

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Bakalářská práce**

**Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě  
a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém  
sektoru (srovnávací studie)**

**Plachá Edita**

© 2009 ČZU v Praze

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.4.2009

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní ing. Varvažovské za odborné vedení a konzultace při vypracovávání bakalářské práce.

Zároveň děkuji zaměstnancům Finančního úřadu v Benešově, Městského úřadu v Benešově, Dobrovolným hasičům Benešov, Občanskému sdružení TŘI a Občanskému sdružení Ochrana fauny ČR za poskytnuté informace a ochotu při spolupráci.

# **Celoživotní vzdělávání pracovníků ve veřejné správě a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)**

---

## **Lifelong learning of employees in public administration and meaning lifelong learning in non- profit organizations (comparative study)**

### **Souhrn**

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku celoživotního vzdělávání. A to formou srovnávací studie dvou odlišných souborů: veřejné správy a neziskového sektoru. Lidský kapitál je pro organizaci velice důležitý, proto je nutné jej vzdělávat, aby byl ještě větším přínosem.

K zpracování práce jsem využila několika rozhovorů s pracovníky veřejného i neziskového sektoru. Zaměřila jsem se na Benešov a okolí. Z veřejné správy jsem vybrala Finanční úřad Benešov, Městský úřad Benešov a Okresní ředitelství policie České republiky. Z neziskového sektoru to jsou Dobrovolní hasiči Benešov, Občanské sdružení TŘI a Občanské sdružení Ochrana fauny ČR.

Protože jsem chtěla znát názor veřejnosti na tuto problematiku, provedla jsem anketní šetření. Kde jsem oslovila 100 respondentů. Hlavními body ankety byly: četnost vzdělávání veřejné správy a důležitost vzdělávání neziskového sektoru.

### **Summary**

Bachelor work is aimed at the problematic of lifelong learning. It is form of comparative study of two different companies: public administration and non-profit organizations. Human capital is very important for organization, it is necessary learning him to bigger benefit of this capital.

I do some interwiev with employees of public administration and non-profit organization for elaboration this work. I locate to Benešov city and his surroundings. I choose Tax office, Municipal office and Police of Czech Republic from public

administration. And volunteer firemen, civil association TŘI and Guardianship of fauna of Czech Republic.

I want to know the view of public to this problematic so I do questionnaire. I tell 100 respondents. Main articles are: frequency of learning of public administration and importance of learning non-profit organizations.

**Klíčová slova:** celoživotní vzdělávání, lidský kapitál, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání, veřejná správa, státní správa, samospráva, neziskové organizace, efektivita vzdělávání.

**Keywords:** lifelong learning, human capital, planning learning, realisation learning, public administration, state administration, self-government, non-profit organizations, effective learning.

## **OBSAH**

<b>SOUHRN.....</b>	<b>1</b>
<b>1 ÚVOD.....</b>	<b>5</b>
<b>2 CÍL PRÁCE A METODIKA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 METODIKA.....</b>	<b>6</b>
2.1.1 Hypotézy .....	6
<b>3 PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>7</b>
3.1.1 Investice do lidského kapitálu .....	8
3.1.2 Kompetence .....	10
3.1.3 Výchova a vzdělávání .....	11
3.1.4 Charakteristiky podnikového vzdělávání .....	12
3.1.5 Identifikace a analýza potřeb vzdělávání .....	14
3.1.6 Plánování vzdělávání .....	15
3.1.7 Realizace vzdělávání .....	16
<b>3.2 NEZISKOVÉ ORGANIZACE .....</b>	<b>17</b>
3.2.1 Charakteristika neziskového sektoru.....	18
3.2.2 Pojem nezisková organizace .....	19
3.2.3 Členění národního hospodářství.....	20
3.2.4 Význam a potřeba existence neziskových organizací .....	22
<b>3.3 VEŘEJNÁ SPRÁVA .....</b>	<b>24</b>
3.3.1 Veřejná správa zahrnuje.....	24
3.3.2 Funkce veřejné správy.....	25
3.3.3 Státní správa.....	25
3.3.4 Samospráva .....	25
3.3.4.1 Územní samospráva.....	26
3.3.4.2 Zájmová samospráva .....	26
3.3.5 Vzdělávání ve veřejné správě.....	26
<b>4 VLASTNÍ VÝSLEDKY PRÁCE .....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>28</b>
4.1.1 Finanční úřad v Benešově .....	28
4.1.2 Městský úřad v Benešově.....	31
4.1.3 Policie České republiky – Okresní ředitelství Benešov.....	33
4.1.4 Dobrovolní hasiči Benešov .....	39
4.1.5 Občanské sdružení TŘI .....	40
4.1.6 Občanské sdružení Ochrana fauny České republiky .....	42
4.1.7 SROVNÁNÍ VEŘEJNÉ SPRÁVY A NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ .....	44

<b>4.2</b>	<b>KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>45</b>
4.2.1	Charakteristika souboru .....	45
4.2.2	Vlastní anketa.....	46
<b>4.3</b>	<b>SHRUTNÍ KVALITATIVNÍHO A KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>48</b>
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>52</b>

## 1 ÚVOD

Celoživotní vzdělávání je velice důležité pro další rozvoj pracovníků, jejich pracovní postup i vlastní uspokojení. Velká pozornost musí být věnována pracovníkům poté, kdy vstoupí do organizace. Je třeba jim poskytnout zkušenosti, výcvik a školení, které je připraví na měnící se pracovní role v budoucnosti.

Jestliže nejsou pracovníci řádným způsobem vzděláváni nebo jestli mají dojem, že jsou na ně kladeny požadavky, které nelze plnit bez odpovídajícího vzdělání a výcviku, může to zvýšit rezignaci a mobilitu pracovníků. Což například u neziskového sektoru není ideální, protože dobrý pracovník neziskové organizace je jejím srdcem.

Vzdělávání pomáhá lidem získat nové zkušenosti a schopnosti tak, aby mohli lépe využívat svých dovedností, přijímat větší odpovědnost, plnit více úkolů a vydělávat pomocí systémů odměňování založených na kvalifikaci a schopnostech více peněz.

U veřejné správy jsou postupy při vzdělávání pracovníků zakotveny v zákoně č. 312/2002 Sb. Mají proto povinnost své pracovníky průběžně vzdělávat. Hlavně z důvodů stále se měnících zákonů týkajících se jejich práce.

U neziskových organizací je na zřizovateli, zda nechá své pracovníky vzdělávat. Musí si určit, zda je vzdělávání pro chod organizace důležité a efektivní. Zaměřila jsem se na tři konkrétní organizace a jejich vzdělávací systém.



## 2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Bakalářská práce se zabývá srovnáním celoživotního vzdělání veřejné správy a neziskového sektoru. V rámci této práce byli zaměstnanci Finančního úřadu v Benešově, Policie České republiky v Benešově, Městského úřadu Benešov a neziskových organizací ochotni poskytnout relevantní informace k vypracování části bakalářské práce.

Cílem bakalářské práce je charakterizovat současný stav vzdělávacího procesu veřejné správy (v tomto případě Finanční úřad, Policie ČR a Městského úřadu) a neziskových organizací. A to na základě subjektivních názorů jednotlivých zaměstnanců i dostupných materiálů (zákony). Dále jsem se zaměřila na povědomí veřejnosti ohledně vzdělávání ve veřejné správě a neziskovém sektoru.

### 2.1 METODIKA

Pro získání informací o vzdělávacím systému byly provedeny rozhovory s pracovníky finančního úřadu, policie, městského úřadu a neziskových organizací. Tyto rozhovory probíhali v místě jejich pracoviště.

Ke zjištění znalosti veřejnosti byly rozdány stručné ankety. Výsledek tohoto šetření by měl ukázat, zda je veřejnost informována o školících systémech veřejné správy, a jaké má představy o vzdělávání neziskového sektoru.

#### 2.1.1 Hypotézy

Statistická hypotéza je předpoklad o několika parametrech nebo tvaru rozdělení zkoumaného znaku. Předpoklad, který je vysloven o charakteristice nebo tvaru rozdělení se nazývá nulová hypotéza.

##### **Nulové hypotézy:**

**H<sub>01</sub>:** Občané (alespoň 75%) nejsou informováni o školícím systému veřejné správy.

**H<sub>02</sub>:** Občané si myslí, že školení veřejné správy není důležité.

**H<sub>03</sub>:** Respondenti si myslí, že neziskové organizace se neškolí.

**H<sub>04</sub>:** Veřejnost by neškolila pracovníky neziskového sektoru.

### 3 PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

#### 3.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Lidé představují nejcennější zdroj každého organizace. Bez lidského kapitálu by jakékoli technické vymoženosti a řešení zůstaly nevyužité nebo by vůbec nevznikly.

V sedmdesátých letech 20. století došlo v důsledku několikanásobného zvýšení cen ropy a surovin k celosvětové recesi. V následujících obdobích začaly podniky věnovat více pozornosti nejen získávání, zkvalitňování a rozvoji techniky a technologií, tedy fyzického kapitálu, ale začaly se orientovat rovněž na rozvoj lidského potenciálu svých zaměstnanců.

Lidský kapitál můžeme charakterizovat jako souhrn vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace a energie, jimiž lidé disponují a které v průběhu určitého období mohou být využívány k výrobě produktů. Vlastnictví lidského kapitálu představuje výrobní faktor dodávající podniku specifický charakter. Právě lidé tvoří ten prvek podniku, který je schopen se učit, inovovat, podněcovat a realizovat změny i kreativně myslet. Toto je zároveň nevyhnutelným předpokladem dlouhodobého úspěšného působení podniku na trhu.<sup>1</sup>

Lidský kapitál považujeme za jeden z podnikových vstupů a zároveň za hlavní součást tržní hodnoty podniku, je třeba klást důraz na měření hodnoty lidského kapitálu. Měření může poskytnout východisko pro tvorbu strategie rozvoje lidských zdrojů a následné monitorování a hodnocení efektivity personální práce. Existuje mnoho přístupů k měření hodnoty lidského kapitálu, avšak až doposud nebyla v této oblasti přijata jednotná metodika. Východiskem při zavádění systému měření lidského kapitálu je vědomí, že lidé a jejich rozvoj nepředstavují pro podnik náklady, ale investice do budoucnosti. Bez měření lidského kapitálu si však podniky nemusejí dostatečně uvědomovat svůj potenciál ani fakt, zda do rozvoje svých zaměstnanců investovaly efektivně či nikoli. Problémem často bývá kvantifikace vědomostí, schopností, dovedností, apod.

---

<sup>1</sup> VODÁK, Josef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7. str. 24

Měřit hodnotu lidského kapitálu je možné například prostřednictvím sledování ukazatelů fluktuace, stabilizace zaměstnanců, výdajů na vzdělání, respektive jejich procentuálního podílu na objemu vyplacených mezd, spokojenosti zaměstnanců, nákladů na získávání a zpracování nových zaměstnanců, přidané hodnoty na jednoho pracovníka, produktivity, absence a úrazovosti.

### **3.1.1 Investice do lidského kapitálu**

Podstatou tvorby, respektive zvyšování hodnoty lidského kapitálu je vynakládání peněžních i nepeněžních prostředků v současnosti s cílem dosažení peněžních či nepeněžních výnosů v budoucnosti, nikoli však uspokojení současných potřeb. Při vynakládání prostředků na tvorbu lidského kapitálu jde o investici, ne o spotřebu. Všechny náklady související s rozšiřováním rozsahu, zvýšení efektivity a s prodloužením fungování tohoto kapitálu jsou považovány za investice do lidského kapitálu, kterou mohou být jednorázové, případně mohou být realizovány jako dlouhotrvající aktivity, jejich výsledek se však vždy projevuje až v delším časovém období. Lidský kapitál je zdrojem příjmu a představuje tak zásobu bohatství ekonomiky. Investice do lidského kapitálu se od sebe liší ve třech základních aspektech:

- formami, které představují například školní (formální) vzdělávání, výcvik na pracovišti, zdravotní péče apod.
- účinky na výši příjmů a spotřebu
- výši investovaných částek, mírou výnosů, a především intenzitou vnímání vazby mezi investicemi a výnosy<sup>2</sup>

Investice do svého lidského potenciálu zdokonalují dovednosti a vědomosti, zkvalitňují lidské zdroje a následně zvyšují psychické a peněžní příjmy. Stav a tvorbu lidského kapitálu ovlivňují dědičné dispozice a rovněž rodinné prostředí (rodinné zvyky a tradice), sociální zázemí (finanční zajištění) a prostředí (škola, přátelé, příbuzní...). Při investicích do lidského kapitálu mají svůj význam i schopnosti jednotlivců. Lidé schopnější získávají v porovnání s méně schopnými obvykle více vzdělání a zaškolení.

---

<sup>2</sup> VODÁK, Josef, KUCHARČÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7. str.26

Investování do lidského kapitálu jakožto výrobního vstupu může podnik realizovat různými formami. Může se orientovat na:

- **zlepšování zdravotního stavu zaměstnanců**, což zahrnuje organizování rekondičních a lázeňských pobytů, zajišťování pravidelných komplexních zdravotních prohlídek...
- **zlepšování pracovních podmínek**, kdy podniky zajišťují stále modernější a účinnější ochranné pracovní pomůcky, čímž předcházejí vzniku pracovních úrazů a poškození zdraví svých zaměstnanců.
- **zkvalitňování a zvyšování pracovních schopností, dovedností a vědomostí**, změna postojů, realizované prostřednictvím systému 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, dovedností, ke změně postojů a chování jednotlivců a ke zvyšování jejich kvalifikace.<sup>3</sup>

V souvislosti s analýzou investic do lidského kapitálu jsou v ekonomické teorii nejčastěji posuzovány investice do vzdělávání. Návratnost investic do kvalifikace je možné srovnávat s návratností investic do hmotného kapitálu.

Investice do vzdělávání vedou k vynakládání finančních prostředků, zároveň však přinášejí různý efekt.

Téma lidského kapitálu má velký význam v teorii lidských zdrojů, při zkoumání a analýze trhu práce, určování úrovně mezd a při analýze faktorů ovlivňujících tempo ekonomického růstu a hospodářský blahobyt země. V současném období, charakteristickém rychlým a rozsáhlým zaváděním technických a technologických inovací, je za nejdůležitější faktor technického pokroku, růstu produktivity výrobních faktorů, zvyšování hodnoty lidského kapitálu i celkového ekonomického růstu pokládáno vzdělání přispívající k růstu vědomostí, dovedností a postojů. Nově získané poznatky je nutné inovativně a tvořivě adaptovat na současné potřeby a možnosti

---

<sup>3</sup> VODÁK, Josef, KUCHARČÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7. str.27

konkrétních organizací a celé ekonomiky. Vzdělání je pokládáno za významný a účinný zdroj akcelerace růstu ekonomik i jednotlivých organizací.

## PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Pro organizace je důležité, aby s vyspělými technologiemi pracovali lidé technicky, vědomostně, ale i fyzicky (zdravotně) zdatní, schopní pružně reagovat na uvedené změny, lidé tvořiví, schopní realizovat inovace. V současnosti hledají podniky optimální způsoby organizace práce, přispívající k jejich efektivnějšímu fungování. Zde je nezbytná schopnost týmové práce, vhodného vedení a pozitivní motivace podřízených a rovněž schopnost úspěšné komunikace spolupráce se zákazníky. Uvedené skutečnosti vytvářejí na podniky tlak, aby pochopily, že nezbytná je rovněž investice do lidského kapitálu jejich zaměstnanců a rozvíjení jejich kompetencí.<sup>4</sup>

### 3.1.2 Kompetence

Kompetenci je možno zjednodušeně chápat jako schopnost určitým způsobem se chovat, projevuje se tedy jistým chováním člověka. Chování jako takové je výsledkem složitých interních procesů. Chování konkrétního člověka v konkrétní situaci je výsledkem dynamiky jeho osobnosti, skládající se z více prvků. Některé části tvoří relativně stabilní charakteristiky člověka, jako jsou postoje, hodnoty a motivy. Jiné zase obsahují způsobilosti, vědomosti a dovednosti. Pozorované chování je výsledkem součinnosti těchto a mnoha jiných faktorů. Znamená to, že kompetence je poměrně komplikovaný pojem a mezi odborníky nepanuje vždycky jednota v tom, co do ní patří a co ne.

Hovoříme-li o kompetenci pracovníka, je třeba si uvědomit, že jde o přístup, o chování vedoucí k očekávanému výsledku. Kompetence představuje soubor chování pracovníka, který musí použít, aby úspěšně zvládl úkoly své pracovní pozice. Kompetentní zaměstnanec dobře (na požadované úrovni) splní dané úkoly. To znamená, že zaměstnanec musí splňovat **tři základní předpoklady**:

---

<sup>4</sup> VODÁK, Josef, KUCHARŤÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.. str.54

- je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi a dovednostmi, které k takovému chování potřebuje.
- je k takovému chování motivován, spatřuje v něm tedy hodnotu a je ochoten vynaložit tímto směrem potřebnou energii
- má možnost v daném prostředí podniku toto chování použít

První předpoklad se týká dovedností a vědomostí, které je možno poměrně lehce rozvíjet, druhý předpoklad se rozvíjí už hůře, neboť jde o motivy, postoje, hodnoty, přesvědčení a životní filozofii. Třetí předpoklad ovlivňuje předcházející tým, že jim více či méně umožňuje se uplatnit.

### 3.1.3 Výchova a vzdělávání

K rozvoji potřebných schopností zaměstnanců v organizaci přispívají výchova a vzdělávání. Proces výchovy a proces vzdělávání spolu úzce souvisejí a navzájem se významně ovlivňují. Výchovu chápeme jako proces vytváření osobnosti člověka. Vzdělávání představuje formu dotváření a rozvoje osobnosti. V nejširším slova smyslu je třeba ho chápat jako prvotní, rozšiřující, doplňující a inovační vzdělání, jde o proces získávání a osvojování vědomostí z různých oblastí lidského poznání.

**Výchovou** (pro potřeby výkladu podstaty podnikového vzdělávání) se rozumí proces tvorby vzdělávacích návyků a schopností transformovat získané poznatky (vzdělání) do požadované normy chování, resp. schopností odevzdávat či využívat získané poznatky při realizaci záměrů a cílů, ať už vlastních nebo podnikových. Proces výchovy a vzdělávání je možno chápat jako spojení těchto atributů:

KDO? – subjekt vzdělávání.

JAK? – forma vzdělávání

CO? – obsah vzdělávání a výchovy

PROČ? – motivace ke vzdělávání

KDY? – časová dimenze procesu vzdělávání<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> VODÁK, Josef, KUCHARŤÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.. str.60

Konkretizace těchto atributů je daná aktuálními tržními, podnikovými a celospolečenskými podmínkami.

Výchova a vzdělávání je prostředek sladění měnících se nároků na pracovní činnosti, kvalifikaci a chování zaměstnanců s cílem efektivně dosáhnout cílů vytýčených strategií podniku. Současně jde o prostředek k dosažení vyššího stupně uspokojení pracovníků při výkonu jejich činností (schopnosti, dosahování výkonu, funkční postup).

Nezbytnost vzdělávání je dána především rychlými změnami na trzích způsobenými globalizačními tlaky a s tím souvisejícím vznikem nových oblastí podnikání (vyžadujících nové vědomosti a dovednosti personálu), rozvojem nových technologií a nových pracovních činností.

Někteří lidé a podniky vcelku nejsou přesvědčeni o tom, že se vyplatí vzdělávat lidi a že investice do rozvoje lidí mohou přinášet přímé výhody podniku a dosahování jeho cílů.

Vzdělávání není a ani nemůže být vždy odpovědí na všechny problémy a výzvy existující v podniku. Nedostatek výkonnosti ještě neznámá, že vyvstává potřeba vzdělávání. Ta může být vyvolána mnoha jinými faktory. Chyby ve výkonnosti často vyhlížejí jako mezery v dovednostech, stejně to však mohou být i nedostatky způsobené: nevhodnými pracovními podmínkami, pomůckami, nevhodně navrženými pracovními metodami, nevhodným počtem zaměstnanců.<sup>6</sup>

Z toho vyplývá, že vzdělávání může být jedním, ne však jediným řešením těchto problémů, bránících organizacím v naplňování cílů. Pomocí analýzy potřeb jsou identifikovány aktuální mezery v dovednostech spolu s jinými faktory ovlivňujícím výkonnost pracovníků při dosahování požadovaných cílů.

#### **3.1.4 Charakteristiky podnikového vzdělávání**

Podnikové vzdělávání zaměstnanců se zaměřuje na formování pracovních schopností v širším smyslu slova, tedy včetně formování sociálních vlastností potřebných při vytváření zdravých mezilidských vztahů osob, které jsou v podniku

---

<sup>6</sup> VODÁK, Josef, KUCHARČÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.. str.62

v pracovním poměru. Podnikové vzdělávání se stává součástí personální činnosti, protože podnik tím, že organizuje a podporuje vzdělávání svých pracovníků, dává najevo, že si jich vysoce váží. Podporu rozvoje svých zaměstnanců přispívá ke zkvalitňování a zvyšování efektivity vnitřních procesů a k rozvoji podniku jako celku.

Vzdělávání realizované podniky tvoří významnou součást celoživotního vzdělávání, přičemž za celoživotní vzdělávání pokládáme spojení vzdělávání formálního (realizovaného v rámci školské soustavy), neformálního, realizovaného v průběhu zaměstnání, a informálního, resp. neinstitucionálního, které tvoří přirozenou součást každodenního života a vůbec nemusí být vnímáno jako vzdělávání.

Aby vzdělávání nebyl náhodné a nepravidelné, aby bylo efektivní, musí být systematické a vycházet z celkové strategie organizace. Vyžaduje to nezbytnou spolupráci více odborů či oddělení v podniku i spolupráci s interními a externími odborníky a vzdělávacími institucemi.

Systematické vzdělávání pracovníků přináší jak pro zaměstnance, tak pro podnik mnoho **výhod**, například:

- neustále podniku dodává odborně připravené pracovníky, bez jejich často náročného hledání na trhu práce.
- umožňuje průběžné formování pracovních schopností zaměstnanců podle specifických potřeb podniku.
- neustále zlepšuje kvalifikaci, znalosti a dovednosti i osobnost zaměstnanců.
- přispívá ke zlepšování pracovního výkonu, produktivity práce i kvality výrobků a služeb výrazněji nežli jiné způsoby vzdělávání.
- je jedním z nejefektivnějších způsobů hledání a nalézání vnitřních zdrojů k pokrytí potřeby zaměstnanců.
- průměrné náklady na jednoho pracovníka bývají nižší než při jiných způsobech vzdělávání.
- lépe dokáže předvídat důsledky ztráty pracovní doby související se vzděláváním a umožňuje tedy lepší eliminaci důsledků těchto ztrát za pomoci organizačních opatření.
- umožňuje neustále zdokonalování vzdělávacích procesů tím, že zkušenosti z předcházejícího vzdělávacího cyklu jsou zohledněny v cyklu následujícím.



- ulehčuje hledání cest vedoucích ke zlepšení pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců.
- umožňuje realizaci moderní koncepce řízení pracovní výkonnosti.
- zlepšuje vztah zaměstnanců k podniku a zvyšuje jejich motivaci.
- přispívá k urychlení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců a zvyšuje jejich šance na funkční a platový postup.
- přispívá ke zlepšování pracovních a mezilidských vztahů.<sup>7</sup>

Vzdělávání mohou realizovat interní odborníci nebo vlastní vzdělávací (školicí) centrum, případně externí instituce, ať už veřejné či podnikatelské subjekty. Podnikové vzdělávání není krátkodobou záležitostí, efektivně realizované vzdělávání představuje dlouhodobý proces, tvořený čtyřmi fázemi. Jsou to:

- identifikace potřeb a definování cílů vzdělávání
- plánování vzdělávání
- realizace vzdělávacího procesu
- hodnocení výsledků vzdělávání.

### **3.1.5 Identifikace a analýza potřeb vzdělávání**

Analýza potřeb vzdělávání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, výkonnosti jednotlivců, týmů, a porovnávání zjištěných údajů s požadovanou úrovní. Identifikace dává odpověď na takové otázky, jako:

Je výkonnost v předmětných dovednostech skutečně nezbytná?

Je zaměstnanec skutečně odměňován za ovládnutí těchto dovedností?

Podporuje ve skutečnosti management požadované chování?

Jaké další bariéry výkonnosti ještě existují?

---

<sup>7</sup> VODÁK, Josef, KUCHARČÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.. str.64

Výsledkem analýzy je zjištění mezer ve výkonnosti, které je třeba eliminovat, se zaměřením na takové, které je možné odstranit vzděláváním. Dalším výsledkem je pak návrh vhodného vzdělávacího programu.

Hlavním cílem vzdělávacích aktivit v podniku je zvýšení výkonnosti, a to jak jednotlivce tak i oddělení a celého podniku. Výkon je možno posoudit, je-li k dispozici určitá porovnávací úroveň – standard, tedy existují-li vzdělávací a výkonnostní standardy. **Vzdělávacím standardem** je schopnost, kterou pracovník získá v průběhu procesu podnikového vzdělávání. **Výkonnostní standard** poskytuje informace o tom, co zaměstnanec dokáže vykonat za normálních, tedy standardních pracovních podmínek.<sup>8</sup>

### **Sběr údajů**

Informace o podstatě činnosti pracovního místa a dosahované úrovni výkonnosti můžeme získat za pomoci různých **metod**, jakými jsou například strukturovaný rozhovor, skupinová diskuse, dotazník či participace a pozorování. Jde o jednoduché a snadno použitelné metody.

Po získání informací některou z uvedených metod jsou údaje analyzovány za účelem identifikace problémů ve výkonnosti a určení příčin zjištěných problémů. Jsou stanoveny priority v problémových oblastech a jsou určena vzdělávací a jiná opatření, která pomáhají problémy vyřešit. Na základě získaných skutečností je v souladu s podnikovou strategií a podnikovými cíli vypracován program vzdělávání.

### **3.1.6 Plánování vzdělávání**

Výstupem fáze identifikace potřeb vzdělávání je vypracovaný návrh vzdělávacího programu (plánu, projektu), což představuje proces přípravy učebních osnov a materiálů splňujících požadavky vzdělávání a rozvoje. Proces tvorby plánu se skládá z těchto **fází**:

**Přípravná fáze** zahrnuje specifikaci potřeb, analýzu účastníku a stanovení cílů vzdělávacího projektu. U dlouhodobých programů jsou stanovovány i dílčí cíle jednotlivých tématických oblastí. Cílem slouží jako měřítko a milníky dosahovaných

---

<sup>8</sup> VODÁK, Josef, KUCHARČÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.. str.75

výsledků. Důležité je jasně rozlišovat mezi záměry a cíli. Jednotlivé cíle můžeme dělit na cíle specifikace požadovaného výsledného chování, standardy, jichž je třeba dosáhnout, a na ty, které se týkají podmínek projektu.

**Realizační fáze** představuje vývoj a zpracování jednotlivých etap vzdělávacího projektu a vlastní realizaci ve formě úkolů a stanovení pořadí témat. Jde o určení způsobu, jímž bude vzdělávání probíhat. Na počátku této fáze jsou stanoveny vhodné techniky vzdělávání a rozvoje. Při volbě technik je třeba brát v úvahu lidský faktor z pohledu intelektuálních schopností a vzdělání a zároveň zařazení účastníků na různých úrovních řízení v podniku, včetně jejich motivace. Při volbě technik je třeba zohlednit počet účastníků, priority podniku, podmínky podniku při uvolňování zaměstnanců, možné obavy účastníků a potřeby vzájemné spolupráce mezi lektorem a účastníkem.

**Fáze zdokonalování** je částí procesu tvorby vzdělávacího plánu, v níž jde o průběžné hodnocení jednotlivých etap vzdělávacího programu vzhledem ke stanoveným cílům. Jsou hledány možnosti zlepšení celého procesu vzdělávání za využití vhodných technik a hodnotících modelů včetně vhodných přístupů objektivizace přínosů vzdělávacího projektu. Kromě hodnocení přínosů je ve fázi zdokonalování důležité rovněž prověřování informovanosti účastníků o akci, úrovně organizačního zajištění včetně ubytování a stravování, zajištění dopravy, ekonomické nákladovosti a vhodnosti vybraných lektorů. Této fáze by se měli zúčastnit organizátoři, lektoři, účastníci a manažeři, jejichž pracovníci absolvovali vzdělávání. Základním problémem je výběr vhodných metod hodnocení a stanovení kritérií.<sup>9</sup>

### 3.1.7 Realizace vzdělávání

Po ukončení plánovací fáze a všech přípravných prací je možné začít s realizací konkrétních vzdělávacích aktivit v souladu s plánem podnikového vzdělávání. Fáze realizace pozůstává z několika nezbytných **prvků**. Jsou to cíle, program, motivace, metody, účastníci a lektoři.

Efektivní vzdělávání musí vést k tomu, že se účastníci skutečně něco naučí. Učení je relativně trvalou změnou vědomostí, dovedností, názorů a postojů nebo pracovního chování. Uvedenému požadavku musí být přizpůsoben program konkrétní

---

<sup>9</sup> VODÁK, Josef, KUCHARŤÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7. str.80

vzdělávací akce, který obsahuje: časový harmonogram, obsah (témata), použité metody a pomůcky.

Když jsou stanoveny cíle, jichž chce podnik prostřednictvím systému vzdělávání dosáhnout, je třeba k jejich naplnění zvolit vhodnou metodu. K výběru nejvhodnější a neúčinnější metody neexistuje jednoznačný návod. Vhodná volba bude záviset na okolnostech vztahujících se k podniku, k jednotlivcům, k učebním cílům. Jedním z východisek je i zaběhnutý styl a kultura učení. Je vhodné měnit učební metody, může to být i součástí obecné kulturní změny, ale musí přitom být uvážěn dopad učebních metod na obsah. Stejně tak je velmi důležité brát ohled na individuální učební styl účastníků.

Metody vzdělávání jsou důležitým nástrojem zajišťujícím vzdělávací proces. Výběr a vhodné použití metody by měly odrážet individuální potřeby a požadavky podniku, měly by ale také reagovat na současné celosvětové trendy technického a ekonomického vývoje. Výběr vhodných metod je determinován různými **faktory**. Jsou to například počet a věk účastníka, jejich současná a požadovaná úroveň vědomostí, dovedností, motivace k učení, zastávání pozice. Významným faktorem jsou programové cíle, priority a druh podnikání, jímž se podnik zabývá. Důležitá je odborná úroveň a zkušenosti lektorů i prostorové možnosti realizace vzdělávacích programů.

### 3.2 NEZISKOVÉ ORGANIZACE

Nezisková organizace je pojem, který je obecně používán, aniž by byl definován nějakým platným právním předpisem v České republice. Dlouho se uvažovalo o zvláštním zákonu, který by specifikoval neziskovou organizaci, její předmět činnosti, jakým způsobem vzniká, hospodaří, popř. jak bude zdaněna. Zdá se, že se již opouští myšlenka řešit tuto oblast zvláštním zákonem, i když v minulosti se pracovalo na jeho znění.

V určité míře se o neziskových organizacích hromadně zmiňuje zákon o daních z příjmů, aniž by zde byl tento pojem výslovně uveden a blíže vysvětlen. Neziskové jsou organizace, které nebyly založeny nebo zřízeny za účelem podnikání, jak je konstatováno v zákoně o daních z příjmů. Jsou to organizace, o jejichž činnost je jiný

zájem ať už státu, společnosti nebo určité skupiny lidí. Jsou založeny za účelem provozování činnosti ve prospěch toho, kdo měl zájem na jejich zřízení. Je kladen větší důraz na důležitost výsledků hlavního poslání, přičemž výše příjmů z něj stojí obvykle až na druhém místě. Tyto organizace nemusí být vždy nutně neziskové, i když nejsou zřízeny proto, aby zisku dosahovaly. Mezi neziskové organizace jsou zařazeny i obce, vyšší územní samosprávné celky a státní fondy. U kterých převažuje charakter veřejné správy a služby.<sup>10</sup>

### 3.2.1 Charakteristika neziskového sektoru

Ekonomika každého hospodářsky vyspělého demokratického státu je tvořena velkým množstvím různě zaměřených a různě velikých ekonomických subjektů, které lze rozdělovat na různé skupiny podle různých hledisek. Podle způsobu *financování* je možné celé národní hospodářství členit na 2 základní a zcela odlišně fungující sektory, a to na sektor:

- ziskový /tržní/
- neziskový /netržní/.

Do neziskové skupiny organizací patřily zejména různé spolky (dnes označované jako tzv. *občanská sdružení a nadace*). Činnost těchto organizací má u nás, podobně jako v jiných vyspělých zemích, dlouholetou tradici, V letech 1918 až 1938 byla na území tehdejší Československé republiky bohatě rozvinutá *spolková* činnost, jejíž tradice zasahovaly do doby rakouské monarchie.

Dále je známá činnost různých *nadací* nejčastěji s dobročinným zaměřením. Podle literárních pramenů v roce 1931 bylo na území ČSR pouze v oblasti sociální péče registrováno přes 5 140 spolků a 1 450 ústavů a zařízení, které byly v majetku těchto spolků. V období německé okupace našich zemí /1939 - 1945/ došlo k výraznému omezení počtu a činnosti uvedených organizací /byly nahrazeny např. Kuratoriem pro výchovu mládeže, Národním souručenstvím aj./. V roce **1948** byla koncepce neziskového sektoru rozhodně opuštěna a byla nahrazována důsledně organizovanou, *centrálně direktivní* ekonomikou státu. Většina nevládních neziskových organizací

---

<sup>10</sup> RŮŽIČKOVÁ, Růžena. Neziskové organizace – vznik, účetnictví, daně.

ukončila činnost a ty, které zůstaly zachovány, byly začleněny do Národní fronty pod jednotné řízení.

V následujících letech se postupně vytratily zkušenosti týkající se chodu samostatných nevládních neziskových organizací a také se vytratilo společenské povědomí potřeby existence třetího sektoru, neboť to vyžadovalo dobrovolně věnovat volný čas a věnovat své vlastní peníze na solidární aktivity. V té době existovalo jen to, co organizoval stát a vše ostatní se pokládalo za nepotřebné a škodlivé. To vše přispívalo k posilování vědomí státního *paternalismu*. K výrazným změnám došlo po r. 1989.

### 3.2.2 Pojem nezisková organizace

Do této skupiny organizací patřily zejména různé spolky (dnes označované jako tzv. *občanská sdružení a nadace*). Činnost těchto organizací má u nás, podobně jako v jiných vyspělých zemích, dlouholetou tradici, V letech 1918 až 1938 byla na území tehdejší Československé republiky bohatě rozvinutá *spolková* činnost, jejíž tradice zasahovaly do doby rakouské monarchie.

Dále je známá činnost různých *nadací* nejčastěji s dobročinným zaměřením. Podle literárních pramenů v roce 1931 bylo na území ČSR pouze v oblasti sociální péče registrováno přes 5 140 spolků a 1 450 ústavů a zařízení, které byly v majetku těchto spolků. V období německé okupace našich zemí /1939 - 1945/ došlo k výraznému omezení počtu a činnosti uvedených organizací /byly nahrazeny např. Kuratoriem pro výchovu mládeže, Národním souručenstvím aj. V roce **1948** byla koncepce neziskového sektoru rozhodně opuštěna a byla nahrazována důsledně organizovanou, *centrálně direktivní* ekonomikou státu. Většina nevládních neziskových organizací ukončila činnost a ty, které zůstaly zachovány, byly začleněny do Národní fronty pod jednotné řízení.

V následujících letech se postupně vytratily zkušenosti týkající se chodu samostatných nevládních neziskových organizací a také se vytratilo společenské povědomí potřeby existence třetího sektoru, neboť to vyžadovalo dobrovolně věnovat volný čas a věnovat své vlastní peníze na solidární aktivity. V té době existovalo jen to, co organizoval stát a vše ostatní se pokládalo za nepotřebné a škodlivé. To vše

přispívalo k posilování vědomí státního *paternalismu*. K výrazným změnám došlo po r. 1989.

Mezi **typické představitele neziskových organizací** v podmínkách ČR patří:

- 1) organizační složky a příspěvkové organizace: jsou zřizovány ústředními úřady, kraji a obcemi. Jsou to např. krajské knihovny, galerie, školská zařízení, zdravotnická zařízení aj.,
- 2) organizace typu občanských sdružení: zájmové spolky, nevládní ekologické organizace, politické strany a hnutí, církevní a náboženské organizace,
- 3) soukromé instituce bez ziskové orientace: soukromé školy, soukromé nemocnice aj.,
- 4) instituce státní správy a samosprávy
- 5) nadace a nadační fond
- 6) organizace sociální péče a péče o mládež
- 7) družstva zřízená k neziskovým účelům aj.

*Právní postavení* neziskových organizací je v ČR upraveno zákonem č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, který byl původně do Parlamentu předložen pod názvem zákon „O neziskových organizacích“.

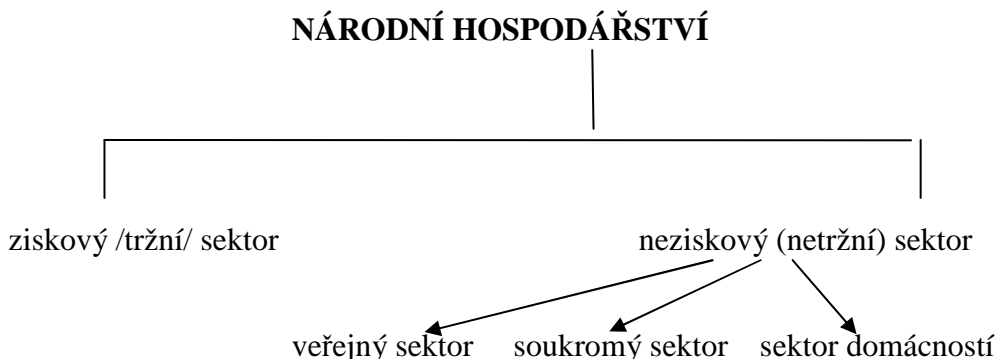
### 3.2.3 Členění národního hospodářství

Pro pochopení významu, postavení a fungování NO je důležité znát jejich místo v národním hospodářství jako celku. K tomu je nutné vhodným způsobem stratifikovat celou soustavu národního hospodářství. Národní hospodářství lze členit podle různých kritérií. Z ekonomického hlediska je nejvhodnější členit národní hospodářství podle způsobu *financování* příslušných ekonomických subjektů:

- sektor ziskový (tržní)
- sektor neziskový (netržní).

Celkový přehled o členění národního hospodářství podle způsobu financování je uveden na Obrázku 1.

**Obrázek 1 Členění národního hospodářství podle způsobu financování<sup>11</sup>**



*Neziskový veřejný sektor* – je financován z veřejných financí, je řízen a spravován veřejnou správou, rozhoduje se v ní veřejnou volbou a podléhá veřejné kontrole. Cílem je vždy poskytování veřejné služby.

*Neziskový soukromý sektor* – je financován ze soukromých financí (příspěvek z veřejných financí se nevyklučuje) osob, které se rozhodly vložit své finance do produkce či distribuce statků a služeb, aniž by očekávaly, že jim vklad přinese zisk.

*Neziskový sektor domácností* – v rámci národního hospodářství hraje roli svým začleněním do koloběhu finančních toků a vstupem na trh produktu, faktorů kapitálu. Tento sektor má význam pro formování občanské společnosti, jejíž kvalita je určující zpětně pro kvalitu tohoto sektoru (příklad: hlídání domu psem, kterého si soused pořídil primárně pro hlídání svého domu)

#### **Skupiny organizací, které působí v neziskovém veřejném sektoru**

- Organizační složky státu
- Samosprávné celky
- Příspěvkové organizace
- Státní fondy
- Subjekty podle zvláštního zákona – např. Česká televize, Český rozhlas

#### **Skupiny organizací, které působí v neziskovém soukromém sektoru**

- Nadace a nadační fondy

<sup>11</sup> REKTOŘÍK, Jaroslav. *Organizace neziskového sektoru*. Základy ekonomiky, teorie a řízení. 2. vyd. Praha : Ekopress, s.r.o., 2007. 187 s. ISBN 978-80-86929-25-5.



- Občanská sdružení včetně odborových organizací
- Politické strany a politická hnutí
- Registrované církve a náboženské společnosti
- Obecně prospěšné společnosti
- Veřejné vysoké školy

Výše uvedené organizace vykonávají různé činnosti:

*hlavní činnost* - činnost, která je posláním organizace a pro kterou byla zřízena.

Tato činnost je definována statutem či zřizovací listinou.

obecně prospěšná služba - jedná se o hlavní činnost obecně prospěšných společností, která může být prováděna bezúplatně i částečně za úplatu (např. provoz atletického stadionu, provoz plaveckého stadionu)

*doplňková činnost* - pojem platný pro obecně prospěšné společnosti. Jedná se o činnost, jež je provozována za účelem dosažení příjmu z majetku (lepším využitím majetku lze dosáhnout dalších příjmů – dříve označováno jako přidružená výroba)

*hospodářská činnost* - splňuje všechny znaky podnikání, která je ovšem provozována nevýdělečnou organizací. Na provozování hospodářské činnosti musí mít organizace živnostenský list nebo povolení podle zvláštních právních předpisů. Výjimkou jsou rozpočtové a příspěvkové organizace, které mohou hospodářskou činnost vykonávat bez toho, aniž by se vyžadovalo další oprávnění k provozu této činnosti, avšak mohou ji vykonávat pouze se svolením zřizovatele

### 3.2.4 Význam a potřeba existence neziskových organizací

Potřeba existence neziskových organizací vyplývá z inherentního omezení trhu a státu v oblasti poskytování služeb, které moderní společnost potřebuje. Trh má omezení nejčastěji v souvislosti s poskytováním veřejných statků a omezení, která vyplývají z poruch toku informací mezi výrobcem a spotřebitelem.

V moderní demokratické společnosti má každý občan určitá práva, jež souvisí se základními požadavky na **kvalitu** života. Jsou to zejména:

- právo na vzdělání a jeho dostupnost

- právo na dobré zdraví, s čímž souvisí všeobecná dostupnost zdravotnických služeb:
- právo na uspokojování standardních kulturních potřeb
- právo na odpovídající standard bydlení aj.

Ve *veřejném zájmu* je, aby tato práva mohla být realizována. Zvláště významné je poskytování tzv. sociálních služeb, kam se řadí zejména zdravotní služby, zajištění vzdělání a bydlení. Jejich poskytování je efektivní jak po jednotlivce, tak i pro společnost a je tedy zájem na tom, aby byly poskytnuty v požadovaném množství a optimální kvalitě. Je otázkou, kdo má uvedené druhy služeb má poskytovat.

Pokud je bude poskytovat soukromý tržní sektor, bude motivačním činitelem zisk a ceny příslušných služeb porostou a pro řadu sociálně slabších skupin se stanou i nedostupné. Z toho vyplývá, že je ve veřejném zájmu, aby produkce těchto služeb byla dotována z celospolečenských zdrojů.

Neziskové organizace tvoří nedílnou *součást všech* ekonomik vyspělých demokratických společností. Rozsah třetího sektoru je do značné míry měřítkem demokratické vyspělosti příslušné země, neboť převážná část neziskových organizací vzniká ze svobodného rozhodnutí jednoho nebo více občanů založit a provozovat příslušnou neziskovou organizaci a v rámci její činnosti se spokojit zpravidla s poměrně nízkými odměnami. Přínos neziskových organizací jako občanských organizací je zejména v tom, že:

- umožňují občanům přímo se podílet na řešení problémů, které se jich jakkoliv dotýkají,
- občané sami jsou účinným a ekonomicky efektivním nástrojem pro poskytování nejrůznějších potřebných služeb a činností,
- je dán občanům prostor pro vlastní iniciativu a svobodu rozhodování a občané se zároveň učí občanské odpovědnosti za věci veřejné, což je jeden ze základních prvků demokracie.

Soukromé obecně prospěšné společnosti tuto alternativu nabízejí a jsou schopny uspokojit poptávku po příslušných veřejných statcích, kterou nemůže nebo nechce poskytnout ani vláda ani okresní úřad či obec ze svého rozpočtu.

Význam obecně prospěšných společností lze vidět i v tom, že svojí existencí mohou působit na vytváření konkurenčních podmínek např. vůči rozpočtovým a příspěvkovým organizacím, které jsou zřizovány státem nebo obcemi. Veřejně prospěšné společnosti jako neziskové organizace se mohou na trhu ucházet o jejich tržby a o příslušné dotace z veřejných rozpočtů a případně i o dary od sponzorů.

Do budoucna se předpokládá rozšiřování množství neziskových organizací. Odpovídá to všeobecné tendenci ke snižování role státu na přímém zajišťování různých veřejných statků. Vývoj obsahu rozpočtových pravidel, která vymezují nakládání s prostředky státního rozpočtu a rozpočtu obcí směřuje rozšiřování spektra možných příjemců dotací a adresátů veřejných zakázek. V hospodářsky a demokraticky vyspělých zemích význam těchto organizací stále roste.

Z evropských zemí má významný neziskový sektor zvláště Velká Británie, Belgie, Holandsko a Německo. Relativně *menší* význam hrají neziskové organizace v Rakousku, ve Francii a ve Švýcarsku. Zvlášť velký rozsah neziskového sektoru je ve Spojených státech.

### 3.3 VEŘEJNÁ SPRÁVA

**Veřejnou správou** je poskytování správních činností souvisejících s poskytováním veřejných služeb a se správou na ústřední i místní úrovni. Veřejná správa bývají označovány též úřady. V centralistickém pojetí státu byl nositelem veřejné správy pouze stát. V současné době je však veřejná správa rozdělena na státní správu a samosprávu.

#### 3.3.1 **Veřejná správa zahrnuje**

- činnost (vydávání správních aktů)
- souhrn institucí, které tuto činnost přímo či zprostředkovaně vykonávají.

### 3.3.2 Funkce veřejné správy:

- - *normativní* zajišťuje tvorbu právních předpisů,
- *ochranná (bezpečnostní)* povinnost zajistit a organizovat vnitřní a vnější bezpečnost a pořádek státu,
- *ekonomicko-regulační* týká se usměrňování vývoje ekonomiky
- *plánovací* ovlivňuje pomocí rozpočtů, fiskální, pomocí veřejného dluhu a veřejných výdajů
- *hospodářsko-organizační* slouží k přerozdělování, tvorbě a použití bohatství, její význam je především ve veřejném sektoru.<sup>12</sup>

### 3.3.3 Státní správa:

Státní orgány vykonávají:

- ústřední orgány státní správy na ústřední úrovni s působností pro celý stát
- územní orgány státní správy s místní působností
- ostatní státní orgány (např. soudy, státní fondy apod.).

Výkonnou moc zajišťují ústřední úřady s působností pro celý stát. V čele některých ústředních úřadů stojí ministr, těmito úřady jsou ministerstva.

### 3.3.4 Samospráva

**Samospráva** je způsob řízení určitého celku, kdy daný subjekt o alespoň některých svých záležitostech rozhoduje sám autonomním způsobem, tedy „spravuje se sám“. Opakem samosprávy je výkon správy (rozhodování o určitých záležitostech) jiným, vnějším subjektem. Výhodou samosprávy je, že je blíže spravovanému subjektu než vnější a centrální řízení, a proto by měla být při zabezpečování lokálních či zájmově vymezených záležitostí efektivnější a levnější.

Samosprávu lze členit na:

- územní
- zájmovou

---

<sup>12</sup> PEKOVÁ, Jitka, PILNÝ, Jaroslav. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha : ASPI, 2002. 441 s. ISBN 8086395219.

#### 3.3.4.1 Územní samospráva

Územní samospráva je prostorově vymezený funkční celek, který je nadán právem sám rozhodovat o svých záležitostech. Příkladem územní samosprávy v České republice jsou obce jako základní územní samosprávné celky a kraje jako vyšší územní samosprávné celky. Jejich právo na samosprávu je zakotveno v Ústavě (hlava první: čl. 8, hlava sedmá: čl. 99 - 105) a dále je podrobněji vymezeno zejména v zákoně č. 128/2000 Sb., o obcích, a v zákoně č. 129/2000 Sb., o krajích. Samosprávné celky vytvářejí vlastní orgány, jejichž prostřednictvím je výkon samosprávy uskutečňován. Územní samospráva může vydávat podzákoné právní předpisy.

Forma rozsáhlé samosprávy, kdy jednotný čili unitární stát poskytuje určitým územím široké právo na samostatné rozhodování o vlastních záležitostech včetně legislativních kompetencí, se označuje jako autonomie. Pokud určité území ve státě je též státem, tak již nejde o územní samosprávu, ale o složený stát čili federaci.

#### 3.3.4.2 Zájmová samospráva

Právo na samostatné rozhodování o vlastních záležitostech může být svěřeno i subjektům, které spojuje určitý společný zájem. V takovém případě se jedná o zájmovou či profesní samosprávu. Příkladem v České republice mohou být Česká advokátní komora, Exekutorská komora, Notářská komora České republiky, Česká lékařská komora, Česká lékárnická komora či Česká stomatologická komora. Za zájmovou samosprávu je třeba považovat i školní samosprávu, jejímž prostřednictvím se na řízení školy podílejí žáci a jejich rodiče.<sup>13</sup>

### 3.3.5 Vzdělávání ve veřejné správě

Ve veřejné správě se vzdělávání řídí především zákonem 312/2002 Sb. A zvláště paragrafy 18,19,20,27 a 39.

---

<sup>13</sup> *Wikipedie, otevřená encyklopedie* [online]. 2003 [cit. 2009-02-22]. Dostupný z WWW: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1\\_spr%C3%A1va](http://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1_spr%C3%A1va)>.

Nejdůležitější body:

- Úředník je povinen prohlubovat si kvalifikaci účastí na vstupním vzdělávání, průběžném vzdělávání a přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti.
- Vstupní vzdělávání zahrnuje:
  - a) znalosti základů veřejné správy, zvláště obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávného celku, základy veřejného práva, veřejných financí, evropského správního práva, práv a povinností a pravidel etiky úředníka,
  - b) základní dovednosti a návyky potřebné pro výkon správních činností,
  - c) znalosti základů užívání informačních technologií,
  - d) základní komunikační, organizační a další dovednosti vztahující se k jeho pracovnímu zařazení.

Ukončení vstupního vzdělávání se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která vstupní vzdělávání pořádala. Povinnost absolvovat vstupní vzdělávání se nevztahuje na úředníka, který má zvláštní odbornou způsobilost.

- Průběžné vzdělávání zahrnuje prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků zaměřené na výkon správních činností v územním samosprávném celku, včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí. Uskutečňuje se formou kurzů.

O účasti úředníka na jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu na základě potřeb územního samosprávného celku a s přihlédnutím k plánu vzdělávání úředníka; úředník je povinen se kurzu zúčastnit.

- Vzdělávací instituce vypracují každoročně písemnou zprávu obsahující základní údaje o vzdělávání poskytovaném podle tohoto zákona v uplynulém kalendářním roce.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Zákon 312/2002 Sb. Dostupný na Portálu veřejné správy ČR (portal.gov.cz)

## **4 VLASTNÍ VÝSLEDKY PRÁCE**

Tato část bakalářské práce je zaměřena na šest konkrétních případů celoživotního vzdělávání, a to v oblasti veřejné správy i neziskového sektoru, které jsem hledala v Benešovském regionu. Dále bylo provedeno anketní šetření, kde bylo osloveno 100 občanů Benešovského regionu.

### **4.1 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ**

Zde byly provedeny rozhovory se zaměstnanci šesti organizací, a to jak ve veřejném sektoru, tak i v neziskovém. Byly vybrány organizace, které nějakým způsobem zastupují různé oblasti. Ať už sociální (Občanské sdružení TŘI), ochrannou (Policie ČR, Dobrovolní hasiči), samosprávnou (Městský úřad), finanční (Finanční úřad).

Dále byly prostudovány vnitřní dokumenty organizací a jejich webové stránky.

#### **Veřejná správa**

Z tohoto sektoru jsem vybrala tři organizace:

- Finanční úřad v Benešově
- Policii České republiky – Benešovské okresní ředitelství
- Městský úřad Benešov

V každé z těchto organizací jsem provedla rozhovory s několika pracovníky.

Na finančním úřadě jsem vykonala bakalářskou praxi.

#### **4.1.1 Finanční úřad v Benešově**

Benešov je okresní město, proto místní finanční úřad je rozsáhlejší než jinde. Zaměstnává 71 pracovníků a má systém celoživotního vzdělávání zaměřený na všechny aspekty jeho působení. Pro potřeby svého vzdělávání využívá objekt, který zajišťuje Středočeský kraj pro své finanční úřady. Nachází se nedaleko Příbrami.

Dále se zaměstnanci mohou školit v Praze na Finančním ředitelství, nebo přímo na benešovském Finančním úřadě.

Četnost školení je různá, podle aktuálních změn v zákonech, právě končících daňových obdobích. Také podle přírůstku a úbytku zaměstnanců. Probíhají zde zaškolovací akce různých typů.

Pro přehlednost má finanční úřad rozděleny kurzy do několika kategorií:

- Kurzy typu A: Vstupní vzdělávání
- Kurzy typu B: Registrace daní
  - Evidence daní
  - Vyměřování daní
  - Správa daně z nemovitostí
  - Správa daně dědické, darovací a z převodu nemovitostí
  - Správa odvodů za porušení rozpočtové kázně
  - Daňová kontrola
  - Vymáhání
- Kurzy typu C: Jednoduché účetnictví
  - Podvojný účetnictví
  - Základy účetnictví
  - Daňová evidence
  - Účetnictví pro pracovníky vyměřování
- Kurzy typu D: Úloha ADIS v registračním řízení a podpůrné aplikace daňové správy (ADIS = počítačový software, agenda všech daní)
  - Podpůrné informační systémy pro pracovníky evidence daní
  - Úloha ADIS při vyměřování daně z příjmů právnických osob
  - Úloha ADIS při vyměřování daně z příjmů fyzických osob
  - Úloha ADIS pro správu daní vybraných srážkou (DPZ a DPS)
  - Úloha ADIS při správě daně z nemovitostí
  - Úloha ADIS při správě daně dědické, darovací a z převodu nemovit.
  - Podpůrné informační systémy pro pracovníky správy odvodů za porušení rozpočtové kázně
  - Úloha ADIS při vymáhání daní
- Kurzy typu E: Základy komunikace
  - Sociální dovednosti a sociální percepce při správě daní
- Kurzy typu F: Základy daní pro pracovníky oceňování
  - Oceňování
- Kurzy typu G: Výpočetní technika pro začátečníky
- Kurzy typu H: Základy práva



Základy občanského práva hmotného

Základy závazkového práva

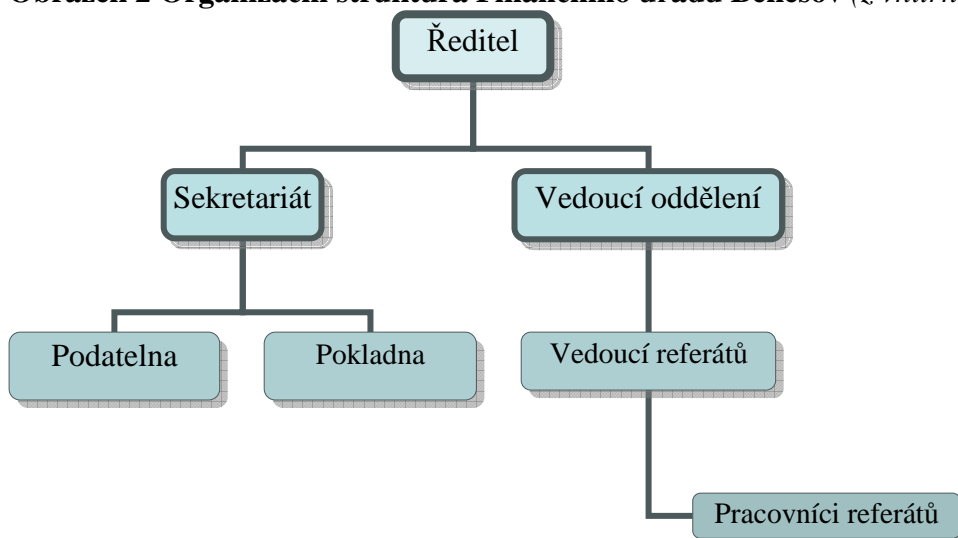
Finanční právo

Nehmotné statky

- Kurzy typu I: Výpočetní technika – Aplikace produktů Microsoft  
Informační systémy se zaměřením na podpůrné informační systémy mimo ADIS
- Kurzy typu OK: Správa daně z nemovitostí  
Správa daně dědické, darovací a z převodu nemovitostí  
Vymáhání  
Vyměřování daní  
Daňová kontrola  
Registrace daňových subjektů  
Správa obvodů za porušení rozpočtové kázně  
Oceňování
- Kurzy typu OSK: Kurzy pro nové pracovníky  
Kurzy udržovací, obnovovací a procvičovací

Školení mohou probíhat i několik dní a jsou spojeny i s ubytováním. Finanční úřad také organizuje výuku anglického jazyka, která je dobrovolná. Zaměstnanci si musí část nákladů platit sami.

**Obrázek 2 Organizační struktura Finančního úřadu Benešov (z vnitřního zdroje)**



**Tabulka 1 Oddělení FÚ a jejich referáty (z vnitřního zdroje)**

ODDĚLENÍ	REFERÁTY
Vyměřovací	DPPO, DPFO, DPZČ (daň z příjmů ze závislé činnosti) DPH
Vymáhací	---
Kontrolní	Místní šetření
Registrace a evidence daní	Registrace daní Evidence daní
Majetkových daní	Daň z nemovitostí Trojdaň (daň z převodu nemovitostí, daň darovací, daň dědická)
Dotací	---

#### 4.1.2 Městský úřad v Benešově

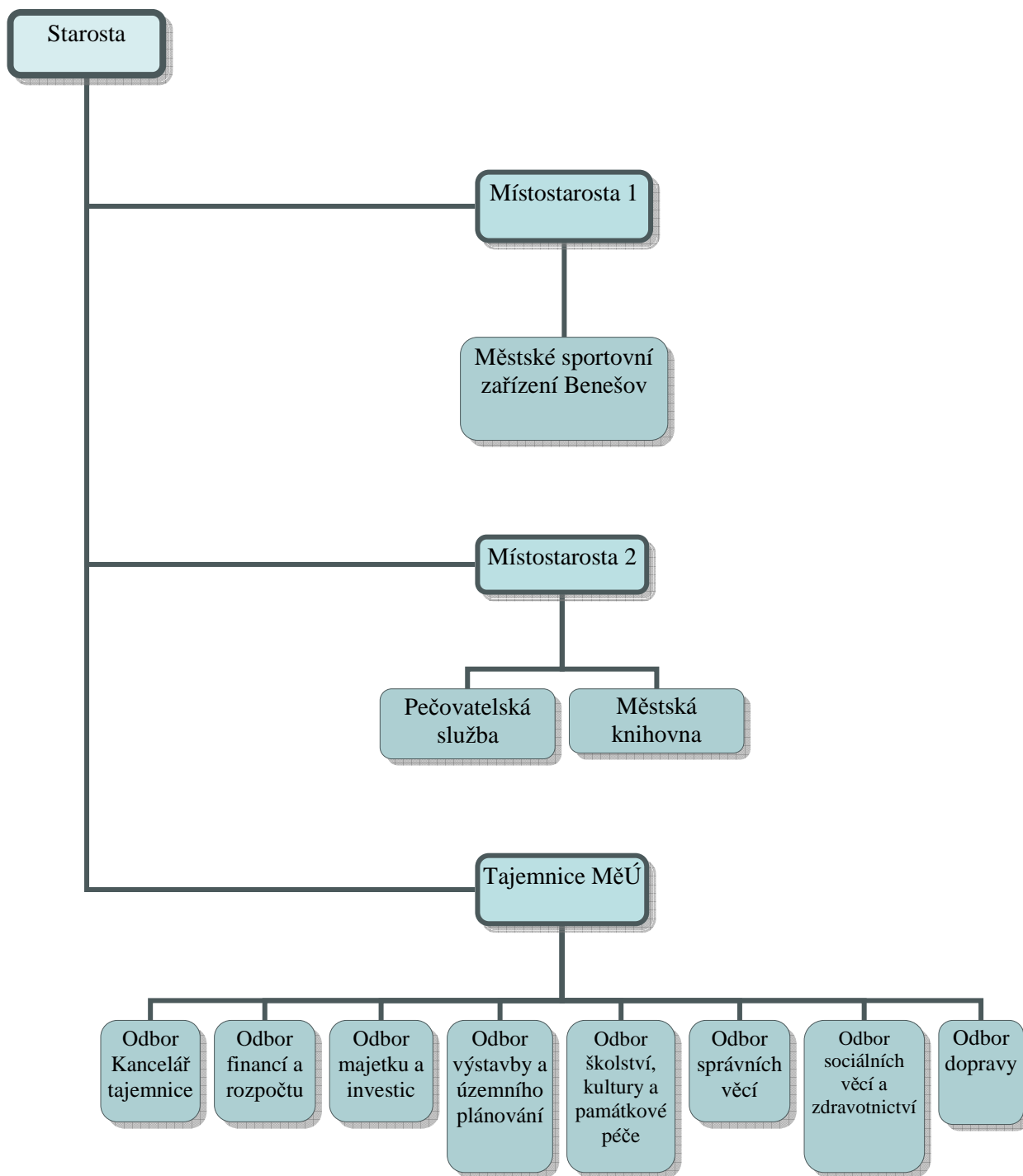
**Obrázek 3 Znak města Benešov<sup>15</sup>**



Město je samostatně spravováno Zastupitelstvem města, jehož členy je 27 zastupitelů. Výkonným orgánem v oblasti samostatné působnosti na úrovni města je devítičlenná Rada města. Benešov zastupuje navenek starosta Ing. Petr Kouba. Jeho zástupci jsou místostarostové Ing. Roman Tichovský a Jaroslav Duras. Nadřízeným všech zaměstnanců města zařazených do městského úřadu je tajemnice Městského úřadu Benešov Mgr. Miluše Stibůrková. Vedoucí jednotlivých odborů pak řídí jednotlivé úředníky.

<sup>15</sup> Benešov - oficiální stránky města [online]. [2003] [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <[www.benesov-city.cz](http://www.benesov-city.cz)>.

**Obrázek 4 Organizační schéma Městského úřadu Benešov<sup>16</sup>**



Vzdělávání zaměstnanců Městského úřadu zajišťuje odbor Kancelář tajemnice, kde je oddělení personální a mzdové. Toto oddělení zajišťuje personální a mzdovou

<sup>16</sup> Benešov - oficiální stránky města [online]. [2003] [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <[www.benesov-city.cz](http://www.benesov-city.cz)>.

agendu zaměstnanců města zařazených do městského úřadu, do Městské policie a do organizačních složek města. Vykonává odměňování členů zastupitelstva města, výborů, komisí a zvláštních orgánů. Personální oddělení zajišťuje výběrová řízení podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územní samosprávných celků. Dále vede přehled úředníků a předsedů zvláštních orgánů, kteří mají povinnost vykonat zkoušku zvláštní odborné způsobilosti. A v neposlední řadě organizuje vzdělávání úředníků a jeho evidenci podle zákona č. 312/2002 Sb.<sup>17</sup>

Po rozhovoru s personální pracovnící Městského úřadu jsem zjistila, že zaměstnanci se školí průměrně jednou za jeden až dva měsíce. Hlavním kritériem je druh odboru, na kterém pracují, a také konkrétní změny v zákonech a vyhláškách města.

#### **4.1.3 Policie České republiky – Okresní ředitelství Benešov**

Benešov zaujímá území o rozloze 1 523 kilometrů čtverečních, na kterém žije v 115-ti obcích a městech více jak 95 tisíc obyvatel. Rozkládá se na jižní hranici Středočeského kraje, necelých čtyřicet pět kilometrů od Prahy. Je vyhledávanou rekreační oblastí s velkým množstvím chat a chalup. Turisté zde naleznou četné historické památky, chráněné krajinné oblasti a rezervace.

Policejní službu na Benešovsku zajišťuje Okresní ředitelství Policie ČR, které je situováno do čtyř objektů v Benešově. Okresní ředitelství a službu kriminální policie a vyšetřování občané najdou ve dvou budovách v Čechově ulici (viz Obrázek 7). Dopravní služba má sídlo ve Vlašimské ulici. V sousední ulici K Pazderně je umístěn inspektorát zbraní a střeliva.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *Benešov - oficiální stránky města* [online]. [2003] [cit. 2009-04-10]. Dostupný z WWW: <[www.benesov-city.cz](http://www.benesov-city.cz)>.

<sup>18</sup> *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. Praha : MvČR, c2006 [cit. 2009-04-15]. Dostupný z WWW: <[web.mvcr.cz/archiv2008](http://web.mvcr.cz/archiv2008)>.

**Obrázek 5 Okresní ředitelství PČR Benešov (vlastní fotografie)**



Benešovské okresní ředitelství má pod svou správou sedm obvodních oddělení, a to Benešov, Čechtice, Čerčany, Sázava, Týnec nad Sázavou, Vlašim a Votice. Ředitelem Policie České republiky okresního ředitelství Benešov je plk. JUDr. Jaroslav Jirák.

**Kancelář ředitele:**

**Operační středisko** - zajišťuje koordinovaný výkon služby jednotlivých složek na Benešovsku, **přijímá oznámení občanů na linku 158** a zajišťuje také spolupráci s dalšími složkami integrovaného záchranného systému.

**Preventivně informační skupina** - spolupracuje s hromadnými sdělovacími prostředky, informuje o činnosti policie a nemalou měrou se podílí na prevenci kriminality. Je kontaktním místem při vyřizování žádostí o poskytování informací v souladu se zákonem o svobodném přístupu k informacím.

**Skupina služební přípravy** - provádí výcvik policistů v oblasti tělesné, střelecké a speciální přípravy. Dále provádí přijímací testy kondiční zdatnosti uchazečů o práci u policie.

**Skupina vnitřní kontroly:**

Provádí kontroly policistů při plnění služebních úkolů, zaměřuje se zejména na dodržování zákonů a dalších předpisů policisty. Šetří a vyřizuje stížnosti a oznámení občanů na chování a postup policistů z okresu Benešov.

**Služba pořádkové policie a železniční policie:**

Jde o tradiční uniformovanou složku Policie ČR, se kterou se dostane občan nejčastěji do styku. Oddělení jsou základními výkonnými články Policie České

republiky s územně vymezenou působností a jsou zřízeny k plnění úkolů služby pořádkové policie.

Na pořádek a bezpečí občanů na území Policie ČR Okresního ředitelství Benešov dohlíží celkem 7 obvodních oddělení.

### **Mezi hlavní úkoly policistů zařazených na odděleních Policie České republiky patří:**

- ochrana veřejného pořádku, bezpečnosti osob a majetku
- boj s kriminalitou
- trestní řízení
- odhalování a projednávání přestupků
- dohled nad bezpečností a plynulostí provozu na pozemních komunikacích a spolupůsobení při jeho řízení
- pátrání po hledaných a pohřešovaných osobách a věcech
- dohled nad problematikou zbraní, střeliva a výbušnin
- spolupracuje s orgány obcí při zabezpečování místních záležitostí a veřejného pořádku

### Vzdělávání Policie České republiky

Policie ČR disponuje desítkami odborných kurzů, například kurzy ke zdokonalení psychologických a komunikačních dovedností, práce s počítačem, kurzy cizích jazyků, a jiné. Policisté mají také možnost studovat na Policejní akademii ČR a získat vysokoškolské vzdělání. Délka bakalářského programu v oboru bezpečnostně právním je tři roky a navazuje na něj dvouletý magisterský program stejného zaměření. Doktorské studium trvá tři roky, programy jsou Bezpečnostně právní studia nebo Policejní management a kriminalistika.<sup>19</sup>

Policisté jsou motivováni ke vzdělávání tím, že když si zvýší svou kvalifikaci, mohou získat vyšší služební místo a s ním i vyšší plat.

---

<sup>19</sup> *Policie ČR* [online]. [2008] [cit. 2009-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.nabor.policie.cz/studium.php>>.

## **Rámec policejního vzdělávání**

- Členství ČR v EU
- Priority CEPOL (European Police College)
- Bezpečnostní politika ČR v oblasti veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti
- Lisabonská strategie, Bergen
- European Code of Police Ethics
- Akční plán haagského programu

## **Reforma českého policejního vzdělávání (2000 – 2005)**

- Projekt Phare – nový systém vzdělávání policistů (2000)
- Koncepce celoživotního povinného vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Policie ČR a resortu vnitra (2001)
- Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (2003, stále bez účinnosti)
- Koncepce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků policejních škol (2003)
- Koncepce vzdělávání policejních instruktorů (2004)
- Informační systém SAP (2004)
- Model řízení kvality EFQM (2004)

Nový systém je kompletně legislativně ošetřen. Správnost nastavení změn byla vyjádřena v příručce „Czech on its way to EU“ (Brusel 2002), rovněž tak ji potvrdily výstupy z Training and Research Committee CEPOL z 11/2004 – „Essentials for an educational policy of CEPOL“ neboť cíle, ke kterým se hlásí, začala ČR naplňovat již od zahájení reformem.

## **Filosofie policejního vzdělávání**

- **Policejní práce musí být službou občanovi.**
- **Nová image policisty - policista musí být nejen vysoce profesionální, kvalifikovaný, motivovaný, ale i disponující vysokým etickým standardem.**
- Vzdělávání policistů musí být založeno na **kompetenčním přístupu**

- **Osobní odpovědnost** každého jednotlivce za odbornou připravenost k výkonu služby<sup>20</sup>

Vzdělávací programy se vytváří na základě **profilu absolventa**, přesně definujícího, jakými **kompetencemi** (znalostmi, dovednostmi, postoji, návyky) má být vybaven policista (vytvářeného prvotně policií ve spolupráci s ministerstvem a školami, které doplňují profil o společenskou zakázku vyplývající z resortních, vládních, koncepčních, legislativních materiálů a mezinárodních závazků). Tím je zajištěna flexibilita a aktuálnost vzdělávacích programů, uspokojení potřeb výkonu.

Zásadní důraz je kladen na **integraci vzdělávání, blokovou výuku**, změnu pojetí **diagnostiky**. Aplikace nových vzdělávacích forem a metod, zejména praktických cvičení a modelových situací. Hodnocení vzdělávacího procesu je součástí každého vzdělávacího programu.

Dále se pokračuje v **restrukturalizaci vzdělávacích programů** na základě kompetenčního přístupu. V roce 2005 bylo vytvořeno 35 nových vzdělávacích specializačních programů. Byl zpracován rámcový vzdělávací program pro základní odbornou přípravu (ZOP) policistů pořádkové, dopravní, železniční policie a pro ZOP policistů služby cizinecké a pohraniční policie.

Od září 2005 je zahájeno **pilotní ověřování nové osmnáctiměsíční ZOP** nově nastupujících policistů, postavené na výše uvedených principech. Je definováno celkem **206 cílů** postihujících spektrum činností policisty v základní funkci. Byla provedena **taxonomie vzdělávacích cílů** (tzn. systém úrovní osvojení v oblasti kognitivní, afektivní a psychomotorické). Této taxonomie se využilo při tvorbě školních vzdělávacích programů. Vzdělávání je realizováno na základě kompetenčního přístupu s využitím integrace výuky jednotlivých předmětů.

Hlavním přínosem nového pojetí ZOP je úzké **sepětí s praxí, integrace výuky, modelová výuka a kvalitní evaluace**.

Současně probíhaly další **specializační kurzy integrovaného výcviku** pro instruktory služební přípravy (výstup z Phare, s využitím kanadské techniky,

---

<sup>20</sup> *Policie České republiky* [online]. 2008 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/policejni-vzdelavani.aspx>>.



zaměřený na komunikační dovednosti, deeskalaci konfliktů, profesní psychologii, zvýšení právního vědomí, adekvátní použití zbraně).

V rámci projektu *Transition facility* ČR „*Podpora posílení prevence*“ a metody „*Community policing*“ v práci PČR je připravován nový kompetenční profil nejvyšších policejních manažerů a vzdělávací aktivity k jejímu naplnění.<sup>21</sup>

Policisté České republiky ve Středočeském kraji využívají pro svá školení některá rekreační zařízení, např. v Orlických horách a Novohradských horách. Vzdělávají se v pražských centrech i na svých služebnách. Pravidelně se musí podrobovat zkouškám svých dovedností (například střelba, zkouška fyzických sil) a v případě nedostatků prochází výcviky.

Školení probíhá v jednodenních i vícedenních blocích. Tyto kurzy neprobíhají pravidelně, ale podle potřeby. Jednotliví policisté většinou jednou měsíčně navštíví školení, která je pro ně v danou chvíli potřebná.

---

<sup>21</sup> *Policie České republiky* [online]. 2008 [cit. 2009-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/policejni-vzdelavani.aspx>>.

## Neziskové organizace

### 4.1.4 Dobrovolní hasiči Benešov

První český dobrovolný sbor hasičů vznikl ve městě Velvary 7. května 1864. Působení dobrovolných hasičů se rozvíjelo i po vytvoření profesionální požární ochrany. Dobrovolné hasičské sbory tak byly, jsou a budou nedílnou součástí systému požární ochrany u nás. V roce 2007 bylo v jednotkách sborů dobrovolných hasičů evidováno celkem 76 026 dobrovolných hasičů.

K tradici dobrovolných hasičů patří i bohatá aktivita v kulturní a sportovní oblasti, při výchově mladé generace, ve veřejně prospěšné činnosti a v péči o rozvoj tradic. SDH obcí patří mezi nejrozsáhlejší a nejpočetnější dobrovolné organizace v České republice.

**Obrázek 6 Soutěž dobrovolných hasičů Benešov** (*vlastní fotografie*)



Členové sborů dobrovolných hasičů obcí jsou sdruženi v několika organizacích. Největší členskou základnu má občanské sdružení s názvem Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska. Kromě této organizace jsou dobrovolní hasiči sdruženi v organizacích Česká hasičská jednota a Moravská hasičská jednota.<sup>22</sup>

Vzhledem k tomu, že členství je dobrovolné, mají dobrovolní hasiči uvolněnější podmínky na vzdělávání než profesionálové, kteří musí projít nespočetným množstvím

<sup>22</sup> *Hasičský záchranný sbor* [online]. 2008 [cit. 2009-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.hzscr.cz/>>.

kurzů. Dobrovolníci se zaměřují na ty nejzákladnější věci – základy zdravotnických znalostí, odborná příprava, obsluha hasičského vozidla, zacházení s dýchacím přístrojem. Hasiči se také chtějí předvést na okresních soutěžích, kterých se pravidelně účastní. Trénují fyzické i psychické síly těsně před soutěží. Koordinují se a učí se správně spolupracovat.

Dobrovolní hasiči své vybavení dostávají (dědí) od profesionálů, proto probíhají zaškolovací kurzy s profesionály, aby se dobrovolníci naučili s těmito novými technikami zacházet. Tato školení probíhají nepravidelně, záleží především na typu nového zařízení.

Benešovští dobrovolní hasiči dostávají od profesionálních především výstroj, ale i hasičská vozidla.

Dále se hasiči účastní různých výcvikových kurzů, které probíhají v průběhu roku. Například hasičské cvičení v Jizbici, kde Benešovské Okresní sdružení hasičů a místní dobrovolný sbor pro ně připravily zhruba třicetkilometrový noční výcvikový okruh. Výcviková trasa měla 14 úkolů, které měly prověřit, jak by se hasič - záchranář zachoval v případě reálného nasazení.

#### **4.1.5 Občanské sdružení TŘI**

Posláním občanského sdružení TŘI je vytvoření prostoru, kde se mohou posilovat mezilidské vztahy, ať již při doprovázení v těžkých životních situacích, nebo odpočinku a růstu ve chvílích radosti. Cílem sdružení je vyvíjet činnosti směřující k realizaci výstavby a provozování mateřské školy, základní školy, komunitního centra a hospice v obci Čerčany a poskytování hospicové péče.

V současnosti provozuje Hospic Dobrého Pastýře v Čerčanech a Terénní zdravotně sociální služby Benešov.

#### **Terénní zdravotně sociální služby zahrnují:**

- a) Mobilní hospic Benešov (zdravotně sociální služba) – podpora rodiny, poradenství, půjčovna pomůcek, vzdělávání zdravotníků, dobrovolná služba.

**Tabulka 2 Přehled vykonaných služeb za rok 2008**

počet pacientů mobilního hospice	22
počet zapůjčených zdravotních pomůcek	169
počet rozvezených pomůcek	104
počet pracujících dobrovolníků/odpracované hodiny	9/328

b) Asistenční služby Benešov (sociální služba) – osobní asistence, asistenční auto.

**Obrázek 7 Asistenční auto** <sup>23</sup>



**Tabulka 3 Přehled vykonaných asistenčních služeb za rok 2008**

počet klientů	32
počet hodin	4213
počet klientů asistenčního auta	114

c) Domácí péče (zdravotní služba)

Sdružení má šest členů správní rady a 3 členy dozorčí rady. Počty dobrovolníků se v průběhu roku mění. Většinou je to okolo 10-ti pracovníků.

Občanské sdružení samo zprostředkovává školení, semináře a přednášky jiným organizacím. Například semináře „Práva pacienta“, „Euthanasie nebo paliativní péče versus práva nevyléčitelně nemocných“, „Léčba chronických ran“ a přednášky „Komunikace s rodinou a blízkými pacienta v paliativní péči“, „Práce s agresivním pacientem“ atd.

<sup>23</sup> Centrum Čerčany [online]. [2005] [cit. 2009-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.centrum-cercany.cz>>.

Těchto školení se účastní i většina dobrovolníků pracujících pro sdružení. Dále vedení sdružení prodělává mnohá školení, jako vedení účetnictví, hledání dobrovolníků, reklama, marketing... Tyto školení probíhají většinou v Praze, kde se vedoucí pracovníci mohou podělit se svými zkušenostmi s širokou škálou dalším vedoucích pracovníků jiných neziskových organizací. Získávají tak i potřebné kontakty na sponzory apod. Vzdělávací programy probíhají v průběhu roku, je jen na konkrétním pracovníkovi, zda zrovna na to dané školení pojede. Vedení sdružení TŘI navštěvuje kurzy většinou pravidelně jednou za dva měsíce.<sup>24</sup>

#### 4.1.6 Občanské sdružení Ochrana fauny České republiky

Občanské sdružení **Ochrana fauny České republiky** vzniklo v roce 1998. Jeho posláním je od počátku ochrana volně žijících živočichů a jejich biotopů a ekologická výchova veřejnosti.

V roce 1998 získala organizace do pronájmu část zdevastovaných prostor bývalého zahradnictví ve Voticích, které se postupně usilovnou prací mnoha dobrovolníků přeměnily na fungující **stanici pro zraněné živočichy**. Současně s ní zde vznikalo **centrum ekologické výchovy** – stanice se otvírala veřejnosti, probíhaly první exkurze, přednášky, besedy... Postupně se rozšiřovala nabídka akcí a s ní rostl i zájem návštěvníků. Počátkem roku 2006 bylo Centrum ekologické výchovy OFČR jmenováno krajským střediskem environmentální výchovy a osvěty Středočeského kraje.

Kromě provozu stanice a ekocentra se organizace věnuje realizaci řady programů druhové ochrany, zajišťuje péči o zachovalé přírodní lokality v regionu, podílí se na provozu ekofarmy Družstvo Džbány, organizuje celonárodní kampaně na ochranu přírody, poskytuje odborné konzultace, informační materiály.

Ochrana fauny ČR staví na principu partnerství – úzce spolupracuje s obcemi, městy a institucemi v regionu, s ostatními nevládními organizacemi i jednotlivci

V roce 2004 se podařilo zejména díky finanční podpoře Středočeského krajského úřadu, města Votice a programu Leader ČR zrekonstruovat budovu staré nefunkční kotelny, kde vznikl nový přednáškový sál a výstavní prostory.

---

<sup>24</sup> Centrum Čerčany [online]. [2005] [cit. 2009-02-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.centrum-cercany.cz>>.

**Obrázek 8 Zachráněné mládě veverky<sup>24</sup>**



Sdružení pořádá různé akce, jako např:

- Programy pro MŠ (Les v noci nespí, Babí léto, Zvířecí šatní, Stopař, Nešlap, nelámej! Život ve vodě,...)
- Programy pro ZŠ (Život v půdě, Vydra, Kudy teče energie, Vím, co a jak jím)
- Řemeslné kurzy (batika, patchwork, slaměné ozdoby, tkaní, drátkování)
- Terénní exkurze (včely, ptáci, rostliny)
- Exkurze do stanice pro zraněné živočichy (zahrnuje prohlídku venkovní expozice zvířat spojenou s odborným výkladem a promítáním krátkého filmu na téma ochrany přírody)
- Semináře pro učitele (kočky a kontry, jak nakupujeme, lidé a prostředí)
- Přednášky (sloupy smrti, systém ochrany přírody, Šumava, Neziskovky)
- Nabídka kurzů pro děti i dospělé
- Pobytové akce pro žáky základních a středních škol (3 – 4 denní pobyty, teambuildingové aktivity)<sup>25</sup>

Samy zaměstnanci musí procházet řadou vzdělávacích kurzů. Většinou tyto školení probíhají v rámci celé České republiky. Většina pracovníků musí mít alespoň

---

<sup>25</sup> *Ochrana Fauny ČR* [online]. [2003] [cit. 2009-04-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.ochranafauny.cz>>.

základy péče o zvířata. Vedoucí pracovníci jsou vystudovaní veterináři. Ti dávají potřebné informace ostatním, nebo jsou stále v jejich blízkosti v případě, že by bylo třeba jejich pomoci.

Pracovníci centra ekologické výchovy prošli mnoha školeními na ekologická témata a stále se vzdělávají. Vzhledem k tomu, že náplní jejich práce je lektorská činnost, museli vystudovat i pedagogické minimum.

#### **4.1.7 SROVNÁNÍ VEŘEJNÉ SPRÁVY A NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ**

Srovnat neziskový sektor s veřejným není tak lehké, je zde mnoho okolností, které jsou velice odlišné. Hlavním odlišením veřejné správy je, že vzdělávání mají ze zákona povinné. Což je samozřejmě jen dobře. Na svých vnitřních internetových stránkách mají možnost výběru z mnoha školení a kurzů. Jednotlivé úřady mají své kvóty, které musí splnit. Týkají se počtu školení, která zaměstnanci musí absolvovat.

V neziskovém sektoru je to hlavně na vedení té které organizace. Jaké si nastaví hodnoty a priority. Zavedené neziskové organizace s větším počtem stálých pracovníků využívají školících kurzů. Hlavně proto, že díky nim se jejich práce stává efektivnější, mohou lépe využívat všechny inovace a technické možnosti, lépe se orientují ve spolupráci s jinými firmami. Některá školení, která neziskové organizace využívají, jsou zaměřeny i na spolupráci s veřejnou správou, také třeba jak správně vyplnit daňová přiznání, což je v dnešní době složité.

Veřejná správa se svými zákonem určenými školeními a neziskové organizace s dobrovolnou účastí na vzdělávání, dá se to srovnat? Ve veřejné správě školení probíhají více méně pravidelně, zaměstnanec nemusí nic platit, dostane vyplaceno i cestovné. V neziskové organizaci se musí na některých věcech ušetřit, aby pracovník mohl jít na školení. A přesto toho neziskový sektor využívá. Je to proto, že doufá, že tato investice se brzy navrátí v podobě lépe odvedené práce, snazšímu získávání sponzorů i dobrovolníků.

## 4.2 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ

Pro tuto část bakalářské práce byla použita internetová forma ankety, kde na webových stránkách [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) byla vytvořena anketa. Tuto elektronickou anketu poté bylo možné rozesílat e-maliem. Anketa byla rozeslána asi 30-ti respondentům a ti formou „nabalování sněhové koule“ rozesílali anketu dál. Respondenti byli vybíráni v regionu Benešov. Po obdržení sta vyplněných anket byl dotazník stáhnut z internetu.

Před vyhodnocením dotazníků byly určeny nulové hypotézy:

**H<sub>01</sub>:** Občané (alespoň 75%) nejsou informováni o školicím systému veřejné správy.

**H<sub>02</sub>:** Občané si myslí, že školení veřejné správy není důležité.

**H<sub>03</sub>:** Respondenti si myslí, že neziskové organizace se neškolí.

**H<sub>04</sub>:** Veřejnost by neškolila pracovníky neziskového sektoru.

### 4.2.1 Charakteristika souboru

**Tabulka 4 Věkové rozmezí souboru**

Kolik je vám let?	
do 25 let	67 %
26 - 40 let	15 %
41 - 55 let	15 %
nad 56	3 %

**Tabulka 5 Vzdělání dotázaných**

Nejvyšší dosažené vzdělání?	
Středoškolské	67 %
Vysokoškolské	27 %
Základní	6 %

**Tabulka 6 Pohlaví respondentů**

Pohlaví	
Žena	67 %
Muž	33 %

**Graf 1 Sociální postavení respondentů**

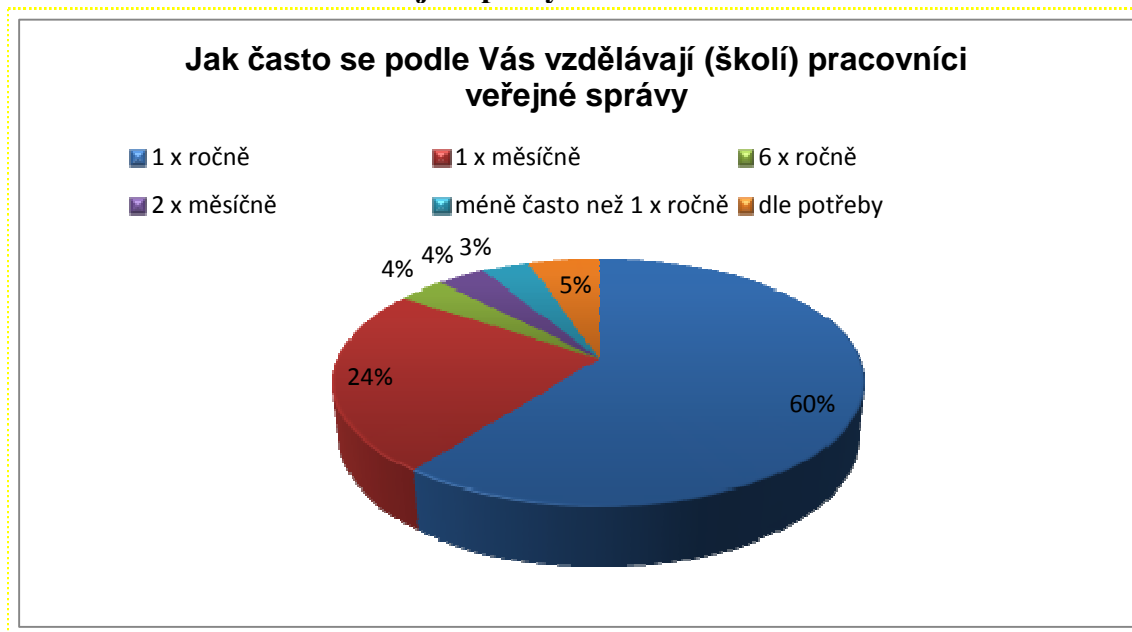




#### 4.2.2 Vlastní anketa

Podle průzkumu se většina respondentů domnívá, že se veřejná správa školí většinou jednou ročně. To je podle mých zjištění omyl. Školí se častěji – většinou jednou měsíčně, což byla odpověď 24% respondentů. Viz Graf 2.

Graf 2 Četnost vzdělávání veřejné správy



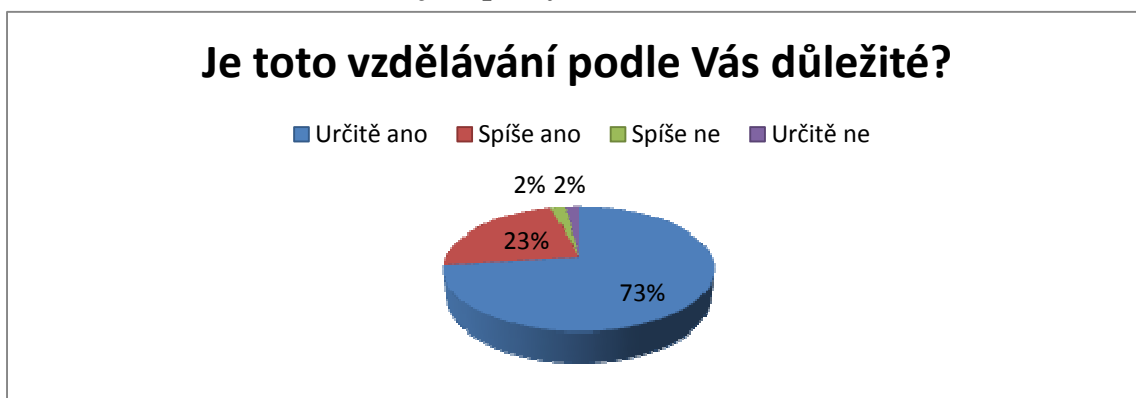
Nejčastěji dotazovaní uvedli, že ve veřejné správě by bylo dobré vzdělávat zaměstnance podle potřeby. Dále se jejich názory rozcházejí, 17% by školilo pracovníky 4 x ročně a 17% třikrát více. Viz Tabulka 7.

Tabulka 7 Vyhodnocení 2. anketní otázky

Kolikrát ročně by se tito zaměstnanci měli vzdělávat podle Vás?	
Dle potřeby	23 %
4 x ročně	17 %
10 - 12 x ročně	17 %
2 - 3 x ročně	16 %
5 - 6 x ročně	9 %
1 x ročně	4 %
24 x ročně	3 %

Naprostá převaha respondentů se vyjádřila, že školení je určitě důležité. Viz Graf 3.

**Graf 3 Důležitost vzdělání veřejné správy**



Otázka, zda se vzdělávají pracovníci neziskových organizací, rozdělila dotazované téměř přesně na polovinu, půl si myslí, že pracovníci neziskových organizací se vzdělávají a polovina že ne. Viz Graf 4.

**Graf 4 Vzdělávají se pracovníci NO**



Podle průzkumu by většina respondentů školila pracovníky, pokud by vedli neziskovou organizaci. (viz Tabulka 8) A to hlavně kvůli větší efektivnosti práce, inovacím a lepšímu rozhledu zaměstnanců. (viz Tabulka 9)

**Tabulka 8 Vzdělával byste zaměstnance NO**

<b>Pokud Vy byste vedl neziskovou organizaci, školil byste pracovníky?</b>	
Ano	87 %
Ne	3 %
Nevím	10 %

**Tabulka 9 Vyhodnocení 6. anketní otázky**

<b>Proč myslíte, že by bylo dobré školit zaměstnance neziskové organizace?</b>	
<b>Větší efektivnost práce</b>	31,4 %
<b>Kvůli inovacím</b>	18,6 %
<b>Lepší rozhled</b>	17,1 %
<b>Odbornost</b>	14,3 %
<b>Z povinnosti, důležitosti</b>	10 %
<b>Nevím</b>	8,6 %

Nyní mohu potvrdit hypotézu  $H_01$ , většina (nad 75%) dotazovaných neměla přesnou představu o školení veřejné správy. Dále vyvracím hypotézu  $H_02$  a  $H_04$ , protože respondenti si myslí, že školit zaměstnance veřejné správy je důležité a školili by pracovníky neziskového sektoru. Ale hypotézu  $H_03$  nemohu potvrdit ani vyvrátit, protože při dané otázce se respondenti rozdělili téměř přesně na polovinu, půl si myslí, že neziskové organizace vzdělávají své pracovníky a půl, že ne.

#### 4.3 SHRNUTNÍ KVALITATIVNÍHO A KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ

Z kvalitativního šetření jsem se dozvěděla postupy školení ve veřejné správě, jeho důležitost i četnost, díky rozhovorům s pracovníky jednotlivých úřadů nyní vím, že školení v této oblasti je dobře organizované a propracované. Každý pracovník jednotlivě má možnost do vzdělávacího systému zasahovat a upravovat ho, pokud je to v souladu se zákony a nařízení s těmito změnami souhlasí.

V neziskovém sektoru jsem se setkala a hovořila s vedoucími pracovníky tří organizací. Každá z těchto organizací sdružuje více jak 10 lidí. I proto si myslím, že v těchto sdruženích funguje jakýsi vzdělávací systém. U menších neziskových organizací to nebude tak markantní. Všechny tři zmíněné organizace mají pro vzdělávání pracovníků své důvody, ať už efektivnost práce, či nové technologie.

Z kvantitativního šetření jsem zjistila, že dotazovaní nemají úplné povědomí o vzdělávacích systémech veřejné správy. Mnoho z nich dokonce podotklo, že veřejná správa se snad ani nevzdělává (pravděpodobně špatná zkušenost s některým z úředníků). Ale určitě si myslí, že vzdělávání je důležité. Na vzdělávání neziskových organizací nebyl jasný názor, půl si myslí, že se neškolí a půl naopak. Ale pokud by měli svou vlastní neziskovou organizaci, určitě by pracovníky vzdělávali.

## 5 ZÁVĚR

Závěrem bych ráda shrnula mé poznatky. Při vypracování této bakalářské práce jsem přišla do styku s mnoha lidmi, kteří vykonávají odlišné profese. Hledala jsem srovnání mezi těmito lidmi, jejich prací a hlavně vzděláváním.

Pro veřejnou správu je velice důležité vzdělávat své pracovníky, hlavně proto, že veřejnost na ně nakládá své problémy a zákonné povinnosti (policie řeší kriminální a pořádkovou činnost, finanční úřady spravují daně, městské úřady hlavně katastry nemovitostí). Proto je důležité efektivně tyto své povinnosti zpracovávat, abychom my ze svých daní platili za tyto položky co nejméně. Vzdělávání je u veřejné správy ze zákona povinné a podle mého názoru a poznatků se vzdělává účelně, ale možná by se mohla zaměřit i na další inovace. Například elektronické podávání daňových přiznání. Úředník si i přesto musí toto přiznání vytisknout a založit do archivu. To je zajisté plýtvání jak jeho časem, tak i papírem a místem.

Neziskové organizace nemají povinnost školit své pracovníky, je to čistě jejich vlastní „boj“. Ale po vyslechnutí vedoucích pracovníků tří neziskových organizací jsem zjistila, že pro jejich práci je vzdělávání velice důležité. Nové trendy, technické vymoženosti, to vše ovlivňuje život každého z nás. A tak i neziskové organizace, které se musí neustále přizpůsobovat, učit. Mnohdy se snaží ušetřit, kde je možné, aby si mohli finančně dovolit zaškolení pracovníka. Pro organizace odkázané na sponzorské dary je důležité, aby tyto dary dokázali získat. Velice proto pomůže odborné vzdělávání ohledně této problematiky. Všechny tři organizace, které jsem navštívila, využívali vzdělávacích kurzů. U dobrovolných mne překvapilo, že se víc nevěnují své fyzické kondici v průběhu celého roku. Bylo by dobré, kdyby dobrovolní a profesionální hasiči mohli více spolupracovat i ve vzdělávací oblasti.

Podle mého názoru je školení všech pracovníků velice důležité i pro jejich vlastní rozvoj, tak i pro organizaci či firmu, ve které jsou zaměstnaní.

## 6 SEZNAM LITERATURY

1. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. 80 s. ISBN 80-239-7825-X.
2. CHAPMAN, Richard A. *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 268 s. ISBN 80-86429-14-8.
3. MAJEROVÁ, Věra, MAJER, Emerich. *Kvalitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství : část I.* 1. dopl. vyd. Praha : Česká zemědělská universita v Praze, 2006. 158 s. ISBN 80-213-0507-x.
4. Nováková, Š.: *Účetnictví organizačních složek státu a obcí, VŠE Praha, 2003, ISBN 80-245-0296-8 2.*
5. PEKOVÁ, Jitka, PILNÝ, Jaroslav. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha : ASPI, 2002. 441 s. ISBN 8086395219.
6. REKTOŘÍK, Jaroslav. *Organizace neziskového sektoru. Základy ekonomiky, teorie a řízení*. 2. vyd. Praha : Ekopress, s.r.o., 2007. 187 s. ISBN 978-80-86929-25-5.
7. RŮŽIČKOVÁ, Růžena. *Neziskové organizace – vznik, účetnictví, daně..* 9. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, spol. s.r.o., 2007. 240 s. ISBN 978-80-7263-404-0.
8. VODÁK, Josef, KUCHARÍČKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7.

### Internetové zdroje:

- Benešov - oficiální stránky města* [2003]. Dostupný z WWW: <[www.benesov-city.cz](http://www.benesov-city.cz)>.
- Centrum Čerčany* [2005] Dostupný z WWW: <<http://www.centrum-cercany.cz>>.
- Hasičský záchranný sbor* 2008 Dostupný z WWW: <<http://www.hzscr.cz/>>.
- Ochrana Fauny ČR* [2003] Dostupný z WWW: <<http://www.ochranafauny.cz>>.
- Policie České republiky* 2008 Dostupný z WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/policejni-vzdelavani.aspx>>.
- Policie ČR* [2008] Dostupný z WWW: <<http://www.nabor.policie.cz/studium.php>>.
- Wikipedie, otevřená encyklopedie* 2003 Dostupný z WWW: <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1\\_spr%C3%A1va](http://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1_spr%C3%A1va)>.
- Zákon 312/2002 Sb.* Dostupný na *Portálu veřejné správy ČR* <[portal.gov.cz](http://portal.gov.cz)>

### Seznam obrázků

Obrázek 1 Členění národního hospodářství podle způsobu financování.....	21
Obrázek 2 Organizační struktura Finančního úřadu Benešov .....	30
Obrázek 3 Znak města Benešov .....	31
Obrázek 5 Organizační schéma Městského úřadu Benešov .....	32
Obrázek 6 Okresní ředitelství PČR Benešov .....	34
Obrázek 7 Soutěž dobrovolných hasičů Benešov .....	39
Obrázek 8 Asistenční auto .....	41
Obrázek 9 Zachráněné mládě veverka .....	43

### Seznam tabulek

Tabulka 1 Oddělení FÚ a jejich referáty .....	31
Tabulka 2 Přehled vykonaných služeb za rok 2008.....	41
Tabulka 3 Přehled vykonaných asistenčních služeb za rok 2008 .....	41
Tabulka 4 Věkové rozmezí souboru Tabulka 5 Vzdělání dotázaných .....	45
Tabulka 6 Pohlaví respondentů.....	45
Tabulka 7 Vyhodnocení 2. anketní otázky.....	46
Tabulka 8 Vzdělával byste zaměstnance NO.....	47
Tabulka 9 Vyhodnocení 6. anketní otázky.....	48

### Seznam grafů

Graf 1 Sociální postavení respondentů .....	45
Graf 2 Četnost vzdělávání veřejné správy .....	46
Graf 3 Důležitost vzdělání veřejné správy .....	47
Graf 4 Vzdělávají se pracovníci NO .....	47

## **7 PŘÍLOHY**

**Příloha 1 Průvodní dopis a anketa**

**Příloha 2 Ukázka internetových stránek města Benešov**

**Příloha 3 Ukázka internetových stránek Občanského sdružení Ochrana fauny ČR**

## **Příloha 1 Průvodní dopis a anketa**

Dobrý den,

jmenuji se Edita Plachá a studuji 3. ročník na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze.

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění ankety, která bude sloužit k vypracování mé bakalářské práce na téma: *Celoživotní vzdělávání ve veřejné správě a neziskovém sektoru*. Dotazník je zcela anonymní.

Ráda bych Vás ujistila, že Vámi poskytnutá data nebudou zneužita žádným jiným způsobem. Také proto Vás prosím o vyplnění všech uvedených otázek, pravdivost a objektivitu při zodpovídání.

Děkuji!

Edita Plachá

e-mailový kontakt: Editaaa@seznam.cz



**1. Jak často se podle Vás vzdělávají (školí) pracovníci veřejné správy (např. Finančního úřadu, Policie, Městského úřadu)?**

- 1 x ročně
- 2 x ročně
- 1 x měsíčně
- 2 x měsíčně
- jiné

**2. Kolikrát ročně by se tito zaměstnanci měli vzdělávat podle Vás?**

**3. Je toto vzdělávání podle Vás důležité?**

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**4. Vzdělávají se pracovníci neziskových organizací?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**5. Pokud Vy byste vedl neziskovou organizaci, školil byste pracovníky?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**6. Proč myslíte, že by bylo dobré školit zaměstnance neziskové organizace?**

**7. Kolik je vám let?**

- do 25 let
- 26 – 40 let
- 41 – 55 let
- nad 56 let

**8. Nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní
- středoškolské
- vysokoškolské

**9. Pohlaví**

- muž
- žena


**10. Sociální postavení**

- student
- zaměstnaný
- nezaměstnaný
- jiné .....

Děkuji za vyplnění!

## Příloha 2 Ukázka internetových stránek města Benešov

Město Benešov | [Mapa webu](#)



# Benešov

oficiální stránky města

- Radnice
- Turistika
- Kultura
- Sport
- Historie

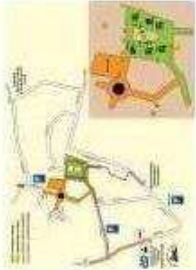
- Aktuality z Benešova
  - Zastupitelstvo města Benešov
  - Rada města Benešov
  - Vedení úřadu
  - Odbory městského úřadu
  - Úřední deska
  - Formuláře
  - Úřední hodiny
  - Povinné informace
  - Regionální rozvoj
  - Granty
  - Organizace Města Benešov
  - Městská policie
- Benešov je páté nejlepší místo pro život**

27.4.2009 13:41:00 | Pavel Němec

MF DNES sestavila na základě mnoha kritérií a statistických dat žebříček nejlepších míst pro život. Ve srovnání 110 měst a jim blízkých oblastí na základě padesáti kritérií se město Benešov usadilo na krásném pátém místě s počtem bodů 98,1. Před námi je jen Praha (100), Olomouc (99,6), Český Krumlov (99,6), Rychnov nad Kněžnou (99,4).

[Celý článek](#)
- Benešovské slavnosti 2009**


23.4.2009 14:11:27 | Pavel Němec



**Benešovské slavnosti 1. 5. 2009**

Dne 1. 5. 2009 budou v centru Benešova probíhat Benešovské slavnosti. Oproti minulým rokům nás čeká nový program, který se snaží vyjít vstříc dospělým i dětem, milovníkům kultury, historie, ale i nákupů.

[Podrobný program se situačním plánkem Benešovských slavností 2009.](#)






# OCHRANA FAUNY ČR

[O organizaci](#) | [Novinky](#) | [Program akcí](#) | [Sponzoři a partneři](#) | [Jak nás můžete podpořit](#) | [Odkazy](#) | [Kontakty](#)

### NAŠE ČINNOST

- Záchraná stanice
- Ekocentrum
- Nabídka
- Ekoprotedna
- Druhová ochrana
- Péče o cenná území
- Ekologické zemědělství
- Kampaně
- Zaměstnání
- Ekó-obchůdek
- Navštívní kniha

### Novinky

**PRÍMĚSTSKÝ TÁBOR PRO DĚTI V TÁBOŘE 2009 | 14. 3. 2009**

Pro děti od 6 do 15 let. Děti budou denně docházet do ekocentra v centru Tábora. Jednotlivé turnusy tábora budou probíhat vždy od pondělí do pátku po celé prázdniny. Program každý den od 8,00 do 16,00 hod. (Hlídání dětí v centru již od 7,00 do 17,00 hodin). Cena jednoho turnusu je 800,- Kč/dítě. V ceně je strava, materiál na akce, doprava na výlety a péče o děti.

Pozvánka k účasti na setkání veřejnosti s nestátními neziskovými organizacemi | 11. 2. 2009

Dovolujeme si Vás vyzvat k účasti na setkání s veřejností. Činnost nestátních neziskových organizací je v očích veřejnosti často zkreslována. Význam osvěty, která ovlivňuje pohled veřejnosti na neziskový sektor, není nutné zdůrazňovat. Vyzýváme Vás proto k prezentaci Vaší neziskové organizace v rámci Dne Země, pořádaného v pondělí 20. dubna v Benešově.

Terénní soutěž pro střední školy | 10. 2. 2009

Tato tématicky zaměřená terénní soutěž je určena studentům středních škol ve věku 16 – 19 let, kteří se zajímají o přírodu a stav životního prostředí v jejich okolí. Jim není hostejný. Letošní téma soutěže je „Co tu zbylo z přírody“.

### AKCE

Výstava Delta Dunaj  
20.3. - 1.5.2009 Votice

Ochrana přírody v  
obcích - seminář  
7.4.2009 Příbram

Příběhy míst kolem nás  
- seminář pro učitele  
ZŠ  
9.4.2009 Tábor

Vitřáz  
9.4.2009 Tábor

Den Země  
20.4.2009 – náměstí v  
Benešově

21.4.2009 – areál OFČR  
Votice

22.4.2009 – lesopark v  
Příbrami

23.4.2009 – nám. T. G.M.  
Tábor

další akce...