIANG; Xiaoge ZHOU; Tom BAUM; Jinghan LI a Jinhan YU, 2024. Influence of artificial intelligence (AI) perception on career resilience and informal learning. *Tourism Review of Aiest - International Association of Scientific Experts in Tourism*. Online. **79**(1), 219–233. ISSN 16605373. Dostupné z: doi:10.1108/TR-10-2022-0521

KONG, Haiyan; Yue YUAN; Yehuda BARUCH; Naipeng BU; Xinyu JIANG a Kangping WANG, 2021. Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Online. **33**(2), 717–734. ISSN 09596119. Dostupné z: doi:10.1108/IJCHM-07-2020-0789

MAŘÍK, Vladimír a Robert KEIL, 2024. *Průmysl 4.0: základ ekonomické transformace ČR*. 1. vydání. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-604-6.

OECD, 2026a. *How Workers Use, or Don't Use, their Skills in the Workplace*. Online. Paris: OECD Publishing. Getting Skills Right [vid. 2026-02-19]. ISBN 978-92-64-43645-9. Dostupné z: doi:10.1787/0e7c6dc9-en

OECD, 2026b. *OECD Digital Education Outlook 2026: Exploring Effective Uses of Generative AI in Education*. Online. Neuvedeno: OECD Publishing. OECD Digital Education Outlook [vid. 2026-03-22]. ISBN 978-92-64-91530-5. Dostupné z: doi:10.1787/062a7394-en

OOI, Keng-Boon; Garry Wei-Han TAN; Mostafa AL-EMRAN; Mohammed A. AL-SHARAFI; Alexandru CAPATINA; Amrita CHAKRABORTY; Yogesh K. DWIVEDI; Tzu-Ling HUANG; Arpan Kumar KAR; Voon-Hsien LEE; Xiu-Ming LOH; Adrian MICU; Patrick MIKALEF; Emmanuel MOGAJI; Neeraj PANDEY; Ramakrishnan RAMAN; Nripendra P. RANA; Prianka SARKER; Anshuman SHARMA; Ching- TENG I; Samuel Fosso WAMBA a Lai-Wan WONG, 2025. The Potential of Generative Artificial Intelligence Across Disciplines: Perspectives and Future Directions. *JOURNAL OF COMPUTER INFORMATION SYSTEMS*. Online. **65**(1), 76–107. ISSN 0887-4417. Dostupné z: doi:10.1080/08874417.2023.2261010

PALLANT, Jessica L.; Janneke BLIJLEVENS; Alexander CAMPBELL a Ryan JOPP, 2025. Mastering knowledge: the impact of generative AI on student learning outcomes. *STUDIES IN HIGHER EDUCATION*. Online. ISSN 0307-5079. Dostupné z: doi:10.1080/03075079.2025.2487570

SCOUBE, Rémi; Inge RÖMGENS a Simon BEAUSAERT, 2023. The development and validation of the student's employability competences questionnaire (SECQ). *Education & Training*. Online. **65**(1), 88–105. ISSN 00400912. Dostupné z: doi:10.1108/ET-12-2020-0379

TRÁVNÍČKOVÁ, Hana, 2026. DIGITAL INFORMAL LEARNING AND THE FUTURE WORKFORCE: CROSS-REGIONAL EVIDENCE. *ACC JOURNAL*. Online. **16**(1), 149–160. ISSN 2232-9633. Dostupné z: doi:10.7251/EMC2601149T

TRÁVNÍČKOVÁ, Hana a Kateřina MARŠÍKOVÁ, 2023. On-the-Job and Off-the-Job Training in European Companies Context. In: Jan MACI; Petra MARESOVA; Krzysztof FIRLEJ a Ivan SOUKAL, ed. *Hradec Economic Days 2023*. Online. s. 747–758 [vid. 2023-11-11]. Dostupné z: doi:10.36689/uhk/hed/2023-01-070

TRÁVNÍČKOVÁ, Hana; Janis PURK; Albrecht LÖHR a Daniela ŠÁLKOVÁ, 2025. Blended Intensive Programme (BIP): New Potential for University Cooperation and Student Development. In: *Academic Coordination Centre (ACC) Conference 2025: Cross-Border Projects and their Contribution to the Development of the University Platform in the Euroregion Neisse*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, s. 149–157. ISBN 978-80-7494-749-0.

WORLD ECONOMIC FORUM, 2025. *Future of Jobs Report 2025*. Online. Geneva: World Economic Forum. ISBN 978-2-940631-90-2. Dostupné z: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

WORLD ECONOMIC FORUM, 2026. *Youth Pulse 2026: Insights From the Next Generation for a Changing World*. Online. [vid. 2026-01-14]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/publications/youth-pulse-2026/>

ZOUNEK, Jiří; Libor JAHUŇÁK; Hana STAUDKOVÁ a Jiří POLÁČEK, 2021. *E-learning: učení (se) s digitálními technologiemi*. 2. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-175-9.