

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra ekonomie

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodně podnikatelský obor



Lidský kapitál jako jeden z faktorů hospodářského růstu
(Jihočeský kraj)

Vedoucí bakalářské práce

Autor

Doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc. David Šetek

2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Lidský kapitál jako jeden z faktorů hospodářského růstu vypracoval samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Táboře 14. 4. 2009

.....

podpis

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Doc. Ing. Ivaně Faltové
Leitmanové, CSc..

Současně děkuji vedení podniku Dita, v.d.i. v Táboře.

OBSAH

Úvod	10
1 Literární rešerše	
2. 1 Vývoj znalostní společnosti	11
2. 2 Termín lidský kapitál	13
2. 3 Investice do lidského kapitálu	15
2. 4 Lidský kapitál a ekonomický růst	15
2. 4. 1 Makroekonomický	17
2. 4. 2 Mikroekonomický	18
2. 4. 2. 1 Základní vymezení růstu podniku.....	20
2. 4. 2. 2 Znalosti v podniku	21
2. 4. 2. 3 Znalostní pracovník	24
3 Cíl a metodika, hypotézy	27
4 Vlastní práce	
4. 1 Základní problematika lidského kapitálu	
4. 1. 1 Měření lidského kapitálu	29
4. 1. 2 Důvod měření	29
4. 1. 3 Prognóza lidského kapitálu	30
4. 2 Investice do vzdělání	
4. 2. 1 Investice a návratnost	31
4. 2. 2 Příklad měření návratnosti	32
4. 2. 3 Investice do sociálního kapitálu a efektivnost	32
4. 3 Rozvoj lidského kapitálu v Jihočeském kraji (hospodářský růst)	
4. 3. 1 Ekonomický profil Jihočeského kraje	35
4. 3. 2 Vzdělanost v Jihočeském kraji	37
4. 3. 3 Analýza vývoje lidských zdrojů v kraji 2000– 2005 ...	38
4. 3. 4 Vybrané instituce Jihočeského kraje	
4. 3. 4. 1 Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů...41	
4. 3. 4. 2 Jihočeská hospodářská komora	42
4. 4 Případová studie	
4. 4. 1 BOSH	46
4. 4. 2 DITA	49
4. 4. 3 Závěrečné srovnání	52
5. Závěr	54
6. Summary	
7. Přehled použité literatury	

Úvod

V historickém vývoji vždy docházelo k celé řadě změn. Vše kolem nás se neustále mění. V časovém vývoji se měnila technika, postupy, nazírání na určité situace, závažnost problémů a další podstatné náležitosti. Původce většiny těchto změn je především člověk. Je to právě on, kdo vymýšlel nové způsoby řešení situací, kterým se musel přizpůsobit. V čase dochází k různým změnám všeho kolem lidí. Bylo tedy jen otázkou času, kdy se začnou měnit i sami lidé a jejich chápání ve společnosti. Jedná se především o změnu jejich postavení a důležitosti v globálním měřítku. Často se v literatuře setkáváme s názory, že v dřívější době sloužil člověk pouze k vykonání určitých činností. Byl tedy chápán jako pracovní izolovaná jednotka, která měla za úkol provádět především manuální práci, která vedla k uspokojování jeho vlastních potřeb. Byly upřednostňovány spíše jeho fyzické schopnosti pro vykonání dané práce. Člověk byl dříve považován za mechanickou jednotku („stroj“). Nikdo nehleděl na jeho duševní vlastnosti a schopnosti. Nadřazení pracovníci se domnívali, že k uspokojení pracovníka stačí jen finanční odměna. Nejčastějším zlomem v tomto chápání jednotlivce je, podle všeobecných názorů, vytvoření Maslowovy pyramidy potřeb. Vedoucí pracovníci si uvědomili, že člověk není motivován k výkonu práce jen finančními aspekty. Od té chvíle se podle jednotlivých autorů začal vytvářet nový motivační systém. Začalo se hledět na člověka jako na bytost cítící a myslící. Postupem času se i tento systém zdokonaloval. Je celá řada autorů, kteří na Maslowa navázali a vycházeli z jeho myšlenek. Tím jsme se dostali do bodu, kdy se začíná rozvíjet vnímání člověka jako „něčeho“, co může být pro jakoukoli společnost využitelné. Otevřela se tím celá řada nových možností. Pokud kdokoli získá možnost získání něčeho nového (informací, vzdělání, peněz ...), obvykle je to označováno slovem zdroj respektive kapitál. Za předpokladu, že se tato problematika týká především člověka, můžeme používat označení lidský zdroj nebo lidský kapitál. Tato formulace vyjadřuje situaci, kdy člověk neslouží jen k vykonávání manuální práce, ale také k rozvoji a zdokonalování zastaralých metod a principů na základě svých dovedností a znalostí.

2.1 Vývoj znalostní společnosti

Znalostní společnost je důležitý prvek rozvoje lidského kapitálu. Je pravdou, že pojem lidský kapitál není nikterak starým pojmem. Používá se teprve několik desetiletí. To ale nemusí zákonitě znamenat, že znalostní společnost je v tomto ohledu stejná. Znalostní společnost se už vyvíjí dlouhou dobu. Není to jen současný módní pojem, který se užívá. Je (a od svého vzniku vždycky byla) podstatnou součástí lidského života. Lidé vykonávali různé činnosti, aby zvyšovali svou úroveň života. Již dlouhou dobu přispívá ke všeobecnému ekonomickému růstu. Pravdou zůstává, že při vzniku znalostní společnosti byl ekonomický růst ovlivňován jinak, než je tomu v současné době. Jako konkrétní příklad se často uvádí stěhování lidí do měst. Lidé pochopili, že ostatní mohou umět věci, které oni sami neumí. Pokud se začali sdružovat do měst, byli těmto lidem nablízku a přispěli tak tedy k vzájemné efektivitě vztahů. Ta musela zákonitě vést k lepší úrovni života a k ekonomickému růstu. Můžeme zde také najít určitou podstatu v dělbě práce. Za předpokladu, že se dva lidé soustředí na výrobu jiného statku, je určitě prospěšné, pokud své vztahy (obchody – směnu statků) mohou uskutečnit co nejrychleji (efektivně). To je jeden z důvodů vysvětlení stěhování lidí do měst, které je považováno za jeden z mezníků vývoje znalostní společnosti. V dnešní době ale dochází k ovlivnění toho předpokladu dalšími vlivy – jako je např. globalizace.

V současné době jsme svědky procesu, kdy člověk přestává být vnímán jen jako strojová jednotka. Mění se jeho význam pro společnost i pro jednotlivé podniky. Dnešní situací jsme se dokázali přizpůsobit modernímu chápání člověka. Pokud použijeme slovo moderní, člověku se vybaví situace, která je zcela nová a vznikla v nedaleké době. V této oblasti tomu tak ale není.

Truneček (10, s. 205) rozeznává čtyři základní mezníky v přechodu ke znalostní společnosti:

- 13. století – lidstvo se začalo soustřeďovat do nových měst;
- 15. století – došlo k objevení knihtisku, objevení Ameriky, Španělsko mělo svou první stálou armádu od dob římských legií;
- 1776 – byla napsána kniha Bohatství národů Adama Smithe;
- 20. století – prvotním zdrojem společnosti jsou znalosti.

Jan Barták (1, s. 32) upřednostňuje spíše názor, že až období, v němž se právě nacházíme, může být charakterizováno jako „věk učení“. To je základní rozdíl mezi Trunečkem a ostatními autory. Truneček se věnuje i otázce historického vývoje a hledisku vývoje lidské společnosti. Ostatní autoři (jako např. Barták) se zabývají až období na přelomu 20. a 21. století.

Názory na celosvětový společenský vývoj se různí podle jednotlivých autorů, ale většina existujících hypotéz ve vzácné shodě konverguje ke společnému závěru: v současné době jsme svědky zásadní transformace společnosti. Mluví se o informační společnosti (Toffler) o postindustriální společnosti (D. Bell) o technokratické společnosti (Brzezinski) o společnosti znalostní (P. Drucker) nebo také postkapitalistické. (10, s. 203)

Názory na působení znalostní společnosti na jednotlivé organizace se v určitých případech liší, ale autoři se v některých oblastech shodují. Podle Vymětala (13, s. 281) je možno specifikovat šest principů fungování znalostní organizace:

- strategie a výkonnost organizace;
- zákaznický imperativ;
- procesní orientace;
- týmová práce;
- tvořivé uplatnění znalostí;
- akční hodnoty organizace.

Barták (1, s. 32) specifikuje působení znalostní společnosti na podnik v devíti bodech:

- učící se organizace vytváří příležitosti a stimuluje všechny své pracovníky;
- inspiruje a motivuje zaměstnance ke sdílení firemní vize budoucnosti;
- z procesu vyučování a školení se stává proces učení;
- pracovníci mají možnost rozvíjet se;
- využívá se moderních informačních technologií, efektivních forem vzdělání;
- organizace se neuzavírá sama do sebe, ale reaguje na potřeby svého okolí
- učení v organizaci, která je inovační, tvůrčí, dynamická, má permanentní charakter;
- jde o spirální vývoj, v němž učení přináší inovace a inovační přístupy jsou neustálým podnětem k dalšímu učení.

Na první pohled je patrné, že Vymětal se zaměřuje spíše na obecná specifika. Barták popisuje vliv znalostní společnosti ve větší návaznosti na organizaci. Oba dva autoři se ale shodují ve významu znalostí a procesu učení, kterému přiřkládají velký význam pro firmy a společnosti.

Bohužel se nezdá, podle úrovně strategického myšlení a způsobu řízení, že by podobně moudré organizace u nás převažovaly. V našich poměrech se setkáváme s modely monistickými (anglosaskými) a dualistickými (kontinentálními, především německými a japonskými). Pro monistický model a jeho varianty je příznačná maximalizace zisku a hodnoty pro akcionáře. Dualistický model nepovažuje zisk sám o sobě za cíl, ale prostředek nezbytný k fungování organizace. V praxi se setkáváme s organizacemi, které nesou znaky toho i onoho modelu. (1, s. 33)

Znalostní společnost a chápání člověka jako lidského kapitálu je zajisté převratná věc, ale jako u každého procesu, i zde, si nemůžeme být zcela jisti výsledkem. *Podle historické paralely by měla být závěrečná část přeměny v letech 2010 – 2020* (10, s. 206). To, že se tento přechod týká většiny států světa, ale neznamená, že právě v této oblasti budou všechny státy na stejné úrovni. Pořád jsou tu specifika jednotlivých oblastí, které musíme brát při hodnocení výsledné situace v úvahu. Bude tu zajisté hrát významnou roli i bohatství jednotlivých státních regionů. Nepůjde jen o bohatství surovinové, ale hlavně o znalostní bohatství. Pořád se jednotlivé státy liší úrovní vzdělání a vývojovou tendencí v této oblasti. Pokud dalším základním zdrojem ve společnosti znalostní budou informace, tak i zde jsou velké rozdíly v jednotlivých informačních systémech konkrétních zemí. Jde především o to, že ať už přechod ke znalostní společnosti bude jakkoli kvalitní, pořád navazuje na to, co zde bylo již předtím. Právě v tomto se jednotlivá území velice liší. Proto i výsledek v naší zemi bude jiný a faktem zůstává, že jeho úroveň nemusí být nikterak kvalitní.

Znalostní společnost se vyvíjí velice dlouhou dobu. V rámci toho docházelo ke změnám jednotlivých názorů na tuto problematiku. Chápání lidského kapitálu se také postupem času měnilo. Je tedy důležité přesně specifikovat, čeho se termín lidský kapitál týká.

2.2 Termín lidský kapitál

Synonymum slova kapitál je slovo zdroj. Za zdroj se dá považovat mnoho věcí. Může se jednat například o půdu, práci nebo peníze. Pojem lidský kapitál má však rozmanitější význam. *Označuje buď školní vzdělávání, dodatečné jazykové kurzy, nebo kurzy*

výpočetní techniky, výdaje na lékařskou péči, přednášky o dobrých mravech, o mravní bezúhonnosti a čestnosti atd. (4, s. 16). Z tohoto vymezení je vidět, že pojem lidský kapitál zahrnuje celou řadu vysvětlení. Všechny mají ale něco společného. Jedná se především o získávání informací, které způsobují naši vyšší vzdělanost. Ta je v další části využita pro zvýšení příjmů v zaměstnání. Jednoduše můžeme tento vztah vyjádřit: vyšší vzdělanost = vyšší kompetence. Kompetence mají však v podniku dvojí vymezení (11, s. 29):

1. kompetence jako soubor rozhodovacích pravomocí a z nich vyplývající odpovědnost za důsledky;
2. kompetence jako vyjádření obecné schopnosti adekvátně zhodnotit situaci (zdaleka ne jen pracovní) a dokázat jí přizpůsobit své jednání, případně být připraven (umět) na situaci vhodným způsobem reagovat.

Lidský kapitál tedy má za úkol zvyšovat naše znalosti, abychom se dokázali přizpůsobovat situacím a problémům, které nastanou. Je proto důležitý především druhý způsob vymezení kompetencí.

Toto pojetí lidského kapitálu není však jediné. Existují i autoři, kteří vyznávají názor, že se nemůže ztotožnit pojem kapitál a lidský kapitál. *Za kapitál bývá často považováno to, co vzniká odloženou (osobní) spotřebou. Lidský kapitál však vzniká právě v rámci určitého typu (osobní) spotřeby* (12, s. 4).

Valenčík (12, s. 5) tedy vymezuje lidský kapitál jako schopnosti člověka získané v rámci investičního procesu (který může mít i podobu osobní spotřeby), přitom při volbě investování v této oblasti se porovnávají peněžní i nepeněžní výnosy s ostatními investičními příležitostmi.

Můžeme tedy porovnat názory na vymezení lidského kapitálu mezi Kameníčkem, jehož pohled na tuto problematiku je uveden v úvodu této kapitoly, a Valenčíkem. Oba se shodují v tom, že lidský kapitál se vymezuje jako schopnosti získané během určitého procesu. Valenčík ale k pojetí lidského kapitálu přistupuje více z investičního pohledu. Zdůrazňuje porovnání peněžních i nepeněžních výnosů s ostatními možnými příležitostmi. Chápe tedy lidský kapitál jako určitou investici. Je tedy nutné zabývat se tím, co znamená investice do lidského kapitálu.

2.3 Investice do lidského kapitálu

Jako základní formu investic do lidského kapitálu si můžeme představit investice do vzdělání. Lidé se vzdělávají proto, že chtějí zvýšit jednak svou úroveň života a jednak příjmy. Toho bude dosaženo jen v případě, že výsledek investice bude mít dlouhodobý charakter. *Investicemi do lidského kapitálu označujeme aktivity, které se projevují trvalým nebo opakovaným (tj. nikoli jednorázovým) vlivem na naše peněžní či psychické příjmy* (4, s. 15).

Toto pojetí investic do lidského kapitálu vychází z toho, že člověk se musí se získanými informacemi naučit pracovat. To je ale možné pouze v případě, že je určitou dobu využívá při své pracovní činnosti. Z toho důvodu je zdůrazňován především dlouhodobý aspekt investice.

Kameníček (4, s. 15) tvrdí, že investice do lidského kapitálu se od sebe liší ze tří hledisek:

1. formami (jedná-li se například o výcvik na pracovišti nebo školní vzdělávání, o zdravotní péči, o migraci za pracovními příležitostmi, nebo o zjišťování informací o cenách a příjmech atd.);
2. účinky na výdělky a na spotřebu;
3. investovanými objemy, mírami výnosu a zejména intenzitou vnímání vazby mezi investicí a výnosem.

S tímto vymezením se shoduje i Tidd (9, s. 210). Tento autor však upozorňuje, aby se větší pozornost dávala především třetímu bodu (vazba mezi investicí a výnosem). *Zhruba polovina podnikových výdajů na výzkum a vývoj jde na neúspěšné projekty* (9, s. 210). To zdůvodňuje tím, že pracovníci výzkumu a vývoje jsou často záměrně ve svých odhadech nadměrně optimističtí, aby vytvořili pro finanční vedení společnosti iluzi vysoké návratnosti.

Jakákoli investice se realizuje s konkrétním záměrem. Nejčastěji za získáním určitého prospěchu. Jinak tomu není v oblasti investic do lidského kapitálu. Cílem je zde dosáhnout co nejvyššího (a stabilního) ekonomického růstu.

2.4 Lidský kapitál a ekonomický růst

Každý stát na světě usiluje o svůj ekonomický růst. Patří mezi základní cíle jakékoli společnosti. Společnost (resp. stát) je uskupení lidí na určitém území. Je tedy nepopíratelné, že právě lidé jsou tím základním zdrojem růstu. Na jedné straně přispívají k ekonomickému růstu a na straně druhé z něj získávají prospěch v podobě vyšší úrovně života.

Pojetí ekonomického růstu se určitým způsobem mění s vývojem znalostní ekonomiky. Valenčík (12, s. 13) označuje tuto ekonomiku jako tzv. novou ekonomiku. Zdůrazňuje, že doba ve které žijeme, je přesycena řadou problémů. Zastává ale názor, že právě tyto problémy jsou způsobeny přechodem k novější verzi ekonomiky. O nové ekonomice se hodně hovoří, jsou však na ni velmi odlišné názory:

1. Někteří se domnívají, že nová ekonomika tu již je, že touto novou ekonomikou je tzv. postindustriální společnost. Dokládají to mj. tím, že sektor služeb ve vyspělých zemích představuje 70 % veškeré ekonomické produkce.
2. Podle jiných se stále jedná o starou kapitalistickou ekonomiku, ve které je oddělena práce a kapitál, ve které dochází k vykořisťování a řeči o „nové ekonomice“ se snaží tuto skutečnost pouze zastírat.

Kameníček (4, s. 21) naopak tvrdí, že problém v nové ekonomice a jejím dopadu na ekonomický růst není v jednotlivých přístupek, ale v otázce nemožnosti vysvětlit dopady nové ekonomiky. Podle tohoto autora mají ekonomové problémy s vysvětlením toho, proč v historii některé státy zaznamenaly dlouhá období stálého růstu příjmu na hlavu. *Pro ekonomu není obtížné vysvětlit zpomalování hospodářského růstu nebo stagnaci. Nesnáze při vysvětlování způsobuje fakt, že ekonomický růst trvá více než jedno století i v těch zemích, kde jsou přírodní zdroje do značné míry již vyčerpány* (4, s. 21).

Je tedy pravděpodobné, že vysvětlení musíme hledat jinde než jen v přírodních zdrojích. Přírodní zdroje lidé využívají už velice dlouhou dobu a jejich důležitost při ekonomickém růstu je skutečně nepopíratelná. Musí ale existovat i jiný zdroj, než jsou přírodní zdroje. *Odpověď musíme hledat ve vývoji vědy a technických znalostí. Aplikací vědeckých objevů ve výrobě se zvýšil význam vzdělání, zvýšila se hodnota výcviku technických dovedností a hodnota výcviku na pracovním místě.* (4, s. 21). Věda a technické znalosti jsou jedním z nejnovějších zdrojů ekonomického růstu. S působením těchto faktorů na růst se ale už běžně setkáváme u řady autorů. Pavelka (8, s. 110) považuje za základní zdroje ekonomického růstu (růstu potenciálního produktu) práci, fyzický kapitál, přírodní zdroje

a produktivitu výrobních faktorů. Přičemž produktivitu výrobních faktorů dělí právě na lidský kapitál a technologii. Ostatní autoři se sice s jeho tvrzením shodují, ale někteří používají odlišné členění. Jako např. Gillespie (3, s. 94):

Tempo hospodářského růstu závisí na těchto faktorech:

- zdroje – čím více zdrojů má země k dispozici a čím lépe tyto zdroje využívá, tím může dosáhnout většího hospodářského růstu;
- investice do lidských zdrojů – čím více bude země v současné době investovat, tím je pravděpodobnější, že v budoucnu dosáhne růstu; např. lepší úroveň školení a výzkumu mohou vést k budoucímu ekonomickému růstu;
- technologie – při zlepšování technologie mohou země využít efektivněji svých stávajících zdrojů;
- investiční statky – investice do základních prostředků zvyšují produktivitu a vedou k budoucímu růstu;
- úspory – vytváření úspor umožňuje investice; vzniklé finanční prostředky mohou firmy investovat.

Je zřejmé, že jak Kameníček, Pavelka i Gillespie přiznávají nemalou důležitost lidskému kapitálu. Je to zdroj, u kterého existují ještě velké možnosti při dalším rozvoji a vývoji. Efektivnější využívání lidského kapitálu bude pozitivně přispívat ke zvyšování ekonomického růstu. Lidský kapitál a technologie jsou podle mnohých názorů zdroje, které budou určovat budoucnost společnosti.

Lidský kapitál je tedy zdrojem ekonomického růstu. K tomuto závěru se ale dochází na základě hodnocení jeho makroekonomického přínosu. Jak bylo uvedeno výše, lidský kapitál je především problematika jednotlivých subjektů – lidí. Musíme zde mít na paměti propojení mezi makroekonomickou a mikroekonomickou rovinou chápání lidského kapitálu.

2. 4. 1 Makroekonomický pohled

Jak již bylo naznačeno, ekonomický růst nezpůsobují jen přírodní zdroje, práce a fyzický kapitál. Ke zvýšení růstu pozitivně přispívá i produktivita výrobních faktorů. Ke zvýšení produktivity může dojít dvojím způsobem. Buď zařazením (např. do výrobního procesu) nové technologie nebo zvýšeným využíváním pracovníků jako zdrojů růstu (resp. jako lidského kapitálu). *Lidský kapitál můžeme vedle půdy, práce a hmotného kapitálu chápat*

jako další zdroj ekonomického růstu (4, s. 22). Lidský kapitál je jeden ze zdrojů, který si v současné době, a i v budoucnu, zaslouží nejvyšší pozornost. S tím souvisí otázka samotného rozvoje lidského kapitálu. Pokud nás tato forma kapitálu vede k ekonomickému růstu a všeobecnému zvýšení úrovně života, musí se dbát na jeho efektivní rozvoj na všech úrovních. Můžeme jako ekonomický dopad působení lidského kapitálu zahrnout vliv na hrubý domácí produkt (resp. i dopad na potenciální produkt). Tato základní makroekonomická veličina vykazuje míru ekonomického růstu. Z dosud uvedeného je ale zřejmé, že lidský kapitál působí v mnohem širším rozsahu než je hrubý domácí produkt. *Udržování a zvyšování životního standardu v jeho širším pojetí provázejí též aktivity, které naplňování „klasického“ spotřebního koše více nebo méně přesahují (4, s. 11).* Kameníček tím naznačuje, že lidský kapitál jako takový se nedá přesně změřit. Jeho působení je velice individuální. Pokud poroste hrubý domácí produkt, může to znamenat (nebo také nemusí), že roste díky lepšímu využívání lidského kapitálu. Bez pochyby je to ale zdroj, ve kterém jsou skryty ještě veliké rezervy ohledně působení na ekonomický růst.

Ekonomický růst se posuzuje z pohledu vymezeného území. Je tedy logické, že samotný růst způsobují lidé, kteří právě na tomto území žijí. Zde můžeme vidět náznaky silného propojení mezi mikroekonomickým a makroekonomickým pojetím lidského kapitálu.

2. 4. 2 Mikroekonomický pohled

Na mikroekonomii existují různé názory. Dva základní vznikají dělením na společenskou a matematickou větev. Matematická tvrdí, že chování subjektů je možné zachytit pomocí rovnic, které jsou následně zobrazeny pomocí grafů. Jedná se tedy o zdůraznění využití matematiky v mikroekonomii. Společenská větev naopak tvrdí, že každý člověk se chová velice subjektivně. Z toho důvodu není možné zachytit jeho chování pomocí vzorců. (6, s. 13)

Pojetí lidského kapitálu se spíše blíží společenskému pojetí mikroekonomie. Je zřejmé, že působení lidského kapitálu a jeho rozvoj se nedá přímo číselně vyjádřit. Fakt, který nás přesvědčuje o tom, že lidský kapitál působí na ekonomický růst, musíme přijmout jako nepopíratelný.

Existují sice různé metody, podle kterých se jednotliví autoři snaží zachytit problematiku lidského kapitálu pomocí rovnic a vzorců. Na druhou stranu se vyskytují názory jiných autorů, že tomu tak být nemůže.

Výcvik na pracovním místě

Jako příklad zachycení jednotlivých problematik lidského kapitálu pomocí vzorců, zde bude použita metoda výcviku na pracovním místě od Kameníčka. Tato rovnice je brána jen jako ukázka, jakým způsobem autor zachycuje problematiku lidského kapitálu.

Kameníček (4, s. 25) popisuje vztah mezi příjmy a výdaji na zaměstnance. Za příjmy je zde považován mezní produkt. Za výdaje označuje především mzdy. Dále zahrnuje předpoklady výcviku na pracovišti. Výcvik patrně sníží momentální příjmy a zvýší momentální náklady. Pro firmy by byl výcvik výnosný jen za předpokladu, že by se buď dostatečně zvýšily jejich budoucí příjmy, nebo že by dostatečně poklesly jejich budoucí výdaje. Následně provádí srovnání současných hodnot mezi příjmy a výdaji. Výsledná rovnice podle Kameníčka vypadá následovně:

$$\sum_{t=0}^{n-1} (R_t / (1+i)^{t+1}) = \sum_{t=0}^{n-1} (E_t / (1+i)^{t+1})$$

R_t – příjmy v období t

E_t – výdaje v období t

i – tržní úroková míra

Kameníček tedy porovnává příjmy a výdaje, které plynou z výcviku v rámci vzdělání. Následně hodnoty odúročí, aby získal dvě porovnatelné hodnoty (současné hodnoty).

Tureckiová (11, s. 17) naopak tvrdí, že se nedá zachytit podstata lidského kapitálu jakýmkoli způsobem pomocí rovnic a matematických souvztažností. *Chceme upozornit, že možnosti aplikace teorií nelze v žádném případě aplikovat v praxi (11, s. 17).* Z toho je zřejmé, že musíme upřesnit názor této autorky. Ona netvrdí, že zachycení mikroekonomickým vztahů nelze provést pomocí matematických zápisů. Zdůrazňuje ale, že pokud k tomuto zachycení dojde, není možné ho využít v praxi.

Další možností jak se zabývat otázkou lidského kapitálu z mikroekonomického hlediska, je zaměřit se na hledání odpovědí na firemní úrovni. Lidé jsou sice subjektivní, ale vytvářejí určitá společenství, v našem případě firmy, které se již řídí určitými pravidly.

Tato pravidla pochopitelně určují i zákonitosti ohledně lidského kapitálu (samozřejmě vymezují celou řadu dalších problematik).

2. 4. 2. 1 Základní vymezení růstu podniku

Cílem každého podniku by měl být jeho růst. Růst je důležitý především z hlediska jeho hodnoty a postavení na trhu. Čím silnější podnik, tím méně otřesitelné postavení má vzhledem ke konkurenci. *Mnoho institucí a autorů používají termín konkurenceschopnost pro vyjádření ekonomické převahy firmy nad konkurencí v rámci hospodářské soutěže, a to jak na makroekonomické, tak i mikroekonomické úrovni. (7, s. 14).* Opět se zde setkáváme s pojetím růstu na makro a mikro úrovni. Je to pochopitelné z toho důvodu, který byl již popsán výše. Pokud existuje důležitost jednotlivých subjektů (lidí) jako lidského kapitálu na obou dvou úrovních, tak i růst podniku musí být ovlivněn právě těmito úrovněmi.

Konkurence vzniká na základě toho, že se jednotlivé firmy od sebe více či méně liší. Každá firma tedy usiluje o určitou diferenciaci oproti ostatním subjektům na trhu. Jedná se tedy o konkurenční výhody, kterých se snaží společnosti dosáhnout. *Základními zdroji konkurenční výhody firmy jsou originální dovednosti a kompetence vlastní pouze konkrétní firmě (7, s. 16).* Z tohoto názoru je zřejmé, že nejdůležitější pro podnik jsou dovednosti a kompetence. Jedinými nositeli těchto schopností jsou zaměstnanci. Dovednosti a kompetence nejsou otázkou fixního kapitálu (strojů, budov atd.). Pochopitelně ale i tento druh kapitálu má výsledný vliv na efektivnost podniku. Výsledkem ale vždy bude, že pokud má firma velké množství prostředků (majetků – peníze, ...), ale nemá pracovníky schopné efektivního myšlení, neuspěje v konkurenčním prostředí.

S pojetím růstu podniku od Mariniče se většina autorů shoduje. Všichni si uvědomují důležitost lidí v podniku. Vzniká zde ale jeden zásadní problém. Ne každý člověk může být považován za zdroj, který přispěje k růstu podniku. Otázkou zůstává, co je to, co člověk musí skutečně ovládat, aby byl schopen zvýšit hodnotu společnosti žádoucím způsobem. Marinič i Kreuz dávají hlavní důraz na kreativitu a způsob myšlení. *Sláva lidem, kteří vidí věci jinak (5, s. 9).* Kreuz vidí důležitost především v tom, že pro podnik jsou důležití lidé, kteří dokáží řešit problémy jiným způsobem, než jakým se řešily doteď. Jsou to lidé, kteří mají kreativní myšlení. Kreativní myšlení ale není nic platné bez schopností a hlavně znalostí. Nikdo nemůže vyřešit daný problém originálním způsobem,

pokud neví, co problém zapříčinilo a jaké jsou jeho dopady. To ovšem vyžaduje znalosti. Bez znalostí nemůže být člověk chápán jako lidský kapitál.

2. 4. 2. 2 Znalosti v podniku

Podle jednotlivých odhadů bude každý podnik dříve či později muset přejít k hromadnému využívání znalostí jednotlivých pracovníků. Některé studie uvádí, že v nejbližším desetiletí bude 70 – 80 % růstu založeno na nových znalostech.

Pokud podnik bude tuto situaci respektovat, není ještě dostatečně zaručena její efektivnost. Pochopitelně uvědomění si důležitosti znalostí v podniku je prvním krokem, ale zdaleka není krokem posledním. Základem je pochopení, co to znalost je.

Barták (1, s. 25) a Vymětal (13, s. 216) se shodují, že znalost je informace a „něco navíc“. Přehlednější je zřejmě formulace Vymětala: znalost = informace + x. Oba dva mají stejný názor jak na vyjádření znalosti (že základem je informace), tak na vyjádření výše uvedeného „x“. Shodně tvrdí, že ono „x“ můžeme chápat ve vazbě na lidskou činnost, spjatou s racionálními i emocionální znaky. Dá se dále usuzovat o tom, že je to právě samotný pracovník, který vytváří z informace znalost. Záleží na člověku, jakým způsobem s informací naloží a jak ji dokáže využít.

Oba autoři se také shodují v otázce základních druhů znalostí. Barták (1, s. 25) a Vymětal (13, s. 213) vycházejí z rozdělení znalostí na explicitní a implicitní:

- explicitní znalosti jsou znalosti strukturované. Lze je snadno vyjádřit písmeny, slovy, čísly, nebo znaky, jsou snadno komunikovatelné a sdílené ve formálním specifickém jazyce, dají se snadno zachytit a znázornit v dokumentech a databázích.
- implicitní znalosti (znalosti tacitní) jsou znalosti nevyslovitelné, skryté, tiché, mlčenlivé, resp. nestrukturované. Jsou to znalosti, které se nedají snadno postřehnout, vyjádřit či vysvětlit. Jsou uchovávány v mozku člověka, jsou jeho osobním vlastnictvím, často jsou podvědomé a jsou zdrojem kreativity. Jsou spojené s individuální zkušeností, činnostmi, postupy, rutinami, idejemi, nápady, hodnotami, emocemi, zkušenostmi, dovednostmi, intuicí, osobními představami, mentálními modely, individuálním know-how, jsou obtížně formalizovatelné a komunikovatelné.

Na základě rozdělení znalostí na explicitní a implicitní (tacitní) je vytvořeno i Johariovo okno znalostí.

Tabulka č. 1:

Johariovo okno

Okno znalostí	Vím	Nevím
Vím	Uvědomovaná znalost	Uvědomovaná neznalost
	Explicitní znalost: vím, že vím, a dovedu to vyjádřit	Uvědomovaný znalostní nedostatek: vím, že nevím.
Nevím	Neuvědomovaná znalost	Neuvědomovaná neznalost
	Tacit knowledge: nevím, že vím (implicitní znalosti, zkušenosti, rutina, které běžně používáme, aniž bychom je uměli - či měli potřebu - verbálně vyjádřit).	Neznámý znalostní nedostatek: nevím, že nevím

Pramen: Barták, J., 2008

Barták (1, s. 28) na rozdíl od Vymětala postupuje v rozdělení znalostí ještě do větších podrobností. Tvrdí, že výměna zkušeností mezi jedinci vede ke vzniku nové tacitní znalosti v procesu socializace. Určité dovednosti a zkušenosti můžeme jednoduše odpozorovat a napodobit. V profesním životě, na počátku adaptace pracovníka, je „patron“, který ho uvádí do základních sociálních vztahů.

Problémem u většiny podniků bude především ve schopnosti rozlišení informace a znalosti. *Informace nám říkají co, znalost nám pomáhá jak* (1, s. 26). Společnosti nebudou moci využívat znalosti pokud je nedokáží přesně určit. Tato otázka se ještě více komplikuje, pokud vezmeme v úvahu, že neexistují jen informace a znalosti, ale ve všech firmách se vyskytují také data.

Vymětal (13, s. 211) poukazuje na odlišnosti v těchto základních pojmech.

Tabulka č. 2:

Hlavní rozdíly v základních pojmech data - informace – znalosti

KRITÉRIUM	DATA	INFORMACE	ZNALOSTI
Komunikovatelná forma	čísla, fakta, znaky	data zpracovaná ve vhodné a přístupné formě	Kriticky vyhodnocené informace v daném kontextu
Zdůrazňuje se	záznam, archivace, výpočty	přístup, třídění, řízení toku v daném kontextu	porozumění, odvozování nových skutečností v novém kontextu
příklad prezentace	aktuální kurs/Kč	změna kursu za uplynulé 3 měsíce	odhad očekávané změny kursu pro nejbližších 6 měsíců
	Noty	Partitura	Interpretace skladby konkrétním sólistou nebo dirigentem
Charakteristika		pomíjející a specifické	trvalé a všeobecné
		konkrétní a praktické	abstraktní a teoretické
		subjektivní a závislé na kontextu	objektivní a nezávislé na kontextu
		řízené případem	řízené pravidly
		Vlastnictví organizace	Vlastnictví jednotlivce

Pramen: Vymětal, J., 2006

V celé problematice vystupuje ještě jeden zásadní a důležitý pojem: moudrost. Moudrost je v podstatě nejvyšším způsobem využití znalostí. *Moudrost se považuje za soubor znalostí, vycházejících z pochopení podstaty problematiky v daných souvislostech, z využití rozumové i emocionální inteligence jednotlivce, jeho hodnotících kritérií a individuálního vztahu k okolnímu prostředí* (13, s. 209). Znalosti nás mohou dovést k moudrosti, ale moudrost nás nedovede ke znalostem, protože nemůže bez znalostí vůbec existovat. Znalosti jsou prostředek, který můžeme rozšiřovat. Moudrost je soubor znalostí, které jsou vytvářeny po generace a lze je rozvíjet. Právě ona schopnost rozvíjet je podstatou toho, co nás může dovést až k porozumění a pochopení. Musíme brát v úvahu veškeré aspekty reality a zákonitosti naší společnosti.

Znalosti jsou v podniku velice důležitým komponentem. Základním zdrojem znalostí je především člověk (v tomto případě pracovník určité společnosti). Je důležité chápat pracovníky jako určitý zdroj inovativních schopností – tedy jako znalostní pracovníky.

2. 4. 2. 3 Znalostní pracovník

Pokud dojdeme ke vzájemné shodě v názoru, že jsou znalosti pro podnik důležité, musíme se pochopitelně také ptát, kdo je jejich nositelem. Základním zdrojem znalostí je člověk. V tomto případě onoho člověka označujeme jako znalostního pracovníka. Jednoduše řečeno, jde o člověka, který přesně ví, co se dělat má a co se právě dělá. Musí mít přehled o veškerých situacích v podniku. Zároveň ale také musí vládnout znalostmi k vyřešení jednotlivých problémů.

Pojem znalostní pracovník se ve společnosti nepoužíval vždy. Tento pojem a jeho vznik souvisí především s rozvojem nejen ekonomické vědy, ale i s rozvojem věd jako sociologie a dalších společenských věd. *V současné fázi rozvoje společnosti se začíná se zvýšenou frekvencí hovořit o sociální dimenzi nové ekonomiky* (13, s. 215). Toto tvrzení jen dokládá prolínání jednotlivých vědních oborů.

Ve vymezení pojmu znalostní pracovník existují určité odlišnosti mezi jednotlivými autory. Podle Bělohlávka (2, s. 13) je problematika znalostí vztažena spíše na manažerské posty. Proti tomu ale stojí názor Vymětala (13, s. 216). Tento autor tvrdí, že znalosti nepatří pouze manažerským pracovníkům. Zmiňuje se o tom, že mimo manažera a vůdce se ještě někdy hovoří o tzv. mysliteli, nositeli znalostí, mozku podniku, znalostním specialistovi.

V tomto rozporu je vidět názorový nesoulad na vymezení tohoto pojmu. Vymětal je spíše toho názoru, že znalostní pracovník může být kdokoli. To že zrovna tento člověk není v určité chvíli manažer, není bráno jako překážka. V podniku by se dalo logicky předpokládat, že se tento pracovník stane manažerem. Jde ale o rozdíl především v tom, že se znalostní pracovník nemusí „skrývat“ jen mezi manažerskými schopnými subjekty. Pokud je vymezení znalostního pracovníka rozdílné, budou i rozdílné požadavky na něj kladené. Podle Vymětala (13, s. 216) by měl být „ideální znalostní pracovník“ charakterizován alespoň některými z těchto rysů:

- inteligence a bystrost, schopnost dalšího rozvoje,
- expertní znalost obsahu informačních zdrojů včetně schopnosti je vyhodnocovat,
- hluboké znalosti oboru využívané v širších souvislostech,
- kritické analyticko-syntetické myšlení,
- využívání intuice,
- schopnost systematické, systémové a soustavné tvůrčí práce s informacemi,
- akceptování skutečností,
- schopnost nebát se rizika,
- schopnost hledat nové příležitosti,
- schopnost celoživotního průběžného vzdělávání,
- dobré zdraví a dobré rodinné zázemí.

Vymětal shrnuje výše uvedené vlastnosti do pojmu kompetence (13, s. 217).

Bělohlávek naproti tomu shrnuje individuální stránky do pojmu rysy osobnosti. Tyto rysy lze rozdělit na:

- schopnosti,
- znalosti a dovednosti,
- vlastnosti osobnosti,
- postoje.

Schopnost je kapacita osobnosti vykonávat nějakou činnost. Znalosti jsou teoretické informace, kterým se lze naučit studiem. Dovednosti jsou praktické návyky, které získáváme výcvikem a praxí. Vlastnosti osobnosti jsou vždy vyjádřeny stálým způsobem chování člověka. (2, s. 14)

Podle Bartáka musí znalostní pracovník v informační společnosti disponovat třemi stupni gramotnosti: 1. stupeň představuje gramotnost v oblasti reálií (znalostí), 2. stupeň je gramotnost v oblasti technologií (vč. jejich využívání) a 3. stupeň gramotnost v oblasti soft skills (sociální gramotnost související s komunikací a mezilidskými vztahy).

Můžeme shodně vidět, že všichni autoři se shodují (mimo jiné) v otázce znalostí. Znalosti jsou základem úspěšného vedení společnosti, kterými musí znalostní pracovník disponovat. Můžeme také ale vyjít z předpokladu, že každý pracovník disponuje určitými znalostmi. Každý člověk je znalcem v určité oblasti. Tyto vědomosti mohou být získány studiem, určitým zájmem či vykonáváním určité činnosti. Otázkou zůstává, jak mezi

pracovníky, kteří vládou určitými znalostmi, poznáme právě toho, který má největší přínos pro společnost. Nejprve jde především o vymezení druhu znalostí. Musí jít především o vědomosti, které mají uplatnění pro daný podnik. Z pracovníků, kteří mají tyto znalosti, musíme dále vybrat ty, kteří je mají na nejvyšší úrovni. Jde o ty subjekty, kteří pro společnost mohou představovat nejvyšší a nejrozsáhlejší zdroj. *A právě znalostním pracovníkům bývá přisuzováno dnes označení „zlaté límečky“, protože to bývají pracovníci na nejvyšší intelektuální úrovni organizace, představují její velké nehmotné aktivum a jsou součástí intelektuálního kapitálu organizace* (13, s. 216).

Motivací pro jednotlivé pracovníky ovládat nejrozšířenější strukturu vědomostí, ale nemusí být jen v představě zdroje pro společnost. Dá se předpokládat, že to bude právě tato skupina, která dříve či později, bude i nejvíce oceňovanou skupinou po stránce finanční. Motivace lidí by mohla v tomto případě být o to větší. To je ale zatím otázka budoucnosti. Dá se také usuzovat o tom, že tito pracovníci nemusí být zaměstnanci jen jednoho podniku. *Budou to v mnoha případech externí specialisté, konzultanti, pracovníci na částečný pracovní úvazek apod.* (13, s. 219).

3 Cíl

Cílem této práce je především zjistit, zda skutečně dochází k přechodu chápání člověka jako lidského kapitálu. Jestli v dnešní době existují minimálně náznaky chápání člověka jako potenciálního zdroje. Základním problémem, kterým by se tato práce měla zabývat, je, na jaké úrovni je v této oblasti Jihočeský kraj. Půjde o srovnání i s ostatními oblastmi ČR (např. pomocí údajů o vzdělanosti obyvatelstva). Ve skutečnosti nepůjde jen o to, jaký je výsledek lidského kapitálu. Základem je, aby se zhodnotili prostředky a možnosti, které jsou v této oblasti nabízeny (pokud nabízeny jsou). Tato práce se bude dále zabývat problematikou lidského kapitálu nejen na makroekonomické úrovni, ale také na mikroekonomické úrovni. Bude se tedy snažit o zachycení této problematiky ve firemní oblasti.

Hypotézy a metodika

Hypotéza č. 1

V Jihočeském kraji dochází k uvědomování si důležitosti lidského kapitálu a k jeho rozvoji.

Hypotéza č. 2

Chápání zaměstnanců jako lidského kapitálu neovlivňují finanční možnosti jednotlivých firem.

První hypotéza spočívá v problematice přechodu ke znalostní společnosti. Otázkou může být, zda k ní skutečně směřujeme nebo ne. Je zbytečné ptát se, zda je proces transformace na znalostní společnost již ukončen. To se ještě plně nepodařilo téměř žádnému státu. Je to dlouhodobý proces.

Tato hypotéza se bude ověřovat na základě informací, které se týkají lidského kapitálu. Podle toho, zda existují v této oblasti určité projekty, kursy, vzdělávací programy, se dá určit, na jaké úrovni se Jihočeský kraj nachází. Pokud bude zjištěno, že neprobíhají sebemenší snahy o rozvoj lidského kapitálu, dojde k vyvrácení hypotézy. Konkrétně se bude jednat především o informace, které se dají získat ze zdrojů jednotlivých institucí, které by se měly zabývat lidským kapitálem. Jde převážně o Jihočeskou hospodářskou

komoru a Jihočeskou společnost pro rozvoj lidských zdrojů. Na základě komunikace se předpokládá, že dojde ke zjištění dalších zdrojů informací.

Pokud dojde k potvrzení první hypotézy, bude zkoumáno, co tvoří podstatu lidského kapitálu v podniku. Práce bude zaměřena na to, zda je schopnost firmy nakládat s lidmi jako s lidským kapitálem závislá na finanční síle podniku. Zda tedy není otázka lidského kapitálu pouze možností (výsadou) bohatých subjektů. Konkrétně by mělo jít o srovnání velkého podniku (nejlépe s mezinárodním zastoupením) a podniku, který nebude mít k dispozici tolik peněžních prostředků vynakládaných na své zaměstnance. Hlavní otázkou tedy bude, zda si chápání zaměstnanců jako lidského kapitálu může dovolit jakákoli společnost.

4.1 Základní problematika lidského kapitálu

4.1.1 Měření lidského kapitálu

Lidský kapitál je termín, který je starý jen několik málo desetiletí, a není to ještě zcela ustálený pojem. To znamená, že ho různí autoři interpretují různě. Jedno z takových víceméně obecně přijímaných vymezení je, že lidský kapitál jsou znalosti a dovednosti, kterými jedinec disponuje.

Lidským kapitálem můžeme rozumět i produktivní schopnosti člověka, tedy to, co se investuje do produkce. Takto chápaný lidský kapitál je označován jako základní lidský kapitál. Jeho rozšířením je pak tak zvaný širší lidský kapitál, kterým se rozumí potenciál rozvíjet a uplatňovat své schopnosti.

Jak základní, tak rozšířený lidský kapitál by se vešly do výše uvedeného vymezení. Toto vymezení se postupně zpřesňovalo, ke znalostem a dovednostem byly přidány ještě schopnosti a vlastnosti a byly vyloučeny neúčinné znalosti a dovednosti. Tak se dospělo k vymezení, které vypracovala OECD: Lidský kapitál jsou znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.

Lidský kapitál je zřejmě výsledek vzdělávání, vrozených schopností a rodinného a sociálního prostředí. Když tedy budeme chtít lidský kapitál měřit, měli bychom vzít v úvahu všechny tyto vlivy. Jenomže ohodnotit vrozené schopnosti a rodinné a sociální prostředí neumíme, tak si pomáháme předpokladem, že lidský kapitál je především výsledkem vzdělávání. Měřit bychom měli to, co se do jedince vloží, tedy objem znalostí a dovedností. Jenomže to také neumíme, takže jako náhražku, jako přibližnou míru používáme délku vzdělávání.

4.1.2 Důvod měření lidského kapitálu

Zde se rozlišují dva efekty lidského kapitálu – na úrovni jedince a na úrovni společnosti. Hovoří se o soukromé návratnosti a o sociální návratnosti investic do lidského kapitálu. Na úrovni jedince se vyšší lidský kapitál projevuje především vyšším příjmem a vyšší zaměstnatelností, na úrovni společnosti pak vyšší produkcí.

Soukromá návratnost (tedy na úrovni jedince) se měří tak, že se srovnávají příjmy (získané díky vyššímu vzdělání) a náklady (vynaložené na toto vzdělání). Problémem je

faktor času. Náklady jsou vynaloženy jednorázově, ale příjmy budou získávány po určitou dobu. Tyto příjmy musíme tedy převést na současnou hodnotu. Teprve pak je možné porovnávat náklady a příjmy.

U sociální návratnosti (na úrovni společnosti) se posuzuje závislost délky vzdělání na produkci. Každý člověk se vzdělává z určitého důvodu. Zde je jako ekonomický přínos vzdělání bráno zvýšení produkce. Jeden rok vzdělání by tedy měl přinést určité navýšení. Z řady provedených analýz vyplývá, že každý rok vzdělání navíc představuje navýšení produkce o 3 – 6 %. Přitom toto navýšení je odlišné. Vysvětlením by mohla být především kvalita vzdělání.

Tím ovšem vzniká další problém – jak měřit kvalitu vzdělávání. Jako kritérium se logicky nabízejí výsledky vzdělávání. Proto se v posledních zhruba patnácti letech objevilo několik šetření, jejichž cílem bylo zjistit výsledky vzdělávání měřením gramotnosti. Ovšem gramotnosti nikoli v úzkém slova smyslu, čímž se rozumí znalost čtení a psaní, tedy jen ano, nebo ne, nýbrž gramotnosti odstupňované do několika pásem a navíc rozlišené podle typu. Rozlišuje se gramotnost čtenářská, počítařská, informační (tím se rozumí schopnost vyhledávat informace v různých dokumentech) a v poslední době i gramotnost přírodovědná.

Obvykle se rozlišuje 5 úrovní gramotnosti. Například u čtenářské gramotnosti nejvyšší, tj. pátá úroveň znamená, že jedinec je schopen vyhledat a třídít informace, které je obtížné v textu najít, pochopit, co je podstatné, zhodnotit text a formulovat hypotézy. Jedinec s nejnižší, tj. první úrovní je schopen řešit pouze nejjednodušší čtenářské úlohy – vyhledat v textu konkrétní informaci a pojmenovat hlavní téma. Někdy se přidává ještě nultá úroveň – když jedinec není schopen řešit ani ty nejjednodušší čtenářské úlohy.

Šetření zkoumající gramotnost jsou v podstatě dvě: IALS (International Adult Literacy Survey – Mezinárodní výzkum gramotnosti dospělých) a PISA (Programme for International Student Assessment – Program mezinárodního hodnocení žáků). Obě tato šetření se již několikrát opakovala.

PISA se týká 15letých žáků. V zemi je náhodně vybráno několik škol, ale tak aby byly proporciálně zastoupeny všechny typy škol a v těch pak žáci vyplňují test a osobní dotazník.

4. 1. 3 Prognóza lidského kapitálu

Bude nárůst sociálního zatížení znamenat snížení životní úrovně? Jednoho zjednodušení se při prognózách běžně dopouštíme, počítáme s každým jedincem jako s kusem rozlišeným nanejvýš podle věku a pohlaví. To je na místě, pokud provádíme demografické prognózy, tam je reprodukce výrazně závislá právě na věku a pohlaví. Jenomže pustíme-li se do úvah o budoucím vývoji produkce, pak musíme vzít v úvahu, že do produkce se investuje kapitál, tedy i lidský kapitál (nejen biologický, jehož reprodukci popisují demografické prognózy).

Jde tedy především o vyřešení problému, jak zakomponovat lidský kapitál do ekonomické efektivity (přínosu pro společnost). Jak je vidět, je zde snaha znázornit působení lidských zdrojů na ekonomický přínos pomocí produkce. Zvýšení produkce, jak již bylo zmíněno výše, je závislé na kvalitě vzdělání. Pokud se pohybujeme v prostředí, kde platí, že jeden rok vzdělání přinese 3 – 6% růst produkce, dají se z toho vyvodit určité závěry. Předpokládá se, že Česká republika se pohybuje na hranici 5 %. Pokud by došlo ke srovnání s jinou zemí, která by se pohybovala na hranici 3 %, záběrem by bylo, že Česká republika má lepší kvalitu vzdělání a hlavně, že její vzdělání je efektivnější. Jeden rok vzdělání by v České republice přinesl navýšení produkce o 5 %, ale ve srovnávané zemi pouze o 3 %.

Je to ale předpoklad, ze kterého musíme vycházet a ne jen hodnotit. Musíme brát v úvahu, že se jedná o odhadované veličiny. Důležitý je rozvoj do budoucna. Pokud je ČR na dobré úrovni (podle toho předpokladu), neznamená to, že tak tomu musí být i nadále.

4.2 Investice do vzdělání

4.2.1 Investice a návratnost

Během posledních patnácti let roste zájem o návratnost investic do vysokoškolského vzdělání i z pohledu politiků. Důvodem jsou narůstající problémy s financováním vysokoškolského vzdělání díky nárůstu počtu studentů. Právě fakt, že vysokoškolské vzdělání v ČR přináší studentům v budoucnu vysokou soukromou míru návratnosti je argumentem, proč přesunout více tíhu financování VŠ vzdělávání ze státního rozpočtu z peněz daňových poplatníků na studenty, potažmo absolventy vysokých škol.

Předpokládá se, že volba typu vzdělávací dráhy, její délky a jejího zaměření závisí na kalkulaci návratnosti investice prostředků do tohoto vzdělání. Ve vysokoškolském vzdělání takovou investicí jsou jednak přímé náklady (ať už je nese student nebo

veřejnost) a dále odřeknuté výděly po dobu studia. Výnosy této investice jsou dány zvýšenými výděly proti těm, kdo mají nižší vzdělání. Pro vysokoškolské vzdělání referenční skupinou budou středoškoláci.

Je nutné rozlišit soukromou, společenskou a fiskální míru návratnosti investice do vzdělání. Soukromá míra návratnosti investice do vzdělání bude zahrnovat na straně nákladů soukromé náklady studenta na vzdělání, na straně výnosů potom výděly po zdanění. Společenská míra návratnosti investice do vzdělání bude zahrnovat na straně nákladů všechny náklady na vzdělání, na straně výnosů potom hrubé výděly plus externality (ty je ovšem těžko odhadnout peněžně, proto obvykle zůstáváme u hrubých mezd). Případné školné je pro kalkulaci společenské návratnosti investice do vzdělání pouze transferem, pokud existuje podpora vzdělání státem a je větší než školné. Fiskální míra návratnosti investice do vzdělání zahrnuje náklady a výnosy, které vzniknou státu v souvislosti s podporou vysokoškolského vzdělání.

4. 2. 2 Příklad měření návratnosti

K jednotlivým metodám výpočtu patří také nezbytně řada měření a často značně se lišících výsledků. K velmi propracované metodě náleží soubor dat získaných na skupině jednotlivců narozených mezi 3. a 9. březnem 1958 (metoda využívaná v Velké Británii). V průběhu života byla tato skupina mnohokrát studována v různých časových bodech naposledy v roce 2000. Soubor takto získaných dat poskytuje bohatý zdroj informací o schopnostech a všeobecném pozadí vývoje každého jednotlivce a také je to výborná příležitost k měření vlivu vysokoškolského vzdělání na příjmy. Výhodou použití této skupiny jako základy pro studium je skutečnost, že její členové jsou na trhu práce dostatečně dlouho po absolvování školy k tomu, aby bylo možno měřit vliv jejich získané kvalifikace.

4. 2. 3 Investice do sociálního kapitálu a efektivnost

Rozpracování problematiky investování do lidského kapitálu otevírá neméně významné otázky související s problematikou investování do sociálního kapitálu, s tím související vytváření sociálních sítí a jejich vlivem na efektivnost ekonomických procesů.

Ve společnosti působí nejrůznější sociální sítě, jejichž existence se odvíjí od rodinných vztahů, bydliště, vzdělávacích institucí, firem, náboženského vyznání, politické aktivity,

zájmové činnosti, klubové aktivity, některé sítě vznikají napojením na státní administrativu apod.

Problematice investování do sociálního kapitálu a s tím spojeného vytváření sociálních sítí je v posledních letech ve světové odborné literatuře věnována stále větší pozornost. Je to dáno mj. tím, že k využití investic do lidského kapitálu dochází vždy prostřednictvím zapojení člověka do sociálních sítí. Zatímco investování do lidského kapitálu je u nás věnována v odborné rovině dostatečná pozornost, neexistuje systematický výzkum, který by se zabýval logicky navazující problematikou investování do sociálního kapitálu a vzájemnou podmíněností investic do lidského kapitálu a do sociálního kapitálu z hlediska efektivnosti (v paretovském smyslu).

V současné době je důležité, aby rozvojem kapitálového trhu (a odstraňováním jeho nedokonalostí) byly vytvořeny podmínky pro využívání sekundárních investičních příležitostí. Proti vývoji kapitálového trhu tímto směrem působí investování do společenské pozice. Investování do společenské pozice je spontánně vzniklé skupinové investování formou demonstrativní spotřeby, které omezuje volný přístup do oblasti využívání investičních příležitostí. Jedná se o způsob přeměny majetkové výhody ve výsadu (omezení konkurence v oblasti nabývání a uplatnění schopností). Jeho důsledkem je sociální a ekonomická segregace. Fenomémem investování do společenské pozice (formou prestižní spotřeby, která segreguje společnosti z hlediska toků informací a společenských kontaktů, preferování poslušnosti před efektivností apod.) dochází k omezování konkurence v odvětví nabývání a uplatnění schopností. Reálný společenský systém je investováním do společenské pozice podstatným způsobem ovlivněn. Je to jedna z hlavních příčin, proč se celý reálný ekonomický systém nechová dostatečně „paretovsky“. Tím částečně odpovídáme na otázku, proč se orientace na produktivní charakter spotřeby a využívání investování do lidského kapitálu prosazuje jen velmi pomalu a obtížně.

Investování do společenské pozice a nedokonalosti kapitálového trhu v oblasti investování do lidského kapitálu jsou spojitě nádoby: nakolik je nerozvinutý kapitálový trh, natolik se otevírají možnosti a vznikají i podněty pro investování do společenské pozice; nakolik jsou odstraněny nedokonalosti kapitálového trhu, natolik je investování do společenské pozice „vytlačováno“ z ekonomického systému.

Mezi obecně uznávané pravdy patří, že čím více dokáže firma ocenit výkony svých zaměstnanců, tím je i její výkon větší. Platí to i pro další sociální systémy – instituce veřejné správy, organizace, které si konkurují v oblasti politické soutěže či veřejně prospěšné činnosti, při výkonu regionální samosprávy na nejrůznějších úrovních, v soukromém i veřejném sektoru apod. Výše uvedené má i opačnou stránku. Čím více je distribuce prostředků uvnitř sociálních systémů výše uvedeného typu v kolizi s oceněním výkonu těch, kteří tento systém vytvářejí, tím menší celkový výkon dosahují.

Typickou příčinou redistribuce uvnitř takových systémů je to, že se v nich prosadí určitá koalice, která využije svůj dominantní vliv k rozdělení prostředků, jež organizace získává, ve svůj prospěch. Platí to i pro organizace spravované, kde ten, kdo o rozdělení prostředků rozhoduje, je do této funkce dosazen a má neomezené či alespoň významné pravomoci. I zde se různé neformální koalice s výše uvedeným cílem vytvářejí. Ohroženy jsou i organizace, které si vedou dlouhodobě úspěšně a které svoji dynamiku založily právě na odměňování svých členů podle výkonu. Čím více zdrojů vytvářejí, tím lákavější kořistí se z hlediska výše uvedeného stávají. Jedná se o problém jak významný, tak rozšířený.

Jednou z perspektivních cest analýzy nastíněného problému se jeví teorie redistribučních systémů, která je původní variantou, aplikací i rozšířením teorie her. Redistribuční systém je systém, ve kterém dochází k nějakému přerozdělování odměn (výplat) oproti výkonům, které podali jednotliví účastníci daného systému. Výkon přitom chápeme jako vliv účastníka hry na dosažený výsledek, tj. na velikost celkové odměny, kterou si mohou jednotliví účastníci rozdělit mezi sebe.

Pro jakýkoli sociální systém (firmu, instituci veřejné správy a další) platí, že základním ukazatelem výkonu je především spravedlnost v přerozdělování prostředků vztažených k výkonu. Čím je větší spravedlnost v tomto ohledu, dochází ke zvýšení efektivity činností jednotlivých subjektů, kteří byly postiženi nerovnoměrným rozdělením prostředků. To má celkový vliv na výkonnost subjektu jako celku.

4.3 Rozvoj lidského kapitálu v Jihočeském kraji (hospodářský růst)

4.3.1 Ekonomický profil Jihočeského kraje

Jihočeský kraj se svou ekonomickou vyspělostí, měřenou HDP na obyvatele, řadí mezi průměrné regiony České republiky, míra nezaměstnanosti je však dlouhodobě nižší. Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj podílí pouze 5,5 %. Kraj dlouhodobě vykazuje nízkou nezaměstnanost (4,47 % k 1. 1. 2008), která je výrazně pod průměrem jak republikovým (5,98 % k 1. 1. 2008), tak EU 25 (6,8 % 2008).

Inovace

Jihočeský kraj disponuje poměrně významným vědeckým a výzkumně-vývojovým potenciálem a struktura ekonomiky vykazuje diverzifikaci a prolínání tradičních odvětví s progresivními obory a trhy. Poloha regionu zakládá výraznější dopad trendů globalizace a integrace do evropského hospodářského prostoru, což dokumentuje příliv zahraničních investic, rozvoj ekonomiky s výraznou účastí zahraničních rezidentů a posílení socioekonomických vazeb.

Místní uspořádání výzkumných a vývojových kapacit v Jihočeském kraji je jistě nejvýznamnější v hospodářském centru regionu – v Českých Budějovicích, rozsáhlá síť převážně přírodovědně zaměřených pracovišť základního a aplikovaného výzkumu však pokrývá i další oblasti (Třeboňsko, Novohradsko, Vodňansko resp. Jindřichohradecko).

Oborové zaměření veřejné výzkumně-vývojové sféry v podobě rozvíjených biologických, biochemických, biofyzikálních a ekologických oborů, umožňující bezprostřední spolupráci výzkumných kapacit AV ČR a Jihočeské univerzity se soukromým sektorem, zaměřené na praktické aplikace pro veřejnou sféru regionu, stejně jako rozvoj pokročilých studií v doktorských studijních programech akreditovaných na Jihočeské univerzitě poskytuje jednu z konkurenčních výhod regionu.

Je vidět, že v oblasti vzdělanost má Jihočeský kraj velký potenciál do budoucna. Nachází se zde mnoho výzkumných a vzdělávacích institucí. Vzdělání je ale soustředěno do jednotlivých oblastí a není rovnoměrně rozloženo v celém regionu. Z výše uvedeného je vidět, že Jihočeský kraj se rozvíjí hlavně v oblasti přírodně-vědecko-výzkumné, ať už se jedná o biologii, zemědělství či ekologii. Právě tato oblast se velice podílí (a v budoucnu

se bude podílet) v otázce rozvoje lidského kapitálu, se kterým je vzdělání významně spjato.

Tabulka č. 3

Makroekonomické údaje Jihočeského kraje

veličiny / rok	2004	2005	2006
Hrubý domácí produkt (mil. Kč)	154 181	163 629	178 400
Podíl kraje na HDP České republiky v % (ČR = 100)	5,5	5,5	5,5
Vývoj HDP, stálé ceny, min. rok = 100	105,3	107,0	107,2
Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele (Kč)	246 523	261 068	283 701
Hrubý domácí produkt na 1 zaměstnance (Kč)	645 334	662 544	718 614
průměr ČR = 100	92,0	90,7	92,3
Disponibilní důchod domácností (mil. Kč)	81 783	85 479	91 803
Disponibilní důchod domácností na 1 obyvatele (v Kč)	130 765	136 380	145 990
ČR = 100	96,5	96,7	97,0

Pramen: www.invest.kraj-jihocesky.cz

Z uvedených údajů vyplývá, že hrubý domácí produkt (HDP) v rámci Jihočeského kraje neustále roste. Jeho podíl na HDP České republiky je však stabilní (5, 5 %). K tomuto vývoji může docházet především z toho důvodu, že roste HDP i v ostatních územních jednotkách. Pokud dojde ke zvýšení HDP jak v Jihočeském, tak i v ostatních krajích, nebude tento růst promítnut do procentuálního podílu v rámci HDP v celé České republice. Je zde tedy vhodnější vycházet především z neprocentuálních (absolutních) ukazatelů, které vyznívají pro Jihočeský kraj pozitivně (mají růstovou tendenci). Z důvodu růstu hrubého domácího produktu v absolutním vyjádření, roste i HDP na jednoho obyvatele. Růst na jednoho zaměstnance je však obtížněji hodnotitelný. Tento ukazatel může růst z důvodu většího růstu HDP (za předpokladu konstantního počtu zaměstnaných) nebo nižšího počtu zaměstnanců. Jak ale vyplývá z údajů v tabulce, HDP neustále roste a při spojení s nízkou mírou nezaměstnanosti vyznívá tento ukazatel pro Jihočeský kraj pozitivně (a to i z důvodu růstu disponibilního důchodu domácností).

4.3.2 Vzdělanost v Jihočeském kraji (srovnání s ostatními kraji ČR)

Jak vyplývá z teoretické základny lidského kapitálu, největší důležitost má především vzdělání. Následující tabulka uvádí obyvatelstvo starší 15-ti let rozdělené dle jednotlivých úrovní dosaženého vzdělání.

Tabulka č. 4

Obyvatelstvo 15-ti leté a starší podle nejvyššího ukončeného vzdělání v jednotlivých krajích k 1. 3. 2007

Kraj	Obyv. 15-ti leté a starší celkem	v tom nejvyšší ukončené vzdělání v %					
		základní	střední	úplné střední s maturitou	vyšší odborné a nástav.	vysokoškolské	bez vzdělání
ČR celkem	8 575 198	23	38	24,9	3,5	8,9	0,4
Hlavní město Praha	1 012 404	14,5	28,8	30,5	5,2	18,8	0,2
Středočeský kraj	943 364	23,1	40,4	24,4	3,3	7	0,5
Jihočeský kraj	521 436	23,5	38,7	25,1	3,3	7,8	0,4
Plzeňský kraj	464 221	23	39,4	25	3,1	7,8	0,4
Karlovarský kraj	253 373	27,9	38,4	22,7	3,1	5,6	0,8
Ústecký kraj	681 355	27,3	39,3	22,3	2,9	5,3	0,8
Liberecký kraj	356 007	23,9	40,1	23,8	3,2	7	0,4
Královéhradecký kraj	460 986	22,5	39,7	25,2	3,6	7,5	0,4
Pardubický kraj	422 722	22,7	40,8	24,5	3,6	7	0,4
Vysočina	429 483	24,1	40,6	24,2	3,2	6,7	0,4
Jihomoravský kraj	947 580	23,3	37	24,6	3,5	10,3	0,4
Olomoucký kraj	533 985	23,6	39,1	24,7	3	8,1	0,6
Zlínský kraj	496 595	24,8	39	24,1	3,2	7,7	0,4
Moravskoslezský Kraj	1 051 687	25,2	38,7	23,4	3,1	7,8	0,5

Pramen: ČSÚ

Jihočeský kraj má o 0,5 % více obyvatel se základním vzděláním, než je průměr ČR. V rámci středního vzdělání se jedná o rozdíl 0,7 % (vyšší) než je průměr. V úplném středním s maturitou se téměř shoduje s celorepublikovým průměrem. Průměr ČR ohledně vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva je 8,9 % a Jihočeský kraj dosahuje 7,8 %.

Praha jako hlavní město má oproti ostatním oblastem celou řadu specifíků. Pokud bychom vynechali Prahu z průměru vysokoškolského vzdělání (jako nejvyšší hodnotu) a Ústecký kraj (jako nejnižší hodnotu), dostali bychom průměr ve výši 7,52 %. Oproti této hodnotě je na tom Jihočeský kraj lépe o 0,28 %.

4.3.3 Analýza vývoje lidských zdrojů v kraji 2000 - 2005

Cíle analýzy

Jednou ze základních podmínek dlouhodobého ekonomického růstu je dostatek lidí na trhu práce. Nejde však jen o kvantitu, ale pracovní síla musí mít odpovídající kvalifikaci, adaptabilitu a musí být dostatečně mobilní. Uplatnění na trhu práce nezávisí jen na dosaženém vzdělání, ale také na ochotě dále si kvalifikaci trvale prohlubovat. Významné jsou podmínky podnikání a zaměstnání, které ovlivňují nabídku pracovních míst. Důležitá je rovněž ochota pracovat a s tím související systém státní sociální podpory, zda je dostatečně k práci motivující. Nelze opomenout ani další faktory, jako je dobrý zdravotní stav, možnosti regenerace pracovní síly a s tím spojený rozvoj volno-časových aktivit, úroveň legislativy apod.. Stejně významné je i ocenění pracovní síly.

Problematika rozvoje lidských zdrojů je velice rozsáhlá. Hlavním cílem je tuto oblast rozvoje lidských zdrojů v Jihočeském kraji zmapovat v hrubých rysech a pokusit se najít základní trendy, které se v této oblasti projevují v letech 2000 až 2005. Přitom prioritním zdrojem dat byly především údaje statistické, zjišťované Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Ekonomický potenciál hraje ve vztahu k pracovním silám dvojí roli. Na jedné straně je do značné míry pracovní silou resp. jejím využitím v minulosti determinován a na straně druhé jeho úroveň vytváří (nebo také nevytváří) prostor pro dostatečné a efektivní vytváření pracovních míst. Přitom nejde jen o vytvoření pracovních míst přímo, ale i nepřímo jako důsledek rostoucí ekonomické úrovně obyvatel daného regionu.

Odvětvová struktura ekonomiky

Hodnota hrubého domácího produktu je přímo odvislá od struktury hospodářství. Přitom v Jihočeském kraji byla a je struktura hospodářských činností na jedné straně vcelku

pozitivní v tom smyslu, že zde ve velké míře neexistovaly obory, které musely projít zásadní restrukturalizací s výrazným snížením pracovních míst. Samozřejmě i v kraji jsou odvětvové činnosti, kde k tomuto vývoji došlo.

Na druhé straně ovšem v kraji chyběly a chybí, resp. se nedostatečně rozvíjí především obory z terciální sféry, které jsou ve vyspělých ekonomikách hlavním zdrojem hospodářského růstu

Výzkum a vývoj

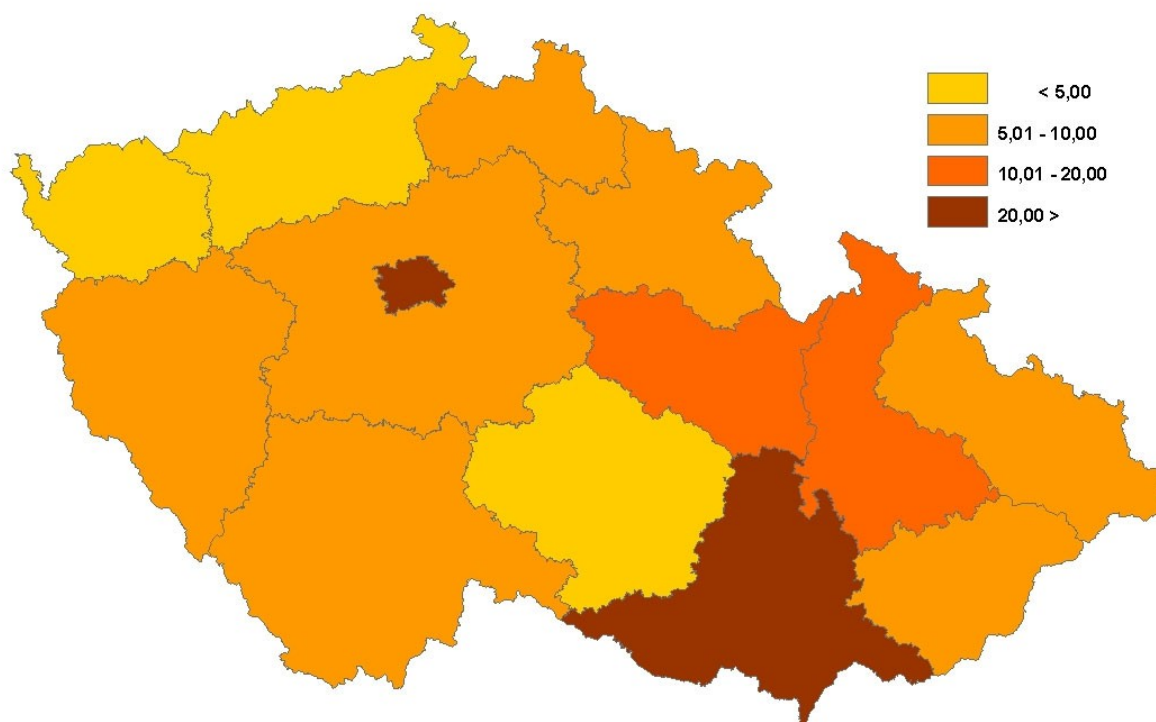
Z odvětví, která mají rozhodující význam pro ekonomický rozvoj, má nezastupitelné místo odvětví věda a výzkum.

Jako hlavní činnost má tento obor uvedeno 42 subjektů v kraji. Počet statisticky sledovaných jednotek, které se zabývají výzkumem a vývojem je ale v Jihočeském kraji 92. Vedle subjektů vládního sektoru – zejména ústavů Akademie věd České republiky a sektoru vyššího odborného školství ale rozhodující počet organizací (67) spadá do sektoru podnikatelského. Z hlediska zaměstnanosti, resp. počtu pracovníků vědy a výzkumu, mají větší význam pracoviště vědy a výzkumu financované ze státních prostředků. Z pohledu praktického přínosu pro ekonomiku kraje však důležitější roli hrají výzkumní pracovníci v podnikatelském sektoru.

Graf č. 1

Počet zaměstnaných v oblasti výzkumu a vývoje podle krajů ČR, 2007

(na 1000 zaměstnaných v kraji)



Pramen: ČSÚ

Graf srovnává kolik zaměstnanců ve výzkumu a vývoji připadá na 1000 obyvatel zaměstnaných v daném kraji dle konkrétních krajských území. V Jihočeském kraji připadá na 1000 zaměstnaných obyvatel hodnota mezi 5 – 10 zaměstnanci. Stejně jsou na tom i Středočeský, Plzeňský, Liberecký, Královehradecký, Zlínský a Moravskoslezský kraj. Ústecký, Karlovarský a Vysočina mají méně jak 5 pracovníků ve výzkumu a vývoji na 1000 zaměstnaných obyvatel. Pardubický a Olomoucký kraj mají mezi 10 a 20 pracovníky. Nejlépe na tom je hlavní město Praha a Jihomoravský kraj.

Podnikatelské prostředí

Při možnostech využití lidských zdrojů, resp. zkoumání těchto možností bychom měli provést analýzu struktury podnikatelské sféry. Tento přístup určitě platí v rámci republiky jako celku. Jdeme-li však na krajskou, případně ještě na nižší regionální úroveň, není hodnocení již tak bezproblémové. Základní rozpor vzniká v tom, že kraj chápeme jako

celek s jednoznačně vymezeným územím, ale pro organizační statistiku jsou zatím plně převažující hlediska pojímající podnik jako právní subjekt. Konkrétně jde o to, že při územním zařazení určitého subjektu je rozhodující sídlo a již nejsme schopni rozlišit případnou existenci dalších vnitroorganizačních složek na jiném území. Přitom výše uvedený problém se týká zejména velkých hospodářských subjektů, které významně ovlivňují ekonomiku (a nejen ji) celého regionu.

4.3.4 Vybrané instituce Jihočeského kraje

4.3.4.1 Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů

V Jihočeském kraji je rozvoji lidských zdrojů v posledních letech věnována velká pozornost. Dokladem toho je maximální úsilí, které instituce a firmy vynakládají na dosažení co možná největšího souladu mezi potřebami trhu práce a školskou soustavou.

V říjnu 2003 vznikla z popudu Jihočeské hospodářské komory Rada pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje jako vysoce odborný tým, který se aktivně podílí na strategickém managementu rozvoje lidských zdrojů v regionu. V červnu 2005 vznikla Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů, o. p. s. a Rada pro rozvoj lidských zdrojů se stala jejím nejvyšším fakultativním orgánem. Nová společnost má díky své právní subjektivitě možnost připravovat projekty v oblasti personalistiky a usilovat o jejich financování ze strukturálních fondů Evropské unie a jiných dotačních titulů. Podílí se také na sledování situace v oblasti trhu práce v kraji s návazností na celoživotní vzdělávání, jejím úkolem je vytvářet doporučení, zpracovávat nezávislá hodnocení a odborné posudky k této problematice a sloužit jako expertní instituce v této oblasti.

Problematika rozvoje lidských zdrojů je dlouhodobě citlivou otázkou, se kterou se potýkají všechny oblasti našeho života. Rozvoj lidských zdrojů je také jednou z nejdůležitějších součástí strategického managementu rozvoje Jihočeského kraje.

Hlavní náplň činnosti Rady pro rozvoj lidských zdrojů a její funkce:

- působit jako vysoce odborný tým spojující pohledy veřejné správy, sociálních partnerů, hospodářské komory, významných podniků a škol a vzdělávacích zařízení
- přispívat ke strategickému orientování činností této sítě aktérů zainteresovaných na rozvoji lidských zdrojů

- aktivně se podílet na strategickém managementu rozvoje lidských zdrojů Jihočeského kraje zpracováním nezávislých strategických dokumentů, doporučení, posudků a hodnocení
- iniciativně přinášet nové podněty a podklady pro strategická rozhodnutí
- sloužit jako poradní tým pro vedení Jihočeského kraje v oblasti lidských zdrojů
- pomáhat řešit krizové situace v zaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů
- úzce spolupracovat s Radou vlády pro rozvoj lidských zdrojů

Projekty realizované v roce 2007

Společnost v roce 2007 realizovala tyto projekty:

- Posílení absorpční a administrativní kapacity Jihočeského kraje
- Týden vzdělávání v Jihočeském kraji 2007
- Projekt „Vzdělávací program pro manažery z malých a středních podniků z Jihočeského kraje pro zvýšení jejich konkurenceschopnosti“

4.3.4.2 Jihočeská hospodářská komora

Jihočeská hospodářská komora vznikla fúzí fungujících hospodářských komor v okresech České Budějovice, Český Krumlov, Strakonice a Tábor k 1. 1. 2001.

Hlavním posláním Jihočeské hospodářské komory je podpora rozvoje podnikatelského prostředí a prosazování zájmů podnikatelů. Má své nezastupitelné místo v oblasti shromažďování a poskytování informací pro podnikatele a v oblasti vytváření neformálních obchodních kontaktů.

Počet členů

Od 14. 5. 2007 má JHK 1065 členů:

Malé podniky (0-25 zaměstnanců): 72 %

Střední podniky (26-200 zaměstnanců): 21 %

Velké podniky (201 a více zaměstnanců): 7 %

Projekty realizované JHK v oblasti lidského kapitálu

Podnikání bez překážek

Projekt s názvem Podnikání bez překážek je zaměřen na podporu osob z cílových skupin, které se rozhodnou vyřešit tíživou situaci v podobě nezaměstnanosti zahájením podnikatelské činnosti. Cílovými skupinami projektu jsou osoby starší 45 let, ženy po mateřské dovolené, osoby se zdravotním postižením, absolventi všech typů škol a dlouhodobě nezaměstnaní. V těchto cílových skupinách není mnoho osob, které se hodlají pustit do podnikání. Tato skutečnost však není z důvodů jejich nízké kvalifikace či omezených znalostí a dovedností. Spíše si nevěří, mají nízkou sebedůvěru, tápou v legislativě, neví kde začít a jak podnikání rozvíjet. Filozofií projektu tedy je osvětlit nezaměstnaným výhody i nevýhody podnikání, nabídnout jim doprovod a asistenci při seberealizaci.

Pro nezaměstnané, kteří budou do projektu zapojeni, není podmínkou ihned podnikat. K tomuto rozhodnutí by je měly přivést mnohé mechanismy – psychosociální motivační kurzy, vzdělávání a osvojení si znalostí souvisejících s podnikáním nebo praktickým uplatněním na běžném trhu práce. Inovačním prvkem projektu je především to, že počítá s otevřením takzvaných Benefit kontaktních míst, kde se začínajícím podnikatelům dostane veškerého servisu spojeného s podnikáním, a to včetně roční bezplatné asistence a pomoci po zahájení podnikání (tzv. aftercare) a propagace jejich výrobků a služeb v pěti až sedmi podobných místech v Jihočeském kraji.

Zahájení podnikání však bude předcházet již zmíněné vzdělávání. To bude vytvořeno speciálně pro jednotlivé cílové skupiny, jelikož každá z nich má jiné potřeby a možnosti. Součástí projektu je i mezinárodní spolupráce a výzkum společně a partnery z Nizozemí, Německa a Itálie, zaměřený na potřeby cílových skupin. Během realizace bude snaha o zavádění osvědčených nástrojů pro aktivizaci osob z cílových skupin, které v některých partnerských zemích již existují a tvoří důležitou součást pomoci při integraci na trh práce.

Podpora integrace na otevřeném trhu práce

Tento projekt (více než šestimilionový) ve spolupráci s JHK realizuje Jihočeská rozvojová o.p.s. České Budějovice.

Projekt se zabývá nejen cílenou nabídkou rekvalifikací a přípravy k práci v souladu s potřebami trhu práce v regionu, ale také analýzou stavu chráněných dílen a pracovišť v Jihočeském kraji.

V současné době (srpne 2008) je projekt ve fázi, kdy postupně začínají rekvalifikace, probíhají výběrová řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů a ve spolupráci s úřadem

práce je zapojení do kurzů nabízeno uchazečům a zájemcům, evidovaných na Úřadu práce v Prachaticích. Zájem je především o kurzy pečovatel(ka) v sociálních službách, velký zájem je o kurz uživatelských schopností při práci s počítačem, dále také o rekvalifikační kurzy kuchař/ka, automechanik a další.

Právě pečovatelské kurzy dávají šanci připravit účastníky kurzu na profesi, která je v této době žádaná v různých zdravotnických a sociálních zařízeních. Důvodem je také to, že ještě v nedávné době zajišťovali tuto mezeru na trhu práce tzv. „civilkáři“.

Výstupem projektu by měl být, kromě jiného, také katalog chráněných dílen, jehož cílem by měla být podpora marketingu, včetně cíleného poradenství firmám, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Ve spolupráci s odborným konzultantem jsou připravovány katalogové listy pro zájemce z řad chráněných dílen, které budou během několika měsíců nejen v tištěné podobě, ale také ve formě volně stažitelného elektronického katalogu. Ten bude podle potřeby a zájmu chráněných dílen aktualizován a bude k dispozici široké veřejnosti. Zajímavým může být pro zaměstnavatele, kteří mají povinnost dle zákona o zaměstnanosti plnit povinný podíl. Ti zde mohou najít inspiraci, jak své peníze namísto do státní poklady využít k zadání zakázek vhodné chráněné dílně nebo na nákup výrobků či služeb od chráněných dílen, které se v kvalitě svých výstupů mohou ve většině případů rovnat firmám, které zaměstnávají pracovníky bez zdravotního omezení.

Vzdělávací program pro managery z malých a středních podniků z Jihočeského kraje, zvýšení jejich konkurenceschopnosti

Jak si zvýšit podnikatelskou způsobilost a vlastní konkurenceschopnost v malém a středním podnikání?

Odpověď na tuto otázku je v relativně jednoduchá: „Být lepší než ti druzí, produkovat výrobky a služby v nejvyšší kvalitě za nejnižší ceny v daném oboru a regionu“.

Charakteristika projektu

Tento projekt je zaměřený na vzdělávání pro managery z malých a středních podniků z Jihočeského kraje. Jedná se o vytvoření specializovaného jednosemestrálního, (pětiměsíčního kurzu), ve kterém budou účastníkům předány zkušenosti z oblasti: ekonomického posuzování a hodnocení vlastní činnosti; zásady a metody řízení

organizace; marketing v praxi malé organizace; využití PC techniky, informací, HW a SW; význam řízení jakosti; právní aspekty podnikání v současné legislativě; význam a metody komunikace uvnitř organizace a s vnějšími partnery; hodnocení spokojenosti zákazníka; projektové řízení.

AFTERCARE

Aftercare je vzdělávací program zaměřený na management firmy. Malí a střední podnikatelé do 50 zaměstnanců vykazují dlouhodobě horší podmínky v přístupu k finančním prostředkům pro rozvoj lidského kapitálu. Dostupné evropské statistiky uvádějí, že se malé a střední podnikání v 3. až 5. roku své existence dostává do krize. Většinou chybí lidské schopnosti a dovednosti pro zvládnutí tohoto období v podnikání tak, aby firma kontinuálně prosperovala. Tento vzdělávací projekt může být pomocí a jednou z cest k řešení.

Cílová skupina projektu

Třicet jihočeských malých a středních podnikatelů, kteří se nacházejí v období 3. – 5. roku vlastní existence, podnikají v oblasti služeb a průmyslu, mají 5 – 50 zaměstnanců, v jejich vlastnické struktuře není zastoupen zahraniční kapitál a současně mají předpoklady pro další růst. Tito účastníci absolvují speciální formu vzdělávání, která zahrnuje komplexní portfolio znalostí a dovedností středního a vyššího managementu firmy v oblasti rozvoje a fungování podniku.

Přínosy projektu pro vybrané pracovníky povedou v konečném důsledku:

1. Ke zvýšené konkurenceschopnosti a adaptabilitě podniku v souvislosti se stále rostoucími požadavky v oblasti podnikového řízení.
2. Úspora nákladů na vzdělávání zaměstnanců (možnost vzdělávání může být motivací pro vybraného pracovníka).

Z dosud uvedených informací se dá vyvodit, že lidský kapitál má v Jihočeském kraji skutečně svou důležitost. Jeho rozvoji je věnována pozornost a nejedná se o podceňovanou problematiku. Prvotním shrnutím tedy je, že došlo k potvrzení první hypotézy – v Jihočeském kraji skutečně dochází k uvědomování si důležitosti lidského kapitálu a k jeho rozvoji.

4.4 Případová studie

ROBERT BOSCH x DITA, v. d.

4.4.1 ROBERT BOSCH České Budějovice

Společnost Robert Bosch v Českých Budějovicích byla založena 1. května 1992 jako společný podnik stuttgartského koncernu Bosch, GmbH a Motoru Jikov, a. s.. V roce 1995 se koncern Bosch stal jediným vlastníkem společnosti v Českých Budějovicích.

Pro novou společnost byl kompletně vystaven nový závod s nejmodernějším vybavením a infrastrukturou na koncernové úrovni s vlastním oddělením vývoje a výzkumu, včetně zkušebny pro dlouhodobé zkoušky.

2000 zaměstnanců se podílí na výrobě a vývoji komponentů do osobních aut. Hlavní výrobní program tvoří čerpadlové nádržové moduly, sací moduly, víka hlav válců a elektronické plynové pedály. Odběrateli jsou téměř všechny významné evropské, některé japonské, asijské a jihoamerická automobilky.

Zaměstnanci jako lidské zdroje

Odborným pracovníkům a čerstvým absolventům VŠ technického směru nabízí společnost Bosch uplatnění v oborech:

- technologie, příprava a organizace výroby
- vývojová konstrukce
- management kvality
- automatizace a optimalizace výrobních procesů, vývoj nových procesů
- nákup
- logistika
- tréninkové programy pro čerstvé absolventy

Zaměstnancům nabízí odborné a jazykové kurzy, školení a další vzdělávání v tuzemsku i v zahraničních lokalitách koncernu Bosch, možnost osobního a odborného růstu

Realizuje nadstandardní sociální program včetně podpory při zajištění ubytování s příspěvkem na nájemné

Spolupracuje s ekonomickými univerzitami formou diplomových a doktorandských prací, odborných praxí, letních brigád, přednáškových cyklů.

Spolupracuje se studentskými organizacemi – např. IAESTE na různých projektech (veletrh pracovních příležitostí, Katalog pracovních příležitostí, atd.)

Třetí nejlepší zaměstnavatel v ČR – rok 2008

Strojírenská společnost Robert Bosch se stala třetím nejlepším zaměstnavatelem v České republice. Rozhodla o tom odborná porota soutěže Zaměstnavatel roku 2008, hodnotící personální politiku českých podniků.

Porota při řízení lidských zdrojů jednotlivých firem hodnotila mimo jiné úroveň tréninků, odměňování, vnímání firemních hodnot či víru v management.

V dubnu roku 2007 zvítězil Robert Bosch České Budějovice v soutěži Zaměstnavatel roku 2007 v Jihočeském kraji. Podařilo se mu tak obhájit vítězství z předchozích dvou let.

Vývojové centrum

Na jaře roku 2007 BYLO DOKONČENO ROZŠÍŘENÍ VÝVOJOVÉHO CENTRA. Nové prostory budou využity zejména pro centrum dlouhodobých zkoušek. Rozšíření vývojového centra je spojeno s novými projekty. Ve vývojovém oddělení v současné době pracuje přes 200 odborníků, kteří se podílejí na vývoji výrobků pro závod v Českých Budějovicích i pro závody koncernu Bosch v zahraničí.

Vývojové centrum firmy Bosch v ČB



Firma Bosch je velice důsledná i co se týče budoucnosti firmy z hlediska zaměstnanců
Pro absolventy VŠ technického nebo ekonomického zaměření, s aktivní znalostí
anglického nebo německého jazyka nabízí možnost navázat kontakt se svou společností:

- absolvování odborné praxe – jde o poznání chodu jednotlivých odborných oddělení, spolupracovat na projektech a získávat první pracovní zkušenosti v mezinárodním prostředí
- zpracování diplomové práce – každoročně firma nabízí seznam témat diplomových prací, případně je možnost domluvit se na individuálním tématu, součástí je honorovaná před-diplomní praxe
- stipendijní program – zapojení studentů třetích a vyšších ročníků VŠ ekonomického nebo technického zaměření, s nadprůměrnými studijními výsledky a aktivní znalostí anglického nebo německého jazyka.

Dále nabízí

- zajištění ubytování na studentské koleji
- diplomátům příspěvek na dopravu
- finanční odměna 90 Kč/hod
- dotované stravné
- možnost dalšího uplatnění ve společnosti Bosch

4. 4. 2 DITA

DITA, v. d. je družstvo s více než padesátiletou tradicí, které bylo založeno roku 1956.

Nový závod byl dokončen v roce 1985. Od roku 1999 je držitelem certifikátu kvality podle normy ISO 9001. Nové prostory a technologie umožňují zabezpečit převážně textilní výrobu, dále výrobu pro zdravotnictví ve speciálních sterilních prostorách typu „C“, laserový popis a expedici plastových ušních značek pro užitková zvířata a některé další činnosti ručních balicích a montážních prací.

Provozovna ve Stálci se zabývá kovovýrobou a lisováním plastových výrobků. Ze své produkce družstvo exportuje 80 % do zemí EU a ostatních států.

Družstvo zaměstnává z celkového počtu cca 280 lidí více než 65 % zdravotně znevýhodněných osob. Je dlouholetým partnerem všem, kteří požádají o spolupráci ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb..

Aktuality (za rok 2008)

Licence České kvality

DITA Tábor na večeru s Českou kvalitou získala licenci Záruka kvality, známka je jistotou pro zákazníka a zárukou profesionality.

Českých 100 Nejlepších

Na konferenci Klíčové faktory úspěchu byla DITA Tábor vyhlášena v kategorii Výrobní družstevnictví žebříčku Českých 100 Nejlepších.

Jedná se o ocenění podniků, které dosahují vynikajících, mimořádných anebo pozoruhodných výsledků.

Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti Dita

(celý dotazník je uveden v Příloze č. 1 této práce)

Cílem dotazníku bylo vypracovat zhodnocení situace v oblasti lidského kapitálu.

Počet dotazovaných zaměstnanců: 50 (z různých pracovišť a oddělení společnosti)

Celkový počet zaměstnanců: 280

Počet otázek: 20

Vyhodnocení dotazníků

Z výsledků dotazníku je zřejmé, že společnosti DITA není zcela na hranicích efektivnosti. Jsou zde vidět jisté nedostatky ohledně problematiky lidského kapitálu. V každé společnosti nedostatky ukazují prostor pro zlepšení.

Hlavní negativa (vyplývající z průzkumu)

- více jak 50 % dotazovaných si myslí, že společnost je na špatné úrovni ohledně organizace práce
- více jak 40 % si myslí, že jejich schopnosti nejsou při práci zcela využívány
- 70 % lidí se domnívá, že by měli i na práci lépe placenou (což v určitém pohledu může být bráno jako nevyužití pozitivum)
- 90 % dotazovaných si myslí, že vzhledem k platovému ohodnocení si jich společnost necení
- pokud se zaměstnanci baví o společnosti ve které pracují, tak 85 % z dotazovaných se baví o záporech – negativech

Hlavní pozitivita (vyplývající z průzkumu)

- 95 % dotazovaných si při práci vytvořila svá vlastní pravidla
- 70 % si myslí, že by dokázali vymyslet „něco“ pro zefektivnění práce
- přes 80 % cítí uspokojení z vykonávané práce
- přes 60 % vykonává práci s velkým zájmem
- ve společnosti není nikdo, kdo by si nerozuměl (v plné míře) se svými kolegy

Doporučení (na základě dotazníkového šetření)

Pokud bychom brali negativa jako hlavní problémy společnosti v oblasti lidských zdrojů, tak je zde zřejmý jeden hlavní problém – komunikace. Není zde jen problém v tom, zda komunikace ve společnosti mezi pracovníky (pracovníky a nadřízenými) je nebo ne. Důležité je také správnost (cílenost) samostatné komunikace. Výsledky toho průzkumu by mohly ukázat, na co by se komunikace měla zaměřit. Pokud si např. více jak 50 % dotazovaných myslí, že společnost je na špatné úrovni ohledně organizace práce, musí tyto nedostatky někde vidět a je důležité dozvědět se, kde, podle nich, ony nedostatky jsou. Nelze idealisticky předpokládat, že veškeré problémy v organizaci by tímto byly

vyřešeny. Jde o možnost zlepšení. Některé (pokud ne všechny) náměty na zlepšení organizace by mohly vést ke skutečnému zvýšení efektivity. Tato metodika by se mohla použít i při řešení dalších negativ – např. pokud se 85 % dotazovaných baví hlavně o záporech, je důležité zjistit, jaké tyto zápory jsou (popřípadě je i řešit).

V rámci platového ohodnocení se dalo předpokládat, že zaměstnanci budou výrazně nespokojeni. Textilní průmysl patří k oborům, ve kterých se skutečně velké mzdy nepobírají. Zda je možné tento problém řešit, závisí na ekonomické situaci podniku. To ale není cílem této práce.

Na druhé straně se dají najít i pozitiva. Z průzkumu je vidět, že zaměstnanci společnosti jsou velice kreativní. 95 % dotazovaných si při práci vytvořila svá vlastní pravidla. I tato kreativita by se dala využít ve prospěch všech. Stejně tak se 70 % lidí domnívá, že by dokázali vymyslet určitou metodiku pro zefektivnění práce. Je ale důležité toho využít. To je ale možné pouze na základě dobře cílené komunikace mezi vedoucími a zaměstnanci. Popřípadě se snažit o stimulaci (motivaci) pracovníků ke spolupráci.

4. 4. 3 Závěrečné srovnání

Tabulka č. 6

Srovnání společnosti Bosch České Budějovice a DITA Tábor

Srovnávací údaje/firma	Bosch	DITA
Rok založení společnosti	1992	1956
Počet zaměstnanců	2031	280
Vlastní oddělení HR*	Ano	Ne
Ocenění společnosti	Třetí nejlepší zaměstnavatel v ČR za rok 2008, Zaměstnavatel roku 2007 v Jihočeském kraji, 7. místo v soutěži Exportér roku 2007	Českých 100 Nejlepších
Zájem o budoucnost společnosti	programy pro studenty VŠ (absolvování odborné praxe, zpracování diplomové práce a další.)	Není uvedeno
Investice do společnosti	Nové vývojové centrum	Není uvedeno
Způsob péče o zaměstnance	Odborné jazykové kurzy, školení, další vzdělávání (tuzemsko i zahraničí), sociální program a další.	Není uvedeno

* human resources

pramen: www.dita.cz, www.bosh.cz/cb

Pozn.: tyto údaje byly získány z internetových stránek jednotlivých společností. Nedošlo k získání interních údajů od společnosti Bosch, které by mohly být srovnány s firmou Dita (která tyto údaje poskytla). Byl tedy přijat předpoklad (zjednodušující), že pokud firma neuvádí na svých stránkách informace o daných aktivitách, tak danou činnost nerealizuje (obě společnosti musely být srovnány podle údajů ze stejných zdrojů – internetové stránky).

Komentář k tabulce

Z tabulky je zřejmé, že společnost DITA má bohatší historii co se týče doby trvání. Na druhou stranu ale zaměstnává méně zaměstnanců než společnost Bosch. V problematice lidských zdrojů je firma Bosch na mnohem lepší pozici než DITA. Otázkou je, zda se může ve společnosti DITA o chápání pracovníků jako o lidských zdrojích mluvit (viz. průzkum). Bosch dosáhl, co se ocenění týče, několikanásobně většího úspěchu a také

realizuje velice bohatý program (vzdělání ...) pro zaměstnance i budoucí pracovníky (studenty). Bosch se také pyšní nedávnou investicí do nového vývojového centra. Závěrem tedy je, že společnost Bosch by mohla být vzorem pro jakoukoli jinou společnost v problematice lidského kapitálu.

V současné době je rozvoj jednotlivých podniků podmíněn finančními možnostmi. Jedná se o to, že i vzdělání zaměstnanců je poměrně drahou záležitostí. Je pochopitelné, že pokud se finanční možnosti firem promítají do nejdůležitějších oblastí jejich činností, tak i lidský kapitál nebude výjimkou. Výsledkem případové studie tedy je, že chápání zaměstnanců jako lidského kapitálu ovlivňují finanční možnosti jednotlivých firem. Došlo tedy k vyvrácení druhé hypotézy.

5. Závěr

Lidský kapitál, vedle dalších výrobních faktorů jako jsou práce, přírodní zdroje a fyzický kapitál, představuje v současné společnosti zdroj s největším potenciálem pro využití z hlediska ekonomického růstu. Problematika lidských zdrojů se nedá v celé své šíři jasně definovat. Není možné ji zachytit zcela kvantifikovatelnými údaji. Lidský kapitál představuje především znalosti, schopnosti a dovednosti jednotlivých subjektů – lidí.

Tato práce se zabývá konkrétní zvolenou oblastí – Jihočeským krajem. Jihočeský kraj se svou ekonomickou vyspělostí, měřenou hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele, řadí mezi průměrné regiony České republiky. Podíl Jihočeského kraje na HDP České republiky je stabilní – 5,5 % (již od roku 2004). Problematika lidského kapitálu je ale tak obtížně kvantifikovatelná, protože se zde nedá přesně určit, jestli se jedná o pozitivní nebo negativní faktor. Stabilní podíl na hrubém domácím produktu může být způsobem vzestupem vlivu lidského kapitálu a ústupem působení ostatních výrobních faktorů. Může se ale také jednat o stabilní vliv klasických výrobních faktorů a žádný vliv lidského kapitálu. Touto prací by mělo být hlavně potvrzeno, že lidský kapitál skutečně má na ekonomický růst vliv. HDP sledován v absolutních hodnotách ale neustále roste. V roce 2004 činil HDP 154 181 mil. Kč, v roce 2005 163 629 mil. Kč a v roce 2006 dosáhl hodnoty 178 400 mil. Kč. Pozitivní vývoj tohoto ukazatele je tedy nepopiratelný. V Jihočeském kraji tedy dochází k ekonomickému růstu.

Prvotním cílem bylo zhodnotit úroveň vzdělanosti ve zvolené lokalitě, protože i ta má na ekonomický růst vliv. V Jihočeském kraji se nachází celkem 521 436 obyvatel. Z toho má vysokoškolské vzdělání necelých 8 %. Průměr České republiky je však 8,9 %. Ve srovnání s ostatními kraji je Jihočeský na velice dobré úrovni. Musí se brát v úvahu, že průměr České republiky je výrazně ovlivněn extrémní hodnotou hlavního města Prahy, která činí 18,8 %. V dalších úrovních vzdělání (základní, střední, úplné střední s maturitou, vyšší odborné a nástavba) se kraj pohybuje v oblasti průměru České republiky.

Došlo také k posouzení vypracované Analýzy vývoje lidských zdrojů v Jihočeském kraji v letech 2000 – 2005. Jednou ze základních podmínek ekonomického růstu je dostatek lidí na trhu práce. Nejde však jen o kvantitu, ale pracovní síla musí mít odpovídající kvalifikaci a adaptabilitu. Uplatnění na trhu práce nezávisí jen na dosaženém vzdělání, ale také na ochotě dále si kvalifikaci trvale prohlubovat. Významné jsou podmínky podnikání a zaměstnání, které ovlivňují nabídku pracovních míst.

Dalším faktorem, který ovlivňuje výrazným způsobem úroveň lidského kapitálu ve vztahu k ekonomickému růstu, je úroveň výzkumu a vývoje. Jako hlavní činnost má tento obor uvedeno 42 subjektů v kraji. Počet statisticky sledovaných jednotek, které se zabývají výzkumem a vývojem je ale v Jihočeském kraji 92. Z hlediska zaměstnanosti, resp. počtu pracovníků vědy a výzkumu, mají větší význam pracoviště vědy a výzkumu financované ze státních prostředků. Z pohledu praktického přínosu pro ekonomiku kraje však důležitější roli hrají výzkumní pracovníci v podnikatelském sektoru. Podle údajů Českého statistického úřadu v oblasti výzkumu a vývoje připadá v Jihočeském kraji na 1000 zaměstnaných obyvatel hodnota mezi 5 – 20 zaměstnanci v tomto oboru. Lépe jsou na tom jen Pardubický, Olomoucký, Jihomoravský kraj a hlavní město Praha.

Dále je také zachycena otázka institucí, které se podílejí v Jihočeském kraji na rozvoji lidského kapitálu. První institucí je Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů. Tato společnost připravuje projekty v oblasti personalistiky a usiluje o jejich financování ze strukturálních fondů Evropské unie a jiných dotačních titulů. Mezi její funkce patří např.: působit jako vysoce odborný tým spojující pohledy veřejné správy, sociálních partnerů, hospodářské komory, významných podniků a škol a vzdělávacích zařízení a přispívat ke strategickému orientování činností této sítě aktérů zainteresovaných na rozvoji lidských zdrojů, pomáhat a řešit krizové situace v zaměstnanosti a rozvoji lidského kapitálu. Mezi realizované projekty patří např.: Posílení absorpční a administrativní kapacity Jihočeského kraje a Týden vzdělání v Jihočeském kraji.

Další institucí, která se zabývá problematikou lidského kapitálu je Jihočeská hospodářská komora. Hlavním posláním komory je podpora rozvoje podnikatelského prostředí a prosazování zájmů podnikatelů. Mezi její projekty realizované v oblasti lidského kapitálu patří např.: Podnikání bez překážek a Podpora integrace na otevřeném trhu práce.

Projekty uváděné v rámci Jihočeské společnosti pro rozvoj lidských zdrojů a Jihočeské hospodářské komory nezahrnují celý výčet projektů. Jedná se tedy jen o vybrané programy. Závěrem tedy je, že došlo k potvrzení první hypotézy. V Jihočeském kraji skutečně dochází k uvědomování si důležitosti lidského kapitálu a k jeho rozvoji.

Další část práce se zabývá problematikou lidského kapitálu ve vybraných podnicích. Byly vybrány dva podniky, které mají sloužit k zachycení extrémní situace v oblasti lidského kapitálu. Jedná se o podnik, který nepracuje se svými zaměstnanci jako s lidskými zdroji a ten je porovnáván s podnikem, který se touto problematikou zabývá velice důsledně.

Jako zástupci podniků byly vybrány společnost Robert Bosch v Českých Budějovicích a společnost Dita v Táboře. Jde o velice rozdílné společnosti. Společnost Dita působí

v České republice od roku 1956 a firma Bosch od roku 1992. Bosch zaměstnává 2031 zaměstnanců a Dita 280. Společnost Bosch získala celou řadu ocenění – za nejvýznamnější se v této problematice považuje hlavně Zaměstnavatel roku 2007 v Jihočeském kraji. Bosch má dále velký zájem o budoucnost společnosti (v otázce lidských zdrojů). Nabízí možnost uplatnění absolventům (i současným studentům) vysokých škol. Dále svým zaměstnancům nabízí odborné a jazykové kurzy, školení a další vzdělávání v tuzemsku i v zahraničních lokalitách koncernu Bosch, možnost osobního a odborného růstu. Společnost Dita se neprezentuje jakoukoli realizací v této oblasti. Z předešlého dále vyplývá, že společnost Bosch má zahraniční účast. Dita je společnost bez této účasti (žádný vztah typu řídicí a řízená společnost).

Je tedy zřejmé, že v problematice lidských zdrojů existují veliké rozdíly mezi firmami. Otázkou zůstává, z čeho tyto rozdíly pramení. Společnost Dita (jak již bylo zmíněno) vznikla v roce 1956. V této době problematika lidského kapitálu nebyla řešena tak důsledně jako dnes. Tato společnost tedy není (a nikdy nebyla) zaměřena na problematiku lidských zdrojů. Pokud má společnost jistý zavedený způsob řízení a nakládání se zaměstnanci, těžko se mění. Je pochopitelně jednodušší zavést efektivní způsob řízení lidí ihned při zakládání podniku, než k němu později přecházet. Dalším rozdílem je finanční aspekt. Společnost, která má větší finanční možnosti, může nakládat se zaměstnanci efektivněji, než společnost, která tyto možnosti nemá. V dnešní době problematika peněz působí na veškeré otázky týkající se podniku. Je tedy pochopitelné, že u lidského kapitálu tomu nebude jinak. Pokud firma nemá dostatek peněz na kvalitní vzdělávání svých zaměstnanců, bude v nevýhodě oproti společnosti, která tyto prostředky má. Dále také musíme uvažovat o tom, že se liší i kvalita prováděného vzdělávání. Každý člověk se získanými znalostmi a vědomostmi nakládá jinak. Tedy to, že konkrétní společnost vynakládá velké množství prostředků na vzdělávání zaměstnanců neznámá, že jejich použití je efektivní. Stále je ale možné říci, že čím silnější finanční společnost, tím větší možnosti v otázce lidského kapitálu. Tímto tvrzením došlo k vyvrácení druhé hypotézy. Chápání zaměstnanců jako lidského kapitálu je ovlivněno finančními možnostmi jednotlivých firem. Jak je uvedeno výše, není to ale jen jediný faktor, který tuto problematiku ovlivňuje, ale má jistě svou důležitost.

Lidský kapitál je důležitým faktorem pro budoucí ekonomický růst. Musí se však efektivním způsobem využívat. Je to velice složitá problematika, ve které se těžko hledají zákonitosti a pravidla, které by byly všeobecně platné. Každý člověk je velice subjektivní a tak se k němu musí přistupovat. Společnosti, které si toto neuvědomují, nemohou být již

v současné době pokládány za moderní a v budoucnu budou oproti konkurenci v nevýhodě.

6. Summary

Human capital is one of the resources of economic growth. These are mainly knowledge and possibility of people. Everyone have an abreast of knowledge and possibilities but no everyone can be title as human capital. Very important is disposal with knowledge in practically life.

Human capital is in this working evaluation in selected area – Jihočeský region. Level of university scholarship is in Jihočeský region 7, 8 per cent. Average of Czech Republic is 8,9 per cent. Jihočeský region belongs to average regions. Concern of Jihočeský region in the gross domestic product of the Czech Republic is 5, 5 per cent. This rate is stationary since 2004. The gross domestic product of Jihočeský region in absolute numbers shoot up. In the year 2004 was the gross domestic product 154 181 millions, in the year 2005 was 163 629 millions and in the year 2006 178 400 millions. For Jihočeský region is characteristic economic growth.

In Jihočeský region fall on 1000 employable inhabitants about 5 – 10 employable in research and development. Better are only four regions.

In Jihočeský region operate two institutions, which working in territory of human capital - Company for development human capital and Economic Chamber of Jihočeský region.

In this working were choosing two companies. Important was confrontation in zone of human capital. Selected companies are Bosch and DITA. Bosch offer to employee's language-training and learning in inland and in foreign countries, too. DITA doesn't offer to employees possibilities of learning. Chief reason is financial power of companies. Learning is in this era very expensive. Financial are very important in human capital.

Key words

Human capital

Intelligence

Source

Economic growth

Investment

7. Přehled použité literatury

1. BARTÁK, J. Od znalostí k inovacím, Alfa, 2008, 190 s. ISBN 978-80-87197-03-5
2. BĚLOHLÁVEK, F. Jak řídit a vést lidi: testy, případové studie, styly řízení, motivace a hodnocení, Computer Press, 2000, 92 s. ISBN 80-7226-308-0
3. GILLESPIE A. Přehled ekonomie, Translation – Lubomír Tašil, 2002, 104 s. ISBN 80-7178-617-9
4. KAMENÍČEK J. Lidský kapitál – úvod do ekonomie chování, Karolinum, 2003, 248 s. ISBN 80-246-0449-3
5. KREUZ P. Nekonvenční myšlení, Grada Publishing, a. s., 2007, 208 s. ISBN 978-80-247-1741-8
6. MACÁKOVÁ L. Mikroekonomie, MELANDRIUM, 2003, 275 s. ISBN 80-86175-38-3
7. MARINIČ P. Plánování a tvorba hodnoty podniku, Grada Publishing, a. s., 2008, 240 s. ISBN 978-80-247-2432-4
8. PAVELKA T. Makroekonomie, MELANDRIUM, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4
9. TIDD J. Řízení inovací, Computer Press, 2007, 549 s. ISBN 978-80-251-1466-7
10. TRUNEČEK, J. Management v informační společnosti, Praha: VŠE, 1999, 228 s., ISBN 80-7079-683-9
11. TURECKIOVÁ M. Řízení a rozvoj lidí ve firmách, Grada Publishing, 2004, 172 s. ISBN 80-247-0405-6
12. VALENČÍK R. Lidský kapitál a kapitálový trh, Ivo Ulrych-Růžičkův statek, 2001, 92 s. ISBN 80-86579-00
13. VYMĚTAL, J. Informační a znalostní management v praxi, LexisNexis CZ s. r. o., 2006, 399 s. ISBN 80-86920-01-1

Internetové zdroje

www.invest.kraj-jihocesky.cz

www.czso.cz

www.jsrlz.cz

www.jhk.cz

www.bosch.cz/cb

www.dita.cz

www.vsfs.cz/lidskykapital

Seznam tabulek a grafů

- 1) Tabulka č. 1: Johariovo okno,
zdroj: Barták, J., 2008
- 2) Tabulka č. 2: Hlavní rozdíly v základních pojmech data – informace – znalosti
zdroj: Vymětal, J., 2006
- 3) Tabulka č. 3: Makroekonomické údaje Jihočeského kraje
zdroj: www.invest.kraj-jihocesky.cz
- 4) Tabulka č. 4: Obyvatelstvo 15-ti leté a starší podle nejvyššího ukončeného vzdělání v jednotlivých krajích k 1. 3. 2007
zdroj: www.czso.cz
- 5) Tabulka č. 5: Regionální makroekonomické ukazatele Zdroj: Vývoj lidských zdrojů v Jihočeském kraji
- 7) Tabulka č. 6: Srovnání společnosti Bosch České Budějovice a DITA Tábor
zdroj: www.bosch.cz/cb, www.dita.cz
- 6) Graf č. 1: Počet zaměstnaných v oblasti výzkumu a vývoje podle krajů ČR, 2007
zdroj: www.czso.cz

Seznam příloh

- 1) Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance společnosti DITA – vyhodnocení
- 2) Příloha č. 2: Vlastní model k hodnocení uchazečů o zaměstnání po stránce lidského kapitálu

Příloha č. 1

Dotazník pro zaměstnance společnosti DITA - vyhodnocení

Počet dotazovaných zaměstnanců: 50 (z různých pracovišť a oddělení společnosti)

Celkový počet zaměstnanců: 280

Jste spokojeni s prostředím ve kterém pracujete:

- a) ano, velmi 5 %
- b) ano, částečně 67,5 %
- c) ne 27,5 %

Na jaké úrovni je, podle Vás, společnost DITA ohledně organizace práce:

- a) dobře 7,5 %
- b) průměrně 37,5 %
- c) špatně 52,5 %
- d) nevím 2,5 %

Dodržujete veškeré předpisy stanovené společností (bezpečnost práce, oblečení ...):

- a) ano, zcela přesně a do detailů 40 %
- b) ano, ale jen z části 57,5 %
- c) ne 2,5 %

Vytvořili jste si při vykonávání práce svá vlastní pravidla (např. jak dělat práci co nejefektivněji):

- a) ano 95 %
- b) ne 5 %

Jste spokojeni se svým výdělkem:

- a) ano 5 %
- b) ne 92,5 %
- c) nevím 2,5 %

Čemu byste dali, teoreticky, přednost:

- a) zvýšení platu bez možnosti hovořit při práci se svým kolegou (zákaz mluvení) 45 %
- b) běžná výše platu s možností běžně hovořit se svým kolegou 40 %
- c) nevím 15 %

Myslíte si, že se dostatečně využívají vaše znalosti a schopnosti při výkonu práce:

- a) ano 55 %
- b) ne 42,5 %
- c) nevím 2,5 %

Myslíte si, že byste znalostně měli i na práci lépe placenou:

- a) ano 70 %
- b) ne 20 %
- c) nevím 10 %

Co byste ve společnosti DITA změnili (nejraději) z těchto možností:

- | | |
|--|--------|
| a) peněžní ohodnocení | 62,5 % |
| b) způsob vykonávání práce (např. lépe práci organizovat ze strany vedení) | 27,5 % |
| c) vztahy ve firmě (mezi lidmi) | 10 % |

Myslíte si, že si Vás společnost (firma) cení vzhledem k platovému ohodnocení:

- | | |
|----------|------|
| a) ano | 5 % |
| b) ne | 90 % |
| c) nevím | 5 % |

Myslíte si, že byste dokázali vymyslet něco (postup, metodu), co by vedlo k zefektivnění práce (jednoduše řečeno přispět k řešení neefektivnosti):

- | | |
|----------|--------|
| a) ano | 70 % |
| b) ne | 27,5 % |
| c) nevím | 2,5 % |

Poskytuje Vám vaše práce určité uspokojení (pocit z dobře vykonané práce):

- | | |
|--------|--------|
| a) ano | 82,5 % |
| b) ne | 17,5 % |

Co je pro Vás v práci nejdůležitější:

- | | |
|--|--------|
| a) peníze | 52,5 % |
| b) dobře si pohovořit | 0 % |
| c) vykonat co nejvíce práce | 2,5 % |
| d) vykonat co nejkvalitněji svou práci | 45 % |

Myslíte si, že vzhledem ke svému platu, vykonáváte práci dostatečně kvalitně:

- | | |
|---|--------|
| a) ano, kvalita mé práce je větší než by odpovídalo platu | 82,5 % |
| b) ano, kvalita mé práce je odpovídající platu | 15 % |
| c) ne, nevykonávám práci dostatečně kvalitně vzhledem k platu | 0 % |
| d) nevím | 2,5 % |

Vykonáváte svou práci alespoň s určitým zájmem:

- | | |
|-------------------------|--------|
| a) ano, s velkým zájmem | 62,5 % |
| b) ano, s malým zájmem | 25 % |
| c) ne | 12,5 % |

Pokud se bavíte s kolegy o společnosti Dita, mluvíte spíše o:

- | | |
|---------------------------|--------|
| a) kladech | 12,5 % |
| b) záporech (nedostacích) | 85 % |

V čem byste viděli největší problém:

- | | |
|---------------------------|--------|
| a) peněžní ohodnocení | 80 % |
| b) vztahy s vedoucím | 12,5 % |
| c) vztahy se svými kolegy | 5 % |
| d) nevím | 2,5 % |

Vládne při Vaší práci dobrá pracovní atmosféra, rozumíte si s lidmi, se kterými pracujete (vedoucí či kolegové):

- | | |
|------------------------------------|--------|
| b) ano, rozumím si se všemi | 52,5 % |
| c) ano, ale rozumím si jen s někým | 47,5 % |
| d) ne | 0 % |

Zajímají vás celkové výsledky tohoto průzkumu v celé společnosti:

- | | |
|----------|------|
| a) ano | 90 % |
| b) ne | 5 % |
| c) nevím | 5 % |

Váš názor na jakýkoli problém ve společnosti DITA (co je špatně/dobře, co byste chtěli změnit ...). Odpověď na tuto otázku není povinná.

- organizace práce
- zlepšit spolupráci (pružnost a ochotu) mezi jednotlivými středisky
- změnit vztahy se svými kolegy
- komunikace mezi vedením společnosti a dělníky
- přijmout zkušené technology a „obchodáky“ s praxí
- největší problém současné doby je špatné obsazení manažerských postů nekompetentními osobami
- vyřešit prostor pro kouření cigaret
- nezájem o dobré pracovníky
- nejvíce informací mají kuřáci
- jednání = úsměv ... vyhrožování
- kdyby viděli naše výplaty, tak by se rozplakali a byli by k neutíšení

Příloha č. 2

VLASTNÍ MODEL K HODNOCENÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PO STRÁNCI LIDSKÉHO KAPITÁLU

Hodnota lidského kapitálu je dána člověkem. Každý zaměstnanec disponuje určitými znalostmi a vědomostmi. Jakým způsobem je využívá a prosazuje, je na něm. Otázkou zůstává, zda se dá rozpoznat, kdo se může považovat za lidský kapitál. Ne všichni zaměstnanci mohou být tímto pojmem označováni. Odpověď na tuto otázku je velice složitá. Lidským kapitálem pro podnik může být zaměstnanec, který zde vykonává fyzickou práci (např. skladník). Pokud bychom jeho lidský kapitál srovnali s člověkem na vedoucí pozici, neznamená to, že by v této problematice byl na nižší úrovni. Lidským kapitálem nemusí zákonitě vládnout lidé, kteří mají vysokoškolské vzdělání. Pochopitelně pravděpodobnost, že mohou fungovat jako lidský zdroj pro podnik, je vyšší než u běžných pracovníků. Není to ale pravidlem. Za lidský kapitál můžeme považovat znalostmi a vědomostmi pracovníka. Ty jsou ale v podniku bezvýznamné, pokud je člověk nedokáže použít. Škola (ať už na jakékoli úrovni vzdělání) připravuje studenty (žáky) teoreticky. To ale neznamená, že budou mít jistou kreativitu v řešení konkrétních problémů. Nápaditost řešení je otázkou efektivity a hlavně praktických znalostí. Pokud člověk neví, jak fungují věci v praxi, tak nikdy nemůže vyřešit problém, který nastane. Na základě teoretických znalostí to nejde. Ano, mohou sice pomoci k řešení problému, ale efektivnost je věcí praxe. Nejde o to najít jakékoli řešení. Řešení musí být co nejvíce účelné a praktické (jednoduše řečeno efektivní).

Lidský kapitál se musí v člověku vyvíjet. Je ovlivňován minulostí, současností i budoucností. Čím později začne člověk s rozvojem, tím trvá dále (a je složitější) jeho tvorba. Pokud se někdo věnuje studiu konkrétní vědy několik let, musí mít větší znalosti než člověk, který se touto vědou zabývá jen několik měsíců. Čím dříve si člověk začne uvědomovat svůj cíl v životě (v profesi, vzdělání), tím se může v otázce lidského kapitálu dostat na vyšší úroveň. Pochopitelně zde opět narážíme na problém teorie a praxe. Teorie se dá naučit bez praxe. Praxe se dá naučit bez teorie. Obě roviny se prolínají, ale nikdo nedokáže říci v jakém poměru.

Pokud by chtěl podnik hodnotit své zaměstnance, zda mají cenu jako lidský kapitál, musel by se zabývat praktickými znalostmi. Musel by hodnotit minulost, současnost a vize do budoucna u konkrétního zaměstnance.

MINULOST

SOUČASNOST

BUDOUCNOST

Minulost

Minulost souvisí se začátkem vývoje hodnot, které určují kvalitu lidského kapitálu. Jak bylo řečeno výše, čím dříve si člověk začne uvědomovat hodnotu znalostí, tím se může dostat na vyšší úroveň. Praktické znalosti se nemusí sledovat např. v konkrétním podniku. Tento druh znalostí můžeme získávat z knih, z dokumentů, z médií, ze zkušeností lidí a dalších zdrojů.

Test - minulost

Cílem je zhodnotit vztah člověka k informacím v druhé polovině středoškolského vzdělání. Jedná se zde ale také o způsob osobního přístupu k informacím (zda byly informace brány jako nutné či nucené). Je zde brána v úvahu pouze druhá polovina středoškolského vzdělání, protože v první polovině ještě mnoho lidí nemá konkrétní představu o své budoucnosti (ani nejsou nuceni o ni přemýšlet).

Současnost

Člověk v určité době (v současnosti) dospěje v problematice lidského kapitálu do konkrétního bodu. Tento stav pro něj má určitou vypovídající hodnotu. S tímto stavem může být člověk spokojen v tom ohledu, že dosáhl svého cíle (určité úrovně znalostí a praktických vědomostí). Může se ale také chtít dále snažit o větší rozvoj. Pokud člověk neztratí motivaci, neměl by to pro něj být problém. Motivace pramení z dosavadních výsledků. Zda byl člověk ve svém dosavadním rozvoji spokojen s průběhem (průběžnými výsledky) svého rozvoje, neměl by se vzdávat dalšího získávání vědomostí a praktických znalostí.

Test – současnost

Cílem je zjistit vývoj určitých vlastností, návyků a přístupů. Vývoj může být hodnocen jako pozitivní nebo negativní. Metoda hodnocení je zde použita jako srovnání minulosti a současnosti.

Budoucnost

Budoucnost vlastního rozvoje souvisí s motivací, ale i s potřebou. Pokud člověk bude mít potřebu např. dosáhnout vyšší životní úrovně, bude muset podstoupit rozvoj právě s ohledem na budoucí potřebnost. Budoucnost je dána jen na člověku.

Test - budoucnost

Cílem je zjistit kreativitu člověka při řešení konkrétních situací v podniku. Právě tato část testu je vytvořena podle řešených situací ve společnosti DITA (odvozené podle pozorování). Pokud by byl test použit u jiného podniku, musely by se úlohy přepracovat. Tato část je tedy brána jako variabilní.

Při popisu minulosti, současnosti i budoucnost se dá odvodit, že jedna rovina ovlivňuje druhou. Minulost významně ovlivní současnost. Současnost má vliv na budoucnost.

MINULOST

Co bylo pro Vás důležitější při skládání maturitní zkoušky:

- a) naučit se co nejvíce teorie nazpaměť
- b) porozumět teorii
- c) zaměřit se hlavně na podstatné věci – prakticky využitelné

Existoval již ve druhé polovině studia na střední škole předmět, o kterém jste věděl(a), že byste se mu chtěl(a) věnovat i po skončení střední školy:

- a) ano, existoval
- b) ano, předmětů k rozhodování bylo více
- c) ne, žádný takový předmět neexistoval

Věnujete se tomu oboru, o který jste měl(a) zájem na střední škole:

- a) ano, pracuji v tomto oboru
- b) ne, ale znalosti získané při studiu tohoto oboru využívám
- c) ne

Jaký byl ve druhé polovině studia na střední škole Váš vztah k získávání informací:

- a) veškeré informace pro mě byly důležité
- b) důležité byly jen ty informace, které pro mě byly užitečné
- c) informace pro mě nic neznamenaly

Navštěvoval(a) jste během druhé poloviny studia na střední škole knihovnu (školní, městskou):

- a) ano, pravidelně
- b) ano, jen pokud to bylo zapotřebí
- c) ne

Půjčoval(a) jste si naučné knihy (matematika, ekonomie, management ...):

- a) ano, pravidelně
- b) ano, jen pokud to bylo zapotřebí
- c) ne

Co jste očekával(a) od středoškolského vzdělání:

- a) připravenost na vysokou školu
- b) získat co nejvíce znalostí za vědomí, že na vysokou školu jít nikdy nechci
- c) nic, bylo důležité jen střední školu vystudovat (bez ohledu na to s jakými výsledky)

Uvědomoval(a) jste si na střední škole důležitost informací-vědomostí (příkládal(a) jste jim nějakou váhu):

- a) ano, velkou
- b) ano, malou
- c) ne

MINULOST – SOUČASNOST (srovnání)

1. Jakým způsobem řešíte vzniklé problémy:

	Minulost	Současnost
a)	s rozvahou	s rozvahou
b)	s rozvahou	zbrkle
c)	zbrkle	s rozvahou
d)	zbrkle	zbrkle

2. Jaký význam přikládáte svým znalostem:

	Minulost	Současnost
a)	žádný	žádný
b)	žádný	velký
c)	velký	žádný
d)	velký	velký

3. Měl(a) jste zájem o rozvoj svých vědomostí ohledně cizích jazyků:

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

4. Máte ctižádost :

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

5. Dokážete při vzniklých problémech nacházet efektivní řešení (úspěšné řešení):

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

6. Dokážete přijmout kompromisní rozhodnutí při řešení určité situace:

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

7. Jste ochoten(a) připustit svou chybu:

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

8. Vidíte v tom co děláte (co chcete v budoucnosti dělat) smysl:

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

9. Jste ochoten(a) prohlubovat si své znalosti:

	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

10. Dokážete si obhájit Váš názor:

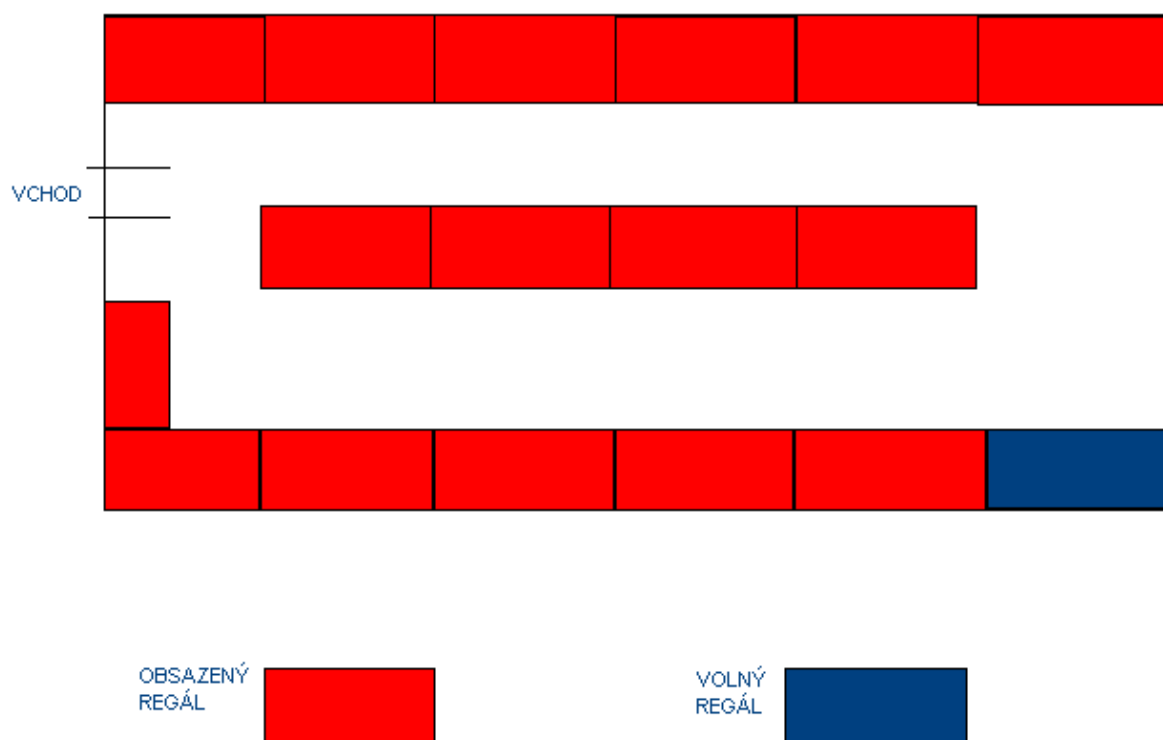
	Minulost	Současnost
a)	ano	ano
b)	ano	ne
c)	ne	ano
d)	ne	ne

SOUČASNOST – BUDOUCNOST (směr rozvoje myšlení)

praktické úlohy

1. Podnik DITA, v. d. se zabývá produkcí výrobků textilního průmyslu. Na základě výpisu stavu skladu zásob bylo zjištěno, že konkrétní výrobek nejde na odbyt. Na skladě je tohoto výrobku ale velké množství. Jakým způsobem vyřešíte vzniklou situaci?
2. Podnik DITA, v. d. se zabývá také výrobou luxusních textilních produktů. Jsou vyráběny ze speciálních látek, na které je vyčleněn speciální sklad. Všechny látky jsou expedovány nejdříve do tří dnů od přijetí. Všechny role látek ve skladu váží cca. 10 kg. V jeden den ale jsou přijaty látky, o kterých víte, že budou speciálně expedovány již druhý den ráno. Kam tyto role látek (každá váží cca. 30 kg) umístíte – do jakého regálu? Za předpokladu, že všechny látky musí být v regálech.

Nákres skladu látek ve společnosti DITA, v. d.



3. Každý týden ve čtvrtek odcházejí ze společnosti DITA, v. d. luxusní pyžama do Anglie. Jsou v krabicích, které se plní v průběhu týdne (od čtvrtka do čtvrtka). Pyžama se šijí v sídle této společnosti. Několikrát bylo ale zjištěno, že celkový počet krabic nebyl připraven, když dorazil řidič,

kterému se měly naložit. Musel tedy zbytečně čekat na došití pyžam.
Jakým způsobem tento problém vyřešíte?