



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra aplikované matematiky a informatiky

Bakalářská práce

Lidský a sociální kapitál ve vybraných zemědělských podnicích

Vypracoval: Lukáš Hrzán
Vedoucí práce: RNDr. Renata Klufová, Ph.D.

České Budějovice 2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Lukáš HRZÁN
Osobní číslo: E14419
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Název tématu: Lidský a sociální kapitál v zemědělských podnicích
Zadávající katedra: Katedra aplikované matematiky a informatiky

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem bakalářské práce je analýza lidského a sociálního kapitálu ve vybraných zemědělských podnicích. Nezbytnou součástí práce je nastínit teoretických přístupů v oblasti lidského a sociálního kapitálu. Z něj se pak bude odvíjet vlastní analytická část (zvolený přístup, volba dat, formulace hypotéz a způsobu jejich ověřování). Data získaná z dotazníkového šetření vybraných podniků poslouží jako základ pro zpracování vlastní analytické části.

Metodický postup:

1. Studium odborné literatury - literární přehled - základní teoretické přístupy k hodnocení lidského a sociálního kapitálu.
2. Stanovení hypotéz.
3. Akvizice dostupných dat.
4. Vlastní analytická část (počítačový model, dílčí analýzy, prognóza).
5. Závěry a obecná doporučení.

Rozsah grafických prací: 20 map či výkresů

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

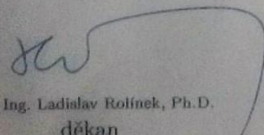
1. Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
2. Folland, S., & Rocco, L. (2014). (eds.) *The Economics of Social Capital and Health*. World Scientific Series in the Global Healthcare Economics and Public Policy, Vol. 2.
3. Hartog, J. (2007). *Human Capital: Advances in Theory and Evidence*. Cambridge University Press.
4. <http://relik.vse.cz/>.
5. Koubek, J. (2011). *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada.
6. Mazouch, P., & Fischer, J. *Lidský kapitál*. Praha: C. H. Beck.
7. Řezňáková, H. (2011). *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing.
8. Šafr, J., & Sedláčková, M. (2006). *Sociální kapitál: koncepty, teorie a metody měření*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Vedoucí bakalářské práce: RNDr. Renata Klufová, Ph.D.

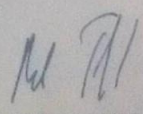
Katedra aplikované matematiky a informatiky

Datum zadání bakalářské práce: 15. ledna 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: 14. dubna 2017


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
STUDENTSKÁ 13 (2)
370 05 České Budějovice


prof. RNDr. Pavel Tlustý, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 22. března 2016

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 11. dubna 2017

.....

Lukáš Hrzán

Poděkování

Chtěl bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce RNDr. Renatě Klufové, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

Abstrakt

Předložená bakalářská práce se zabývá analýzou lidského a sociálního kapitálu ve vybraných zemědělských podnicích. Pojmy lidského a sociálního kapitálu jsou v ekonomii poměrně nově, avšak v dnešní době nabývají na důležitosti. První částí této bakalářské práce je zaměřena na přehled a popis těchto pojmů, jejichž definice zatím není přesně ustálená. Druhá polovina bakalářské práce je věnována analytické části, ve které je zkoumán lidský a sociální kapitál nejen zemědělských podniků, ale i lidský a sociální kapitál jejich vedoucích pracovníků. Jako zdroj dat pro analytickou část byl vytvořen dotazník a také statistické výpočty prováděné v programu SPSS. Hlavními výstupy toho dotazníku jsou informace o tom, jaké typy vedoucích pracovníků se v zemědělských podnicích vyskytují, jaký je vztah mezi jednotlivými ukazateli jejich lidského kapitálu a jak se zemědělské podniky podílejí na veřejné životě.

Klíčová slova:

lidský kapitál, sociální kapitál, zemědělské podniky, vedoucí pracovníci, venkovský prostor

Abstract

The purpose of this bachelor thesis is the analysis of the human and the social capital in chosen agricultural enterprises. The terms of human and social capital are new terms in the economy, but they have gained more importance in these days. The first part of the paper is concentrated on description these terms. In the second part of this thesis there is the analysis of the human and the social capital of the chosen agricultural enterprises and their managers. There were created a questionnaire as main source of data. These data were analyzed in SPSS and there were created calculations and statistics showing significance of data. The main outputs of this paper are information what type of managers working in the agricultural enterprises, what are the relationships between indicators of the human and the social capital and how agricultural enterprises are involved in social life in their area.

Key words:

Human capital, social capital, agricultural enterprises, managers, rural areas

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Lidský kapitál	4
2.1	Dopad lidského kapitálu na člověka, organizaci a společenství	5
2.2	Měření lidského kapitálu.....	6
2.3	Lidské zdroje a venkov	7
3	Sociální kapitál	9
3.1	Hlavní představitelé	9
3.1.1	Bourdieu.....	9
3.1.2	Coleman	10
3.1.3	Putman	10
3.2	Typologie a formy.....	10
3.3	Individuální kapitál	11
3.4	Svazující, přemostující, spojující a korporační kapitál.....	11
3.5	Občanský a vládní sociální kapitál.....	12
3.6	Ekonomické pojetí	13
4	Venkovský prostor.....	14
4.1	Vymezení venkova.....	14
4.2	Aktéři venkovského života.....	16
4.3	Český venkov	17
4.3.1	Kolektivizace	18
4.3.2	Transformace po roce 1989	19
5	Metodika	21
5.1	Dotazníkové šetření.....	21
5.2	Statistické metody	21
5.3	Stanovení hypotéz	25
6	Lidský kapitál	26

6.1	Vzdělání vedoucích pracovníků.....	26
6.2	Věková struktura vedoucích pracovníků.....	28
6.3	Počet odpracovaných let v zemědělství	29
6.4	Lidský kapitál podle vlastnické struktury	31
6.5	Motivace zaměstnanců	35
6.6	Vzdělávání zaměstnanců.....	36
7	Sociální kapitál	38
7.1	Spolupráce podniků a vzdělávacích institucí	38
7.2	Zájmové spolky.....	39
7.3	Aktivita v obci.....	40
7.4	Sociální kapitál podniku.....	42
7.5	Externí firmy	44
7.6	Další činnost podniků.....	45
7.7	Angažování podniku na společenském životě v obci	46
7.8	Vnímání podniku v obci.....	48
8	Hodnocení hypotéz	49
9	Závěr	51
	Seznam použité literatury:	53
	Seznam internetových zdrojů.....	55
	Seznam použitých tabulek:	55
	Seznam použitých grafů:	56
	Příloha.....	57

1 Úvod

V mé bakalářské práci jsem se zabýval tématem Lidského a sociálního kapitálu v zemědělských podnicích. Jedná o poměrně aktuální téma. Pojmy sociální a lidský kapitál píší krátkou historii. Jedná se o nové pojmy, které dosud nejsou pevně definovány. Jednotlivé definice z pohledu nejvýznamnější teoretiků, kteří se zabývají touto problematikou, jsou rozebrány v teoretické části této práce.

Podniky si velmi dobře uvědomují důležitost lidských zdrojů jako prostředku k dosažení podnikových cílů. Kvalitní lidské zdroje mohou podniku poskytnout konkurenční výhodu. V dnešní době je velmi snadné sehnat velké množství informací, ovšem ty nejdůležitější informace zná pouze omezený počet lidí. Ti, kteří mají vazby na tyto lidi, pak mohou mít jistou výhodu. Tento fakt si dnes uvědomují podniky napříč ekonomickými sektory, zemědělské podniky nevyjímaje.

Úroveň lidských zdrojů na venkově se stala oblastí, do které Evropská unie investuje velké množství finančních prostředků. V rámci jednotlivých programů je podporováno předávání znalostí a informační akce, poradenství, a také podpora činnosti mladých zemědělců. Tato podpora lidského a sociálního kapitálu vede ke zlepšení kvality života ve venkovských oblastech a pomáhá k ekonomické stabilizaci těchto oblastí. Rozvoj regionu úzce souvisí s úrovní lidského kapitálu na daném území.

Současné zemědělské podniky hrají v oblasti venkova významnou roli. Kromě vytváření pracovních míst přispívají ke společenskému životu na venkově. Těmito aktivitami napomáhají zabezpečit stabilitu venkovského prostoru.

2 Lidský kapitál

Lidský kapitál je pro ekonomii poměrně nový, ale všemi akceptovaný pojem. S myšlenkou o lidském kapitálu přišel poprvé Adam Smith (1776) ve své knize Bohatství národů. Adam Smith si pohrává s myšlenkou, že na pracovní výkon každého jednoho člověka by nemělo být nahlíženo paušálně, a že existují určité rozdíly ve výstupech jednotlivých zaměstnanců. Tyto výstupy se lišily zejména podle rozdílu v dosaženém vzdělání.

Nejuznávanější definicí lidského kapitálu je Beckerova (1963) definice:

„Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.“

Větší popularizací myšlenky lidského kapitálu dochází k rozšíření pojetí lidského kapitálu. V souvislosti s větší popularitou tohoto pojmu se lidskému kapitálu věnovali i odborníci z jiných než ekonomických kruhů.

Například Bourdieu (1977) definuje lidský kapitál jako: jakoukoli kapacitu schopnou produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné či rozšířené podobě, schopnou nejen akumulace, ale i směny, konverze a rozšíření produkce.

Prvním, kdo se vážněji zabýval lidským kapitálem, a také zavedl tento pojem do praxe, byl známý ekonom Schulz. Ve Spojených státech amerických provedl studii, z jejíchž výsledků opravdu vyplynulo, že podniky, které investovaly do vzdělání a trénování zaměstnanců měly větší zisky než podniky, které investovaly pouze do fyzického kapitálu (Schulz, 1961).

Lidský kapitál můžeme rozdělit na dvě části, které jsou vzájemně propojeny, ovšem dokážeme je od sebe snadno odlišit. Základním lidským kapitálem rozumíme vrozené schopnosti a vlastnosti. Mezi ně můžeme zařadit například schopnosti myšlení (analytického a kritického), ale také i například fyzické předpoklady.

Širším lidským kapitálem rozumíme schopnosti, které získá jedinec během svého dosavadního života (Mazouch & Fišer, 2011, s. 3).

Další myšlenkou, kterou Adam Smith ve své knize vyslovil, je, že návratnost investice do lidského kapitálu je větší než u fyzického kapitálu. Tato myšlenka je založena

na faktu, že tato investice je na celý život a předpokládá se, že toto období je násobně delší než životnost fyzického kapitálu.

Úplnost této myšlenky ovšem zpochybňuje ve své knize Baron & Armstrong (2008). Jako mylné označuje Smithovo tvrzení z důvodu, že firmy nemohou vlastnit lidi a nikde není zaručeno, že zaměstnanec, do kterého podnik investoval, zůstane v podniku až do svého odchodu do důchodu. V historii se podobné migraci zaměstnanců snažili majitelé podniků vyhnout za pomoci dnes již zrušeného otroctví.

Burton-Jones (2011) uvádí ve své knize důležitou poznámku o tom, že s technickým rozvojem se postupně snižuje potřeba lidské práce jako hlavního vstupu. Aby podnik zůstal efektivní, i při technickém rozvoji musí kromě investic do modernizace a údržby fyzického kapitálu, také investovat do svých zaměstnanců, kteří jsou v konečném důsledku rozdílovým faktorem. Investice do lidského kapitálu se vyznačuje i jednou charakteristikou, která je prakticky nemožná u fyzického kapitálu. Touto charakteristikou je schopnost zvýšené hodnoty samogenerování s možností sdílení s ostatními, ať už to jsou nové myšlenky a nápady nebo právě nabyté znalosti a zkušenosti.

2.1 Dopad lidského kapitálu na člověka, organizaci a společenství

Rozšíření lidského kapitálu umožňuje růst znalostí, který přispívá k zvýšení výkonu podniku, ale má také vliv na individuálního člověka a také celou společnost. Podle Sidorkina (2007) si tento fakt většina lidí v dnešní době uvědomuje a věnuje vzdělání více pozornosti než dříve. Jako důkaz může sloužit rozšiřování počtu vysokých škol.

Rozšíření lidského kapitálu jednotlivců má za následek větší možnost zvýšení příjmu jednotlivce, vyšší pozici ve společenském žebříčku a nárůst produktivity jednotlivce. Pro společenství má toto rozšíření také významnou roli, kdy si lidé začnou uvědomovat i jiných hodnot než jenom těch, které zastávali před získáním dalších

znalostí. Příkladem tohoto faktu může být například vývoj lidských práv a svobod, vývoj demokracie a sociální stability (McMahon, 1999).

Pro organizaci má rozvoj lidského kapitálu velký význam. Podnik se svojí aktivitou snaží zvýšit produktivitu zaměstnanců. Kvalifikovaní zaměstnanci lépe hospodaří s dostupnými zdroji, dosahují větší efektivity při stejné pracovní době. Druhým hlediskem je, že podnik může nastavit jednodušší a průhlednější organizační strukturu, podle schopností a vědomostí svých zaměstnanců. Dalším důvodem zvyšování lidského kapitálu je získání konkurenční výhody na trhu (Edvison & Malone, 1997).

2.2 Měření lidského kapitálu

Měření lidského kapitálu není jednoduchou záležitostí, neboť je ovlivněn několika faktory. Zjištění dat, z kterých jsme schopni zjistit lidský kapitál, je poměrně jednoduché. Na druhou stranu jejich vyhodnocení není vůbec snadné. Měření lidského kapitálu by se spíše dalo nazvat jako odhad kapacity jedince. Při hledání ukazatelů lidského kapitálu využíváme převážně ukazatele kvantitativního charakteru (Mazouch & Fišer, 2011, s. 3-12).

Baron & Armstrong (2007) prezentují indikátory, které nám mohou napovědět, jak jednotlivý zaměstnanec přispívá k zisku podniku. Tyto indikátory mohou být však ovlivněny faktory, které je velmi těžké zachytit. Mezi tyto faktory můžeme zařadit například snahu zaměstnance, vztahy mezi zaměstnanci, ztotožněním se s cíli podniku, motivaci, atd.

Důležitým faktorem při měření lidského kapitálu je hodnocení úspěšnosti vzdělávání. Hodnocení slouží k porovnání efektivnosti a smysluplnosti provedeného vzdělávání. Výsledkem hodnocení by mělo být zjištění, jestli vzdělávání splnilo účel. Dále můžeme díky výsledkům hodnocení zjistit vedlejší informace například o silných a slabých stránkách zaměstnance, a tím zjistit, kteří pracovníci jsou schopni dalšího vzdělání a kteří nikoliv.

Úroveň znalostí zaměstnance je jedna z nejnárodnějších částí měření lidského kapitálu. Tyto znalosti se většinou zjišťují pomocí faktografického testu. Zjištění úrovně

znalostí je ovšem pouze část celkového lidského kapitálu. Ke znalostem se musejí přidat i schopnosti a dovednosti (vrozené i získané) a v neposlední řadě také motivace.

Nízká úroveň znalostí nemusí nutně znamenat trvale sníženou kapacitu lidského kapitálu. Pokud jedinec disponuje určitými předpoklady, je schopen nabýt nových znalostí, a tím zvýšit svoji kapacitu.

Ideálním ukazatelem by v případě lidského kapitálu tedy byla kombinace úrovně znalostí a zjištěný potenciál jedince, tyto znalosti rozšiřovat a využívat ve své práci. V současné době můžeme lidský kapitál posuzovat také na základě vzdělání. Nejvyšší dosažená úroveň vzdělání nebo získaný certifikát by měl v ideálním případě ukazovat úroveň znalostí, ale také schopností, díky kterým dosáhl na tento certifikát (Mazouch & Fišer, 2011, s. 4).

2.3 Lidské zdroje a venkov

Úroveň lidských zdrojů na venkově se stala také oblastí, do které se Evropská unie rozhodla v posledních letech investovat finanční prostředky. V posledních dvou programových obdobích se Evropská unie také zaměřila na posílení zaměření lidského a sociálního kapitálu.

V rámci podporovaných oblastí se Evropská unie věnuje těmto oblastem:

- profesnímu vzdělávání a informačním akcím pro osoby činné v sektoru zemědělství a lesnictví,
- osamostatnění mladých zemědělců a předčasného odchodu zemědělců a osob pracujících v zemědělství do důchodu,
- využívání poradenských služeb ze strany zemědělců a vlastníků lesa,
- budování služeb v oblasti řízení zemědělských podniků, provozní výpomoci a poradenství a pomoci rozvoje poradenských služeb v oblasti lesnictví.

Rozvoj regionu souvisí s úrovní lidského kapitálu na daném území. Proto, abychom mohli posoudit úroveň rozvoje a jeho atraktivitu pro lidi, sledujeme několik úrovní rozvoje regionu.

Mezi tyto úrovně můžeme zařadit:

- ekonomický rozvoj - zvýšení ekonomické prosperity daného území, rozvoj podnikatelských aktivit z hlediska velkých investorů, rozvoj malého a středního podnikání, zejména rozvoj služeb, zajištění zaměstnanosti obyvatelstva
- územní rozvoj – územní úpravy, zlepšování životního prostředí, dopravní dostupnost, bytová výstavba
- sociální rozvoj – zajištění kvality péče o obyvatelstvo- vzdělání, zdravotnictví
- rozvoj krajiny
- rozvoj a udržování tradičních hodnot

Jednotlivé ukazatele nepůsobí odděleně a vzájemně se ovlivňují. Pomocí statistických metod, pak můžeme určit faktory, které mají významnější vliv na rozvoj v daném regionu (Hrabánková a kol. 2007, s. 24-34).

3 Sociální kapitál

Problematikou sociálního kapitálu se začali odborníci zabývat až v 80. letech minulého století. Jedná se tedy o nový pojem, který ještě není pevně definován a mnoho autorů zabývajících se touto problematikou se ve svých publikacích liší definicí a chápáním sociálního kapitálu jako takového. Na čem se ovšem autoři shodují, je to, že sociální kapitál je další ze zdrojů (v metaforické podobě), který umožňuje jedinci, podniku či celé společnosti další růst. Sociální kapitál je chápán jako prostředek k získání maximálního možného zisku. Využívá k tomu sociálních vazeb, do kterých je nutné investovat zvláště citlivým způsobem (Lin, 2005). Velký význam hrají informace know-who, tedy kdo má potřebnou informaci a způsob jak se s jedincem seznámit (Johnson, 2001).

Sociální kapitál získává v posledních letech na významu a to hlavně díky vyšší sociální mobilitě společnosti, kdy ani ti nejchudší nejsou vyloučeni z dosažení úspěchu ve společnosti. Původně se sociálním kapitálem zabývali sociologové, později se tento pojem stal součástí i jiných věd, například ekonomie. Nejvýznamnějšími autory myšlenek byli Bourdieu, Putman a Coleman (Šafr & Sedláčková, 2006, s. 14).

3.1 Hlavní představitelé

3.1.1 Bourdieu

První a nejvíce uznávanou definici sociálního kapitálu přinesl francouzský sociolog P. Bourdieu (1980). Sociální kapitál definuje jako *„množinu aktuálních nebo potenciálních zdrojů, která vychází z vlastnictví trvalé sítě více či méně institucionalizovaných vztahů a známostí, jinými slovy z členství ve skupině, které vybavuje každého člena kolektivně vlastněným kapitálem, tedy různými oprávněními“*

Bourdieu (1986) svoji studii založil na zkoumání vzájemné provázanosti různých druhů kapitálů. Hlavní myšlenkou jeho teorie bylo, že sociální postavení jedince není dané pouze velikostí ekonomického kapitálu, ale také výsledkem kulturního postavení jedince a velikostí sociální sítě, tedy kontaktů.

3.1.2 Coleman

J. Coleman (1990) přichází s teorií, že fungování vazeb mezi lidmi je založeno na opakované směně. Spíše než předmět směny je v tomto případě důležitá frekvence směny. J. Coleman také odmítá individualismus jako nástroj všeobecného růstu společnosti. Stejně jako Casper Sorensen i Coleman zmiňuje důležitost a sociální vybavenost jedince v sociální struktuře společnosti. Základní myšlenkou sociálního kapitálu je usnadnění směny v rámci společnosti.

Sociální kapitál je spíše vnímán jako kolektivní statek než statek individuální, neboť ke směně je zapotřebí minimálně dvou jedinců. Navíc směnou ať už předmětu nebo informace mezi dvěma jedinci směna zdaleka nekončí. Účastníci směny dále pracují s nově nabytými předměty nebo informacemi a zapojují do tohoto koloběhu další jedince. Sociální kapitál má také jednu nespornou výhodu oproti ostatním druhům kapitálu. Touto výhodou je praktická nezcizitelnost.

3.1.3 Putman

R. Putman (1993) přichází s odlišným pojetím pojmu sociálního kapitálu než dva předchozí významní představitelé přístupů k sociálnímu kapitálu. Nejdůležitější myšlenkou, s kterou Putman přichází, je přechod z mikro prostředí na makro prostředí. Putman se zabývá sociálním kapitálem na úrovni politiky a fungování společnosti. Při svém výzkumu se věnoval porovnání prvků sociálního kapitálu, konkrétně důvěře, normám a kontaktům, a jejich vlivu na fungování společenstev. Občanská angažovanost na veřejném životě je pro Putmana základní formou sociálního kapitálu.

3.2 Typologie a formy

Zkoumání sociálního kapitálu je potřeba rozlišit na dvě úrovně, které nám pomohou lépe nalézt vazby a stanovit efekty, které způsobují (Šafr, Sedláčková, 2006, s. 24). Zkoumanými úrovněmi tedy jsou individuální sociální kapitál a kolektivní sociální kapitál.

Sociální vazby jsou jednou ze základních složek intelektuálního kapitálu. První vazby získává jedinec už při svém narození, první sociální síť je rodina. V pozdějším

věku prochází jedinec různými společenstvími a je na každém, jaké vazby ve společenství naváže. Výzkumy ovšem prokázaly, že úspěšnější lidé mají lepší síť kontaktů (Dufhues, 2006, s.10).

3.3 Individuální kapitál

Z teoretiků se individuálním sociálním kapitálem zabýval Bourdieu (1986), který přichází s myšlenkou, že jednatelce využívá svých známostí a vztahů k dosažení vlastního prospěchu. Koncept individuálního kapitálu můžeme dále rozdělit na mobilizační a interakční.

Mobilizační individuální sociální kapitál, který je svým konceptem podobný lidskému kapitálu, je využíván jedincem k dosažení osobního zisku.

Interakční individuální sociální kapitál je spíše využíván k navázání dalších kontaktů a spoluprací s novými jedinci. (Šafr, Sedláčková, 2006, s. 25). Obě formy sociálního kapitálu jsou analyzovány v odlišných oblastech zkoumání lidského kapitálu (Matějů, Vitásková, 2006).

3.4 Svazující, přemostující, spojující a korporační kapitál

Kolektivní kapitál můžeme rozdělit na čtyři kategorie. Tyto typy se liší fungováním vztahů společnosti a jednotlivců a jejich výsledků pro společnost.

Svazující sociální kapitál

Pro svazující sociální kapitál jsou typické úzké vazby jednotlivců. Pomocí těchto vazeb pak jednotlivci ochraňují fungování skupiny od vlivů z okolního prostředí. Kučerová (2008) zmiňuje, že tyto vzájemné vazby slouží k potlačování pocitu nebezpečí a nejistot. Základem pro svazující kapitál je loajalita k ostatním členům skupiny. Svazující kapitál se nejčastěji vyskytuje v každodenním životě, jako je fungování rodiny a sousedské vztahy.

Přemost'ující sociální kapitál

Protipólem svazujícího kapitálu je přemost'ující sociální kapitál. Je považován za základ rozvoje společnosti. (Strachová, 2008). Charakterizován slabšími vazbami mezi jednotlivci. Tento druh sociálního kapitálu spojuje lidi napříč sociálními skupinami, ovšem spojuje jednotlivce pouze v jednotlivých tématech. Jedná se povětšinou o pracovní vztahy, vztahy se vzdálenými příbuznými nebo také se členy zájmového spolku.

Spojující sociální kapitál

Spojující sociální kapitál je v jistém smyslu doplňující část k přemíst'ovacímu a svazujícímu kapitálu. Woolcock (2001) ovšem zdůrazňuje význam tohoto druhu sociálního kapitálu. Jedná se o vertikální vztahy, zejména vazby na jednotlivce či instituce, kteří mají v určité oblasti silný sociální vliv. Díky vazbám na vlivné jedince je schopna společnost získávat další peněžní a nepeněžní zdroje (informace). Tento druh kapitálu se dá z části považovat za lobbying.

Korporační sociální kapitál

Sabatini (2009) přidává ještě pojem korporační sociální kapitál. Argumentuje výskytem organizací, které mohou ovlivňovat sociální kapitál. Tyto organizace se dají rozlišit na organizace, které ovlivňují pozitivně sociální kapitál, a na organizace, které ovlivňují sociální kapitál negativně. Typickými představiteli negativního sociálního kapitálu jsou odborové organizace, které se snaží prosadit své zájmy na úkor jiných.

3.5 Občanský a vládní sociální kapitál

Tyto vazby se vyskytují v sociálním a politickém prostředí. Obě prostředí se navzájem ovlivňují a jsou provázána. Stabilita vlády se odvíjí od sociální stability. Aktivní společenství mohou zase podporovat fungování vlády.

3.6 Ekonomické pojetí

Pojem sociální kapitál se za dobu své existence stal součástí nejen sociologie, ale také dalších oborů. Jedním z oborů, ve kterém se hojně pracuje se sociálním kapitálem, je, ekonomie. (Dufhues, 2006, s. 10). Sociální sítě, tedy vazby a kontakty, umožňují koordinaci jednotlivých složek dané sociální sítě. Touto koordinací může být dosaženo ekonomického zisku v kratším čase nebo s nižšími náklady nebo v kratším čase a s nižšími náklady. Jedná se tedy o dosažení větší efektivity všech účastníků směny.

Stejně jako je potřeba investovat do fyzického kapitálu, i intelektuální kapitál vyžaduje určité investice. Ne vždy se musí jednat o investice v peněžním smyslu. U intelektuálního kapitálu je významnou položkou, co se investic týče, také čas. Další investicí jsou informace, které mají v současné době velkou hodnotu. V některých situacích musí jedinec investovat informaci, kterou zná, aby mohl od jiného jedince získat informaci, kterou potřebuje (Dufhues, 2006, s. 9).

Projevení důvěry je jedním ze základních prvků fungování společnosti a v dnešní době nabývá na významu. Důkazem v dnešní době je fungování bank, ať už je to Světová banka, Mezinárodní měnový fond nebo soukromé banky, které poskytují finanční prostředky na rozvoj a jsou ve víře, že se jimi investované prostředky vrátí (Šafr Sedláčková, 2006, s. 21).

Sociální interakce může mít však i negativní účinky. Ve společenství, kde jsou jasně rozdělné role, může dojít k omezení příležitostí a snížení konkurenceschopnosti. Omezení konkurenčního prostředí může mít za následek pomalejší růst, v některých případech může znamenat i pokles místní ekonomiky. (Dufhues, 2006. s 9)

4 Venkovský prostor

4.1 Vymezení venkova

Typickým označením venkov je nejenom prostor obcí, ale také krajina, která venkovské sídlo obklopuje. Nejčastěji se jako ukazatel pro vymezení venkova používá hustota zalidnění. Hustota zalidnění je počítána jako poměr počtu obyvatel v obci a rozlohy obce udávané v km² (Perlín, 1998).

V Evropské unii se jako limit pro stanovení venkovského prostoru používá hodnota do 100 obyvatel na km² stanovená v definici venkova OECD (Klufová, 2015, s. 45). Úskalí toho limitu je v tom, z jakého území se poměr vypočítává. Pokud budeme počítat hustotu zalidnění na velkém území (například okresy) můžeme dojít k závěru, že celý okres je venkovského typu. Ovšem v okrese se mohou nacházet hustě obydlená města, která do venkovského prostoru nepatří (Perlín, 1998). Příkladem, kdy není možné použít definice OECD, je například Bulharsko. Podle této definice je ve venkovském prostoru zahrnuto 98,8% bulharského území a 84,3% obyvatel. (Klufová, 2015, s. 47)

Pojem venkov ovšem nemá jednoznačné určení, a tak se při definici venkova snažíme najít prostor, který by tomuto označení nejvíce odpovídal. Přesně stanovené podmínky pro venkov se používají pouze v případě dotací (Perlín). Dalším faktorem ovlivňující formální definici venkova jsou plány Evropské unie na rozvoj venkova. To působí tlak na členské země, aby rozšířily definici venkovských oblastí a dosáhly tak na peníze z fondů Evropské unie. (Klufová, 2015, s. 47)

Existuje několik přístupů k vymezení venkova. Prvním způsobem je velikost obce podle počtu obyvatel, kde se pro potřeby definování venkova používá hranice 2000-3000 obyvatel. Dalším ukazatelem je hustota zalidnění. Tento ukazatel má úskalí ve velikosti katastru obce, proto se zde využívá principu zastavěné plochy.

Tyto dva přístupy patří k nejpoužívanějším. Ovšem existují další méně používané přístupy jako charakter sídel, využití krajiny a dle Evropské komise také zapojení obce

do národního hospodářství. Pro venkov jsou typické tradice a zapojení obyvatel do života v obci.¹

Perlín (1998) ve své publikaci vymezuje i pojem venkovské sídlo. Tento pojem je pomocí nástrojů vymezen různými hledisky (viz. Tabulka č. 1).

Tabulka 1: Hlediska a vymezení venkovského sídla

Hledisko	vymezení
Urbanistické	Zastavěné území s převážně rodinnými domy; jednoduchá dopravní síť; společný centrální bod obce- náves; velký podíl zeleně
Architektonické	Území s dominancí nízkopodlažních domů, bez komerčních prostor; k domům náleží hospodářské území určené převážně k zemědělství; centrem obydlí dvůr
Sociální	Úzké sociální kontakty; dlouhodobé vazby; participace
Ekonomické	Zaměření na zemědělství a prvovýrobu; vysoký podíl obyvatel pracujících mimo sídlo
Historické	Sídlo bez historických práv vtahujících se k městům
Administrativní	Pouze sídla definovaná státem jako města mohou využívat městská práva a městský znak
Statistické	Stanovený počet obyvatel obce pro statistické potřeby státu

Zdroj: Perlín, 1998

¹ <http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/vymezeni.html>

4.2 Aktéři venkovského života

Rozsáhlé socio-ekonomické změny, které nastaly po roce 1990, rozdělily obce na dvě skupiny. První skupinou jsou obce, které se dokázaly těmto změnám přizpůsobit a rozvíjejí se podle trendů současné společnosti. Druhou skupinou jsou obce, které na socio-ekonomické změny nestihly zareagovat a potýkají se s velkými problémy.

Rozvoj venkova ovlivňují aktéři, kteří svými aktivitami zasahují do venkovského života, ať už se jedná o jednotlivce či formální instituce. Počet aktérů zvyšuje šanci na rozvoj venkova jako takového, ale také zvyšuje šanci na rozvoj pouze určitých sektorů venkova.

Aktéry venkova můžeme kategorizovat dle různých charakteristik podle toho, které vzájemné vazby chceme zjišťovat. Na rozvoji se mohou podílet přímým způsobem či nepřímým způsobem. Nejzákladnějším dělením aktérů je jejich členění podle vztahu ke správním orgánům a jejich působnosti:

- -lokální,
- -regionální,
- -národní.

Lokálními aktéry, kteří hrají největší roli v rozvoji venkova, jsou obce. Role obce v rozvoji venkova je pouze lokální. Kvůli velkému počtu obcí má jedna samotná obec pouze omezené možnosti. Obce se proto sdružují do svazů kvůli vzájemné spolupráci. Tyto svazy mohou mít různý původ (geografický, demografický). Místní instituce a spolky mají také své místo, zejména při organizování společenských akcí a udržování stabilních vztahů mezi spoluobčany při řešení problému. Velký význam mají také místní podnikatelské subjekty. Ty kromě vytváření pracovních míst přispívají ke společnému životu v obci i dalšími službami jako jsou například údržba prostředí, či veřejně prospěšné skutky.

Regionálními aktéry jsou povětšinou organizace působící jak lokálně v určitém kraji, tak celostátně zaštiťující jednotlivé kraje. Typickým představitelem je Agrární komora, která sdružuje podnikatele v oblasti zemědělství, lesnictví a potravinářství. Snaží se nejenom o prosazování zájmů svých členů, ale i o poradenské služby a vzájemnou spolupráci. Mezi další představitele bychom mohli zařadit Krajské informační středisko

pro rozvoj zemědělství a venkova, Spolek pro obnovu venkova a také samotné kraje (Bínek a spol. 2009, s. 39).

Na národní úrovni pak působí dvě ministerstva, a to Ministerstvo zemědělství a Ministerstvo pro místní rozvoj.²

Další charakteristikou, podle níž můžeme rozdělit aktéry rozvoje je formální struktura.

- institucionalizované
- částečně institucionalizované
- neformální

Typickými institucionalizovanými aktéry jsou orgány veřejné správy a zájmová samospráva. Mezi částečně institucionalizované můžeme zařadit organizace působící v neziskovém sektoru. Příkladem neformálních aktérů jsou zájmové skupiny většinou vytvořené za účelem řešení jednoho konkrétního problému (Bínek a spol. 2009, s. 41).

4.3 Český venkov

Vývoj českého venkova se zásadní způsobem neliší od vývoje venkova v jiných oblastech Evropy. Venkov celkově prošel transformací od čistě zemědělské funkce až po svojí nynější multifunkčnost (Perlín, 1998).

Zemědělství se začalo dostávat do ústraní během průmyslové revoluce v 19. století. Zvýšení produktivity ovšem nebylo jediným dopadem. V 19. století se také zvedá životní úroveň, která má za následek růst počtu obyvatel. Průmyslová revoluce snížila potřebu lidského kapitálu v zemědělství. A tak je pozorován první větší přesun obyvatel z venkovského prostoru do měst.

Toto období trávající do druhé světové války se vyznačovalo stabilním zemědělstvím a rozvojem dalších aktivit na venkově. Začínají se vytvářet spolky, většinou sportovního nebo národnostního zaměření.

² <http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/akteri-venkov.html>

Po druhé světové válce pokračoval trend zemědělství jako ekonomického zdroje, a sociální trend v podobě spolků. K existenci spolků se přidává také větší participace obyvatel a silná role místních autorit.

Významným zásahem do tohoto systému byl odsun Němců z pohraničních oblastí v letech 1946-1947. Některé obce měly čistě německé obyvatelstvo, a tak některá místa zůstala zcela opuštěna. Velkým problémem byl také dopad sociální, jelikož tímto krokem se zpretrhaly místní vazby Čechů a Němců (Perlín, 1998).

4.3.1 Kolektivizace

Život na venkově ovlivnil nástup komunistického režimu v Československu více, než se mohlo zdát. Venkov byl v historii ze své podstaty víceméně imunní proti změnám politického režimu. Na venkově začala být prosazována idea kolektivizace a zavedení družstevní zemědělské výroby. Režim chtěl dosáhnout možností hospodaření na jedné celistvé ploše větší produktivity. Kolektivizace byla prováděna na základě legislativního rozhodnutí, a tak měla nejenom ekonomické, ale i sociální důsledky. Tento krok způsobil ve venkovském životě velké změny.

Vládní režim z počátku používal zákon z roku 1947, podle kterého musela být všechna zemědělská půda obhospodařována. Byly uvalovány sankce za zanedbávání zemědělské půdy a místní a okresní výbory měly kompetenci rozhodnout o nakládání s nevyužitou půdou (Jech, 2008, s. 64).

Vrcholnými představiteli družstev se stávali lidé, kteří do té doby v obci nehráli podstatnou roli ani v zemědělství, ani ve společenském životě. Tento krok narušil sociální stabilitu v obci. Navíc aktivity různých spolků byly posuzovány a v některých případech i zakazovány (Perlín, 1998).

Soukromí zemědělci byli potlačováni, a ti kteří odmítali vstup do JZD, byli postupně připravováni o své stroje. Tím byli zemědělci nuceni požádat o vstoupení do JZD. Ovšem většině z nich to nebylo umožněno. Tento krok vedl výraznému úbytku samostatných zemědělců (Jech, 2008, s. 79-81).

Z ekonomického hlediska byla kolektivizace poměrně úspěšná. Zvětšením obhospodařované plochy a zamezením techniky do výroby se podařilo dosáhnout zvýšení produktivity.

Po roce 1953 dochází k menšímu uvolnění situace a někdejší sedláci se vracejí do zemědělství, ovšem ne jako živnostníci, ale jako zaměstnanci zemědělského družstva. Zemědělská družstva, ve kterých mohli být sedláci zaměstnáni, byla pečlivě vybírána, tak aby se jednalo o velká stabilní družstva, ve kterých neměli noví zaměstnanci vliv, jak na chod podniku, tak na vliv místních obyvatel (Jech, 2008, 219-228).

Jak rostla produktivita práce, vývoj zemědělství se dostává pod státní kontrolu. Zdrojem lidského kapitálu v zemědělství jsou lidé, kteří na polích pracovali před válkou. Mladší lidé se stěhují do měst, kde pro ně byla vytvářena pracovní místa. Následkem tohoto kroku bylo, že ke konci 60. let byli pracovníci v zemědělství přestárlí (Perlín, 1998).

V 70. letech se díky stále zvětšující se produkci zvětšují i zemědělská družstva a dochází tak ke koncentraci zemědělské výroby do omezené skupiny obcí. Vznikají velká zemědělská družstva, která už žádným způsobem nepřipomínají soukromé zemědělství. S koncentrací zemědělské výroby souvisí další služby. Obce, ve kterých se zemědělské podniky nacházejí, se postupem času mění spíše na města. Stinnou stránkou toho faktu jsou ovšem ekologické dopady na okolní krajinu. Obnovuje se činnost spolků a občanské participace, včetně zapojení zemědělských podniků do veřejného života. Tyto vazby byly ovšem pouze formálního charakteru a nevznikly přirozenou cestou na základě hlubších kořenů, jako je třeba důvěra (Perlín, 1998).

Po listopadu 1989 se zemědělská družstva začala rozpadat, převážně z toho důvodu, že myšlenka družstev byla vystavěna na základě ideologie, nikoli ekonomických principech. V rámci restituce majetku byla část půdy vrácena původním vlastníkům, ovšem většina bývalých zemědělců se ke své původní profesi nevrátila (Jech, 2008, s. 230).

4.3.2 Transformace po roce 1989

Bičík, Jančák (2005) se zabývají transformací zemědělství po roce 1989. Změna politického režimu měla velký vliv na strukturu zemědělství. Přechod na tržní ekonomiku

způsobil v prvních letech velké problémy. Snížení podpory státu a následný cenový skok vedl k prudkému poklesu spotřeby zemědělských produktů. Typickým prvkem pro JZD a státní statky byla kromě zemědělské výroby, také výroba nezemědělská. Jednalo se například o stavební práce, opravárenské dílny a montáže.

Tyto aktivity umožňovaly zaměstnání většího počtu pracovníků a také jejich využití mimo sezonu. V době transformace poklesl počet pracovníků v zemědělství na polovinu. Před změnou režimu státní statky a JZD zaměstnávaly vyšší počet osob s nízkým vzděláním i kvalifikací. Privatizací a restitucí zemědělských družstev a podniků ovšem tyto osoby ve velké míře zemědělství opouštějí.

Po navrácení půdy jejich předchozím majitelům dochází ke zmenšení velikosti zemědělských podniků. Jejich velikost v období kolektivizace byla až neúnosně velká a organizační struktura s velkým počtem majitelů by byla neefektivní. Vznikají tak nové farmy. Někteří restituenti se ovšem do zemědělství již odmítli vrátit, a pronajali svou půdu zemědělským družstvům. Tato zemědělská družstva nejenže hospodaří na menší ploše, ale také přišla o své zásadní postavení v obcích.

Stejně jako v minulosti, tak i nyní se snaží někteří zemědělci diversifikovat své aktivity. Nezaměřují se ovšem na přidružený průmysl, jak tomu bylo před rokem 1989, ale na modernější aktivity jako pronájem nevyužitých ploch, výroba biopaliv a také na agroturistiku.

5 Metodika

5.1 Dotazníkové šetření

Pro získání dat jako podklad této bakalářské práce byla zvolena metoda dotazníku. Jako respondenti byli zvoleni pracovníci na vedoucích pozicích zemědělských podniků v Jihočeském a Plzeňském kraji. Tyto kraje jsou podobné svými charakteristikami a Evropská Unie je zařazuje do jednotného celku na úrovni NUTS II jako Jihozápad. Mezi dotazované jednotky byly vybrány pouze podniky vedené v obchodním rejstříku jako právnické osoby. Tímto krokem došlo k vyloučení zemědělců hospodařících jako fyzické osoby, které by výsledky zkreslovali, zvláště v otázkách o zaměstnancích.

Zemědělské podniky na území Jihočeského a Plzeňského kraje byly osloveny pomocí interaktivního dotazníku, který byl zasílán pomocí emailové pošty s cílem získat co největší počet dat. Celkem bylo osloveno 331 podniků. Data se podařilo získat od 57 podniků. Návratnost dotazníků tedy činila 17,2%.

5.2 Statistické metody

S ohledem na skutečnost, že je převážná většina údajů získaných dotazníkovým šetřením kategoriální povahy, byly pro statistické hodnocení zvoleny adekvátní metody. Statistická analýza výsledků šetření byla uskutečněna v programu SPSS. V první fázi hodnocení byla prováděna především analýza závislostí v kontingenčních tabulkách.

Závislost sledovaná u dvou proměnných může být buď symetrická (vzájemná) nebo asymetrická (jednostranná). Základním testem používaným ke zjišťování vzájemné závislosti dvou kategoriálních znaků je **chí-kvadrát test o nezávislosti**. Při něm vycházíme z následujícího předpokladu. Jsou-li dva znaky nezávislé, pak je rozdělení četností v kontingenční tabulce úměrné řádkovým a sloupcovým marginálním četnostem n_{i+} , resp. n_{+j} . Testujeme shodu zjištěných a očekávaných četností. Pro sledování intenzity (síly) závislosti jsou používány různé koeficienty, které obvykle nabývají hodnot z intervalu $\langle 0,1 \rangle$, případně $\langle -1,1 \rangle$, přičemž hodnota 0 znamená nezávislost. Dalšími testy jsou **testy o nulovosti** těchto koeficientů.

Není-li splněn předpoklad pro použití chí-kvadrát testu v kontingenční tabulce, pak jsou používány tzv. **exaktní testy**. Např. Fisherův exaktní test (viz např. Landau, Everitt, 2004).

Koeficientů závislosti (asociace) existuje poměrně velké množství. Jde o tzv. výběrové koeficienty, které představují bodové odhady měř v základním souboru. Obvykle je klasifikujeme na základě:

- rozměru tabulky, tj. podle počtu kategorií u sledovaných proměnných,
- typu proměnných (nominální, ordinální či kvantitativní),
- typu závislosti (symetrická či asymetrická).

Míry závislosti určené pro dvě nominální proměnné lze použít též pro jiné typy proměnných, např. pro jednu nominální a druhou ordinální apod. Pro dvě proměnné ordinální či kvantitativní však existují speciální míry, jež se více hodí pro posouzení vztahu sledovaných znaků.

Závislost dvou nominálních proměnných se nazývá **kontingence**. Základem pro zjišťování této závislosti je výše zmíněný chí-kvadrát test nezávislosti. Označíme-li relativní četnosti v základním souboru jako π_{ij} (jejich bodovými odhady jsou četnosti p_{ij}), pak nulovou hypotézu lze zapsat ve tvaru $H_0 : \pi_{ij} = \pi_{ij,0}$, kde $\pi_{ij,0}$ je relativní četnosti očekávaná v případě nezávislosti, vyjádřená ze vztahu $\pi_{ij,0} = p_{i+}p_{+j}$. Tuto nulovou četnost testujeme proti alternativní hypotéze H_1 . Jako testové kritérium lze použít **Pearsonovu statistiku chí-kvadrát**, kterou lze vyjádřit vztahem

$$\chi_P^2 = \sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^S \frac{(n_{ij} - n\pi_{ij})^2}{n\pi_{ij,0}}, \text{ popř. } \chi_P^2 = n \sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^S \frac{(n_{ij} - p_{i+}p_{+j})^2}{p_{i+}p_{+j}}, \text{ resp. lze použít jednodušší}$$

$$\text{zápis } \chi_P^2 = \sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^S \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}.$$

(1)

Tato náhodná veličina má za předpokladu nulové hypotézy přibližně chí-kvadrát rozdělení s $(R-1)(S-1)$ stupni volnosti. Předpokladem pro použití tohoto testu je, aby očekávané četnosti v jednotlivých buňkách kontingenční tabulky neklesly pod hodnotu 5 v alespoň 80% buněk a ve zbylých buňkách se vyskytovaly nenulové hodnoty.

Kromě chí-kvadrát statistiky lze při testování závislosti dvou nominálních veličin použít **věrohodností poměr**, který lze v případě multinomického rozdělení vyjádřit ze vztahu:

$$G^2 = 2 \sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^S n_{ij} \ln \frac{n_{ij}}{m_{ij}}. \quad (2)$$

Tato statistika má také chí-kvadrát rozdělení s $(R-1)(S-1)$ stupni volnosti.

Chí-kvadrát statistika slouží jako základ pro výpočet koeficientů, vyjadřujících sílu závislosti, jež v případě nezávislosti nabývají hodnoty 0. Jedním z nich je **Pearsonův kontingenční koeficient**:

$$C_P = \sqrt{\frac{\chi_P^2}{\chi_P^2 + n}}. \quad (3)$$

Zde se jedná o symetrickou míru, vyjadřující intenzitu vzájemné závislosti dvou proměnných. Čím vyšší hodnota, tím silnější závislost. Další mírou intenzity závislosti pro dvě nominální proměnné je **koeficient φ** :

$$\varphi = \sqrt{\frac{\chi_P^2}{n}}. \quad (4)$$

Použit lze také **Cramérovo V**, počítané ze vztahu:

$$V = \sqrt{\frac{\chi_P^2}{n(q-1)}}. \quad (5)$$

Za zmínku stojí také **Čuprovův kontingenční koeficient**:

$$C_T = \sqrt{\frac{\chi_P^2 / n}{\sqrt{(R-1)(S-1)}}}. \quad (6)$$

Vedle výše uvedených symetrických měř byly navrženy míry asymetrické, které hodnotí intenzitu jednostranné závislosti vysvětlované proměnné na proměnné vysvětlující. Sledujeme-li závislost sloupcové proměnné Y na řádkové proměnné X , pak mohou nastat dvě situace:

- sloupce jsou statisticky nezávislé na řádcích,
- sloupce jsou funkcí řádků.

Mezi asymetrické míry, použitelné v případě testování závislosti dvou nominálních proměnných patří např. **Goodmanova-Kruskalova λ** , **Goodmanovo-Kruskalovo τ** či **tzv. informační koeficient** (koeficient nejistoty). Bližší popis těchto statistik lze nalézt např. v Řezanková (2007) či Hebák a kol. (2005). V případě čtvercové kontingenční tabulky lze použít také **Cohenovu κ** :

$$\kappa = \frac{\sum_{i=1}^R n_{ii} - \sum_{i=1}^R m_{ii}}{n - \sum_{i=1}^R m_{ii}}, \quad (7)$$

která sleduje míru souhlasu sledovaných znaků.

Zatímco u nominálních proměnných je statistická závislost označována jako kontingence, u ordinálních proměnných již hovoříme o korelaci. K základním mírám patří **Spearmanův koeficient pořadové korelace** (podrobněji viz např. Řezanková, 2007 či Hebák a kol., 2005). Ze symetrických měr lze použít **Goodmanovu-Kruskalovu γ** , **Kendallovu τ_b** , **Kendallovu τ_c** , asymetrickou měrou je např. **Somersovo d** (Hebák a kol., 2005).

5.3 Stanovení hypotéz

Pro účely této bakalářské práce byly stanoveny hypotézy, které budou analyzovány v analytické části.

H1: věk respondentů má vliv na dobu jejich působení v zemědělství

H2: dosažené vzdělání má vliv na dobu působení v zemědělství

H3: délka působení v zemědělství se odvíjí od předchozího zaměstnání

H4: věková struktura vedoucích pracovníků družstevních podniků se liší od věkové struktury vedoucích pracovníků soukromých podniků

H5: družstevní a soukromé podniky mají odlišný přístup ke spolupráci s odbornými školami

H6: vedoucí pracovníci v zemědělství se aktivně účastní veřejného života ve venkovském prostoru (zastupitelstvo, zájmové spolky).

H7: zemědělské podniky se aktivně podílí na udržování a rozvoji kvality života ve venkovském prostoru.

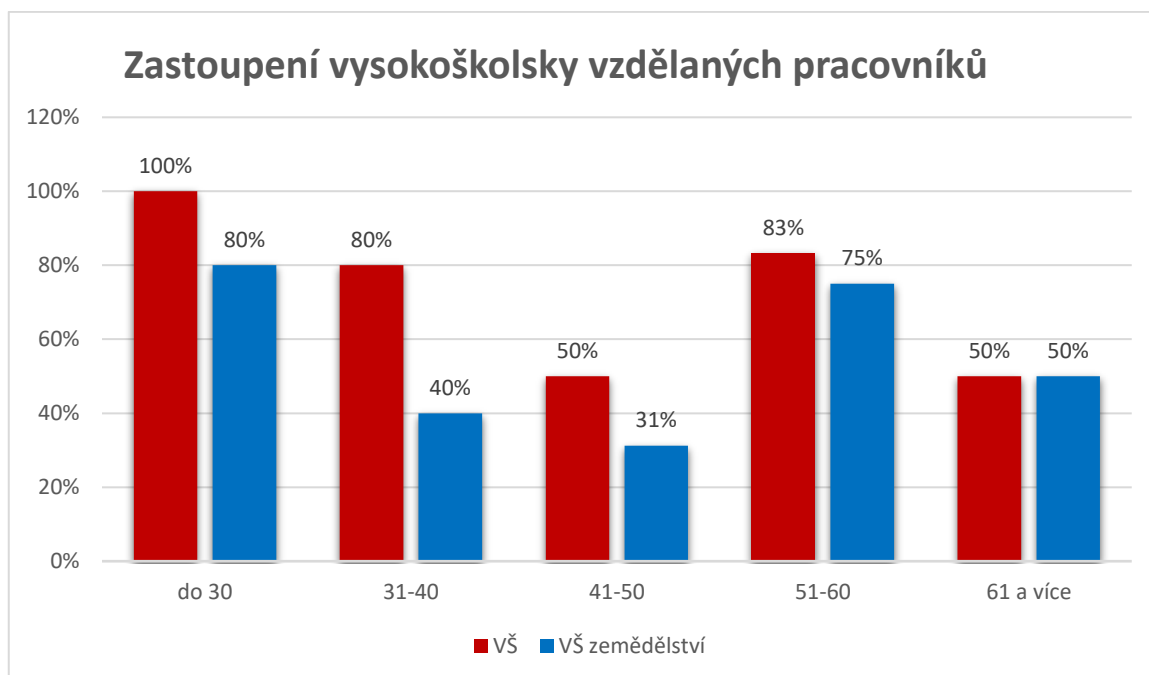
6 Lidský kapitál

6.1 Vzdělání vedoucích pracovníků

Jedním z nejdůležitějších prvků lidského kapitálu je vzdělání. Vzdělání a dostatek informací obecně je základní předpokladem lidského kapitálu. Je to také nejsnáze měřitelný ukazatel lidského kapitálu.

V grafu č. 1 můžeme vidět podíl osob, které dosáhly vysokoškolského vzdělání. Červený sloupec označuje, kolik procent z dané věkové skupiny dosáhlo vzdělání na vysoké škole, modrý sloupec pak podíl pracovníků, kteří vystudovali vysokou školu se zaměřením přímo na zemědělství.

Graf 1: Procentuální zastoupení vysokoškolsky vzdělaných pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování

Největší podíl mají pracovníci ve věkové kategorii do 30 let. Tato úroveň je dána faktem, který jistě ovlivňuje i výsledky kategorie mezi 30 a 40 lety, že v posledních dvou desetiletích se dbá na úroveň vzdělání ve všech úrovních ekonomiky. Výsledek kategorie do 30 let je zkreslen nízkým počtem respondentů. Nízký podíl kategorie 41-50 je způsoben změnou politického režimu a transformací ekonomiky. Na počátku 90. let lidé, kteří v té době byli ve věku nynějších studentů vysokých škol, se snažili využít

příležitosti a začít podnikat. Svůj vliv na to měl i proces navrácení majetku. Mnoho lidí se díky navrácení zemědělské půdy pustilo do podnikání v oblasti zemědělství.

To dokládá i tabulka č. 2 ve které je sledován vztah mezi věkem respondentů a dobou jejich působení v zemědělství.

Tabulka 2: kontingenční tabulka poměru věku a doby působení v podniku

	1-10 let	11-20 let	21-30 let	31 a více	celkem
Do 30 let	7%	1,8%			8,8%
31-40 let	21,1%	10,5%			31,6%
41-50 let	3,5%	10,5%	14%		28%
51-60 let			3,5%	21,1%	24,6%
61 a více			1,8%	5,3%	7,1%
Celkem	31,6%	22,8%	19,3%	26,3%	100%

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Z tabulky č. 2 je vidět, že 14% z dotazovaných skutečně pravděpodobně využilo situaci po roce 1989 k podnikání na navrácených pozemcích.

Tabulka 3: ukazatelé závislosti mezi věkem pracovníků a dobou práce v zemědělství

Symmetric Measures			
		value	p-value
	Phi	3,457	,438
	Cramer's V	,678	,438
	Contingency coefficient	,961	,438
Valid units		57	

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

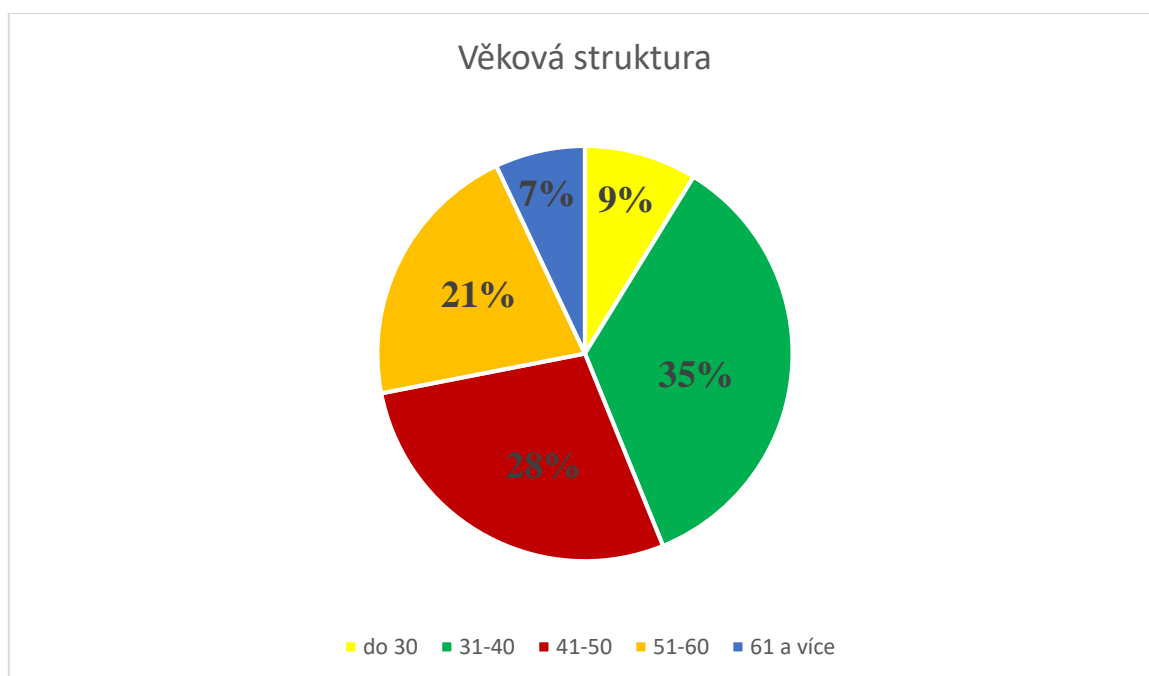
Všechny tři statistické ukazatele prokázaly, že není signifikantní závislost mezi věkem respondentů a jejich dobou působení v zemědělství. V tabulce č. 3 můžeme vidět, že hodnota p-value je vyšší než 0,05.

V kategoriích 31-40 let a 41-50 let vidíme také nízký podíl vysokoškoláků zaměřených na zemědělství. Důvodem může být, že na tyto věkové kategorie při rozhodování o oboru studia nahlížely na zemědělství jako na úsek ekonomiky, v kterém není potřeba to nejvyšší vzdělání.

6.2 Věková struktura vedoucích pracovníků

Ukazatelů lidského kapitálu je několik. Mezi jeden z hlavních ukazatelů považujeme věkovou strukturu. Starší pracovníci mají více zkušeností, které mohou při práci využít. Tito pracovníci jsou tedy schopni dosahovat vyšší efektivity práce než mladší jedinci. Složení pouze ze starších pracovníků má ovšem několik úskalí. Jedním z nich je, že při velkém poměru starších pracovníků, kteří v brzké době mají naplánovaný odchod do důchodu, může nastat problém právě po jejich odchodu do důchodu. Podnik tak přijde o značný podíl lidského kapitálu. Tento fakt ovšem není ovlivněn pouze strategií podniku v oblasti získávání zaměstnanců. Důležitou roli zde hraje také trh práce.

Graf 2: Věková struktura vedoucích pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2, který nám představuje procentuální zastoupení jednotlivých věkových skupin, je svojí skladbou typický pro všechna ekonomická odvětví. Podílově nejmenší skupinou je kategorie pracovníků starších 61 let. Tato kategorie je silně ovlivněna odchodem pracovníků do důchodu, což je jedním z důsledků nízkého podílu této skupiny. Druhou početně nejmenší kategorií jsou pracovníci do 30 let. Tato kategorie je ovlivněna studiem a další přípravou na budoucí povolání.

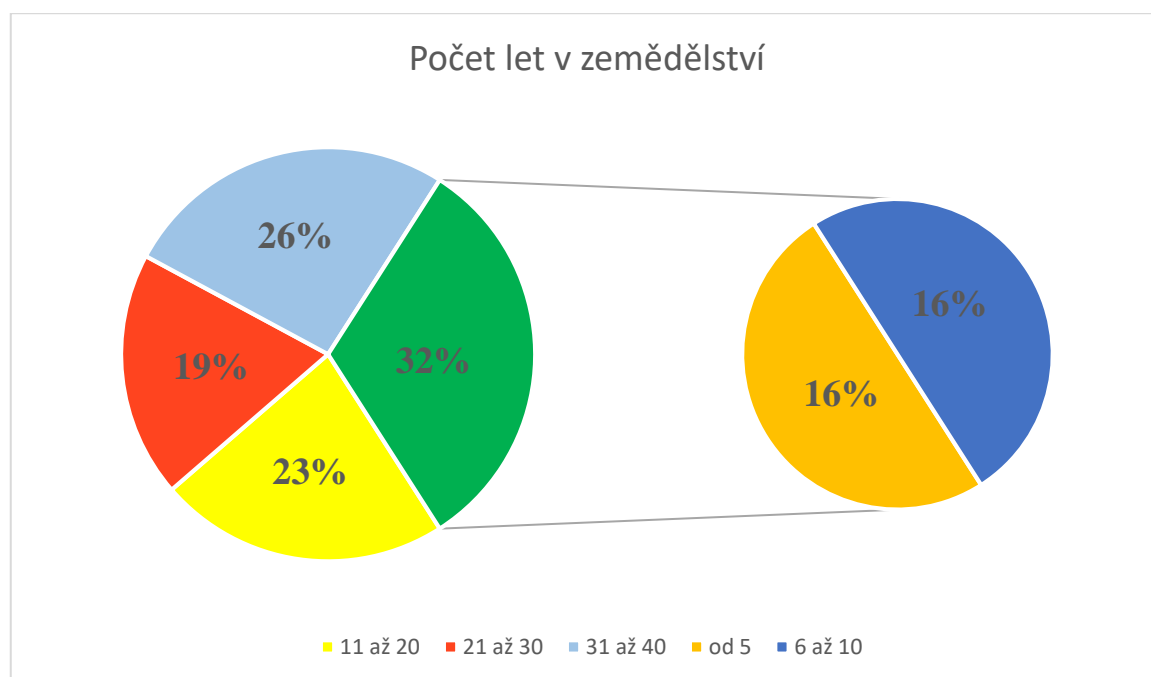
Dalším důvodem malého procentuálního zastoupení této skupiny je fakt, že v dotazníkovém šetření byli dotazováni vedoucí pracovníci zemědělských podniků.

Z praxe je zřejmé, že do vedoucích funkcí se dostávají především zkušenější pracovníci. Mladší pracovníci zpravidla musejí načerpat zkušenosti o chodu podniku a také prokázat své schopnosti.

6.3 Počet odpracovaných let v zemědělství

Faktorem ovlivňujícím úroveň lidského kapitálu je kromě vzdělání také úroveň zkušeností v daném oboru. Zemědělství má velký počet specifík, která způsobují, že doba působení pracovníků v odvětví je počítána spíše na desetiletí než na jednotlivé roky. Většina pracovníků ve vedení zemědělských podniků je nějakým způsobem majetkově vázána v podniku. Svou roli v tom hrají také bariéry výstupu, které omezují či znemožňují odchod z odvětví. Nabyté zkušenosti ovšem mohou pracovníci dlouhodobě efektivně využívat, jelikož zemědělství se vyznačuje pomalými inovacemi.

Graf 3: Počet let v zemědělství



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3 znázorňuje procentuální rozdělení věkové struktury vedoucích pracovníků. Kategorie do 10 let je ještě rozdělena na skupinu do 5 let práce v zemědělství a skupinu mezi 6 až 10 lety. Tato kategorie zastává největší podíl. Důvod, proč tomu tak

je, můžeme vidět v grafu č. 2, z kterého vyplývá, že 44 % vedoucích je mladších 40 let. Kombinací informací z grafu č.1 o podílech vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a úvahou, že studenti studují na univerzitách přibližně do 25 let, doházíme k závěru, že většina pracovníků nastupuje do zemědělství hned po škole.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že 45% dotázaných pracuje v zemědělství více jak 20 let. Téměř třetina nynějších pracovníků ve vedení zemědělských podniků pracuje v oboru méně než 10 let. Tento fakt může být příslibem pro budoucnost zemědělských podniků. Tito méně zkušené pracovníci mohou přinést nový pohled na zemědělství. Podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v kategorii do 10 let v zemědělství je 72%. Pracovníci tedy kompenzují svou nízkou úroveň zkušeností vyšší úrovní znalostí.

Statistická analýza však neprokázala závislost (p- value je vyšší než 0,05) doby působení v zemědělských podnicích na dosaženém stupni vzdělání – viz tabulka č. 4.

Tabulka 4: ukazatelé závislosti mezi dobou působení v podniku a dosaženým vzděláním

Symmetric Measures			
		value	p-value
	Phi	,680	,443
	Cramer's V	,680	,443
	Contingency coefficient	,562	,443
Valid units		57	

Zdroj: vlastní zpracování

V dotazníku uvedlo 36% respondentů, že se jedná o jejich první zaměstnání. U těchto respondentů je průměrná doba jejich působení v podniku 19 let. Tento údaj potvrzuje, že mobilita zaměstnanců ve vedení zemědělských podniků je poměrně nízká. Toto tvrzení, je podloženo tím, že 86% dotázaných, kteří uvedli své nynější zaměstnání jako první, má vystudovanou vysokou školu, která zaručuje větší možnosti na trhu práce. Tito lidé ovšem stále setrvávají v jednom podniku.

Tabulka 5 kontingenční tabulka ukazatelů doby působení v podniku a předchozího zaměstnání

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	celkem
1-10 let	7%	15,8%				1,8%	3,5%	3,5%			31,6%
11-20 let	5,3%	3,5%	1,8%	1,8%	10,5%						22,8%
21-30 let		8,8%			8,8%				1,8%		19,3%
31 a více	1,8%	8,8%			14%					1,8%	26,3%
celkem	14%	36,8%	1,8%	1,8%	33,3%	1,8%	3,5%	3,5%	1,8%	1,8%	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Vysvětlivky: a-ekonomie, b-první zaměstnání, c-textil, d- vzdělávání, e- zemědělství, f- obchod, g- potravinářství, h- státní správa, i- zpracování masa, j- lesnictví

Tabulka 6: ukazatelé závislosti mezi dobou v podniku a předchozím zaměstnáním

Symmetric Measures			
		value	p-value
	Phi	2,231	,015
	Cramer's V	,744	,015
	Contingency coefficient	,913	,015
Valid units		57	

Zdroj: vlastní zpracování

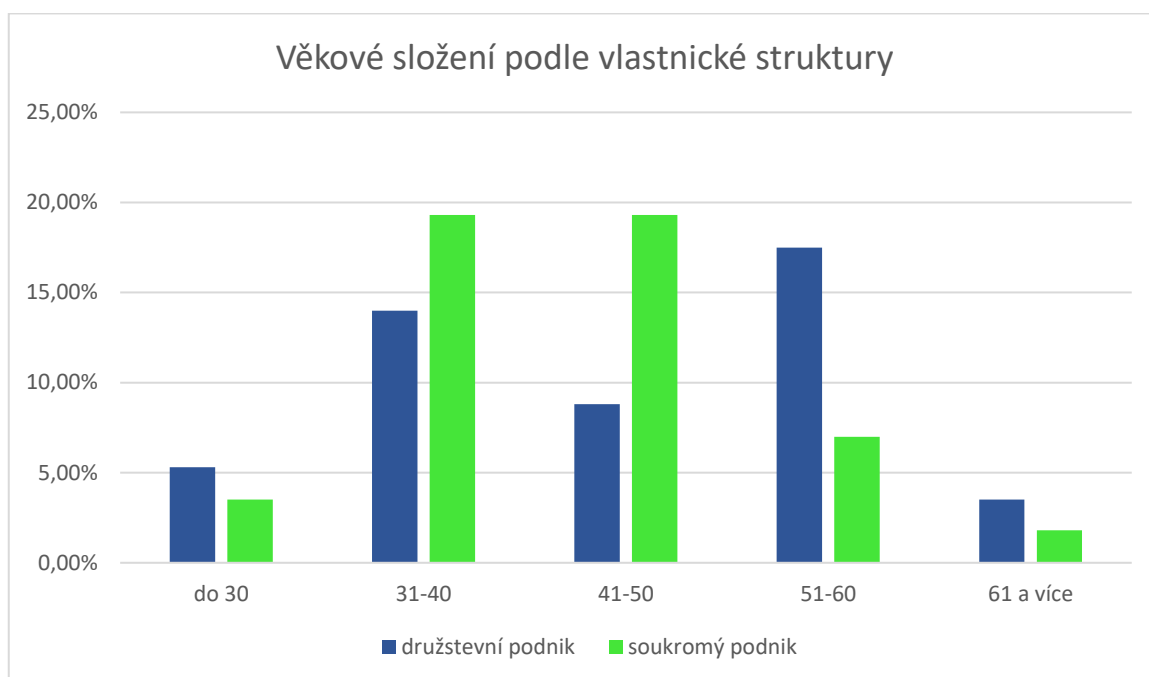
Hodnota p-value v tabulce č. 6 dosahuje u všech ukazatelů hodnoty nižší než 0,05. Byla tedy zjištěna závislost mezi dobou setrvání v podniku a předchozím zaměstnáním.

Pouze 27% oslovených uvedlo, že jejich předešlé zaměstnání nebylo v zemědělství. Polovina z těchto lidí studovala ekonomii a mají tedy aspoň teoretické základy vedení podniku. Druhá polovina z těchto 27% pracovala mimo zemědělství a ekonomii. Jednalo se například o zaměstnání v textilním průmyslu, státní správě nebo vzdělávání.

6.4 Lidský kapitál podle vlastnické struktury

Úroveň lidského kapitálu můžeme také sledovat podle vlastnické struktury. Dotazníkové šetření se účastnily dva typy podniků podle vlastnické struktury. Zkoumané družstevní podniky se nijak výrazně neliší od soukromých podniků ani strukturou, velikostí a zaměřením. Můžeme tedy velmi dobře porovnat vzájemné rozdíly mezi oběma druhy podniků.

Graf 4: Věková složení vedoucích pracovníků podle vlastnické struktury



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4 ukazuje rozložení věkové struktury vedoucích podniku. Ve skupině do 30 let se od sebe oba druhy podniky liší pouze o 2% a ten rozdíl není nijak významný. Graf č. 4 ukazuje ve druhé skupině mezi 30 a 40 lety rozdíl 5%. Velký rozdíl nastává ovšem v kategorii 41-50. V této kategorii pozorujeme rozdíl 10,5%. Jedná se o rozdíl, který je, jak už bylo zmiňováno, způsoben transformací ekonomiky v Československu, a také restitucemi. Právě lidé z nynější kategorie 41-50, vstupovali do pracovního života právě v období tzv. sametové revoluce. Mnozí z nich se ujali šance založit vlastní podnik a hospodařit na svém. To je důvodem, proč soukromé podniky takto převládají na družstevními podniky v této kategorii.

Tabulka 7: kontingenční tabulka ukazatelů vlastnické struktury a věku pracovníků

	družstevní	soukromé	celkem
Do 30 let	5,3%	3,5%	8,8%
31-40	14%	19,3%	33,3%
41-50	8,8%	19,3%	28,1%
51-60	17,5%	7%	24,6%
61 a více	3,5%	1,8%	5,3%
celkem	49,1%	50,9	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 8: ukazatelé závislosti mezi vlastnickou strukturou a věkem pracovníků

Symmetric Measures			
		value	p-value
	Phi	,658	,539
	Cramer's V	,658	,539
	Contingency coefficient	,658	,539
Valid units		57	

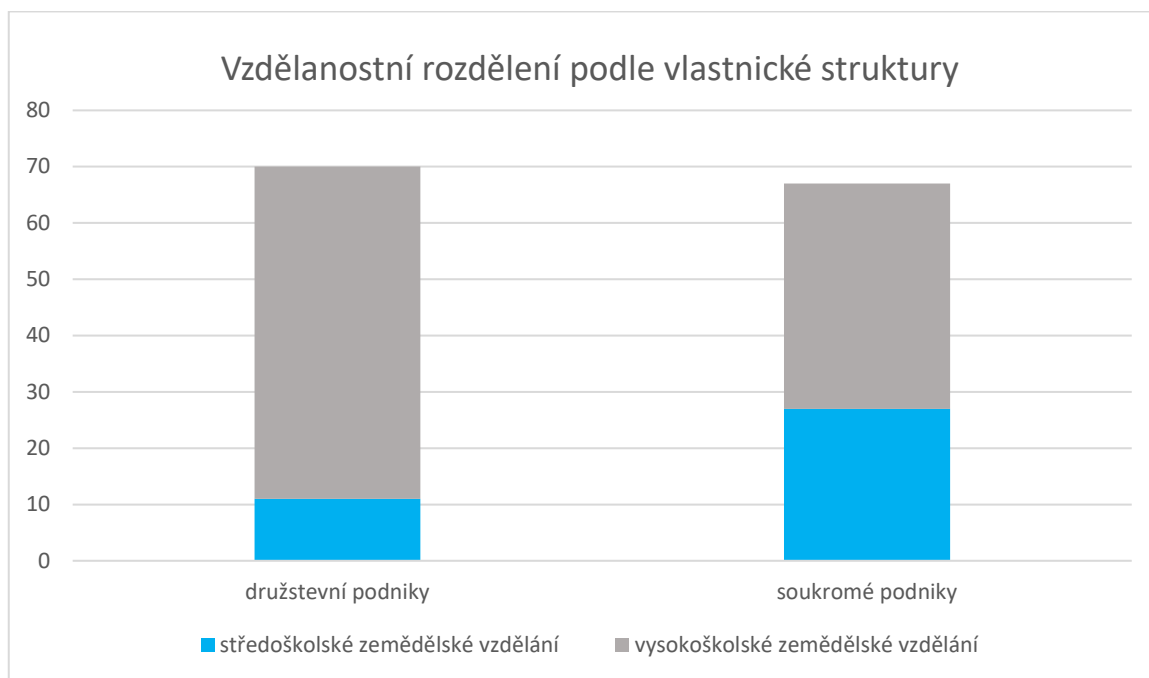
Zdroj: vlastní zpracování

Vzájemná závislost mezi věkem a druhem vlastnictví podniku tedy nebyla prokázána, neboť hodnoty p-value jsou vyšší než 0,05 (viz. tabulka č. 8).

Ve věkové kategorii 51-60 je rozdíl naprosto opačný. V družstevních podnicích pracuje o 10% více pracovníků. A opět je to v důsledku historických okolností, které se udály v naší republice. Před rokem 1989, kdy kategorie 51-60, již byla zapojena do pracovního procesu, bylo značně potlačeno soukromé vlastnictví, zejména zemědělských podniků. Lidé, kteří již v zemědělství pracovali před rokem 1989, se zůstávají ve vedení zemědělských družstev i po revoluci. Jednak je to dáno jejich zkušenostmi, a také to, že neměli potřebu svou práci měnit (pro zemědělství je typické, že pracovníci zůstávají v podniku velmi dlouhou dobu).

Z grafu č. 4 vyplývá, že lidský kapitál vedoucích pracovníků v soukromých podnicích v budoucnu ještě poroste, neboť největší kategorie mají před sebou ještě dlouhou dobu před masivním odchodem do důchodu. To ovšem neplatí pro podniky družstevní, kterým v nejbližších letech začnou pracovníci z kategorie 51-60 pomalu přesouvat do kategorie 61 a více, a poté následuje odchod do důchodu.

Graf 5: Podíl VŠ a SŠ zaměřených na zemědělství podle vlastnické struktury (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 nám podhaluje, že téměř 70% vedoucích vystudovalo zemědělství na některém stupni vzdělání. Rozdíl v podílu pracovníků vzdělaných v zemědělství mezi družstevními a soukromými podniky je téměř zanedbatelný, jedná se o pouhých 3%. Pokud se ovšem podíváme na strukturu tohoto vzdělání, odhalíme určitý rozdíl. V družstevních podnicích dosáhla drtivá většina zaměstnanců vysokoškolské úrovně vzdělání. Naproti tomu v soukromých podnicích je poměr středoškoláků a vysokoškoláků 40% ku 60% ve prospěch vysokoškoláků. Důvody můžeme hledat v grafu č. 1 a v grafu č. 4. z grafu č. 1 totiž vyplývá, že v kategorii 41-50 má vysokou školu zemědělského zaměření pouze 31% pracovníků z dané kategorie. Ovšem jak ukazuje graf č. 4 kategorie 41-50 má spolu s kategorií 31-40 největší podíl na počtu pracovníků.

Tabulka 9: kontingenční tabulka vlastnické struktury a úrovně dosaženého vzdělání

	družstevní	soukromé	celkem
VŠ	36,8%	31,6%	68,4%
SŠ	10,5%	21,1%	31,6%
celkem	47,4%	52,6%	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10: ukazatelé odlišnosti mezi vlastnickou strukturou a dosaženým vzděláním

Symmetric Measures			
		value	p-value
	Phi	-,191	,149
	Cramer's V	,191	,149
	Contingency coefficient	,188	,149
Valid units		57	

Zdroj: vlastní zpracování

Podle statistických ukazatelů se vzdělání v zemědělství zásadně neliší v závislosti na vlastnické struktuře. Hodnota p-value totiž dosáhla hodnoty 0,149 a tedy vyšší hodnoty než statisticky přípustných 0,05.

6.5 Motivace zaměstnanců

Nedílnou součástí práce s lidským kapitálem je motivace zaměstnanců. Motivovaní pracovníci jsou schopni se lépe ztotožnit s procesy v podniku i s podnikovými cíli. Motivace také může podpořit osobní růst zaměstnance a chuť být aktivní v podniku. V dotazníku k tomu směřovala otázka č. 17, ve které měli vedoucí pracovníci uvést, jak podnik motivuje své zaměstnance (nejenom vedoucí, ale všechny pracovníky podniku). Otázka zahrnovala šest odpovědí a dotazovaní měli vybrat všechny motivační prvky v podniku.

Možné odpovědi byly:

- peněžní odměny
- zaměstnanecké benefity (stravenky, sick days, ...)
- dny dovolené navíc
- příspěvky na vzdělání
- hodnotící pohovor
- žádné z uvedených

Nejčastěji zastoupenou odpovědí byla odpověď „peněžní odměny“. Tuto odpověď zmínilo 75% z dotazovaných. Mnoho vedoucích pracovníků je tedy názoru, že peněžními odměnami zvyšují výkon svých zaměstnanců. Tyto odměny mohou dobře posloužit jako prostředek, kterým lze přilákat nové pracovníky.

Procentuálně druhého největší zastoupení (45%) měla odpověď „zaměstnanecké benefity“. Tyto benefity slouží k udržení spokojenosti zaměstnance v podniku, v některých případech mohou benefity povzbuzovat sounáležitost s podnikem. Velkou výhodou jsou tzv. sick days, kdy zaměstnanec zůstává dobrovolně doma, aby například doléčil nemoc a mohl se vrátit do práce v plném pracovním nasazení. Tento benefit se stává již běžnou součástí zaměstnaneckých benefitů a to i v zemědělských podnicích, což je velmi pozitivní zjištění.

Třetí nejčastější odpověď byla „hodnotící pohovor“. Tato odpověď dosáhla 39%. Jedná se o jeden z nejvíce efektivních motivačních prvků v dnešní době. Pochvala od nadřízeného zaměstnance vždy potěší a motivuje ho k další práci. Během hodnotícího pohovoru může také vedoucí vyzdvihnout silné stránky zaměstnance nebo naopak věci, na kterých by měl zaměstnanec zapracovat. Důvodem, proč se v dotazovaných podnicích vyskytuje takovéto poměrně vysoké číslo, může být, že zemědělské podniky byly vždy podniky s nevelkým počtem zaměstnanců a osobní komunikace je zde běžný prvek, který jak ukazují data, se používá i v oblasti motivování.

6.6 Vzdělávání zaměstnanců

Otázka č. 16 se týkala toho, jakým způsobem podniky poskytují zaměstnancům možnosti vzdělávání. Zemědělství se svými specifiky se řadí mezi obory, které se vyznačují malou dynamikou vývoje. Jedním z důvodů malé dynamiky je, že výrobní procesy v zemědělství musejí respektovat biologický vývoj, který se nedá ve většině případů urychlit. Většina podniků upřednostňuje školení v oboru. V zemědělství je kladený důraz na praktické získávání zkušeností. Většina zaměstnanců je tedy školená přímo v podniku a podniky nevyčleňují velké finanční prostředky na vzdělávání svých zaměstnanců. Školení v oboru jsou zaměřena zejména na oblasti výrobní techniky a v oblasti získávání dotací. Někteří zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům sebevzdělávání. Této možnosti využívá 16% dotázaných zaměstnavatelů.

Pokud vezmeme pouze podniky, které si zpracovávají žádosti o dotace samy, můžeme sledovat poměrně velké odlišnosti v přístupu ke vzdělávání zaměstnanců v porovnání s podniky, které k žádostem o dotace využívají externí firmy. Podniky, které zpracovávají žádosti samy, uvedly častěji, že svým zaměstnancům poskytují možnosti

vzdělávání se. Celkem 91% těchto podniků své zaměstnance podporuje ve vzdělávání. Nejvíce (69%) podporují vzdělávání v oboru. Sebevzdělávání zaměstnanců umožňuje 19% z nich. Jeden podnik dokonce přispívá svým zaměstnancům na jazykové kurzy. Devět procent podniků neposkytuje, žádnou vzdělávací podporu.

Podniky, které při žádání o dotace využívají externí firmy, dosahují v oblasti vzdělávání podstatně nižších čísel. Aspoň nějakou podporu vzdělávání zaměstnanců poskytuje pouze 73% zaměstnavatelů. Ze zaměstnavatelů, kteří k žádostem o dotace využívají externí firmy a podporují vzdělávání svých zaměstnanců, uvedlo 21% z nich, že podporují sebevzdělávání zaměstnanců, a 79% poskytuje vzdělání v oboru. Celkově ze skupiny podniků, kteří si samy nezpracovávají dotace, poskytuje vzdělávání v oboru 60% podniků. Podpory sebevzdělávání se dostává zaměstnancům pouze ve 13% podniků. Žádnou podporu zaměstnancům neposkytuje 27% podniků.

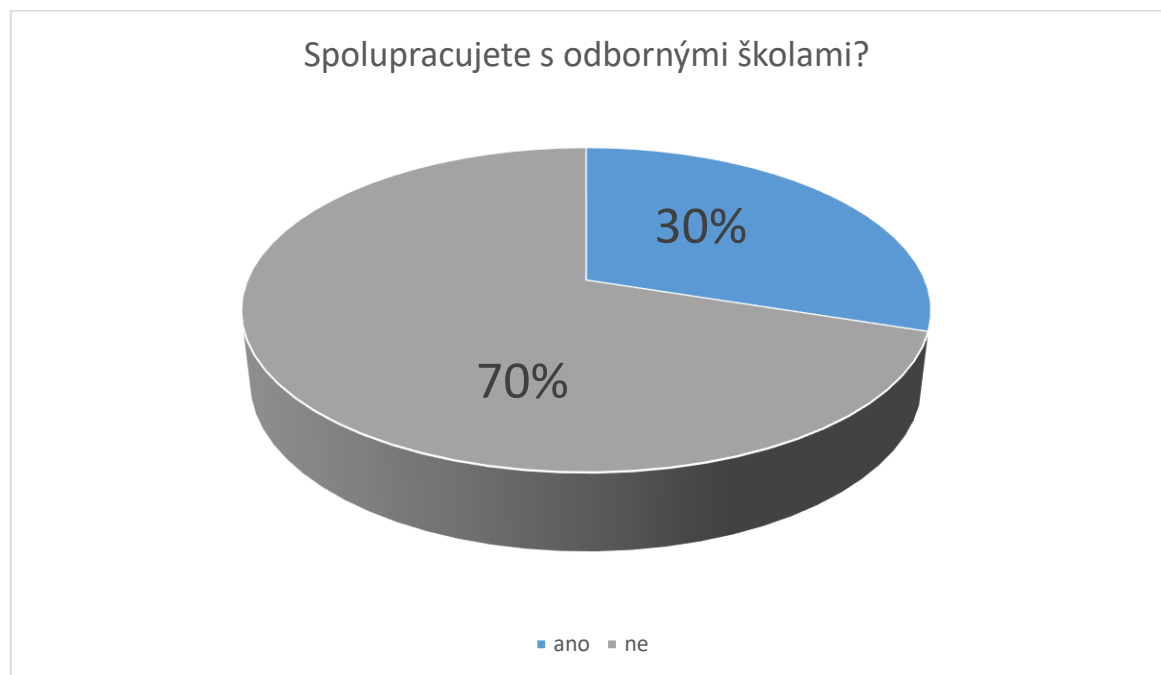
7 Sociální kapitál

7.1 Spolupráce podniků a vzdělávacích institucí

Jedním ze způsobů, jak zemědělské podniky mohou získávat nové kvalifikované pracovníky, je spolupráce se středními a vysokými školami. Na území Jihočeského a Plzeňského kraje se nachází celkem 7 středních škol zaměřených na zemědělství. V Českých Budějovicích pak můžeme nalézt Zemědělskou fakultu na Jihočeské univerzitě. Dříve, když byly zemědělské podniky ve velké míře v rukou státu a zemědělství bylo považováno za jednu z priorit státního zájmu, byla spolupráce zemědělských podniků a odborných škol zaměřených na zemědělství běžnou záležitostí.

Na grafu č. 6 můžeme vidět, že současný stav se od dob před revolucí v roce 1989 značně změnil. V dnešní době spolupracuje se zemědělskými školami pouze 30% podniků. Tyto podniky neprokazují žádnou vzájemnou charakteristiku. Nemůžeme tedy říci, které podniky mají sklon ke spolupráci a které nikoliv. O tom jestli využívat studenty na praxi či zaměstnávat absolventy rozhodují tedy pouze preference vedení či majitele podniku bez ohledu na velikost a zaměření podniku.

Graf 6: Spolupráce s odbornými školami



Zdroj: vlastní zpracování

Spolupráce s odbornými školami nemusí nutně zvyšovat či zlepšovat úroveň lidského kapitálu podniku. Dalším důvodem, proč podniky spolupracují se středními školami, je potencionální šance na zvýšení sociálního kapitálu. Úzká spolupráce s vedením školy může vést například k získání referencí o absolventech, a tím usnadnění vhodného výběru nového zaměstnance. Dále také mohou podniky spolupracovat se školami na různých studiích, na které podniky nemají čas či finanční prostředky. Studenti tak přijdou do kontaktu s reálnými daty a situacemi a výstupy z těchto studií mohou být přínosem pro podniky.

Tabulka 11: kontingenční tabulka (ne)spolupráce s odbornými školami a vlastnické struktury

	nespolupráce	spolupráce	celkem
Družstevní	50%	5%	55%
Soukromé	20%	25%	45%
Celkem	70%	30%	100%

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Tabulka 12: ukazatelé závislosti spolupráce s odbornými školami a vlastnickou strukturou

Symmetric Measures			
		value	p-value
	Phi	,504	,024
	Cramer's V	,504	,024
	Contingency coefficient	,504	,024
Valid units		55	

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Spolupráce soukromých podniků s odbornými školami se významně liší od spolupráce družstevních podniků s odbornými školami (viz. p-value jednotlivých ukazatelů v tabulce č. 12).

7.2 Zájmové spolky

Kromě úrovně lidského kapitálu je pro podnik velmi důležitý i kapitál sociální. Podnik, který má hustou síť kontaktů a je schopný je využívat, má v dnešní době velkou výhodu oproti konkurenci. Sociální kapitál podniku může být ve vazbách podniku na jiné podniky, ovšem může být také vázán na zaměstnance, kteří mohou využít své osobní kontakty k prospěchu podniku.

U vedoucích pracovních pozic je velký sociální kapitál jedním ze základních prvků. V zemědělských podnicích je to navíc umocněno faktem, že v minulém století byly středem veškerého dění na venkově. V dnešní době lidé mohou navazovat a rozvíjet své kontakty nejen z obchodních vztahů, ale také například v zájmových spolcích a klubech. K tomu také směřovala otázka č. 6, ve které měli vedoucí pracovníci uvést, zda jsou členy nějakého zájmového sdružení. Skoro polovina (49%) respondentů uvedla, že nejsou členy žádného spolku.

Ti, kteří jsou členy zájmového spolku, nejčastěji uvedli, že jsou součástí hasičského spolku. Dobrovolní hasiči jsou dnes na venkově velmi populární. Účast v dobrovolném hasičském spolku představuje určitou participaci jedince na společenském životě v obci. V této době se stává velmi populární hasičský sport. Lidé si často vybírají sport jako svoji volnočasovou aktivitu a hasičský sport jim umožňuje provozovat sportovní činnost, reprezentovat svou obec a také navázání kontaktů s jinými lidmi z okolních obcí. Tyto kontakty pak mohou zúročit ve své práci, protože většina obcí a podniků na stejném území řeší podobné problémy.

Druhou nejčastěji uvedenou zájmovou organizací byl myslivecký spolek. Je to způsobeno tím, že většina pracovníků v zemědělství má hlubší vztah k přírodě. Toto je dalším specifikem zemědělství. Toto specifikum by se dalo charakterizovat jako velmi častý dobrovolný přesah činností z pracovního života do soukromých zájmů. Kromě mysliveckého spolku se oblibě také těší členství v Českém rybářském svazu. Někteří vedoucí uvedli i například účast v Červeném kříži, sportovním klubu a skautském oddílu.

Kontakty získané v rámci spolkových sdružení mají velkou výhodu, a to že se velmi rychle a snadno navazují. Cesta k důležitým informacím je tedy snadnější.

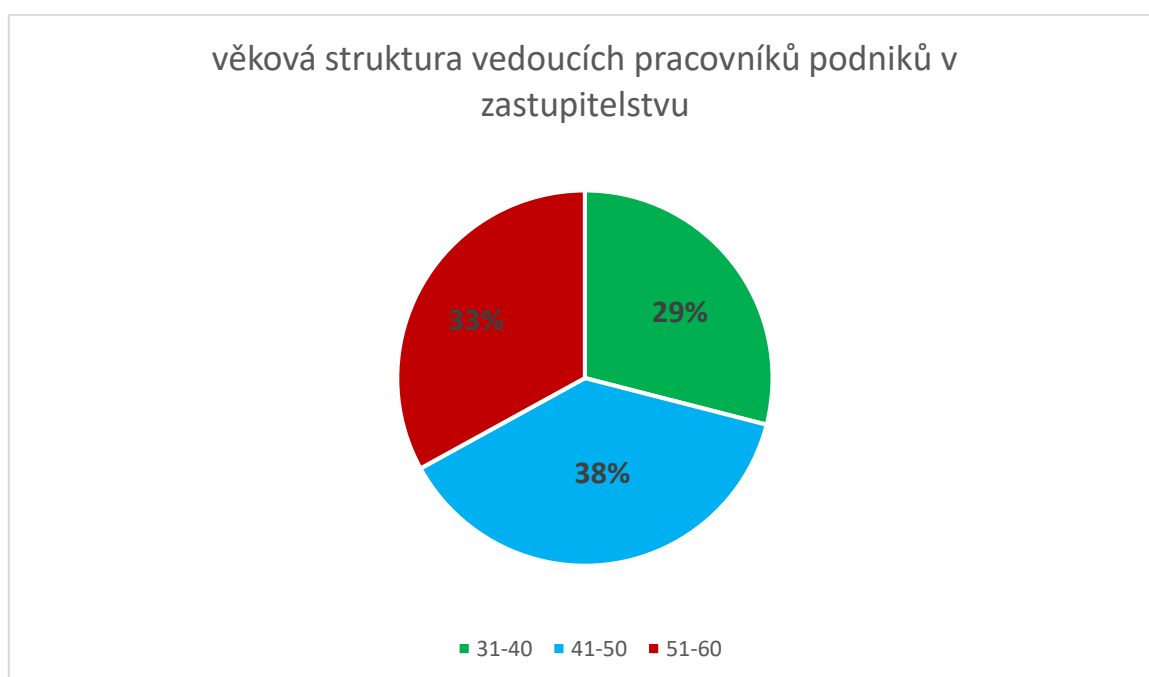
7.3 Aktivita v obci

Účast v zájmových a dobrovolných spolcích není jediným způsobem, jak navázat důležité kontakty. Další možností je podílení se na veřejném životě v obci. Před rokem 1989, kdy zemědělské družstvo bylo nedílnou součástí života v obci, bylo naprosto běžné, že nejvyšší představitelé družstva byli zároveň představitelé obce.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že v dnešní době je pouze 36% vedoucích pracovníků v zastupitelstvu obce. Tento fakt, může být silně ovlivněn skutečností, že na dnešním venkově mizivé procento lidí pracuje přímo v místně svého bydliště. Z části je to dané tím, že po restitucích majetku se půda navrátila původním majitelům, ti ovšem z větší část po zabavení majetku odešli do měst.

Věkové rozmezí těch, kteří jsou zvoleni v zastupitelstvu, se pohybovalo od 33 do 59 let. Většina z těchto zastupitelů uvedla, že jsou i členy zájmového spolku. Tito lidé tedy mají zájem na rozvoji obce.

Graf 7: Věková struktura vedoucích pracovníků podniků v zastupitelstvu



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č.7 můžeme vidět, že věk není rozhodujícím faktorem pro účast vedoucích zemědělských podniků. U kategorie do 30 let se ani nevyskytoval žádný zastupitel, který pracuje na vedoucí pozici v zemědělském podniku.

Zajímavým údajem vyplývajícím z dotazníkového šetření je fakt, že 65% těchto pracovníků je zároveň členy některých zájmových spolků (převážně v hasičských spolcích). Dále také 72% vedoucích, kteří se podílejí na lokální politice, pracují v podnicích, které si zpracovávají žádosti o dotace samy. Tyto údaje naznačují, že pracovníci angažující se na lokální úrovni disponují kromě významného individuálního sociálního kapitálu také vyššího lidského kapitálu.

Ovšem je potřeba uvést, že tyto vedoucí jsou zaměstnání především ve velkých zemědělských podnicích, které obhospodařují plochu větší než 1 000 ha. Tato skutečnost je historicky dána, když v minulém století byli vedoucí zemědělských družstev jedni z nejdůležitějších lokálních politiků. Dříve to ovšem bylo dáno především tím, že zemědělství bylo jedním z hlavních odvětví, o které se zajímal stát, a tak bylo zemědělství velmi úzce propojené s politikou. V dnešní době je fakt, že se lidé na vyšších pozicích angažují v politice obce, dán tím, že těmto lidem není lhostejné okolí podniku a dění v obci. Tuto myšlenku podporuje také to, že většina z nich jsou také členy hasičského spolku. Není to tedy pouze tím, že by přes své politické funkce chtěli čerpat pouze výhody pro podnik, ale snaží se něco obci obětovat.

7.4 Sociální kapitál podniku

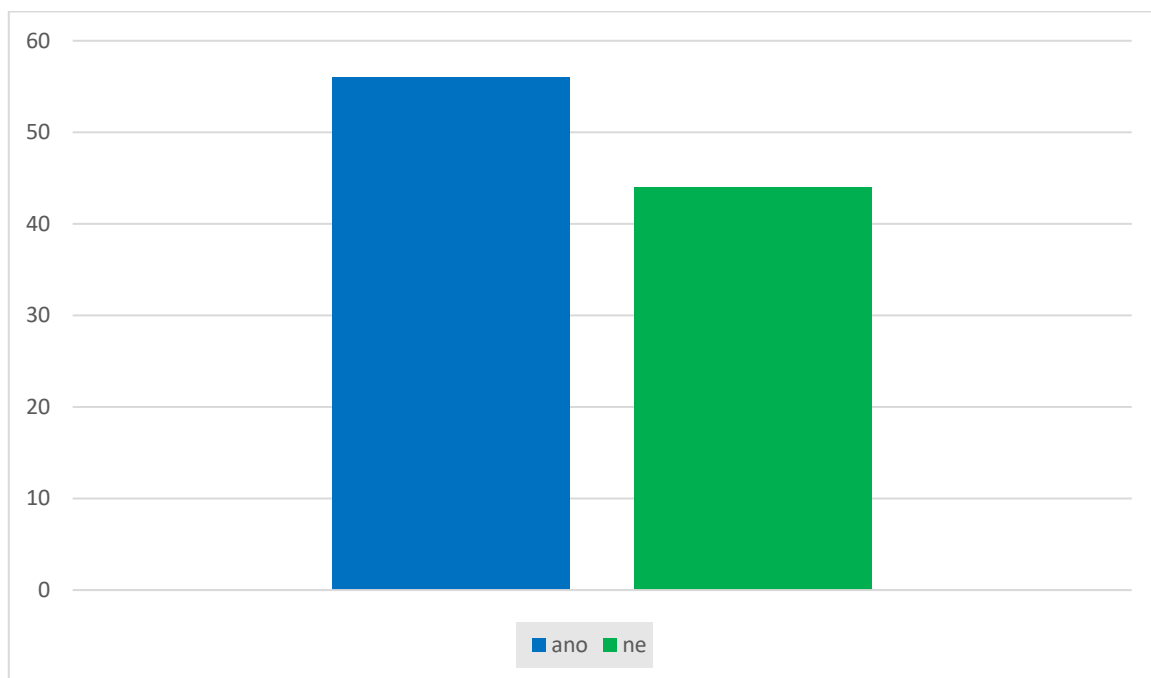
Tak jako jednotlivec může získávat a budovat sociální kapitál, tak to samé může podnik činit i jako celek. Stejně jako jednotlivci se sdružují do různých spolků, tak i podniky se sdružují do spolků, družstev a komor. Účast v těchto spolcích je dobrovolná ovšem pro podnik může mít zásadní význam. Podnik sám má určitou míru vlivu pouze ve svém nejbližším okolí. K získání většího vlivu na regionální, případně národní úrovni potřebuje mít nějaké spojence, kteří prosazují stejný záměr.

Na národní úrovni působí například Agrární komora. Tato organizace sdružuje většinu podnikatelů v zemědělství, lesnictví a potravinářství. Kromě hájení zájmů členů na národní úrovni poskytuje pro své členy také poradenské a informační služby. Agrární komora se také snaží o spolupráci s venkovskými obcemi a pomoci při rozvoji venkovského prostoru³.

Druhou nejčastěji zmíněnou odpovědí bylo Mlékařské a hospodářské družstvo JIH. Tato organizace zajišťuje obchodní činnost mezi producenty mléka a mlékárnami. Jednotlivé podniky tak nemusejí jednat s mlékárnami samostatně a navzájem si konkurovat, ale družstvo vyjedná podmínky pro všechny své členy. Družstvo navíc disponuje větší vyjednávací silou než podnik sám.

³ <http://www.agrocr.cz>

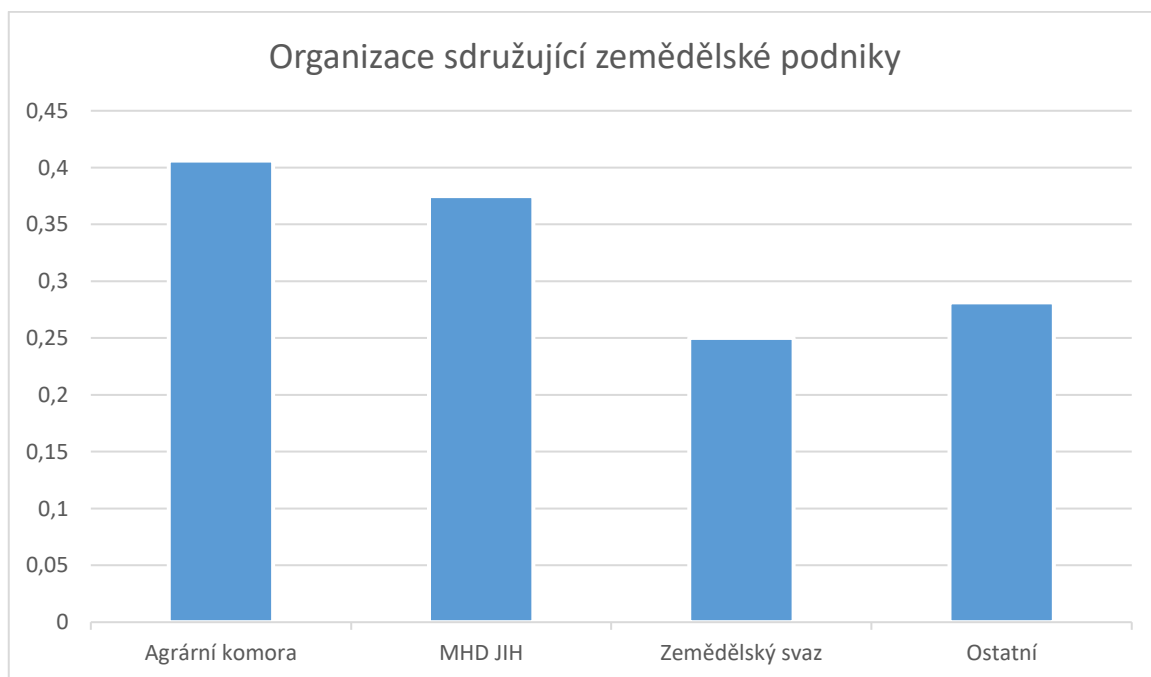
Graf 8: členství podniku v komoře či spolku (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí v dotazníku se ovšem ukázalo, že 44% podniků není v žádném spolku či komoře. Takto vysoké procento je velmi překvapující. Pouhou účastí ve spolcích mohou totiž podniky získat nejenom větší vyjednávací sílu, ale i nové kontakty, které by mohly využít ve svůj prospěch. Ze získaných dat nejsme schopni určit podniky, které mají tendenci být součástí spolků a které nikoli.

Graf 9: Účast v organizacích sdružující zemědělské podniky



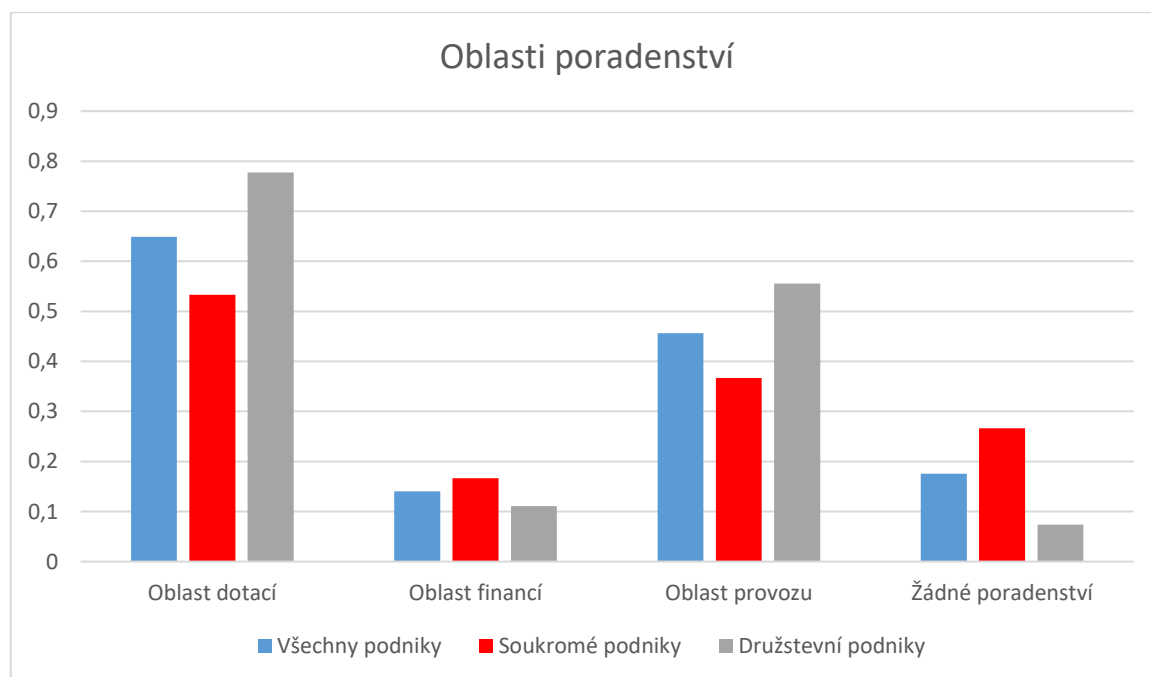
Zdroj: vlastní zpracování

Největší zastoupení má Agrární komora, což vyplývá z toho, že se jedná o organizaci, která sdružuje největší počet zemědělských subjektů v České republice. Druhé největší zastoupení má Mlékařské a hospodářské družstvo JIH, které působí na území Jižních Čech. Třetí byl Zemědělský svaz, který působí jako organizace po celé České republice. V kategorii ostatní se nachází svazy, které neměly velký počet zastoupení napříč všemi podniky. Jako příklad bychom mohli jmenovat Probio nebo Svaz faremních zpracovatelů. Důležité je zdůraznit také to, že většina podniků je členem ve více organizacích.

7.5 Externí firmy

Jedním ze způsobů jak se dostat k potřebným informacím je využití externích podniků. Podniky, které nemají dostatečnou personální kapacitu, často využívají poradenské firmy. Oblastí, ve kterých lze využít poradenské služby, je nespočet. Pro zemědělské podniky jsou zásadní poradenské služby hlavně v oblasti dotací, financí a provozní činnosti.

Graf 10: Podíl oblastí, ve který podniky využívají poradenství

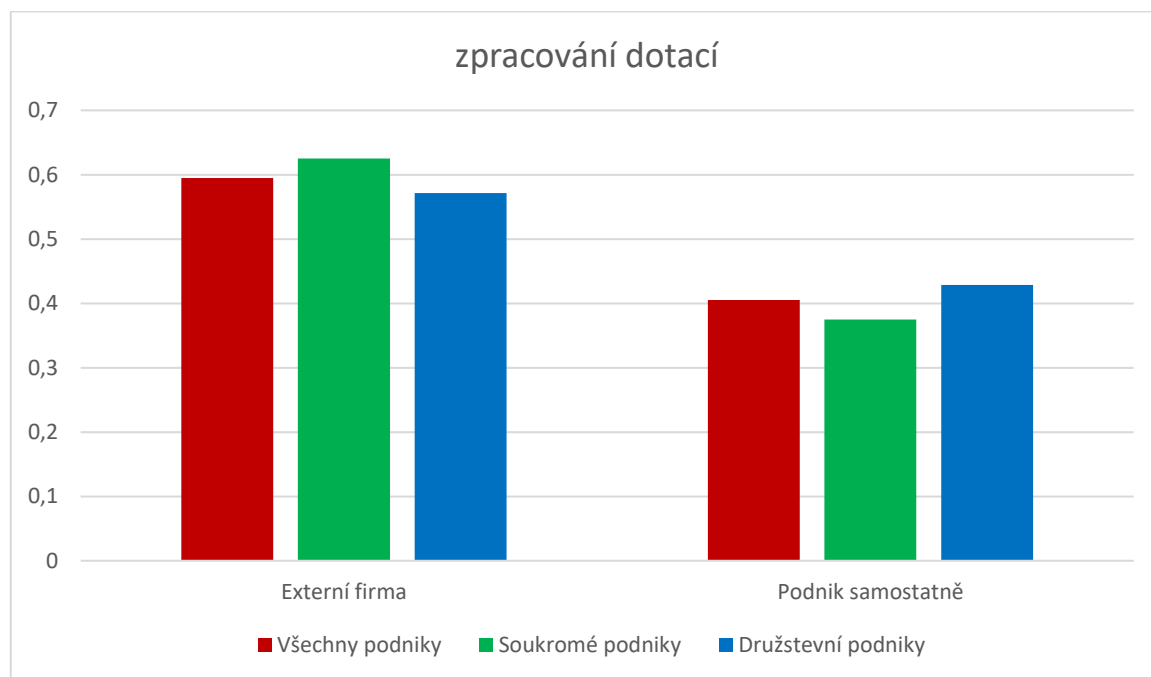


Zdroj: vlastní zpracování

Dotace jsou pro zemědělské podniky jedním ze základních zdrojů financování podniku. Různých druhů dotací je ovšem nepřehledné množství a podniky velmi často nemají přehled o všech vypsanych dotačních programech. Dnes už ovšem existují firmy,

kteřé se na tuto oblast specializují. Nejenom, že mají o dotačních programech přehled, ale mají také zkušenosti s vyplňováním žádostí. Zemědělským podnikům to umožňuje dostat se k peněžním prostředkům.

Graf 11: Struktura zpracování dotací zemědělských podniků



Zdroj: vlastní zpracování

Druhou oblastí, kde zemědělské podniky využívají poradenství, je oblast financí. Z předchozích kapitol o lidském kapitálu vedoucích pracovníků můžeme vyčíst, že ač většina z nich má vystudovanou vysokou školu, většinou se jedná o vysoké školy se zemědělským zaměřením. Na zemědělských fakultách se posluchačům dostává pouze základního ekonomického vzdělání, a tak v některých složitých případech je potřeba využít externí firmy, aby se minimalizovalo riziko špatného rozhodnutí.

7.6 Další činnost podniků

V dnešní době se v českém zemědělství začíná opět projevovat rozšiřování výroby i na jinou než zemědělskou. V minulém století bylo velmi časté, že zemědělské podniky kromě zemědělské činnosti prováděly tzv. přidruženou výrobu. Některé zemědělské podniky se v dnešní době snaží o diverzifikaci své výroby z důvodu získání dalších finančních prostředků pro podnikání, ale také efektivního využití odpadu, popřípadě nevyužitých techniky.

Typickým příkladem jsou podniky, které provozují bioplynovou stanici. Spalováním biomasy vytvářejí teplo, které se primárně používá pro vytápění hospodářských budov. Vytápěním hospodářských budov to, ale nekončí. Tyto bioplynové stanice zásobují také některé instituce v obci, typicky úřady nebo školky. Pro podniky to má opět dvojí výhodu. Ta první je ekonomická, tedy získání dalších prostředků. Ta druhá je určitá vazba na obec a udržení dobrých vztahů, a tím budování sociálního kapitálu podniku. Větší podniky se snaží získat dodatečné finanční prostředky také pronájmem nevyužitých nemovitostí.

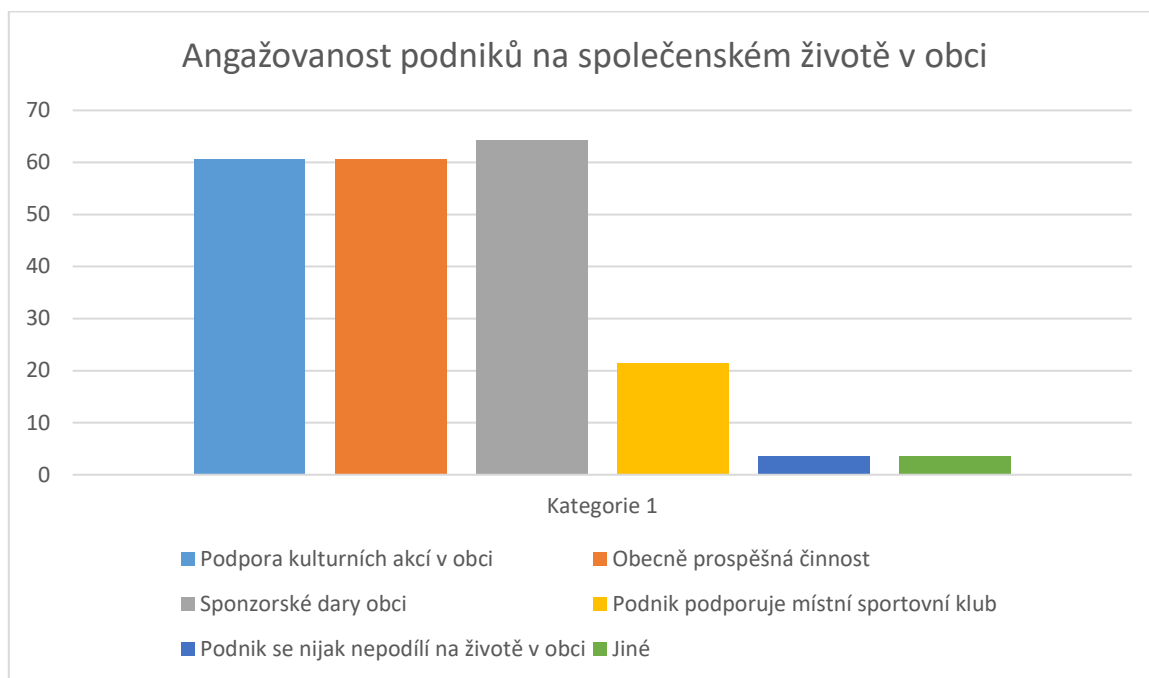
7.7 Angažování podniku na společenském životě v obci

Cílem otázky č. 23 je zjistit, jakým způsobem se zemědělský podnik angažuje ve společenském životě v obci působnosti podniku. V minulém století byly zemědělské podniky hlavním centrem společenského života na venkově. Respondenti měli za úkol vybrat všechny aktivity, které podnik činí na podporu rozvoje života v obci. Na výběr měli celkem 6 možností. Poslední možnost byla otevřená odpověď pro případ, že by předchozí možnosti nepokryly všechny aktivity podniku.

Možnosti, které byly na výběr:

- -podpora kulturních akcí v obci
- -obecně prospěšná činnost (odklizení sněhu, sekání, trávy,...)
- -sponzorské dary obci
- -podnik podporuje místní sportovní klub
- -podnik se nijak nepodílí na životě v obci
- -jiné

Graf 12: Angažovanost podniků na společenském životě v obci



Zdroj: vlastní zpracování

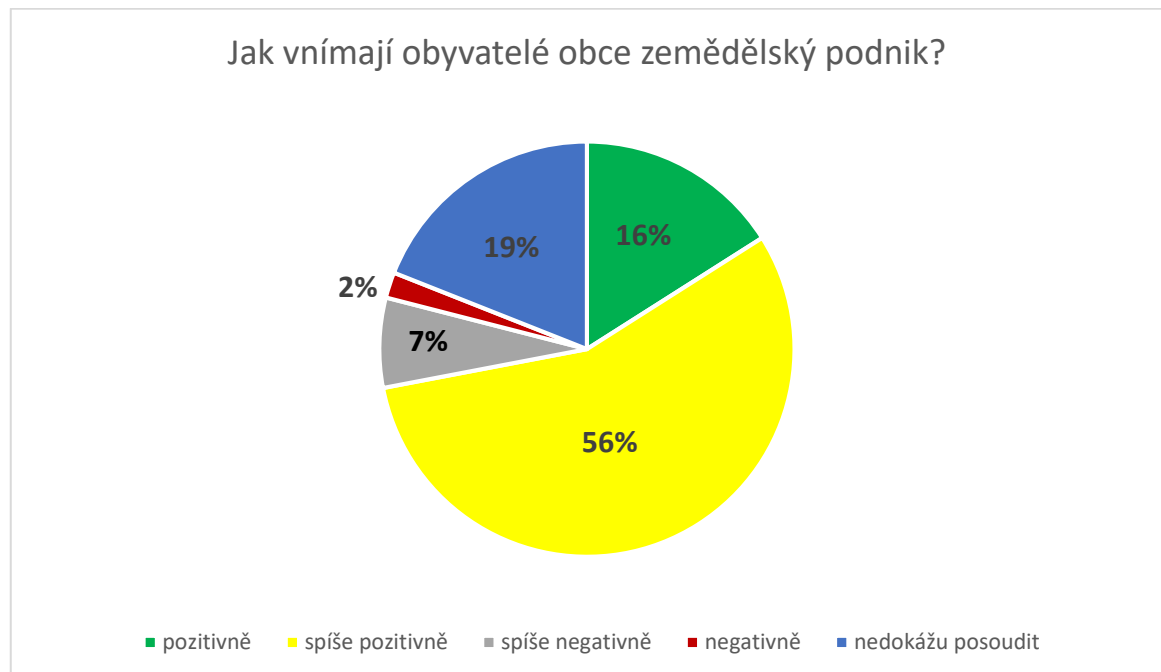
Z grafu č. 12 můžeme vyčíst, že i po téměř 30 letech od rozpadu systému velkých zemědělských družstev se stále více než polovina podniků snaží podporovat kulturní akce v obci. Dále se také podílí na obecně prospěšných činnostech. Zemědělské podniky se snaží o maximální využití svých strojů a v časech, kdy tyto stroje nejsou zapotřebí ve výrobě, je podniky využívají ve prospěch občanů obce. Tento fakt by se mohl jevit jako pouhé dělání dobrovolné činnosti. Ovšem tato činnost zlepšuje vnímání podniku občany a zastupiteli obce a může vést k rozšíření sociálního kapitálu zemědělského podniku.

Více než 20% podniků podporu je také místní sportovní klub. Podpora místního klubu může podniku usnadnit přístup ke kontaktům s jinými místními podnikateli, a tím rozšířit sociální kapitál podniku. Dva podniky uvedly možnost Jiné. Jeden z podniků zprostředkovává odvoz dětí do mateřské a základní školy ve vedlejší obci. Druhý podnik poskytuje sponzorské dary také sousední obci.

7.8 Vnímání podniku v obci

Otázka č. 24 byla věnována vnímání podniku v obci. Na tuto otázku odpovídali sami vedoucí zemědělských podniků, takže informace mohou být lehce zkresleny. Na druhou stranu vedoucí pracovníci často dokážou a také by měli být schopni odhadnout své okolí. Byla stanovena čtyřbodová škála. Jednotlivé stupně byly zvoleny od pozitivně, přes spíše pozitivně, spíše negativně až po negativně. Pátou možností bylo, že vedoucí pracovník není schopen určit vnímání podniku v obci.

Graf 13: Vnímání podniku v obci



Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 56% z dotázaných uvedlo, že podnik, ve kterém působí, je podle jejich názoru vnímán v obci spíše pozitivně. Další 16% účastníků dotazníkového šetření uvedlo, že jsou přesvědčeni, že jejich podnik je vnímán pozitivně. Tedy 72% respondentů je přesvědčeno, že jejich podnik je pozitivně přijímán v obci. Pouze jeden podnik uvedl, že ví o tom, že je v obci vnímán negativně. Možnost, že nedokáže posoudit vnímání podniku, zvolilo 19% z celkového počtu dotázaných.

8 Hodnocení hypotéz

H1: věk respondentů má vliv na dobu jejich působení v zemědělství

Tato hypotéza byla určena na základě subjektivního předpokladu, že zemědělství je odvětví, které je poměrně stálé, a nevyznačuje se velkou atraktivitou pro mladé. Tato hypotéza byla zamítnuta, protože všechny statistické ukazatele prokázaly, že není signifikantní závislost mezi těmito veličinami. Částečně byla potvrzena domněnka, že transformace ekonomiky po roce 1989 přilákala do zemědělství nové mladé pracovníky.

H2: dosažené vzdělání má vliv na dobu působení v zemědělství

Hypotéza stanovená podle úvahy, že vysokoškolsky vzdělaní lidé mají tendenci budování kariéry a pevné pozice v podniku. Statistická analýza neprokázala souvislost mezi dobou působení v zemědělském podniku a dosaženým vzděláním. Hypotéza byla tedy zamítnuta.

H3: délka působení v zemědělství se odvíjí od předchozího zaměstnání

Jedním ze specifíků zemědělství je jeho dlouhodobost a relativní neměnnost. Lidé, kteří pracují v zemědělství, mají určitý vztah k přírodě, a proto setrvávají v této oblasti dlouhou dobu. Na základě této myšlenky byla stanovena hypotéza. Statistické ukazatele skutečně ukázaly, že předchozí zaměstnání má vliv na dobu setrvání v podniku. Respondenti, kteří uvedli, že dříve byli zaměstnáni v zemědělství nebo se jedná o jejich první zaměstnání, dosahovali významně většího procentuálního zastoupení (zvláště v kategoriích nad 20 let působení v podniku) než ti, kteří před nástupem do podniku pracovali v jiné oblasti. Hypotéza byla tedy potvrzena.

H4: věková struktura vedoucích pracovníků družstevních podniků se liší od věkové struktury vedoucích pracovníků soukromých podniků

Tato hypotéza byla na základě výsledků statistických ukazatelů zamítnuta. Ovšem z dostupných tabulek a grafů můžeme vidět, že soukromé podniky mají větší podíl mezi 31 až 50 lety, což může vést v budoucnu ke konkurenční výhodě oproti družstevním podnikům, které mají velký počet vedoucích pracovníků mezi 51-60 lety.

H5: družstevní a soukromé podniky mají odlišný přístup ke spolupráci s odbornými školami

Hypotéza stanovena podle úvahy, že družstevní podniky spolupracují více s odbornými školami, jak tomu bylo v druhé polovině minulého století, kdy bylo zemědělství jedním z hlavních státních zájmů. Statistické ukazatele potvrdily, že přístup ke spolupráci s odbornými školami družstevních podniků a soukromých podniků se liší. Získaná data ovšem prokázala, že spolupráci s odbornými školami vyhledávají více soukromé podniky. Hypotéza byla tedy potvrzena.

H6: vedoucí pracovníci v zemědělství se aktivně účastní veřejného života ve venkovském prostoru (zastupitelstvo, zájmové spolky).

V dotazníkové šetření uvedlo pouze 36% vedoucích pracovníků, že je zvoleno v zastupitelstvu obce. Většina z těchto pracovníků je také členem některého zájmového spolku, především spolků dobrovolných hasičů. Téměř polovina všech vedoucích pracovníků uvedla také, že nejsou členy žádného zájmového spolku. Tato hypotéza byla tedy vyvrácena.

H7: zemědělské podniky se aktivně podílí na udržování a rozvoji kvality života ve venkovském prostoru.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zemědělské podniky se snaží podporovat život v obci. Více jak 60% podniků dává sponzorské dary obci, kde působí. Podniky se snaží angažovat pomocí obecně prospěšných činností jako je třeba sekání trávy či odklizení sněhu. Na společenském životě se podílí podporu kulturních akcí. Celkem 72% hodnocených podniků uvedlo, že podle jejich subjektivního názoru, je podnik obyvateli obce vnímán pozitivně. Hypotéza byla tedy potvrzena.

9 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřil na analýzu lidského a sociálního kapitálu ve vybraných zemědělských podnicích v Jihočeském a Plzeňském kraji. Ač jsou pojmy lidského a sociálního kapitálu v ekonomii poměrně nové, jsou aktuálním tématem i v zemědělských podnicích.

V první polovině praktické části předložené bakalářské práce jsem se zabýval lidským a sociálním kapitálem jednotlivých vedoucích zaměstnanců zemědělských podniků. Jedním ze zkoumaných faktorů lidského kapitálu byla úroveň zkušeností v oboru měřená v odpracovaných letech v zemědělství. V analytické části nebyla prokázána souvislost mezi věkem vedoucích pracovníků a jejich dobou působení v zemědělském podniku.

Základním předpokladem lidského kapitálu je vzdělání a dostatek informací obecně. V analytické části bylo prokázáno, že úroveň vzdělání je významná také pro oblast zemědělství. Důležitost vzdělávání lidských zdrojů ve venkovských oblastech je také jedním z cílů, na které se zaměřuje Evropská unie. Do oblasti vzdělávání lidských zdrojů proudí nemalé finanční prostředky.

Statistická analýza neprokázala souvislost mezi dobou působení v zemědělském podniku a dosaženým vzděláním. Většina vedoucích pracovníků v zemědělských podnicích má vzdělání zaměřené na zemědělství.

Dalším faktorem ovlivňující lidský kapitál je úroveň zkušeností v daném oboru. Tato skutečnost ovlivňuje i věkovou strukturu vedoucích pracovníků. Na rozdíl od současného trendu v jiných oblastech ekonomiky, jako je například bankovní sektor nebo mobilní technologie, jsou mladí vedoucí pracovníci do 30 let v zemědělských podnicích spíše výjimkou. Bylo prokázáno, že soukromé podniky vykazují oproti družstevním podnikům větší počet mladších vedoucích pracovníků, a mohou tím v budoucnu získat konkurenční výhodu.

Součástí práce s lidským kapitálem je také motivace zaměstnanců. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zemědělské podniky při motivaci svých zaměstnanců využívají především motivační prvky jako peněžní odměny, zaměstnanecké

benefity a hodnotící pohovor. A není ani výjimkou používání dalších motivačních prvků, například dny dovolené navíc, či příspěvky na vzdělání.

Sociální kapitál hraje v dnešní době v podniku nemalou roli. Sociální kapitál se může projevat ve vzájemných vazbách mezi zemědělskými podniky. Může ale být také vázán na jednotlivé zaměstnance podniku. U jednotlivých zaměstnanců vznikají sociální vazby zejména účasti v zájmových spolcích (nejčastěji v hasičském spolku) nebo účasti v zastupitelstvu. Zemědělské podniky se sdružují do spolků, družstev a komor. Mezi nejvýznamnější patří Agrární komora a Mlékárenské a hospodářské družstvo JIH. Tyto organizace nejenom, že poskytují svým členům množství odborných informací sítí kontaktů, ale mají také větší vliv na při vyjednávání.

Předmětem dotazníkového šetření byl také vzájemný vztah zemědělských podniků a vzdělávacích institucí. Oproti původním předpokladům bylo zjištěno, že tuto spolupráci navazují především soukromé podniky.

Zemědělské podniky se aktivně podílejí na životě ve venkovském prostoru. Hlavním formou podpory jsou sponzorské dary obci. Dále pak obecně prospěšné činnosti jako sekání trávy nebo odklizení sněhu v obci. Zemědělské podniky se také snaží o podporu kulturních akcí.

Závěrem lze konstatovat, že zemědělské podniky v Jihočeském a Plzeňském kraji jsou občany vnímány pozitivně.

Není důležité jen to, jaký lidský kapitál člověk získá, ale i to, jak jej dokáže využít prostřednictvím svého začlenění do sociálních sítí a své pozice v nich.

Seznam použité literatury:

- Baron, A., & Armstrong, M. (2008). Human capital management: achieving added value through people. Philadelphia: Kogan Page.
- Becker, G. S. (c1993). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bičík, I., & Jančák, V. (2005). Transformační procesy v českém zemědělství po roce 1990. Praha: Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy
- Binek, J. (2009). Synergie ve venkovském prostoru: aktéři a nástroje rozvoje venkova. Brno: GaREP
- Bourdieu, P. (1977) Outline of a Theory of Practice. London : University press, Cambridge, 1977
- Bourdieu, P. 1980. „Le capital social: notes provisoires.“ Actes de la Recherche en Sciences Sociales 31: 2–3.
- Bourdieu, P. 1986. „The forms of capital.“ in Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, ed. by Richardson, J. New York: Greenwood. Pp 241-258. [online] [cit. 20. 12. 2016] Dostupné z: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-formscapital.htm>
- Burton-Jones, A., & Spender, J. -C. (c2011). The Oxford handbook of human capital. Oxford: Oxford University Press.
- Coleman, J. S. 1990. Foundations of Social Theory. Cambridge (Mass.) and London: The Belknap Press of Harvard University Press
- Dufhues, Thomas; Buchenrieder, Gertrud; Fischer, Isabel (2006) Social capital and rural development: Literature review and current state of the art. IAMO Discussion Paper No. 96, Halle (Saale): IAMO. 9-10 s
- Edvisson, L., Malone, S., M. (1997): Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden, Harper Business: New York, NY
- Hebák, P., Hustopecký, J., Jarošová, E., & Malá, I. (2005). Vícerozměrné statistické metody. Praha: Informatorium.
- Hrabánková, M. (2007). Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky: monografie 2007. Praha: MJF
- Jech, K. (2008). Kolektivizace a vyhánění sedláků z půdy. Praha: Vyšehrad.

Johnson, B.; Lundwall, B. 2001. Why all this fuss about codified and tacit knowledge? DRUID Winter Conference January 18-20 2001. [online] [cit. 18. 12. 2016] Dostupné z: http://www.druid.dk/uploads/tx_picturedb/dw2001-396.pdf

Klufová, R. (2015). Demografický vývoj a typologie českého venkova v kontextu prostorových souvislostí. Praha: Wolters Kluwer.

Landau, S., & Everitt, B. (c2004). A handbook of statistical analyses using SPSS. Boca Raton: Chapman & Hall/CRC

Lin, N. 2005. A network theory of social capital. In: The Handbook of Social Capital. ed. by Castiglione, D.; van Deth, J. W.; Wolleb, G. New York: Oxford University Press.

Mazouch, P., & Fischer, J. (2011). Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy. V Praze: C.H. Beck

McMahon, Walter W. (1999) "The Impact of Human Capital on Growth and Social Development: Techniques for Measurement and Estimates of Impacts in OECD Member Countries" and Appendix "Tables Showing Simulations of Education Impacts; Covering 22 OECD Member Countries 1995 through 2045" Background Paper Prepared for the OECD, Paris, September

Meloun, M., Militký, J. Kompendium statistického zpracování dat. Academia, Praha, 2002, 764 s.

Perlín, R. (1998): Typologie českého venkova. Zemědělská ekonomika, 44, č. 8, ČAZV,

Putman, R. D.; Leonardi, R.; Nanetti, R. Y. 1993. Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: University Press

Řehák, J., Řeháková, B. Analýza kategorizovaných dat v sociologii. Praha: Academia, 1986, 397 s.

Sabatini, F. 2009. „Does Social Capital Create Trust? Evidence from a community of entrepreneurs.“ Unpublished. [online] [cit. 10. 12. 2016] Dostupné z: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/6781/1/MPRA_paper_6781.pdf

Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, 51(1), pp.1-17. . [online] [cit. 18. 12. 2016] Dostupné z: <http://links.jstor.org/sici?=0002-8282%28196103%2951%3A1%3C1%3AIIHC%3E2.CO%3B2-4>

Smith, A (1776): An inquiry into the Nature And Causes of the Wealth of Nations Book 2- Of the Nature, Accumulation, and Employment of Stock. Published 1776

Sidorkin, A. (2007). Human capital and the labor of learning a case of mistaken identity. Educational Theory, 57(2), 159-170. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-5446.2007.00254.x>

Stachová, J. (2005). Občanská společnost v regionech České republik. Praha: AV ČR

Šafr, J., & Sedláčková, M. (2006). Sociální kapitál. Praha: Sociologický ústav AV ČR

Seznam internetových zdrojů

<http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/akteri-venkov.html>

<http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/vymezeni.html>

<http://www.agrocr.cz>

Seznam použitých tabulek:

Tabulka 1:Hlediska a vymezení venkovského sídla	15
Tabulka 2: kontingenční tabulka poměru věku a doby působení v podniku	27
Tabulka 3: ukazatelé závislosti mezi věkem pracovníků a dobou práce v zemědělství .	27
Tabulka 4: ukazatelé závislosti mezi dobou působení v podniku a dosaženým vzděláním.....	30
Tabulka 5 kontingenční tabulka ukazatelů doby působení v podniku a předchozího zaměstnání	31
Tabulka 6: ukazatelé závislosti mezi dobou v podniku a předchozím zaměstnáním	31
Tabulka 7: kontingenční tabulka ukazatelů vlastnické struktury a věku pracovníků.....	33
Tabulka 8: ukazatelé závislosti mezi vlastnickou strukturou a věkem pracovníků	33
Tabulka 9: kontingenční tabulka vlastnické struktury a úrovně dosaženého vzdělání...	34
Tabulka 10:ukazatelé odlišnosti mezi vlastnickou strukturou a dosaženým vzděláním	35
Tabulka 11: kontingenční tabulka (ne)spolupráce s odbornými školami a vlastnické struktury	39
Tabulka 12: ukazatelé závislosti spolupráce s odbornými školami a vlastnickou strukturou	39

Seznam použitých grafů:

Graf 1: Procentuální zastoupení vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.....	26
Graf 2: Věková struktura vedoucích pracovníků	28
Graf 3: Počet let v zemědělství	29
Graf 4: Věková složení vedoucích pracovníků podle vlastnické struktury	32
Graf 5: Podíl VŠ a SŠ zaměřených na zemědělství podle vlastnické struktury (v procentech).....	34
Graf 6: Spolupráce s odbornými školami	38
Graf 7: Věková struktura vedoucích pracovníků podniků v zastupitelstvu.....	41
Graf 8: členství podniku v komoře či spolku (v procentech)	43
Graf 9: Účast v organizacích sdružující zemědělské podniky	43
Graf 10: Podíl oblastí, ve který podniky využívají poradenství	44
Graf 11: Struktura zpracování dotací zemědělských podniků	45
Graf 12: Angažovanost podniků na společenském životě v obci	47
Graf 13: Vnímání podniku v obci	48

Příloha

Dotazník na téma lidský a sociální kapitál ve vybraných zemědělských podnicích

- 1) **Kolik je vám let?**
- 2) **Jakého stupně vzdělání jste dosáhl/a?**
 - vysokoškolské
 - středoškolské s maturitou
 - středoškolské bez maturity
 - základní
- 3) **Jaký obor jste studoval/a na nejvyšším stupni Vašeho vzdělání?**
 - Zemědělství
 - Ekonomie
 - Jiné
- 4) **Kolik let pracujete v zemědělském podniku?**
- 5) **Jak dlouho pracujete v zemědělství?**
- 6) **V jaké oboru bylo Vaše předchozí zaměstnání?**
 - Zemědělství
 - Ekonomie
 - Nynější zaměstnání je moc první
 - Jiné

- 8) Jste členem nějakého zájmového spolku? (například myslivecké, hasičského,...)**
Ano- kterého
Ne
- 9) Podílíte se Vy osobně nějakým způsobem na životě v obci? (zastupitelství, obecní rada,...)**
Ano- vyjmenujte
Ne
- 10) Jak velkou plochu obhospodařuje podnik, ve kterém pracujete? (v ha)**
- 11) Pracují v podniku i členové Vaší rodiny?**
Ano
Ne
- 12) Jaké je zaměření výroby podniku?**
Rostlinná výroba
Živočišná výroba
Kombinovaná výroba
- 13) Jakým způsobem financuje podnik svou běžnou činnost?**
Z vlastních zdrojů
Pomocí bankovních úvěrů
Kombinací předchozích variant
- 14) Jakým způsobem financuje podnik svou investiční činnost?**
Z vlastních zdrojů
Pomocí bankovních úvěrů
Kombinací předchozích variant

16) Jakým způsobem prodává podnik své výrobky?

Pomocí zprostředkovatele

Realizuje přímý prodej

17) Pokud podnik realizuje přímý prodej, jakým způsobem ho realizuje: (více možností)

Podnik má vlastní prodejnu

Podnik prodává přímo odběratelům na základě smluv

Podnik prodává i náhodným zájemcům

Farmářské trhy

18) Spolupracuje podnik s některou ze zemědělských škol? (praxe, nábor zaměstnanců,...)

Ano

Ne

19) Jaké možnosti vzdělání zaměstnancům podnik poskytuje? (více možností)

Školení v oboru

Jazykové kurzy

Podpora sebevzdělávání

Žádné

21) Jakým způsobem podnik motivuje zaměstnance? (více možností)

- Peněžní odměny
- Zaměstnanecké benefity
- Dny dovolené navíc
- Příspěvky na vzdělání
- Hodnotící pohovor
- Žádné z uvedených

22) Žádosti o dotace:

- Podnik zpracovává sám
- Ke zpracování využívá externí firmu
- Podnik o dotace nežádá

23) Využívá podnik poradenských služeb? (více možností)

- Ano, v oblasti dotaci
- Ano, v oblasti financí
- Ano, v provozní oblasti
- Ne

24) Je podnik součástí nějaké organizace?

- Ano- které
- Ne

25) Zaměřuje se podnik i na jiné aktivity než zemědělskou výrobu?

- Ano- které
- Ne

26) Provozuje podnik agroturistiku?

Ano

Ne

27) Jaký způsobem se podnik podílí na životě v obci? (více možností)

Podpora kulturních akcí v obci

Obecně prospěšná činnost (odklizení sněhu, sekání, trávy,...)

Sponzorské dary obci

Podnik podporuje místní sportovní klub

Podnik se nijak nepodílí na životě v obci

Jiné

28) Jak podle Vašeho názoru vnímají podnik obyvatelé obce?

Pozitivně

Spíše pozitivně

Spíše negativně

Negativně

Nedokážu posoudit

29) Zemědělský podnik je v:

Soukromém vlastnictví

Družstevním vlastnictví

Státním vlastnictví