

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Marketing a management**

Lidský kapitál na trhu práce

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Tomáš PANOCH**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA

Znojmo, 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Lidský kapitál na trhu práce vypracoval samostatně s použitím literatury a zdrojů, které uvádím v seznamu literatury.

Ve Znojmě dne 11. dubna 2019

.....

Podpis

Poděkování:

Na tomto místě bych chtěl především poděkovat paní Ing. Mirce Wildmannové Ph.D., MBA za cenné rady, připomínky a konzultace, které mi poskytla v průběhu zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat všem respondentům, kteří mi věnovali svůj čas a zúčastnili se dotazníkového šetření. Také bych rád poděkoval své rodině, která mi byla při studiu a zpracování bakalářské práce morální podporou a poskytla zázemí k dokončení mého studia.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Tomáš PANOCH
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Marketing a management
Název	Lidský kapitál na trhu práce
Název (v angličtině)	Human capital in the job market

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je porovnat problematiku lidského kapitálu ve vybraných obcích a jeho vliv na trh práce v České republice. Dílčím cílem je odpovědět na otázku, jaký kapitál nabízejí uchazeči o práci a zaměstnanci a jaké požadavky mají na trhu práce.

Postup práce:

1. Definice základních pojmů: lidský kapitál, trhu práce, politika trhu práce a zaměstnanosti, management lidských zdrojů, vliv lidského kapitálu na trhu práce.
2. Rešerše zahraničních a domácích zdrojů.
3. Dotazníkové šetření u uchazečů o práci a zaměstnanců ve vybraných městech .
4. Vyhodnocení dotazníkového šetření, návrhy a doporučení na zkvalitnění lidského potenciálu.

Metody: rešerše literatury, dotazníkové šetření, analýza

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. *Age discriminationageism in employment and service provision*. Edited by Malcolm Sargeant. Burlington, Vt.: Gower, 2011, viii, pp. 250. ISBN 9780566089275.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů : nejnovější trendy a postupy*. Translated by Josef Koubek. 10. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 9788024714073.
3. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 9788072611683.
4. SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠÍMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, 95, 3. ISBN 9788074161148.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: listopad 2017



Tomáš PANOCH
student

Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA
vedoucí bakalářské práce

Ing. Jitka VESELÁ, Ph.D.
garant studijního oboru

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá porovnáním lidského kapitálu ve vybraných obcích Kraje Vysočina. Jedná se o dvě města situována v Českomoravské vrchovině, která leží nedaleko od sebe. Hlavním úkolem je srovnání měst Třešť a Telč a nacházení shody či odlišností v rámci lidského kapitálu. Bakalářská práce také definuje pojmy lidský kapitál a trh práce. Součástí celého zkoumání je dotazníkové šetření. V praktické části jsou prezentovány výsledky na základě dotazníkového šetření, zejména rozdíly ve vzdělanostní struktuře a pracovního zařazení.

Klíčové pojmy: lidský kapitál, trh práce, nezaměstnanost, vzdělání, město Telč, město Třešť

Abstract:

The bachelor thesis deals with the comparison of human capital in selected municipalities of the Vysočina Region. These are two cities situated in the Bohemian-Moravian Highlands, which are close to each other. The main task will be to compare the towns of Třešť and Telč and to find matches or differences within human capital. The bachelor thesis also defines the concepts of human capital and the labor market. Part of the whole survey was a questionnaire survey. The practical part presents the results based on a questionnaire survey, especially differences in educational structure and job classification.

Key terms: human capital, labor market, unemployment, education, Třešť, Telč

Obsah

1	Úvod	9
2	Cíl práce.....	10
3	Teoretická část	11
3.1	Metodika	11
3.2	Teoretické vymezení lidského kapitálu a trhu práce.....	11
3.2.1	Vymezení lidského kapitálu	11
3.2.2	Definice pojmu lidského kapitálu	11
3.2.3	Pojetí lidského kapitálu	13
3.2.4	Teorie lidského kapitálu	14
3.2.5	Význam teorie lidského kapitálu	16
3.2.6	Dělení lidského kapitálu	18
3.2.7	Měření lidského kapitálu	18
3.2.7.1	Základní předpoklady měření úrovně lidského kapitálu	20
3.2.8	Řízení lidského kapitálu	21
3.2.9	Investice do lidského kapitálu	22
3.2.10	Směry kritiky lidského kapitálu.....	25
3.2.11	Management lidských zdrojů	27
3.2.11.1	Cíle managementu lidských zdrojů.....	28
3.2.11.2	Předpoklady řízení lidských zdrojů	28
3.2.11.3	Manažerské styly lidských zdrojů	29
3.3	Teoretické vymezení trhu práce.....	29
3.3.1	Vymezení trhu práce	29
3.3.2	Definice pojmu trh práce.....	30
3.3.2.1	Poptávka po práci	31
3.3.2.2	Nabídka práce.....	32
3.3.2.3	Rovnováha na trhu práce	33
3.3.3	Nezaměstnanost.....	33
3.3.3.1	Přirozená míra nezaměstnanosti.....	34
3.3.4	Zaměstnanost	35
3.3.5	Segmentace trhu práce	35
3.3.6	Vliv odborů na trh práce.....	36
3.3.7	Vzdělanostní struktura	36
3.3.7.1	Vzdělávací systém v České republice	36
3.3.7.2	Preprimární vzdělávání.....	37

3.3.7.3	Primární vzdělávání	37
3.3.7.4	Sekundární vzdělávání.....	37
3.3.7.5	Terciární vzdělávání.....	38
3.3.7.6	Úroveň vzdělání.....	40
3.4	Závěr a shrnutí teoretické části	42
4	Praktická část	43
4.1	Metodika	43
4.1.1	Vymezení výzkumné metody	43
4.1.1.1	Kvantitativní výzkum	43
4.1.1.2	Dotazník.....	44
4.2	Charakteristika měst.....	47
4.2.1	Telč	47
4.2.1.1	Obyvatelstvo.....	47
4.2.1.2	Nezaměstnanost.....	48
4.2.2	Třešť.....	49
4.2.2.1	Obyvatelstvo.....	49
4.2.2.2	Nezaměstnanost.....	50
4.3	Dotazníkové šetření.....	51
4.3.1	Diskuze a zhodnocení praktické části	71
5	Závěr.....	73
	Seznam použité literatury	75
	Seznam použitých internetových zdrojů	76
	Seznam obrázků	78
	Seznam grafů.....	78
	Seznam tabulek	79

1 Úvod

Téma mé bakalářské práce nese titul „Lidský kapitál na trhu práce“. Domnívám se, že zvolené téma je v této době poměrně aktuální a velice zajímavé. Jsem toho názoru, že v současnosti je mladá generace cílevědomá a má chuť se neustále vzdělávat a dosahovat úspěchů. Mladí studenti se uvědomují, že základem jejich úspěchu je kvalitní vzdělání, díky kterému se jim otvírají další pomyslné dveře k větším možnostem. Adekvátní vzdělání přináší studentům nejenom konkurenční výhodu, ale také pomáhá vytvářet celou osobnost. Jedná se zejména o vytváření hodnot, postojů, ale také o formu myšlení.

Hledal jsem v několika publikacích odpověď na otázku, do jaké míry mohou vlastnosti ovlivnit úroveň lidského kapitálu. Velmi rád bych citoval pana Ing. Petra Mazoucha, Ph.D.(2011), který ve své knize uvedl: *„Vlastnosti ovlivňující úroveň lidského kapitálu můžeme shrnout jako schopnosti získávat a rozvíjet dovednosti, vyhledat nejvhodnější místo pro uplatnění svých dovedností nebo jako umění plánovat a rozvrhnout činnost. Existence vynikajících produktivních schopností přitom ještě u jednice nezaručuje vysokou úroveň lidského kapitálu, protože příslušný jedinec navíc musí k těmto produktivním vlastnostem disponovat schopností je rozvíjet a uplatnit.“*

Lidský kapitál je nepochybně jedno z největších bohatství, které lidstvo má k dispozici. Díky neustálému prohlubování a rozšiřování vědomostí dosahují lidé nových moderních objevů a převratů, ze kterých bude nejenom současná, ale i následující generace čerpat a pokračovat v dalším rozvoji.

Úroveň lidského kapitálu se nepochybně odráží i na trhu práce. Společnosti v dnešní době neustále hledají kvalitní zaměstnance, kteří jsou odborníci ve svém oboru. V současnosti je velice obtížné najít schopného člověka, jelikož míra nezaměstnanosti je nyní v České republice na nízké úrovni a mzdové požadavky jsou poměrně vysoké. Aby společnosti dokázali získat kvalitní pracovní sílu, musí firmy splňovat základní předpoklad a to zejména kvalitní management lidských zdrojů.

2 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je porovnat lidský kapitál a rozebrat jeho dopad na trhu práce. Uvedená problematika je v současnosti velice ožehavým tématem, nejenom v České republice, ale i ve světě. V jednotlivých kapitolách budou použity vědecké metody popisu zkoumaných jevů (deskripce) a to konkrétně u pojmu lidského kapitálu, trhu práce a managementu lidských zdrojů.

V praktické části bude s ohledem na hlavní cíl této odborné práce (porovnat problematiku lidského kapitálu na příkladu vybraných obcí v kraji Vysočina a jeho vliv na trh práce v České republice) zvolena k dosažení výsledků výzkumná metoda, díky které lépe získám odpovědi nejenom na již zmíněný hlavní, ale i dílčí cíle této práce, které vyplývají z cíle hlavního a danou problematiku více doplňují a to konkrétně: „Odpovědět na otázku, jaký kapitál nabízejí uchazeči o práci a jaký zaměstnanci” a „Jaké mají požadavky uchazeči na trhu práce”.

Pro zjištění skutečností ve zvolených obcích mi poslouží kvantitativní šetření, které bude zaměřeno na obyvatele. Pro získání informací jsem zvolil metodu dotazníku, který bude sestaven uzavřenými otázkami na předmět výzkumu. Pomocí grafického znázornění výsečových grafů, budou výsledky doplněny o komentář. Data, která vyplynou z tohoto šetření, vytvoří ucelený pohled na situaci ohledně lidského kapitálu a jeho odrazu na trhu práce. Aby bylo dosaženo porovnání a byly zjištěny kompaktní informace, rozhodl jsem vytyčit konkrétní složky svého šetření do kraje Vysočina. Prostřednictvím kvantitativního šetření bude osloveno obyvatelstvo ve dvou mnou zvolených obcích situované v Českomoravské vrchovině a to konkrétně ve městech Telč a Třešť.

Dotazník byl vyplňován respondenty jak elektronickou tak i osobní formou. Z důvodu toho, že se jedná o anonymní šetření, lze předpokládat, že některé odpovědi, které byly získány prostřednictvím internetu, nemusely být vyplněny přímo osloveným respondentem, ale mohla se na nich podílet i jiná osoba či skupina lidí. Jedná se pouze o část respondentů, kteří obdrželi dotazník elektronickou formou, proto nemohla být provedena patřičná kontrola ohledně úplné správnosti šetření.

3 Teoretická část

Cílem teoretické části bude blíže charakterizovat pojmy lidského kapitálu a trhu práce a následně přiblížit návaznosti mezi těmito termíny. V rámci lidského kapitálu vysvětlím jeho pojetí a rozeberu některé jeho teorie. Dále se budu zabývat významem lidského kapitálu a představím způsoby jeho dělení a měření. Následně se zaměřím na jednotlivé investice ohledně kapitálu a uvedu některé směry kritiky lidského kapitálu. Závěrem charakteristiky tohoto pojmu se budu orientovat na management lidských zdrojů a blíže se zaměřím na cíle, předpoklady řízení a manažerské styly. V rámci pojmu trhu práce uvedu jeho charakteristiku a přiblížím jednotlivé ekonomické ukazatele. V závěru teoretické části se budu věnovat vzdělanostnímu systému v České republice a zaměřím se na jednotlivé stupně vzdělávání.

3.1 Metodika

V teoretické části budu využívat vědeckou metodu explanace, díky které provedu vysvětlení a popis jednotlivých pojmů, kterými se budu v bakalářské práci zabývat. Získané informace zpracuji do uceleného souboru tak, aby skutečnosti byly dány do souvislostí.

3.2 Teoretické vymezení lidského kapitálu a trhu práce

3.2.1 Vymezení lidského kapitálu

V této kapitole budu využívat vědeckou metodu deskripce a to u pojmu lidského kapitálu. Zaměřím se na jeho pojetí a uvedu některé jeho teorie. Dále se v této části práce budu zabývat jeho měřením a budu prezentovat způsoby řízení. V poslední části zmíním některé směry lidského kapitálu a na závěr rozeberu problematiku managementu lidských zdrojů.

3.2.2 Definice pojmu lidského kapitálu

Rád bych v úvodu objasnil pojem lidský kapitál z důvodu seznámení se, se zvoleným tématem odborné práce. Jak uvádí Mazouch (2011) pojem lidský kapitál se stal předmětem pozornosti již v době Adama Smithe. Společně s ním ještě K. Marx či A.C. Pigou začali ve svých dílech o ekonomických teoriích poukazovat na to, že mezi výrobní faktory lze

obsáhnout také znalosti a zkušenosti, které jsou vlastněny jedincem. Zrození pojmu lidský kapitál se přisuzuje Garrymu S. Beckerovi a Jacobovi Mincerovi, kteří se považují za autory tzv. chicagské ekonomické školy. V dnešní době se však využívá definice lidského kapitálu, jejíž nositel je právě Becker a je považována za základní kámen teorie a to, že lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit. Postupem času docházelo k dalším obměnám a zpřesňováním pojetí lidského kapitálu.

V dnešní době se tématu lidského kapitálu věnuje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která pravidelně jednou ročně vydává studii o stavu a rozvoji lidského kapitálu, nesoucí název Education at a Glance. Z ní vyplývá definice pojetí lidského kapitálu, jež za lidský kapitál považuje znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které napomáhají k vytvoření osobního, sociálního a ekonomického blaha.

Hübelová (2013) poukazuje, že lidský kapitál je pojem, který vznikl před několika desítkami let. Dle jejího vyjádření se doposud nejedná o jasně definovaný pojem a uvádí, že ostatní autoři objasňují interpretaci zcela rozličně. V obecné rovině lze vymezit termín lidský kapitál jako znalosti a dovednosti, kterými jedinec disponuje. Chápán může být i jako produktivní schopnost člověka, tedy to co je investováno do produkce. Takto myšlený lidský kapitál lze charakterizovat jako základní lidský kapitál. Pokud dojde k jeho rozšíření, označujeme jej jako širší lidský kapitál, který rozvíjí a uplatňuje své schopnosti.

Kameníček (2003) uvádí, že téměř každý si představí pod pojmem lidský kapitál různá finanční aktiva. Může se jednat o druh bankovního účtu, různý druh dluhopisu či přímo hmotný kapitál jako nemovitost, zemědělskou usedlost atp. Uvedená aktiva lze považovat za různou formu kapitálu. Z důvodů dlouhodobého pohledu nám tvoří důchod a vystupují z něho další užitečnosti. Termín lidský kapitál má však odlišný smysl. Pod tímto pojmem si lze představit vzdělávání, zisk vyšší jazykové úrovně obdrženy na příslušném jazykovém kurzu, kurz výpočetní techniky, prostředky za odbornou lékařskou péči, absolvování odborných přednášek od různých kapacit daného oboru atd. Prostředky, které vydáváme na výše uvedené činnosti a aktivity, nám zlepšují naše psychické zdraví a zvyšují výdělek. Jako příklad lze uvést navštěvování přednášek o dobrých mravech, díky kterým lze očekávat lepší reputaci

a respekt od nejen blízkého okolí. Jako investice do kapitálu můžeme označit vynaložené prostředky. Jedná se právě o investice do lidského kapitálu. Výše dosaženého vzdělání, pevné zdraví, získaný respekt a uznání, která nám vyjadřuje společnost, kde se pohybujeme, nelze oddělit od konkrétního člověka. Jak je již uvedeno v úvodu lidé rozlišují velmi intuitivně

rozdíl mezi hmotným a lidským kapitálem. Na základě svých propočtů, vzniklých nákladech, a na nich vystupujících výnosech se lidé rozhodují a pečlivě zvažují investice právě do zmíněného běžného kapitálu. Investice do sebe samotných a investice do lidského kapitálu nelze od sebe oddělit. S touto problematikou souvisí tzv. odliv mozků, kde inteligence společnosti jako jsou IT experti, vysoce postavení manažeři a další jiní odborníci opouští své domovy a snaží se, se svými znalostmi a dovednostmi prorazit v zahraničí. Jinými slovy lze říci, že tito lidé se snaží snížit riziko poklesu svého lidského kapitálu, a naopak usilují o to, aby právě z tohoto kapitálu získali vyšší výnosy. Důležitým faktorem je prostředí, odkud daný jedinec pochází a jakými lidmi je od začátku svého života obklopen.

Jak uvádí Whalen (2011) lidský kapitál je kombinace znalostí, dovedností a schopností určité skupiny lidí a považuje ji za jednotkovou úroveň. Úroveň je definována jako obecný termín pro všechny složky zaměstnanců, kteří pracují pro stejný účel. Pod touto charakteristikou si lze představit oddělení nebo tým v dané společnosti. V jiných případech se může jednat i o celou organizaci. Autor uvádí, že lidský kapitál se dělí na dvě části a to konkrétně na obecnou a specifickou. Obecný lidský kapitál definuje jako schopnosti, které jsou přenositelné a mohou být jedincem využity skrze různá pracovní místa. Existují však schopnosti, které nelze využít na jiných pozicích v rámci organizace, a které jsou spjaty přímo s daným pracovním místem a to označuje jako specifický lidský kapitál. Například se může jednat o znalost určitého pracovního systému.

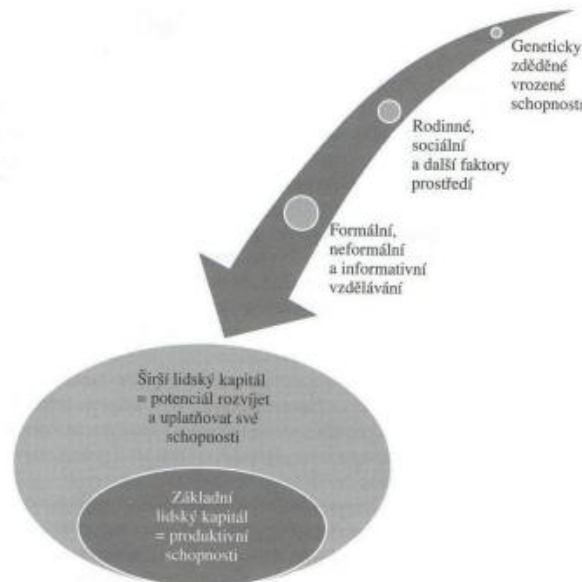
3.2.3 Pojetí lidského kapitálu

Jak již bylo uvedeno výše, vznik pojmu se přisuzuje tzv. chicagské ekonomické škole. Postupem času docházelo k rozšiřování a zpřesňování pojetí lidského kapitálu. Jeden z autorů, kteří se o to snažili, byl i Pierre Bourdieu, který charakterizoval lidský kapitál jako *„jakoukoli kapacitu schopnou produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné či rozšířené podobě, schopnou nejen akumulace, ale i směny, konverze a rozšíření produkce.“* (Fischer, 2011)

Dle Mazoucha (2011) se lidský kapitál postupem času začal rozdělovat na dvě části. Ačkoliv mezi sebou uvedené části úzce souvisejí, lze je jednoznačně od sebe diferencovat. První částí je myšlen základní lidský kapitál, který obsahuje produktivní schopnosti a vlastnosti. Jsou tím uvažovány především řemeslné dovednosti, analytické myšlení nebo fyzická síla. Druhou částí je tzv. širší lidský kapitál, který zvládne uplatnit uvedené prvky základního kapitálu. V dnešní době se tématikou ohledně hodnocení rozvoje lidského

kapitálu zabývá Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Uvedená instituce pravidelně každý rozpracovává a následně vydává studii o stavu a rozvoji lidského kapitálu.

Obrázek č. 1: Složení a faktory působící na lidský kapitál



Zdroj: Mazouch, Fischer (2011)

3.2.4 Teorie lidského kapitálu

Dle Cikánové (2014) je teorie lidského kapitálu jedna z nejvýznamnějších směrů současné ekonomické teorie. Říká nám, že lidé jsou nejcennějším zdrojem každé společnosti. Schopnosti a dovednosti zaměstnanců jsou považovány jako přidaná hodnota podniku. Tvrdí, že již není dostačující, aby firma byla vybavená pouze nejmodernějším technologickým vybavením. Z úhlu ekonomického pohledu můžeme jako jednu z nejdůležitějších aktiv řadit právě lidský kapitál.

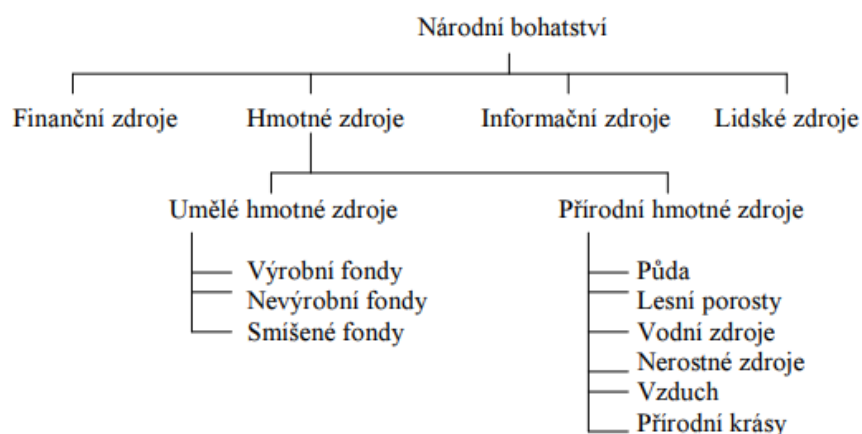
Mezi další možnosti celoživotního vzdělávání je bezesporu firemní vzdělávání, na které je potřeba brát zřetel. Samozřejmě v pozadí nesmí zůstat ostatní typy vzdělávání. Na tvorbu lidského kapitálu nemá zásluhu pouze samotné vzdělávání, ale také vrozené schopnosti. V neposlední řadě má na jeho vytváření také dopad rodinné prostředí a sociální zázemí. Již zmíněné vlivy jako vrozené schopnosti, rodinné prostředí a sociální zázemí, se nedají nějakým způsobem ohodnotit, proto se využívá pro zjednodušení presumpce, že lidský kapitál se vytváří působením vzdělávání. Stejně jako posouzení ohodnocení lidského kapitálu, nelze také jasně spočítat celkový objem získaných znalostí, které jedinec v průběhu

svého života získal. Proto je nejvěrohodnější měřitelnou jednotkou této problematiky čas, a to konkrétně délka vzdělávání, jako přibližná míra lidského kapitálu. (Cikánová, 2014)

Obdobně se k této problematice vyjadřuje i Kameníček (2003), který uvádí, že teorie investice do lidského kapitálu nemůže opomenout důležitý vliv rodiny a jejího prostředí. Díky tomuto aspektu dochází k zisku znalostí, dovedností, návyků a především k vytváření hodnotových škál dětí. PhDr. Jiří Kameníček, CsC. deklaruje své tvrzení na zjednodušeném příkladě, kde udává, že všechny děti se učí relativně stejně. Děti, které vyrůstají v řádné rodině, se během povinné školní docházky dokážou naučit a přijmout větší počet poznatků a dovedností než jejich stejně staří kolegové, kteří takové štěstí neměli možnost mít.

Zcela jiný pohled na lidský kapitál má Strecková (2004), která definuje na základě výzkumu nový pojem s názvem lidský potenciál, který charakterizuje jako: „*Lidským potenciálem rozumíme předpoklady člověka k činnosti.*” Dále uvádí, že lidské zdroje lze nadále nazývat jako lidský potenciál, který je součástí národního bohatství (obr. č. 2).

Obrázek č. 2: Schéma národního bohatství



Zdroj: Strecková (2004)

Aby byl pojem lépe srozumitelný, hovoří Strecková (2004) o rozkladu na jednotlivé složky, které dané předpoklady ovlivňují nebo přímo určují:

- potenciál zdraví
- potenciál poznatkový a dovednostní
- potenciál hodnotově orientační
- potenciál sociálně participační
- potenciál individuálně integrační a regulační
- potenciál tvůrčí (Strecková, 2014)

Jak zmiňuje Strecková (2004), jednotlivé části tvoří jeden velký celek, který však nestojí na žádné hierarchické posloupnosti. Uvedenou kategorií lidského potenciálu lze chápat jako kategorii, která má návaznost:

1. buď k celé společnosti, např. v souvislosti s vymezováním národního bohatství
2. nebo k určité sociální skupině, vymezované podle různých kritérií, např. věk, vzdělání, pohlaví, náboženství atd.
3. nebo k jednotlivci, jednotlivce obvykle rovněž třídíme do určitých skupin podle různých kritérií především s ohledem na to, co je předmětem našeho zkoumání (Strecková, 2004)

3.2.5 Význam teorie lidského kapitálu

Armstrong (2007) hovoří o významu teorie lidského kapitálu především ve spojitosti s firemním prostředím. Jeho pohled na danou problematiku říká, že trvalých konkurenčních výhod dosáhne právě ta společnost, která vlastní určité složky lidských zdrojů, kterým ostatní společnosti nedokážou adekvátně konkurovat. Uvádí, že je třeba od sebe odlišit výhody lidského kapitálu od výhod, které vyplývají z fungování lidí. Prvně označená výhoda souvisí se zaměstnáváním pracovníků. Jedná se zejména o lidi, kteří mají vysoce hodnotné dovednosti v rámci konkurenčního prostředí. Druhá výhoda spočívá v vytvoření takových procesů, které jsou velice těžce nahraditelné. Může se jednat například o rozvoj vyšších vedoucích pracovníků.

Investice především do vzdělávání a rozvoje lidí jsou pro zaměstnavatele velice důležité, jelikož si od ní slibují návratnost. Očekávají, že tento proces se projeví v mnohem lepší výkonnosti, produktivitě, flexibilitě a projevení snahy zaměstnanců o inovaci. Zaměstnance bychom neměli považovat za pasivní jmění, které lze jednoduše prodat, vyměnit či koupit na základě uvážení vedoucích představitelů společnosti, kteří mají na starost personální záležitosti firmy. Dochází zde také k chybnému zařazení lidí do stejné kategorie, jako jsou například provozovny či jiná vybavení, kterými společnost disponuje a vytváří hodnotu. Toto přirovnání znevýhodňuje především vzdělané lidi, kteří jsou v určitém pohledu svobodní a mohou se sami rozhodnout, kde uplatní svůj čas pro rozvoj svého talentu a dalších dovedností. (Armstrong, 2007)

Mankiw (1999) se zmiňuje o lidském kapitálu, jako o velmi důležité složce v ekonomii. Zdůrazňuje, že hlavní složkou lidského kapitálu je vzdělání. Investice, které jsou vynaloženy do tohoto druhu kapitálu, jsou směřovány k určitým konkrétním osobám, za účelem zvýšení budoucí produkci. Společnosti, které poptávají pracovníky, jsou ochotní zaplatit pracovníkům s vyšší úrovní vzdělání více peněz z důvodu, že vyšší produktivity těchto zaměstnanců mají vyšší mezní produkt. O rozdílu mezi mzdou vzdělaného člověka a člověka s nižší úrovní vzdělání spatřuje kompenzační rozdíl, který pokrývá náklady, které byly v průběhu vynaloženy na vzdělání.

Ohledně investic do lidského kapitálu se vyjadřuje i Vomáčková (2007), která se zmiňuje o návratnosti investic. Uvádí, že průměrná míra soukromé investice je v hodnotách 5% - 15% v závislosti na regionu či zemi. Neopomíná pochybnost o existenci kauzálního vztahu mezi vyšším vzděláním a vyšší mzdou na základě zvýšení produktivity jedince. Tzv. screening hypotéza je alternativní vysvětlení korelace vztahu mezi vyšší úrovní vzdělání a vyššími mzdami. Tvrdí, že pokud má jedinec vzdělání vyšší než je základní úroveň, nezvyšuje se tím produktivita, jedná se o přirozené schopnosti jedince. Pokud jsou mzdy zaměstnanců závislé na schopnostech, pak vzdělání signalizuje, že zaměstnanec má schopnosti požadované a ceněné zaměstnavatelem. Vzdělání má funkci takovou, že zaměstnavatel dokáže od sebe odlišit schopné zaměstnance od těch méně schopných.

Investice lze podle Kameníčka (2003) od sebe odlišit ze tří hledisek. První z nich je pomocí forem. Jedná se zejména například o výcvik na pracovišti, o zdravotní péči či o migraci za pracovními příležitostmi. Další hledisko, kterým lze odlišit investice,

se týká účinku na výdělky a na spotřebu. Posledním hlediskem jsou investované objemy, míry výnosu a intenzita vnímání vazby mezi investicí a výnosem.

Zakaria (2011) se vyjadřuje, že vedoucí pracovníci poměrně často zapomínali, jak moc důležitý je lidský faktor v rámci úspěchu organizace. Zmiňuje, že role pracovníků je rozhodující při určování úspěchu či neúspěchu společnosti. Označuje lidský faktor jako za jeden ze vstupů, který se doplňuje a řídí další vstupy, jako jsou finanční nebo fyzické zdroje. Díky těmto procesům dochází k dosažení cílů. V minulosti si manažeři nevážili práce svých zaměstnanců a brali ji za samozřejmost. V současnosti se tento jejich postoj změnil. Mnoho organizací se nyní začalo zaměřovat na lidský kapitál ve svých strategických plánech a považuje ho za nejvyšší prioritu. Společnosti, které dokážou maximalizovat své lidské zdroje, se stanou v rámci konkurenčního prostředí vedoucími společnostmi na trhu.

3.2.6 Dělení lidského kapitálu

Mnoho autorů se ve svých publikacích zabývá členěním lidského kapitálu. Jak uvádí Filipová (2008), v rámci ekonomických teorií je převážně uvedeno, že lidský kapitál je souhrn znalostí a dovedností, které se formují v průběhu školní docházky a dalším vzděláváním v životě jedince. V rámci tohoto vymezení lze rozlišit tři základní komponenty. Jedná se o všeobecné znalosti, specifické znalosti a technické a vědecké znalosti. V první jmenované komponentě dochází k zisku základních znalostí jazyka a kvantitativní gramotnosti a ke schopnosti správně používat informace k řešení problémů. V rámci specifických znalostí, které jsou zahrnuty ve druhé komponentě, dochází ke schopnosti práce s jednotlivými technologiemi a dalších výrobních procesů. Zahrnují například činnosti s počítačovými programy, obsluhu a opravu technických strojů či ovládání technologií, které se využívají v zemědělské sféře. Poslední komoditu jsou technické a vědecké znalosti, které skrývají určité specifické znalosti pro produkci a vývoj nových technologií.

3.2.7 Měření lidského kapitálu

Jak je jistě na první pohled patrné, měření lidského kapitálu není vůbec jednoduchá záležitost. Měření lidského kapitálu je dle Armstronga (2007) hledání vazeb, korelací a příčinných souvislostí mezi různými soubory údajů o lidských zdrojích a to za použití statistických metod.

Mezi hlavní data, která jsou potřeba pro měření, patří základní údaje o pracovních silách. Jedná se zejména o demografické údaje, jako jsou například počty pracovníků podle kategorie pracovních sil, pohlaví, rasy, věku apod. Dále se jedná o údaje o rozvoji lidí a výzkumu, pod kterými si lze představit programy vzdělávání a rozvoje či dovednosti a údaje o přípravě na povolání. Mezi další složku měření, kterou řadíme mezi hlavní, patří údaje o názorech a postojích, kde dochází k šetření postojů/ názorů či k pohovorům s odcházejícími zaměstnanci. Do předposlední skupiny lze dodat údaje o výkonu a to zejména finančním, provozním a zákaznickém. Poslední hlavní složkou, která se používá pro měření, jsou nefinanční proměnné (kvalita podnikové strategie, provádění podnikové strategie, důvěryhodnost a spolehlivost manažerů, inovace, vedení výzkumu, schopnost přitahovat a udržovat si talentované lidi, podíl na trhu, odbornost manažerů, soulad odměňování se zájmy akcionářů, kvalita hlavních podnikových procesů). Armstrong (2007)

Pokud bychom chtěli měřit lidský kapitál, je potřeba zohlednit níže uvedené body:

1. Identifikace zdroje hodnot, včetně všech typů schopností, které jsou motorem výkonu podniku.
2. Analyzovat vztahy mezi postupy v řízení lidí, a výsledky a efektivnosti organizace.
3. Pamatovat, že měření lidského kapitálu se týká dopadu postupů v řízení lidí na výkon, takže lze podniknout kroky směřující ke zlepšení práce. Nejde jen o měření účinnosti útvaru lidských zdrojů na základě úrovní aktivit. Je třeba se spíše zaměřit na hodnoty než se opírat o aktivity. Například nestačí pouze zaznamenávat počet dnů vzdělávání, nebo výdaje na vzdělávání; je nezbytné odhadnout návratnost investic plynoucí z tohoto vzdělávání.
4. Používat jednoduchá měření a ukazatele – soustředit se na klíčové oblasti výsledků a chování.
5. Měřit aktivity jen tehdy, je-li jasné, že tato měření přinesou informace pro rozhodování.
6. Analyzovat a vyhodnocovat spíše trendy než záznamy současného stavu věcí – porovnávat současný stav s údaji v okamžiku startu.

7. Zaměřit se na snadno dostupné a spolehlivé kvantitativní informace, nicméně navzdory tomu kvantifikace, jakkoliv jsou žádoucí, by neměly být založeny na nepodložených chatrných domněnkách.
8. Pamatovat si, že měření je prostředkem k dosažení nějakého cíle, nikoliv cílem samým. Nenechat se zhypnotizovat procesem shromažďování údajů a zapomenout přitom, že údaje jsou tu proto, aby sloužily rozhodování a podnikání kroků. (Armstrong, 2007)

3.2.7.1 Základní předpoklady měření úrovně lidského kapitálu

V prvé řadě je nutné úroveň lidského kapitálu kvantifikovat ještě před hledáním souvislostí mezi úrovní lidského kapitálu jinými sociálně-ekonomickými faktory. Proto je potřeba nalézt vhodný ukazatel, který se bude co nejbližně svým obsahem podobat jevu lidského kapitálu. Tento ukazatel musí splňovat nejenom skutečnost, že je k danému jevu blízký a vystihuje jej, ale musí zároveň splňovat i to, že je z praktického hlediska použitelný, jinými slovy dobře odhadnutelný. (Mazouch, Fischer, 2011)

Jak již bylo uvedeno výše, z jádra této problematiky se nejedná o zcela jednoduchou záležitost. První překážkou je skutečnost, že lidský kapitál je pro člověka kvalitativní, ale je potřeba zachytit tuto vlastnost kvantitativním ukazatelem. (Mazouch, Fischer, 2011)

Lze říci, že úroveň kapitálu patří k těm lépe měřitelným částím lidského kapitálu. Zde dochází ke zjištění vědomostí prostřednictvím vypracovaného testového zadání, které bude obsahovat faktografické otázky. Aby jedinec oplýval znalostmi tohoto typu, potřebuje nutně i další schopnosti a dovednosti. Samotné testování by ověřilo pouze jednu složku, na základě které bychom pouze odhadovali úroveň těch ostatních. Na základě faktu, že úroveň lidského kapitálu není konstantní, a proto nelze změřit pouze znalostním testem, je potřeba provést měření potenciálu jedince. Pokud člověk v určitém časovém úseku disponuje pouze s nižší úrovní znalostí, neznamená to, že této výkonnostní úrovně bude dosahovat po celý život. V případě že vlastní určité vlastnosti, schopnosti a dovednosti, může vědomosti v průběhu času získávat. Je nutné zmínit i skutečnost, že jedinec v průběhu času může své vlastnosti a zejména schopnosti rozvíjet, ale i naopak může dojít k jejich ztrátě. Tento proces je ovlivněn prostředím, ve kterém se daný jedinec vyskytuje. (Mazouch, Fischer, 2011)

V současnosti lze hodnotit úroveň lidského kapitálu a to pomocí zjišťovací úrovně vzdělání. Nejvyšší dosažená úroveň může být jednou z možností, jak změřit lidský kapitál. Úroveň vědomostí, znalostí, schopností a dovedností by mohl dokazovat získaný titul či certifikát. (Mazouch, Fischer, 2011)

Každý stupeň vzdělání plní funkci selektivní a produktivní. První zmíněná funkce slouží k tomu, aby mohla snadno oddělit od sebe jedince, kteří na požadovanou úroveň vzdělání disponují potřebnou úrovní lidského kapitálu na rozdíl od těch, kteří tuto úroveň nespĺňují. Hlavním úkolem produktivní funkce je rozvíjet a zvyšovat danou úroveň. Je potřeba uvést, že v rámci hodnocení úrovně vzdělání je skutečnost, že i stejné úrovně se mohou lišit. Pokud by byla selektivní a produktivní funkce vzdělávání stejně efektivní na konkrétní úrovni vzdělání a byli i stejně tak efektivní v čase, můžeme ohodnocení považovat za srovnatelné. Postupem času se schopnosti a dovednosti získané v procesu vzdělávání mohou opotřebit, a proto je nutné, aby docházelo k neustálé aktualizaci a jejich obnově. (Mazouch, Fischer, 2011)

3.2.8 Řízení lidského kapitálu

Jak popisuje Armstrong (2007) je řízení lidského kapitálu definován jako posun paradigmatu od tradičního přístupu k řízení lidských zdrojů a říká: „*Řízení lidského kapitálu se týká získávání, analyzování a předkládání zpráv informujících o tom, jak v oblasti řízení lidí probíhá hodnota předávající strategické investování a operativní rozhodování, a o to jak na celoorganizační, tak i liniové úrovni.*” Dalším typickým znakem je využití nástrojů měření jako určitý návod k řízení lidí.

Z hlediska praxe je samotné řízení o mnoho více než jen pouhé měření. Hlavní rozhodnutí má především vrcholový tým, který má na starost strategii, kterou je nutno akceptovat, aby byla zvýšena přidaná hodnota, jejíž nosiči jsou lidé. Je třeba také uvést, že řízení lidského kapitálu vykazuje různé procesy, jak dosáhnout výhod lidského kapitálu tak, že objasňuje, jakým způsobem a kde představují investice do lidí návratnost. Dává si za úkol, aby se politika a praxe budovaly tak, aby docházelo k dosažení stanovených cílů. Zmíněná politika má na starost především řízení znalostí, zabezpečování potřebných pracovníků, řízení talentů či proces odměňování a oceňování pracovníků. (Armstrong, 2007)

Z organizačního hlediska řízení lidského kapitálu vytváří níže uvedené otázky, které mají praktický charakter:

1. Jaké jsou rozhodující díly výkonu, které vytvářejí hodnotu?
2. Jaké dovednosti máme k dispozici?
3. Jaké dovednosti opravdu potřebujeme v současnosti i v budoucnosti k dosažení svých strategických cílů?
4. Jak budeme získávat, rozvíjet a udržovat si tyto dovednosti?
5. Jak můžeme vytvářet a rozvíjet kulturu a prostředí, v němž probíhá učení jak na úrovni organizace, tak na individuální úrovni, učení, které uspokojuje jak potřeby organizace, tak potřeby pracovníků?
6. Jak můžeme zabezpečit, aby explicitní (zveřejněné) i tacitní (mlčenlivé, v hlavách lidí skryté) znalosti vytvořené v naší organizaci byly podchyceny, zaznamenávány a efektivně využívány? (Armstrong, 2007)

3.2.9 Investice do lidského kapitálu

Jak uvádí Koubek (2007), do roku 1994 bylo v zákoníku práce dáno, že zaměstnavatel měl za povinnost rozšiřovat kvalifikaci svých zaměstnanců. Od 1. 1.2007 zákoník práce uděluje zaměstnavateli již pouze povinnost zaškolit a zacvičit nově příchozí zaměstnance nebo zaměstnance, kteří přecházejí v rámci pracoviště na jinou pracovní pozici. Investice do lidského činitele je brána jako jedna z nejefektivnějších investic, proto je nutné doporučit zaměstnavatelům, aby tak činili. Koubek (2007) říká: *„Vzděláním a vytvářením podmínek pro vzdělávání svých pracovníků zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje jejich motivaci, spokojenost se zaměstnavatelem, vazbu na organizaci apod., nehledě na to, že si formuje pracovní sílu v podobě přizpůsobené pracovním úkolům a zvyšuje atraktivitu zaměstnání v organizaci.“*

Samotné zvyšování lidského kapitálu přináší investici peněžních i nepeněžních prostředků v souvislosti s tím, že je zvýšení výnosů v budoucnosti. Nejde tu o uspokojení aktuálních potřeb. Pokud dochází k vynakládání prostředků do lidského kapitálu, lze hovořit o investici, a nikoli o spotřebu. (Vodák, Kucharčíková, 2007)

Samotné investice se od sebe odlišují ve třech základních aspektech:

1. Formami, které představují například školení (formální) vzdělávání, výcvik na pracovišti, zdravotní péče apod.
2. Účinky na výši příjmů a spotřebu.
3. Výši investovaných částek, mírou výnosů, a především intenzitou vnímání vazby mezi investicemi a výnosy. (Vodák, Kucharčíková, 2007)

Investicí do lidského potenciálu je dosaženo zdokonalování dovedností a vědomostí. Tento proces zajišťuje vyšší kvalitu lidského zdroje, ze kterého vyplývá kvalitnější výkon a vyšší peněžní příjmy. Společnosti mohou investovat prostředky do lidského kapitálu různými formami, které mohou směřovat na:

1. Zlepšování zdravotních stavů zaměstnanců, což zahrnuje organizování rekondičních a lázeňských pobytů, zajišťování pravidelných komplexních zdravotních prohlídek, návštěvy plováren, budování fitnesscenter na pracovišti, zajišťování pravidelného přísunu tekutin, finanční spoluúčast na stravování apod. Mnohé podniky mají zpracovaný tzv. sociální program, v jehož rámci uvedené služby a výhody pro svoje zaměstnance zajišťují.
2. Zlepšování pracovních podmínek, kdy podniky zajišťují stále modernější a účinnější ochranné pracovní pomůcky, čímž předcházejí vzniku pracovních úrazů a poškození zdraví svých zaměstnanců.
3. Zkvalitňování a zvyšování pracovních schopností, dovedností a vědomostí, změna postojů, realizované prostřednictvím systému podnikového vzdělávání. Zvyšování hodnoty jak obecného, tak i specifického lidského kapitálu je možné dosahovat různými cestami, například vzdělávacími kurzy, sebevzděláváním, dálkovou formou vzdělávání, otevřeným studiem apod. Všechny formy směřují k celkovému rozvoji osobnosti, tedy k získání nových vědomostí, ke změně postojů a chování jednotlivců a ke zvyšování jejich kvalifikace. (Vodák, Kucharčíková, 2007)

Podobně se ohledně investic do lidského kapitálu vyjadřuje i Valenčík (2005) a dodává, že v rámci obecného pohledu jsou peněžní nebo nepeněžní investiční příležitosti využity tak, aby výnos převýšil vloženou investici a s ní spojené náklady.

Zmíněné investiční příležitosti lze rozdělit na:

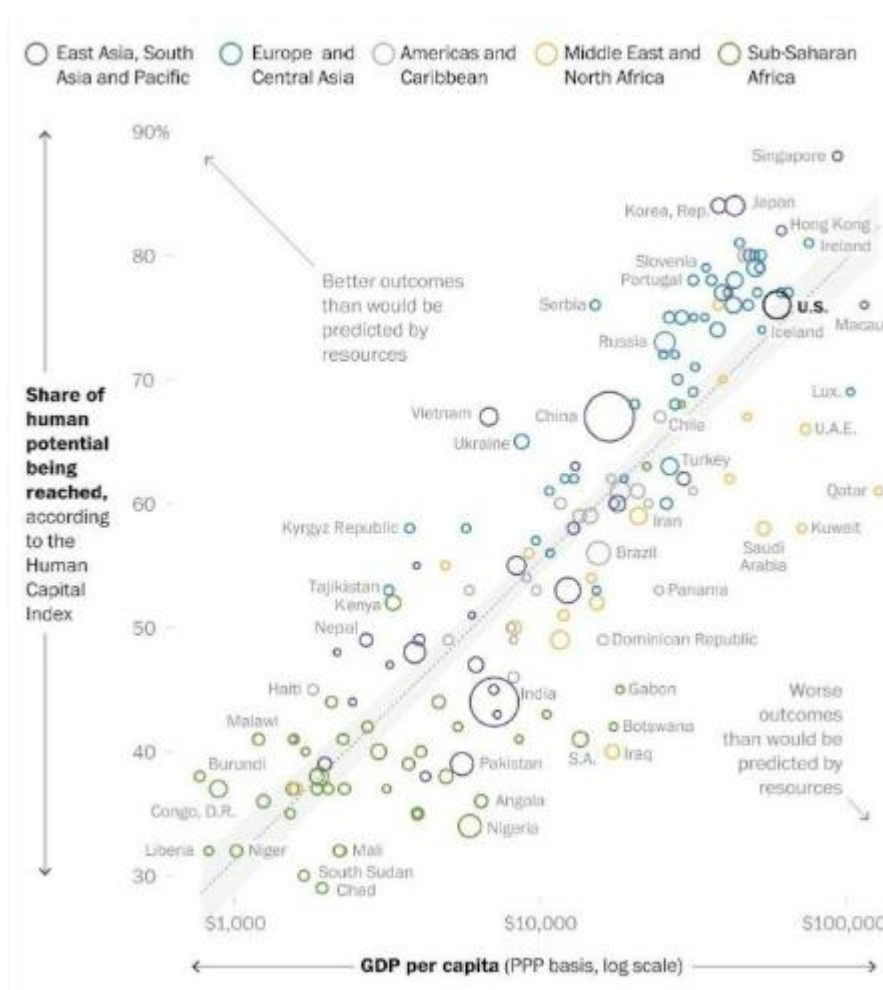
1. Primární – schopnosti, které má člověk od narození v podobě různých vloh a předpokladů.
2. Sekundární – spojené s rozvojem schopností člověka. Využíváním jedněch vznikají další, přičemž při rozkrývání a současně využívání těchto investičních příležitostí má rozhodující roli vzdělání.
3. Terciární – schopnost iniciovat a realizovat inovační projekty. Součástí inovačních projektů je přitom i profesní dráha člověka, tj. změny v jeho uplatnění na profesních trzích. (Valenčík, 2005)

Dle OECD (1998) je investice do lidského kapitálu jádrem strategií v zemích OECD. Díky těmto procesům se dosahuje hospodářské prosperity, nižší nezaměstnanosti a sociální soudržnosti. Jednotlivci, společnosti či národy připouští, že znalosti a dovednosti jsou nezbytné pro budoucí úspěch. V rámci investic je kladen důraz i na celoživotní vzdělávání, které je zaměřeno na všechny.

Dále je také zdůrazňován význam řešení potřeb těm, jejichž znalosti a dovednosti nejsou dostatečné a jejichž přístup k celoživotnímu učení je nejvíce omezen. Zvláštní prioritou jsou tedy investice do vzdělávání právě těchto skupin. Vysoká a přetrvávající nezaměstnanost a nízké mzdy ovlivňují významně riziko, že se populace v produktivním věku stane hrozbou v rámci sociální struktury, pakliže nebude řešena. Investice do vzdělávání jsou klíčovou záležitostí. (OECD, 1998)

V rámci výzkumu, kterou provedla světová banka se Česká republika umístila na 14. místě žebříčku ze 157 států. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, kolik jsou schopny jednotlivé země vyprodukovat lidského kapitálu, a jaké jsou očekávání ohledně jejich ekonomického růstu a jejich produktivity. Česká republika dosáhla bodové ohodnocení 0,78 na škále od 0 do 1 a skončila na stejné pozici jako Velká Británie či Portugalsko. Nejlepší hodnocení dosáhl Singapur, naopak nejhůře skončila ČAD. Výzkum zjistil, že na prvních čtyřech místech se umístily státy z Asie a to mimo Singapur ještě Jižní Korea, Japonsko a Hongkong. V rámci Evropy dosáhlo nejlepšího umístění Finsko a Irsko s hodnocením 0,81. (Česká škola, 2018)

Graf č. 1: Vztah mezi lidským kapitálem a ekonomickou produkcí



Zdroj: Navrátil (2018)

3.2.10 Směry kritiky lidského kapitálu

Obdobně jako je tomu i jiných teorií, tak i teorie lidského kapitálu má své oponenty. Shoda mezi ekonomy panuje v existenci úrovní kvalifikací a vyšší výdělků. Rozpor nastává v příčinách, které směřují k tomuto zmíněnému vztahu. Výzkumy, které jsou postaveny na empirické bázi, jsou nepřímé, neboť se předpokládá pozitivní korelace mezi vzděláním a příjmy. Z tohoto tvrzení následně dochází k vyvození závěru z empirických dat, že tomu tak opravdu je. Je tedy bráno, že vyšší vzdělání zvyšuje produktivitu práce zaměstnance, a na základě toho dochází k lepšímu výdělku. Díky zmíněné skutečnosti, vzniklo a bylo vedeno hned několik alternativních hypotéz. (Kadeřábková, 2005)

Nejčastější kritika teorie lidského kapitálu byla směřována v rámci problematiky, která byla spjata s měřením investic do lidského kapitálu a s měřením výnosu v rámci těchto

investic. Základ této kritiky spočívá v diverzifikaci různých výdajů, které byly vynaloženy v průběhu získávání kvalifikace, a s tím spojených efektů. Jedná se o krátkodobé tak i dlouhodobé. Je nutné zmínit, že všechny výdaje, které jsou směřovány do vzdělání, jsou investicemi. Je to z důvodu, že některé z nich mají spotřební charakter a řadíme je do spotřebních výdajů. Zvýšení kvalifikace je založeno na více souvislostech, než pouze na předpokladu, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší produktivita a zisk lepšího finančního odhadnocení. (Kadeřábková, 2005)

Další z řad kritiky říká a stojí za tvrzením, že výdělníci se od sebe odlišují nejenom vzděláním, ale především působením jiných faktorů. Může se jednat například o nemzdové náhrady jako služební telefon, automobil či bydlení. Výše zmíněné náhrady však nejsou poskytovány všem zaměstnancům, kteří jsou na stejné úrovni vzdělání. Je nutné také uvést pracovní prostředí, které je příjemnější a různorodější pro jedince, kteří mají vyšší vzdělání, než u těch, kteří takové úrovně nedosahují. (Kadeřábková, 2005)

Ohlasy z řad kritiků teorie lidského kapitálu jsou také na problematiku, která souvisí s přirozenými lidskými schopnostmi. Kritici zdůrazňují, že ačkoliv je statisticky podložen růst příjmu v závislosti na vzdělání, neznamená to, že samotné vzdělání je hlavní příčinou vyšších výdělků. Teorie lidského kapitálu společně s vykázanými daty referují, že ceteris paribus vyšší vzdělání znamená vyšší výdělníky. Jedná se především o podmínky ceteris paribus, které jsou důležité. Tyto podmínky ovšem nemohou být dodrženy z důvodu originality každého jedince. Pod pojmem přirozených lidských vlastností si lze představit IQ daného jedince, jeho disciplinovanost, cílevědomost a motivaci. Právě díky těmto charakteristikám je člověk jedinečný. Kritika tedy říká, že výše příjmu těchto zaměstnanců nesouvisí v první řadě s investicemi do vzdělání, ale vyplývá z jejich schopností. (Kadeřábková, 2005)

Kritika lidského kapitálu vychází i z marxistických pozic, které jsou založeny na odlišných dopadech vzdělání, než předpokládá teorie lidského kapitálu. Marxisté tvrdí, že produktivní pracovní síla, která přináší zisk, není shodná s vysoce kvalifikovanou pracovní silou. Je třeba se podřít hierarchickému systému autority, abychom získali pracovníky pro produkci a pro zisk. Hlavním předpokladem této kritiky teorie je vzdělání a nikoli rozvoj schopností a znalostí. Jde především o přijetí hodnot kapitalistického systému. (Kadeřábková, 2005)

Z výše uvedených kritik plyne, že nelze brát teorii lidského kapitálu jako jasně danou a nekonfliktní. Neexistuje tedy jediný teoretický základ ohledně vzdělání a nerovnosti v příjmech.

3.2.11 Management lidských zdrojů

Podle definice Častorála (2013): „*Management (řízení) lidských zdrojů – je součástí metod managementu, využívající strategický přístup k analýze, rozhodování a implementaci výběru a práce s lidmi jako zdroji, vstupujícími do organizace.*” Uvedená charakteristika pojmu vyplývá:

- z nezbytnosti nejlepších rozvah a volby přijímání pracovníků na zdrojové straně,
- z řízení procesu na vstupu do organizace, které je vstupní pro výsledky řízení celé organizace a v podstatné míře toto řízení ovlivňuje,
- z přijatých a používaných postupů s jejich usměrněním na zdrojovou stranu,
- ze vztahu k výběru zdrojů – z připraveného a pečlivého přístupu volby okolí a výběru uchazečů,
- ze vztahu k organizaci – z přístupu se strategickými souvislostmi. (Častorál, 2013)

Základní složkou managementu lidských zdrojů je manažer, jehož práce je odvozena ze dvou předpokladů. První z nich je odbornost v rámci jeho funkce. Spočívá především v rozhodování o postupech činností, organizaci práce či v nastavování strategií daného úseku, který spravuje. Druhý předpoklad v sobě zahrnuje zvladatelnost lidské a personální stránky. Pod tímto předpokladem si lze představit řízení lidí, kteří postupy a strategie plní. Největším úskalím neúspěchu u manažerů je špatné vedení svých podřízených. Základním kamenem pro úspěšnou práci manažera je správný výběr pracovníků, adekvátní vysvětlení zadaných úkolů a přesvědčení, že bylo vysvětlení jasné a srozumitelné. To, že dochází k řízení osob neznamena, že jde pouze o delegování úkolů a následnou kontrolu plnění. Aby činnost z manažerského pohledu byla úspěšná, nesmí postrádat sociální a komunikační schopnosti. Pod těmito schopnostmi se skrývá hlavně působit důvěryhodně, přesvědčivě komunikovat a zároveň umět vycházet s různými typy lidí. (Urban, 2013)

3.2.11.1 Cíle managementu lidských zdrojů

Hlavní cíle, které vycházejí ze strategií a politik společnosti by měly dle Častorála (2013) respektovat následující:

- strategické přístupy k výběru a práce s lidmi,
- propojování strategií a politik,
- optimalizaci výběru, přijímání a práci s lidmi jako vstupními zdroji,
- ucelený přístup integrující vstupní charakteristiky a podnikatelské zájmy organizace,
- adaptaci na měnící se vstupní podmínky, přizpůsobení se měnícím požadavkům. (Častorál, 2013)

3.2.11.2 Předpoklady řízení lidských zdrojů

V rámci této problematiky lze dle Urbana (2013) předpoklady rozdělit do tří základních okruhů.

První je faktor podmiňující výkonnost a pracovní chování osob. Zde se především projevují poznatky z psychologie práce a řízení. Do této oblasti se uplatňují hlavně schopnosti, osobní vlastnosti a pracovní motivace. Manažer má za povinnost uvedené předpoklady nalézt, adekvátně je využít a dále s nimi pracovat.

Druhým základním předpokladem je znalost manažerských postupů a nástrojů. Do tohoto faktoru spadá především předávání zpětných vazeb, zadávání a delegování úkolů, rozvoj a mentorování pracovníků či vedení skupiny. Zde dochází k uplatnění převážně měkkých či sociálních schopností. Využívají se při rozhovorech se zaměstnanci. (Urban, 2013)

Třetím a zároveň posledním hlavním předpokladem jsou postupy, které se využívají vůči širším skupinám zaměstnanců. Do této kategorie spadá vhodný výběr zaměstnanců, kterým manažeři nastavují jejich úkoly a cíle v dlouhodobém měřítku, základní a výkonnostní mzdu či školení. Stanovy či pravidla, závazná pro manažera, vycházejí z požadavků podnikatelské či personální strategie společnosti. (Urban, 2013)

3.2.11.3 Manažerské styly lidských zdrojů

Jedná se dle Urbana (2013) o vystupování a jednání vedoucích představitelů, které se vymezují rozdílným důrazem na manažerské funkce. Zásadní odlišnosti v řízení se týkají především v jednání se zaměstnanci, kontroly zadaných úkolů nebo také odstupem mezi vedoucím a podřízeným. Zde hovoříme o respektu. Celkem jsou definovány tři manažerské styly a to konkrétně direktivní, liberální a participativní.

Direktivní styl je charakteristický samostatným a nezávislým rozhodováním vedoucího. Jeho nedílnou součástí jsou zejména příkazy, které jsou spjaty s hrozbou postihů. Základním kamenem tohoto stylu je předpoklad vedoucího, že pracovníci jsou od přírody líní a k výkonu musí být donuceni. Tímto stylem vedoucí pracovník, ale nedosahuje dlouhodobě k vyšším výkonům svých podřízených. Tento způsob řízení využijí téměř všichni manažeři, a to v případech, kdy dochází k problémům a není k dispozici časový prostor. (Urban, 2013)

Druhý styl označovaný jako liberální je definován spíše omezenými zásahy manažera do pracovních náplní svých pracovníků. Ve své extrémní podstatě je to vnímáno tak, že zaměstnanci jsou motivováni do práce sami o sobě. Vedoucí pracovníci využívají hlavně své vnímavosti a citlivosti vůči požadavkům svých podřízených. Tento způsob v sobě nese negativní dopady v podobě zneužívání přístupu vedoucího podřízenými a jejich činnost postupně převezme manažer místo nich. Tento styl je považován za nejméně výkonný ze všech uvedených stylů, z důvodu nedostatečné kooperace osob. (Urban, 2013)

Participativní styl je využíván v případech, kdy se zaměstnanci mohou zúčastnit rozhodovacího procesu svého nadřízeného a přinášet své pohledy či postřehy k dané řešené problematice. Vedoucí pracovník s respektem rady od svých podřízených přijímá a považuje je za sobě rovné. Hlavními znaky tohoto řízení jsou širší delegování, oboustranné výměny informací či jasné vymezení pravidel. Participativní neboli demokratický styl je považován za většinou nejproduktivnější. (Urban, 2013)

3.3 Teoretické vymezení trhu práce

3.3.1 Vymezení trhu práce

Cílem této kapitoly je blíže rozebrat problematiku trhu práce a jeho souvislostí. Záměrem bude specifikovat pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost a jejich dopady

v ekonomickém prostředí. Závěrem se bude kapitola věnovat vzdělanostní struktuře, kterou bude charakterizovat a představit její pojetí.

3.3.2 Definice pojmu trh práce

Pojem trh práce je dle Rievajová (2009) charakterizován jako prostor, kde dochází k vzájemnému působení mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Aby se daly lépe rozpoznat faktory, které působí na tuto interakci, je potřeba určit, zda jde o dokonale konkurenční trh nebo nikoliv. Trh, který je považován za dokonale konkurenční, je obsažen v abstrakci a slouží často jako inspirace pro celou řadu jiných modelů. Dokonale konkurenční trh musí splňovat níže uvedené předpoklady:

1. Existenci velkého počtu subjektů, které nemohou ovlivnit cenu, popřípadě množství nabídky nebo poptávky práce.
2. Homogennost trhu práce, tzn. dokonalou substanci jak pracovníků, tak i zaměstnavatelů.
3. Dokonalou informovanost všech účastníků. (Rievajová, 2009)

Pokud nastane situace, kdy dochází k segmentaci trhu, která může být způsobena například vlivem geografickým či profesním, trh práce je nehomogenní. Tento proces zapříčiňuje nedokonalou konkurenci. V důsledku rozdělení vznikají na trhu disproporce, který se vyznačují vysokou nezaměstnaností a rigiditou mezd. Stejně jako u ostatních trhů, fungují u trhu práce zákonitosti. Rozdíly lze spatřit ve výjimečnosti výrobního faktoru. Práci můžeme označit jako jednu ze složek, ale nemohla by existovat samostatně. Lidé jsou vykonavatelé práce, a zároveň nositelé schopnosti vykonávat danou činnost. (Rievajová, 2009)

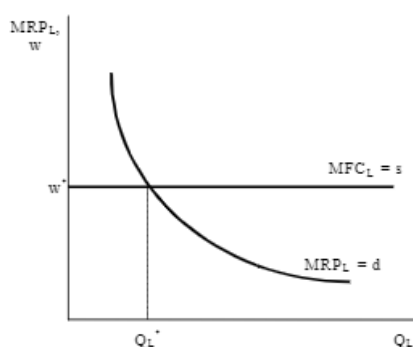
Dle Alexyho (2009) je lidský faktor velmi specifický z důvodů individuálních schopností, dovedností a vědomostí, které se mění ve znalosti. Dalším vlivem jsou sociální prvky, které ovlivňují všechny účastníky mechanismu trhu. Sociální prvky si lze představit jako osobnost člověka, která je představována fyzickými, odbornými, profesními schopnostmi, vzdělaností, věkem a intelektem.

Trh práce se dělí na jednotlivé části a to konkrétně na poptávku po práci, nabídku práce a rovnováhu na trhu práce. Následující kapitoly budou definovat jednotlivé základní faktory.

3.3.2.1 Poptávka po práci

Jírová (1999) hovoří, že: „*Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou”, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a které závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy.*” Společnosti budou zvyšovat nebo snižovat poptávku po práci pouze do té doby, kdy příjem z mezního produktu práce dosáhne mzdové sazby. Poptávka po práci je vázaná na výši mzdové sazby a je dána příjmem z mezního produktu práce. Křivka poptávky po práci může být shodná s křivkou příjmu z mezního produktu (graf č. 2). Mezní produkt práce je dle Jírové (1999) definován jako: „*Dodatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní přístupy jsou konstantní.*”

Graf č. 2: Křivka poptávky po práci



Zdroj: Šimek (2005)

Mezi hlavní determinanty poptávky po práci jsou:

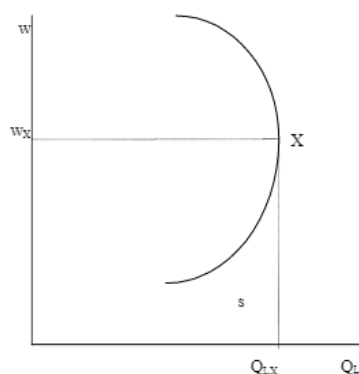
- 1) cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- 2) poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- 3) produktivita práce (tj. celkový výstup dělený pracovními vstupy), které závisí na:
 - a) kvalitě výstupů práce (dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva.
 - b) množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů.
 - c) úrovni i užití technických a technologických znalostí,
- 4) ceny ostatních vstupů (kapitálu, půdy),

- 5) očekávané budoucí tržby,
- 6) disponibilní přebytečná pracovní síla. (Jírová, 1999)

3.3.2.2 Nabídka práce

Nabídka práce je dle Jírové (1999) charakterizována počtem jedinců vykonávaných pracovní činností, se kterými ekonomika počítá nebo je také určena počtem pracovních hodin nejenom ve výrobě, ale i v ostatních institucích jako je vláda či neziskové organizace. Nositelem práce je člověk, který se musí sám rozhodnout, mezi užitek výrobků a služeb s užitekem volného času. Je pouze na pracovníkovi, zda obětuje volný čas k tomu, aby dosáhl mzdy (graf č.3). Jírová (1999) hovoří, že: „*Nabídka pracovní sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní mzdě z práce spojené s obětováním volného času.*”

Graf č. 3: Křivka nabídky práce



Zdroj: Šimek (2005)

Hlavní determinanty nabídky práce jsou:

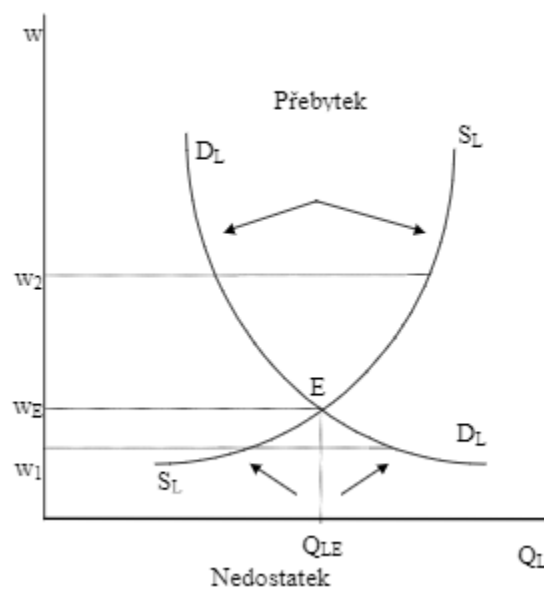
1. reálné mzdy (jejich současná a očekávaná úroveň)
2. jmění (majetek)
3. mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů)
4. demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatelstva)
5. míra ekonomické aktivity obyvatelstva (tj. poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem nebo poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním věku a obyvatelstvem v produktivním věku, vyjádřený v procentech)

6. úroková míra
7. společenské tradice. Jírová (1999)

3.3.2.3 Rovnováha na trhu práce

Ve své publikaci Jírová (1999) uvádí: „Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce.”

Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Šimek (2005)

Poptávka po práci by se dostala na stejnou úroveň v případě, že mzda klesne do výše W_E . Úroveň W_E je považována za mzdu, kde se trh čistí. Jinými slovy se jedná o rovnovážnou mzdu, která se prosadí na normálně fungujícím trhu práce. Snahu snižovat mzdy na rovnovážnou úroveň má tlak, který způsobuje přebytek pracovníků na linii mzdových sazeb za jinak totožných podmínek. (Šimek, 2005)

3.3.3 Nezaměstnanost

Pojem nezaměstnanost může být definován mnoha způsoby. Nejvyužívanější charakteristikou je tento pojem považován za jev, kdy jedinci splňují potřebné předpoklady

k pracovní činnosti, pracovat chtějí, ale nemohou zaměstnání najít. Dle statistiky jsou však zahrnuti i jedinci, kterým nebrání žádné překážky pracovat, ale práci nevyhledávají a zcela zneužívají systém regulace zaměstnanosti. (Nový, Surynek, 2006)

Nezaměstnanost se projevuje v ekonomice tím, že dochází k narušení rovnováhy. Jedná se jednoznačně o makroekonomickou problematiku, jelikož žádná jiná instituce, než-li vláda nemá pověření ji globálně ovlivnit. Díky nezaměstnanosti se produkt HDP vyskytuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu. Další známkou projevu této situace je přebytné plýtvání zdroji, protože v období depresí, ekonomika nevyrábí tolik, kolik je ve skutečnosti schopna realizovat. Nezaměstnanost lze změřit prostřednictvím ukazatele míry nezaměstnanosti, na základě podílu počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, do kterého řadíme jak zaměstnané, tak i nezaměstnané jedince. Vztah je znázorněn na obrázku č. 3. (Jírová, 1999)

Obrázek č. 3: Vztah pro měření nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

kde:
u.....míra nezaměstnanosti
L.... zaměstnaní
U... nezaměstnaní
L+U ekonomicky aktivní (zaměstnaní+nezaměstnaní)

Zdroj: Miras (2019)

3.3.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Podle Holmana (2004) se uvádí: „Míra nezaměstnanosti, při které je trh práce v rovnováze, se nazývá přirozená míra nezaměstnanosti.“ Uvedený pojem se skládá ze tří částí a to konkrétně z frikční, strukturální a dobrovolné nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost je zapříčiněna tím, že lidé mění neustále zaměstnání a hledají si nové. Předmětem k tomu jim jsou většinou osobní důvody. Druhým typem nezaměstnanosti je strukturální, která nastává při změnách růstu odvětví. Lidé mění svou pracovní náplň a jsou ochotní se stěhovat. Tento proces doprovází absolvování různých rekvalifikačních kurzů. Poslední složkou je dobrovolná nezaměstnanost, kterou tvoří lidé, kteří zneužívají sociální systém a čerpají státní podporu. Tito lidé být zaměstnaní a vykonávat pracovní činnost nechtějí. Existuje také cyklická nezaměstnanost, kterou ale již neřadíme do přirozené míry nezaměstnanosti. Objevuje se nejčastěji při hospodářských recesích. (Holman, 2004)

Amadeo (2019) zmiňuje, že další možné příčiny nezaměstnanosti mohou nastat prostřednictvím hospodářské soutěže v jednotlivých odvětvích nebo podnicích. Díky pokročilé technologii jako jsou počítače nebo roboti, zvládne práci méně lidí, jelikož dochází k zastupování. Další příčinou nezaměstnanosti je také outsourcing pracovních míst, což je hodnoceno jako významný faktor nezaměstnanosti. Převážně se jedná o oblasti technologií, call center nebo lidských zdrojů.

3.3.4 Zaměstnanost

Tento proces lze vysvětlit jako skutečnost, kdy se určitá část ekonomicky aktivního obyvatelstva zapojuje do pracovního procesu, aby si díky němu zabezpečila svou existenci a uspokojila své potřeby. Je vyjádřena vztahem jako poměr mezi počtem ekonomicky aktivně pracujících obyvatel a celkovým počtem aktivního obyvatelstva. Úplná zaměstnanost by nastala pouze za podmínek, kdyby všichni, kteří mají předpoklady pracovat a zaměstnání chtějí, také práci našli. (Nový, Surynek, 2006)

Politika zaměstnanosti má pouze doplňkovou roli, ale v rámci makroekonomických zásahů má zásadní vliv na následující vlivy:

1. zmírňuje dopad krize na pracovní sílu (její reprodukci, zaměstnanost)
2. omezuje časovou prodlevu mezi odezněním recese a oživením na trhu práce
3. napomáhá celkové pružnosti trhu práce a připravenosti pracovní síly na očekávané a neočekávané změny (Sirovátka, Šimíková, 2013)

Pokud se zaměříme na oblast aktivní politiky zaměstnanosti, je v rámci dlouhodobého horizontu hodnocena jako pozitivní. Hlavní aspekt je kladen na vytvoření nových pracovních pozic v soukromém a veřejném sektoru. Dále také na rekvalifikační kurzy, které mají největší podporu převážně v regionech, kde je největší míra nezaměstnanosti a také v nižších okresech s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Jako negativum politiky zaměstnanosti lze uvést, přehlížení zdokonalení kapacit služeb zaměstnanosti, které jsou nutné ohledně činností s klienty nebo bez povšimnutí zůstává i tvorba institucionálního rámce. (Sirovátka, Šimíková, 2013)

3.3.5 Segmentace trhu práce

Jak je z názvu patrné, neexistuje pouze jeden trh, ale je jich několik. Mezi zásadní rozdělení trhu práce je třeba připomenout primárním, sekundárním a interním pracovním trhem

jednotlivých firem a externí trh práce, který zahrnuje celé území daného státu. O prostředí kde se objevují výhodnější pracovní nabídky s lepší perspektivou výdělku peněz, hovoříme jako o tzv. primárních trzích. Protipólem jsou trhy sekundární, které v sobě skrývají pracovní pozice s méně atraktivní prestiží, kde není brán zřetel na kvalitní kvalifikaci a lze zde očekávat nižší výdělky. Interní trhy práce jsou charakteristické tím, že vznikají uvnitř společností, kde dochází k přerazování zaměstnanců, aniž by docházelo k rozvázání jejich pracovních poměrů. Posledním segmentem je externí trh, kde se střetávají pracovníci, kteří nabízejí pracovní sílu s patřičnou kvalifikací se společnostmi, které inzerují volné pracovní pozice. (Jírová, 1999)

3.3.6 Vliv odborů na trh práce

Odborové svazy si lze představit jako typickou monopolní sílu, která působí na trhu práce. Jejich síla spočívá převážně ve velké organizovanosti a schopnosti odmítnout pracovat. Odbory jsou si velice podobné a lze si je velmi dobře představit jako různé asociace či jiná sdružení. Hlavní nástrojem, kterým disponují je kolektivní vyjednávání, které je ve své podstatě diskuse mezi odbory a čelními představiteli společnosti ohledně mezd, zaměstnaneckých benefitech, bezpečnosti práce a jiných záležitostech. Cílem odborů je především maximalizovat celkové mzdy, maximalizovat ekonomické renty a maximalizovat zaměstnanost. (Šimek, 2005)

Díky tomu, že odbory fungují organizovaně a vystupují jako profesní sdružení, překonávají určité nevýhody individuálního jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jako příklad může posloužit situace, kdy pracovník jen těžko může hovořit s vedením firmy a předat jim svou stížnost. Pakliže se společnosti bude zdát pracovník jako problematický, jednoduše s ním může ukončit pracovní poměr nebo se s ním vypořádat jiným způsobem, než kdyby tuto situaci řešila s kolektivem pracovníků pod záštitou odborové organizace. (Šimek, 2005)

3.3.7 Vzdělanostní struktura

3.3.7.1 Vzdělávací systém v České republice

Veškeré stanovy v rámci vzdělávání a vzdělávacího systému jsou dány školským zákonem č. 561/ 2004 Sb. Tento zákon určuje zásady a cíle o předškolním, základním,

středním a vyšším odborném vzdělávání a udává směr výchovně vzdělávací soustavě. Struktura vzdělávacího systému obsahuje všechny úrovně klasifikace ISCED 97. Zmíněný systém zahrnuje a je tvořen mateřskými školami, základními školami, středními školami a vysokými školami. Uvedenou soustavu můžeme dále členit na čtyři části a to konkrétně na preprimární, primární, sekundární a terciární vzdělávání. (Alavia, 2016)

3.3.7.2 Preprimární vzdělávání

Tento typ vzdělání zahrnuje předškolní výchova, která se odehrává v mateřských školách, a je navštěvována dětmi ve věkovém rozmezí 3 až 6 let. Ve výjimečných případech lze přijmout dítě mladšího věku. Pro tak malé děti obce zřizují denní jesle. Spatřit můžeme v tomto typu vzdělání i žáky starší a to z důvodu odložení povinné školní docházky. (Alavia, 2016)

3.3.7.3 Primární vzdělávání

Do tohoto systému spadají děti, které dosáhly věku 6 let. Pokud dítěti bude šest let v době od počátku školního roku do konce kalendářního roku, lze akceptovat přijetí do školy za podmínek, že dítě bude tělesně a duševně vyspělé a v případě, že o to požádá jeho státní zástupce. Pokud nebude splňovat uvedené podmínky, které se zjišťují při zápise, bude dítě pokračovat docházkou v mateřské škole. Délka základní školy činí devět let, což je i současně období povinné školní docházky. Děti, které jsou v rozmezí věku od 6 – 15 let chodí na základní školy. Pakliže dítě splní přijímací řízení, lze od šestého ročníku přestoupit a navštěvovat víceleté gymnázium. Při úspěšně ukončeném základním vzdělání student obdrží vysvědčení opatřené doložkou o ukončení základního stupně. Základní škola je tvořena dvěma stupni a to prvním, který je od 1. – 5. ročníku (odpovídá ISCED 1) a druhým, který je tvořen 6. -9. ročníkem (ISCED 2). (Alavia, 2016)

3.3.7.4 Sekundární vzdělávání

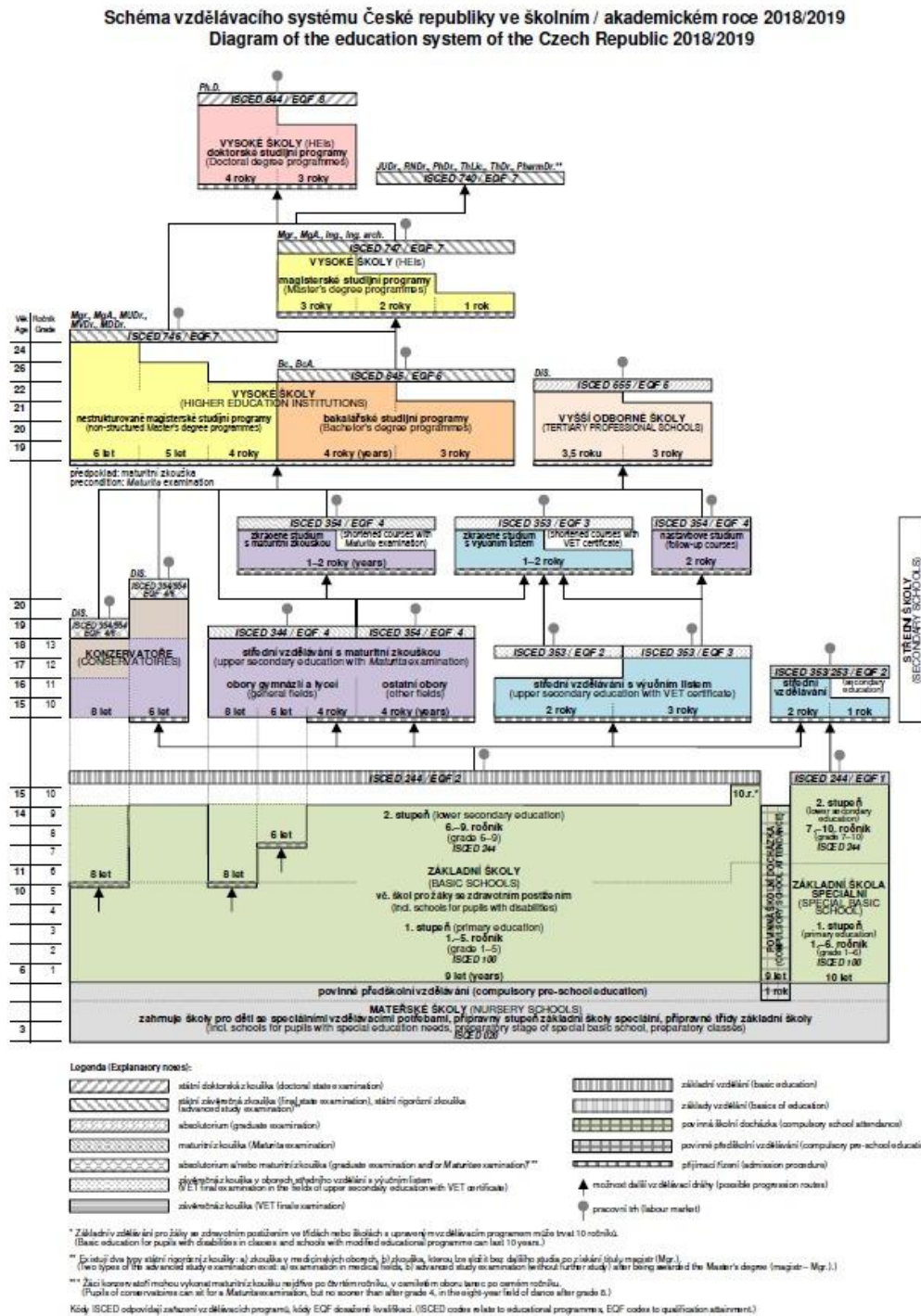
Díky mezinárodní klasifikaci ISCED lze sekundární vzdělání rozdělit na dvě úrovně. Do nižší úrovně spadají ještě základní školy a to od 6. – 9. ročníku, kde je ukončena základní školní docházka. Jestliže studenti úspěšně absolvují základní vzdělání, mohou dále pokračovat na středních školách, které jsou řazeny do vyššího sekundárního vzdělávání. V rámci této úrovně mohou žáci získat středního vzdělání, středního vzdělání s výučním

listem a střední vzdělání s maturitou. Hlavním cílem této úrovně vzdělávání je poskytnout a dále prohlubovat vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty. Dochází zde k získání informací a připravenosti k navazujícímu vzdělání či na přípravu vykonávat profesi. (Alavia, 2016)

3.3.7.5 Terciární vzdělávání

V rámci této úrovně řadíme studium na vysokých a vyšších odborných školách (ISCED 5A a 6). Vyšší odborné školy jsou z velké většiny součástí středních škol a jsou zastřešovány jedním právním subjektem. Vysoké školy jsou děleny na tři úrovně. První dvě z těchto úrovní spadají do prvního terciárního stupně. Jedná se konkrétně o bakalářský a magisterský program. Postgraduální studium, které je ukončeno disertační prací a její obhajobou spadá do druhého terciárního stupně. Je nutno uvést, že právě vysoké školy tvoří nejpočetnější zastoupení v rámci vzdělávací soustavy v České republice. (Alavia, 2016)

Obrázek č. 4: Vzdělávací schéma České republiky v akademickém roce 2018/2019



Zdroj: Ústav zahraniční spolupráce, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy / Source: Centre for International Cooperation in Education, Ministry of Education, Youth and Sports

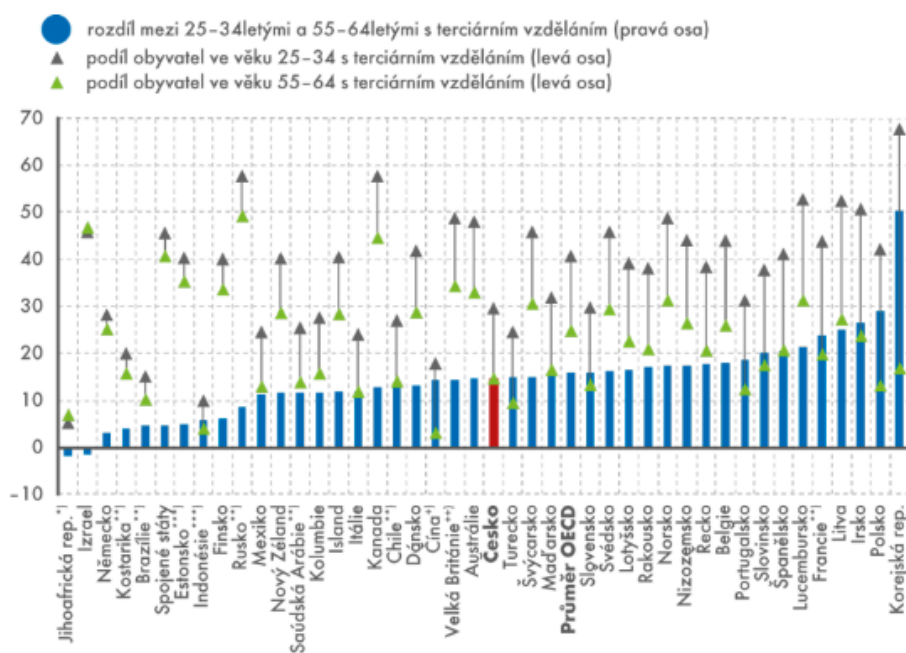
Zdroj: MŠMT (2019)

3.3.7.6 Úroveň vzdělání

Vzdělanost obyvatel se měří jako podíl obyvatel s terciárním či vyšším sekundárním vzděláním. Podíl obyvatel, kteří úspěšně absolvovali terciární vzdělání, doposud v České republice nedosáhl průměru Organizace pro hospodářskou spolupráci (OECD). Pokud se zaměříme na země v OECD, lze říci, že u nich došlo k mezi generačním pokroku v rámci úrovně vzdělanosti. V rozmezí věku od 56-64 let dosáhlo terciárního vzdělání 25% obyvatel a u skupiny obyvatel ve věku 25-34 let je to již 41%. Pokud srovnáme Českou republiku se zeměmi OECD, zjistíme, že zatím sice nedosáhla jejich průměru, ale došlo k výraznému posunu, kdy úroveň vzdělání roste podobnou rychlostí, jak u zemí OECD. (Kleňhová, 2016)

Česká republika si v rámci celkového srovnání drží jednu z předních pozic ohledně nízkého podílu obyvatel, kteří nedosáhli ani vyšší sekundární vzdělání. Hovoříme zde převážně o skupině lidí, kteří se potýkají na trhu práce s velkými problémy. Jedná se o obyvatele, kteří jsou buď nezaměstnaní, nebo když pracují, tak dosahují nízkých výdělků. V České republice nemá sekundární vyšší vzdělání jen 7% obyvatel. V rámci srovnání s terciárním vzděláním dosahují země OECD v průměru 50% mladých lidí. Česká republika v tomto ohledu nezůstává pozadu, a díky většímu počtu přijatých studentů tento typ vzdělání dokončí 46% jedinců, kteří spadají do věkové kategorie 25-34 let. (Kleňhová, 2016)

Graf č. 5: Podíl mladších a starších dospělých s terciárním vzděláním, 2015



Zdroj: Kleňhová (2016)

V současnosti mají zaměstnavatelé čím dál větší nároky na své pracovníky. Díky této tendenci dochází k situaci, kdy lidé s nízkou úrovní vzdělání jsou ve složité situaci. V zemích OECD bylo v roce 2014 zaměstnáno celkem 56% obyvatel, kteří dosáhli nízkého vzdělání, 74% obyvatel s vyšším sekundárním vzděláním a 83% obyvatel, kteří dosáhli nejvyšší úrovně vzdělání. Situace v České republice je mírně nad těmito hodnotami, kdy s vyšším sekundárním vzděláním mělo práci 78% obyvatel a s terciárním vzděláním celkem 84%. Horší situace je u obyvatel s nízkou úrovní vzdělání, kde pouze 43% z nich se podařilo najít zaměstnání. (Kleňhová, 2016)

3.4 Závěr a shrnutí teoretické části

V teoretické části bakalářské práce jsem se především zaměřil na teoretické vymezení lidského kapitálu a jeho dopad na trhu práce. S ohledem na lidský kapitál lze říci, že existuje mnoho teorií, který ho vymezují, a lze na něj pohlížet z různých pohledů. Nelze tedy stanovit jednotnou definici pro tento pojem. Jedná se o kategorii, která není lehce uchopitelná a lze ji měřit různými způsoby. Společnosti si jsou vědomy, že hlavní bohatství v rámci konkurenčního prostředí se ukrývá právě v lidském kapitálu, a proto jsou ochotni do něj investovat mnohem více prostředků, než tomu bylo v minulosti. S tímto tématem souvisí i vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je velice důležité mít dobře propracovaný management v rámci lidských zdrojů, jelikož v současnosti je velice obtížné jednak najít vhodnou pracovní sílu, která bude splňovat předpoklady a schopnosti organizace, ale také umět ji dobře řídit a koordinovat. Existuje několik způsobů, jaké řízení svých pracovníků mohou využít vedoucí pracovníci v podnicích. Díky vhodnému použití, může dané oddělení dosáhnout mnohem vyšší produktivity a lepších výsledků.

V odborné práci jsem se také zaměřil na trh práce a rozebral jednotlivé ekonomické ukazatele, které v rámci pracovního trhu fungují. Přiblížil jsem jednotlivé segmenty trhu, které se dělí mimo jiné podle odbornosti nebo mzdových výdělků. Závěrem jsem se v této části zaměřil na vzdělanostní strukturu a na úroveň vzdělání. Platí, že pokud jedinec dosáhne vyššího vzdělání, má mnohem větší šanci na pracovní uplatnění a mohou se mu otevřít pomyslné dveře k více příležitostem. S tím souvisí lukrativnost oborů a bezesporu i lepšího mzdového ohodnocení. U lidí, kteří dosáhli nízké úrovně vzdělání je situace poněkud složitá, jelikož nároky zaměstnavatelů se neustále zvyšují. Schopnosti a dovednosti u těchto lidí nemusí dosahovat stanoveným požadavkům organizace a jsou tak odkázaní na sociální dávky podpory.

4 Praktická část

Cílem praktické části bakalářské práce bude provést analýzu lidského kapitálu ve vybraných obcích kraje Vysočina a jeho dopad na trh práce. Dále se v této části pokusíme zjistit nabídku kapitálu, kterou uchazeči ve zvolených obcích disponují, a určíme jejich požadavky na trh práce ve svém bydlišti. K tomuto porovnání nám poslouží dvě počtem obyvatel podobné obce a to konkrétně město Telč a město Třešť, která leží nedaleko od sebe. Pro měření lidského kapitálu jsem zvolil obyvatele z různých věkových skupin a odlišné úrovně jejich vzdělání.

4.1 Metodika

Vzhledem k účelům bakalářské práce jsem zvolil kvantitativní metodu, konkrétně se jedná o dotazníkové šetření. Pro sběr informací jsem zvolil osobní i elektronický způsob. Na základě možnosti výběru jedné či více možností odpovědí budou vypracovány výsečové grafy, které budou doplněny o komentář. Data, která vyplynou z tohoto šetření, by měla vytvořit ucelený pohled na situaci ohledně lidského kapitálu a jeho odrazu na trhu práce.

4.1.1 Vymezení výzkumné metody

4.1.1.1 Kvantitativní výzkum

Pod pojmem kvantita si lze představit dle Olecké a Ivanové (2010) mnohost, četnost, množství či velikost. Dle filozofického vyjádření se jedná o cokoli, na co se tážeme „kolik“. Výsledek kvantitativního výzkumu může mít číselnou formu. Vyznačuje se hlavními znaky, jakými jsou:

1. Nezávislost – výzkumník je nezávislý na zkoumaných jevech.
2. Hodnotová svoboda a autonomie vědy – výběr a volba toho, co a jakým způsobem bude studováno, by měly být determinovány objektivními kritérii (např. výsledky předchozích výzkumů, poukazující na určité problémy).
3. Kauzalita – cílem sociální vědy by měla být identifikace kauzálních vztahů a zákonitostí, které objasňují pravidelnost lidských projevů.
4. Hypoteticko-deduktivní přístup – věda se rozvíjí prostřednictvím procesu formulace a testování hypotéz, týkajících se obecných pravidel a zákonitostí.

5. Operacionalizace – vědecké pojmy by měly být operacionalizovány (tj. převedeny do řeči konkrétních projevů a faktů), aby tak bylo umožněno kvantitativní měření skutečností, ke kterým se vztahují a které charakterizují.
6. Redukcionismus – problémům lze celkově lépe porozumět tehdy, jsou-li redukovány na co nejjednodušší elementy (s tímto předpokladem však všichni pozitivisté nesouhlasí).
7. Generalizace – možnost zobecnění zjištěných zákonitostí lidského a sociálního chování je nutno zajistit především dostatečně velkými vzorky zkoumaných osob.
8. Průřezová analýza – obecná pravidla a zákonitosti lze nejlépe identifikovat prostřednictvím srovnávání variací napříč různými vzorky. (Olecká, Ivanová, 2010)

4.1.1.2 Dotazník

Jedná se o jednu z nejrozšířenějších a nejpropracovanějších technik sběru dat, která není nikterak časově náročná. Její výhodou je krátká příprava na vypracování a poměrně rychlé zpracování získaných dat. Jednoduchost a srozumitelnost této techniky spočívá v nízké náročnosti na počet výzkumníků a také nepožaduje vysoké nároky na zaškolení pracovníků. Vstřícnost vůči respondentům je také jedna z předností, kde dotazník není sestaven složitě a vytváří dostatek času na vyplnění a představuje pro respondenty dostatečnou anonymitu. (Olecká, Ivanová, 2010)

Bezesporu má dotazník i své negativní stránky. Mezi nevýhody dotazníku je nutno uvést, že respondenti mají možnost přeskočit položenou otázku. Díky tomu, že se jedná o anonymní způsob sběru informací, existuje jistá pravděpodobnost, že dotazník může být vyplněn jiným člověkem či skupinou lidí. Jeden z největších problémů je však návratnost. Abychom předešli tomuto úskalí, existuje dle Olecké a Ivanové (2010) několik způsobů jak toto riziko snížit:

- 1) rozdat dotazníky v prostorově koncentrované spol. (bezbranné skupiny – studenti, vojáci, zaměstnanci)
- 2) poslat dotazníky poštou a přiložit ofrankovanou obálku, aby respondent nemusel platit za odeslání dotazníku zpět
- 3) dbát na slušnou kvalitu papíru a dostatek místa na odpovědi

4) nabízet odměnu za vyplnění dotazníku

5) po určitém čase (cca 14 dnů) poslat respondentům upomínku (Olecká, Ivanová, 2010)

Otázky v dotazníku musí splňovat srozumitelnou a jednoznačnou formu. Nemělo by docházet k tomu, že bude dotazník příliš dlouhý, jelikož by mohl vzbuzovat u respondentů nepřívětivý přístup. Je potřebné, aby byla dobře zpracována grafická podoba a vhodně zvolen formát dotazníku. Dotazník vždy začínám oslovením respondenta, což má vzbuzovat dostatečný zájem a zároveň u něj vyvolat důležitost, že jeho odpovědi jsou stěžejní pro daný výzkum. Otázky jsou sestaveny do uceleného celku a vždy se musí držet hlavního zkoumaného tématu. (Olecká, Ivanová, 2010)

Dle Olecké a Ivanové (2010) je základ dotazníku vhodně položit otázky a to konkrétně níže uvedenými způsoby:

- na začátek – musí vzbudit zájem, jednoduché otázky
- moment únavy – 15. – 20. min – opět jednodušší otázky
- choulostivé – připravit neutrálními – umístit na konec dotazníku
- nejdůležitější otázky doprostřed
- dát příležitost vysvětlit odpovědi
- jasná, srozumitelná a jednoznačná formulace
- vyhnout se otázkám sugestivním
- nesmíme se respondenta ptát, co je příčina, co následek – otázka
- „proč“ je vyloučena – pouze jako vysvětlující pro klid respondenta
- otázky zjišťující sociodemografické údaje (věk, pohlaví, bydliště, plat,...) patří na konec dotazníku
- dáváme přednost psychologickému pořadí otázek před logickým, obecné před zvláštními
- způsob vyplnění musí být srozumitelný i člověku s nižším vzděláním
- zkoumaná osoba musí otázce správně rozumět (pochopit otázku přesně tak, jak to měl výzkumník na mysli a hlavně všichni dotazovaní musí otázce rozumět stejně) (Olecká, Ivanová, 2010)

Jak uvádí ve své publikaci Olecká a Ivanová (2010) existuje několik typů otázek, které se mohou vyskytnout v dotazníku:

1) otevřené – volná tvorba odpovědí, dává podnět k zamyšlení, ovšem představuje obtíže ve zpracování – představuje nutnost dodatečné kategorizace – toto dotazování je náročné

2) polouzavřené – varianty odpovědí předem stanovíme a na konec se ptáme na doplnění našich nabídnutých variant – „jiná odpověď“

3) uzavřené – musí představovat soubor vyčerpávající všechny možné alternativy odpovědí, všechny kategorie se musí navzájem vylučovat, snadná zpracovatelnost, snadné vyplnění otázky. Špatně sestavené kategorie vedou k tomu, že respondent nemusí nabízené alternativy považovat za výstižné a přesné a odpovědět špatně.

a) dichotomické – dvě varianty odpovědi (ano x ne)

b) polytomické, výběrové – výběr jedné alternativy

c) polytomické, výčtové – výběr více alternativ

d) polytomické, vylučovací – výběr jedné alternativy, kterou vyloučíme

e) polytomické, stupnicové – určuje pořadí variant

f) komparativní – kombinace výčtové a stupnicové

g) filtrační – eliminuje osoby, které nemají ke zkoumanému problému co říct

h) nepřímé – při choulostivých otázkách – ptáme se na názor celé skupiny očekáváme, že respondent promítne svůj názor

i) kontrolní – ověřují věrohodnost odpovědi – těsně za otázkou nebo do velké vzdálenosti

j) projekční – ptáme se zdánlivě na postoje jiných osob, a předpokládáme, že se respondent s osobou ztotožní

i. test nedokončených vět

ii. bublinové testy

iii. anekdotické otázky – forma krátkého příběhu, kdy má respondent za úkol rozhodnout, který z hrdinů má pravdu (Olecká, Ivanová, 2010)

4.2 Charakteristika měst

Než proběhne samotné šetření, zaměřím se blíže na prostředí, odkud respondenti pocházejí. Tato kapitola čtenáře seznámí s občanskou vybaveností jednotlivých měst, tak aby si mohl udělat jasný obrázek o jejich podobě a životní úrovni.

4.2.1 Telč

Město Telč leží v Českomoravské vrchovině nedaleko rakouských hranic, 25 km jihozápadně od krajského města Jihlavy. Díky historickému jádru je město zapsáno na Seznam světového kulturního dědictví UNESCO. Každoročně jí navštíví spousta návštěvníků nejen z České republiky, ale i ze zahraničí, zejména z Asie. (Wikipedia, 2019)

V Telči sídlí široké spektrum institucí zajišťujících různé úrovně vzdělávání. Mají zde centra Masarykova univerzita i České vysoké učení technické. V rámci sekundárního vzdělávání je zde k dispozici Gymnázium Otokara Březiny a Střední odborná škola. Nelze opomenout ani dvě základní školy a mateřskou školu, jako zástupce primární a preprimární úrovně vzdělávání. (Wikipedia, 2019)

Mezi významné zaměstnavatele, kteří zde sídlí, patří společnosti Telčká strojírenská a.s. a Chesterton ČR s.r.o. zabývající se výrobou technologií a návrhů technických řešení. Díky významné roli turismu jsou zde na vysoké úrovni vybudovány služby. Nalezneme zde spousta drobných živnostníků situovaných nejen v samotném centru, ale i v jeho okolí.

4.2.1.1 Obyvatelstvo

Tabulka č. 1: Obyvatelstvo v Telči, 2017

Počet obyvatel						
	Počet bydlících obyvatel k 31. 12.2017	Počet obyvatel ve věku				Střední stav obyvatel k 1. 7. 2017
		0-14 let	15-59 let	60-64 let	65 let a více	
Celkem	5339	735	3004	396	1204	5381
Muži	2571	387	1519	182	483	2594
Ženy	2768	348	1485	214	721	2787

Zdroj: Vlastní zpracování dle risy.cz

Jak je z tabulky č. 1 patrné, mírnou převahu z celkového počtu obyvatel dosahuje ženská populace. V rámci věkové struktury je nejvíce obyvatel v kategorii věku mezi 15-59

let. Druhou nejpočetnější skupinou jsou obyvatelé ve věku 65 a víc let. Nejméně obyvatel zaujímá obyvatelstvo předdůchodového věku a to počtem 396 lidí.

Tabulka č. 2: Přírůstek obyvatelstva v Telči, 2017

	Přírůstek obyvatelstva			Saldo migrace			Přírůstek/ Úbytek
	Živě narození	Zemřelí	Přirozený přírůstek	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Saldo migrace	
Celkem	56	61	-5	63	129	-66	-71
Muži	31	32	-1	27	62	-35	-36
Ženy	25	29	-4	36	67	-31	-35

Zdroj: Vlastní zpracování dle risy.cz

V tabulce č. 2 je znázorněn přírůstek obyvatelstva, který je v záporné hodnotě a to díky většímu počtu zemřelých než narozených a většímu počtu vystěhovalých než přistěhovalých. Celková hodnota je vyjádřena číslem -71, což jasně znázorňuje úbytek obyvatelstva.

4.2.1.2 Nezaměstnanost

Tabulka č. 3: Nezaměstnanost v Telči, 2017

Uchazeči o práci - počet									
	Uchazeči o práci	OZP	Mladistvých	Věku 18-24 let	Věku 50 let a více	Absolventi	Základní st. Vzdělání	Vyučení	S maturitou
Celkem	161	15	2	9	64	3	25	81	42
Muži	96	7	0	5	39	1	16	56	16
Ženy	65	8	0	4	25	2	9	25	26

Zdroj: Vlastní zpracování dle risy.cz

Dle statistických údajů je v Telči celkem 161 obyvatel, kteří se ucházejí o zaměstnání, z toho převažují muži. Nejvíce uchazečů je ve věku 50 let a více. Dle vzdělanostní struktury je nejpočetnější kategorie lidí s výučním listem. Nejmenší zastoupení mají lidé, kteří dosáhli základního stupně vzdělání.

4.2.2 Třešť

Město je situované v západní části Moravy, vzdáleno 14 km od Jihlavy a téměř 13 km od města Telče. Historické centrum je městskou památkovou zónou. Třešť je známá především v oboru dřevořezbářství, kdy se stává velice oblíbenou destinací pro nadšence a obdivovatele výroby a stavění betlémů. (Wikipedia, 2019)

Ve městě je zřízena pestrá skladba úrovní vzdělávání. Je zde k dispozici mateřská škola, která obsahuje osm tříd. Ve městě se nachází základní škola, která je příspěvkovou organizací města Třešť. Jedná se o spádovou instituci určenou i pro děti z okolních vesnic, jakými jsou například Čenkov, Buková, Hodice či Růžená. Ve městě je dále situovaná střední odborná škola a střední odborné učiliště, které jsou zřizované Krajem Vysočina. (Wikipedia, 2019)

V Třešti je velice významná průmyslová výroba zejména textilní, stavební, strojírenská a v minulosti také nábytkářská. Mezi nejvýznamnější společnosti je nutné uvést oděvní družstvo Vývoj a firmy rodiny Podzimků - Podzimek a synové s.r.o., Strojírny Podzimek, s.r.o., Podlahy Podzimek s.r.o. a Dřevovýroba Podzimek s.r.o. a Eurotech s.r.o. Uvedené firmy jsou zároveň největšími zaměstnavateli ve městě a zajišťují velké množství pracovních míst v různých odvětvích nejen pro místní občany. (Wikipedia, 2019)

4.2.2.1 Obyvatelstvo

Tabulka č. 4: Obyvatelstvo v Třešti, 2017

Počet obyvatel						
	Počet bydlících obyvatel k 31. 12.2017	Počet obyvatel ve věku				Střední stav obyvatel k 1. 7. 2017
		0-14 let	15-59 let	60-64 let	65 let a více	
Celkem	5770	865	3337	380	1188	5771
Muži	2870	462	1715	173	520	2868
Ženy	2900	403	1622	207	668	2903

Zdroj: Vlastní zpracování dle risy.cz

Poměr obyvatelstva je obdobný jako v Telči. I zde mají mírnou převahu v rámci celkového počtu ženy. Nejvíce obyvatel je ve městě ve věkové kategorii 15-59 let. Druhé nejpočetnější zastoupení mají lidé důchodového věku. Nejmenší poměr zaujímají obyvatelé města ve věkové kategorii 60-64 let.

Pokud hovoříme o celkovém přírůstku obyvatelstva, je nutné zmínit, že je v záporné hodnotě. Jedná se tedy o úbytek. Tato skutečnost je dána tím, že v obci převládla morbidita nad natalitou, tedy zemřelo více občanů, než se narodilo, konkrétně se jednalo o rozdíl deseti občanů. Dalším faktem, který k tomu přispěl je migrační saldo obce, kde převládá počet vystěhovalých před přistěhovalými. Konkrétně se odhlásilo z trvalého bydliště celkem 113 lidí, naopak nově získalo ve městě bydliště celkem 100 občanů. Celkový počet obyvatelstva, jak už bylo zmíněno výše, je tedy záporný a vyjádřený hodnotou -23.

Tabulka č. 5: Přírůstek obyvatelstva v Třešti, 2017

	Přírůstek obyvatelstva			Saldo migrace			Přírůstek/ Úbytek
	Živě narození	Zemřelí	Přirozený přírůstek	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Saldo migrace	
Celkem	58	68	-10	100	113	-13	-23
Muži	35	30	5	38	44	-6	-1
Ženy	23	38	-15	62	69	-7	-22

Zdroj: Vlastní zpracování dle risy.cz

4.2.2.2 Nezaměstnanost

Tabulka č. 6: Nezaměstnanost v Třešti, 2017

Uchazeči o práci - počet									
	Uchazeči o práci	OZP	Mladistvých	Věku 18-24 let	Věku 50 let a více	Absolventi	Základní st. Vzdělání	Vyučení	S maturitou
Celkem	144	29	1	14	60	7	36	56	40
Muži	65	9	0	5	29	1	16	28	17
Ženy	79	20	1	9	31	6	20	28	23

Zdroj: Vlastní zpracování dle risy.cz

V Třešti je celkově registrováno na Úřadu práce 144 obyvatel, kde z toho je 79 žen a 65 mužů. Dle věkové struktury je nejvíce uchazečů o práci v kategorii ve věku 50 let a více. Jedná se tedy o obdobnou situaci, která panuje také v Telči. I zde je nejvíce uchazečů o práci ze skupiny lidí, kteří mají ukončené vzdělání na některém z učebních oborů. Nejméně je mezi registrovanými zájemci o zaměstnání počet absolventů, který z celkového počtu jen 7 lidí.

4.3 Dotazníkové šetření

Poskytnutý dotazník byl sestaven z deseti otázek, které byly určeny různým věkovým kategoriím a obou pohlavím. Dotazníkové šetření probíhalo v období od listopadu 2018 do března 2019, kde respondenti ve věku od 18 do 60 let odpovídali zcela anonymně na zvolené otázky. Šetření probíhalo ve dvou obcích na Vysočině, v Telči a v Třešti. Celkově bylo rozdáno 200 kusů dotazníků, kde v každé obci odpovědělo 100 respondentů. Návratnost vyplněných materiálů byla 100%. Dotazníky byly vyplněny dvěma způsoby a to prostřednictvím osobního kontaktu a elektrickou formou pomocí sociálních sítí.

Při vytváření otázek jsem se orientoval na hlavní a dílčí cíle mé bakalářské práce. Celkem dotazník obsahoval deset uzavřených otázek, kde byly otázky orientovány do tří částí. Otázky (č. 1, č. 2, č. 3 a č. 4) sloužily k seznámení s respondenty a jejich zařazení v rámci sociálního a pracovního systému. Otázky (č. 5 a č. 6) se dotazovaly na nabídku jejich kapitálu vůči jejich jak potenciálním, tak i jejich stávajícím zaměstnavatelům. Otázka č. 7 sloužila ke zjištění požadavků respondentů na trh práce a soubor otázek (č. 8, č. 9, č. 10) měl zjistit postavení respondentů ohledně absolvování vzdělávacích kurzů či odborných přednášek.

Obdržené výsledky z šetření jsem přehledně zpracoval do grafické podoby pomocí tabulek a grafů.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

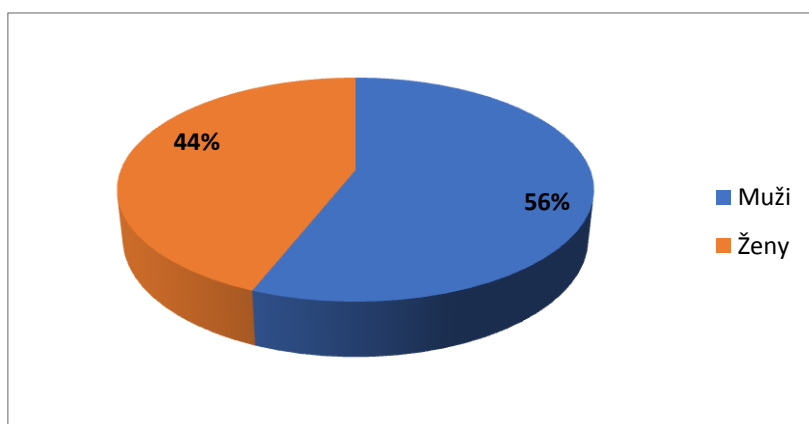
Telč

Tabulka č. 7: Pohlaví respondentů v Telči

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Muži	56	56%
Ženy	44	44%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 6: Pohlaví respondentů v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

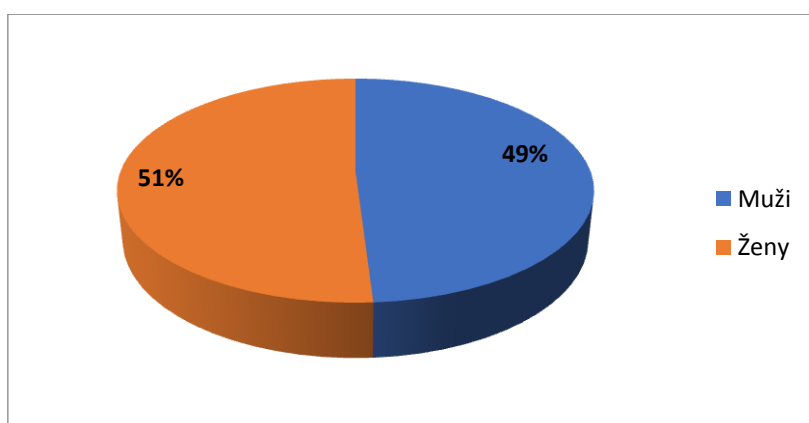
Třešť

Tabulka č. 8: Pohlaví respondentů v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Muži	49	49%
Ženy	51	51%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 7: Pohlaví respondentů v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku ohledně uvedení svého pohlaví byl poměr respondentů v obou obcích podobný. V Telči dotazník vyplnilo celkem 56 mužů a 46 žen. V Třešti zaškrtnlo mužské pohlaví dohromady 49 lidí a 51 osob zaškrtnlo kolonku ženského pohlaví.

Otázka č. 2: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

Jak je z tabulek (č. 9 a č. 10) a grafů (č. 8 a č. 9) patrné, vzdělanostní struktura je na základě odpovědí respondentů, kteří odpověděli na otázku ohledně nejvýše dosaženého vzdělání, na vyšší úrovni u obyvatelstva v Telči než v Třešti. Nejpočetnější skupinou v Telči jsou občané, kteří dosáhli středoškolského vzdělání. Jejich podíl v rámci celkového počtu činí 41%. Druhou nejpočetnější skupinou zajímají obyvatelé s vysokoškolským vzděláním a to konkrétně 29%. 15% občanů jsou vyučeni a 10% úspěšně absolvovalo vyšší odbornou školu. Nejméně početnou skupinou jsou lidé se základním vzděláním a to 5%.

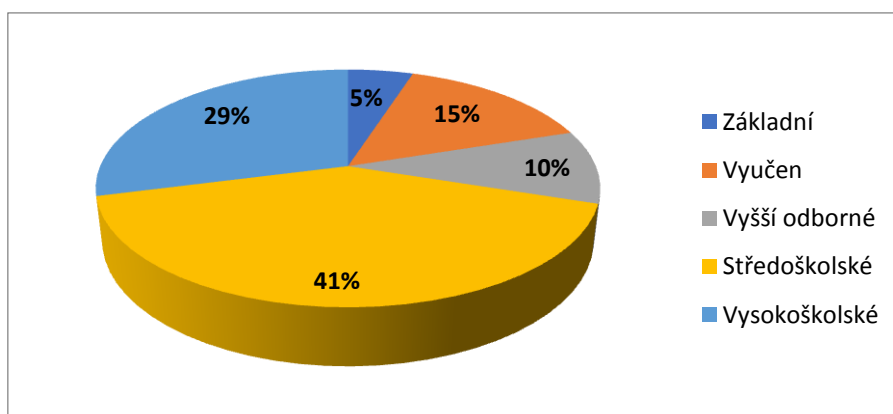
Telč

Tabulka č. 9: Vzdělanostní struktura obyvatel v Telči

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Základní	5	5%
Vyučen	15	15%
Vyšší odborné	10	10%
Středoškolské	41	41%
Vysokoškolské	29	29%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 8: Vzdělanostní struktura obyvatel v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

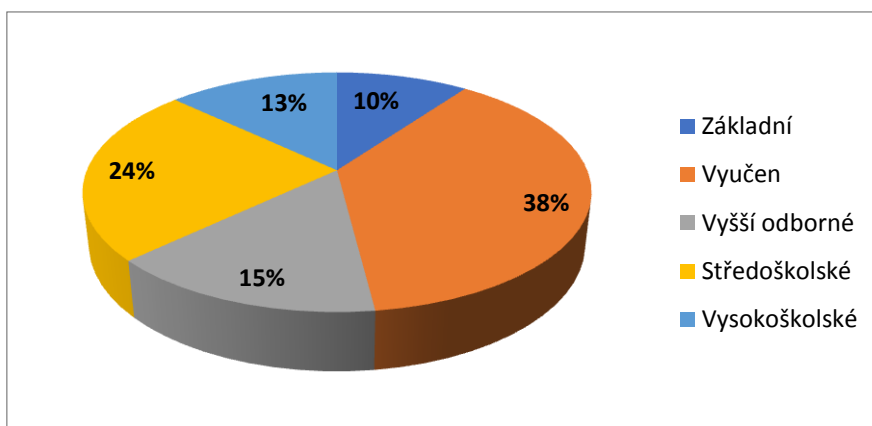
Třešť

Tabulka č. 10: Vzdelávací struktura obyvatel v Třešti

Odpoověď	Počet respondentů	Procento
Základní	10	10%
Vyučen	38	38%
Vyšší odborné	15	15%
Středoškolské	24	24%
Vysokoškolské	13	13%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 9: Vzdelávací struktura obyvatel v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

V Třešti bylo v rámci dotazníkového šetření zjištěno, že nejvíce občanů dosáhlo vzdělání, které bylo zakončené obdržením výučního listu. 24% respondentů odpovědělo, že dosáhlo středoškolského vzdělání. Procentuálním vyjádřením 15% občanů uvedlo v dotazníku, že úspěšně ukončili vyšší odbornou školu. Nejnižší zastoupení v rámci vzdelávací struktury bylo v Třešti u lidí, kteří disponují vysokoškolským a základním vzděláním.

Výsledek v obou městech může mít historický podtext. V Třešti bylo v minulosti několik společností, které se zabývaly zejména nábytkářským a oděvním průmyslem. V těchto odvětvích byla zaměstnávána většina obyvatel obce, které zde mohli uplatnit svojí odbornost ve výrobě a zpracování. Proto mohou být občané v Třešti více zaměřeny na studium výučních

oborů. Oproti tomu v Telči jsou obyvatelé zaměřeni především na správu a služby. Důvodem mohou být turisté, kteří město ve velkém počtu navštěvují a tráví zde svůj volný čas.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše sociální postavení?

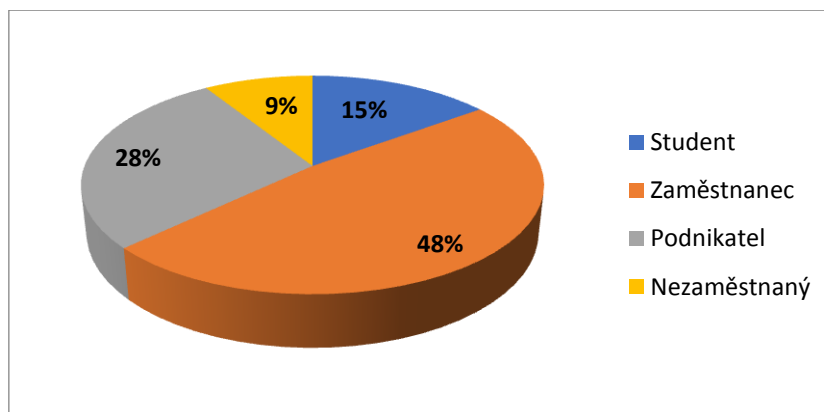
Telč

Tabulka č. 11: Sociální postavení v Telči

Odověď	Počet respondentů	Procento
Student	15	15%
Zaměstnanec	48	48%
Podnikatel	28	28%
Nezaměstnaný	9	9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 10: Sociální postavení v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázkou na sociální postavení bylo v Telči zjištěno, že dle dotazníkového šetření převažují v Telči zaměstnanci a to 48%. 28% obyvatelstva působí jako osoby samostatně výdělečně činné a 15% má status studenta. Do dotazníku celkem devět osob uvedlo, že nemají zaměstnání a jsou tak vedeni na Úřadu práce.

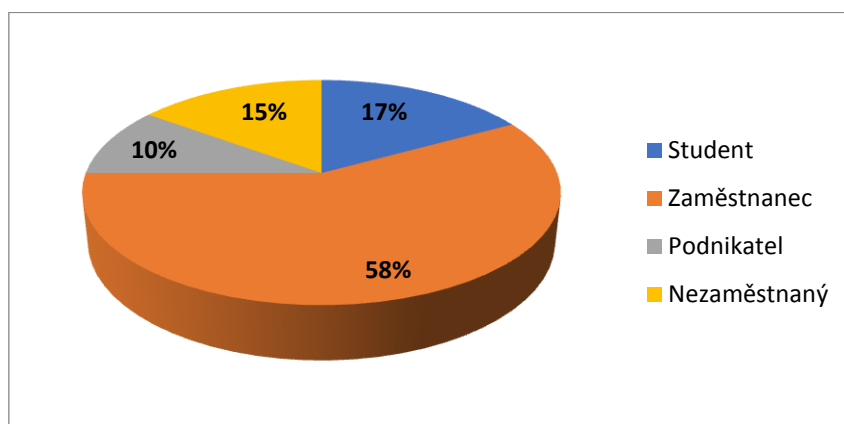
Třešť

Tabulka č. 12: Sociální postavení v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Student	17	17%
Zaměstnanec	58	58%
Podnikatel	10	10%
Nezaměstnaný	15	15%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 11: Sociální postavení v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků šetření vyplynulo, že nejpočetnější soubor vytváří v rámci sociálního postavení zaměstnanci. Jejich podíl je nadpoloviční a činí 58%. Téměř shodným poměrem 17% a 15% byli vyhodnoceni studenti a nezaměstnaní. Nejmenší podíl utvořili podnikatelé, a to s procentuálním vyjádřením 10%.

Jak je z výsledku zřejmé, v Telči je o 18% podnikatelů více než v Třešti. Naopak je zde o 10% méně zaměstnanců než v Třešti. Příčinou tohoto je fakt, že v Třešti se vyskytují větší průmyslové společnosti, které zaměstnávají více pracovníků, proto je podíl zaměstnanců v Třešti vyšší. Jak již bylo zmíněno výše, Telč je turisticky atraktivní lokalita. Proto se ve městě vyskytuje více drobných podnikatelů, kteří zde fungují na svoji živnost. Poměr

studentů je v obou městech podobný. Mírný rozdíl je v procentu nezaměstnaných, kde jich je v rámci šetření o 6% více v Třebíči.

Otázka č. 4: V případě, že jste odpověděl/la na otázku č. 3 "zaměstnanec", "podnikatel" nebo "nezaměstnaný", jaké je/ bylo Vaše pracovní zařazení?

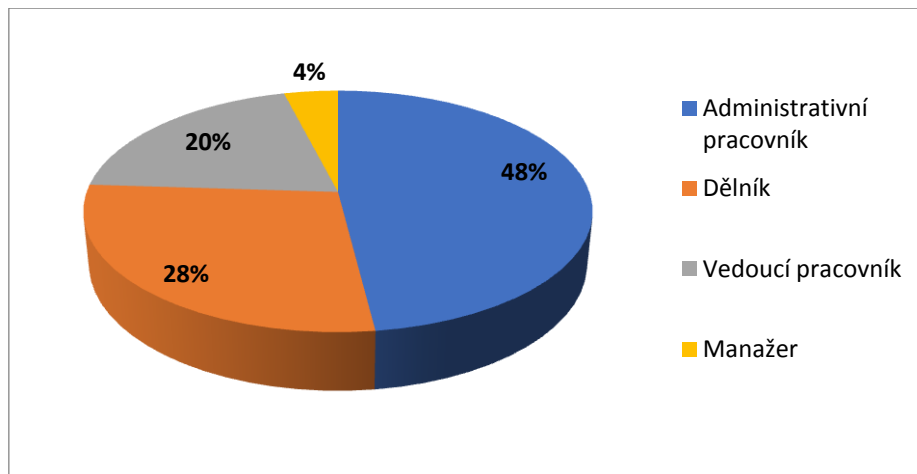
Telč

Tabulka č. 13: Pracovní zařazení v Telči

Odpoověď	Počet respondentů	Procento
Dělník	24	28%
Administrativní pracovník	41	48%
Vedoucí pracovník	17	20%
Manažer	3	4%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 12: Pracovní zařazení v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Z odpovědí je patrné, že v Telči převládá administrativní činnost a to konkrétně 48%. Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé pracující v průmyslové výrobě a to 28%. 20% obyvatel odpovědělo, že zastávají vedoucí pozici. Pouze 4% v dotazníku uvedly, že zastávají pozici manažera.

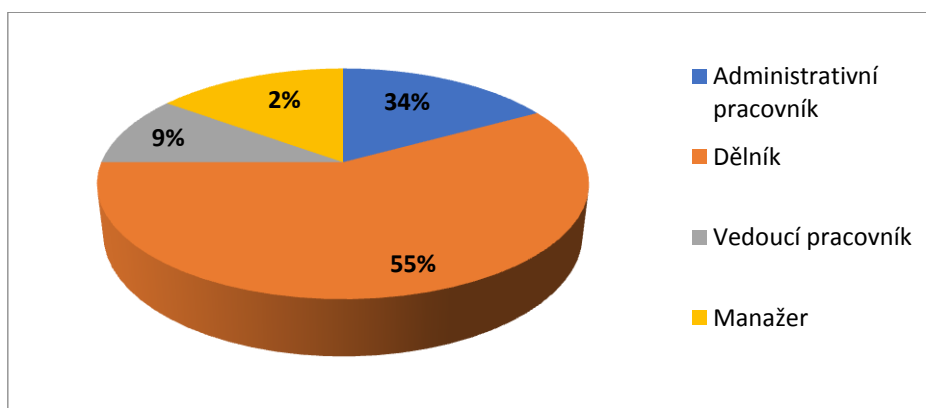
Třešť

Tabulka č. 14: Pracovní zařazení v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Dělník	46	55%
Administrativní pracovník	28	34%
Vedoucí pracovník	7	9%
Manažer	2	2%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 13: Pracovní zařazení v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky a grafického znázornění je patrné, že v Třešti převládají pracovní pozice, které se orientují na práci ve zpracování a výrobě. Více jak 50 % občanů se specializuje na činnosti v průmyslové výrobě na dělnických pozicích. 34 % zauímají lidé, kteří se žijí administrativní činností. Vedoucí pozici vykonává 9% obyvatel. Nejméně početná je skupina, která v rámci dotazníkového šetření uvedla, že má manažerskou pozici.

V rámci srovnání je viditelné, že v každé obci převládá jiný druh pracovního zařazení. Zatímco v Telči se většina obyvatel pohybuje v administrativní sféře, v Třešti převážná část občanů pracuje na dělnických pozicích v průmyslovém odvětví. Tato skutečnost souvisí s historickou orientací každé obce, kde v Třešti historicky převládala orientace na průmysl, zatímco v Telči je dán zřetel na služby v rámci cestovního ruchu.

Otázka č. 5: V případě, že jste veden/na na Úřadu práce nebo máte status studenta, jaká je Vaše nejsilnější stránka, kterou můžete v rámci Vašeho kapitálu nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli?

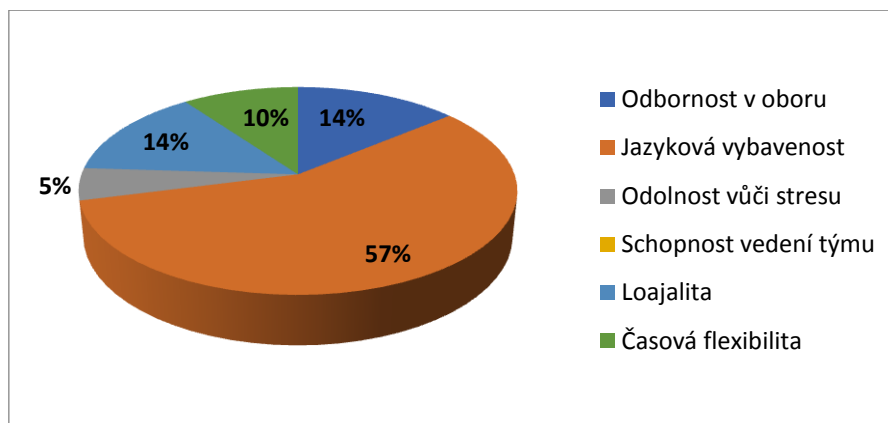
Telč

Tabulka č. 15: Nabídka kapitálu v Telči

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Odbornost v oboru	3	14%
Jazykovou vybavenost	12	57%
Odolnost vůči stresu	1	5%
Schopnost vedení týmu	0	0%
Loajalitu	3	14%
Časovou flexibilitu	2	10%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 14: Nabídka kapitálu v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků lze vyčíst, že dle odpovědí respondentů, kteří jsou nezaměstnaní nebo mají status studenta, je nabídka poněkud odlišná. Zatímco v Telči 57% lidí disponuje jazykovou vybaveností, v Třešti může nabídnout znalost cizího jazyka pouze 16%. Tento výsledek podtrhuje skutečnost, že lidé v Telči se více přizpůsobují cestovnímu ruchu, a jsou proto nuceni učit se cizímu jazyku kvůli turistům.

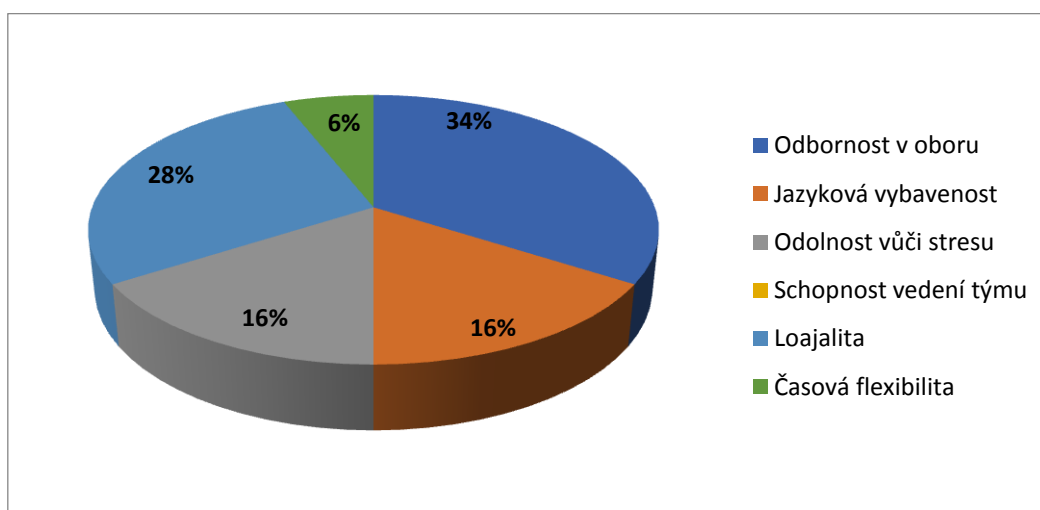
Třešť

Tabulka č. 16: Nabídka kapitálu v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Odbornost v oboru	11	34%
Jazykovou vybavenost	5	16%
Odolnost vůči stresu	5	16%
Schopnost vedení týmu	0	0%
Loajalitu	9	28%
Časovou flexibilitu	2	6%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 15: Nabídka kapitálu v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

V Třešti je 34% respondentů, kteří svoji nejsilnější stránku, kterou mohou nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli, označili jako odbornost v daném oboru. Jak již bylo zmíněno výše, je to dáno tím, že v Třešti je několik větších společností, kteří se specializují především v nábytkářském a oděvním průmyslu a prošlo jimi několik generací místních rodin. S tímto faktem souvisí i loajalita, kterou v Třešti označilo celkem 28% oproti Telči, kde tuto variantu odpovědělo 14% obyvatel.

Otázka č. 6: V případě, že jste uvedl/la "zaměstnanec" nebo "podnikatel", jaká je Vaše nejsilnější stránka, kterou můžete v rámci Vašeho kapitálu nabídnout svému zaměstnavateli?

Telč

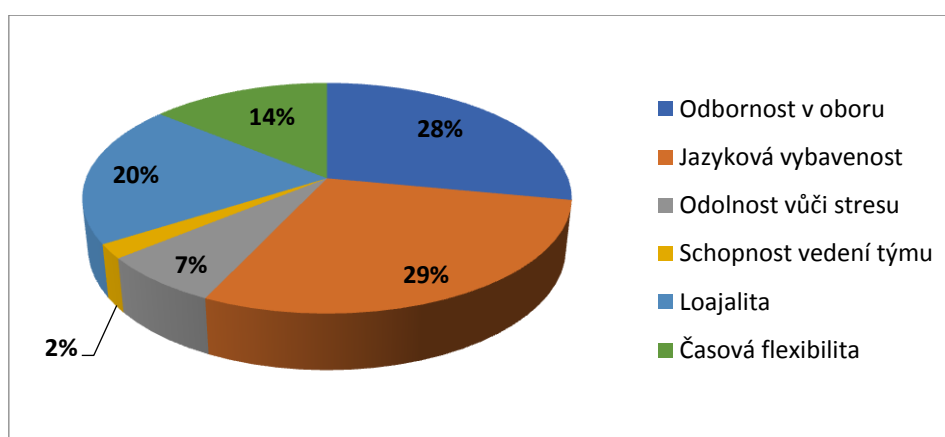
Jak lze z dotazníkového šetření vyvodit, nejpočetněji uvedli respondenti, že jejich nejsilnější stránkou je jazyková vybavenost a Odbornost v oboru a to 29% a 28%. Opět tato skutečnost souvisí s přizpůsobením v rámci zlepšováním schopností a dovedností z důvodu cestovního ruchu v Telči. 15% z dotázaných uvedlo loajalitu vůči svému zaměstnavateli. Pouze 7% obyvatel uvedlo, že jsou odolní vůči stresu. Nejméně početná skupina obyvatel uvedla za svou přednost schopnost vedení týmu a to konkrétně 2%.

Tabulka č. 17: Nabídka kapitálu v Telči

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Odbornost v oboru	21	28%
Jazykovou vybavenost	22	29%
Odolnost vůči stresu	5	7%
Schopnost vedení týmu	2	2%
Loajalitu	15	20%
Časovou flexibilitu	11	14%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 16: Nabídka kapitálu v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Třešť

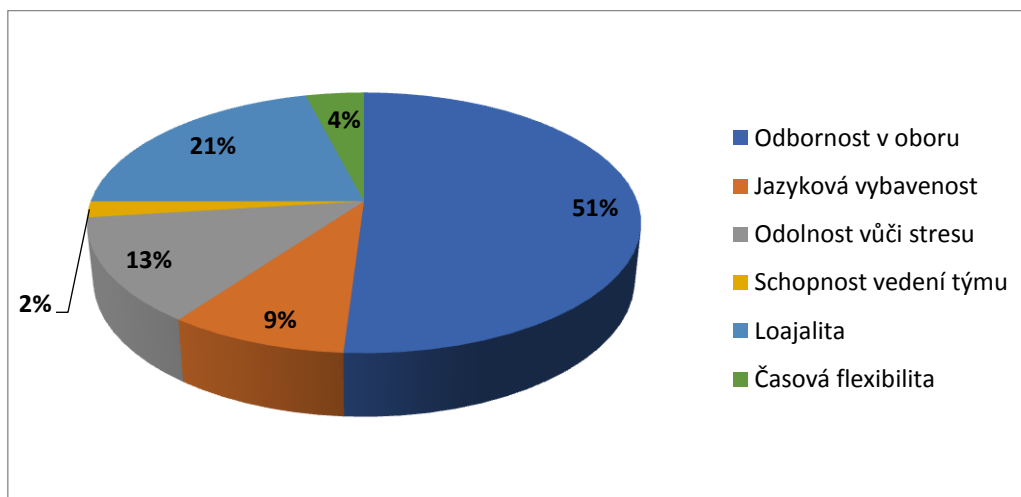
Tabulka č. 18: Nabídka kapitálu v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Odbornost v oboru	35	51%
Jazykovou vybavenost	6	9%
Odolnost vůči stresu	9	13%
Schopnost vedení týmu	1	2%
Loajalitu	14	21%
Časovou flexibilitu	3	4%

Zdroj: Vlastní zpracování

Obyvatelé z Třeště jako svoji největší přednost zvolili svoji odbornost v rámci své profese a to 51%. Data získané v rámci této otázky potvrzují, že obec je průmyslové město a jejich zaměstnanci se považují jako odborníci ve svých oborech specializující se na danou výrobu či zpracování. Druhý nejpočetnější soubor lidí se vyjádřil k loajalitě a to procentuálně vyjádřeno 21%. Nejmenší část z respondentů uvedlo vedoucí schopnosti a to 2%.

Graf č. 17: Nabídka kapitálu v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7: Jaké jsou Vaše požadavky na trhu práce?

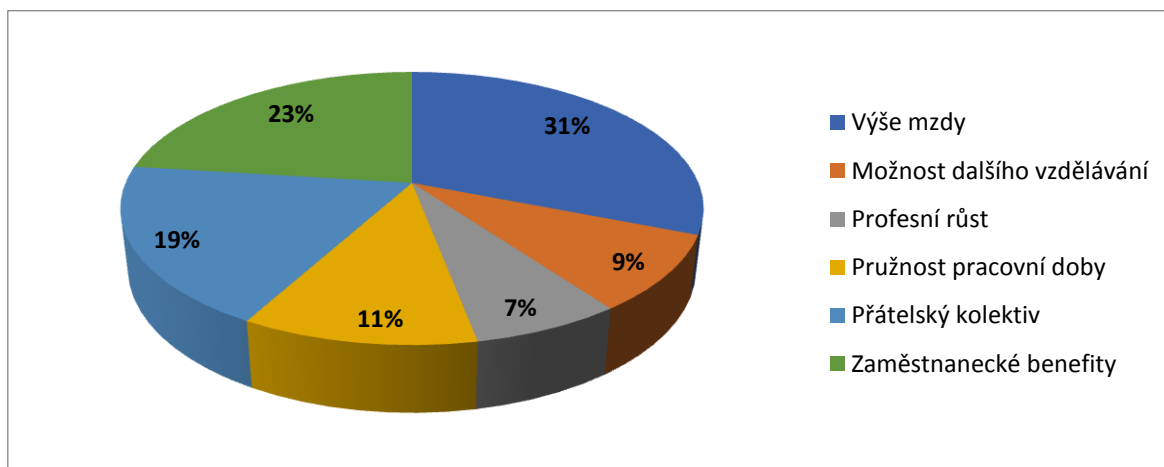
Telč

Tabulka č. 19: Požadavky na trhu práce v Telči

Odpoověď	Počet respondentů	Procento
Výše mzdy	31	31%
Možnost dalšího vzdělávání	9	9%
Profesní růst	7	7%
Pružnost pracovní doby	11	11%
Přátelský kolektiv	19	19%
Zaměstnanecké benefity (stravenky, poukázky,...)	23	23%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 18: Požadavky na trhu práce v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Největším požadavkem obyvatel na trhu práce v Telči je výše mzdy, konkrétně se k tomu vyslovalo 31% dotázaných. Druhou nejpočetnější skupinou byli respondenti, pro které jsou důležité především zaměstnanecké benefity jako jsou například stravovací poukázky či týden dovolené navíc. Celkem se k této volbě vyjádřilo 23% z nich. Třetí nejpočetnější požadavek byl přátelský kolektiv, kde ho celkem 19 % obyvatel považuje za důležité. Nejmenším požadavkem pro respondenty byl profesní růst a to celkem u 7%.

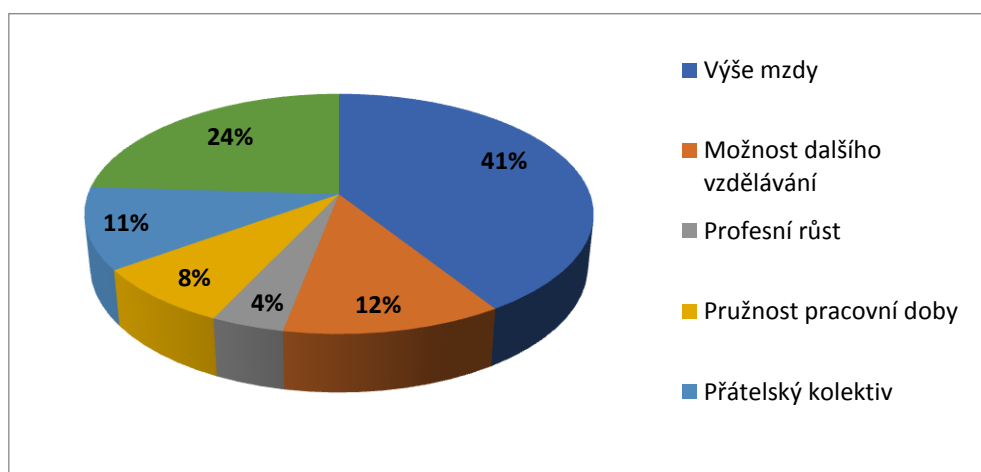
Třešť

Tabulka č. 20: Požadavky na trhu práce v Třešti

Odpoověď	Počet respondentů	Procento
Výše mzdy	41	41%
Možnost dalšího vzdělávání	12	12%
Profesní růst	4	4%
Pružnost pracovní doby	8	8%
Přátelský kolektiv	11	11%
Zaměstnanecké benefity (stravenky, poukázky,...)	24	24%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 19: Požadavky na trhu práce v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

Obdobně jako tomu bylo v rámci výsledku dotazníkového šetření v Telči, tak i u respondentů v Třešti je největším požadavkem výše mzdy a to konkrétně 41%, což je o 10% více než v Telči. Druhým největším požadavkem jsou benefity, kde tuto možnost v dotazníku označilo celkem 24% dotázaných. Nejmenšími požadavky jsou u uchazečů pružnost pracovní doby a profesní růst a to 8% a 4%.

Lze říci, že největším požadavkem v obou obcích je výše mzdy a široká nabídka benefitů. Zajímavá je však skutečnost, že pouze malý podíl obyvatel v Telči a Třešti chce pracovat na své kariéře.

Otázka č. 8: Pokud byste měl/a možnost výběru, jaký vzdělávací kurz byste navštívil/a?

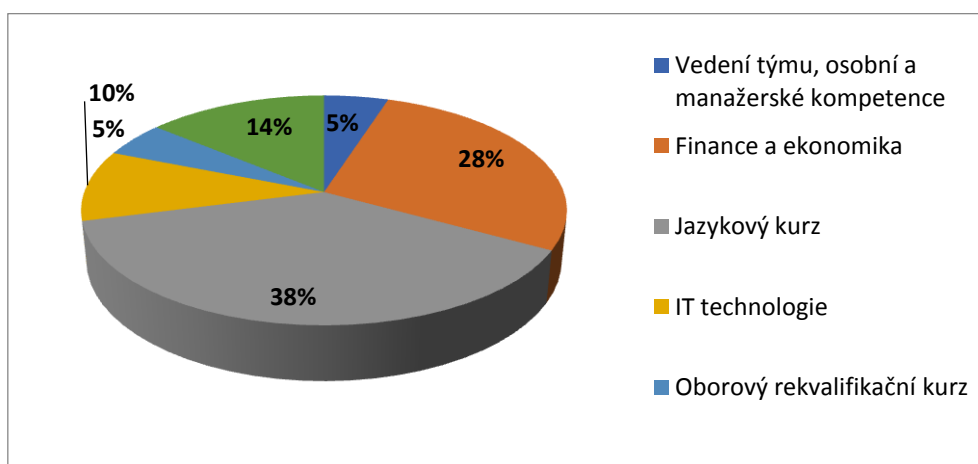
Největším zájem u obyvatel Telče je o jazykový kurz, na který by se přihlásilo dle obdržených dat celkem 38%. Druhá největší poptávka je po kurzu z oblastí financí a ekonomiky a to 28%. 14% respondentů by mělo zájem o kurz marketingu. Nejmenší zájem u obyvatel Telče by byl o kurz, který se zaměřuje na vedení týmu a zlepšování osobních a manažerských kompetencí a o oborový rekvalifikační kurz. Pro oba kurzy se vyslovilo shodně po 5% dotázaných.

Tabulka č. 21: Vzdělávací kurzy v Telči

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Vedení týmu, osobní a manažerské kompetence	5	5%
Finance a ekonomika	28	28%
Jazykový kurz	38	38%
IT technologie	10	10%
Oborový rekvalifikační kurz	5	5%
Marketing	14	14%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 20: Vzdělávací kurzy v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Třešť

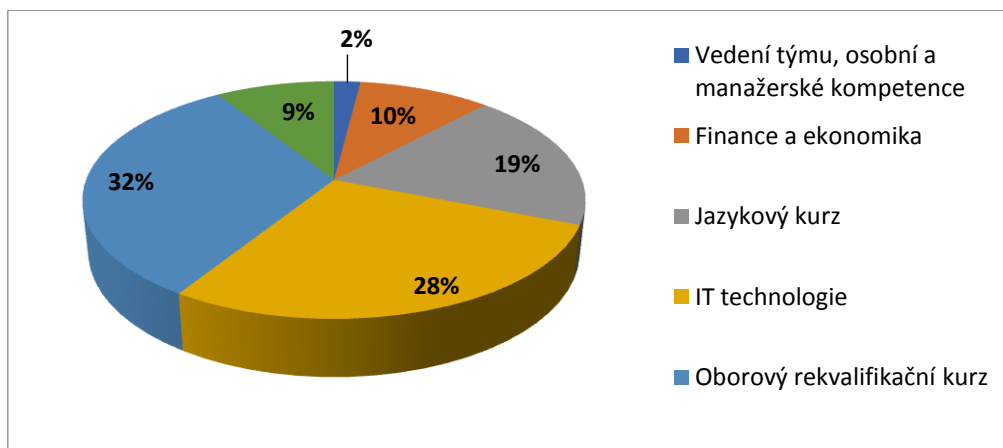
V Třešti by byla největší poptávka po oborových rekvalifikačních kurzech, pro které se vyslovilo celkem 32% respondentů. Druhým nejpočetněji obsazeným kurzem by se stal kurz o IT technologiích, který označilo celkem 28% z dotázaných. 19% respondentů by rádo zdokonalilo své schopnosti a dovednosti v rámci jazykového kurzu. Nejmenší poptávku u obyvatel Třeště by měl kurz, který se specializuje na osobní a manažerské kompetence a to pouhé 2%.

Tabulka č. 22: Vzdělávací kurzy v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Vedení týmu, osobní a manažerské kompetence	2	2%
Finance a ekonomika	10	10%
Jazykový kurz	19	19%
IT technologie	28	28%
Oborový rekvalifikační kurz	32	32%
Marketing	9	9%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 21: Vzdělávací kurzy v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9: Kolik vzdělávacích kurzů nebo přednášek jste absolvoval/a?

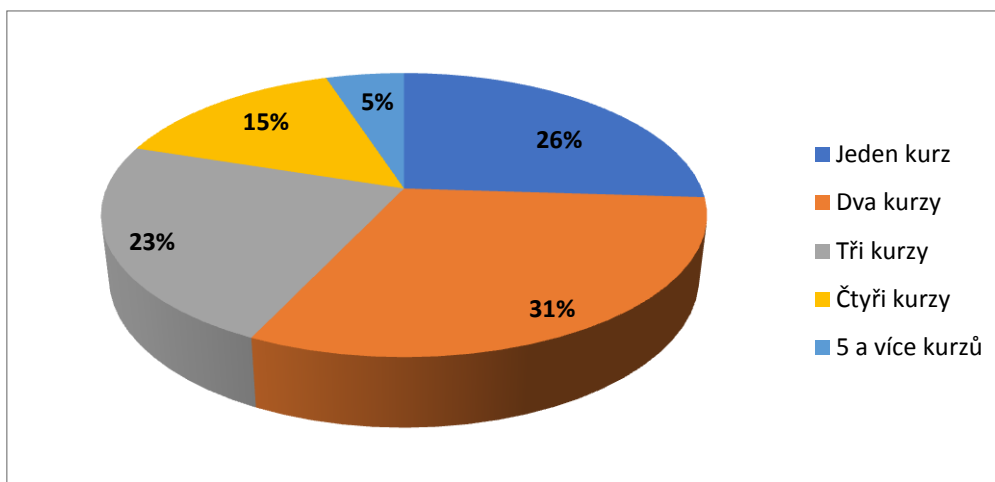
Telč

Tabulka č. 23: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Telči

Odpověď	Počet respondentů	Procento
jeden kurz	26	26%
dva kurzy	31	31%
tři kurzy	23	23%
čtyři kurzy	15	15%
pět a více kurzů	5	5%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 22: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Telči



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce obyvatel uvedlo, že absolvovalo dva kurzy a to 31%. Druhá největší skupina respondentů se vyjádřila, že se zúčastnila jednoho kurzu. Celkem se jednalo o 26% dotázaných obyvatel. Nejméně respondenti absolvovali pět a více kurzů, kde se vyslovilo celkem 5% dotázaných v rámci dotazníkového šetření.

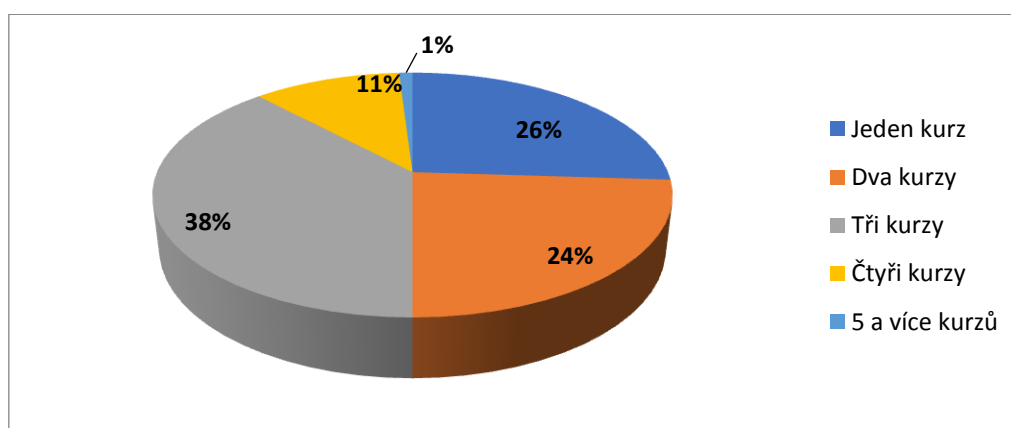
Třešť

Tabulka č. 24: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Třešti

Odpověď	Počet respondentů	Procento
jeden kurz	26	26%
dva kurzy	38	24%
tři kurzy	24	38%
čtyři kurzy	11	11%
pět a více kurzů	1	1%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 23: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Třešti



Zdroj: Vlastní zpracování

V Třešti nejvíce obyvatel uvedlo, že absolvovalo celkem tři vzdělávací kurzy a to 38%. 26% dotázaných uvedlo, že absolvovali jeden kurz. Pouze jeden respondent uvedl, že absolvoval pět a více kurzů.

Otázka č. 10: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání?

Telč

Dle dotazníkového šetření se vyjádřilo celkem 38% respondentů, kterým spíše pomohlo absolvování vzdělávacího kurzu, aby získali lepší zaměstnání. 24% dotázaných bylo názoru, že jim vzdělávací kurz k zisku lepší pracovní pozice spíše nepomohl. Pouze 4%

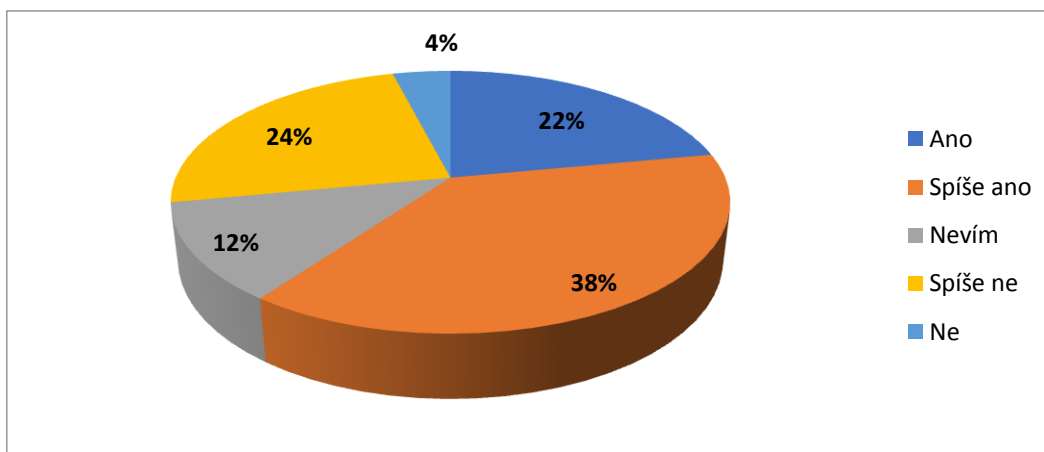
obyvatel v Telči uvedlo, že jim absolvování vzdělávacího kurzu či přednášky k lepší pracovní činnosti nikterak nepříspělo.

Tabulka č. 25: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Telč)

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Ano	22	22%
Spíše ano	38	38%
Nevím	12	12%
Spíše ne	24	24%
Ne	4	4%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 24: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Telč)



Zdroj: Vlastní zpracování

Třešť

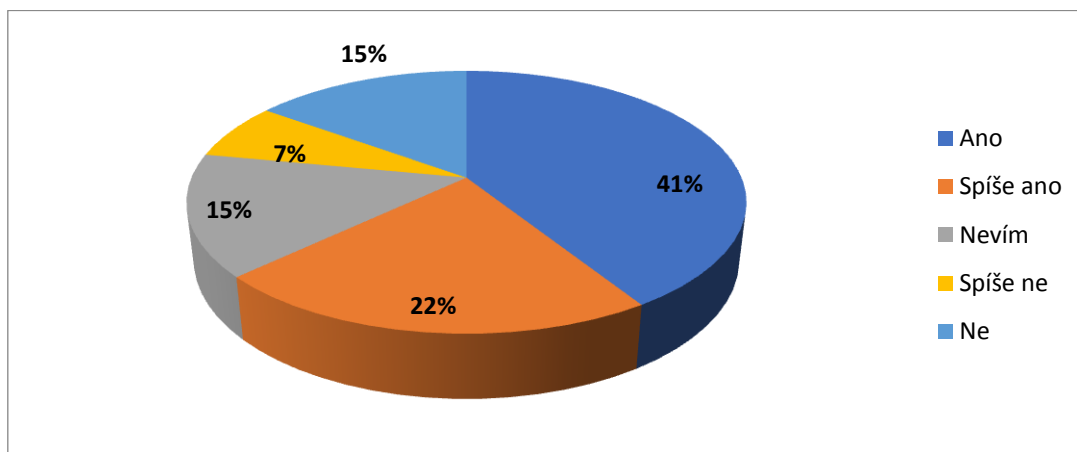
Celkem 41% respondentů se vyjádřilo, že jim vzdělávací kurz dopomohl k tomu, aby obdrželi lepší pracovní uplatnění. 22% dotázaných respondentů se vyjádřilo, že si nejsou zcela jistí, zda jim kurz pomohl k lepšímu zaměstnání. Pouze čtyři respondenti uvedli, že jim kurzy ani vzdělávací přednášky nepomohly k tomu, aby získali lepší zaměstnání.

Tabulka č. 26: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Třešť)

Odpověď	Počet respondentů	Procento
Ano	41	41%
Spíše ano	22	22%
Nevím	15	15%
Spíše ne	7	7%
Ne	15	15%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 25: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Třešť)



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3.1 Diskuze a zhodnocení praktické části

Dle dotazníkového šetření, které bylo provedeno ve městech Telči a Třešti, situovaných v Kraji Vysočina, bylo zjištěno několik odlišností. Obě města mají svou minulost, která má své dopady do přítomnosti. Telč, která je známá svými památkami a natočila se zde celá řada pohádek a filmů pro televizní účely, těží z cestovního ruchu. Oproti tomu Třešti je historicky dána nálepka průmyslového města, které se specializuje hlavně v oděvním a nábytkářském odvětví. Uvedené skutečnosti se projeví ve výsledcích dotazníkového šetření, kde byly patrné rozdíly.

První výrazný rozdíl byl ve vzdělanostní struktuře. V Telči převažuje obyvatelstvo, které dosáhlo středoškolské vzdělanostní úrovně. Oproti tomu v Třešti je nejvíce obyvatel, kteří se vyučili v učebním oboru. Důsledkem tohoto faktu je patrný rozdíl i v rámci pracovního zařazení. V Telči převažují obyvatelé pracující na administrativních pozicích, naopak tomu je v Třešti, kde se největší část respondentů věnuje manuální práci na dělnických pozicích. Další odlišnost lze spatřit v rámci nabídky kapitálu občanů v jednotlivých obcích. Zatímco v Telči převažuje nabídka jazykových dovedností, která je zapříčiněna cestovním ruchem, tak v Třešti nejvíce respondentů uvedlo odbornost v jejich oboru. Dotazníkové šetření ukázalo také shodu a to v rámci požadavků obyvatel na trhu práce. V obou městech bylo v dotaznících uvedeno, že největším požadavkem je výše mzdy. Domnívám se, že se jedná o celosvětový trend a ani v těchto městech nedošlo k výjimce. Závěr dotazníkového šetření se věnoval také vzdělávacím kurzům, kde bylo zjištěno, že obyvatelé v Telči mají největší zájem o zlepšení jazykové vybavenosti, kterou jistě zúročí nejenom v rámci cestovního ruchu, ale také v komunikaci s obchodními partnery sídlícími v Rakousku, které je nedaleko Telče či v diskuzích s turisty. V Třešti byla zjištěna největší poptávka po oborových rekvalifikačních kurzech. Tento výsledek může být zapříčiněn výskytem několika větších společností, kde neustále dochází k vývoji technologií a lidé mají tak snahu více se vzdělávat v rámci technologií a jiných IT zařízení, aby dosáhli lepšího pracovního uplatnění.

Na základě obdržovaných informací lze jasně říci, že výklady jednotlivých autorů o pojetí a teorii lidského kapitálu se potvrdily na základě dotazníkového šetření. Toto tvrzení lze deklarovat na teorii od Kameníčka (2003), který zmiňoval důležitost a vliv rodiny. Tato teorie se promítla i na respondentech v obou obcích, kde rodina a její zaměstnání, hrálo významnou roli při volbě výběru výše vzdělávacího stupně a profesního zaměření.

Respondenti byli rodinou vedeni k určitým pravidlům a návykům, které si osvojili. Někteří z nich již aplikují tyto znalosti a dovednosti na svých dětech. Projevila se také teorie Armstronga (2007), který zdůrazňuje vývoj investice do lidského kapitálu v rámci firemního prostředí. Respondenti, kteří pracují v průmyslové výrobě, se vyjádřili k tomu, že odbornost v jejich profesi je velice důležitá, jelikož technologie se neustále vyvíjejí. Tuto skutečnost si uvědomují i jejich zaměstnavatelé, kteří pro ně realizují odborná školení. Respondenti z města Třeště se v dotaznících vyjádřili, že největší zájem v rámci kurzů mají o oborové kurzy.

Dotazníkové šetření odhalilo výskyt odlišných postojů obyvatel, který jak již bylo uvedeno výše, sahá až do historie. Jedná se o dvě naprosto rozdílná města, kde obyvatelé mají odlišné představy a cíle nejenom v rámci svého kapitálu, ale také na trhu práce.

5 Závěr

V bakalářské práci jsem především zpracovával problematiku lidského kapitálu a jeho vliv na trhu práce. Charakterizoval jsem jeho pojetí a rozebral jeho další možné teorie. Dále jsem popsal dle jednotlivých autorů, jak lze provést měření a dělení. Nastínil jsem také možné řízení lidských zdrojů a jeho efektivnost. V rámci pojmu trhu práce jsem provedl charakteristiku a přiblížil jednotlivé ekonomické ukazatele a jejich vliv na pracovní trh. Závěrem teoretické části jsem se věnoval vzdělanostní struktuře a blíže přiblížil jednotlivé úrovně vzdělávání v České republice.

V rámci praktické části mé bakalářské práce jsem provedl porovnání lidského kapitálu na trhu práce ve dvou obcích v Kraji Vysočina. Na základě dotazníkové šetření, které jsem využil k tomu, abych získal potřebná data, jsem zjistil rozdíly v schopnostech a dovednostech obyvatel ve městech Telč a Třešt. Před zahájením šetření jsem se domníval, že výsledek lidského kapitálu bude v Třešti na mnohem nižší úrovni než v Telči z důvodu, že se jedná o průmyslové město. Z výsledku dotazníkového šetření však vyplynulo, že každé město má bohatství lidského kapitálu v jiné skupině, ve vzdělání či v odborné dovednosti. Lidé se tak v obou městech zaměřují na jiné oblasti, kde chtějí prohlubovat své znalosti a být specialisté ve své činnosti.

Mezi nejdůležitější aspekty lidského kapitálu je bezesporu vzdělání, díky kterému se společnost posouvá dopředu. Je na jednotlivci jakou cestu seberealizace si zvolí a jaké dosáhne úrovně vzdělávání. Pokud se stane specialistou ve svém oboru, firmy budou ochotni ocenit získané dovednosti v rámci mzdového ohodnocení, jelikož odborníků je nedostatek. Dalším důležitým aspektem jsou investice do vzdělávání pracovníků. Jak již bylo zmíněno, společnosti, aby byly úspěšné v podnikání, musí zaměstnávat kvalifikované zaměstnance, kterým díky investicím umožní různé způsoby realizace za účelem zkvalitnění jejich lidského kapitálu. Firmy budují ve svých komerčních prostorách relaxační zóny, kde mohou pracovníci odpočívat a čerpat energii, dávají zaměstnancům automobil k využívání k osobním účelům nebo jim vydávají různé volnočasové poukázky, které mohou využít i rodinný příslušníci.

Lidský kapitál je zcela nepochybně jeden z nejdůležitějších faktorů v rámci celé společnosti. Moderní firmy si jsou dobře vědomy, že pokud chtějí dosáhnout úspěchů, musí vynaložit dostatek investic, aby udržely krok s konkurencí. Bohatství firmy tkví hlavně

ve schopnostech, dovednostech a vlastnostech jejich zaměstnanců, o které je potřeba neustále pečovat a starat se o ně.

Dle mého názoru je nezbytné se danou problematikou nadále zabývat, jelikož je velice důležitá nejen pro osobní rozvoj jedinců, ale přináší pokroky v rámci společnosti. Je potřeba provádět různá šetření, prostřednictvím kterých získáme další znalosti a porovnání ohledně vývoje lidského kapitálu a jeho obrazu na trhu práce. Jelikož dotazníkové šetření v bakalářské práci bylo zpracováno na regionální úrovni, bylo by zajímavé provést další výzkum porovnání v jiných městech v různých krajích České republiky a provést porovnání jednotlivých diferenciací. Lidský kapitál je důležitý faktor, kterému je potřeba neustále věnovat pozornost.

Seznam použité literatury

1. ALEXY, Július. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Ekonóm, 2009. Ekonomická univerzita v Bratislave. ISBN 978-80-225-2728-6.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
3. CIKÁNOVÁ, Kristýna. *Lidský kapitál a role vzdělávání na trhu práce v ČR*. Jindřichův Hradec, 2014. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce Ing. Pavel Kaczor, Ph.D.
4. ČASTORÁL, Zdeněk. *Management lidského faktoru: management lidských zdrojů, management lidského kapitálu, personální management*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2013. ISBN 978-80-7452-038-9.
5. FILIPOVÁ, Lenka. *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2008. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-38-9.
6. *Human capital investment: an international comparison*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, c1998. ISBN 92-64-16067-1.
7. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
8. KADEŘÁBKOVÁ, B. (2005): Některé směry kritiky teorie lidského kapitálu. In: *Sborník z mezinárodní konference: Lidský kapitál a investice do vzdělání*, VŠFS Praha.
9. KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.
10. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
11. MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.
12. MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

13. NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery 2.*, přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
14. OLECKÁ, Ivana a Kateřina IVANOVÁ. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, 2010. ISBN 978-80-87240-33-5.
15. RIEVAJOVÁ, Eva a kolektiv. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. Ekonomická univerzita v Bratislave. ISBN 978-80-225-2878-8.
16. SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.
17. STRECKOVÁ, Yvonne. *Teorie lidských zdrojů ve vztahu k ekonomickým procesům: Rozšířená teze*. Ekonomicko-správní fakulta MU v Brně, 2004. Masarykova univerzita.
18. ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5
19. URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. Právo - edice pro právo a management. ISBN 978-80-905-247-4-3.
20. VALENCÍK, Radim. *Efektivnost investování do lidského kapitálu: průvodce materiály zpracovanými při řešení grantového projektu GA ČR 402/03/0128 ...* Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2005. Eupress. ISBN 80-86754-51-0.
21. VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1904-7.
22. VOMÁČKOVÁ, Helena a Miroslav BARTÁK. *Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2007. Acta Universitatis Purkynianae. ISBN 978-80-7044-955-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

1. AMADEO, Kimberly. *Unemployment, Its Causes, and Its Consequences: Causes of Unemployment* [online]. 28.3.2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://www.thebalance.com/what-is-unemployment-3306222>
2. Češi mají podle Světové banky čtrnáctý nejlepší lidský kapitál na světě. Řadí se po bok Britů a předběhli Švýcary. In: *Www.ceskaskola.cz* [online]. ALBATROS MEDIA, 2018, 28.10.2018 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z:

<http://www.ceskaskola.cz/2018/10/cesi-maji-podle-svetove-banky-ctrnacty.html>

3. HÜBELOVÁ, Dana. *Lidský kapitál jako jeden z klíčových rozvojových faktorů. In: 16. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků. (16th International Colloquium on Regional Sciences. Conference Proceedings.)* [online]. Masaryk University Press, 2013, s. 72-78 [cit. 2017-11-26]. DOI: 10.5817/CZ.MUNI.P210-6257-2013-8. ISBN 9788021062573. Dostupné z: http://is.muni.cz/do/econ/soubory/katedry/kres/4884317/41725568/09_2013.pdf
4. KLEŇHOVÁ, Michaela. *České školství očima OECD* [online]. 2016 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/01/ceske-skolstvi-ocima-oecd/>
5. NAVRÁTIL, David. Relationship between human capital and economic output. In: *Www.kurzy.cz* [online]. 29.10.2018 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/471483-z-pohledu-lidskeho-kapitalu-hci-jsme-14-na-svete-pred-usa/>
6. *Nezaměstnanost: Měření nezaměstnanosti* [online]. In: . 2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>
7. Telč: Hospodářství a doprava. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 10.4.2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Tel%C4%8D>
8. *Telč: Nezaměstnanost* [online]. In: . 2017 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=588024>
9. *Telč: Obyvatelstvo* [online]. In: . 2017 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=588024>
10. Telč: Školství, kultura a sport. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 10.4.2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Tel%C4%8D>
11. Třešť: Hospodářství a doprava. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 25.4.2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/T%C5%99e%C5%A1%C5%A5>
12. *Třešť: Nezaměstnanost* [online]. In: . 2017 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=588032>
13. *Třešť: Obyvatelstvo* [online]. In: . 2017 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=588032>
14. Třešť: Školství, kultura a sport. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 25.4.2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/T%C5%99e%C5%A1%C5%A5>

15. *VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVA: Schéma vzdělávacího systému ČR* [online]. In: . 2019 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>
16. *VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE* [online]. 2016 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://alavia.cz/vzdelavaci-system-v-ceske-republice/>
17. *VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE: Preprimární vzdělávání* [online]. 2016 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://alavia.cz/vzdelavaci-system-v-ceske-republice/>
18. *VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE: Primární vzdělávání* [online]. 2016 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://alavia.cz/vzdelavaci-system-v-ceske-republice/>
19. *VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE: Sekundární vzdělávání* [online]. 2016 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://alavia.cz/vzdelavaci-system-v-ceske-republice/>
20. *VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE: Terciární vzdělávání* [online]. 2016 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://alavia.cz/vzdelavaci-system-v-ceske-republice/>
21. WHALEN, Kelly. *The Interconnectedness of Human Capital Resources: Defining Human Capital* [online]. 2011 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: <http://www.degarmo.com/the-interconnectedness-of-human-capital-resources>
22. ZAKARIA, Sabarudin. *Transforming Human Resources into Human Capital* [online]. 2011 [cit. 2019-04-26]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/230874626_Transforming_Human_Resources_into_Human_Capital

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Složení a faktory působící na lidský kapitál	14
Obrázek č. 2: Schéma národního bohatství.....	15
Obrázek č. 3: Vztah pro měření nezaměstnanosti	34
Obrázek č. 4: Vzdělávací schéma České republiky v akademickém roce 2018/2019.....	39

Seznam grafů

Graf č. 1: Vztah mezi lidským kapitálem a ekonomickou produkcí.....	25
Graf č. 2: Křivka poptávky po práci.....	31
Graf č. 3: Křivka nabídky práce.....	32
Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce.....	33
Graf č. 5: Podíl mladších a starších dospělých s terciárním vzděláním, 2015	40
Graf č. 6: Pohlaví respondentů v Telči.....	52

Graf č. 7: Pohlaví respondentů v Třešti	52
Graf č. 8: Vzdělanostní struktura obyvatel v Telči	53
Graf č. 9: Vzdělanostní struktura obyvatel v Třešti	54
Graf č. 10: Sociální postavení v Telči	55
Graf č. 11: Sociální postavení v Třešti.....	56
Graf č. 12: Pracovní zařazení v Telči	57
Graf č. 13: Pracovní zařazení v Třešti	58
Graf č. 14: Nabídka kapitálu v Telči	59
Graf č. 15: Nabídka kapitálu v Třešti	60
Graf č. 16: Nabídka kapitálu v Telči	61
Graf č. 17: Nabídka kapitálu v Třešti	62
Graf č. 18: Požadavky na trhu práce v Telči.....	63
Graf č. 19: Požadavky na trhu práce v Třešti.....	64
Graf č. 20: Vzdělávací kurzy v Telči.....	65
Graf č. 21: Vzdělávací kurzy v Třešti	66
Graf č. 22: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Telči.....	67
Graf č. 23: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Třešti	68
Graf č. 24: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Telč).....	69
Graf č. 25: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Třešť).....	70

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Obyvatelstvo v Telči, 2017	47
Tabulka č. 2: Přírůstek obyvatelstva v Telči, 2017.....	48
Tabulka č. 3: Nezaměstnanost v Telči, 2017.....	48
Tabulka č. 4: Obyvatelstvo v Třešti, 2017.....	49
Tabulka č. 5: Přírůstek obyvatelstva v Třešti, 2017	50
Tabulka č. 6: Nezaměstnanost v Třešti, 2017.....	50
Tabulka č. 7: Pohlaví respondentů v Telči	51
Tabulka č. 8: Pohlaví respondentů v Třešti.....	52
Tabulka č. 9: Vzdělanostní struktura obyvatel v Telči	53
Tabulka č. 10: Vzdělanostní struktura obyvatel v Třešti	54
Tabulka č. 11: Sociální postavení v Telči.....	55
Tabulka č. 12: Sociální postavení v Třešti	56
Tabulka č. 13: Pracovní zařazení v Telči	57
Tabulka č. 14: Pracovní zařazení v Třešti.....	58
Tabulka č. 15: Nabídka kapitálu v Telči	59
Tabulka č. 16: Nabídka kapitálu v Třešti.....	60
Tabulka č. 17: Nabídka kapitálu v Telči	61
Tabulka č. 18: Nabídka kapitálu v Třešti.....	62
Tabulka č. 19: Požadavky na trhu práce v Telči.....	63
Tabulka č. 20: Požadavky na trhu práce v Třešti	64

Tabulka č. 21: Vzdělávací kurzy v Telči	65
Tabulka č. 22: Vzdělávací kurzy v Třešti	66
Tabulka č. 23: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Telči	67
Tabulka č. 24: Počet absolvovaných kurzů u respondentů v Třešti	68
Tabulka č. 25: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Telč).....	69
Tabulka č. 26: Pomohlo Vám absolvování vzdělávacího kurzu či odborné přednášky k zisku lepšího zaměstnání? (Třešť).....	70

