



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Diplomová práce

Lidské zdroje v rozvoji venkova

Vypracovala: Bc. Veronika Chocholová
Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

České Budějovice 2021

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Veronika CHOCHOLOVÁ
Osobní číslo: E19275
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Téma práce: Lidské zdroje v rozvoji venkova
Zadávací katedra: Katedra řízení

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Analyzovat stav a vliv lidských zdrojů a jejich kultury ve vybrané obci v souvislosti s rozvojem venkova a navrhnout změny vedoucí k zlepšení současného stavu.

Metodika práce:

Prostudovat literární prameny vztahující se k rozvoji venkova, především v souvislosti s kulturními dimenzemi a úlohou lidských zdrojů v této oblasti. Po stanovení východisek empirického šetření ve vybrané obci určit kvalitativní i kvantitativní metody zkoumání, jako jsou dotazníky, nestandardizované rozhovory, osobní pozorování či písemné materiály. Po utřídění, analýze dat a získaných informací, se zaměřit na celkovou analýzu stavu a významu lidských zdrojů v rozvoji venkova v souvislosti s kulturními aspekty a v tomto směru navrhnout změny vedoucí k zlepšení současného stavu ve vybrané obci.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární rešerše.
3. Metodický postup.
4. Výsledky výzkumu.
5. Diskuze.
6. Závěr.
7. Přehled literatury.
8. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 50 – 60 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

- Binek, J. (2007). *Venkovský prostor a jeho oživení*. Brno: Georgetown.
Faltová Leitmanová, I. (2012). *Venkou jako místo pro život*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
Holátová, D., & Krninská, R. (2012). *Lidské zdroje v rozvoji venkova*. Praha: Alfa nakladatelství.


Hrabánková, M. (2007). *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky*. České Budějovice: Jihočeská univerzita.
Kouřilová, J. (2012). *Synergie vztahu město – venkov*. Praha: Alfa nakladatelství.
Ostrom, E., & Ahn, K. T. (2003). *Foundations of Social Capital*. Northampton USA: Edward Elgar Publishing.
Patočka, J., & Heřmanová, E. (2008). *Lokální a regionální kultura v České republice – Kulturní prostor, kulturní politika a kulturní dědictví*. Praha: ASPI.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.**
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: **2. ledna 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **17. dubna 2021**


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
STUČENSKÁ 10
310 00 České Budějovice


doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 10. ledna 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 8. 4. 2021

.....

Veronika Chocholová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí práce paní doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky při vypracování této diplomové práce.

OBSAH

1	ÚVOD.....	3
2	LITERÁRNÍ REŠERŠE	5
2.1	Vymezení venkova	5
2.2	Rozvoj venkova a trvale udržitelný rozvoj.....	5
2.2.1	Program obnovy venkova.....	7
2.3	Lidské zdroje ve venkovském prostoru	8
2.3.1	Management obce.....	10
2.3.2	Komunikace v prostoru venkova.....	11
2.3.3	Kvalita života na venkově	11
2.3.4	Diverzifikace a tvorba pracovních míst.....	12
2.3.5	Podnikání na venkově.....	13
2.4	Kultura ve venkovském prostoru.....	14
2.4.1	Funkce kulturního systému.....	15
2.4.2	Kulturní dimenze	16
2.5	Scénáře možného vývoje českého venkova.....	19
2.6	Spolupráce v prostoru venkova	21
2.7	Možnosti financování rozvoje	22
3	METODICKÝ POSTUP	25
3.1	Cíl práce.....	25
3.2	Sběr dat	25
3.2.1	Kvantitativní výzkum	25
3.2.2	Kvalitativní výzkum	26
3.3	Zpracování dat	27
3.3.1	DPMO a VSM	27
3.3.2	TBSD	28

4	VÝSLEDKY VÝZKUMU	30
4.1	Charakteristika obce	30
4.1.1	Obyvatelstvo	31
4.1.2	Historie a památky obce	32
4.1.3	Kulturní tradice.....	33
4.2	Dotazníkové šetření	34
4.2.1	Výsledky dotazníku pro místní obyvatele	34
4.2.2	Výsledky dotazníku VSM	58
4.2.3	Výsledky TBSD.....	61
5	DISKUZE	65
5.1	Propojení výsledků výzkumu	65
5.2	Návrhy pro zlepšení současného stavu	66
5.2.1	Zlepšení vzhledu a využívání místního hřiště	66
5.2.2	Pořádání různých vzdělávacích akcí	67
5.2.3	Zlepšení mezilidských vztahů	68
5.2.4	Zavedení pravidelných schůzí	69
5.2.5	Další návrhy.....	69
6	ZÁVĚR.....	71
7	SUMMARY.....	74
8	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....	75
9	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	
10	SEZNAM ZKRATEK	
11	SEZNAM PŘÍLOH	
12	PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

Současným celoevropským problémem venkova je jeho vylidňování, nedostatek pracovních míst, ukončování činnosti podniků a řemesel či odchody mladých lidí do měst. Přestože se venkov kvalitou života a vybaveností dostává na úroveň měst, neboť se zde budují čistírny odpadních vod, hřiště a mnoho dalšího, lidé se stěhují za prací či vzděláním a venkov se tak stává do určité míry pouze místem na odpočinek a rekreaci. Avšak venkov zůstává stále velmi významný pro zemědělskou činnost.

Venkov nelze rozvíjet bez lidí. Lidský kapitál je nejdůležitějším kapitálem, který rozhýbává ostatní kapitály jako například sociální, informační, fyzický nebo finanční. Ve vedení lidských zdrojů v obci by měl stát starosta, který by měl být jakýmsi manažerem. Starosta by měl dbát o spokojenost obyvatel, ale také je usměrňovat. Ovšem řízení lidských zdrojů v obci může být poměrně složitější než v podniku, jelikož občana z obce nelze jednoduše vyloučit. Předpokladem dosahování cílů a rozvoje daného území je fungující komunikace, při které je nutné dodržovat určitá pravidla. Zároveň je potřeba stále udržovat a zlepšovat mezilidské vztahy.

Na lidské zdroje působí vytvořená kultura v obci a zjištěním stavu kulturních dimenzí lze určit její orientaci. O kultuře v obci vypovídá i dodržování mnoha tradic. Oproti lidem ve městech jsou obyvatelé venkova obvykle více spjati s tradicemi i přírodou.

Ke zvýšení ekonomické stability venkovských oblastí a ke snížení vylidňování venkova přispívá diverzifikace, která vytváří a stabilizuje pracovní místa, a podnikatelská činnost, která může přitahovat stávající i nové občany.

Cílem této diplomové práce je analyzovat stav a vliv lidských zdrojů a jejich kultury ve vybrané obci v souvislosti s rozvojem venkova a navrhnout změny vedoucí ke zlepšení současného stavu. Pro výzkum byla konkrétně vybrána obec Starosedlský Hrádek, ve které byl analyzován stav lidských zdrojů na základě kultury jejích obyvatel.

Diplomová práce je členěná do dvou částí, a to na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část obsahuje základní poznatky týkající se lidských zdrojů v rozvoji venkova. Nejprve je vymezen venkov a rozvoj venkova, následuje charakteristika lidských zdrojů včetně jejich komunikace, kvality života či podnikání. Další kapitola pojednává o kultuře ve venkovském prostoru, která je dokumentována především popisem kulturních

dimenzí. Následují možné scénáře vývoje venkova, spolupráce v prostoru venkova a na závěr jsou uvedeny možnosti financování dalšího rozvoje.

Praktická část začíná charakteristikou obce Starosedlský Hrádek, popisem její historie, obyvatelstva a kulturních tradic. Následně je analyzováno dotazníkové šetření, při kterém byly použity tři druhy dotazníků (dotazník pro místní obyvatele, VSM dotazník a dotazník TBSD). Na základě zjištěných informací jsou nalezeny souvislosti a jsou doporučeny návrhy změn pro zlepšení současného stavu lidských zdrojů v obci. Poslední část práce tvoří závěr, kde je shrnuta suma všech poznatků.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Vymezení venkova

Obec je základním územním samosprávným společenstvím občanů. Vytváří územní celek, který je určen hranicemi území obce (Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích).

Faltová Leitmanová a kol. (2012) vymezuje venkov jako obydlený prostor mimo městské oblasti tradičně charakterizovaný orientací na zemědělství, menší hustotou obyvatelstva, odlišným způsobem života spojeným s přírodou a jinou sociální strukturou v porovnání s městem.

Neužívanějším kritériem pro definování venkovských obcí v ČR je počet obyvatel v obci. Jestliže je počet trvale bydlících obyvatel v obci nižší než 2 000 osob, pak je tato obec označena jako venkovská a její obyvatelstvo jako venkovské obyvatelstvo (Majerová & kol., 2000).

Perlín (1998) popisuje rozdíl mezi pojmy venkov a vesnice. Vesnice vytváří zastavěné území s typickou rurální strukturou a venkovský prostor je vytvářen jak zastavěným územím, tak i kulturní krajinou v okolí vesnice.

Evropská unie používá pro kvalifikaci venkovských regionů metodu dle OECD, tj. podle podílu obyvatelstva žijícího ve venkovských obcích. Ty jsou pro tyto účely určeny jako obce s hustotou zalidnění nižší než 150 obyvatel na 1 km² (Pělucha & kol., 2012).

Regiony (na úrovni NUTS 3) se pomocí této definice dělí na tři typy:

- Převážně venkovské oblasti – více než 50 % obyvatel ve venkovských obcích.
- Významně venkovské oblasti – 15–50 % obyvatel ve venkovských obcích.
- Převážně městské oblasti – méně než 15 % obyvatel ve venkovských obcích (Kouřilová & kol., 2012).

2.2 Rozvoj venkova a trvale udržitelný rozvoj

Léon et al. in Holátová, Krninská a kol. (2012) chápe rozvoj venkova jako implementaci ekonomických, politických a sociálních návrhů naladěných na společnou vizi budoucnosti venkovských regionů.

Van der Ploeg et al. in Holátová, Krninská a kol. (2012) uvádí, že rozvoj venkova je víceúrovňový proces vycházející z historických tradic.

Česká republika se snaží o udržitelný a vyvážený rozvoj regionů ČR a o růst kvality života všech skupin obyvatel regionů na základě povzbuzování nových ekonomických aktivit s důrazem na inovace, na vytváření pracovních míst, na rozvoj lidských zdrojů, na zlepšení kvality infrastruktury a na prohlubování sociální integrace (Binek & kol., 2007).

Existují dva hlavní koncepty rozvoje venkova. Jedná se o exogenní rozvoj venkova a endogenní rozvoj venkova. Exogenní rozvoj venkova pokládá rozvoj venkova za přinášení rozvoje do regionu, přičemž tento rozvoj je určován zvenku, přínosy z rozvoje se z regionu vyváží a místní hodnoty jsou potlačovány. Endogenní rozvoj venkova představuje lokální rozvoj vytvářený zejména místními impulsy a založený na místních zdrojích. Přínosy z rozvoje zůstávají v lokální ekonomice a uznávají se místní hodnoty (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Macháček a kol. (2012) člení následující kategorie nástrojů pro podporu rozvoje venkova:

- administrativní (legislativa, postupy),
- koncepční (strategie, plány, programy),
- institucionální (spolupráce, instituce, regionální management),
- věcné (infrastruktura, poradenství),
- sociálně – psychologické (komunikace, motivace, vzdělávání),
- finanční (dotace, granty, finanční podpory).

Na venkově se může vyskytovat několik druhů kapitálů, které mohou přispět k jeho rozvoji. Dle Ostrom a Ahn (2003) je kapitál ve své nezákladnější podstatě soubor aktiv schopný generovat budoucí výhody alespoň pro některé jednotlivce a zahrnuje vždy více forem. Holátová, Krninská a kol. (2012) definují kapitál jako určité jmění, bohatství, které přispívá k lidskému blahobytu, a vyčleňují tyto druhy:

- Fyzický – vytvořený člověkem (stroje, budovy).
- Finanční – zásoby produktů, obligace, hotovost, akcie.
- Přírodní – pokrývá všechny druhy ekosystému a přírodních zdrojů (čistota životního prostředí, kvalita ovzduší a půdy).
- Lidský – souhrn potenciálu lidského jedince (znalosti, talent, zkušenosti, dovednosti). Je součástí kulturního kapitálu jedince a ovlivňuje velikost a kvalitu ostatních forem kapitálů (viz obrázek 1).

- Sociální – bohatství našich styků, je založen na našem sociálním statusu.
- Kulturní – zdroje získané sociální identifikací a identitou. Zahrnuje tři složky (ztělesněnou v člověku, objektivizovanou, institucionalizovanou).
- Informační – data a informace a znalost jejich čerpání.

Obrázek 1: Lidský kapitál jako rozhodující činitel funkčnosti ostatních kapítalů



Zdroj: Holátová, Krninská & kol. (2012)

S rozvojem venkova souvisí také trvale udržitelný rozvoj, jímž se rozumí takový rozvoj, který současným i budoucím generacím umožňuje uspokojovat základní životní potřeby a současně nesnižuje rozmanitost přírody a uchovává přirozené funkce ekosystémů (Zákon č. 17/1992 Sb., o životním prostředí).

Holátová, Krninská a kol. (2012) uvádí základní principy udržitelného rozvoje, mezi které patří například propojení základních oblastí života (sociální, ekonomické a životního prostředí), dlouhodobá perspektiva, omezená kapacita životního prostředí, předběžná opatrnost, prevence, sociální spravedlnost, kvalita života či demokratické procesy.

2.2.1 Program obnovy venkova

Na základě dlouholetých problémů s postupnou degradací sociálních, kulturních a ekonomických aktivit ve venkovském prostoru přikročily některé evropské země

k formulování relativně komplexního programu orientovaného na obnovu vesnice a venkova a jeho specifických hodnot. V České republice se Program obnovy vesnice (POV) stal v roce 1991 vládním programem, do něhož jsou zapojena ministerstva místního rozvoje, zemědělství a životního prostředí. Vláda prostřednictvím rozpočtu Ministerstva pro místní rozvoj podporuje tento program finančně, metodicky a organizačně jej řídí (Majerová & kol., 2000).

Dle Hudečkové a kol. (2006) je Program obnovy venkova pokračováním Programu obnovy vesnice, který vznikl v roce 1991. Zatímco primární Program obnovy vesnice se soustředil na jednotlivé vesnice, Program obnovy venkova rozpoznává důraz na podporu na úrovni mikroregionů. Oba programy sledují zejména následující oblasti:

- podporu účasti obyvatelstva v rozvojových činnostech,
- podporu rozvoje duchovního rozměru obnovy vesnice,
- rozvoj podnikání ve venkovských regionech,
- vlastní stavební obnovu vesnice,
- péči o krajinu.

Místní POV je založen na dlouhodobé participaci občanů při provádění akcí POV a na široké spolupráci místních obyvatel, podnikatelů z vesnice a na pomoci dalších aktivních osob při jednotlivých činnostech. Vesnice, která se hlásí k POV, si nejprve sama ve spolupráci s odborníky musí stanovit cíle svého dalšího rozvoje, musí přesvědčit obyvatele obce o dlouhodobých cílech a až po přiznání státní dotace zahájí uskutečňování jednotlivých akcí (Majerová & kol., 2000).

2.3 Lidské zdroje ve venkovském prostoru

Lidské zdroje přerůstají v rozhodující podobu kapitálu, tedy v lidský kapitál. Lidské zdroje jsou nejpodstatnější z triády lidské, finanční a materiálové zdroje, neboť rozhýbávají zbylé dva a rovněž předurčují jejich úspěšnost. V rozvoji celkového lidského potenciálu je kladen důraz na růst tvůrčích schopností jedince, tolik potřebných k nalezení inovací, které povedou k řešení změn, které přináší globalizující se svět. Lidské zdroje lze použít k podpoře venkovské ekonomiky i k environmentálnímu a sociálnímu rozvoji. Rozvoj těchto zdrojů na úrovni jednotlivců a komunit představuje hlavní cíl udržitelného rozvoje venkova (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Idziak (2010) uvádí, že lidský kapitál odráží hodnotu lidí s jejich schopnostmi, dovednostmi, zdravím, úrovní vzdělání, věkem a kontakty. Lidský kapitál venkova je v porovnání s městem zpravidla slabší. Je zde méně lidí s vyšším vzděláním a také méně mladých, jelikož odjíždějí do měst pracovat a vzdělávat se. Je tedy nutné vyzdvihnout hodnotu lidí, kteří zůstávají na venkově, školením či učením se v činnostech (učení v průběhu realizace konkrétního nápadu, projektu).

Kvalita lidského kapitálu souvisí s rozvojem jeho potenciálu. Rozvoj lidského potenciálu a zejména tvůrčích schopností se odvíjí od sebepoznání, pokračuje seberozvojem a v nejlepším případě vrcholí seberealizací jedince (Krninská, 2002b).

Lidský potenciál vyjadřuje možnost využívání lidských zdrojů. Tyto možnosti lze rozeznat v různých sférách existujících lidských zdrojů a tímto stanoviskem odlišit případné dílčí potenciály. Lidské zdroje se projevují v nejrozdílnějších pozicích a rolích při svém pracovním, občanském, společensko kulturním či jiném působení. V roli občanské se jedná o činnost obyvatel a spolupodílení se na rozvoji obce a na společenských, kulturních nebo sportovních aktivitách. Ve sféře pracovní je důležitým lidským potenciálem pro oživení venkova především kvalifikovaná, učící se, odborně vzdělaná a mobilní pracovní síla (Binek & kol., 2007).

Řízení lidských zdrojů se zabývá tím, jak jsou lidé zaměstnáváni, řízeni a rozvíjeni v organizacích, tedy i v obcích (Armstrong & Taylor, 2017).

Mezi hlavní cíle řízení lidských zdrojů náleží především podpora dosahování strategických cílů, přispívání k rozvíjení kultury zaměřené na dosahování vysokého výkonu, zabezpečování talentovaných, oddaných a kvalifikovaných lidí, usilování o vytváření pozitivních vztahů a navozování vzájemné důvěry nebo podpora uplatňování etického přístupu k řízení lidí (Armstrong & Taylor, 2015).

Gilmore a Williams (2013) vysvětlují, že je prakticky nemožné rozvíjet organizaci (popřípadě obec) bez lidí. Řízení lidských zdrojů je proces, který doprovází expanzi organizací (obcí) a lze na něj tedy pohlížet jako na faktor podnikatelského úspěchu a organizačního růstu.

Řízení lidských zdrojů lze rozčlenit na úrovně mikroprostoru, mezoprostoru a makroprostoru. Mikroprostorem se chápe vlastní mikrosvět každé lidské osobnosti, tedy lidského subjektu s jeho vědomou i nevědomou stránkou a jejími specifiky, kterým by měla odpovídat speciální forma motivace a stimulace, směřující k rozvoji lidského

potenciálu. Meziprostor je spojen s mnoha úrovněmi societ nebo komunit, týmů, společenstev či společností. Makroprostorem je označován globální svět (Holátová, Krninská & kol., 2012).

2.3.1 Management obce

Management představuje široké spektrum činností, které jsou v jeho rámci prováděny a v každém případě by prováděny být měly. Mezi konkrétní činnosti managementu patří zejména plánování a organizování, řízení a rozhodování, vedení a řízení lidských zdrojů, informování a komunikace, monitorování a kontrola a taktéž reprezentování úřadu (Binek & kol., 2007).

Ve vedení obce stojí starosta, který ji zastupuje navenek. Starosta zodpovídá za informování veřejnosti o jednání obce, svolávání a obvykle řízení zasedání zastupitelstva obce a rady obce a dále za plnění dalších úkolů stanovených zákonem. Také plní úkoly, které mu přísluší jako zaměstnavateli v obci (Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích).

Při řízení obce je též významná role zastupitelstva obce. Počet členů zastupitelstva se na každé volební období stanoví především podle počtu obyvatel a velikosti územního obvodu (Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích).

Dle Binka a kol. (2007) je pro rozvoj obce rozhodující osobnost starosty a postoj občanů obce. Úspěšnost managementu obce při uskutečňování rozvojových plánů je též závislá na aktivitě obyvatel a jejich zapojení do rozvoje obce. Zvláště v malých obcích se jedná o zásadní faktor. Níže jsou zmíněny faktory, které ovlivňují management obce:

- velikost obce (malé obce mají běžně neuvolněného starostu),
- poloha obce (v okrajových oblastech je nižší vzdělanost),
- stupeň dosaženého vzdělání (starosta s vysokoškolským vzděláním lépe zvládá zvyšující se nároky na vedení obce),
- odborné zaměření (vzdělání právního či ekonomického směru může být předností),
- aktivita (jde o klíčový faktor úspěšného rozvoje obce),
- časové možnosti (administrativní zátěž zejména pro neuvolněné starosty).

2.3.2 Komunikace v prostoru venkova

Komunikace je schopnost člověka navázat kontakt s druhým a dorozumět se. Komunikace značí proces, pomocí něhož dochází k vyměňování významů mezi lidmi prostřednictvím užívání dohodnuté soustavy symbolů (Adair, 2004).

Podle Mikuláščíka (2003) mezi funkce komunikace patří funkce instruktivní, informativní, přesvědčovací, motivující a posilovací, zábavná, výchovná a vzdělávací, socializační a společensky integrující, poznávací, osobní identity, úniková a svěřovací.

Fungující komunikační systém je předpokladem dosahování cílů a rozvoje daného území. Aby byla komunikace mezi komunikujícími efektivní, je nutné dodržovat a prosazovat jistá obecná pravidla. Podstatou komunikace je poskytování potřebných informací, jejich dostatek, věrohodnost, přesnost a aktuálnost. Avšak komunikace nemusí být vždy jen pozitivní a přínosná, má i negativní projevy, mezi které náleží například lhaní, pomluvy, agresivita, manipulace či dezinformace. Mezi komunikační techniky, které lze použít v obci patří např. vedení porad, prezentace, řešení konfliktů, brainstorming nebo komunikace prostřednictvím médií (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Komunikace mezi místní správou a obyvateli má dva úkoly, a to získat informace o místním společenství a informovat o vlastní činnosti. Dvousměrná komunikace je pak taková, díky níž lidé rozumějí jednání místní správy a správa zná i jejich názory (Kramarzová & Topiński, 1999).

2.3.3 Kvalita života na venkově

Kvalita života je složitý a široký pojem zkoumající psychologické, materiální, duchovní a sociální podmínky pro šťastný a zdravý život člověka. Existuje několik význačných oblastí, které ovlivňují kvalitu a udržitelnost života. Jedná se o sociální soudržnost a sociální stát, vzdělávání, trh práce a zaměstnanost, bydlení, strukturu populace, rodinu, péči o zdraví, bezpečnost či životní prostředí. Kvalita života neobsahuje uspokojování jen materiálních potřeb, nýbrž je indikována řadou prvků překračujících materiální aspekty lidského života. Měření kvality života lze provádět zejména prostřednictvím vybraných indikátorů. Jedno z mnoha vyjádření kvality lidského života představuje index lidského rozvoje, který sleduje úroveň vzdělanosti, lidské zdraví a hmotnou životní úroveň (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Hudečková a kol. (2006) uvádí, že kvalita života nejčastěji představuje něco, co překračuje čistě hmotné potřeby uspokojitelné pomocí zboží, a proto je kvalita života hodnocena obzvláště podle indikátorů životního prostředí (stav lesů, stupeň znečištění ovzduší, nakládání s odpady), zdraví a nemoci (počet lékařů na pacienta, příčiny smrti, druhy nemocí), úrovně bydlení (způsob bydlení, výdaje na bydlení, vybavení domů), využití volného času a rekreace (přístup na internet, návštěvnost kin a divadel, způsoby trávení dovolené), mezilidských vztahů (vztah k místu bydliště, vztah mladých a starých, vztahy uvnitř rodiny), sociálních a technologických charakteristik práce (zaměstnanost, nezaměstnanost a její důvody, úroveň příjmů), osobní i kolektivní bezpečnosti (typy zločinů, policie, armáda), sociálních jistot a občanských svobod (zajištění ve stáří, v nemoci, právo volit a být volen), možnosti podílet se na řízení společnosti (vztah lidí k politice, volební účast), vzdělání (délka vzdělání, počty žáků a studentů, financování školství), rodiny (počty dětí, počty bezdětných žen, sňatky a rozvody).

2.3.4 Diverzifikace a tvorba pracovních míst

Podle Binka a kol. (2007) je nejvýznamnějším sektorem zaměstnanosti ve venkovském prostoru průmysl následovaný službami. Zemědělství už není největším zaměstnavatelem ani v malých obcích zemědělských oblastí.

Diverzifikace je označována jako rozrůžňování, strategie podnikání, která se snaží snižovat rizika tím, že se nespolehá na jediný produkt, ale rozděluje své aktivity do různých oblastí, svá aktiva do různých podniků. Vyskytuje se ve všech lidských činnostech, nejvíce však v ekonomice. V zemědělství může být příkladem diverzifikace pěstování několika druhů plodin. Pokud by jeden druh neuspěl, druhý částečně pokryje ztráty (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Hlavním cílem diverzifikace činností je vytváření nových a stabilizování existujících pracovních míst rozvojem podnikání. To přispívá ke zvýšení ekonomické stability venkovských oblastí a ke snižování vylidňování venkova. Vytváření nových pracovních příležitostí je hlavním stabilizačním faktorem na venkově (Hrabánková & kol., 2007).

Holátová, Krninská a kol. (2012) jmenují oblasti diverzifikace ekonomických aktivit, které jsou podporovány Programem rozvoje venkova České republiky. Jedná se především o diverzifikaci činností nezemědělské povahy, podporu cestovního ruchu a podporu zakládání podniků a jejich rozvoj.

2.3.5 Podnikání na venkově

Současným celoevropským problémem je nedostatek pracovních míst, vylidňování venkovských oblastí, ukončování činnosti zemědělských a lesnických podniků a řemesel, odchody mladých lidí do měst či hrozba snižování předpokladů udržitelného rozvoje. Je tedy důležité podpořit problematiku oblastí. V oblasti mladých lidí je nezbytné posílit jejich vyžití a vzdělávání, v oblasti podnikání a zaměstnanosti je třeba podpořit investice do podnikání, rozvoj malých a středních podniků, podpořit cestovní ruch. V oblasti zemědělství je nutné se k němu navrátit v míře, která není škodlivá pro životní prostředí, a tím zvýšit pracovní místa (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Podnikatelská činnost roste zároveň s velikostí obce a zlepšující se polohou obce. I když podnikání v obci nemusí přinášet obci jasné efekty, znamená to pracovní místa a přilákání nových obyvatel. Mnoho podnikatelských činností na sebe nabaluje nezbytné služby, což může zase představovat nová pracovní místa. Podpora podnikání může být v sektoru služeb zaručením udržení základní občanské vybavenosti v obci (Binek & kol., 2007).

Ve společnosti roste význam malých a středních podniků, neboť jsou poskytovateli pracovních příležitostí. Také jsou zásadní hnací silou pro hospodářský růst, silou inovace, sociální integrace a zaměstnanosti. Většina malých a středních podniků jsou rodinnými podniky. Tyto firmy jsou důležité, jelikož představují klíčový přínos do ekonomiky z důvodu dlouhodobé stability. Lze je vymezit jako společnosti, které vlastní a řídí jedna či více rodin. Jsou obvykle předávány z generace na generaci. Řemeslné podniky jsou většinou velmi malé, tedy mikropodniky. Mají méně než deset zaměstnanců. Jsou často zdrojem inovací, ale zároveň jsou velice citlivé na konkurenci. Základem zemědělství jsou rodinné farmy. Je to farma, kterou vlastní rodina od generace ke generaci. Moderní rodinná farma plní na venkově mnoho funkcí (rodinné hospodářství, agroturistika, ekologické farmy, ubytovací služby). Mimo tvorby pracovních míst přispívá také k podpoře malých podniků, nákupu zboží a služeb. Rodinné farmy rovněž zaručují zachování zelených ploch (Holátová, Krninská & kol., 2012).

2.4 Kultura ve venkovském prostoru

Kulturu lze vymezit jako soubor zvyků, postojů, přesvědčení, hodnot a postupů, které jsou sdílené jakoukoli skupinou nebo jako určité činnosti, které lidé provádějí, a produkt těchto činností, které mají spojitost s intelektuálními, morálními a uměleckými aspekty lidského života (Throsby, 2001).

V širším pojetí je kultura produktem jedince, který lze chápat jako protiklad přírody. Obnáší vše, co člověk vytvořil a přeměnil v běhu generací s tím, že kultura s přírodou koexistují, avšak neprolínají se. Tyto lidské výtvořky jsou materiální produkty, ale také produkty duchovní, vztahy, ideje, myšlenky apod. Ty jsou předávány v každé společnosti následujícím generacím v procesu socializace (Nový & kol., 1996).

Krninská (2002a) uvádí, že kultura je nahromaděná zkušenost daného sociálního celku.

Kultura je vždy jevem kolektivním, protože je alespoň z části sdílena lidmi, kteří žijí anebo žili ve stejném společenském prostředí, v němž si ji osvojili. Kulturu se učíme, není vrozená, jelikož je dána sociálním prostředím, ne geny (Hofstede & Hofstede, 2007).

Vědomí vlastní příslušnosti k určité jazykové a kulturní oblasti nebo sociální skupině se označuje jako kulturní identita. Je spojena s uvědoměním si jisté kulturní odlišnosti a kulturní autonomie (Patočka & Heřmanová, 2008).

Nový a kol. (1996) vyčleňuje následující úrovně kulturních jevů podle síly, bezprostřednosti a zásadnosti působení:

- úroveň idejí a hodnot,
- úroveň hrdinů a rituálů,
- úroveň symbolů.

Hodnoty jsou jádrem kultury, obecné tendence k dávání přednosti určitým stavům skutečnosti před jinými. Hrdinové jsou osoby žijící či zesnulé, reálné či vymyšlené, které mají charakteristiky v dané kultuře vysoce ceněné a které slouží jako vzor ostatním. Rituály se rozumí kolektivní činnosti, které jsou vzhledem k dosažení požadovaného výsledku věcně zbytečné, avšak společensky jsou pokládány za podstatné. Symboly značí gesta, slova, předměty či obrazy. Pro ty, kdo se na dané kultuře podílejí, mají konkrétní význam. Jedná se například o oblečení, vlajky nebo znaky společenského postavení (Hofstede & Hofstede, 2007).

Patočka a Heřmanová (2008) rozeznávají hmotné a nehmotné prvky lokální kultury. Hmotnými prvky jsou například archeologické památky, kulturní krajina, kulturní památky či lidová architektura. Nehmotné prvky jsou v podstatě neviditelné. Mezi tyto prvky patří např. převažující způsob života, tradiční zvyky a oslavy nebo náboženský a spolkový život.

2.4.1 Funkce kulturního systému

Nový a kol. (1996) definuje základní funkce kulturního systému následovně:

- funkce sebekotvrzující,
- funkce zajištění kontinuity,
- funkce korekce individuálního chování,
- funkce identifikační.

Funkce sebekotvrzující

Kultura dává a předává jednotlivým příslušníkům smysl společného celku (rodiny, podniku, národa). Orientuje jejich chování na skutečnosti, které je nutné zachovat či rozvíjet pro jeho udržení i přežití. Je uváděn jako svébytná skutečnost, která je hodnotou sama o sobě a které se musí osoby ve svém chování přizpůsobit. Odtud pak pochází požadavky na člověka, jako obětovat se svým dětem či rodičům, být loajální s organizací, položit život v zájmu národa.

Funkce zajištění kontinuity

Respektování svébytnosti celku, stvrzeného v kulturním systému, označuje i jeho respektování ve vývojovém procesu. Tento celek je zachován, i když se mění obsazení daného společenství, kdy osoby nebo celé sociální skupiny odcházejí a objevují se noví a další, kteří se také musí přizpůsobit. Kontinuita je zahrnuta i v kumulaci kultury, která zaznamenává výhry a porážky v historickém sledu a je pamětí společnosti. Je větší, obsažnější, rozsáhlejší a trvalejší než paměť jejího individuálního příslušníka. Například vědomí národní svébytnosti či tradice firmy. Jedinec se díky nim může orientovat v kterékoli situaci, přestože ji dříve nezažil a nemá vlastní zkušenosti a musí se zachovat správně.

Funkce korekce individuálního chování

Kultura je soubor vzorců chování, proto je kultura současně nástrojem, díky němuž nemá chování osob rozkladný, nýbrž sjednocující charakter. Kultura tyto vzorce uchovává a vytváří jejich konkrétní podobu, pro kterou jsou pochopeny, vnímány, přijímány. Díky tomu může každý příslušník celku upravit své vztahy vzhledem k ostatním a zachovat se vůči nim tak, aby nevyvolával nežádoucí konflikty. Respektování všeobecných zásad chování umožňuje předpokládat důsledky chování nejen vlastního, avšak i druhých lidí a adekvátně na ně reagovat.

Funkce identifikační

Vytvoření specifického sociálního celku, který má svůj vlastní historický vývoj. Jedinci uznávají specifické principy chování. Osvojením si těchto specifických principů vzniká projev odlišný od jiných celků a příslušníkovi se naskýtá možnost identifikovat se, ztotožnit se s tímto celkem a získat vědomí skutečné příslušnosti. Přijetí dané kultury také značí odlišení se od jiných, kteří danou kulturu nepřijali a nejsou součástí stejného celku. Společné vzorce a vlastní chování ohraničují tento celek jako soubor konkrétních jednotlivců. Lze tedy rozeznat, kdo je a kdo není příslušníkem určitého celku (Nový & kol., 1996).

2.4.2 Kulturní dimenze

Dimenzi lze chápat jako aspekt kultury, který může být ve vztahu k odlišným kulturám měřen (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010).

Krninská (2002a) uvádí, že Hofstede rozlišuje pět skupin kulturních dimenzí:

1. velká mocenská distance vs. malá mocenská distance (mocenský odstup – PDI),
2. individualismus vs. kolektivismus (IDV),
3. maskulinita vs. feminita (MAS₁),
4. jistota vs. riziko (UAI),
5. krátkodobá vs. dlouhodobá orientace (LOT).

Později Hofstede rozšířil kulturní dimenze o šestou dimenzi:

6. pozitivita vs. umírněnost (IVR).

Velká mocenská distance vs. malá mocenská distance (PDI)

Jedná se o stupeň míry, v jaké hierarchicky níže postavení příslušníci institucí v dané společnosti akceptují a očekávají skutečnost, že moc je mezi lidmi rozdělena nerovnoměrně (Nový, 1996).

Spočívá v míře tolerance tohoto nerovného rozdělení moci. Nejde o skutečnou, objektivní vzdálenost, avšak o subjektivně vnímanou a tolerovanou vzdálenost (Krninská, 2002a).

Žádoucí kulturní dimenzí směřující ke znalostní ekonomice je malá mocenská distance, která se vyznačuje soudržností mezi podřízenými a nadřízenými a umožňuje rozvoj lidského kapitálu ve směru procesu vlastní seberealizace (Krninská, 2014).

Individualismus vs. kolektivismus (IDV)

Pro kolektivismus je příznačné, že lidé jsou integrováni do silných a soudržných sociálních skupin. Primárním cílem je vždy skupina a ovlivňování osoby probíhá prostřednictvím intenzivního tlaku a kontroly. Pro individualistické kultury je typický akcent na jedince, jeho osobní svobodu, odpovědnost a nezávislost. Individualismus je charakteristický pro společenství, ve kterém jsou vztahy mezi jedinci volné, předpokládá se, že se každý stará především sám o sebe a svou přímou rodinu (Krninská & Duspivová, 2013).

Kolektivismus, který je žádoucí kulturní dimenzí, otevírá cestu k týmovosti a spolupráci, neboť jednotlivec je podporován, aby své jedinečné individuální schopnosti dal ve prospěch society. Týmovost otevírá cestu ke společné práci s explicitními, ale obzvláště s tacitními znalostmi i k rozvoji lidského potenciálu novým směrem (Krninská, 2014).

Maskulinita vs. feminita (MAS₁)

Maskulinní společnost jasně odlišuje sociální role mužů a žen. Od mužů je očekáváno, že budou houževnatí, asertivní, přísní a orientovaní na úspěch, výkon a materiální hodnoty. Od žen se očekává solidarita, umírněnost, zájem a péče o kvalitu a kulturnost života. Ve femininní společnosti se role překrývají a od mužů a žen je očekávána tolerance, umírněnost, péče a zájem o kvalitu života a životního prostředí, větší zaměření na sociální vztahy než na výkon (Krninská, 2002a).

Žádoucí kulturní dimenze feminita otevírá péči o vzájemné mezilidské vztahy, zaručuje otevřenost a důvěru jako předpoklad pro sebepoznávací a seberozvojové procesy. Je považována za hlavní předpoklad rozvoje lidského kapitálu (Krninská, 2014).

Jistota vs. riziko (UAI)

Jedná se o míru, ve které se členové society cítí být ohroženi neznámými, nejednoznačnými, nejistými nebo nepřehlednými situacemi (Nový, 1996).

Velké úsilí vyhnout se riziku a nejistotě je obvykle spjato s mimořádnou snahou naprogramovat a naplánovat celkové postupy a jednotlivé kroky procesu řízení, zpracovávat detailní harmonogramy a časové studie, přesné normy, pravidla a standardy, a to tak důkladně, podrobně a závazně, aby riziko selhání bylo minimální anebo zcela vyloučeno (Krninská, 2002a).

Žádoucí kulturní dimenzí znalostní ekonomiky je malá obava z nejisty, přijímání změn a rizika umožňující snazší vyrovnávání se s proměnami globální společnosti (Krninská, 2014).

Krátkodobá vs. dlouhodobá orientace (LOT)

Dlouhodobá orientace spočívá v pěstování ctností orientovaných na budoucí odměny, především šetrnosti a vytrvalosti. Na druhé straně krátkodobá orientace spočívá v pěstování ctností týkajících se současnosti a minulosti, zejména úcty k tradicím a plnění společenských závazků (Hofstede & Hofstede, 2007).

Dlouhodobá orientace, která je žádoucí kulturní dimenzí pro znalostní ekonomiku, naplňuje princip trvalé udržitelnosti a souvisí s cíli perspektivního a dlouhodobého podnikání založeného na investicích obzvláště do rozvoje lidského kapitálu a jeho potenciálu (Krninská, 2014).

Požitky vs. umírněnost (IVR)

Požitkářská je societa umožňující volné uspokojování základních a fyzických pohnutek jedince, které souvisejí s užíváním si života a zábavy. Umírněnost vyjadřuje societu, která potlačuje uspokojování potřeb, omezuje se a reguluje požitky za pomoci zachování současných podmínek i pro budoucí generace a za pomoci vyznávání hodnot směřujících k udržitelnosti (Krninská, 2014).

Žádoucí kulturní dimenze umírněnost naplňuje princip trvalé udržitelnosti. Je žádoucí umírněnost představovaná střídmostí, skromností oproti potřebě naplňovat vysoké požadavky a nároky konzumní společnosti vedoucí k uspokojování prožitků a požitků (Krninská, 2014).

2.5 Scénáře možného vývoje českého venkova

Elzakker (1994) ve své knize popisuje čtyři extrémní scénáře možného vývoje českého venkova a zemědělství. Zvolil čtyři trendy soudobé české společnosti:

- volný trh (kapitalismus),
- státní paternalismus (komunismus),
- ekologický scénář (environmentalismus),
- rozvoj venkova (humanismus).

Volný trh

K zemědělství se přistupuje jako ke každé jiné ekonomické činnosti. Produkuje se tam, kde je to nejlevnější. Česká republika je udržována jako země s nízkými mzdovými náklady. Klíčovým heslem je volný trh. Pro lidi jsou důležitější peníze než životní prostředí, zaměstnanost nebo bezpečnost. V popředí zájmu stojí vývoj průmyslu. Hospodářství se zaměřuje na zásobování zahraničních trhů. Sloganem vlády je „nejdříve ekonomika, pak ekologie“. Zemědělství zůstává zanedbaným sektorem. Vláda odmítá investovat do restrukturalizace zemědělského sektoru. Hlavním heslem je kvantita. Pokračuje degradace půdy. Lidé nemají informace o skutečném stavu životního prostředí a zdraví obyvatel. Nejsou zde žádná opatření na ochranu životního prostředí. Volný trh je pro venkov pohromou.

Státní paternalismus

Lidé se cítí ohroženi růstem sociální nerovnosti a rozpadem jistot natolik, že si přejí částečné navracení do časů, kdy život byl bezpečný. Je pro ně nejdůležitější mít příjem, práci a důchod. Ve zvyšující se míře se tvoří nacionalistická opozice vůči zahraničním investicím. Země se přestává orientovat na Západ a uzavírá se do sebe. Ekonomika se koncentruje na soběstačnost. To se týká všech sektorů, především zemědělství. Mzdy i příjmy zůstávají velice nízké, avšak nízké jsou také ceny základních životních potřeb. Není snaha o úspory energie. Neexistuje žádná kontrola vlády. Kvalita potravin se nezlepšuje. Tento scénář je snem politiků, jelikož jsou k regulaci využívány všechny nástroje. Vláda je může svobodně používat. Pro venkovské obyvatele může být tento vývoj nejprve příznivější než scénář volného trhu. Avšak v obou případech je poškození půdy, ekosystémů a přírody velké a nežádoucí.

Ekologický scénář

Problémy způsobené znečištěním životního prostředí stojí společnost stále více peněz. Čisté životní prostředí se pokládá za mnohem významnější než hmotný prospěch, zaměstnanost či sociální jistoty. Sloganem vlády je „dnes investovat do čisté budoucnosti“. Mnohem důležitější než momentální vydělávání peněz se stává vyčištění prostředí, účelné využívání zdrojů, vývoj moderních technologií přátelských k životnímu prostředí a pozitivní image země. Vláda investuje do vzdělávání a rekvalifikace obyvatelstva. Roste zájem Čechů o přírodu, zdraví a sport. Vše, co je škodlivé, je silně zdaněno, od benzínu a cigaret až po produkci odpadů. Značné investice míří do sektoru veřejné dopravy. Zásadní část energie se vyrábí, ale také spotřebovává místně. Státní politikou se stává princip „znečišťovatel platí“. Tradiční průmyslová centra se ruší. Vládě se vyplácí zlepšovat veřejné služby a infrastrukturu na venkově, jelikož rostoucí turistický ruch umožňuje získávat finanční prostředky. Rozhodujícím slovem je kvalita. Tento scénář požaduje aktivní přístup vlády. Vláda musí být aktivní při vzdělávání a informování veřejnosti. Pro rozvinutí ekologicky přátelských technologií jsou potřeba vysoké investice, ale to si tato země nemůže dovolit. Mimo to schází vůle obyvatel České republiky upřednostnit budoucnost a zdraví před materiálním bohatstvím. Kvůli tomu je i tento scénář nereálným extrémem, jehož realizaci nemůže podpořit žádná vláda.

Rozvoj venkova

Na všech místech v západním světě lidé přicházejí na to, že materiální prospěch jim nepřináší štěstí. Materialismus směřuje k individualismu, rozbití rodiny, duševní prázdnotě a rozbití sociálních vazeb. Lidé se znovu začínají obracet ke spiritualismu a k rozvoji humanity. Dokonalou společnost spatřují ve venkovské společnosti, která nabízí příležitost pro každého, regionální kulturní zvyklosti, rozumnou práci, možnost trávit volný čas ve prospěch lidí. Roste poznání, že rozvoj schopností člověka a rozvoj harmonických vztahů mezi lidmi vzájemně je lepší cíl života. Hlavními hesly jsou diverzifikace, sebeurčení a integrace. Rozhodovací pravomoc je decentralizována. Osoby se starají sami o sebe. Regionální sebedůvěra podporuje řemesla, kulturu a folklór. K vyšší zaměstnanosti přispívá menší, avšak efektivní rozsah podnikání. Přidaná hodnota zůstává ve venkovské ekonomice, která ji vyprodukovala. Je stanoven jistý druh společenské kontroly, který je zaměřen na znečištění. Venkov žije, neboť základním zdrojem příjmů je malý průmysl a turistika. Nezaměstnanost je velmi nízká. Daňová politika upřednostňuje soukromé podnikání a venkov. Rovněž tento model je extrém

a může přinést ekonomické problémy celé společnosti. Obdobně jako ekologický scénář požaduje intenzivní působení na obyvatele směrem ke změně hodnotových stupnic. Taktéž přináší nebezpečí nezájmu o globální, celosvětové problémy a nebezpečí izolace (Elzakker, 1994).

2.6 Spolupráce v prostoru venkova

Zapojení do spolupráce pro rozvoj venkova je významné pro všechny složky, které se zajímají o trvalý a udržitelný rozvoj venkova a vytváření předpokladů pro kvalitu života na venkově. Současný rozvoj a vývoj venkova je závislý na tom, do jaké míry se podaří motivovat a zapojit obyvatele do uskutečňování programů orientovaných na jejich rozvoj, jelikož místní obyvatelé znají nejlépe místní podmínky a vědí, jak zužitkovat potenciál daného území. Avšak malé obce většinou nejsou schopny vytvářet dostatečné daňové příjmy, proto mají horší přístup k příjmům návratného charakteru, nemohou využít úspor z rozsahu, mají velké administrativní výdaje a obtížně získávají kvalifikovaný personál. Tyto problémy lze řešit slučováním obcí nebo vzájemnou spoluprací (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Binek a kol. (2007) uvádí, že se ve venkovském prostoru vedle obcí, které jsou základními jednotkami působícími na stav v dané oblasti, výrazně uplatňují svazky obcí. Svazky mohou být nástrojem, jak překonat nedostatečné vybavení místní samosprávy.

Přístup ke zdrojům rozvoje venkova je možný metodou LEADER. Tato zkratka znamená Liaison Entre Actions Développement de l'Économie Rurale, tedy propojení akcí pro rozvoj ekonomiky venkova. Cílem této metody je povzbuzování těch, kteří působí na venkově. Jeho snahou je podporovat zavádění integrovaných, vysoce kvalitních a originálních strategií pro trvale udržitelný rozvoj s cílem vyzkoušet nové způsoby. Pokouší se spojit účastníky a zdroje na místní úrovni (Majerová & Herová, 2009).

Podstatným rysem spolupráce a propojení aktivit hospodářského rozvoje venkova je zřizování místních partnerství, která se nazývají místní akční skupiny (MAS₂). Do těchto skupin se sdružují místní aktéři, subjekty i občané. Jsou to společenství veřejné správy (obcí, svazků obcí, mikroregionů), neziskových organizací a soukromé správy, která spolupracují na rozvoji venkova a zemědělství a získávání finančních prostředků z Evropské unie a z národních programů České republiky. MAS₂ s týmem odborníků z praxe a rozhodovací pravomocí prezentuje model organizace, která dokáže zlepšit

provádění politiky. Každá místní akční skupina společně stanovuje a uskutečňuje strategii místního rozvoje a rozhoduje o rozdělování finančních zdrojů (Holátová, Krninská & kol., 2012).

2.7 Možnosti financování rozvoje

V České republice se pro rozvoj zemědělství a venkova uplatňuje vícezdrojové financování. To znamená, že se na podporách, které jsou určeny pro rozvoj zemědělství a venkova podílí více zdrojů. Jde zejména o veřejné zdroje, tedy o fondy Evropské unie a platby z rozpočtu Ministerstva zemědělství včetně spolufinancování projektů realizovaných na podkladě schválených programů, koordinovaného Národním fondem Ministerstva financí. Pro rozvoj venkovského prostoru je důležitou pomocí využití strukturálních fondů, především u těch regionů, které disponují slabším rozvojovým potenciálem, ale současně mají dispozice pro efektivní využití vložených prostředků (Hrabánková & kol., 2007).

Mezi programy, které jsou financovány z národních zdrojů, patří například Program EDUCA zaměřený na profesní vzdělávání, Program obnovy venkova či samostatné účelové rozvojové fondy (Holátová, Krninská & kol., 2012).

Hrabánková a kol. (2007) jmenuje následující strukturální fondy pro rozvoj venkovského prostoru:

- Evropský fond regionálního rozvoje (EFRR/ ERDF).
- Evropský sociální fond (ESF).
- Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV/ EAFRD).
- Evropský fond pro rybolov (FNOR/ EFFG).
- Kohezní fond – Fond soudržnosti (KF, FS/ CF).

Evropský fond regionálního rozvoje

Tento fond byl založen už v roce 1975 a doposud je rozsahem finančních prostředků největším fondem. Zaměřuje se na posilování a modernizaci hospodářství. Podporuje investiční (infrastrukturní) projekty, jako je například výstavba železnic a silnic, budování stokových systémů, odstraňování ekologických zátěží, obnova a rozvoj sportovních areálů, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, výstavba regenerační zeleně, rekonstrukce kulturních památek, výstavba a oprava infrastruktury pro poskytování

zdravotní péče nebo zavádění elektronické veřejné správy (Dotace EU: Informace o fondech, 2020).

Evropský sociální fond

Je založen na pevnějším vztahu mezi ESF, evropskou strategií zaměstnanosti a prioritami EU v oblasti začlenění do společnosti, rovných šancí a vzdělávání, aby bylo možné předvídat změny způsobené sociální a hospodářskou restrukturalizací, demografickým vývojem a rozvojem znalostní ekonomiky. Jde zejména o posílení lidských zdrojů, aby se zvýšil potenciál zaměstnanosti, růst kvalifikovaných kapacit, produktivita práce, přístup na trh práce a přizpůsobivost pracovních sil a podniků (Hrabánková & kol., 2007).

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova

Je finančním nástrojem na podporu rozvoje venkova, který patří do společné zemědělské politiky Evropské unie. Prostředky z tohoto fondu slouží ke zvýšení konkurenceschopnosti lesnictví a zemědělství, zlepšení kvality života ve venkovských oblastech, krajiny a životního prostředí a diverzifikace hospodářství venkova (Dotace EU: Informace o fondech, 2020).

Evropský fond pro rybolov (Evropský námořní a rybářský fond)

Tento fond je finančním nástrojem na podporu rybolovu, který náleží do společné rybářské politiky Evropské unie. Podporuje projekty, které vedou k vyšší konkurenceschopnosti i ochraně životního prostředí. Financuje činnosti týkající se vnitrozemského a mořského rybolovu, investice míří rovněž na modernizaci zpracovatelského průmyslu, podporu likvidace nedostačujících plavidel, modernizaci plavidel či zlepšování akvakultury. Tento fond byl pro programové období 2014 – 2020 nahrazen Evropským námořním a rybářským fondem (ENRF/EMFF) (Dotace EU: Informace o fondech, 2020).

Kohezní fond – Fond soudržnosti

Vedle strukturálních fondů existuje Fond soudržnosti, který byl založen v roce 1993 jako zvláštní fond solidarity na pomoc nejméně rozvinutým členským státům. Jde o fond poskytující finance na významné projekty z oblasti životního prostředí a infrastruktury transevropských dopravních sítí. Na rozdíl od strukturálních fondů neposkytuje spolufinancování programům, avšak se přímo podílí na financování konkrétních projektů.

Pomoc z tohoto fondu je, vzhledem k pomoci, kterou poskytují strukturální fondy, většinou doplňující (Svatošová, Boháčková & Hrabánková, 2005).

Hrabánková a kol. (2007) doplňuje, že využití celého komplexu podpor z veřejných zdrojů, státních, ale také evropských, přispěje k plnění strategie rozvoje venkova, obzvláště k vytváření podmínek pro stabilizaci i rozvoj sociálně ekonomického potenciálu.

3 METODICKÝ POSTUP

3.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je analyzovat stav a vliv lidských zdrojů a jejich kultury ve vybrané obci v souvislosti s rozvojem venkova a navrhnout změny vedoucí ke zlepšení současného stavu.

Diplomová práce se skládá ze dvou částí, a to teoretické a praktické. Teoretická část obsahuje základní poznatky týkající se rozvoje venkova, lidských zdrojů či kultury, které byly nastudovány z odborné literatury. Pro praktickou část byla vybrána obec Starosedlský Hrádek, ve které byl analyzován stav lidských zdrojů na základě kultury jejich obyvatel.

3.2 Sběr dat

Pro získání potřebných dat byl využit výzkum kvantitativní i kvalitativní. Dotazníky kvantitativního a kvalitativního výzkumu byly zcela anonymní a dotazníkové šetření se uskutečnilo v lednu 2021.

3.2.1 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum byl proveden za pomoci dotazníkového šetření. Jednalo se o Dotazník pro místní obyvatele (příloha 1) a VSM dotazník (příloha 2).

Dotazník pro místní obyvatele (DPMO) obsahoval celkem 22 otázek, přičemž byl tvořen otázkami uzavřenými, polouzavřenými a jednou otevřenou. Základem pro vytvoření tohoto dotazníku byl dotazník pro místní obyvatele využívaný v předmětu Rozvoj venkova a lidské zdroje na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, ve kterém byly některé otázky poupraveny nebo přidány doplňující otázky. Šlo zejména o otázky identifikační a o otázky týkající se spokojenosti občanů, kulturního života, mezilidských vztahů apod. Celkem bylo rozdáno 65 dotazníků DPMO, z toho bylo vráceno 40 dotazníků, návratnost je tedy 61, 5 %.

Dotazník Value Survey Module 94 (VSM) zkoumá šest kulturních dimenzí. Dotazník se skládá z 36 otázek, které jsou rozloženy do 4 bloků. První blok má 11 otázek zaměřujících se na ideální zaměstnání. Druhá část obsahuje 12 otázek a zkoumá, které věci pokládá

respondent za důležité v jeho osobním životě. Třetí část je složena ze 7 otázek, kde respondent určuje míru souhlasu či nesouhlasu s daným tvrzením. Poslední blok dotazníku obsahuje 6 identifikačních otázek, které slouží jen pro statistické účely.

U prvních 23 otázek dotazovaný odpovídá pomocí škály 1 – 5. Číslo 1 vyjadřuje nanejvýš důležitou váhu, naopak číslo 5 představuje nedůležitost. V třetí části se volí rovněž na škále 1 – 5, avšak 1 značí naprostý souhlas a 5 naprostý nesouhlas.

Dotazník VSM obdrželo taktéž 65 respondentů, zpět se navrátilo 40 dotazníku, což představuje rovněž návratnost 61, 5 %.

3.2.2 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum byl prováděn pomocí nestandardizovaných rozhovorů a osobního pozorování pro doplnění a diskuzi k jednotlivým otázkám. Dále pomocí prostudování písemných materiálů, ale především prostřednictvím Testu barevně sémantického diferenciálu (TBSD, příloha 3).

Použitím TBSD je možné vyhodnocovat hierarchii vědomé i nevědomé stránky lidského potenciálu jedince. Je použitelný i pro průzkum stavu kolektivního nevědomí society. Čím vyšší je shoda mezi asociacemi členů society, tím spíše lze říci, jaké společné hodnoty societa sdílí (Krninská, 2002b).

TBSD obsahoval 58 slov a na výběr bylo 12 barev. Respondent nejprve vybírá ke každému slovu tři barvy, které se podle jeho pocitů a prožitků ke slovu nejvíce hodí (nevědomá část). Poté respondent přiřadí ke každému slovu číslo 1 – 4, kdy 1 je nejlepší a 4 nejhorší (vědomá část). Nakonec respondent seřadí všech 12 barev podle oblíbenosti od nejlepší po nejhorší.

Jelikož se jedná o časově velmi náročnou metodu, byl TBSD předán 12 občanům. Vzhledem ke kvalitativní metodě a současné situaci s koronavirem je počet dotazníků dostačující. Všech 12 TBSD bylo navraceno zpět. Návratnost je tedy 100 %.

3.3 Zpracování dat

3.3.1 DPMO a VSM

Otázky z dotazníku pro místní obyvatele (DPMO) byly vyhodnoceny jednotlivě podle počtu odpovědí respondentů a následně byly výsledky zpracovány do grafů pomocí programu Microsoft Office Excel.

Získaná data z dotazníku VSM byla vypočítaná podle vzorců indexů jednotlivých kulturních dimenzí. Krninská, Adamová a Židová (2018) uvádějí tyto vzorce dle Hofstede:

PDI (index mocenského odstup)

$$PDI = -35m(03) + 35m(06) + 25m(14) - 20m(17) - 20$$

IDV (index individualismus vs. kolektivismus)

$$IDV = -50m(01) + 30m(02) + 20m(04) - 25m(08) + 130$$

MAS₁ (index maskulinita vs. feminita)

$$MAS_1 = 60m(05) - 20m(07) + 20m(15) - 70m(20) + 100$$

UIA (index vyhýbání se nejistotě)

$$UIA = 25m(13) + 20m(16) - 50m(18) - 15m(19) + 120$$

LOT (index dlouhodobé orientace)

$$LOT = -20m(10) + 20m(12) + 40$$

IVR (index požitků)

$$IVR = 35m(12) - 35m(11) + 40m(17) - 40m(16) + C(ir)$$

Např. $m(01)$ je hlavní výsledek pro otázku 1.

Výpočet hlavního výsledku pro danou otázku lze zapsat takto:

$$m(01) = \frac{x_1 * 1 + x_2 * 2 + x_3 * 3 + x_4 * 4 + x_5 * 5}{y}$$

kdy x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 označuje počet respondentů, kteří vybrali odpověď 1, 2, 3, 4 či 5 a symbol y vyjadřuje celkový počet respondentů ($x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5$).

Jednotlivé indexy daných dimenzí mohou nabývat hodnot 0 – 100, avšak není výjimkou, že dosahují i hodnot nižších či vyšších. Indexy v sobě zahrnují dvě protikladné kulturní dimenze. První dimenze je dosaženo hodnocením v intervalu 0 – 50, druhé potom v intervalu 50 – 100. Hodnocení kolem 50 (tedy uprostřed) se označuje jako tzv. přechodová zóna. Zde není jednoznačné, která kulturní dimenzi převládá (Krninská & Duspivová, 2013).

Tabulka 1 zobrazuje hraniční hodnoty jednotlivých kulturních dimenzí. Žádoucí kulturní dimenze pro budoucí znalostní ekonomiku jsou vyznačeny tučně.

Tabulka 1: Indexy kulturních dimenzí

Název indexu	Hodnota dané dimenze	
	Nižší než 50	Vyšší než 50
Mocenský odstup – malý vs. velký (PDI)	Malý odstup	Velký odstup
Individualismus vs. kolektivismus (IDV)	Kolektivismus	Individualismus
Maskulinita vs. feminita (MAS ₁)	Feminita	Maskulinita
Obava z nejistoty – vyhýbání se nejistotě vs. přijímání rizika (UIA)	Přijímání rizika	Vyhýbání se nejistotě
Dlouhodobá vs. krátkodobá orientace (LOT)	Krátkodobá orientace	Dlouhodobá orientace
Požitky vs. umírněnost (IVR)	Umírněnost	Požitky

Zdroj: Krninská & Duspivová (2013)

3.3.2 TBSD

Získaná data z TBSD byla naeditována do programu TBSD v6-2019 na zpracování tohoto typu dotazníků vytvořeného pro Ekonomickou fakultu Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Výsledkem je sestavení pořadí slov od nejlépe hodnoceného symbolu po nejhůře hodnocený symbol (příloha 4). Získané hodnoty lze rozdělit do čtyř intervalů podle průměrného pořadí v nevědomí (tabulka 2).

Tabulka 2: Intervaly symbolů dle průměrného pořadí v TBSD

Vnímání symbolů	TBSD
Velmi pozitivně vnímané symboly	6 – 12,99
Spíše pozitivně vnímané symboly	13 – 19,99
Spíše negativně vnímané symboly	20 – 26,99
Velmi negativně vnímané symboly	27 – 33

Zdroj: Vlastní zpracování

Směrodatná odchylka ukazuje, která slova jsou nejvíce sdílená. Čím je směrodatná odchylka nižší, tím více se respondenti shodují na symbolu prezentujícím příslušnou kulturní dimenzi (tabulka 3).

Vzorec pro výpočet směrodatné odchylky:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

n – celkový počet vyplněných dotazníků,

x – hodnota zkoumaného podnětového slova,

\bar{x} – aritmetický průměr konkrétního podnětového slova ze všech dotazníků.

Tabulka 3: Intervaly sdílených hodnot dle směrodatné odchylky

Sdílené hodnoty	Směrodatná odchylka
Velmi silně sdílené hodnoty	do 2,5
Sdílené hodnoty	2,51 – 5
Slabě sdílené hodnoty	5,01 – 7,5
Velmi slabě sdílené hodnoty	7,51 – 10

Zdroj: Vlastní zpracování

Následovala analýza kvantitativního a kvalitativního výzkumu dle výsledků včetně diskuse.

4 VÝSLEDKY VÝZKUMU

4.1 Charakteristika obce

Obec Starosedlský Hrádek se nachází ve Středočeském kraji, v okrese Příbram. Hrádek nalezneme 5 km severovýchodně od Březnice a přibližně 15 km jižně od Příbrami. Starosedlský Hrádek leží na počátku nehlubokého údolí Hrádeckého potoka v nadmořské výšce 470 m n. m. Významné krajinné prvky katastru obce vytváří Hrádecký rybník a návrší Razov, které leží severovýchodně od obce (Starosedlský Hrádek: O obci, 2020).

Obrázek 2: Umístění obce v ČR



Zdroj: Starosedlský Hrádek: O obci, 2020

Co se týče občanské vybavenosti, v obci se nachází pošta, hasičská zbrojnice, dětské hřiště a menší knihovna, která disponuje vlastním knihovním fondem a v rámci výměnného fondu s Příbramí má zpravidla zapůjčené nové knihy. Obcí také vede cyklostezka, kterou cyklisté rádi využívají, a tím obec navštěvují. Dříve se v obci nacházel i malý obchod, který byl ale zrušen a občané tak musí nakupovat v okolních vesnicích a městech, kam dojíždějí i za prací, vzděláním či lékařskou péčí, neboť v obci není mnoho pracovních příležitostí, nenachází se zde žádná škola ani zdravotnická zařízení.

V obci je myslivecké sdružení, které zde má i vlastní myslivnu. Významný je také rybářský spolek. Občané si rádi chodí zarybařit k místnímu rybníku. Avšak nejvýznamnější je sbor dobrovolných hasičů, který byl založen v roce 1899 a v současné době má 25 členů. Sbor tradičně organizuje sportovní a kulturní akce v obci a ve

spolupráci s obecním úřadem rovněž pomáhá nárazovými brigádami k údržbě a vylepšování obce.

Obec je většinou čistá a uklizená. Obec má pověřenou osobu, která dbá o její údržbu. V obci je neznečištěné životní prostředí, nachází se v ní i kontejnery na tříděný odpad. Svozy se uskutečňují pravidelně podle daného harmonogramu. Tříděný odpad, jako plasty, sklo, papír a jedlé oleje se ukládají do kontejnerů na návsi. Sběr velkoobjemového a nebezpečného odpadu je obvykle organizován několikrát ročně. Na návsi je také umístěn kontejner na bioodpad. Nově byla v obci také vybudována čistička odpadních vod (Starosedlský Hrádek: Strategický plán rozvoje obce, 2020).

V obci se nachází také několik podniků. Jedná se o autoservis Aleš Chalupecký, restauraci Na Kovárně, kantýnu v areálu ZOD a Zemědělské obchodní družstvo Starosedlský Hrádek (ZOD), které je jediným poskytovatelem pracovních příležitostí v obci.

4.1.1 Obyvatelstvo

Tabulka 4 ukazuje rozložení obyvatel obce podle věku a pohlaví. Je zde vidět, že počet mužů a žen je poměrně vyrovnaný. Dále si lze povšimnout, že v obci roste počet dívek do 15 let a naopak klesá počet mužů do 15 let. K 1. 1. 2020 žilo v obci 136 občanů, z toho 65 mužů a 71 žen.

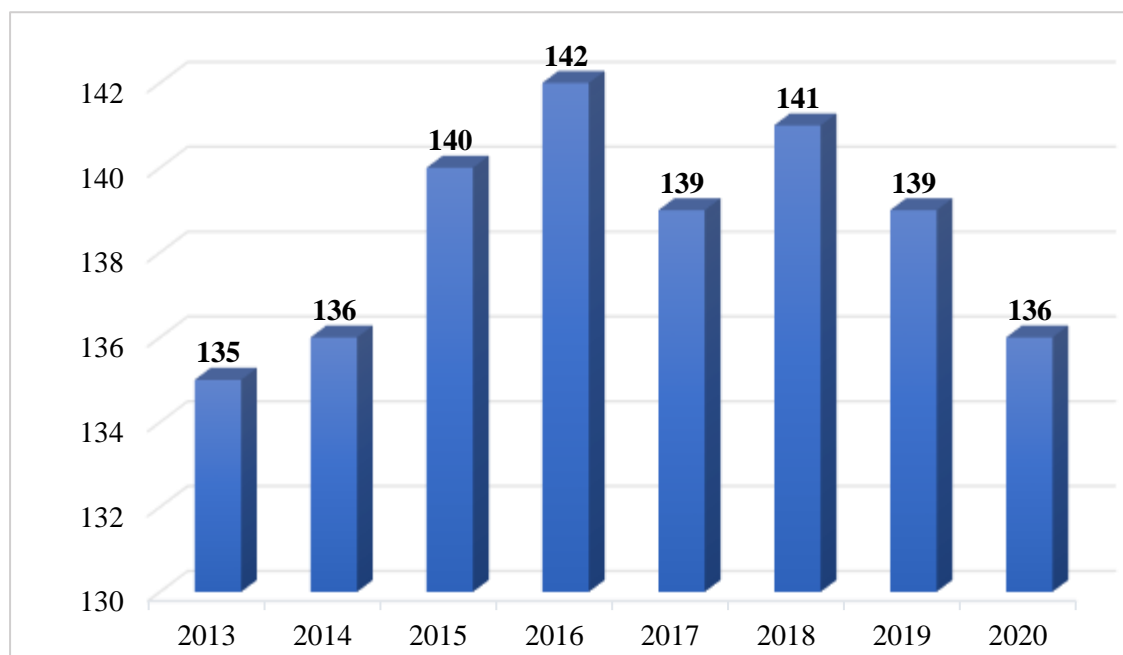
Tabulka 4: Počet obyvatel obce v letech 2013 – 2020

Datum	Muži (do 15 let)	Muži (nad 15 let)	Ženy (do 15 let)	Ženy (nad 15 let)	Celkem
01.01.2020	7	58	14	57	136
01.01.2019	11	56	15	57	139
01.01.2018	13	58	13	57	141
01.01.2017	13	57	11	58	139
01.01.2016	13	59	11	59	142
01.01.2015	15	59	10	56	140
01.01.2014	15	56	9	56	136
01.01.2013	14	57	10	54	135

Zdroj: Místopisy: Starosedlský Hrádek (2020)

Na grafu 1 je znázorněn počet obyvatel v obci Starosedlský Hrádek v letech 2013 až 2020 (stav je vždy k 1. lednu). Z grafu lze vyčíst, že nevíce obyvatel žilo v obci v roce 2016, tedy 142 obyvatel. Naopak nejnižší počet je patrný v roce 2013, celkem tedy 135 občanů. Avšak od této doby počet obyvatel rostl až do roku 2016. Od tohoto roku zase dochází k mírnému poklesu počtu občanů. Počet obyvatel se tedy v průběhu let nepatrně mění (Místopisy: Starosedlský Hrádek, 2020).

Graf 1: Celkový počet obyvatel v letech 2013 – 2020



Zdroj: Místopisy: Starosedlský Hrádek (2020), vlastní zpracování

4.1.2 Historie a památky obce

První písemná zmínka o Hrádku pramení z roku 1376. Nehledě na první písemnou zmínku v blízkém okolí žili lidé prokazatelně už v době halštatské kultury. Obci bezesporu dominuje renesanční zámek, původně tvrz z 15. století, kterou si březničtí jezuité v 17. století pozměnili na letní sídlo. Ti měli v období baroka na Starosedlský Hrádek velmi pozitivní vliv. Mezi jejich nejvýraznější stavitelské činy náleží např. stavba Školova mlýna (1666) nebo zámeckého pivovaru (1682). V areálu zámku se nalézá kaple zasvěcená Nejsvětější Trojici s dobře dochovanou a před pár lety zrestaurovanou výmalbou, která byla postavena na konci 16. století. U silnice na Horčápsko stojí zděná boží muka zasvěcená sv. Janu Nepomuckému, postavená také jezuitou, podobně jako „Červený kříž“ na cestě k Březnici a zděná kaplička poblíž Školova mlýna (Starosedlský Hrádek: O obci, 2020).

Obrázek 3: Zámek se zámeckým rybníkem



Zdroj: vlastní fotografie

4.1.3 Kulturní tradice

V obci se dodržují tradice, i když dříve se jich dodržovalo poměrně více. Na jaře jsou nejoblíbenější Velikonoce, kdy chodí děti s řehtačkami po vesnici, neboť se říká, že zvony odletěly do Říma. Na Velikonoční pondělí chodí chlapi od domu k domu s pomlázkami a říkají dívkám koledu. Vždy 30. dubna se staví májka, která je barevně zdobená a dříve se také pálily „čarodějnice“.

Sedm týdnů po Velikonocích se ve vesnici koná pouť. Při této příležitosti je každoročně pořádáno hasičské cvičení, kdy se sjedou hasičské týmy z různých obcí a soupeří v požárním útoku. Dále se 1. června slaví den dětí.

Na podzim se slaví posvícení na sv. Martina, kdy se tradičně pečou hnětynky. Na „dušičky“, 2. listopadu jezdí lidé zapalovat svíčky na hroby, aby zavzpomínali na své blízké.

Pokaždé 5. prosince chodí Mikuláš s andělem a čerty, kteří odměňují hodné děti a straší ty zlobivé. Na Vánoce se v obci zdobí obecní stromeček a při této příležitosti se zpívají vánoční koledy.

4.2 Dotazníkové šetření

4.2.1 Výsledky dotazníku pro místní obyvatele

V této kapitole jsou rozebrány otázky z dotazníku pro místní obyvatele (DPMO). Nejprve jsou uvedeny otázky týkající se identifikačních údajů obyvatel. Dále následuje rozbor otázek, které se zaměřují na spokojenost občanů, kulturní život, mezilidské vztahy apod.

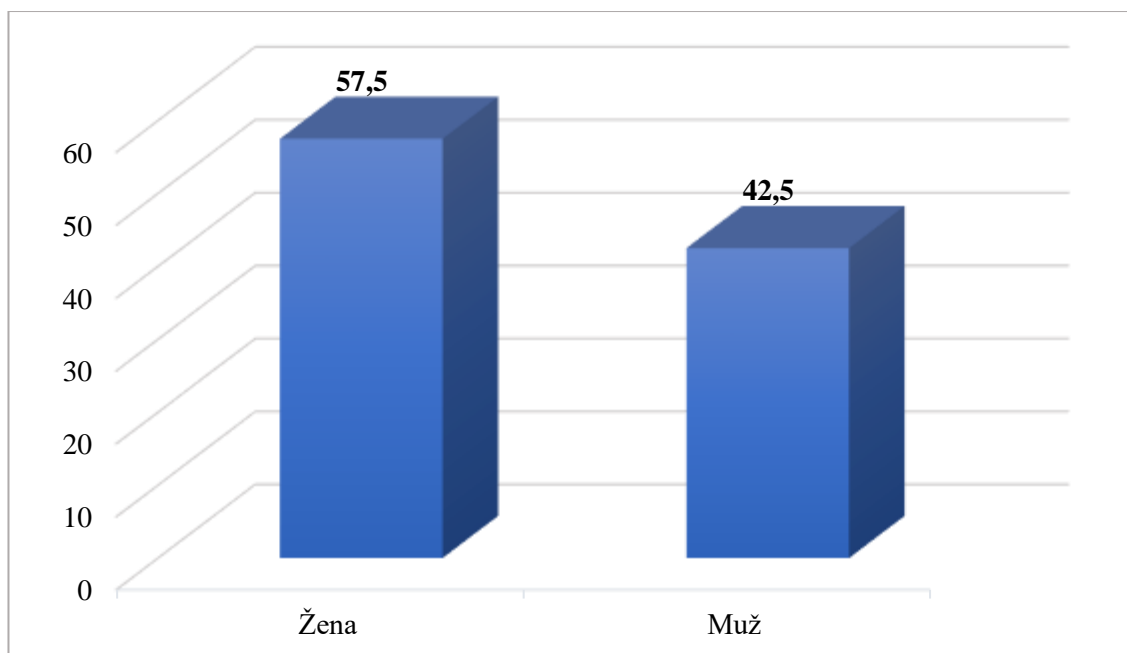
Otázka 1: Pohlaví

Tabulka 5: Pohlaví

Odpověď	Počet	%
Žena	23	57,5
Muž	17	42,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Pohlaví (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Graf 2 znázorňuje zastoupení žen a mužů. Z grafu tedy vyplývá, že dotazníkového šetření se zúčastnilo 57,5 % žen a 42,5 % mužů.

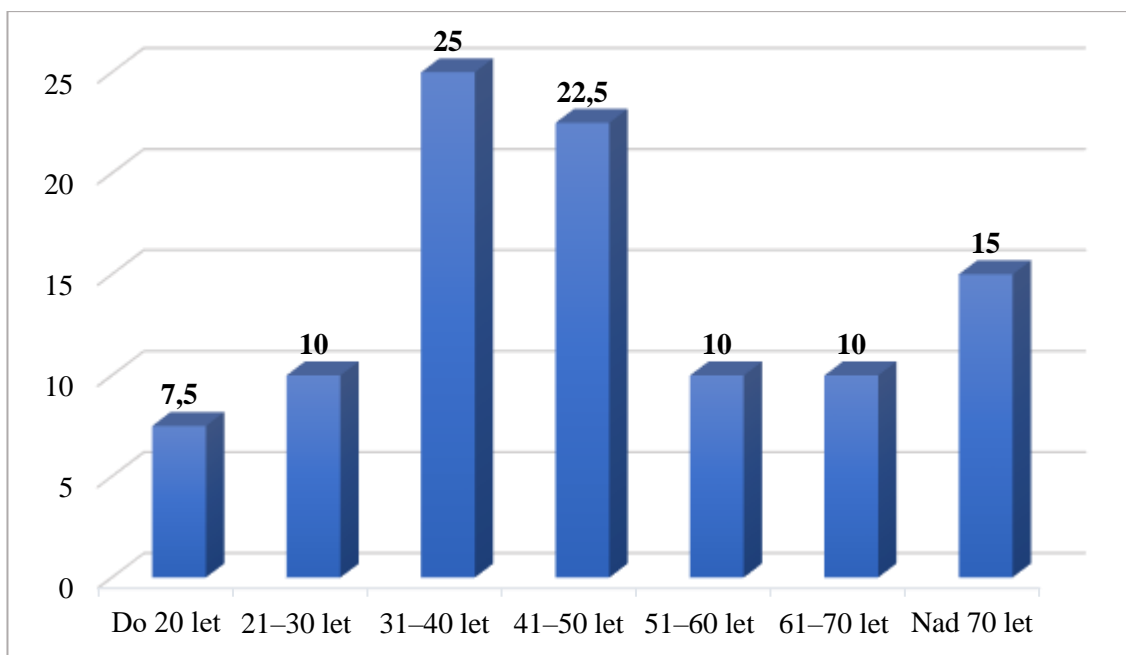
Otázka 2: Věková kategorie

Tabulka 6: Věková kategorie

Odpověď	Počet	%
Do 20 let	3	7,5
21–30 let	4	10
31–40 let	10	25
41–50 let	9	22,5
51–60 let	4	10
61–70 let	4	10
Nad 70 let	6	15
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3: Věková kategorie (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Z uvedeného grafu je patrné, že dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce respondentů (25 %) ve věkové kategorii 31 – 40 let. Následovala věková kategorie 41 – 50 let, kterou tvoří 22,5 % respondentů. Věková kategorie nad 70 let je zastoupena 15 % a kategorie do 20 let 7,5 %. Ostatní věkové kategorie (21 – 30 let, 51 – 60 let a 61 – 70 let) jsou zastoupeny shodně 10 %.

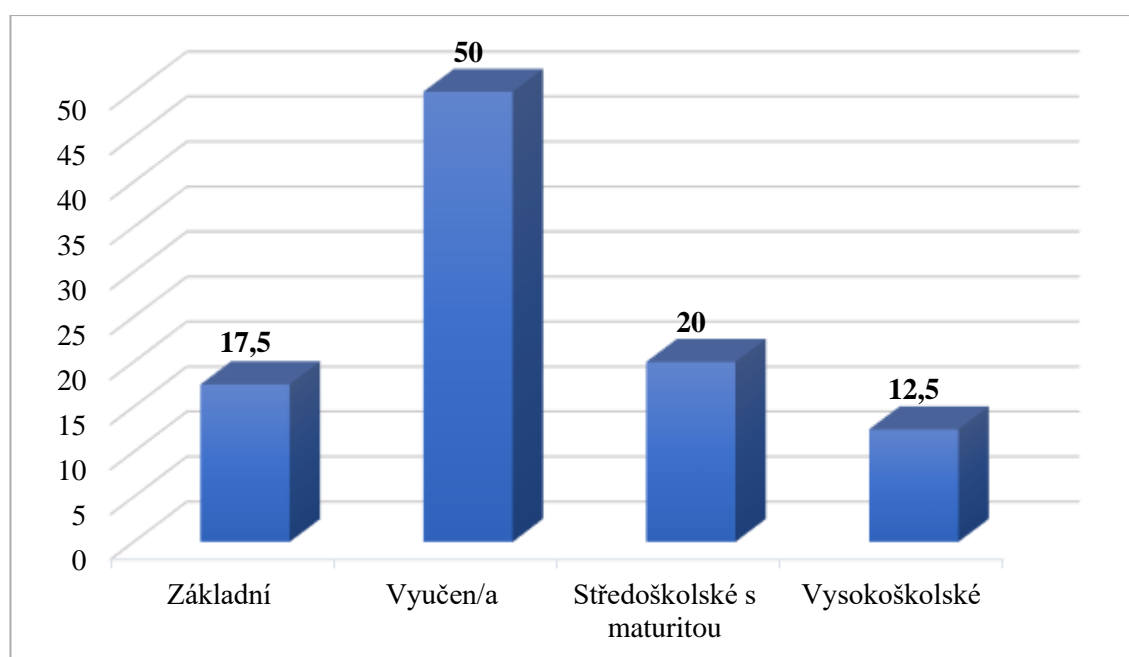
Otázka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 7: Nejvyšší dosažené vzdělání

Odpověď	Počet	%
Základní	7	17,5
Vyučen/a	20	50
Středoškolské s maturitou	8	20
Vysokoškolské	5	12,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Co se týká vzdělání respondentů, byla přesně jedna polovina dotazovaných vyučena. Celkem 20 % respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou a 17,5 % dotazovaných má jen základní vzdělání. Nejméně dotázaných (12,5 %) dosáhlo vysokoškolského vzdělání.

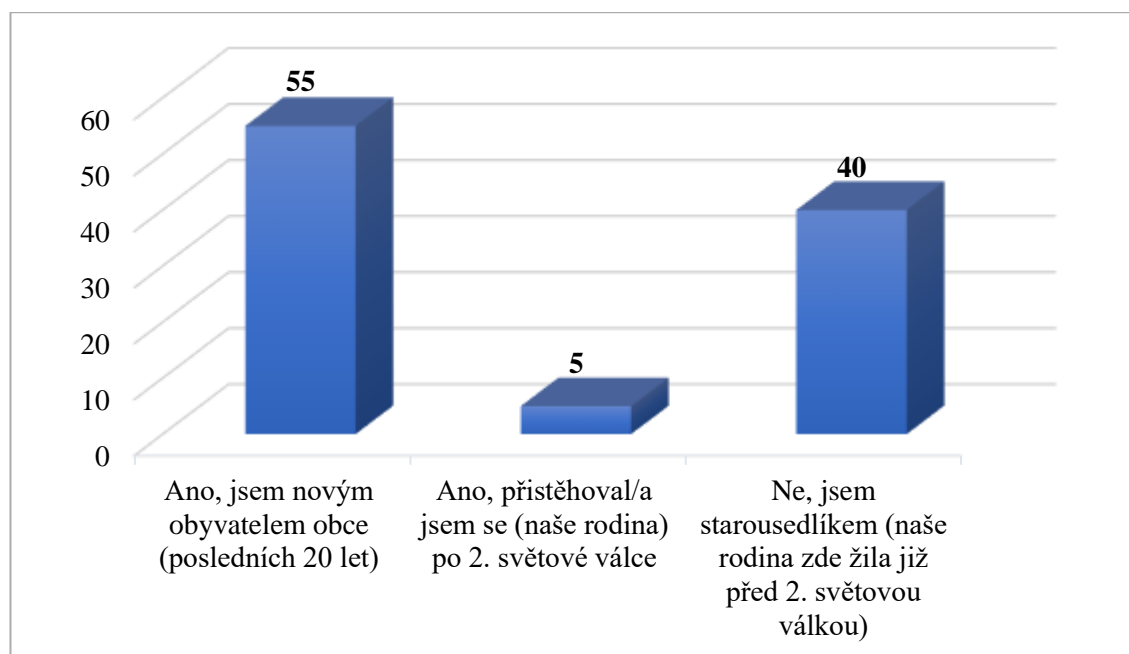
Otázka 4: Přistěhoval/a jste se do obce z jiného města/vesnice?

Tabulka 8: Přistěhování se do obce

Odpověď	Počet	%
Ano, jsem novým obyvatelem obce (posledních 20 let)	22	55
Ano, přistěhoval/a jsem se (naše rodina) po 2. světové válce	2	5
Ne, jsem starousedlíkem (naše rodina zde žila již před 2. světovou válkou)	16	40
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 5: Přistěhování se do obce (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Dotazníkové šetření ukazuje, že 55 % respondentů se označuje za nové obyvatele obce, což tedy znamená, že se přistěhovali do obce během posledních 20 let. Další 5 % respondentů se přistěhovalo po 2. světové válce. Zbýlých 40 % dotazovaných jsou starousedlíci, neboť jejich rodiny zde žily již před 2. světovou válkou.

Z výsledků je zřejmé, že obec je přitažlivá pro nové obyvatele. Důvodem může být čisté životní prostředí, okolní příroda či blízkost větších měst, neboť i hlavní město Praha je poměrně v blízké vzdálenosti (73 km). Avšak zároveň zde také žije mnoho starousedlíků, jelikož jejich rodiny zde pobývají už od 2. světové války. Tyto rodiny si předávají stavení

od generace ke generaci. Počet nových obyvatel a starousedlíků v obci je poměrně vyrovnaný, je tedy nutné tyto skupiny seznamovat a sblížovat tak, aby se noví obyvatelé rychle začlenili a přijali místní tradice.

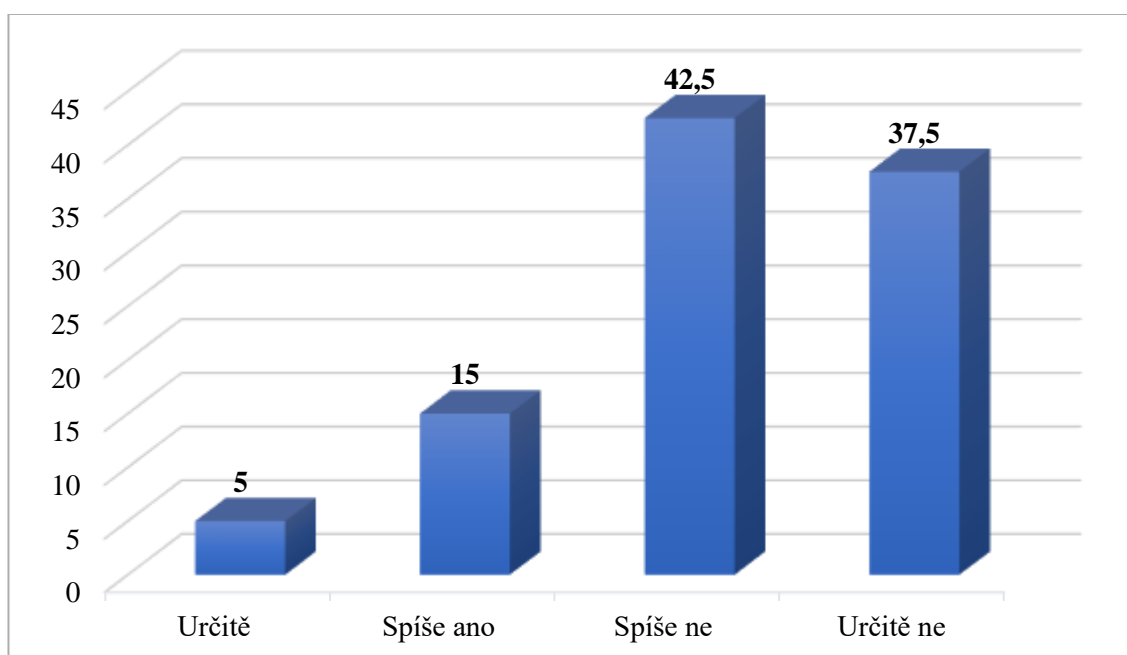
Otázka 5: Chtěl/a byste se někdy přestěhovat mimo obec svého bydliště?

Tabulka 9: Zájem o přestěhování z obce

Odpověď	Počet	%
Určitě	2	5
Spíše ano	6	15
Spíše ne	17	42,5
Určitě ne	15	37,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6: Zájem o přestěhování z obce (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Výzkumem bylo zjištěno, že 42,5 % respondentů se spíše nechce přestěhovat mimo obec svého bydliště a 37,5 % dotázaných se určitě nechce přestěhovat. Naopak dohromady 20 % respondentů uvedlo, že by se spíše či určitě někdy v budoucnu chtěli odstěhovat mimo obec svého bydliště.

Tyto výsledky jsou příznivé, jelikož 80 % obyvatel neuvažuje o odchodu z obce. Z toho lze usuzovat, že jsou v obci spokojeni a zároveň je to důležité pro dlouhodobou orientaci, která je žádoucí kulturní dimenzí, naplňující princip trvalé udržitelnosti a související s cíli dlouhodobého podnikání založeného na investicích do rozvoje lidského kapitálu a jeho potenciálu. Přesto jedna pětina respondentů uvažuje o odchodu z obce. Mezi občany, kteří by se rádi přestěhovali, patří zejména mladí lidé, kteří ještě studují a předpokládají, že zde nenajdou odpovídající zaměstnání.

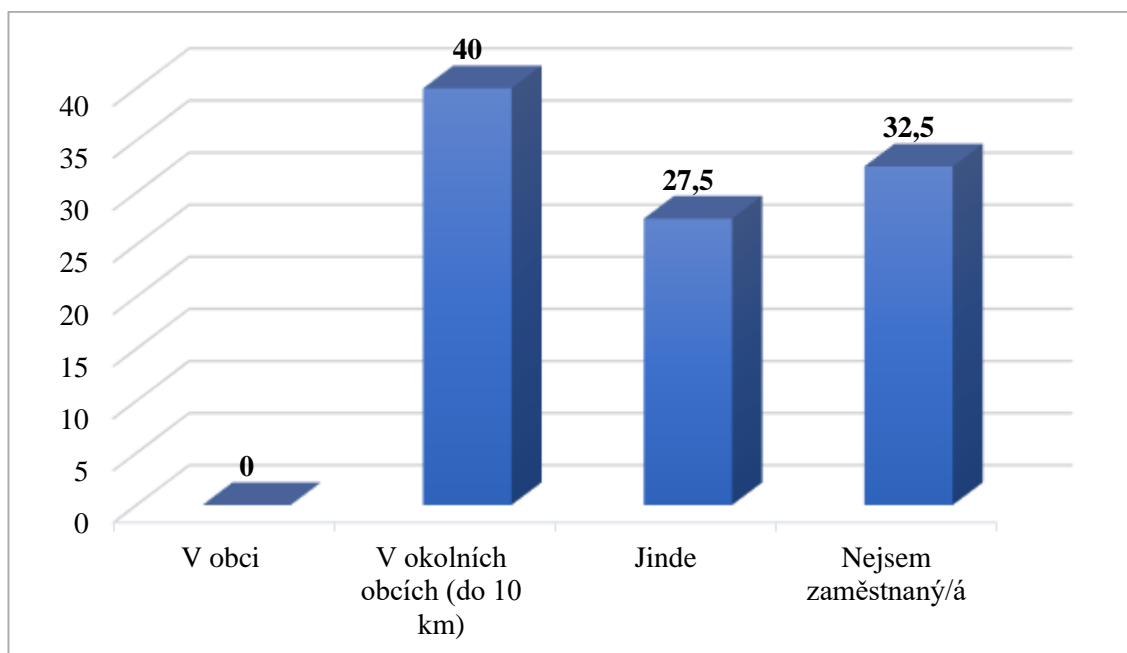
Otázka 6: Kde jste zaměstnán/a, kde studujete?

Tabulka 10: Místo zaměstnání, studia

Odpověď	Počet	%
V obci	0	0
V okolních obcích (do 10 km)	16	40
Jinde	11	27,5
Nejsem zaměstnaný/á	13	32,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 7: Místo zaměstnání, studia (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Šestá otázka se zabývala tím, kde jsou občané zaměstnaní či kde studují. Žádný respondent nepracuje přímo v obci. Nejčastěji dotázaní pracují či studují v okolních obcích do 10 km, tedy 40 %. Celkem 32,5 % respondentů uvedlo, že současně nejsou zaměstnaní. Zbýlých 27,5 % pracuje nebo studuje v obcích, které jsou vzdálené více než 10 km od Starosedlského Hrádku. Nejvíce se mezi odpověďmi vyskytovaly města jako Příbram, Praha, České Budějovice, Beroun či Blatná.

Nikdo z dotazovaných nepracuje přímo v obci, protože zde není mnoho příležitostí k zaměstnání, neboť jediným poskytovatelem pracovních míst je Zemědělské obchodní družstvo. Mezi nezaměstnané respondenty patří zejména ženy na mateřské dovolené či lidé pobírající starobní důchod.

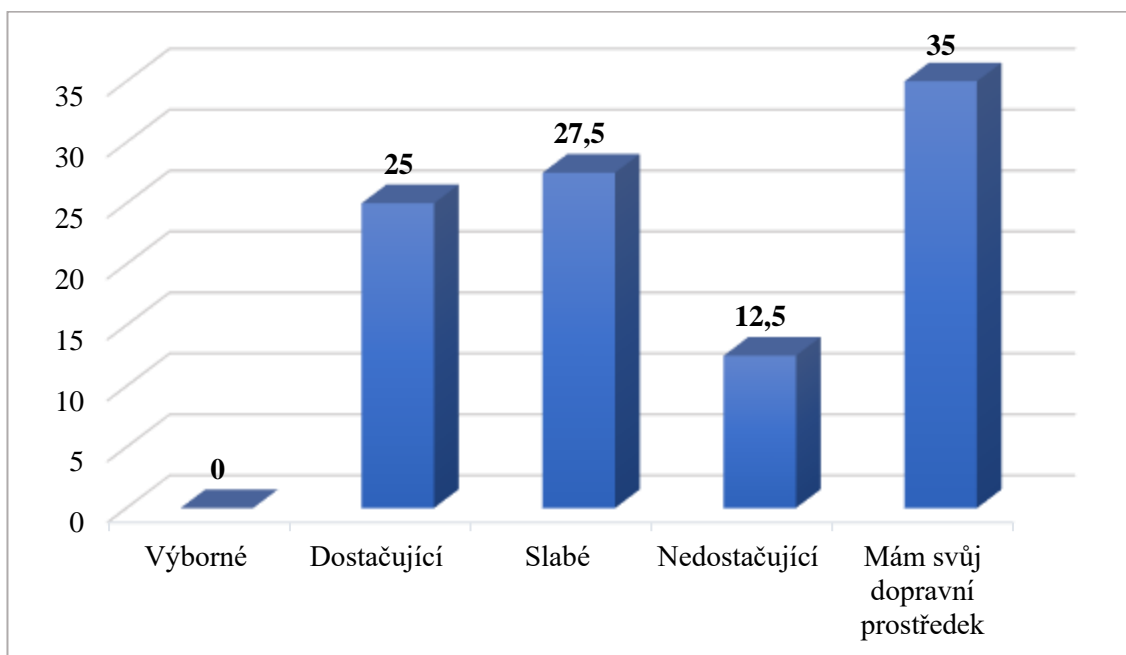
Otázka 7: Jak byste ohodnotil/a dopravní spojení obce s okolními a většími centry?

Tabulka 11: Hodnocení dopravního spojení

Odpověď	Počet	%
Výborné	0	0
Dostačující	10	25
Slabé	11	27,5
Nedostačující	5	12,5
Mám svůj dopravní prostředek	14	35
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 8: Hodnocení dopravního spojení (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Graf 8 zobrazuje hodnocení dopravního spojení obce s okolními centry. Žádný z dotazovaných nepovažuje toto spojení za výborné. Celkem 25 % hodnotí dopravní spojení jako dostačující, 27,5 % jako slabé a 12,5 % uvedlo, že je nedostačující. Zbývajících 35 % má svůj dopravní prostředek.

Přímo ve vesnici jsou k dispozici pouze autobusové spoje, které nejčastěji využívají děti na cestu do školy a zpět či starší lidé, kteří potřebují nakoupit nebo k lékaři. Spoje jezdí jak do Březnice, tak i do Příbrami. Lidé mající svůj dopravní prostředek tyto spoje nevyužívají.

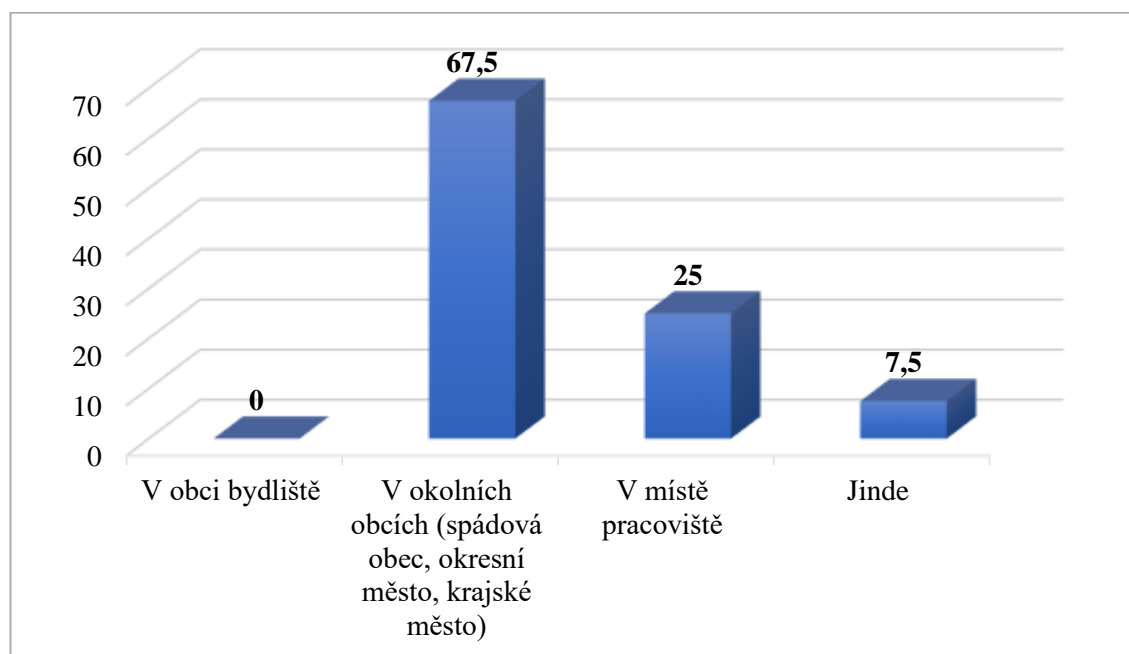
Otázka 8: Kde obvykle nakupujete běžné nákupy (potravin, drogerie, zelenina)?

Tabulka 12: Místo běžných nákupů

Odpověď	Počet	%
V obci bydliště	0	0
V okolních obcích (spádová obec, okresní město, krajské město)	27	67,5
V místě pracoviště	10	25
Jinde	3	7,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 9: Místo běžných nákupů (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že dvě třetiny respondentů (67,5 %) nejčastěji nakupují v okolních obcích, především v Březnici a Příbrami. Dohromady 25 % dotazovaných nakupuje běžné nákupy v místě pracoviště. Pouze 3 respondenti, tedy 7,5 %, uvedli, že nakupují jinde.

Žádný z dotazovaných nenakupuje přímo v obci bydliště, jelikož místní obchod byl před nějakou dobou zrušen, což je nepříjemné zejména pro starší lidi, pro které je dojíždění za nákupy už náročnější.

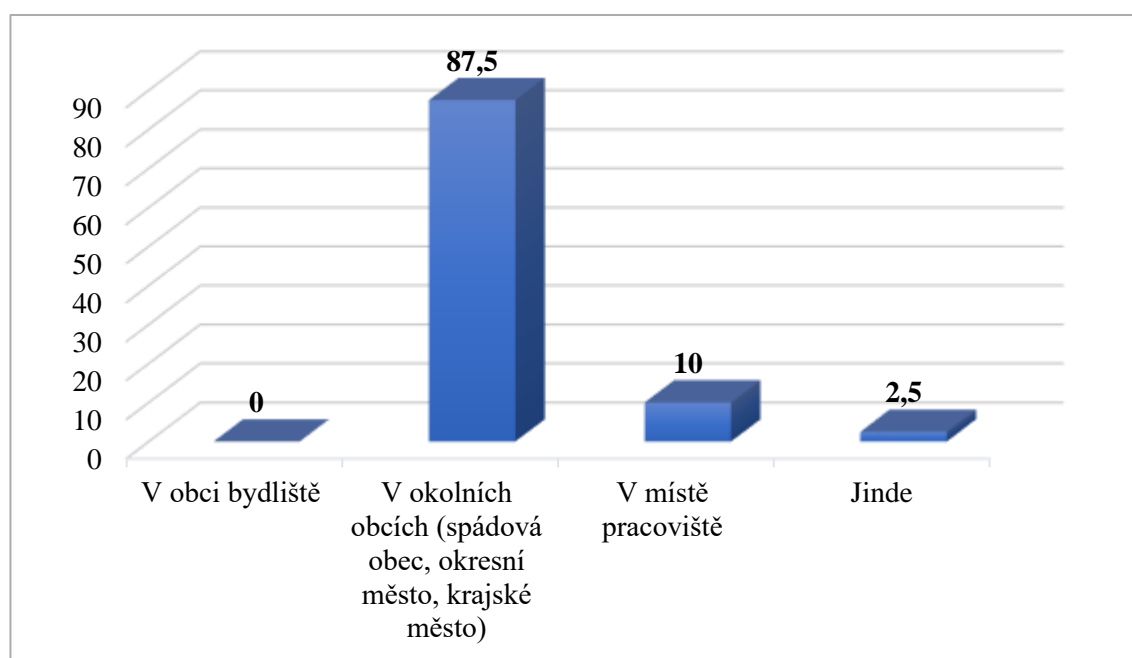
Otázka 9: Kde navštěvujete lékaře a lékárnu?

Tabulka 13: Místo návštěvy lékaře a lékárny

Odpověď	Počet	%
V obci bydliště	0	0
V okolních obcích (spádová obec, okresní město, krajské město)	35	87,5
V místě pracoviště	4	10
Jinde	1	2,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 10: Místo návštěvy lékaře a lékárny (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Na grafu 10 je vidět, že největší část dotazovaných (87,5 %) navštěvuje lékaře či lékárnu v okolních obcích. Dalších 10 % respondentů navštěvuje lékaře v místě pracoviště a pouze 1 respondent někde jinde.

V obci se nenachází lékař ani lékárna a se žádným lékařem se nepodařilo nasmlouvat péči pro místní obyvatele přímo v obci, proto musí občané za lékařskou péčí dojíždět. Lidé navštěvují lékaře či lékárnu převážně v Březnici vzdálené zhruba 5 km či Příbrami, která je ve vzdálenosti okolo 15 km.

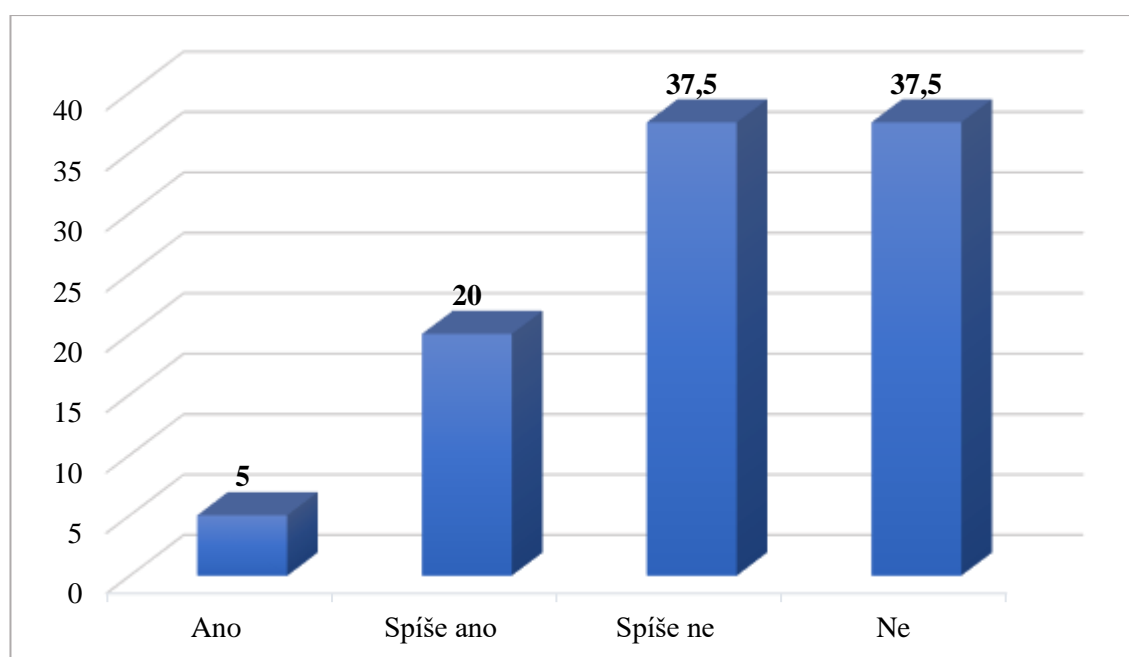
Otázka 10: Jste spokojen/a se vzhledem a využíváním místního hřiště?

Tabulka 14: Spokojenost se vzhledem a využíváním hřiště

Odpověď	Počet	%
Ano	2	5
Spíše ano	8	20
Spíše ne	15	37,5
Ne	15	37,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 11: Spokojenost se vzhledem a využíváním hřiště (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Tato otázka zjišťovala, jak jsou místní obyvatelé spokojeni se vzhledem a zároveň využíváním místního hřiště. Pouze 5 % dotazovaných je zcela spokojeno se vzhledem i využíváním hřiště, 20 % respondentů uvedlo, že jsou spíše spokojeni. Shodný počet, tedy 37,5 % respondentů, je se vzhledem a využíváním místního hřiště spíše a zcela nespokojen.

Výsledky této otázky nejsou uspokojující, neboť tři čtvrtiny obyvatel nejsou s místním hřištěm spokojeny. Zde se jednalo především o rodiny s malými dětmi, jelikož na hřišti je k dispozici pouze skluzavka a houpačka pro větší děti. Chybí zde tedy herní prvky pro nejmenší. Zároveň občanům chybí sportovní vyžití a využití hřiště. Z těchto důvodů je

nezbytné zavést opatření ke zvýšení spokojenosti obyvatel s místním hřištěm. Možným řešením by mohlo být dokoupení herních prvků pro nejmenší či pořádání sportovních utkání.

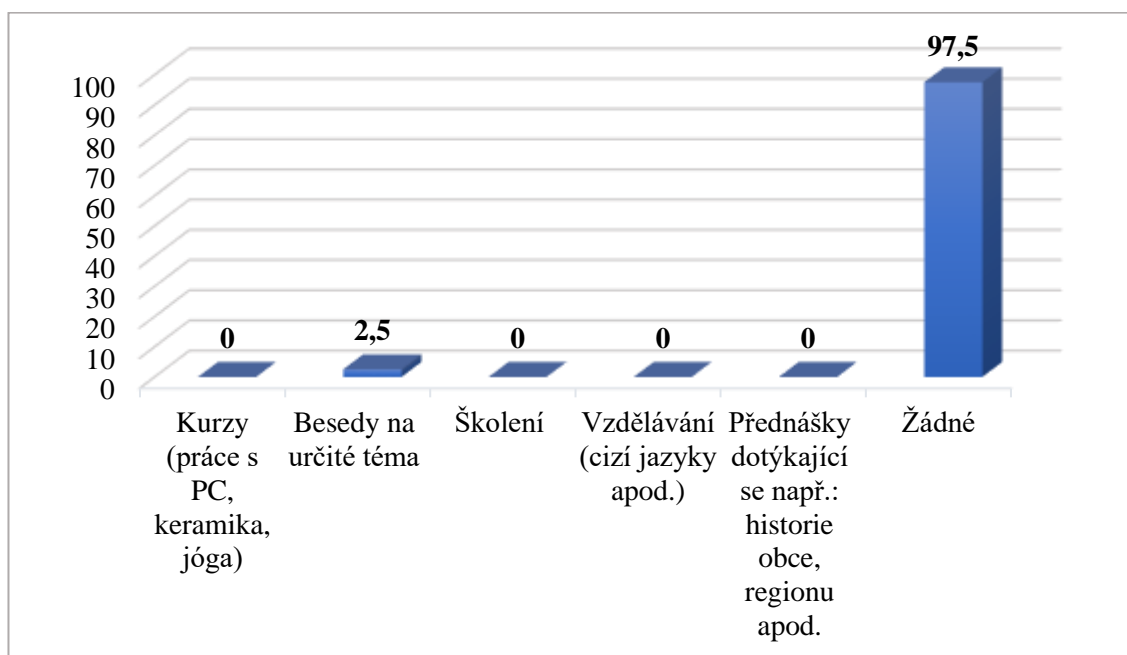
Otázka 11: Které vzdělávací akce se pořádají v obci?

Tabulka 15: Pořádané vzdělávací akce

Odpověď	Počet	%
Kurzy (práce s PC, keramika, jóga)	0	0
Besedy na určité téma	1	2,5
Školení	0	0
Vzdělávání (cizí jazyky apod.)	0	0
Přednášky dotýkající se např.: historie obce, regionu apod.	0	0
Žádné	39	97,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 12: Pořádané vzdělávací akce (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

I když se v obci dodržují různé kulturní tradice, přesto se zde nekonají žádné besedy, školení, kurzy či přednášky. U této otázky tedy respondenti (97,5 %) shodně odpověděli,

že se nekonají žádné akce až na jednoho dotázaného (2,5 %), který uvedl, že se konají besedy na určité téma.

Vzdělávání občanů je přitom důležité pro celkový rozvoj obce. Investice do rozvoje lidského kapitálu jsou významné z pohledu dlouhodobé orientace, tedy žádoucí kulturní dimenze pro budoucí znalostní ekonomiku, která spočívá v pěstování ctností orientovaných na budoucí odměny. Pořádání různých vzdělávacích akcí je též významné pro seznámení nových občanů s historií či tradicemi obce. Bylo by tedy potřebné začít alespoň některé tyto akce pořádat a zapojit, co nejvíce obyvatel.

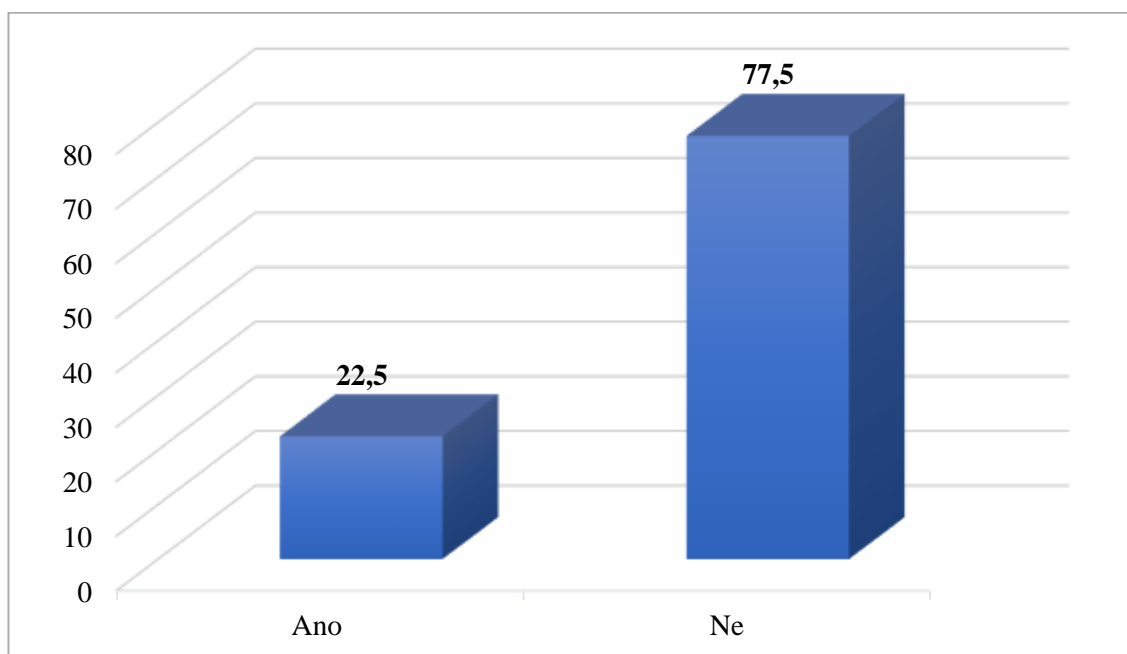
Otázka 12: Měl/a byste zájem o vzdělávací kurzy (cizí jazyky, práce s PC apod.)?

Tabulka 16: Zájem o vzdělávací kurzy

Odpověď	Počet	%
Ano	9	22,5
Ne	31	77,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 13: Zájem o vzdělávací kurzy (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Z grafu 13 lze vyčíst, že 22,5 % respondentů by mělo zájem o vzdělávací kurzy. Nejvíce by obyvatelé měli zájem o cizí jazyky, jógu, práci s PC, keramiku, tvoření či ruční práce. Avšak celkem 77,5 % dotazovaných nemá o další vzdělávací kurzy zájem.

Cizí jazyky by ocenili zejména lidé, kteří rádi cestují či potřebují cizí jazyky pro výkon své práce. Práce s PC by byla vhodná především pro starší občany, kteří se velmi neorientují v nových technologiích. Jógu by rády navštěvovaly zvláště ženy. Tvořivé kurzy by byly vhodné i pro děti. Nezájem respondentů o vzdělávací kurzy je nejspíše způsoben zaneprázdněním občanů. I přesto, že zájem není velký, mohly by kurzy vést ke sblížení obyvatel a také k rozšíření jejich znalostí a dovedností, proto je významné zkusit vzdělávací kurzy pořádat.

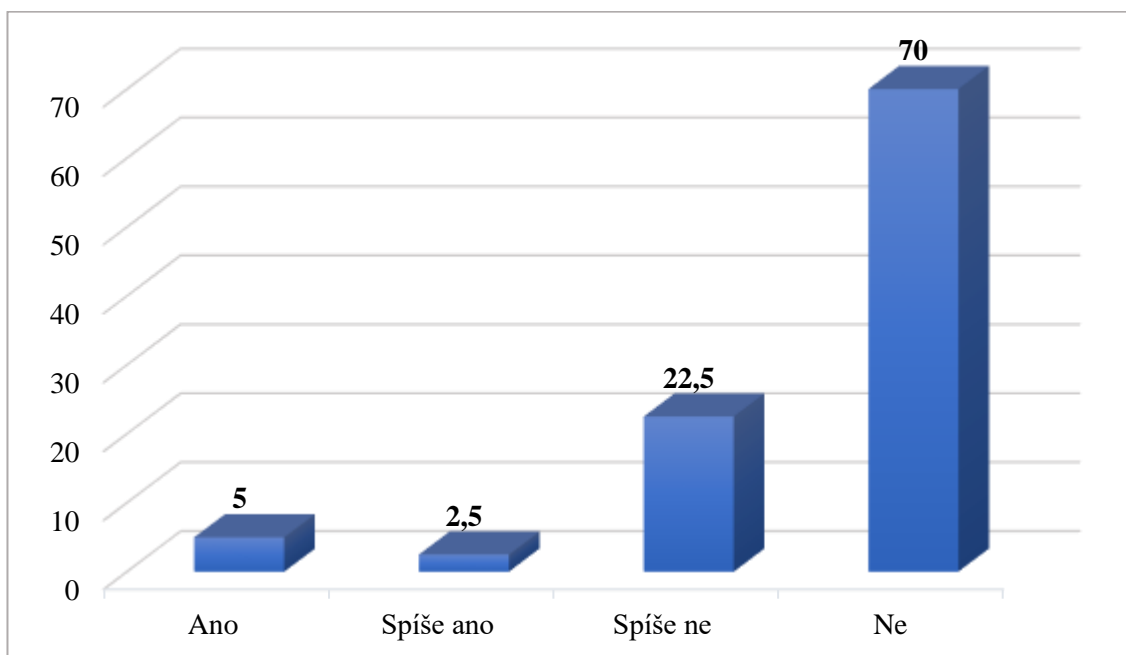
Otázka 13: Využíváte místní knihovnu?

Tabulka 17: Využívání místní knihovny

Odpověď	Počet	%
Ano	2	5
Spíše ano	1	2,5
Spíše ne	9	22,5
Ne	28	70
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 14: Využívání místní knihovny (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Výzkumem bylo zjištěno, že knihovnu navštěvuje velmi málo občanů. Pouze 3 respondenti, tedy celkem 7,5 %, uvedli, že do knihovny chodí. Dohromady 22,5 % dotazovaných knihovnu spíše nenavštěvuje a 70 % ji nenavštěvuje vůbec.

Knihovna je velmi malá, ale nakládá s vlastním knihovním fondem a v rámci výměnného fondu má také zapůjčené nové knihy. Je zde tedy poměrně dostatek knih nebo si lze knihu i objednat a v rámci výměnného fondu si ji zde vypůjčit. Avšak zájem obyvatel o knihovnu je velmi nízký. Problémem může být neinformovanost nových obyvatel o možnosti výpůjček nebo dnešní oblíbenost knih v digitální podobě.

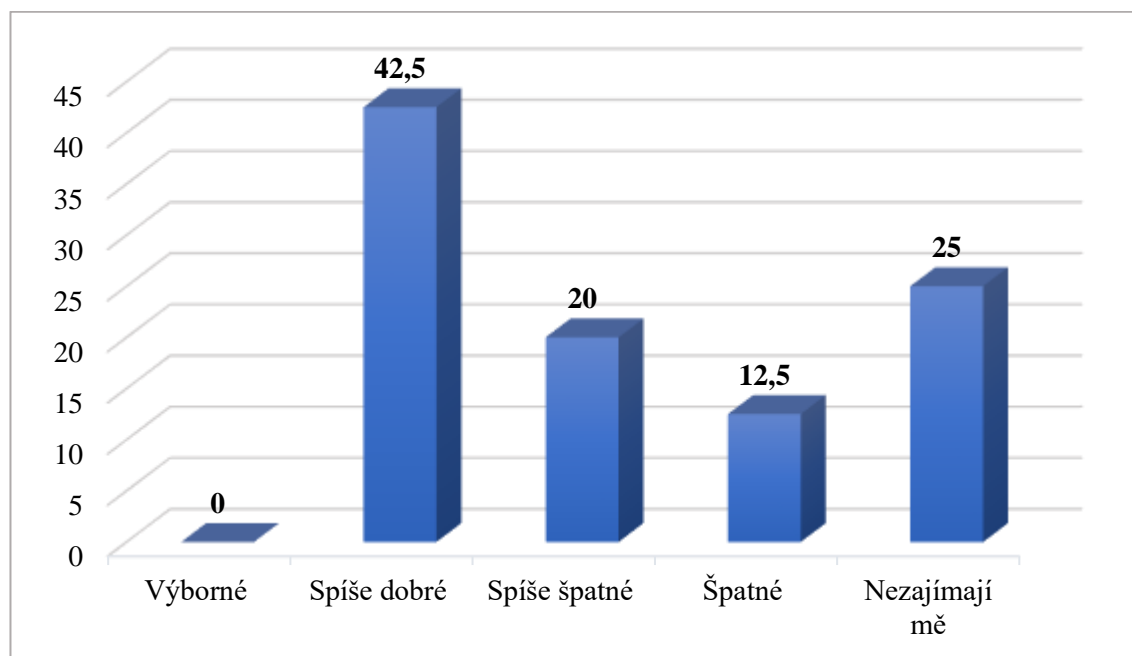
Otázka 14: Jak hodnotíte mezilidské vztahy v obci?

Tabulka 18: Mezilidské vztahy v obci

Odpověď	Počet	%
Výborné	0	0
Spíše dobré	17	42,5
Spíše špatné	8	20
Špatné	5	12,5
Nezajímají mě	10	25
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 15: Mezilidské vztahy v obci (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Výsledky výzkumu ukazují, že žádný respondent nepovažuje mezilidské vztahy v obci za výborné. Nejvíce dotazovaných (42,5 %) je pokládá za spíše dobré. Dalších 20 % za spíše špatné a 12,5 % za zcela špatné. Celkem 25 % dotázaných se o mezilidské vztahy dokonce vůbec nezajímá.

Dobré mezilidské vztahy v obci jsou velmi důležité pro celkové společenství obce a jeho fungování, ale také pro osobní spokojenost občanů. Mezilidské vztahy je třeba zlepšovat, jelikož jedna třetina je považuje za špatné a jednu čtvrtinu ani nezajímají. Špatné mezilidské vztahy by postupně mohly vést místo ke kolektivistické kulturní dimenzi

k individualistické kulturní dimenzi. Pro žádoucí kulturní dimenzi kolektivismus je typické, že otevírá cestu k týmovosti a spolupráci, přičemž je primárním cílem vždy skupina. Pro dnešní „kovidovou“ dobu je ještě horší, že se lidé a celé rodiny musí uzavřít a nelze se setkávat. Po této situaci bude nutné mezilidské vztahy znovu oživit a dále zlepšovat. K tomu by mohly přispět různé nově pořádané akce.

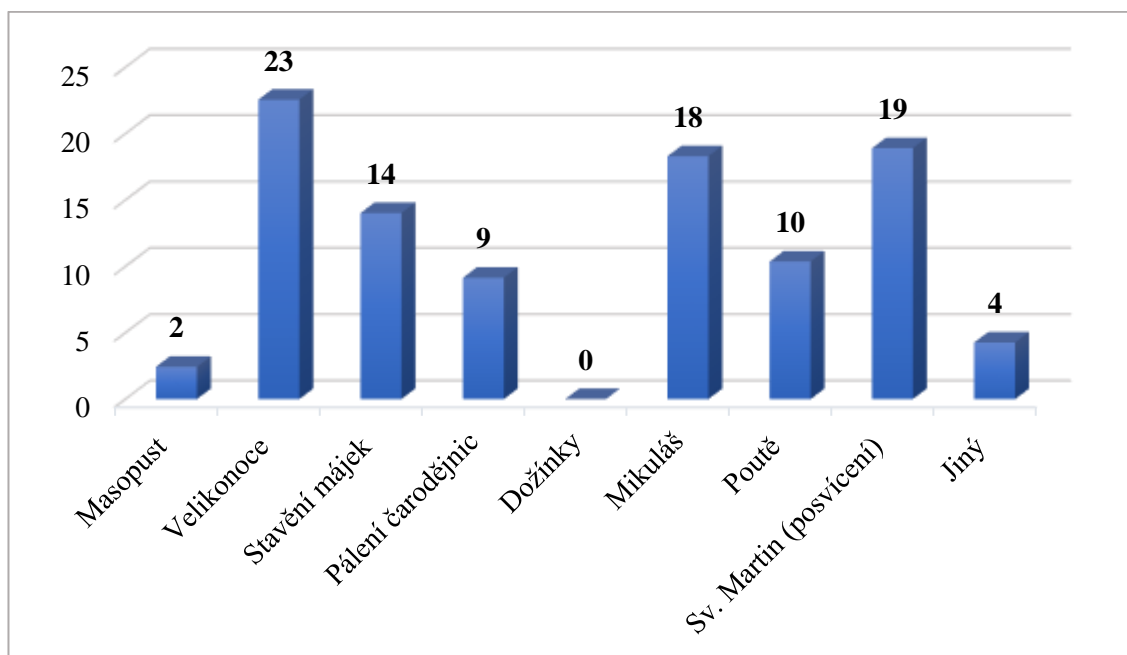
Otázka 15: Jaké zvyky či tradice dodržujete?

Tabulka 19: Dodržované zvyky, tradice

Odpověď	Počet	%
Masopust	4	2
Velikonoce	37	23
Stavění májek	23	14
Pálení čarodějnic	15	9
Dožínky	0	0
Mikuláš	30	18
Poutě	17	10
Sv. Martin (posvícení)	31	19
Jiný	7	4
Celkem	164	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 16: Dodržované zvyky, tradice (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

U této otázky bylo možné vybrat více odpovědí. Nejčastěji lidé (23 %) slaví Velikonoce, následuje posvícení (19 %), Mikuláš (18 %), stavění májek (14 %), poutě (10 %) a „pálení čarodějnic“ (9 %). Celkem 4 % dodržují jiný zvyk, kdy se mezi odpověďmi objevovaly převážně Vánoce či „dušičky“. Pouze 2 % dodržují masopust a nikdo dožínky.

Dodržované zvyky či tradice souvisí s funkčností společnosti a kulturní dimenzí kolektivismem, který se vyznačuje integrací lidí do silných a soudržných sociálních skupin. Nejoblíbenější jsou Velikonoce, neboť jsou uznávané jako státní svátek. Ostatní tradice jsou spíše specifickými zvyklostmi. Na Velikonoce chodí děti s řehačkami po vesnici a na Velikonoční pondělí chodí chlapi od domu k domu s pomlázkami. Dále je oblíbené posvícení na sv. Martina, kdy se tradičně pečou hnětyňky. Mikuláše s čerty dodržují zejména rodiny s malými dětmi. Vždy 30. dubna se staví májka, která je barevně zdobená. Této tradice se účastní většinou muži. „Pálení čarodějnic“ se v poslední době už nekoná z důvodu sucha, což by mohli ohlídat dobrovolní hasiči. Masopust či dožínky se dodržovaly v dřívějších dobách.

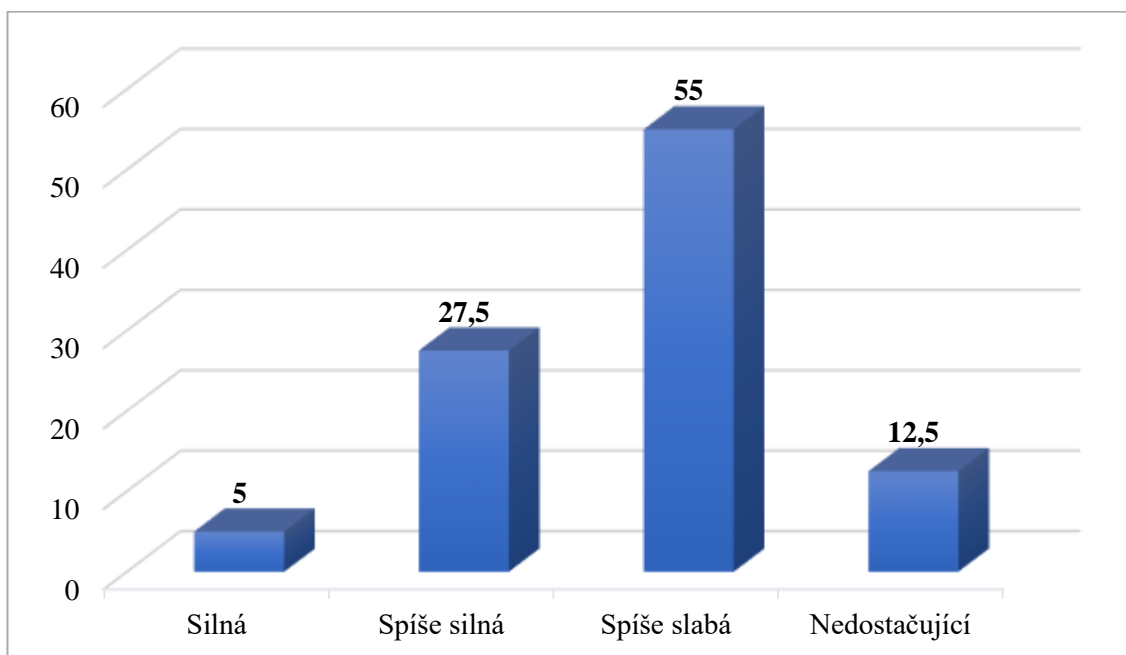
Otázka 16: Jak byste ohodnotil/a spjatost obyvatel obce s tradicemi?

Tabulka 20: Spjatost obyvatel s tradicemi

Odpověď	Počet	%
Silná	2	5
Spíše silná	11	27,5
Spíše slabá	22	55
Nedostačující	5	12,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 17: Spjatost obyvatel s tradicemi (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Výše uvedený graf 17 znázorňuje spjatost obyvatel obce s tradicemi. Více než polovina dotazovaných se domnívá, že spjatost obyvatel s tradicemi je spíše slabá. Pouze 2 respondenti, tedy 5 %, uvedli, že je tato spjatost silná. Celkem 27,5 % pokládá spjatost s tradicemi za spíše silnou a 12,5 % dotazovaných považuje tuto spjatost za nedostačující.

Jelikož zde převažuje spíše negativní hodnocení, dá se předpokládat, že mladí lidé či noví obyvatelé obce nemají tolik zažité místní tradice. Důvodem také může být to, že dříve se tradice dodržovaly poměrně více, a tak se starší lidé domnívají, že dnes není spjatost s tradicemi taková, jaká bývala. Problémem je též nízké dodržování tradic, které nejsou státním svátkem, jako jsou například Velikonoce. Dodržování tradic postupně upadá, což se stává závažným problémem, jelikož tradice stmelují společenství obce. Některé starší tradice už nejsou dodržovány vůbec (např. dožínky) a některé zvyky mladí lidé už ani neznají. Dodržování tradic souvisí obecně se vzdělaností lidských zdrojů. Je tedy potřebné o těchto tradicích vzdělávat mladou generaci či nové obyvatele a snažit se je dodržovat.

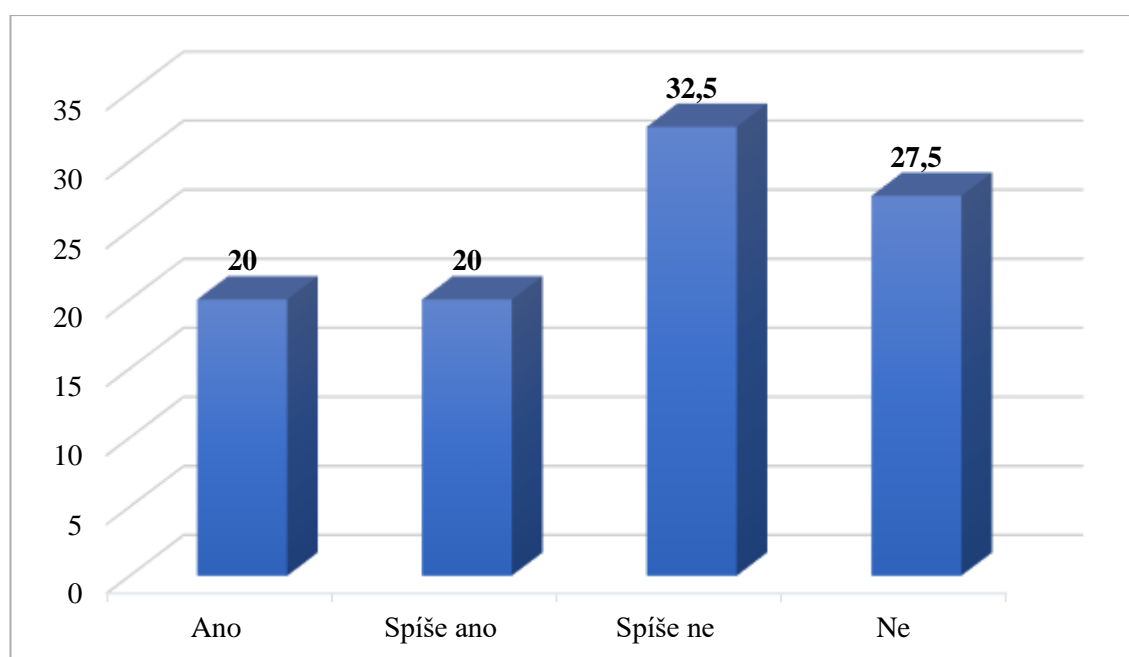
Otázka 17: Účastníte se místních kulturních akcí?

Tabulka 21: Účast na místních kulturních akcích

Odpověď	Počet	%
Ano	8	20
Spíše ano	8	20
Spíše ne	13	32,5
Ne	11	27,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 18: Účast na místních kulturních akcích (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že lidé se spíše neúčastní místních zábav, jelikož 32,5 % respondentů zvolilo odpověď spíše ne a 27,5 % dotázaných se zábav vůbec neúčastní. Shodný počet respondentů (20 %), celkem tedy 40 %, se účastní vždy nebo se alespoň spíše účastní.

Kulturních akcí se účastní pouze 40 % respondentů. Kulturní akce jako například různé plesy, posezení, hry pro děti či sportovní utkání jsou důležité z hlediska styku mezi lidmi, kdy se budují vztahy s novými obyvateli a upevňují stávající vztahy. Setkáváním se na kulturních akcích vzniká základ pro kulturní dimenzi kolektivismus, který je významný pro týmovost a spolupráci. Bylo by tedy vhodné pořádat více událostí tohoto typu.

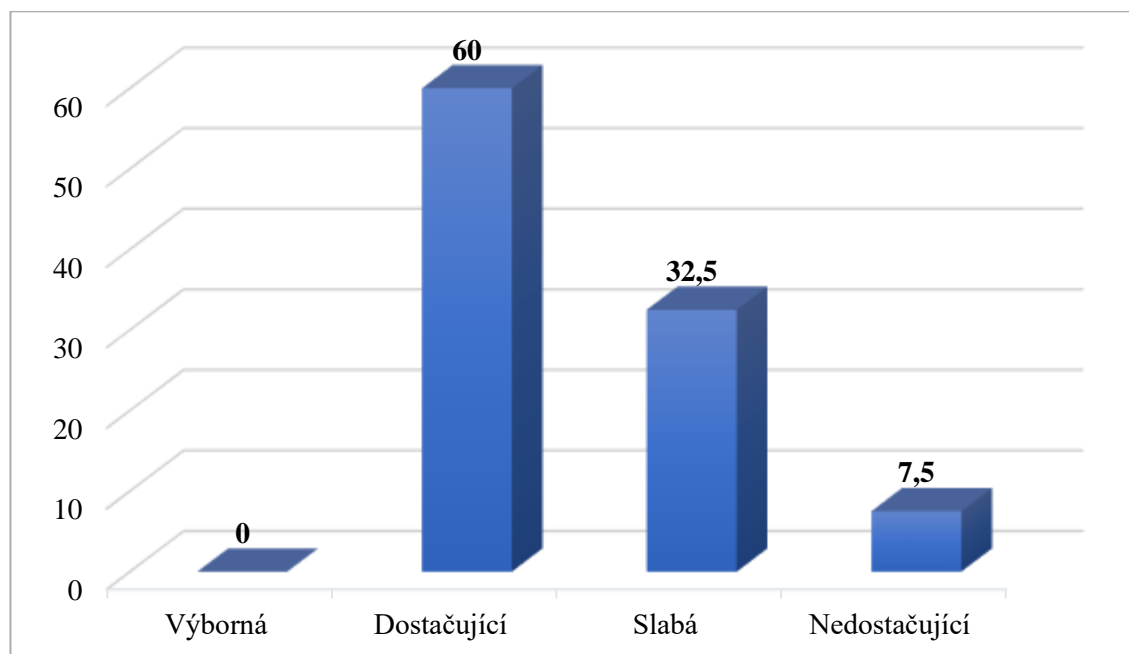
Otázka 18: Jak hodnotíte úroveň technické infrastruktury (čistička, chodníky, veřejné osvětlení)?

Tabulka 22: Úroveň technické infrastruktury

Odpověď	Počet	%
Výborná	0	0
Dostačující	24	60
Slabá	13	32,5
Nedostačující	3	7,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 19: Úroveň technické infrastruktury (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Z uvedeného grafu 19 je zřejmé, že žádný z dotazovaných si nemyslí, že je úroveň technické infrastruktury (čistička, chodníky, veřejné osvětlení atd.) výborná, avšak je potěšující, že 60 % respondentů ji hodnotí jako dostačující. Dalších 32,5 % se domnívá, že je tato úroveň slabá a pouze 3 dotázaní (7,5 %) označili technickou infrastrukturu jako nedostačující.

Pro tři pětiny respondentů je technická infrastruktura dostačující. V obci je veřejné osvětlení a před několika málo lety byla vystavěná čistička odpadních vod. Nespokojenost dvou pětin dotázaných může být způsobena absencí chodníků. Občané

také uváděli, že by si přáli vybudovat vodovod nebo zajištění úklidu místní komunikace, která je často znečištěná od zemědělských strojů.

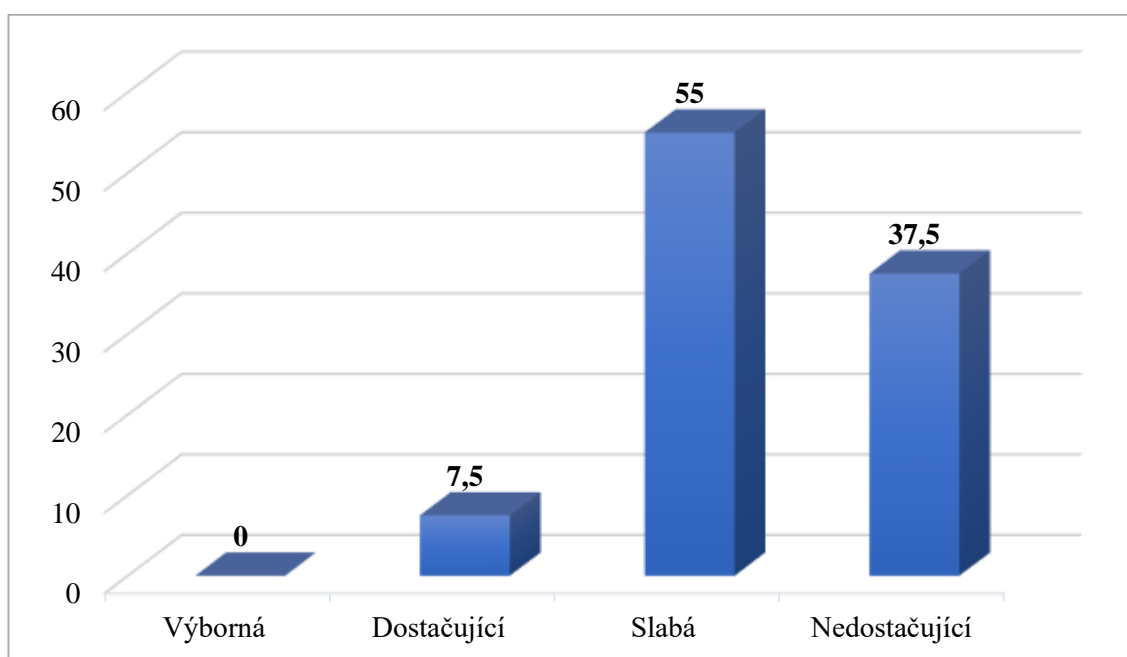
Otázka 19: Jak byste ohodnotil/a úroveň nabídky pracovních příležitostí v obci?

Tabulka 23: Úroveň nabídky pracovních příležitostí

Odpověď	Počet	%
Výborná	0	0
Dostačující	3	7,5
Slabá	22	55
Nedostačující	15	37,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 20: Úroveň nabídky pracovních příležitostí (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Na výše uvedeném grafu je možné si povšimnout, že více než jedna polovina respondentů (55 %) hodnotí úroveň nabídky pracovních příležitostí v obci jako slabou a 37,5 % jako nedostačující. Pouze 7,5 % považuje nabídku pracovních míst za dostačující a ani jeden respondent ji nepokládá za výbornou.

Úroveň nabídky pracovních míst je jedním z problémů, proč lidé odchází z obce, jelikož v obci a blízkém okolí není mnoho pracovních příležitostí. Přímo v obci je jedinou možností Zemědělské obchodní družstvo. Z tohoto důvodu jako dostačující nabídku pracovních míst označili pouze občané, kteří byli někdy dříve nebo jsou nyní zaměstnáni v Zemědělském obchodním družstvu.

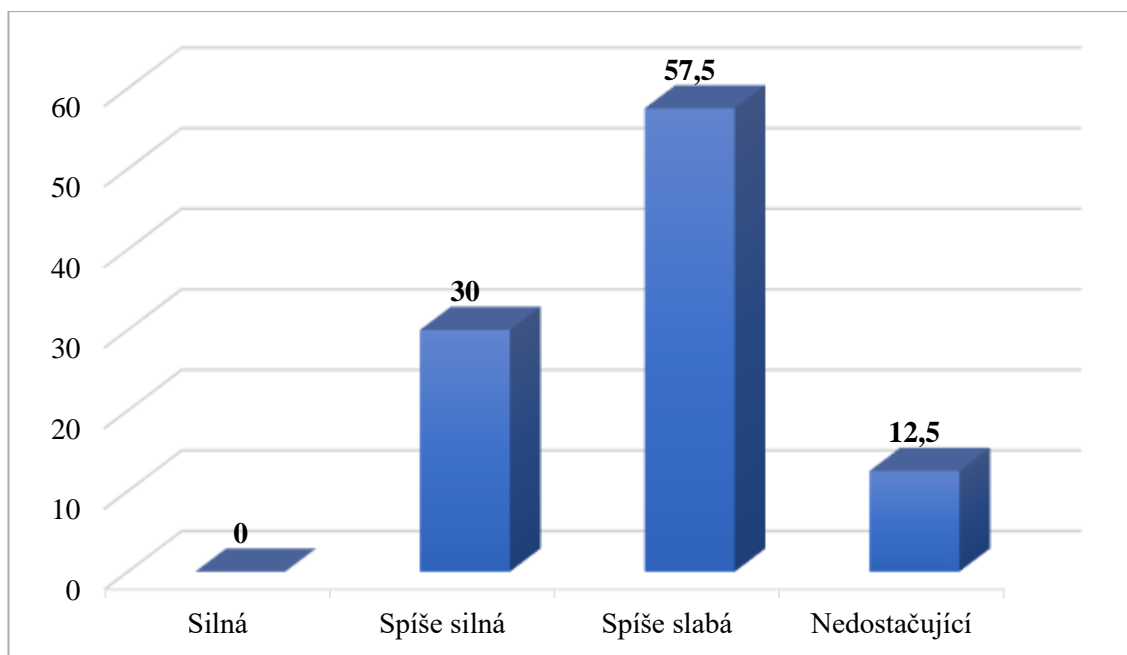
Otázka 20: Jak hodnotíte spjatost obyvatel obce s přírodním prostředím?

Tabulka 24: Spjatost obyvatel s přírodním prostředím

Odpověď	Počet	%
Silná	0	0
Spíše silná	12	30
Spíše slabá	23	57,5
Nedostačující	5	12,5
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 21: Spjatost obyvatel s přírodním prostředím (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Tato otázka se zabývala tím, jak moc jsou obyvatelé obce spjati s přírodním prostředím. Nikdo nepovažuje spjatost obyvatel s přírodním prostředím za silnou. Dohromady 30 %

uvedlo, že je spíše silná. Více než jedna polovina, přesně 57,5 %, odpověděla, že je spjatost obyvatel obce s přírodním prostředím spíše slabá a zbývajících 12,5 % ji pokládá za nedostačující.

Občané mají přírodu velmi blízko, žijí v ní, avšak jejich spjatost s přírodou není příliš silná. Okolo obce se rozprostírají lesy, pole a louky. Je zde čisté životní prostředí, přesto si lidé význam přírody neuvědomují. Spíše silně spjatosti s přírodou jsou především starousedlíci, kteří v této přírodě žijí už mnoho let. Slabě spjati s přírodou jsou zvláště nově přistěhovalí obyvatelé v posledních 20 let. Je tedy potřebné zvyšovat spjatost lidí s okolní přírodou například výsadbou stromů.

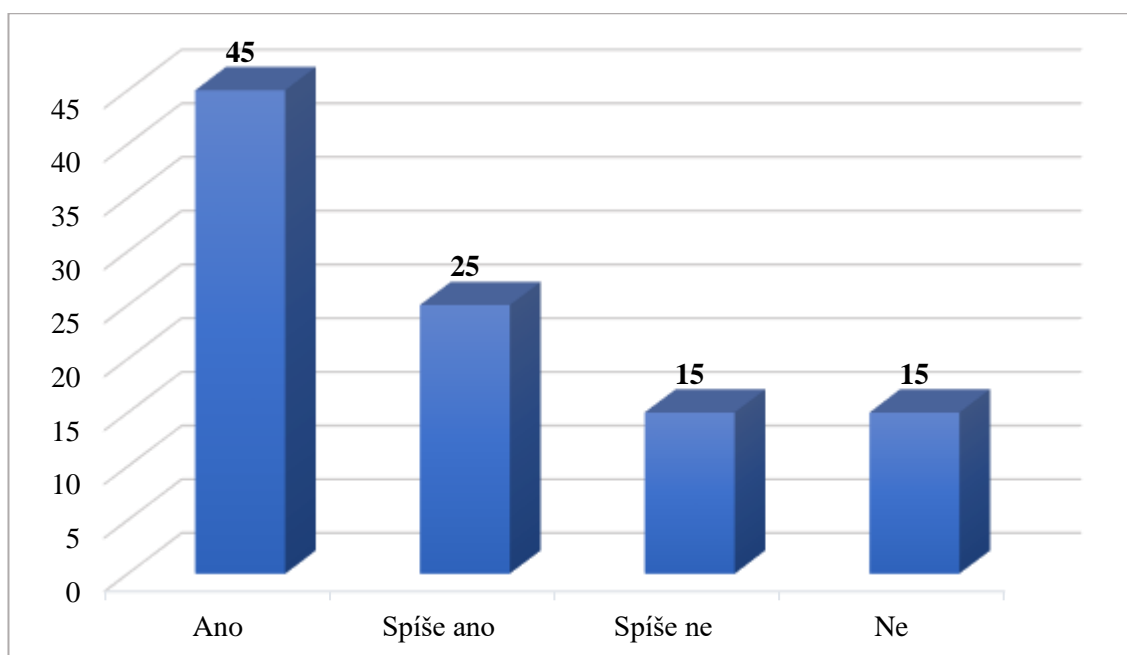
Otázka 21: Mohou se občané vyjadřovat k dění v obci?

Tabulka 25: Možnost vyjadřovat se k dění v obci

Odpověď	Počet	%
Ano	18	45
Spíše ano	10	25
Spíše ne	6	15
Ne	6	15
Celkem	40	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 22: Možnost vyjadřovat se k dění v obci (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuze

Z uvedeného grafu je patrné, že 45 % respondentů se domnívá, že se mohou zcela vyjadřovat k dění v obci, dalších 25 % si myslí, že se můžou spíše vyjadřovat. Celkem 15 % dotazovaných se spíše nemůže vyjadřovat k dění v obci a stejné procento se domnívá, že jejich názory nikdo neposlouchá.

Výsledky této otázky jsou uspokojivé, neboť téměř tři čtvrtiny respondentů se nebojí vyslovit svůj názor a vědí, že budou vyslyšeni. Je tedy zřejmé kladné propojení mezi představiteli obce a respondenty. To souvisí se žádoucí kulturní dimenzí malé mocenské vzdálenosti, která spočívá v toleranci nerovného rozdělení moci a která se vyznačuje soudržností mezi podřízenými a nadřízenými a umožňuje rozvoj lidského kapitálu ve směru procesu vlastní seberealizace.

Otázka 22: Co byste si v obci přál/a zlepšit?

Poslední otázka dotazníku pro místní obyvatele byla zcela otevřená a zabývala se tím, co by si občané přáli v obci zlepšit. Jako nejčastější odpověď se vyskytovala nespokojenost s místním hřištěm, konkrétně bylo uváděno multifunkční hřiště, chybějící herní prvky pro nejmenší (chybějící pískoviště, druhá houpačka pro nejmenší) či prostředí pro volnočasové aktivity. Další časté přání se týkalo zlepšení mezilidských vztahů či poznání nových spoluobčanů a pořádání nejrůznějších akcí k této příležitosti. Starší lidé často uváděli chybějící obchod, další lidé zase vybudování vodovodu. Také se objevovala větší informovanost, lepší dopravní spojení, více pracovních příležitostí, zvýšení frekvence vývozu plastů, využití hospody či úklid komunikace.

4.2.2 Výsledky dotazníku VSM

Dotazník VSM (Příloha 2) se zabýval tím, jaké kulturní dimenze převládají v obci Starosedlský Hrádek. Výsledky vychází ze standardizovaného Hofstedeho dotazníku. Jedná se o vědomé hodnocení, které odpovídá situaci ve společnosti. Zároveň jsou uvedeny hodnoty, které jsou občany sdíleny a které dokládají výsledné kulturní dimenze. Hodnoty z TBSD odpovídají nevědomému hodnocení, tedy pocitům a prožitkům dané society a jsou podrobněji rozebrány v následující kapitole 4.2.3.

Tabulka 26 zobrazuje celkové výsledky dimenzí dle VSM, ve které jsou nežádoucí dimenze pro budoucí znalostní ekonomiku vyznačeny červeně.

Tabulka 26: Kulturní dimenze dle VSM

Dimenze	Slovní hodnocení	
	VSM	
PDI	13,2	Malá mocenská vzdálenost
IDV	90,2	Individualismus
MAS	-10	Feminita
UAI	78,4	Hledání jistoty
LOT	48	Krátkodobá orientace
IVR	28,5	Umírněnost

Zdroj: Vlastní zpracování

Velká mocenská distance vs. malá mocenská distance (PDI)

Z tabulky je patrné, že na základě vědomého hodnocení vyšla malá mocenská vzdálenost, jelikož hodnota indexu činí dle VSM 13,2 bodů. Malý mocenský odstup je žádoucí kulturní dimenze směřující ke znalostní ekonomice. Vyznačuje se soudržností mezi podřízenými a nadřízenými a umožňuje rozvoj lidského kapitálu ve směru procesu vlastní seberealizace.

Malá mocenská vzdálenost je potvrzena i vnímáním slov v nevědomí, kdy se důvěra (1. místo) či otevřenost (19. místo) umístily v pořadí slov lépe než např. formálnost (38. místo), která je typická pro velkou mocenskou vzdálenost.

Individualismus vs. kolektivismus (IDV)

Kolektivismus je žádoucí kulturní dimenzí znalostní ekonomiky vedoucí k součinnosti a týmovosti. Jednotlivec je podporován, aby své jedinečné individuální schopnosti dal ve prospěch society. Zde ale vyšla hodnota indexu VSM 90,2 bodů, což značí individualismus.

I když vědomě jsou respondenti spíše individualisté, nevědomě jsou orientováni kolektivisticky. To dokládá i pořadí slov v nevědomí, jelikož slova značící kolektivismus jsou vnímána pozitivněji. Např. slova spolupráce (7. místo) či kamarádi/kamarádky (10. místo) se tedy umístila před slovem já sám (12. místo), které značí individualismus.

Maskulinita vs. feminita (MAS₁)

Na základě vědomého hodnocení převládá v obci feminita. Tento výsledek je příznivý, neboť feminita je žádoucí kulturní dimenze pro znalostní ekonomiku. Otevírá péči

o vzájemné mezilidské vztahy, zaručuje otevřenost a důvěru jako předpoklad pro sebezpoznávací a seberozvojové procesy. Index dle VSM dosáhl hodnoty -10 bodů.

Slova spojená s feminitou jako například důvěra (1. místo), matka (3. místo), domov (4. místo), děti (6. místo), vztahy (8. místo), láska (13. místo) jsou vnímána lépe než slova otec (15. místo), klid (16. místo) či hádka (54. místo) reprezentující maskulinitu.

Jistota vs. riziko (UAI)

U této dimenze převládá hledání jistoty, neboť hodnota indexu je zde dle VSM 78,4, avšak malá obava z nejistoty, přijímání změn a rizika je žádoucím stavem kulturní dimenze znalostní ekonomiky umožňující snazší vyrovnávání se s proměnami globální společnosti.

I umístění slov dokládá spíše hledání jistoty, kdy se například riziko (53. místo) nachází v žebříčku těsně před slovy strach (55. místo) nebo úzkost (56. místo), která jsou typická pro hledání jistoty a slovo klid (16. místo) značící též hledání jistoty je hodnoceno dokonce velmi pozitivně.

Krátkodobá vs. dlouhodobá orientace (LOT)

Na základě vědomého hodnocení vyšla krátkodobá orientace. Tento výsledek není příznivý, neboť kulturní dimenzí žádoucí pro znalostní ekonomiku je dlouhodobá orientace, která naplňuje princip trvalé udržitelnosti a souvisí s trvalým úsilím a cílí dlouhodobého podnikání založeného na investicích. Hodnota indexu činí dle VSM 48 bodů. Z výsledku je patrné, že obec se přibližuje dlouhodobé orientaci, jelikož se hodnota nachází se v přechodové zóně. Toto je doloženo i níže uvedeným pořadím slov.

Dle umístění slov jsou tedy respondenti nevědomě orientováni spíše dlouhodobě, jelikož slova typická pro dlouhodobost jako např. radost (5. místo), život (9. místo), budoucnost (22. místo) nebo vzdělání (24. místo) se umístila lépe než slova značící krátkodobost, tedy minulost (42. místo), spotřeba (44. místo), nuda (52. místo) a smrt (57. místo).

Požítky vs. umírněnost (IVR)

Podle vědomého hodnocení vyšla umírněnost (sebekázeň), neboť index dle VSM dosáhl hodnoty 28,5 bodů. Umírněnost je kulturní dimenzí žádoucí pro znalostní ekonomiku, rovněž naplňující princip trvalé udržitelnosti. Kdy hledisko umírněnosti prezentované střídmostí, skromností je žádoucí oproti potřebě naplňovat vysoké nároky a požadavky vedoucí k uspokojování požitků konzumní společnosti.

Umírněnost je potvrzena i pořadím slov v nevědomí, kdy slova štěstí (2. místo), radost (5. místo), skromnost (11. místo) jsou vnímána dokonce velmi pozitivně a např. slovo nároky (47. místo) reprezentující požitky se umístilo v pořadí hůře.

4.2.3 Výsledky TBSD

Použitím testu barevně sémantického diferenciálu (TBSD, příloha 3) byla zjištěná hierarchie hodnot kulturních dimenzí tak, jak jsou pocitově prožívané na nevědomé úrovni. Výsledkem je sestavení pořadí slov od nejlépe hodnoceného symbolu po nejhůře hodnocený symbol (příloha 4).

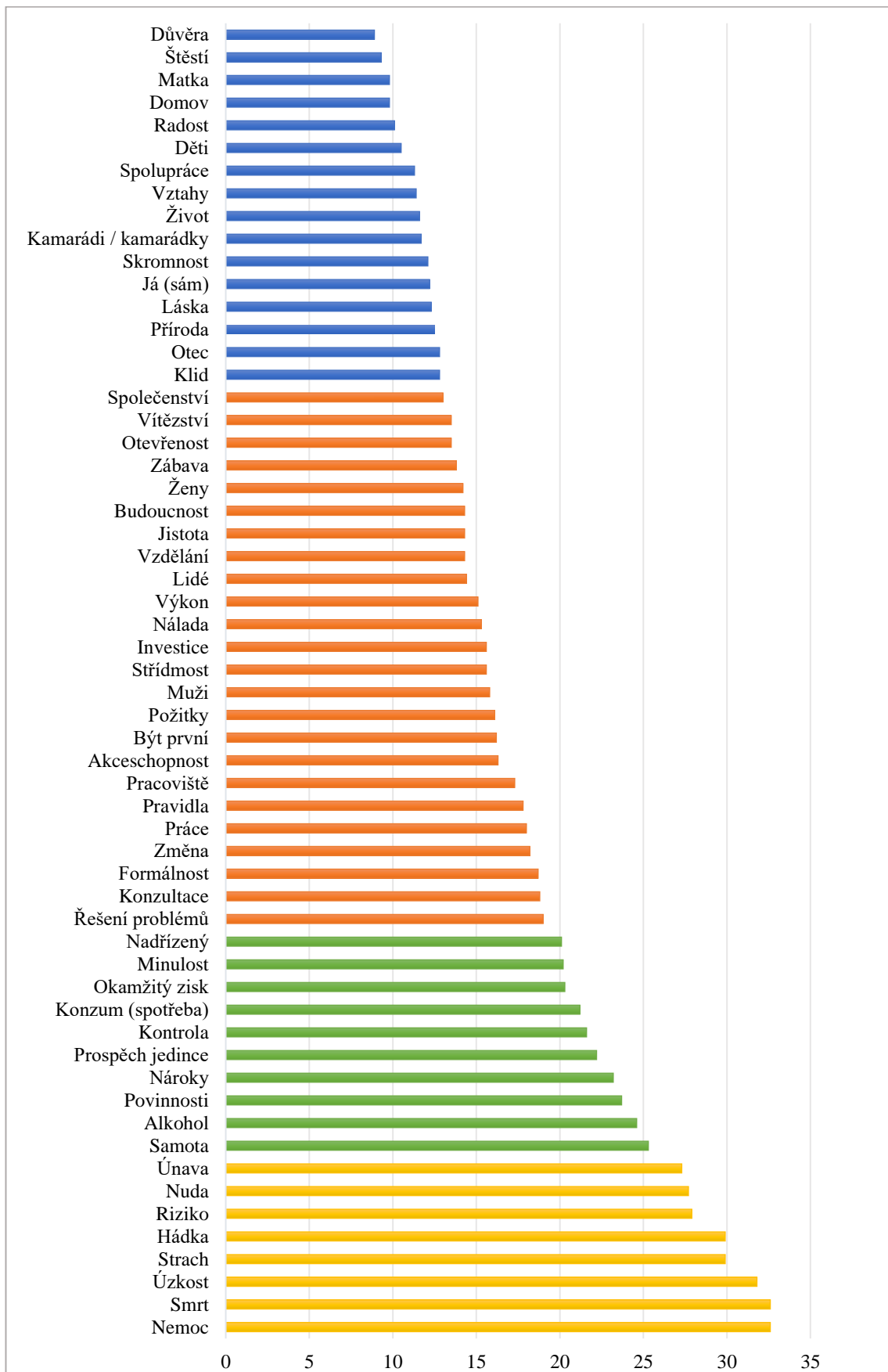
Na grafu 23 lze vidět pořadí slov v nevědomí. Vnímaná slova symbolizují hodnoty a to, jak moc si jich lidé cenní. Tato slova jsou rozříděná dle barev podle toho, jak jsou vnímána. Modrá barva znázorňuje slova, která jsou velmi pozitivně vnímána. Mezi tato slova náleží důvěra, štěstí, matka, domov, radost, děti, spolupráce, vztahy, život, kamarádi/kamarádky, skromnost, já (sám), láska, příroda, otec a klid. Tato slova jsou v intervalu 8,9 až 12, 8. Přísluší jim tedy pořadí 1 až 16.

Následují spíše pozitivně vnímané symboly, které jsou v grafu vyznačeny oranžově. Jako spíše pozitivní jsou vnímána slova společenství, vítězství, otevřenost, zábava, ženy, budoucnost, jistota, vzdělání, lidé, výkon, nálada, investice, střídmost, muži, požitky, být první, akceschopnost, pracoviště, pravidla, práce, změna, formálnost, konzultace a řešení problémů. Uvedená slova mají pořadí 17 až 40 v intervalu 13 až 19.

Zelená barva zobrazuje spíše negativně vnímané symboly. Těmito slovy jsou nadřizený, minulost, okamžitý zisk, potřeba, kontrola, prospěch jedince, nároky, povinnosti, alkohol, samota. Pořadí těchto slov je tedy 41 až 50 v intervalu 20,1 až 25,3.

Poslední skupinou jsou velmi negativně vnímané hodnoty. Tyto hodnoty jsou vyznačené žlutě a je jich celkem osm. Mezi tyto slova náleží únava, nuda, riziko, hádka, strach, úzkost, smrt a nemoc. Uvedená slova mají pořadí 51 až 58 v intervalu 27,3 až 32,6. Tyto velmi negativně vnímané hodnoty mohou být spojené s „kovidovou“ dobou, kdy lidé mají strach z nemoci, smrti, mají úzkosti, nudí se.

Graf 23: Pořadí vnímaných hodnot z TBSD



Zdroj: Vlastní zpracování

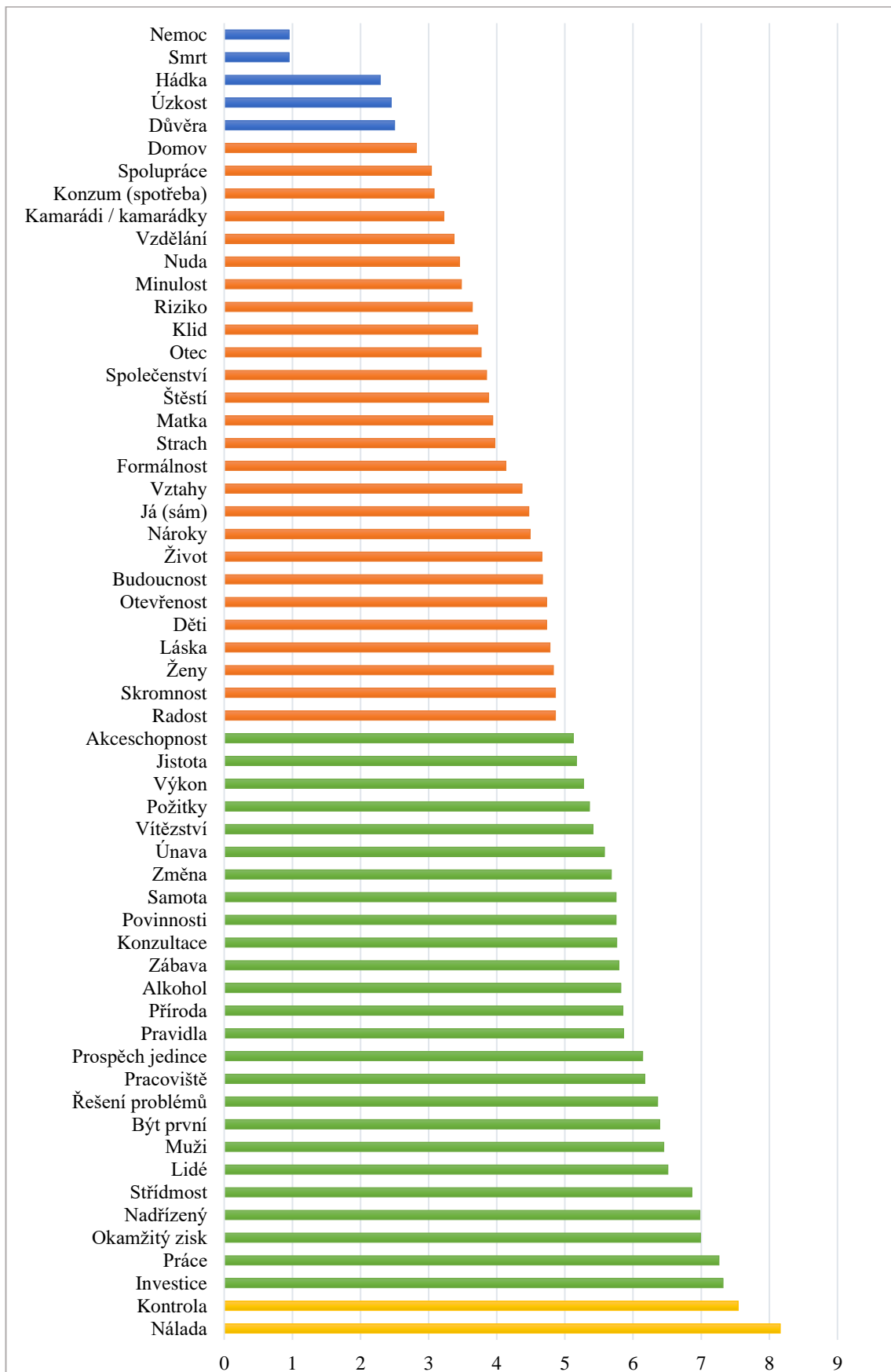
Graf 24 zobrazuje pořadí slov podle směrodatné odchylky. Směrodatná odchylka udává, jak moc je hodnota kulturních dimenzí sdílená a jaký význam mají hodnoty pro společenství. Slova jsou opět roztríděná dle barev podle míry sdílení. Modře jsou vyznačeny velmi silně sdílené hodnoty a je jich pouze 5 (nemoc, smrt, hádka, úzkost, důvěra) v intervalu 0,95 až 2,5. Tyto velmi silně sdílené hodnoty mohou opět souviset s „kovidovou“ dobou a sdílená důvěra s kulturní dimenzí malého mocenského odstupu.

Mezi sdílené hodnoty, které jsou v grafu označeny oranžově, patří domov, spolupráce, spotřeba, kamarádi/kamarádky, vzdělání, nuda, minulost, riziko, klid, otec, společenství, štěstí, matka, strach, formálnost, vztahy, já (sám), nároky, život, budoucnost, otevřenost, děti, láska, ženy, skromnost a radost. Tato slova se nachází v intervalu 2,82 až 4,86.

Slabě sdílené hodnoty jsou vyznačeny zeleně. Mezi tyto hodnoty náleží akceschopnost, jistota, výkon, požitky, vítězství, únava, změna, samota, povinnosti, konzultace, zábava, alkohol, příroda, pravidla, prospěch jedince, pracoviště, řešení problémů, být první, muži, lidé, střídmost, nadřizený, okamžitý zisk, práce a investice. Uvedená slova jsou v intervalu 5,12 až 7,32.

Pouze dvě slova vyšla jako velmi slabě sdílené hodnoty a jsou vyznačena žlutě. Tato slova jsou kontrola a nálada se směrodatnou odchylkou 7,54 a 8,16.

Graf 24: Pořadí sdílených hodnot



Zdroj: Vlastní zpracování

5 DISKUZE

Tato kapitola obsahuje provázání výsledků jednotlivých dotazníků kvantitativního (dotazník pro místní obyvatele, dotazník VSM) a kvalitativního výzkumu (TBSD) a také možné návrhy pro zlepšení současného stavu obce.

5.1 Propojení výsledků výzkumu

Z provedeného výzkumu je patrné propojení vědomé (DPMO, VSM) a nevědomé úrovně (TBSD). Pokud se podíváme na propojení dotazníku pro místní obyvatele (DPMO) a dotazníku VSM, je zřejmé, že téměř tři čtvrtiny respondentů hodnotí možnost vyjadřovat se k dění v obci kladně, což odpovídá malému mocenskému odstupu. Horší mezilidské vztahy, kdy je jedna třetina považuje za špatné a jednu čtvrtinu dokonce ani nezajímají, potvrzují kulturní dimenzi individualismus, který vyšel i v dotazníku VSM. Individualismus může také souviset s tím, že místních kulturních akcí se účastní pouze 40 % dotázaných. V obci se nepořádají žádné besedy, přednášky, školení či kurzy. To může značit krátkodobou orientaci, která byla zjištěná ve VSM. Kulturní dimenze krátkodobá orientace je taktéž stvrzena tím, že více než jedna polovina respondentů se považuje za nové obyvatele obce. Jelikož se do obce přistěhovali později, nemají příliš zažitě místní tradice, a tak se méně orientují dlouhodobě. Aby se noví občané více orientovali dlouhodobě, je potřeba je seznámit s tradicemi či historií obce.

Co se týká porovnání výsledků dotazníku VSM a TBSD, tedy vědomé a nevědomé úrovně, je rovněž patrná určitá spojitost. V dotazníku VSM vyšla malá mocenská vzdálenost. Dle pořadí slov v nevědomí převažuje v obci též malá mocenská vzdálenost, jelikož např. důvěra či otevřenost jsou hodnoceny kladněji než formálnost vážící se k velké mocenské vzdálenosti. Dále vyšel individualismus, ten je ale podle TBSD vyvrácen, neboť nevědomě jsou lidé orientováni spíše kolektivisticky. Například slova spolupráce nebo kamarádi/kamarádky se tedy umístila před slovem já sám značící individualismus. Pořadím slov byla potvrzena i kulturní dimenze feminita, kdy slova spojená s feminitou jako důvěra, matka, domov, děti, vztahy, láska jsou vnímána lépe než slova otec, klid či hádka reprezentující maskulinitu. Dotazníkem VSM bylo zjištěno hledání jistoty. Podle umístění slov obyvatelé také hledají spíše jistotu a nejsou tedy schopni přijímat změny, poněvadž slovo riziko se nachází v žebříčku hodnot jen těsně

před slovy strach nebo úzkost, a navíc klid je hodnocen velmi kladně. Dále podle dotazníku VSM vyšla krátkodobá orientace, ale pořadí slov krátkodobou orientaci nepotvrzuje, jelikož slova typická pro dlouhodobost jako radost, život, budoucnost nebo vzdělání jsou hodnocena lépe než slova značící krátkodobost (minulost, spotřeba, nuda a smrt). Pořadí slov z TBSD potvrdilo též umírněnost z VSM, jelikož slova štěstí, radost, skromnost jsou vnímána dokonce velmi pozitivně a například slovo nároky reprezentující kulturní dimenzi požitky se umístilo v pořadí hůře.

5.2 Návrhy pro zlepšení současného stavu

Na základě získaných informací z dotazníkového šetření, jejich zhodnocení a propojení jsou níže navrženy návrhy pro rozvoj obce a pro zlepšení současného stavu lidských zdrojů v obci.

5.2.1 Zlepšení vzhledu a využívání místního hřiště

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že tři čtvrtiny respondentů nejsou spokojeny se vzhledem a využíváním místního hřiště a zároveň se odpověď týkající se nespokojenosti s hřištěm vyskytovala nejčastěji mezi tím, co by si občané přáli v obci nejvíce zlepšit. Tento problém lze vyřešit například přidáním některých herních prvků pro nejmenší nebo pořádáním sportovních utkání.

V obci se nachází dětské hřiště, kde je pouze skluzavka a houpačka pro větší děti. Rodiče malých dětí tedy postrádají některé herní prvky pro nejmenší jako například pískoviště či houpačku pro ty nejmenší. Bylo by tedy vhodné, aby obec pro větší spokojenost obyvatel některé tyto prvky dokoupila. Možné náklady na tyto prvky zobrazuje tabulka 27, kde je zahrnuta dětská houpačka, dřevěné pískoviště a 100 l písku (5 pytlů po 20 l). Celkem by tyto náklady činily 1 935 Kč.

Tabulka 27: Náklady na herní prvky pro nejmenší

Položka	Cena (v Kč)
Dětská houpačka	496
Dřevěné pískoviště	994
Písek (20 l za 89 Kč)	445
Náklady celkem	1 935

Zdroj: Zahradavesele (2021), Hornbach (2021), vlastní zpracování

Občanům rovněž chybí sportovní vyžití a také lepší využití hřiště. Vedle dětského hřiště se navíc nachází prostor pro různé hry či sportovní utkání. Obec by tedy mohla začít pořádat sportovní utkání mezi místními obyvateli nebo se sousedními obcemi. Avšak pro tyto utkání by bylo potřeba zakoupit potřebné vybavení jako míče nebo síť. Místním občanům by bylo poté toto vybavení zapůjčeno. O těchto utkáních by museli být občané informováni na webu či nástěnkách. Mohly by se konat pravidelně například jednou za měsíc. Zavedení pravidelných sportovních akcí by nebylo pro obec příliš nákladné a zároveň by se zlepšily mezilidské vztahy, což je důležité pro přechod z individualistické kulturní dimenze do kolektivistické kulturní dimenze. Náklady obce na zavedení sportovních utkání jsou zobrazeny v tabulce 28, kdy by celkové náklady pro obec činily 1 797 Kč.

Tabulka 28: Náklady na sportovní vybavení

Položka	Cena (v Kč)
Míč na fotbal	249
Míč na volejbal	249
Síť na volejbal	1 299
Náklady celkem	1 797

Zdroj: Decathlon (2021), vlastní zpracování

5.2.2 Pořádání různých vzdělávacích akcí

V obci se nepořádají žádné vzdělávací akce, jako jsou besedy na určité téma, přednášky dotýkající se např. historie obce či školení. Pro přechod z krátkodobé orientace do dlouhodobé je potřeba investovat do rozvoje lidského kapitálu, proto by bylo vhodné začít pořádat některé tyto akce. Odměna pro přednášejícího odborníka by se pohybovala mezi 500 – 800 Kč/hod., což by obci příliš nezvyšovalo náklady. Pro tyto akce by mohl být využit sál místní restaurace.

Někteří občané by měli zájem též o vzdělávací kurzy (cizí jazyky, práci s PC, ruční práce apod.). Účastníci by mohli zaplatit poplatek okolo 50 Kč/hod., ze kterého by obec zaplatila lektora. Další možností by mohl být dobrovolník z obce, který by nechtěl odměnu. Tento dobrovolník by si mohl připravit např. nějakou tvořivou práci a naučit ji ostatní. Tyto kurzy by přispěly jak k rozvoji obyvatel, tak i ke zlepšení mezilidských vztahů, tedy i ke kulturní dimenzi kolektivismu. Je však důležité o těchto kurzech občany včas a dobře informovat, aby účast byla co nejvyšší.

Tabulka 29 znázorňuje možné kurzy a jejich ceny, které by mohly být občanům pro začátek nabídnuty. Prvním navrženým kurzem je kurz interkulturní komunikace pro pochopení interkulturních podobností, kultury obecně i kulturních dimenzí, též by přispěl k efektivnější komunikaci a spolupráci. Napomohl by k pochopení kultury a jejího dopadu na spolupráci. Tento kurz od firmy ictPRO je dvoudenní, skládá se z 16 vyučovacích hodin a stojí 6900 Kč pro jednu osobu a lze ho uskutečnit přímo v obci. Tohoto kurzu by se mělo účastnit zastupitelstvo obce (7 osob), které by znalosti dále předávalo. Další kurz se týká práce na PC, kdy by mohl být pro začátek zakoupen kurz pro začínající uživatele v MS Word. Tento kurz nabízí stejná firma, je opět dvoudenní (16 vyučovacích hodin) a stojí 4 800 Kč. Vhodný by byl zejména pro seniory, kteří mají PC. Tabulka 29 zobrazuje náklady pro navržený počet osob.

Tabulka 29: Navrhované kurzy

Návrh	Cena za jednu osobu (v Kč)	Počet navrhovaných osob	Cena za navrhovaný počet osob (v Kč)
Kurz interkulturní komunikace	6 900	7	$6\,900 \cdot 7 = 48\,300$
Kurz MS Word	4 800	12	$4\,800 \cdot 12 = 57\,600$

Zdroj: ictPRO (2021), vlastní zpracování

Respondenti by měli zájem také o jazykové kurzy. Firma Lexis nabízí kurz anglického jazyka pro 1 – 6 osob na 60 minut za cenu 620 Kč. Lektor by vyučoval přímo v obci. Tabulka 30 zobrazuje cenu pro 12 osob a 15 lekcí, které trvají 60 minut.

Tabulka 30: Kurz anglického jazyka

Návrh	Cena pro 12 osob za 1 lekci	Cena pro 12 osob za 15 lekcí
Kurz anglického jazyka	$620 \cdot 2 = 1\,240$	$1\,240 \cdot 15 = 18\,600$

Zdroj: Lexis (2019), vlastní zpracování

5.2.3 Zlepšení mezilidských vztahů

Dalším častým přáním respondentů bylo zlepšení mezilidských vztahů či poznání nových spoluobčanů. Zároveň není příznivé, že jedna třetina respondentů považuje mezilidské vztahy za špatné a jednu čtvrtinu dokonce ani nezajímají. Pro přechod z individualistické kulturní dimenze ke kulturní dimenzi kolektivistické je potřeba tyto vztahy udržovat a zlepšovat. K tomu by mohly přispět výše zmíněná sportovní utkání, vzdělávací akce nebo častější pořádání různých kulturních akcí, kterých se občané příliš neúčastní. Mezi

kulturní akce lze zařadit různé plesy, posezení (na mezinárodní den žen či den matek), vítání nově narozených dětí, hry pro děti, zpívání koled u vánočního stromku apod. Je tedy potřeba občany o těchto událostech více informovat na webu, nástěnkách nebo pozvánkou do jejich poštovních schránek, a tím je na tyto akce přilákat.

5.2.4 Zavedení pravidelných schůzí

Pro přechod z krátkodobé orientace na orientaci dlouhodobou (žádoucí kulturní dimenzi) by měla obec zavést pravidelné schůze s občany, kde by dostali více informací, byl by zhodnocen minulý vývoj a nastíněn vývoj budoucí, sděleny plánované cíle apod. Zároveň by mohli občané vyjádřit svůj názor a navrhnout své nápady.

Rovněž by bylo potřeba na těchto schůzích prodiskutovat změny a umožnit občanům změny navrhopvat, jelikož mají strach z přijímání rizika a změn a raději vyhledávají jistotu.

5.2.5 Další návrhy

Mezi další návrhy patří oživení místní restaurace, kterou obec pronajímá. Restaurace sice funguje, ale lidé ji moc nenavštěvují, jelikož se zde nevaří jako dříve a nepořádá se zde tolik událostí jako kdysi. Restaurace disponuje také velkým sálem, který by mohl být využit na výše zmíněné akce (besedy, kurzy, zábavy, pravidelné schůze). Tím by restaurace získala více zákazníků a měla tak vyšší příjmy a obec by měla zajištěné prostory. Některé akce zde samozřejmě probíhají, avšak velmi málo.

Dalším problémem dle dotazníkového šetření je nízká spjatost obyvatel s tradicemi. Noví občané nemají k tradicím v obci takový vztah jako starší obyvatelé. Řešením by mohlo být zavedení nové společné tradice například masopustu, který se patrně v dřívějších dobách konal, ale dnes už ho občané mezi dodržované tradice nezařadili. Společný průvod v maskách by mohl rovněž přispět i ke zlepšení mezilidských vztahů a potěšil by i děti. Je též významné především nové obyvatele vzdělávat o místních tradicích či historii.

V obci je velmi malý zájem o místní knihovnu. Je tedy potřebné nalákat více čtenářů. Problémem může být neinformovanost nových obyvatel o možnosti výpůjček nebo dnešní oblíbenost knih v digitální podobě. Knihovna by tudíž mohla začít nabízet alespoň některé knihy v digitální podobě.

Pro zvýšení spjatosti s přírodním prostředím by mohli občané společně pravidelně zasadit několik stromů nebo dobrovolně a společně odklízet odpadky v přírodě. Vhodným stromem pro výsadbu by byl dub zimní či letní, který dobře snáší sucho. Stromy by alespoň vyplnily vykácená místa v okolí. Cena tohoto stromu by se pohybovala kolem 5,3 – 7 Kč/ks podle velikosti sazenic (viz tabulka 31), což by pro obec nebyly závažné náklady. Pokud by se tedy obec rozhodla nakoupit například 20 stromů, náklady by byly následující (viz tabulka 31).

Tabulka 31: Ceny sazenic dubu dle velikosti

Velikost	Cena (Kč/ks bez DPH)	Cena (20 ks včetně DPH)
30 – 50 cm	5,3	122
51 – 80 cm	6	138
+ 81 cm	7	161

Zdroj: Lesní školka: Lesní školka Svatopluk Lengál (2015), vlastní zpracování

6 ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat stav a vliv lidských zdrojů a jejich kultury ve vybrané obci v souvislosti s rozvojem venkova a navrhnout změny vedoucí ke zlepšení současného stavu. Pro výzkum byla vybrána obec Starosedlský Hrádek, ve které byl analyzován stav lidských zdrojů na základě kultury jejich obyvatel.

Diplomová práce se skládá ze dvou částí, a to teoretické a praktické. Teoretická část zahrnovala základní poznatky týkající se lidských zdrojů v rozvoji venkova. Nejprve byl vymezen venkov a rozvoj venkova, následovala charakteristika lidských zdrojů včetně jejich komunikace, kvality života či podnikání. Dále pojednávala o kultuře ve venkovském prostoru a kulturních dimenzích. Byly taktéž nastíněny možné scénáře vývoje venkova, spolupráce anebo možnosti financování rozvoje.

V praktické části byla nejprve popisována obec Starosedlský Hrádek, její historie a památky, obyvatelstvo a kulturní tradice. Následně byly rozebrány výsledky dotazníkového šetření, ke kterému byl proveden výzkum z hlediska kvantitativního pomocí Dotazníku pro místní obyvatele (DPMO) a VSM dotazníku a také z hlediska kvalitativního především pomocí Testu barevně sémantického diferenciálu (TBSD). Pro doplnění a diskuzi k jednotlivým otázkám byly rovněž využity nestandardizované rozhovory, osobní pozorování a prostudování písemných materiálů. Na základě zjištěných informací byly výsledky propojeny a vytvořeny návrhy pro zlepšení současného stavu lidských zdrojů v obci.

Dotazník pro místní obyvatele (DPMO) obsahoval otázky identifikační a otázky zaměřené na spokojenost občanů, kulturní život, mezilidské vztahy apod. Tímto dotazníkem bylo zjištěno, že 80 % respondentů neuvažuje o odchodu z obce. Pro tři pětiny respondentů je technická infrastruktura v obci dostačující. Téměř tři čtvrtiny respondentů se domnívají, že se mohou vyjadřovat k dění v obci. Tyto výsledky jsou velmi příznivé. Avšak je velkým problémem, že jedna třetina dotazovaných považuje mezilidské vztahy za špatné a jednu čtvrtinu dokonce ani nezajímají. Dalším nedostatkem je, že se v obci nepořádají žádné vzdělávací akce, které jsou důležité pro rozvoj lidského kapitálu. Také není potěšující, že kulturních akcí se účastní pouze 40 % respondentů. Mezi další negativní zjištění patří nízká spjatost obyvatel s tradicemi i s přírodním

prostředím či nízká úroveň nabídky pracovních příležitostí. Občané jsou nejvíce nespokojeni s využíváním místního hřiště a jeho vzhledem.

Dotazník VSM dokumentoval, jaké kulturní dimenze charakterizují lidské zdroje a převládají v obci Starosedlský Hrádek. Jedná se o vědomé hodnocení respondentů, které odpovídá situaci ve společnosti. Bylo zjištěno, že obec směřuje pouze některými kulturními dimenzemi ke znalostní (nové) ekonomice – malou mocenskou vzdáleností (PDI), feminitou (MAS₁) a umírněností (IVR). Kulturní dimenze individualismus (IDV), hledání jistoty (UAI) a krátkodobá orientace (LOT) zatím k budoucí znalostní ekonomice nesměřují. Dále navržené změny by měly přispět též k přeměně nežádoucích kulturních dimenzí na žádoucí ve směru pozitivního ovlivnění lidských zdrojů.

Použitím Testu barevně sémantického diferenciálu (TBSD) byla zjištěná hierarchie hodnot kulturních dimenzí, jak jsou pocitově prožívané na nevědomé úrovni. Výsledkem bylo sestavení pořadí slov (symbolů, hodnot) od nejlépe hodnoceného symbolu po nejhůře hodnocený symbol. Pořadí sdílených hodnot dokládá již zjištěné kulturní dimenze malou mocenskou vzdálenost (PDI), feminitu (MAS₁), hledání jistoty (UAI) a umírněnost (IVR), ostatní kulturní dimenze nejsou pořadím slov na nevědomé úrovni potvrzeny.

Na základě všech zjištěných informací byly výsledky provázány a následně byly navrženy návrhy změn pro zlepšení současného stavu lidských zdrojů v obci, které jsou podrobněji rozpracovány v kapitole 5.2 včetně finančního vyjádření. Jako zásadní byly formulovány následující návrhy:

- Zlepšení vzhledu a využívání místního hřiště (herní prvky pro nejmenší, pořádání sportovních utkání).
- Pořádání různých vzdělávacích akcí (besedy, přednášky, školení, kurzy).
- Zlepšení mezilidských vztahů pořádáním kulturních a dalších akcí.
- Zavedení pravidelných schůzí (zvýšení informovanosti, diskuze změn).

Zlepšení vzhledu místního hřiště a jeho využívání by přispělo ke spokojenosti především rodičů s malými dětmi a jejich dětí, kterým chybí herní prvky pro nejmenší. Pořádání sportovních utkání by napomohlo nejen sportovnímu vyžití, ale také zlepšení mezilidských vztahů. Vzdělávací akce by podpořily přechod z kulturní dimenze krátkodobé orientace do dlouhodobé, jelikož by obec investovala do rozvoje lidského kapitálu. Zároveň je významné vzdělávat nové obyvatele a mladou generaci o historii

a tradicích obce. Kurzy by přispěly jak k rozvoji lidských zdrojů v obci, tak i ke zlepšení mezilidských vztahů, tedy i ke kulturní dimenzi kolektivismu. Pro přechod z individualistické kulturní dimenze ke kulturní dimenzi kolektivistické je velmi podstatné zlepšovat a udržovat mezilidské vztahy a začleňovat nové obyvatele. K tomu by mohly pomoci výše zmiňovaná sportovní utkání, vzdělávací akce nebo častější pořádání různých kulturních akcí. O všech těchto akcích je však potřebné občany dobře informovat. Pro přechod z nežádoucích kulturních dimenzí jako je krátkodobá orientace a hledání jistoty by mohla obec začít pořádat pravidelné schůze, kde by občané mohli nejen bez obav vyjadřovat svůj názor a navrhnout změny, ale rovněž by byli více informováni, seznámeni s plány apod.

Mezi dalšími návrhy bylo uvedeno oživení místní restaurace, která disponuje velkým sálem, který by mohl být využit na výše zmiňované akce. Řešením pro větší spjatost obyvatel s tradicemi by mohlo být zavedení nové společné tradice například masopustu a vzdělávání obyvatel o dříve konaných místních tradicích. Pro zvýšení zájmu lidských zdrojů o knihovnu, by mohla knihovna začít nabízet alespoň některé knihy v digitální podobě. Pravidelná a společná výsadba stromů či dobrovolné a společné odklizení odpadků v přírodě by mohlo přispět ke zvýšení spjatosti obyvatel s přírodním prostředím.

Výše uvedené návrhy by mohly vést ke zvýšení spokojenosti obyvatel, zvýšení kvality života lidských zdrojů v obci a celkovému rozvoji obce. Pro rozvoj obce je velmi podstatné, aby se o její budoucí vývoj zajímali nejen starousedlíci, ale taktéž noví obyvatelé a zejména mladá generace, která má budoucí rozvoj obce ve svých rukou. Lidské zdroje jsou pro venkov nejcennějším zdrojem. Je tedy nezbytné obyvatele venkova vzdělávat při nejmenším o historii a místních tradicích, pečovat o jejich spokojenost, udržovat a zlepšovat mezilidské vztahy či zvyšovat spjatost s přírodním prostředím a tradicemi.

7 SUMMARY

The aim of this diploma thesis is to analyse the state and influence of human resources and their culture in a selected municipality in connection with rural development and to propose changes leading to the improvement of the current state. The village Starosedlský Hrádek was specifically selected for the research, in which the state of human resources and their culture was analysed.

The thesis is divided into two parts, the theoretical part and the practical part. The theoretical part contains basic knowledge about human resources in rural development. It defines rural development, human resources, including their communication, quality of life or business. Furthermore, the culture in the rural area and the cultural dimension, possible scenarios of rural development, cooperation and possibilities of financing development are described.

The practical part begins with the characteristics of the village Starosedlský Hrádek, its history and monuments, population and cultural traditions. Subsequently, a questionnaire survey is analysed, where a quantitative research was performed using the questionnaire for local residents and the VSM questionnaire, as well as qualitative research, primarily using the colour semantic differential test (TBSD).

The questionnaire for local residents contained identification questions and questions focused on citizen satisfaction, cultural life, interpersonal relationships, etc. The VSM questionnaire dealt with the cultural dimensions that predominate in the village Starosedlský Hrádek. It is a conscious assessment that corresponds to the situation in society. Using the colour semantic differential test (TBSD), a hierarchy of values of cultural dimensions was determined as they are emotionally experienced on an unconscious level. Based on the information, the results are connected and proposals for changes are proposed to improve the current state of the municipality.

Key words: rural development, human resources, culture, cultural dimensions

8 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

- Adair, J. E. (2004). *Efektivní komunikace*. Praha: Alfa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* (13. vydání). Praha: Grada Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th edition). London: Kogan Page.
- Binek, J. & kol. (2007). *Venkovský prostor a jeho oživení*. Brno: Georgetown.
- Decathlon: *Míč na fotbal* (2021). Dostupné 22. 02. 2021 z: https://www.decathlon.cz/mic-f500-hybride-vel-5-id_8576136.html
- Decathlon: *Míč na volejbal* (2021). Dostupné 22. 02. 2021 z: https://www.decathlon.cz/mic-v100-soft-260-bilo-modry-id_8408154.html
- Decathlon: *Sít na volejbal* (2021). Dostupné 22. 02. 2021 z: https://www.decathlon.cz/sit-vnet900-id_8497189.html
- Dotace EU: *Informace o fondech* (2020). Dostupné 18. 11. 2020 z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/informace-o-fondech>
- Elzakker, V. B. (1994). *České zemědělství na křižovatce*. Praha: Nadace pro občanskou společnost.
- Faltová Leitmanová, I., Klufová, R., Cudlínová, E., Jílek, M., & Rolínek, L. (2012). *Venkov jako místo pro život*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
- Gilmore, S. & Williams, S. (2013). *Human Resource Management* (2nd edition). United Kingdom: Oxford University Press.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2007). *Kultury a organizace: software lidské mysli. Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Holátová, D., Krninská, R. & kol. (2012). *Lidské zdroje v rozvoji venkova*. Praha: Alfa Nakladatelství.

- Hornbach: *Písek na pískoviště* (2021). Dostupné 23. 02. 2021 z: <https://www.hornbach.cz/shop/Pisek-na-piskoviste-Agro-20-1/5094585/artikl.html>
- Hrabánková, M., Boháčková, I., Svatošová, L., & Řehoř, P. (2007). *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky: monografie 2007*. Praha: MJF.
- Hudečková, H., Lošťák, M., & Ševčíková, A. (2006). *Regionalistika, regionální rozvoj a rozvoj venkova*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze.
- IctPRO: *Kurz interkulturní komunikace* (2021). Dostupné 23. 03. 2021 z: <https://www.skoleni-softskills.cz/kurz/Interkulturni-komunikace-KOM13.aspx>
- IctPRO: *Kurz MS Word* (2021). Dostupné 23. 03. 2021 z: <https://www.skoleni-ict.cz/kurz/Microsoft-Word-pro-zacinajici-uzivatele-WORD1.aspx>
- Idziak, W. (2010). *O obnově venkova*. Holovousy: Královéhradecký kraj, MMR ČR, Spolek pro obnovu venkova ČR.
- Kouřilová, J. & kol. (2012). *Synergie vztahu město-venkov*. Praha: Alfa Nakladatelství.
- Kramarzová, M., & Topiški, P. (1999). *Řízení venkovské obce*. Praha: EcoTerra,
- Krninská, R. (2002a). *Kulturologické aspekty řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Zemědělská fakulta.
- Krninská, R. (2002b). *Řízení lidských zdrojů v dimenzi třetího tisíciletí*. Nitra: VŠP.
- Krninská, R. (2014). Kulturní dimenze znalostní ekonomiky determinující rozvoj lidského kapitálu. *Konference RELIK – Vzájemné vazby a souvislosti* (s. 231-244). Praha: VŠE.
- Krninská R., Adamová M., & Židová N. (2018). Corporate culture as process of socialization in the context of economic trends. *International Scientific Conference (Economic and social policy)*. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní.
- Krninská, R., & Duspivová, M. (2013). Podniková kultura v malých a středních podnicích. *Konference INPROFORUM 2013 - Zdroje a limity ekonomického růstu a předpoklady vývoje české ekonomiky* (s. 65–71). České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
- Lesní školka: *Lesní školka Svatopluk Lengál* (2015). Dostupné 05. 03. 2021 z: <http://www.lesniskolka.cz/lesni-skolka/>

- Lexis: Jazykové kurzy (2019). Dostupné 23. 03. 2021 z: <https://lexis.cz/jazykove-kurzy/firemni-jazykove-kurzy/cenik-firemni-vyuky/>
- Macháček, J. (2012). *Venkov v rámci inovativních přístupů*. Praha: Alfa Nakladatelství.
- Majerová, V. & kol. (2000). *Sociologie venkova a zemědělství* (4. přeprac. vyd). Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze.
- Majerová, V., & Herová, I. (2009). *Český venkov 2008: proměny venkova*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta.
- Mikuláščík, M. (2003). *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada Publishing.
- Místopisy: *Starosedlský Hrádek* (2020). Dostupné 10. 12. 2020 z: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/8507/starosedlsky-hradek/pocet-obyvatel/>
- Nový, I. & kol. (1996). *Interkulturální management: lidé, kultura a management*. Praha: Grada Publishing.
- Ostrom, E., & Ahn, K. T. (2003). *Foundations of Social Capital*. Northampton USA: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Patočka, J., & Heřmanová, E. (2008). *Lokální a regionální kultura v České republice: kulturní prostor, kulturní politika a kulturní dědictví*. Praha: ASPI.
- Pělucha, M. & kol. (2012). *Venkov na prahu 21. století: venkov a jeho rozvoj na přelomu milénia, územní dopady znalostní ekonomiky na venkov, souvislosti vztahů měst a venkova v globalizované ekonomice*. Praha: Alfa Nakladatelství.
- Perlín, R. (1998). *Typologie českého venkova*. *Zemědělská ekonomika* 44/1998.
- Starosedlský Hrádek: *O obci* (2020). Dostupné 11. 12. 2020 z: <https://www.starosedlskyhradek.cz/obec/o-obci/>
- Starosedlský Hrádek: *Strategický plán rozvoje obce* (2020). Dostupné 15. 12. 2020 z: <https://www.starosedlskyhradek.cz/obec/strategicky-plan-rozvoje-obce/>
- Svatošová, L., Boháčková, I., & Hrabánková, M. (2005). *Regionální rozvoj z pozice strukturální politiky*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta.
- Throsby, C. D. (2001). *Economics and Culture*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zahradaveše: *Dětská houpačka* (2021). Dostupné 23. 02. 2021 z: <https://www.zahradaveše.cz/Houpacka-detska-plastova-Smart-line-cervena-d2372.htm>

Zahradavele: *Pískoviště* (2021). Dostupné 23. 02. 2021 z:
<https://www.zahradavele.cz/Piskoviste-8-hranne-FSC-d1939.htm>

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (2020). Dostupné 15. 10. 2020
z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128#cast1>

Zákon č. 17/1992 Sb., o životním prostředí (1992). Praha: Ministerstvo životního prostředí.

9 SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Obrázky

Obrázek 1: Lidský kapitál jako rozhodující činitel funkčnosti ostatních kapitálů	7
Obrázek 2: Umístění obce v ČR	30
Obrázek 3: Zámek se zámeckým rybníkem.....	33

Grafy

Graf 1: Celkový počet obyvatel v letech 2013 – 2020	32
Graf 2: Pohlaví (v %).....	34
Graf 3: Věková kategorie (v %).....	35
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání (v %).....	36
Graf 5: Přistěhování se do obce (v %)	37
Graf 6: Zájem o přestěhování z obce (v %)	38
Graf 7: Místo zaměstnání, studia (v %)	39
Graf 8: Hodnocení dopravního spojení (v %).....	41
Graf 9: Místo běžných nákupů (v %).....	42
Graf 10: Místo návštěvy lékaře a lékárny (v %).....	43
Graf 11: Spokojenost se vzhledem a využíváním hřiště (v %).....	44
Graf 12: Pořádané vzdělávací akce (v %).....	45
Graf 13: Zájem o vzdělávací kurzy (v %).....	46
Graf 14: Využívání místní knihovny (v %)	48
Graf 15: Mezilidské vztahy v obci (v %).....	49
Graf 16: Dodržované zvyky, tradice (v %).....	50
Graf 17: Spjatost obyvatel s tradicemi (v %).....	52
Graf 18: Účast na místních kulturních akcích (v %)	53
Graf 19: Úroveň technické infrastruktury (v %).....	54
Graf 20: Úroveň nabídky pracovních příležitostí (v %)	55
Graf 21: Spjatost obyvatel s přírodním prostředím (v %)	56
Graf 22: Možnost vyjadřovat se k dění v obci (v %).....	57
Graf 23: Pořadí vnímaných hodnot z TBSD.....	62
Graf 24: Pořadí sdílených hodnot	64

Tabulky

Tabulka 1: Indexy kulturních dimenzí	28
Tabulka 2: Intervaly symbolů dle průměrného pořadí v TBSD	29
Tabulka 3: Intervaly sdílených hodnot dle směrodatné odchylky	29
Tabulka 4: Počet obyvatel obce v letech 2013 – 2020	31
Tabulka 5: Pohlaví	34
Tabulka 6: Věková kategorie	35
Tabulka 7: Nejvyšší dosažené vzdělání	36
Tabulka 8: Přistěhování se do obce	37
Tabulka 9: Zájem o přestěhování z obce	38
Tabulka 10: Místo zaměstnání, studia	39
Tabulka 11: Hodnocení dopravního spojení	40
Tabulka 12: Místo běžných nákupů	42
Tabulka 13: Místo návštěvy lékaře a lékárny	43
Tabulka 14: Spokojenost se vzhledem a využíváním hřiště	44
Tabulka 15: Pořádané vzdělávací akce	45
Tabulka 16: Zájem o vzdělávací kurzy	46
Tabulka 17: Využívání místní knihovny	47
Tabulka 18: Mezilidské vztahy v obci	49
Tabulka 19: Dodržované zvyky, tradice	50
Tabulka 20: Spjatost obyvatel s tradicemi	51
Tabulka 21: Účast na místních kulturních akcích	53
Tabulka 22: Úroveň technické infrastruktury	54
Tabulka 23: Úroveň nabídky pracovních příležitostí	55
Tabulka 24: Spjatost obyvatel s přírodním prostředím	56
Tabulka 25: Možnost vyjadřovat se k dění v obci	57
Tabulka 26: Kulturní dimenze dle VSM	59
Tabulka 27: Náklady na herní prvky pro nejmenší	66
Tabulka 28: Náklady na sportovní vybavení	67
Tabulka 29: Navrhované kurzy	68
Tabulka 30: Kurz anglického jazyka	68
Tabulka 31: Ceny sazenic dubu dle velikosti	70

10 SEZNAM ZKRATEK

ČR – Česká republika

DPMO – Dotazník pro místní obyvatele

EU – Evropská unie

IDV – Individualismus vs. kolektivismus

IVR – Požitky vs. umírněnost

LEADER – Liaison Entre Actions Développement de l'Économie Rurale

LOT – Krátkodobá vs. dlouhodobá orientace

MAS₁ – Maskulinita vs. feminita

MAS₂ – Místní akční skupina

NUTS – Nomenclature of Units for Territorial Statistics

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development

PDI – Velká mocenská distance vs. malá mocenská distance

POV – Program obnovy venkova

TBSD – Test barevně sémantického diferenciálu

UAI – Jistota vs. riziko

VSM – Value Survey Module

ZOD – Zemědělské obchodní družstvo

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Dotazník pro místní obyvatele

Příloha 2: Dotazník VSM

Příloha 3: Dotazník TBSD

Příloha 4: Výsledky TBSD

12 PŘÍLOHY

Příloha 1: Dotazník pro místní obyvatele

Dotazník pro místní obyvatele

Vážení spoluobčané,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku k mé diplomové práci. Dotazník je zcela anonymní a výsledky budou použity pouze pro zpracování diplomové práce.

U každé otázky vyberte prosím jednu nejvhodnější odpověď a zakroužkujte.

Děkuji Vám za ochotu.

Bc. Veronika Chocholová

1. Pohlaví:

- a) žena
- b) muž

2. Věková kategorie:

- a) do 20 let
- b) 21–30 let
- c) 31–40 let
- d) 41–50 let
- e) 51–60 let
- f) 61–70 let
- g) nad 70 let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) základní
- b) vyučen/a
- c) středoškolské s maturitou
- d) vysokoškolské

4. Přistěhoval/a jste se do obce z jiného města/vesnice?

- a) ano, jsem novým obyvatelem obce (posledních 20 let)
- b) ano, přistěhoval/a jsem se (naše rodina) po 2. světové válce
- c) ne, jsem starousedlíkem (naše rodina zde žila již před 2. světovou válkou)

- 5. Chtěl/a byste se někdy přestěhovat mimo obec svého bydliště?**
- a) určitě
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) určitě ne
- 6. Kde jste zaměstnán/a, kde studujete?**
- a) v obci
 - b) v okolních obcích (do 10 km)
 - c) jinde (uveďte prosím kde)
 - d) nejsem zaměstnaný/á
- 7. Jak byste ohodnotil/a dopravní spojení obce s okolními a většími centry?**
- a) výborné
 - b) dostačující
 - c) slabé
 - d) nedostačující
 - e) mám svůj dopravní prostředek
- 8. Kde obvykle nakupujete běžné nákupy (potravin, drogerie, zelenina)?**
- a) v obci bydliště
 - b) v okolních obcích (spádová obec, okresní město, krajské město)
 - c) v místě pracoviště
 - d) jinde
- 9. Kde navštěvujete lékaře a lékárnu?**
- a) v obci bydliště
 - b) v okolních obcích (spádová obec, okresní město, krajské město)
 - c) v místě pracoviště
 - d) jinde
- 10. Jste spokojen/a se vzhledem a využíváním místního hřiště?**
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne

11. Které vzdělávací akce se pořádají v obci?

- a) kurzy (práce s PC, keramika, jóga)
- b) besedy na určité téma
- c) školení
- d) vzdělávání (cizí jazyky apod.)
- e) přednášky dotýkající se např.: historie obce, regionu apod.
- f) žádné

12. Měl/a byste zájem o vzdělávací kurzy (cizí jazyky, práce s PC apod.)?

- a) ano (uveďte prosím o jaké)
- b) ne

13. Využíváte místní knihovnu?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

14. Jak hodnotíte mezilidské vztahy v obci?

- a) výborné
- b) spíše dobré
- c) spíše špatné
- d) špatné
- e) nezajímají mě

15. Jaké zvyky či tradice dodržujete? (Lze více odpovědí)

- a) masopust
- b) Velikonoce
- c) stavění májek
- d) pálení čarodějnic
- e) dožínky
- f) Mikuláš
- g) poutě
- h) sv. Martin (posvícení)
- i) jiný (uveďte prosím jaký)

16. Jak byste ohodnotil/a spjatost obyvatel obce s tradicemi?

- a) silná
- b) spíše silná
- c) spíše slabá
- d) nedostačující

17. Účastníte se místních kulturních akcí?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

18. Jak hodnotíte úroveň technické infrastruktury (čistička, chodníky, veřejné osvětlení)?

- a) výborná
- b) dostačující
- c) slabá
- d) nedostačující

19. Jak byste ohodnotil/a úroveň nabídky pracovních příležitostí v obci?

- a) výborná
- b) dostačující
- c) slabá
- d) nedostačující

20. Jak hodnotíte spjatost obyvatel obce s přírodním prostředím?

- a) silná
- b) spíše silná
- c) spíše slabá
- d) nedostačující

21. Mohou se občané vyjadřovat k dění v obci?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

22. Co byste si v obci přál/a zlepšit?

.....

Příloha 2: Dotazník VSM

Value Survey Module 94 & 2013 DOTAZNÍK											
<p>Průběžnost a integritá managementu – jaká je úroveň integritá a průběžnosti, bez ohledu na to, jak je Value Survey Module implementován (například plánem "X" u velmi zanedbané odpovědi)?</p> <p>1 = rozhodně dobře 2 = velmi dobře 3 = mírně dobře 4 = málo dobře 5 = vůbec málo dobře či neudáváte</p>											
<p>Průběžnost a integritá managementu – jaká je úroveň integritá a průběžnosti, jaké důvody by pro Vás byly...</p>											
Příloha											
<p>15 Máte manažerskou praxi v oblasti:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1	2	3	4	5		X			
1	2	3	4	5							
	X										
1. Máte dost času na vlastní osobní život	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
2. Máte dobrý pracovní prostředí (dobrá větrání a osvětlení, dostatek místa apod.)	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
3. Respektujete nadřazenost vedoucího pracovníka	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
4. Být ohrožený ze strany výkonu	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
5. Preferovat jiné zaměstnavatele	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
6. Pracovat v příjemném kolektivu	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
7. Konstruktivní se svým nadřízeným strategická rozhodnutí	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
8. Máte příležitost kariérního růstu	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
9. Medialita práce, která je nezajímavá	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
10. Žít ve vhodné lokalitě	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
11. Máte práci, kterou byste respektovat rovnou a přístaje	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
<p>Jak jsou pro Vás ve Vašem osobním životě, sdělte své názory na účinnost řízení pracovního prostředí "X" u velmi zanedbané odpovědi)</p> <p>1 = velmi špatně 2 = velmi špatně 3 = málo špatně 4 = málo špatně 5 = velmi málo špatně či neudáváte</p>											
12. Smlouva	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
13. Máte čas pro sebe	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
14. Účast v rozhodování	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
15. Máte jen málokdy málo náhodou požadavků	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
16. Srdce se vyvíjí nadměrně	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
17. Spokojení (santimenty vůči, než je třeba)	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							
18. Jak často se cítíte neuvážlivě nebo napjatě při práci?	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5							

Příloha 3: Dotazník TBSD

TBSD

Jméno:

Věk:

Vzdělání:

Povolání:

Radost			
Práce			
Matka			
Samota			
Minulost			
Já (sám)			
Děti			
Život			
Otec			
Zábava			
Smrt			
Klid			
Kamarádi / Kamarádky			
Úzkost			
Hádka			
Vítězství			
Strach			
Nuda			
Lidé			
Nemoc			
Vzdělání			
Muži			
Štěstí			
Nálada			
Změna			
Domov			
Ženy			
Povinnosti			
Budoucnost			

Pracoviště			
Být první			
Láska			
Nadřizený			
Únava			
Alkohol			
Formálnost			
Otevřenost			
Konzultace			
Společenství			
Prospěch jedince			
Spolupráce			
Kontrola			
Důvěra			
Výkon			
Vztahy			
Okamžitý zisk			
Investice			
Spotřeba			
Příroda			
Jistota			
Řešení problémů			
Pravidla			
Riziko			
Akceschopnost			
Nároky			
Skromnost			
Požitky			
Střídmost			

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.

Příloha 4: Výsledky TBSD

Pořadí	Slovo	Průměrné pořadí v nevědomí	Směrodatná odchylka
1	Důvěra	8,9	2,5
2	Štěstí	9,3	3,88
3	Matka	9,8	3,94
4	Domov	9,8	2,82
5	Radost	10,1	4,86
6	Děti	10,5	4,73
7	Spolupráce	11,3	3,04
8	Vztahy	11,4	4,37
9	Život	11,6	4,66
10	Kamarádi / kamarádky	11,7	3,22
11	Skromnost	12,1	4,86
12	Já (sám)	12,2	4,47
13	Láska	12,3	4,78
14	Příroda	12,5	5,85
15	Otec	12,8	3,77
16	Klid	12,8	3,72
17	Společenství	13	3,85
18	Vítězství	13,5	5,41
19	Otevřenost	13,5	4,73
20	Zábava	13,8	5,79
21	Ženy	14,2	4,83
22	Budoucnost	14,3	4,67
23	Jistota	14,3	5,17
24	Vzdělání	14,3	3,37
25	Lidé	14,4	6,51
26	Výkon	15,1	5,27
27	Nálada	15,3	8,16
28	Investice	15,6	7,32
29	Střídmost	15,6	6,86
30	Muži	15,8	6,45
31	Požitky	16,1	5,36
32	Být první	16,2	6,39
33	Akceschopnost	16,3	5,12
34	Pracoviště	17,3	6,17
35	Pravidla	17,8	5,86

36	Práce	18	7,26
37	Změna	18,2	5,68
38	Formálnost	18,7	4,13
39	Konzultace	18,8	5,76
40	Řešení problémů	19	6,36
41	Nadřizeny	20,1	6,98
42	Minulost	20,2	3,48
43	Okamžitý zisk	20,3	6,99
44	Konzum (spotřeba)	21,2	3,08
45	Kontrola	21,6	7,54
46	Prospěch jedince	22,2	6,14
47	Nároky	23,2	4,49
48	Povinnosti	23,7	5,75
49	Alkohol	24,6	5,82
50	Samota	25,3	5,75
51	Únava	27,3	5,58
52	Nuda	27,7	3,45
53	Riziko	27,9	3,64
54	Hádka	29,9	2,29
55	Strach	29,9	3,97
56	Úzkost	31,8	2,45
57	Smrt	32,6	0,95
58	Nemoc	32,6	0,95