

Sborník příspěvků z odborného sympozia

**ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ
VE VĚDĚ A VÝZKUMU**

5. – 6. květen 2009

Liberec, Česká republika

Workshop proceedings

**DEVELOPMENT OF HUMAN
RESOURCES IN SCIENCE AND
RESEARCH**

5. – 6. may 2009

Liberec, Czech Republic

ISBN 978-80-87184-07-3

Organizátoři sympozia:

Technická univerzita v Liberci, Hospodářská fakulta

Inovační a technologické centrum VÚTS, a.s.

OBSAH

LIDSKÝ KAPITÁL VE VĚDĚ A VÝZKUMU doc. Ing. Václav Urbánek CSc.	6
CROSS-GENERATIONAL COMMUNICATION AND COOPERATION OF EMPLOYEES IN ORGANISATIONS Ing. Jiří Bejtkovský	11
ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB JAKO NÁSTROJ PRO PLÁNOVÁNÍ ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ NA UNIVERZITĚ Ing. Jitka Genserová.....	15
KOMUNIKAČNÍ STRATEGIE – VÝCHOZÍ BOD KOMUNIKACE Ing. Jana Holá, Ph.D.	18
TECHNOLOGICKÉ A EKONOMICKÉ KOMPETENCE PRO EVROPSKÝ VÝZKUMNÝ PROSTOR Ing. Petra Rydvalová, Ph.D., Ing. Radka Pittnerová.	22
VÝUKA KOMUNIKAČNÍCH DOVEDNOSTÍ STUDENTŮ A DOKTORANDŮ NA ČVUT V PRAZE Mgr. Monika Schmidtová	27
ZAPOJENÍ VĚDCŮ Z ÚFCH J. HEYROVSKÉHO AV ČR V PROCESU VÝCHOVY LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO V A V Ing. Květa Stejskalová CSc.....	32
MŮŽE SE STÁT MALÝ A STŘEDNÍ PODNIK SOCIÁLNÍM PODNIKEM? Ing. Jaroslava Syrovátková, PhD.	36
ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ NA PRÁVNICKÉ FAKULTĚ UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI JUDr. Renáta Šínová, Ph.D., Ing. Kristýna Španihelová	40
UNIVERZITA NISA prof. RNDr. Jana Přívratská CSc., Ph.D., Ing. Karina Mužáková	45
PROJEKT METPOPULI Ing. Jana Lukešová.....	47
KVALITA PRACOVNÉHO ŽIVOTA Mgr. Ján Benko	51
TRANSFER INOVACÍ: PROJEKTY LEONARDO DA VINCI NA ZÁPADOČESKÉ UNIVERZITĚ V PLZNI doc. Ing. Jiří Vacek, Ph.D., PaedDr. Dana Egerová.....	56
INOVACE A KREATIVITA VE VÝUKOVÉM PROCESU NA VŠ Ing. Karina Mužáková, prof. RNDr. Jana Přívratská CSc., Ph.D.	60

LIDSKÝ KAPITÁL VE VĚDĚ A VÝZKUMU

doc. Ing. Václav Urbánek CSc.

Technická univerzita v Liberci

(Hospodářská fakulta, katedra podnikové ekonomiky)

vaclav.urbanek@tul.cz

Abstrakt

Teorie lidského kapitálu je důležitá pro svou explanační sílu směrem k soukromému i společenskému kalkulu investice do vzdělání, tedy i do vysokoškolského vzdělání. Jedinec nastupující vysokoškolskou a posléze vědeckou vzdělávací dráhu explicitně nebo implicitně odhaduje náklady a výnosy této trajektorie. Existuje řada postupů při výpočtech návratnosti investice do vzdělání, nejvíce jsou užívány metoda úplných diskontovaných nákladů a výnosů a metoda funkce příjmů (Mincerova regresní rovnice). Druhá část příspěvku je věnována makroekonomickým vlastnostem lidského kapitálu. Současné teorie ekonomického růstu zahrnují lidský kapitál a jeho prostřednictvím také vědu a výzkum jako růstový faktor.

Klíčová slova: lidský kapitál, návratnost investice do vzdělání, ekonomický růst, vědecký výzkum

Abstract

Human capital theory is important for its explanatory power both in private and social calculations of educational investment, it means also of investment to higher education. Individual starting her/his academic and later research educational track, implicitly or explicitly estimates costs and benefits of this trajectory. There are several methods for calculations of return on investment to education, the method of complete discounted costs and benefits and earnings function method (Mincer's regression equation) are mostly used. The paper in its second part deals with macroeconomic properties of human capital. Current theories of economic growth include also human capital and through it also research and development as a growth factor.

Key words: human capital, return on investment to education, economic growth, research

1 Teorie lidského kapitálu a návratnost investice do něj

Lidský kapitál lze definovat různým způsobem a neexistuje definice, o které by panoval v současné době všeobecný konsensus. Za jednu ze základních lze považovat tu, která vymezuje lidský kapitál jako znalosti, dovednosti, zkušenosti a iniciativu vlastněnou jedincem. Burr a Girardi [3] označují lidský kapitál jako souhrn vlastností a schopností lidských bytostí. Všechny náklady spojené se zvětšováním rozsahu, zvyšováním efektivnosti a prodlužováním "fungování" lidského kapitálu v ekonomickém procesu a tedy vedoucí ke zvyšování konkurenceschopnosti jedince, firem nebo země se považují za investice do lidského kapitálu. V každém případě lze říci, že pojem „lidský kapitál“ se stal součástí dnešní vzdělávací, výzkumné, manažerské terminologie a také nedílnou součástí ekonomické teorie dvacátého i jednadvacátého století.

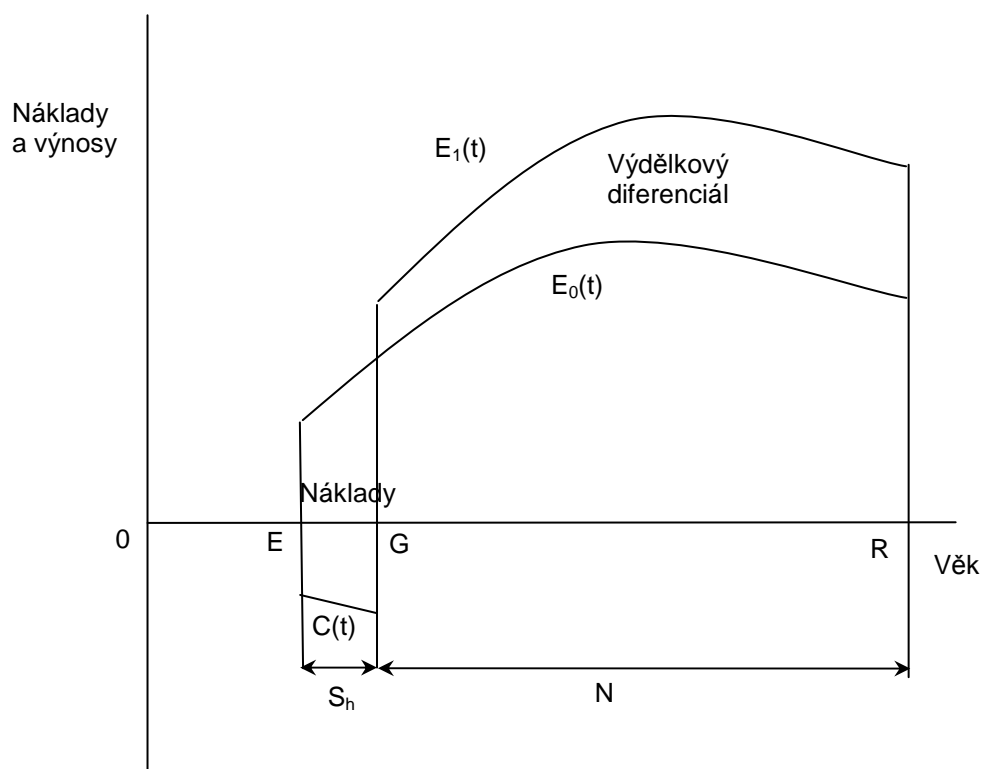
Lidský kapitál je produkován mnoha způsoby. Jde především o formální vzdělání, pracovní praxi a učení se v ostatních životních činnostech. Různé komponenty lidského kapitálu se pro produktivní účely nejrůznějším způsobem kombinují. Existující lidský kapitál je částečně i vstupem produkce dalšího lidského kapitálu v budoucnosti. Teorie lidského kapitálu předpokládá, že volba typu vzdělávací dráhy, její délky a jejího zaměření závisí na kalkulaci – explicitní nebo implicitní – návratnosti investice prostředků do tohoto vzdělání (Srv. Becker, G. [2], Mincer, J. [6] a mnoho dalších). Ve vysokoškolském vzdělání takovou investicí jsou jednak přímé náklady (ať už je nese student nebo veřejnost) a dále odřeknuté výdělky po dobu

studia. Výnosy této investice jsou dány zvýšenými výdělky proti těm, kdo mají nižší vzdělání. Pro vysokoškolské vzdělání referenční skupinou budou středoškoláci. Příslušná rovnice finančních toků je:

$$\sum_{t=G-E}^{R-E} [E_1(t) - E_0(t)] (1+r^*)^{-t} - \sum_{t=1}^{G-E} [E_0(t) + C(t)] (1+r^*)^{-t} = 0$$

- kde
- $E_0(t)$ = výdělková funkce pro předterciární vzdělání
 - $E_1(t)$ = výdělková funkce pro terciární vzdělání,
 - $C(t)$ = funkce přímých nákladů,
 - E = věk začátku vzdělávání,
 - G = věk při ukončení terciárního vzdělávání,
 - R = věk při odchodu do penze,
 - r^* = míra návratnosti investice do vzdělání
 - s_h = délka terciárního vzdělání $s_h = G - E$
 - N = roky pracovního života vysokoškolaře.... $N = R - G$

Z obrázku snadno vyplývají příslušné náklady a výnosy:



Po úpravách předchozí rovnice vznikne Mincerova regresní rovnice [6], do níž lze dosadit příslušná data (vzdělání, pracovní zkušenost apod.) a vypočítat regresní koeficienty; z nich potom lze dále kalkulovat míru návratnosti investice do vzdělání.

$$\ln W = a + bS + cEXP + dEXP^2 + Xf + e$$

- kde W = výděly
 a = absolutní člen
 S = délka vzdělání v rocích,
 EXP = délka pracovních zkušeností v rocích,
 X = vektor ostatních faktorů ovlivňujících výděly,
 e = náhodná složka
 b, c, d = regresní koeficienty

Měření návratnosti do lidského kapitálu je v posledních desetiletích velmi časté a výsledků je mnoho, zhusta dost rozdílných (rozsáhlý přehled podávají Cohn a Addison [4]). Potíží při měření je mnoho, jako hlavní lze uvést problémy s odhady nákladů a výnosů vzdělání, externality, problém s dobou využití lidského kapitálu, diskontní mírou a s mírou rizika a další. Tab. 1 porovnává výnosy z lidského kapitálu s jinými investičními možnostmi:

Tab. 1 Návratnost investice do vysokoškolského vzdělání v porovnání s jinými investičními možnostmi

	[1] Vzdělání	[2] Akcie	[3] Dluhopisy	[4] Portfolio	[5] Prémie lidského kapitálu (1-4)
<i>Austria</i>	8.52%	6.93%	1.12%	4.03%	4.49%
<i>Belgium</i>	7.47%	6.50%	1.90%	4.20%	3.27%
<i>Denmark</i>	7.99%	6.20%	2.60%	4.40%	3.59%
<i>Finland</i>	9.98%	6.93%	1.12%	4.03%	5.95%
<i>France</i>	8.63%	7.70%	3.70%	5.70%	2.93%
<i>Germany</i>	9.13%	9.50%	3.40%	6.45%	2.68%
<i>Greece</i>	9.18%	6.93%	1.12%	4.03%	5.15%
<i>Ireland</i>	11.03%	6.90%	0.30%	3.60%	7.43%
<i>Italy</i>	8.44%	4.90%	0.20%	2.55%	5.89%
<i>Netherlands</i>	6.95%	7.50%	-0.30%	3.60%	3.35%
<i>Portugal</i>	10.30%	6.93%	1.12%	4.03%	6.27%
<i>Spain</i>	7.50%	4.50%	-0.90%	1.80%	5.70%
<i>Sweden</i>	4.28%	8.70%	-0.80%	3.95%	0.33%
<i>UK</i>	12.25%	8.30%	-0.30%	4.00%	8.25%
<i>avge. EU14</i>	8.78%	6.93%	1.12%	4.03%	4.75%

Zdroj: De La Fuente [5]

2 Lidský kapitál a ekonomický růst

Role lidského kapitálu a tím i role vzdělání v podpoře hospodářského růstu je široce uznávána. Za posledních několik desetiletí vzniklo mnoho teoretických i empirických studií věnovaných této oblasti a zejména empirický výzkum byl zaměřen na kvantitativní vliv různých proměnných na hospodářský růst – mezi nimi byla zdůrazněna role lidského kapitálu. Ačkoliv výchozí míry úrovně lidského kapitálu byly pozitivně korelovány s hospodářským růstem, pozdější výsledky v některých studiích (za všechny např.) ukázaly, že časové řady vazby lidského kapitálu a hospodářského růstu nejsou statisticky prokázány. Vysvětlení

těchto rozporných výsledků se hledalo v datech sloužících jako proxy pro lidský kapitál v ekonomice, tj. typu a rozsahu vzdělání. V případě vzdělání lze rovněž uvažovat o pozitivních externalitách v souvislosti hospodářským růstem, kde se vzájemně pozitivně ovlivňují vzdělanější a méně vzdělaní pracovníci. Externality lidského kapitálu (vzdělání), které působí v produkčním procesu, jsou intuitivně známy, jejich kvantitativní zahrnutí do růstových modelů nicméně působí potíže.

Základním teoretickým přístupem k produkčnímu procesu jsou teorie růstu – výchozím modelem zahrnujícím lidský kapitál je neoklasický Solowův model doplněný o lidský kapitál v zmíněné práci G. Mankiwa, D. Romera a D. Weila z roku 1992 (podle [1], str. 60 an):

$$Y(t) = K(t)^\alpha H(t)^\beta (A(t)L(t))^{1-\alpha-\beta},$$

- kde $Y(t)$ = produkt v čase t ,
 $K(t)$ = velikost fyzického kapitálu v čase t ,
 $H(t)$ = velikost lidského kapitálu v čase t ,
 $A(t)$ = úroveň technologie v čase t ,
 $L(t)$ = velikost lidské práce v čase t ,
 α, β = exponenty produkční funkce

Model endogenního technického pokroku, všímající si mikroekonomických rozhodnutí týkajících se výzkumu a vývoje, se opírá o práce P. Romera z roku 1986 a R. Lucase z roku 1988 (podle [1]). V produkční funkci R. Lucase je modelován lidský kapitál v jednotlivé firmě j analogicky MRW modelu, ale také uvažuje externí efekty na jednotlivou j firmu pocházející z celkové průměrné úrovně lidského kapitálu v odvětví, regionu nebo v celé ekonomice:

$$Y_j = AK_j^\beta (H_j)^{1-\beta} H_a^g,$$

- kde Y_j = produkt firmy j ,
 A = úroveň technologie,
 K_j = velikost fyzického kapitálu firmy j ,
 H_j = velikost lidského kapitálu firmy j ,
 H_a = průměrná úroveň lidského kapitálu všech firem j v ekonomice
 g = účinek externalit na produkt,
 β = exponent produkční funkce

Model spoléhá na pozitivní externalitu kapitálové akumulace v oblasti lidského kapitálu. Podle R. Lucase vedou investice do vzdělání, ale i investice do vědy a výzkumu k vyšší kvalifikaci pracovníků a k vyšší vzdělanostní úrovni obyvatel – to přináší významné pozitivní externality, vedoucí k rostoucím výnosům z rozsahu, daným v rovnici členem g . Rostoucí výnosy z rozsahu při zvýšení míry úspor mohou vést k neustálému růstu průměrné produktivity práce a tím i k růstu produktu na hlavu.

Tento stručný příspěvek neměl za úkol podrobně analyzovat teorii lidského kapitálu ani růstové teorie, spíš chtěl upozornit na využití jejich modelů k zdůraznění účinků vědeckého vzdělání, investic do lidského kapitálu a do vědy a výzkumu.

Seznam použité literatury

- [1] BARRO, Robert J.; SALA-I-Martin, Xavier. *Economic Growth*. Second Edition. Cambridge, Massachusetts: The Massachusetts Institute of Technology Press, 2004. 654 stran. ISBN 0-262-02553-1
- [2] BECKER, Gary S. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. ISBN 0-226-04120-4
- [3] BURR, R., GIRARDI, A. *Intellectual Capital: More Than the Interaction of Competence x Commitment*. Melbourne: Australian Journal of Management, 2002. 27, Special Issue
- [4] COHN, E.; ADDISON, J. T. The Economic Returns to Lifelong Learning in OECD Countries. In BELFIELD, C. R., LEVIN, H. M. (eds.) *The Economics of Higher Education* (Original in Education Economics, Vol. 6, 1998, p. 253–307). Cheltenham: Edward Elgar, 2003, pp. 3–57. ISBN 1-84376-062-2
- [5] DE LA Fuente, A., JIMENO, J. F. *The Private and Fiscal Returns to Schooling and the Effect of Public Policies on Private Incentives to Invest in Education: a General Framework and some Results for the EU* CESifo working paper no. 1392, 2005 [online] [cit. 18.2.2007] <<http://SSRN.com/abstract=655863>>
- [6] MINCER, Jacob *Studies in Human Capital*. Aldershot: Edward Elgar, 1993. 419 stran. ISBN 1-85278-579-9

CROSS-GENERATIONAL COMMUNICATION AND COOPERATION OF EMPLOYEES IN ORGANISATIONS

Ing. Jiří Bejtkovský

Tomas Bata University in Zlín

(Faculty of Management and Economics, Department of Management and Marketing)

bejtkovsky@fame.utb.cz

Abstrakt

Mění se demografická struktura pracovního trhu a posun věkové hranice odchodu do důchodu sebou přinese řadu změn. Jednou z nich bude i přebytek starších zaměstnanců. Důležité tedy bude, aby organizace dokázaly plně využít potenciálu a osobního know-how těchto zaměstnanců (zaměstnanci 50+). Zaměstnanec 50+ je totiž nositel bohatých znalostí a zkušeností. Vedení organizace by tak mohlo tohoto zaměstnance využívat například jako vůdce řešitelských týmů, který by ostatní zaměstnance vedl, inspiroval, motivoval, nabádal k vzájemné komunikaci a kooperaci či minimalizoval jejich chybná rozhodnutí. To by díky jeho již dříve získaným zkušenostem vedlo k efektivnímu a rychlému vyřešení daného úkolu.

Klíčová slova – Zaměstnanec, komunikace, spolupráce, týmová práce, znalosti, zkušenosti

Abstract

Since the demographic structure of the labour market is rapidly changing and the retirement age is higher and higher, we can expect a lot of changes in the future. One of these changes is excess of the elder employees over the younger ones. A very important thing for the organisations to do, will be to use the whole potential and personal know-how of these employees (50+). The employee 50+ has a very strong base of knowledge and experience. The corporate government could use these employees in team leaders positions, to manage and motivate other employees and also support their interpersonal communication and minimize their faulty decisions. This attitude would lead to an effective and quick solution of the given task.

Key words – Employee, communication, cooperation, team work, knowledge, experience

Introduction

The fact that the population is getting older and older is a contemporary topic of both economic and social futures, not only of the Czech Republic, but of the whole world. Therefore the corporate top management needs to be prepared for the excess of elder employees over the younger ones.

Even today, the executive branch of some organisations prefers cooperation of all employees; too ensure that this change is not that rapid and visible. For instance, the cooperation can be in cross-generational teams or other groups.

1. Older employee versus younger one

Every human being – employee – is different and unique. However, based on various empiric research we can create a model of an older and younger employee.

Older employee can be characterized as follows:

- personal know-how;
- experience (work-related and life);
- time flexibility;
- long-term experience;
- communication and presentation skills;
- responsibility and loyalty to the organisation;
- professionalism, reliability, well-developed etiquette sense;
- willingness to help younger employees;
- “bird-view” when solving conflicts and stress;
- lower physical possibilities;
- health-related problems which influence performance and leave from work;
- stereotypes;
- afraid to use new technologies;
- weaker motivation and ability for self-development and further education;
- lower language skills;
- lower flexibility when it comes to changes in operating procedures.

Younger employee can be characterized as follows:

- language skills;
- creativity;
- information technologies knowledge;
- willingness and interest in further self-education;
- faster adaptation process;
- lower social responsibility and reliability;
- less experience;
- lower loyalty to the organisation.

There are other important characteristics, which play a magnificent role, such as personal characteristics, self-esteem, activity, or ability to comprehend, interpersonal skills or empathy.

While comparing the two above mentioned employees we should understand that 50+ experience, loyalty and wisdom outweighs speed, flexibility and creativity.

2. Cross-generational communication and cooperation of employees in an organisation

Mikuláščík [2, p. 176] says that: “There is no ideal human being as an employee, but there can be an ideal team”.

Since the goal of every team is to cooperate and solve a certain task, I think that an ideal team should consist of older employees and younger ones, who stand next to each other to find a solution to the given task.

The age difference and different experience means different point of view at the given task, which can eventually bring an effective and faster solution, thanks to the more experienced members of the team.

In every team it is important to have the team roles assigned. Every team needs to have a team leader and then someone who supports the team leader and tries to make his position last.

The team leader should be responsible for the togetherness of the team and also should cooperate with other team members as one of them. Consequently it is crucial for the team leader to be aware of the following needs and facts [2]:

- team members and the leader know each other;
- clear comprehension of team tasks;
- honest communication within the team and elimination of hidden agendas and interests of the individual members of the team;
- respect for individual differences;
- feedback.

The team leader should be the employee who has rich work, personal and life experience, which is acquired during the whole life – both at work and in personal experience

Moreover, for the team leader to be respected and adored they should be decisive, honest, fair and motivating and they also should be able to lead others and help them in their self-development by sharing the experience and knowledge.

In my opinion, mostly the older employee 50+ is capable of the characteristics above and I would consider this employee to be the team leader. The other members would be the other employees, who would be inspired, motivated for cooperation and communication by the team leader; to come the solution of a given task. The leader might also share their experience, knowledge and skills with other team members, who would come with new and creative ideas. After analysing and thorough consideration by the team leader, the leader can decide whether to implement these ideas or not – based on their previous experience.

This arrangement could lead to the ideal, effective, communicative and created team.

Conclusion

For every organisation, no matter if located in Czech Republic or abroad, to win the never ending competition it is crucial to have not only enough of material, financial and information resources, but also enough of able, competent, experienced and loyal employees.

Due to the fact that the population is getting older and older and the retirement age is higher and higher, there would come time, when there is an excess of older employees in the organisation. Therefore, the corporate management will need to actively employ these employees into various activities and tasks within the organisation.

In conclusion, thanks to the experience and knowledge of the employee 50+, they might be in positions of team leaders and motivate other team members and employees to cooperate and communicate to come to the right solution of the given task. The employees 50+ are also supposed to share their experience and knowledge with other employees.

References

- [1] BLÁHA, Jiří; MATEJČÍK, Aleš; KAŇÁKOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
- [2] MIKULÁŠTÍK, Milan. *Komunikační dovednosti v praxi*. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 368 s. ISBN 80-247-0650-4.
- [3] HAMPLOVÁ, Ludmila; DOBIÁŠOVÁ, Kateřina. *Využijte potenciál skupiny 50+, vyplatí se to*. 2008, [cit. 2009-03-18]. Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115330-25685780-q06000_d-vyuzijte-potencial-skupiny-50-vyplati-se-to>.
- [4] HRDLIČKOVÁ, Lucie. *Sdíleli jsme zkušenosti*. 2008, [cit. 2009-03-18]. Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115330-26099250-q06000_d-sdileli-jsme-zkusenosti>.
- [5] Portál Kariera.iHNed.cz. *I starší zaměstnanci potřebují vzdělávání a motivaci*. [online]. 2008, [cit. 2009-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-28536070-i-starsi-zamestnanci-potrebuji-vzdelani-a-motivaci>>.
- [6] Portál Novinky.cz. *Firmy stále více oceňují přínos zaměstnanců v předdůchodovém věku*. [online]. 2008, [cit. 2009-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/146347-firmy-stale-vice-ocenuji-prinos-zamestnancu-v-predduchodovem-veku.html>>.
- [7] Portál Novinky.cz. *Důchod bude v 65 letech, rozhodli poslanci*. [online]. 2008, [cit. 2009-03-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/143399- Duchod-bude-v-65-letech-rozhodli-poslanci.html>>.
- [8] STEM – Středisko empirických výzkumů. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. [online]. 2008, [cit. 2009-03-18]. Dostupný z WWW: <http://tretikariera.cz/images/stories/080211_equal3k_info_brozura.pdf>.

ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB JAKO NÁSTROJ PRO PLÁNOVÁNÍ ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ NA UNIVERZITĚ

Ing. Jitka Genserová

Univerzita Pardubice

(Oddělení pro rozvoj a mezinárodní vztahy)

jitka.genserova@upce.cz

Abstrakt

Akademický pracovník ve své profesi zastává více rolí. Na univerzitách je tradičně kladen důraz na odbornou a vědeckou způsobilost akademiků, jejich ostatní dovednosti nejsou systematicky rozvíjeny. Univerzita Pardubice na základě výsledků průzkumu vzdělávacích potřeb zaměstnanců z března 2008 nově formulovala cíle, jak zlepšit a systematizovat rozvoj lidských zdrojů v těch oblastech, které dříve nebyly považovány za prioritní. K naplnění těchto cílů má přispět i projekt „Rozvoj pedagogických a manažerských kompetencí zaměstnanců Univerzity Pardubice“, přijatý k financování z OP VK, oblast podpory 2.2., který je příspěvkem podrobněji popsán.

Klíčová slova – akademický pracovník, vzdělávání, manažerské dovednosti, pedagogické vzdělávání

Abstract

The profession of academical worker covers several miscellaneous tasks. Usually, the emphasis has been put on the expertise and the research qualification of the staff, the others competencies are not developed systematically. University of Pardubice brought its targets in HR development, particullary in the fields that have not been preferred yet, into line with the results of the training needs survey from March 2008. The project „Development of pedagogical and managerial skills of the University Pardubice staff“ should contribute to get those targets and is described further in this paper.

Key words - academical staff, training, managerial skills, teaching training.

1 Úvod

Akademický pracovník ve své profesi zastává více rolí: výzkumník, expert, učitel, manažer, administrátor. Na Univerzitě Pardubice (stejně jako na jiných českých univerzitách) je tradičně kladen velký důraz na odbornou a vědeckou způsobilost. Na fakultách jsou stanoveny plány kvalifikačního růstu jednotlivých akademických pracovníků a jejich naplňování vede k potřebnému vývoji kvalifikační struktury akademiků na celé univerzitě. Ostatní kompetence, nezbytné pro práci akademika, však nebyly dosud na Univerzitě Pardubice systematicky rozvíjeny.

V březnu 2008 byl proveden průzkum vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Jeho výsledky se staly jedním ze zdrojů k nové formulaci cílů v rozvoji lidských zdrojů, zejména v oblasti jazykových znalostí, ICT kompetencí a sociálních a manažerských dovedností a výchozím bodem pro plánování projektů z ESF, zaměřených na rozvoj lidských zdrojů.

2 Analýza vzdělávacích potřeb zaměstnanců a její výsledky

Průzkum byl proveden v únoru a březnu 2008 formou dotazníkového šetření mezi všemi akademickými a technicko-hospodářskými pracovníky univerzity. Jeho cílem bylo zjistit aktuální vzdělávací potřeby zaměstnanců v oblasti jazykových znalostí, ICT kompetencí a sociálních a manažerských dovedností, v souvislosti s plánováním projektů do OP VK, oblast podpory 2.2 - Vysokoškolské vzdělávání.

Bylo rozdáno celkem 927 dotazníků, vyplněných se vrátilo 514, tj. návratnost činila 55,4%. Vypovídací schopnost takového počtu odpovědí byla shledána za dostatečnou. Dotazník byl anonymní a sestával ze dvou částí – první zjišťovala dosaženou kvalifikaci, délku zaměstnání na univerzitě, stručnou profesní historii, absolvovaná školení a možné překážky dalšího vzdělávání. Ve druhé části bylo vyjmenováno 35 obecných dovedností potřebných pro práci na univerzitě. Respondenti měli u každé z nich vybrat jednu ze tří možností: zda je pro jejich práci nevýznamná, nebo důležitá a další vzdělávání by bylo přínosné, nebo je důležitá, ale další vzdělání nepotřebují. Získané odpovědi byly zpracovány formou datové matice a přinesly některá zajímavá zjištění.

Absolvovaná školení svědčí o tom, že rozvoji lidských zdrojů i v oblasti mimo výzkum a bádání je na univerzitě věnována pozornost - mezi fakultami jsou však velké rozdíly. Shoda napříč fakultami však panovala v tom, co respondenti vnímají jako překážky dalšího svého vzdělávání – nejčastější odpovědi byly: nedostatek času, byrokracie, přetíženost administrativními úkoly nebo množstvím výuky, chybějící zastupitelnost, nedostatek financí. To vše potvrzuje hypotézu, že akademici nemají dostatečné manažerské dovednosti. Zarážející a naštěstí jen ojedinělou překážkou byl negativní postoj ke vzdělávání ze strany nadřízeného a několik respondentů sebekriticky uznalo, že největší překážkou je jejich vlastní lenost a pohodlnost.

Ve druhé části výsledky určily zhruba 3 tématické okruhy, na které by se rozvoj zaměstnanců měl zaměřit.

Jednoznačná je potřeba jazykového vzdělávání - konkrétně v angličtině. Více než 80% respondentů považuje znalost angličtiny za důležitou pro jejich práci a další výuku AJ považují za potřebnou.

V oblasti ICT kompetencí akademičtí pracovníci vyjádřili potřebu se dále vzdělávat v práci s databázemi (43%), v ovládání MS Excel (29%) a v ovládání některých speciálních softwarů především zaměřených na statistické zpracování dat. THP pracovníci oproti tomu považují za nejvhodnější školení na základní programy MS Office a také na vnitřní informační systémy univerzity.

Překvapivě vysoká se ukázala být poptávka po dalším pedagogickém vzdělávání - za potřebné ho označilo 51,5% dotázaných.

V oblasti měkkých a manažerských dovedností byly akademiky za důležité a potřebné označeny dovednosti plánování (obecně), prezentace výsledků, vyjednávání, jednání s externími partnery, rozhodování a komunikace. V oblasti řízení lidských zdrojů byly nejvíce poptávány řízení a motivace týmů, stejně vysoká poptávka byla po vzdělávání ve finančním řízení pro neekonomy a řízení a plánování projektů. THP pracovníci překvapivě neprojeví téměř žádný zájem o řízení lidských zdrojů ani o projektové a finanční řízení; z oblasti managementu se zajímali pouze o vyjednávání a komunikační dovednosti.

Na základě výsledků analýzy byly sestaveny návrhy projektů od OP VK, které mají řešit tyto vzdělávací potřeby zaměstnanců. V příspěvku se dále budu věnovat jednomu z nich, a to projektu „Rozvoj pedagogických a manažerských kompetencí zaměstnanců Univerzity Pardubice“.

3 Projekt „Rozvoj pedagogických a manažerských kompetencí zaměstnanců Univerzity Pardubice“ (ROPAM)

Zaměření projektu je patrné již z jeho názvu. Jeho hlavním cílem je zvýšení konkurenceschopnosti Univerzity Pardubice a posílení jejího začlenění do Evropského vzdělávacího a výzkumného prostoru (EHEA, ERA).

Projekt povede k posílení pedagogických kompetencí akademických pracovníků a manažerských dovedností akademiků i podpůrné administrativy, čímž přispěje ke zkvalitnění procesu výuky a řízení vysoké školy a tím i k celkovému zatraktivnění podmínek pro výzkum v akademickém prostředí.

Projekt má 3 dílčí cíle:

1. Zvýšení pedagogicko-didaktických kompetencí akademických pracovníků prostřednictvím nově koncipovaného kurzu pedagogiky pro začínající VŠ učitele. Nejprve proběhne vytvoření podkladových materiálů-interaktivních skript a poté vlastní realizace kurzu pedagogiky. Kurz bude vyhodnocen, příp. upraven a po skončení projektu se stane součástí programu rozvoje akademických pracovníků.

2. Zvýšení manažerských dovedností pro řízení VŠ prostřednictvím cíleného vzdělávání AP a THP pracovníků. Projektu předcházelo facilitované setkání vedení univerzity a fakult a rozbor vzdělávacích potřeb v oblasti manažerských dovedností. Na základě něj jsou stanoveny formy a obsah výuky pro cílovou skupinu této aktivity. Budou vytvořeny studijní materiály, následně proběhne realizace vzdělávacích kurzů. Vzdělávací aktivity budou průběžně hodnoceny a budou vybrány ty, které budou udržovány po skončení projektu.

3. Sdílení dobré praxe rozvoje lidských zdrojů v akademickém prostředí prostřednictvím seminářů a krátkodobých stáží, výstupem bude Příručka dobré praxe pro řízení lidských zdrojů v prostředí univerzity.

Celkovým výstupem projektu bude vytvoření části programu rozvoje zaměstnanců univerzity. Kurz pedagogiky a vybrané kurzy manažerských dovedností se formou povinných, resp. povinně volitelných školení stanou součástí uceleného programu rozvoje zaměstnanců univerzity. Ten bude zahrnovat ještě jazykové a ICT vzdělávání a bude podporován nově vyvinutou užitou pro nabídku a evidenci vzdělávání.

Projekt byl přijat k financování v první výzvě Operačního programu vzdělávání pro konkurenceschopnost, oblast podpory 2.2 - Vysokoškolské vzdělávání. Na jeho implementaci spolupracuje Univerzita Pardubice s partnerem – firmou Centrum andragogiky, s.r.o. z Hradce Králové, která má se vzděláváním dospělých rozsáhlé zkušenosti. Projekt je koncipován jako dvouletý, plánovaný rozpočet činí 8,4 miliónů Kč a bude zahájen 1.června 2009.

KOMUNIKAČNÍ STRATEGIE – VÝCHOZÍ BOD KOMUNIKACE

Ing. Jana Holá, Ph.D.

Univerzita Pardubice

jana.hola@upce.cz

Abstrakt

Článek se zabývá vymezením komunikační strategie jako výchozího bodu pro komunikaci se stávajícími nebo potenciálními partnery. Komunikační strategie je souhrn definovaných cílových skupin, cílů a prostředků komunikace je základem efektivní spolupráce. Tématika komunikační strategie se v článku zaměřuje na komunikaci podporující transfer vědy a výzkumu do praxe.

Klíčová slova – komunikační strategie, spolupráce, transfer vědy a výzkumu do praxe

Abstract

This paper deals with defining the communication strategy as a starting point for communication with existing or potential partners. Communication strategy is a collection of defined target groups, objectives and means of communication, which is the basis for effective cooperation. Themes communication strategy in the article focuses on communication in support of transfer of science and research into practice.

Key words - communication strategy, cooperation, transfer of science and research into practice

1 Základem spolupráce je komunikace

Základem každé spolupráce je komunikace. Proces komunikace je postaven na práci s informacemi, jejichž přenos, sdílení a využívání vzhledem k jejich hodnotě je základem transferu znalostí a obecně know-how. V úspěšné spolupráci jde tedy jednoznačně o sdílení a propojení znalostí přinášející synergickým efektem nové a nové poznatky. Proces komunikace je však ovlivňován nejen kvalitou vstupních informací, ale zejména kvalitou samotného procesu, kterou ovlivňují komunikační kompetence odesílatele (iniciátora) i příjemce (potenciálního spolupracovníka), mezi nimiž často vzniká nedorozumění. Tato nedorozumění mohou vznikat špatně zvolenými komunikačními prostředky, špatně nastavenými cíli komunikace, případně jejich úplnou absencí a nebo nedostatečnou motivací účastníků. Pro eliminaci všech potenciálních zdrojů nedorozumění je třeba od počátku komunikace sledovat její cíl, jehož dosažení je prospěšné pro všechny účastníky komunikace, zvolit správné prostředky a formy komunikace, vybavit účastníky komunikačními kompetencemi a stimuly k ochotě komunikovat.

Vlastní motivace účastníků komunikace je alfou a omegou celé záležitosti. Často není komunikace užitečná a efektivní, neboť některý z účastníků:

- *neví*, neumí nebo není schopný komunikovat (není vybaven kompetencemi),
- *nemůže* komunikovat, neboť nemá pro komunikaci podmínky (požadované komunikační nástroje),
- *nechce* komunikovat, není vnitřně motivován, komunikaci nepovažuje za užitečnou, (selhává stimulace ze strany odesílatele).

Pouze připravená, otevřená a efektivně vedená komunikace iniciátora vede k prevenci, k odhalení příčin, pojmenování problému a následnému zlepšení. Prevence a řešení problémů první uvedené kategorie je v naplňování informačních potřeb spolupracovníků - příjemců, v dostatku kvalitních a aktuálních informací, v objasňování a vyjasňování. Problémům druhé

kategorie lze předcházet zejména v pomoci iniciátora ve vyhledání optimálních nástrojů pro komunikaci ostatních partnerů - příjemců. Nejnáročnější je řešení třetí kategorie problému kdy příjemce nechce. Zde se totiž prolínají stimuly účastníků komunikace a je třeba nalézt jejich průnik. Je především snahou iniciátora přesvědčit ostatní partnery ke spolupráci, ke komunikaci, proto sám musí projevit dostatek empatie k nalezení vhodných stimulů příjemce. Pokud iniciátor překoná případné výše uvedené překážky, získá z pasivních příjemců další iniciátory pro komunikaci a spolupráce je nastartována k úspěchu.

2 Komunikační strategie

Mnoho organizací ohledně komunikační strategie tvrdí „co to je komunikační strategie, to nemáme a to nepotřebujeme“. Možná v organizaci existuje, ale není definována, prolíná se konkrétní činnostmi, ale není popsána. Je známá věc, že pokud něco vydefinujeme, vyslovíme nebo napíše, jasněji si uvědomíme obsah, konkrétní myšlenky a všechny další souvislosti. Nebojme se tedy vlastní strategii definovat a diskutovat o tom, zda je správná a něco nám přinese. Od strategie se dostaneme ke konkrétním cílům, od cílů k nástrojům a nakonec ke konkrétnímu návodu co dělat.

Komunikační strategie vychází z celkové strategie organizace, je nástrojem naplnění hlavních cílů prostředkem k jejich dosažení. Strategie pomáhá organizaci naplnit její cíle – určit co a jak musí s kterými partnery komunikovat, aby dosáhla svých cílů. Jde v podstatě o to, aby se v souladu s hlavními cíli určily hlavní komunikační cíle a prostředky komunikace s jednotlivými cílovými skupinami. Jednoduše: s kým komunikovat, s jakým cílem (účelem) a jakým způsobem, a jak zjistit, zda je naše komunikace úspěšná.

3 Transfer vědy a výzkumu do praxe

Zaměříme-li se na konkrétní komunikaci, která má za cíl transfer vědy a výzkumu do praxe, je prvořadě určit si cílové skupiny a definovat konkrétní cíle. Co je však cílem tohoto procesu? Je nutné definovat, čeho chceme dosáhnout – implementace metodiky, zavedení nové technologie do praxe, poskytování služeb? Pokud své cíle vydefinujeme, musíme se podívat na stranu příjemce za jakých okolností on bude chtít naše know-how využívat, jak jej přimět ke spolupráci, jak jej přesvědčit, že spolupráce s námi mu bude prospěšná a užitečná. Musíme tedy zvolit takové prostředky a formy komunikace, aby se nám partnery podařilo přesvědčit o vzájemně výhodné spolupráci. K tomu by měla napomoci právě vydefinovaná komunikační strategie.

Budeme-li vycházet z předpokladu, že iniciátorem transferu vědy a výzkumu do praxe jsou univerzitní vědecké a výzkumné týmy a jedním z kritérií jejich úspěchu je aplikované know-how v praxi, pak jejich komunikační strategie může vycházet z tabulky 1.

Tabulka 1 ukazuje jednoduchý a stručný nástin komunikační strategie - kdo jsou partneři (cílové skupiny: malé a střední firmy, korporace, manažeři, ekonomové...), jaký je cíl komunikace s nimi, jaký je základní předpoklad dosažení cíle (prostředek dosažení) a jakými nástroji lze cíle dosáhnout. Poslední sloupec obsahuje příklady měřitelnosti dosažených cílů. Tabulka tedy tvoří základní osu pro tvorbu konkrétní komunikační strategie.

Tab. 1 Podklad pro tvorbu komunikační strategie

partner	cíle	prostředky	nástroje	měřitelnost
Stávající partneři	Konkrétně vyčíslené přínosy spolupráce. Ochota k další spolupráci ve vědě a výzkumu.	Spokojenost partnerů s předávaným know-how a nabízenými službami, vzájemná důvěra a ochota ke spolupráci.	Pravidelná setkání, konference, sympózia, školení, pravidelné návštěvy nebo online kontakty... Společné projekty. Portály sdílených zkušeností. Publikace společných úspěchů.	Konkrétně vyčíslené přínosy spolupráce. Vzájemná zpětná vazba. Počet spolupracujících partnerů.
Potenciální partneři	Vzbudit zájem o know-how a poskytované služby.	Žádoucí image a reputace univerzity, resp. výzkumného týmu, důvěryhodnost, význam poskytovaného know-how .	Prostředky marketingového mixu, aktivity Public Relations.	Počet nových partnerů, jejich konverze na stávající partnery.
Vlastní spolupracovníci	Budování pozitivního vztahu ke spolupráci, posilování loajality k týmu a šíření dobrého jména a know-how do jejich vlastních sociálních sítí.	Spokojenost, vysoká míra vlastní motivace, víra v perspektivu know-how a ve vlastní kariéru a úspěch.	Koordinace a týmová spolupráce. Interní PR (např. intranet, interní workshopy a mítinky), komunikace při nástupu nových pracovníků, fungující zpětná vazba.	Konkrétní přínosy spolupracovníků.
Ostatní spolupracující firmy (agentury, úřady apod.)	Prospěšná spolupráce se seriózními a potřebnými partnery, budování žádoucí reputace a trvalých vztahů.	Seriózní a profesionální přístup k partnerství a vzájemný respekt partnerů, oboustranná spokojenost ve spolupráci.	Poskytování informací (web, tištěné výroční zprávy) pravidelný online kontakt a pravidelná setkání, další PR prostředky.	Ochota ke vzájemné spolupráci, poskytovaná informační podpora.
Ostatní veřejnost (médiá, odborná i obecná veřejnost)	Budování žádoucí image a reputace, šíření dobrého jména, nabídka spolupráce. Popularizace vědy a výzkumu.	Žádoucí mediální obraz, image a reputace univerzity, resp. výzkumného týmu a jeho know-how.	Poskytování informací (PR prostředky), jednání a konání pracovníků – šíření dobrého jména.	Monitorování názorů a postojů veřejnosti, vnímání reputace. Zájem médií a veřejnosti o nové poznatky.

4 Závěrem

Z komunikační strategie vyplynou konkrétní komunikační plány zaměřené na jednotlivé oblasti aktivit. Konkrétní plány doplněné o časové harmonogramy, zodpovědnosti, data a finanční prostředky budou tvořit konkrétní návod. Je velmi důležité, aby cíle byly rozpracovány do konkrétní podoby tak, aby jejich naplnění bylo měřitelné. Pokud nemůžeme něco měřit, nemůžeme to řídit a ovlivňovat. Jestliže chceme přenášet know-how do praxe, musíme vědět, co to konkrétně znamená. Bezcílné jednání a konání nemůže vést k úspěchu, bez konkrétních výsledků nelze nalézt uspokojení z vlastní práce a motivaci pro tu další.

Seznam použité literatury

- [1] HOLÁ, J., HLOUŠKOVÁ, J. Defining a New Internet Communication Strategy at the University of Pardubice. In *Sborník mezinárodní konference Virtual University*. Bratislava 2007: STU, 2007. ISBN: 978-80-89316-09-0
- [2] HOLÁ, J. Komunikační strategie v praxi. *Reseller Magazín IT*, 2007 č. 10, s. 85-89. ISSN: 1214-3146
- [3] RYDVALOVÁ, P. Vzděláváním k inovacím – učící se organizace. *Inovační podnikání & transfer technologií*, 2007, č. 2, s. 22-24. ISSN 1210-4612
- [4] HOLÁ, J.. *Interní komunikace ve firmě*. Brno: Computer Press, 2006. ISBN: 80-251-1250-0

TECHNOLOGICKÉ A EKONOMICKÉ KOMPETENCE PRO EVROPSKÝ VÝZKUMNÝ PROSTOR

Ing. Petra Rydvalová, Ph.D.

Technická univerzita v Liberci
(Hospodářská fakulta, Katedra podnikové ekonomiky)
petra.rydvalova@tul.cz

Ing. Radka Pittnerová

Výzkumný ústav textilních strojů v Liberci, a.s.
radka.pittnerova@vuts.cz

Abstrakt

Cílem příspěvku je posoudit aspekty růstu regionální konkurenceschopnosti postaveném na zavádění nových technologií do praxe. Příspěvek se skládá ze čtyř hlavních částí. První část je zaměřena na monitoring potřeb České republiky z makroekonomického hlediska. Druhá část poskytuje data popisující stav projektových kompetencí ve vzdělávacích a výzkumných institucích Libereckého kraje. Třetí část popisuje situaci v mikro-prostředí České republiky, tedy jak jsou konkrétně v malých a středních podnicích využívány principy projektového řízení. Provedený průzkum identifikuje některé nedostatky při řízení změn MSP v českém podnikatelském prostředí. Poslední kapitola pak představuje nový projekt OP VK „Technologické a ekonomické kompetence pro Evropský výzkumný prostor“.

Klíčová slova - Evropský výzkumný prostor, technologie, ekonomika, vzdělávání, kompetence.

Abstract

The aim of the paper is to explore aspects of growth in regional competitive advantage in light of the implementing new technologies to entrepreneurial environment. The paper is divided in four main parts. The first part focuses on the monitoring of requirements the Czech Republic at a macro level. The second part provides empirical data from the Liberec region, describing the situation of the project competitions in educational and investigative institutions. The third part describes the situation at a micro level i.e. how Czech companies use principles of the project management. The survey identifies some deficiencies in change command in SMEs within the Czech business environment. The last chapter presents new project OPVK – “Technology and economic knowledge for European Research Area”.

Key words – European research area, technology, economics, education, competence.

1 Úvod

Klíčem ke zvyšování konkurenceschopnosti podniků a regionů je zavádění nových technologií, které vzniknou na základě přenosu nových poznatků z výzkumu do praxe. Úspěšnost procesu přenosu nových poznatků do praxe je ve velké míře závislá nejen na kvalitě znalostí, schopnostech vědců, finančních prostředcích a připravenosti podnikatelského prostředí na novou technologii, ale především na komunikačních schopnostech všech zúčastněných stran. Právě mezi výzkumníky a podnikatelskou sférou stojí často komunikační bariéry, které bývají způsobeny odlišnými znalostmi, profesionálním jazykem a mentalitou mezi výzkumným a podnikatelským prostředím.

Cílem příspěvku je představit odborné veřejnosti nový projekt „Technologické a ekonomické kompetence pro Evropský výzkumný prostor“ (TE-ERA), který se uvedenou problematikou vztahů mezi výzkumnou a podnikatelskou sférou zabývá. Projekt pod akronymem TE-ERA byl iniciován na základě výzkumu potřeb vědecko-výzkumně-

vzdělávacích (VVV) institucí a inovačních organizací. Přičemž podnět tohoto výzkumu byl dán zkušenostmi konsorcia z realizace projektu TRANSCEN v letech 2006 až 2008 (Projekt ESF reg. č. CZ.04.1.03/3.2.15.2/0210).

2 Výzkum potřeb vědeckých, výzkumných, vzdělávacích a inovačních organizací

Uvedený výzkum probíhal ve dvou základních liniích na přelomu roku 2007 a 2008. **První linie** výzkumu byla zaměřena na sekundární průzkum spočívající v monitoringu specifikovaných potřeb ve výzvách tzv. „Bílé knihy terciárního vzdělávání“ [3] a „Zelené knihy výzkumu, vývoje a inovací v ČR“ [2], které jsou nosnými dokumenty pro rozvoj Evropského výzkumného prostoru (ERA).

Na základě provedené syntézy výsledků monitoringu lze konstatovat, že technologové se potřebují naučit plánovat, projektovat, rozpočtovat a implementovat na cestě k vizi, cíli, tvorbě a následné realizaci svých inovačních strategií. Ekonomové se zase potřebují naučit rozumět potřebám a požadavkům technologů a vytvořit tak kvalitní základ pro následné výzkumné a vývojové projekty, jejichž výstupy zvýší konkurenceschopnost Evropy. Projekt TE-ERA se pak svým obsahem zaměřuje na otázku „JAK toto vše udělat“ a předkládá na základě vlastního průzkumu cestu rozvoje a spolupráce technologie a ekonomiky v Evropském výzkumném prostoru.

Druhá linie výzkumu potřeb VVV institucí a inovačních organizací se zaměřila na primární průzkum, který lze rozdělit na tzv. interní a externí. Interní primární výzkum se zaměřil na frekventanty kurzů projektu TRANSCEN. Externí průzkum byl zaměřen na hodnocení realizace změn v inovačních organizacích v rámci celé ČR.

2.1 Interní průzkum u frekventantů kurzů předcházejícího projektu ESF-TRANSCEN

Hodnocení zájmu a potřeb o vzdělávání pracovníků v oblasti vědy a výzkumu byl součástí hodnocení projektových aktivit projektu TRANSCEN, a to v konečné fázi jeho řešení závěrečným průzkumem spokojenosti se vzdělávacími službami projektu TRANSCEN. Cílem primárního průzkumu bylo zjištění celkové spokojenosti se službami projektu, vyhodnocením nejlepších kurzů a (z pohledu uživatelů) nejpotřebnějších vzdělávacích modulů. Jeho úkolem bylo tedy především ověřit průběžná hodnocení a potvrdit jejich výsledky. **Dílním cílem** výzkumu bylo zjistit další požadavky cílové skupiny ve vztahu na vzdělávací potřeby. Dotazník nebyl koncipován jako anonymní, a to z důvodu potřeby provázání výstupů průzkumu s dopadem aktivit projektu na konkrétní inovační organizaci a jeho konkrétního pracovníka, pro možnou následnou spolupráci.

Úvodní informace dotazníku obsahovaly vedle jména a příjmení respondenta, název zařízení, sídlo, právní formu podnikání zaměstnavatele, počet a téma absolvovaných kurzů (údaje o absolvovaných kurzech byly doplněny následně dle prezentačních listin). Vlastní dotazník zahrnoval celkem devět otázek v následující struktuře: podle možností variant odpovědí 8 otázek uzavřených a 1 otázka otevřená. Podle typu otázek: 3 otázky dichotomické alternativní (odpověď ANO/NE, z toho jedna má filtrační charakter a určuje další postup ve vyplňování), 2 otázky disjunktivní (volba jedné z více nabízených možností), 2 otázky konjunktivní (volba více nebo všech z nabízených možností), 1 otázka na intenzitu (ordinární stupnice se škálou důležitosti), 1 otázka na mínění (viz otevřená otázka).

Zdrojem veškerých hodnot byl vlastní výzkum provedený na území Libereckého kraje přičemž zkoumaný vzorek byl omezen na absolventy alespoň jednoho pilotního kurzu projektu TRANSCEN. Dotazník byl k dispozici prostřednictvím webového formuláře na webových stránkách projektu (www.transcen@vuts.cz), cílová skupina byla obeslána formou e-mailové zprávy, následně byl dotazník v papírové podobě rozeslán také poštou (viz metodika). Z celkového počtu 188 rozeslaných dotazníků se vrátilo 72 vyplněných, všechny

byly zařazeny k dalšímu zpracování – tj. návratnost činila 38,30 %. Vysoká návratnost dotazníků zajišťuje velmi dobrou reprezentativnost získaných údajů a prokazuje validitu průzkumu. Výsledky vyhodnocení pilotních kurzů projektu TRANSCEN byly uvedeny v jeho závěrečné zprávě. Pro inicializaci nového projektu navazujícího svým zaměřením na vzdělávání vědecko výzkumných pracovníků byla důležitá závěrečná část dotazníku, která se zaměřila na analýzu potřeb cílové skupiny v oblasti vzdělávání.

V rámci průzkumu byly zjišťovány potřeby získání kompetencí, které jsou pro vědecko výzkumné pracovníky podstatné. Z respondentům předložených otázek byly vytvořeny skupiny znalostí, které byly vyhodnoceny následujícím způsobem. Největší zájem (cca 41 % respondentů) byl identifikován u kurzů zaměřených na prezentační a komunikační dovednosti, a to i s možností získání cizojazyčných kompetencí konkrétně u prezentačních dovedností (nejčastěji v anglickém jazyce). Druhý největší zájem o získání znalostí a dovedností byl zjištěn v oblasti finančního a administrativního řízení projektů, jak uvedlo 39 % respondentů. Průzkum dal tak základ příprav budoucích projektů. S ohledem na široký záběr tématu byly dle výsledku průzkumu přípravy projektu rozděleny do dvou oblastí:

- Kompetence ve vědě a výzkumu pro Evropský výzkumný prostor (projekt TE-ERA) a
- finanční a administrativní řízení projektů s kvalitním auditingem (chystaný projekt PROFIN se synergickým efektem k projektu TE-ERA).

Z provedeného průzkumu lze konstatovat, že většina respondentů je přesvědčena o nezbytnosti celoživotního vzdělávání vědeckých pracovníků. Největší důraz byl kladen na rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností včetně jazykové vybavenosti, dále na souhrn aktivit spojených s projektovou činností (příprava projektů, projektový management, finanční řízení projektů,...) a v neposlední řadě také na rozvoj mezioborové spolupráce, komercializace a využití výsledků VaV v praxi a práci s informacemi. Výsledky tak potvrdily záměry původního týmu TRANSCEN pro přípravu nových projektů v rámci OP VK.

2.2 Primární průzkum potřeb inovačních organizací ČR v oblasti dovedností řízení změn

Průzkum potřeb inovačních organizací v oblasti řízení změn v podniku, byl zpracován pro účely výzkumného projektu „Inovační přístup k řešení disparit na úrovni regionů“ s reg. č. WD-30-07-1 (jeho zadavatelem je Ministerstvo pro místní rozvoj) a k získání podkladů pro inovaci předmětů na Hospodářské fakultě Technické univerzity v Liberci (předměty z oblasti managementu a malého a středního podnikání) [4].

Úvodní informace v dotazníku byly zaměřeny na charakteristiku respondentů; obsahovaly identifikaci hlavních činností dle OKEČ (s následnou úpravou dle CZ-NACE), sídlo, právní formu podnikání, datum založení ekonomického subjektu. Vlastní dotazník zahrnoval celkem jedenáct otázek v následující struktuře: podle možností variant odpovědí 9 otázek uzavřených a 2 otázky otevřené. Podle typu otázek: 1 otázka dichotomická alternativní (odpověď ANO/NE, z toho jedna má filtrační charakter a určuje další postup ve vyplňování), žádná otázka disjunktivní (volba jedné z více nabízených možností), 5 otázek konjunktivních (volba více nebo všech z nabízených možností), z toho jedna byla doplněna o hodnocení intenzity, 3 otázky na intenzitu (ordinární stupnice se škálou důležitosti), 2 otázky na specifikaci roku (viz otevřené otázky).

Zdrojem získaných hodnot byl výzkum provedený u malých a středních firem na území celé České republiky, přičemž zkoumaný vzorek byl omezen charakteristikou, že se jedná o firmu s inovačním profilem zařazenou do databáze Asociace Inovačního Podnikání ČR v projektu „Techprofil – 2007“. Dotazník byl respondentům rozeslán prostřednictvím pošty, u

těch, které se vrátily z důvodu „nedoručitelnosti“, pak bylo v případě existence firmy využito elektronické pošty. Pro výzkum bylo distribuováno 1002 dotazníků.

Na zjištění stavu řízení projektu v inovačních organizacích se zaměřily poslední dvě otázky. Zda při řízení změn, např. při realizaci organizační inovace formou *oustourcingu*, jsou v dané organizaci využívány principy projektového řízení. Následná otázka se zaměřila na popis jednotlivých fází projektového řízení a specifikaci jejich aplikace v organizaci. Z 1002 rozeslaných dotazníků, se 102 vrátilo jako nedoručené, vyplněných přišlo 153 dotazníků a návratnost tedy činila 17 %, přičemž marketingová praxe uznává návratnost dotazníků již cca od 10 %. U velké části respondentů převládá hodnocení spíše záporného charakteru. 61 % inovačních organizací uvedlo, že se buď principy projektového řízení při realizaci změn v organizaci (např. realizaci *outsourcingu*) „nezabývaly“ vůbec nebo se jimi tak řečeno „spíše neřídily“. Při analýze podrobnějšího dotazování na průběh přípravy a realizaci (či předpoklad realizace) organizačních změn (na příkladu realizace *outsourcingu*) je patrné, že se respondenti při implementaci *outsourcingu* určitými fázemi projektového řízení spíše intuitivně zabývají, ale ne z komplexního hlediska.

Na základě zjištěných poznatků z provedeného monitoringu a obou průzkumů uvedených v kapitole 2 byl následně stanoven cílový profil absolventa aktivit připravovaného projektu TE-ERA.

3 Projekt TE-ERA a jeho řešitelské konsorcium

Cílem projektu je podpořit vzájemnou spolupráci mezi institucemi terciárního vzdělávání, výzkumu a sektorem výroby a služeb tak, aby kompetence absolventů i akademických pracovníků byly v souladu s potřebami firemní sféry a byl podpořen zájem studentů o práci v technologicky orientovaných oborech.

Aktivity projektu jsou chápány prostorově a budou realizovány ve třech rovinách. První rovinu lze postavit jako základnu projektu. Jedná se o rovinu **obsahovou**, která umožní získávání nových multi-oborových znalostí s propojením do firemní praxe. Druhá **formální** rovina staví na nových formách výuky *e-learningu* a tréninkového zaměstnávání. Třetí a provazující rovinou projektu je **výuková podpora** zprostředkovaná novými výukovými texty a audiovizuálním vzděláváním se záměrem podpořit intelektuální zvědavost.

Cílové skupiny byly vytvořeny na základě specifikovaného profilu absolventa v rámci výše uvedené analýzy a podle jejich aktuálního zapojení v oblasti vědy a výzkumu. Vzdělávací aktivity cílové skupiny *A - akademici* budou zaměřené na znalosti průřezové (modul „Procesní kompetence“) a znalosti specifické pro technické a ekonomické obory podporující rozvoj Evropského výzkumného prostoru (moduly „ERA“ a „Technologie“). Takto zaměřené moduly budou také otevřeny akademickým pracovníkům v Ústeckém, Královéhradeckém a Pardubickém kraji s cílem maximalizovat užitný efekt projektu. Vzdělávání cílové skupiny *S – studenti VŠ* v rámci spolupráce tří regionálních škol projektu bude otevřeno všem členům cílové skupiny. Cílová skupina bude dle odlišných potřeb dále rozdělena na studenty v doktorských (S1) a ostatních studijních programů (S2). Tomu budou přizpůsobeny i aktivity projektu.

Projektové konsorcium spojuje poskytovatele terciárního vzdělávání a výzkumu reprezentující regiony s technologickou tradicí se dvěma technologickými firmami. Konkrétně se jedná o Technickou univerzitu v Liberci (Hospodářskou fakultu), Ostravskou univerzitu v Ostravě, Univerzitu Tomáše Bati ve Zlíně (Fakultu multimediálních komunikací), Výzkumný ústav textilních strojů v Liberci, a.s. a firmu ELMARCO, s.r.o. Návaznost na firemní sektor je v projektu zajištěna spoluprací s regionálním zástupcem

evropské sítě na podporu malého a středního podnikání Enterprise Europe Network (partner VÚTS, a.s.).

4 Závěr

Podstatou projektu TE-ERA je regionální aplikace myšlenek Evropského výzkumného prostoru. Jeho koncept je postaven na vzájemné spolupráci akademického a podnikatelského prostředí a současně interdisciplinárním přístupu ke vzdělávání propojujícím znalosti nových technologií, ekonomie a evropské politiky. Projekt je tak zaměřen na rozvoj multioborového a víceznalostního přístupu k terciárnímu vzdělávání postaveném na spolupráci akademického prostředí a technologicky orientovaných regionálních firem. Jak v doslovu své knihy uvádí J. P. Boer [1, s. 406]: Francouzi pro tento proces ekonomického zhodnocení výstupů výzkumu používají termín „valorizace“, Japonci „techno-ekonomika“. Náš projektový tým zaštil uvedenou myšlenku akronymem svého projektu „**TE-ERA**“.

Seznam použité literatury

- [1] BOER, J. P. *Oceňování technologií*. 1. vyd. Brno: Zonner Press, 2007. ISBN 978-80-86815-66-4
- [2] KLUSÁČEK, K., PAZOUR, M., KUČERA, Z. *Zelená kniha výzkumu, vývoje a inovací v České republice*. 1. vyd. Praha: AV ČR, 2008
- [3] MATĚJŮ, P. *Výsledky z průzkumu názorů expertů na vysoké školství: Projekt Bílá kniha terciárního vzdělávání*. [online]. 2007 [Cit.: 7. 7. 2008]. Dostupno z <http://www.msmt.cz/uploads/bila_kniha/Zprava_vyzkum_akteri_final.pdf>
- [4] RYDVALOVÁ, P. Uplatňování outsourcingu z hlediska druhu ekonomických činností v českých malých a středních podnicích. *E+M Ekonomie a management*, č. 4, roč. 11., s. 40 - 52, Liberec, 2008. ISSN 1212-3609

VÝUKA KOMUNIKAČNÍCH DOVEDNOSTÍ STUDENTŮ A DOKTORANDŮ NA ČVUT V PRAZE

Mgr. Monika Schmidtová

(Fakulta stavební ČVUT, katedra společenských věd)

monika.schmidtova@fsv.cvut.cz

Abstrakt

Příspěvek přináší zkušenosti autorky s výukou komunikačních dovedností studentů a doktorandů na ČVUT v Praze v období 1998-2008. Vymezuje specifika výuky těchto předmětů na technické univerzitě. Předkládá poznatky o vývoji cílové skupiny tohoto vzdělávání.

Klíčová slova: Komunikační dovednosti, technické vysoké školství, vysokoškolští studenti

Abstract

The paper presents author's experience with teaching of communication skills to CTU students in the period 1998-2008. It describes features specific to courses in an university of technology and presents the dynamics of the target group.

Key words: Communication skills, technical universities, university students

1 Úvod – situace ve výuce komunikačních dovedností na ČVUT

Výuce komunikačních dovedností na Českém vysokém učení v Praze se věnuji deset let, z toho systematicky na dvou fakultách: Fakultě stavební a Fakultě elektrotechnické, zkušenosti mám i s výukou na Fakultě jaderné a fyzikálně inženýrské a Fakultě dopravní. Mám za to, že tento časový úsek je již dostatečný k tomu, abych zkušenosti dnes shrnula, utřídila a vyvodila z nich závěry.

Na ČVUT je výuka komunikačních dovedností součástí výukových plánů a bývá na jednotlivých fakultách garantována specializovanými společenskovědními katedrami nebo katedrami jazyků. Vzdělávání v této oblasti poskytují i grantové programy. (Například na FSV ČVUT se realizovaly v letech 2005-2007 dva: Rozvojový program pro doktorandy a výcvikový a vzdělávací program Prezentace a komunikace. V současnosti je v běhu nově grant Vědecké metody pro doktorandy.) Dále i studentské a profesní organizace působící při ČVUT jako například CIPS, Kariérní centrum nebo IEEE organizují cyklické kurzy a jednorázová školení. Studenti a doktorandi tak mají možnost rozvíjet komunikativnost jakožto jednu ze žádaných měkkých dovedností přímo na půdě své alma mater. Přesto však stále k absolutoriu dospívají někteří studenti, jejichž dovednosti v tomto směru neodpovídají stanovenému profilu absolventa školy univerzitního směru.

Vyučování komunikačních dovedností a vůbec společenskovědních předmětů na technické vysoké škole má totiž specifika, která jsem rozčlenila do tří okruhů. Těmito vytypovanými okruhy se budu zabývat v první části příspěvku. V další části se budu věnovat proměnám cílové skupiny posluchačů technického vysokého školství v uplynulých deseti letech.

2 Rozdílná úroveň posluchačů (vzhledem ke komunikačním dovednostem)

Komunikační dovednosti nejsou součástí vlastní odborné kvalifikace studentů technických oborů. Mají jim napomoci lépe uplatnit znalosti a dovednosti osvojené v předmětech odborných. V humanitních předmětech se scházejí posluchači s rozdílnými předpoklady k jejich úspěšnému absolvování i s různým přístupem k nim. Viz podrobněji [1]. Ve snaze postihnout tuto skutečnost jsem vytvořila typologii studentů. Rozčlenila jsem je do tří

kategorií: renesanční osobnosti, studenti v neutrálním pásmu a studenti s bariérami. V té době se na fakultách, kde jsem měla možnost působit, vyučovala komunikace v různých formách jako volitelná nebo povinně volitelná, na FSv právě startoval povinný předmět pro poslední ročníky bakalářské etapy Komunikační dovednosti. O rok později, v akademickém roce 2007/2008 se na FEL poprvé vyučoval povinný předmět Profesionální komunikace, určený studentům nového bakalářského studijního programu Softwarové technologie a management. Dnes, po téměř třech letech, konstatuji, že nastíněnou typologii lze přijmout, a že navíc odpovídá i rozložení studentů v kategoriích předmětů: ve volitelných (včetně nadstavbových kurzů), povinně volitelných a povinných.

„Renesanční osobnosti“ lze nalézt ve všech kategoriích předmětů; v nadstavbových kurzech a na školeních převládají. Z těchto posluchačů se nejčastěji rekrutují pozdější studenti doktorské etapy. Tito posluchači jsou během výuky skutečnými partnery.

„Studenti v neutrálním pásmu“ jsou hojně zastoupeni v předmětech povinně volitelných. Obvykle uznávají obecnou prospěšnost předmětů zaměřených na rozvíjení komunikačních a prezentačních dovedností, přestože o jejich náplni nemají všichni předem konkrétní představu. Motivace k zápisu předmětu jsou různé – kladnými referencemi kolegů počínaje, přes předpokládanou aktuální využitelnost znalostí a dovedností až po náhodný či časovými důvody ovlivněný výběr z nabízených možností. I tyto posluchači se při kladném podněcování stávají spolupracovníky.

Problematickou skupinou zůstávají „studenti s bariérami“. Paradoxně právě ti, kteří by výcvik v dané oblasti potřebovali nejvíce, se mu vyhýbají. Není-li na jejich fakultě a oboru povinný předmět zaměřený právě na komunikaci, podaří se jim projít vysokou školou v tomto směru nedotčeni. Domnívám se, že klíčem k práci s nimi je odhalení důvodu, pro který jeví k výcviku nechuť. Pokud se jedná o studenta, který není přirozeně komunikativní, je vyhraněně technicky orientován a na nižších stupních škol nebyl v humanitních předmětech úspěšný, je výchozí pozice pedagoga stále relativně dobrá. Tito studenti podvědomě tuší, že se v profesním životě nebudou moci komunikaci zcela vyhnout, jenom si to nechtějí připustit.

Při trpělivém individuálním přístupu dosahují žádoucí hranice, kdy jsou schopni srozumitelným kultivovaným způsobem prezentovat své práce a jasně formulovat myšlenky. Akademické nekonkurenční prostředí je v tomto ohledu velkou výhodou, protože studenti z ostatních kategorií jim poskytují během výcviku velkou podporu. Horší bývají vyslovení technokraté a ti, kteří studují kvůli dosažení titulu ve snaze absolvovat školu s co nejmenším možným úsilím. Nejsou sice příliš početní, ale existují. Určitého posunu v postojích těchto studentů lze docílit osvětou. Jinak jsou vzděláváni v povinných a někdy i povinně volitelných předmětech proti své vůli. V kurzech se projevují laxně, výjimečně se pokusí výuku sabotovat. Sejdou-li se v jedné cvičební paralelce ve větším množství, působí na klima ve skupině jako negativní činitel. Jejich ojedinělý výskyt v jinak spolupracující skupině však nevadí, protože ta takového jedince přirozeně usměrní.

3 Odlišnost formy výuky od ostatních předmětů

Předměty společenskovedního charakteru, mezi něž komunikační dovednosti patří, vyučují absolventi vysokých škol humanitního směru. Pro ně je zpočátku nezvyklý způsob výuky, respektive organizace studia na technických vysokých školách. Převažuje systém striktního členění na klasické přednášky a cvičení. Semináře a jim podobné formy, obvyklé na vysokých školách humanitního a uměleckého zaměření, jsou zde málo obvyklé. Většina předmětů, kterým vyučuji, figuruje například ve studijních plánech kvůli malému rozsahu buď jen jako přednáška nebo častěji jen jako cvičení. Vzhledem k jejich obsahu a vzhledem k předpokladům studentů je však nutné vést je seminární formou. Na tento způsob výuky nejsou

pro změnu zvyklí studenti. Představy studentů o kurzu a jejich očekávání se někdy liší od představ a očekávání pedagoga.

Nalezení optimálního poměru mezi teoretickou a praktickou částí předmětu je obtížné, zvláště pokud je skupina silně nesourodá. Současní studenti preferují na cvičeních jednoznačně interaktivní způsob výuky, alespoň toto deklarují ve všech anketách. Prakticky se však průběh cvičení od deklarací odlišuje, protože většina posluchačů se začátkem kurzu zdráhá aktivně se zapojit. Pokud se pedagog snaží o zapojení co nejvíce studentů, vyžaduje to někdy značného úsilí. Menšina studentů však vyžaduje naopak sumu teoretických informací a humanitní předměty považují za „málo naplněné fakty“. Tento rozpor lze částečně vyřešit úpravou studijních plánů, kdy je předmět dotován přednáškou i cvičením. Účast na přednáškách však není povinná. Studenti technických vysokých škol dávají přednost čerpání informací zprostředkovanou formou, samostudiem z dostupných materiálů a přednášky navštěvují v malém počtu. Tato praxe bude fungovat, jestliže se studenti na cvičení opravdu připraví a cvičící může stavět na teoretickém základě z přednášek. V současnosti převažuje trend dle mého názoru nedobrý, kdy studenti požadují od cvičících, aby jim látku z přednášek na cvičeních ve zkratce odpřednášeli, protože „na přednášky se nechodí“, a dostupné studijní materiály vyhledávají až před zkouškami. I když se cvičící brání tomuto trendu podlehnout, v některých případech mu nic jiného nezbude, protože by cvičení nemohl realizovat.

4 Vysoká zaměstnanost studentů

Na některých fakultách ČVUT ve vyšších ročnících převažují studenti, kteří jsou při denním studiu zaměstnáni na částečný nebo dokonce na plný úvazek. Mnozí z nich považují práci za prioritu. Soudím, že tento jev souvisí jednak s se současnými společenskými trendy, jednak je dán oborem studia. Studenti vědí, že zaměstnavatelé preferují zaměstnance s praxí, a že bez této zkušenosti budou po absolutoriu vysoké školy znevýhodněni na trhu práce. Technici, zvláště v některých oborech jako například informační technologie, mají navíc možnost vykonávat ještě před dokončením vysoké školy velmi kvalifikovanou a dobře honorovanou práci. Ve srovnání s jinými obory, kde výkon profese je podmíněn dokončením vysoké školy, zaměstnavatelé od nich na některých pracovních pozicích dokončené vysokoškolské vzdělání nepožadují. Studenti a technici tak nevyhledávají příležitostné brigády, nýbrž práci ve firmách, u nichž hodlají po dokončení studia dále pracovat nebo kde mohou získat alespoň ceněnou odbornou praxi. Většinou jsou motivováni školu dokončit, ale mnozí nebývají motivováni k tomu, aby ji dokončili co nejdříve. V jejich žebříčku hodnot stojí výše jiné. I ti, kteří deklarují zájem dokončit školu v nejkratším možném čase, jsou posléze zaměstnáním vytíženi tak, že studium prodlužují, řidčeji přecházejí na distanční formu (v některých případech je bohužel nedokončí). Tento jev se (s výjimkou nedokončeného studia) nesnažím hodnotit ani jako dobrý ani jako špatný. Konstatuji, že tomu tak v současnosti je. Pokud na tuto skutečnost není pedagog připraven, dochází k vzájemnému nepochopení mezi ním a studenty.

Dalším důsledkem existence silné skupiny pracujících studentů je to, že jsou již během studia konfrontováni jak s praxí, tak i s komerčními školeními pro zaměstnance. Tento výcvik je sám o sobě užitečný, nicméně jisté riziko skrývá. Firmy organizují kurzy poměrně úzce specializované. Zaměřují je na vybrané dovednosti, které potřebují u svých zaměstnanců vypěstovat nebo posílit právě vzhledem k profilu firmy. Tak úzkou specializaci těžko mohou vysokoškolské kurzy poskytnout. Na druhou stranu je však právě jejich úkolem, aby naučily studenty určitému nadhledu nutnému pro orientaci v problematice. Pokud student absolvuje komerční školení dříve než širě zaměřené předměty, úhel jeho pohledu bývá zúžený. Považuje za soubor měkkých dovedností pouze ty, které si osvojil na školení. Školní výcvik pak mylně nepokládá za obecný, ale za povrchní. Má tendenci ulpívat na detailech, které nevidí v

souvislostech. Ocítne-li se v jiné komunikační situaci než v té, pro kterou byl vyškolen, není schopen ji dobře zvládnout. Ideálním řešením je docílit toho, aby studenti prošli základními kurzy komunikačních dovedností již v bakalářské etapě. Otázka koncepce a úpravy studijních plánů a předpisů v souvislosti s možnostmi fakult však přesahuje tento příspěvek.

5 Proměny cílové skupiny posluchačů ČVUT v uplynulých deseti letech

Během uplynulých deseti let stoupla úroveň vlastních komunikačních dovedností studentů. Jednak přicházejí ze středních škol v tomto směru lépe vybaveni, než tomu bylo před několika lety, jednak se v tomto směru zvyšuje i jejich motivace. Viz [2]. Koncem devadesátých let přicházeli na vysoké školy studenti, kteří absolvovali druhou etapu základního vzdělávání i středoškolské studium v době dramatických změn ve společnosti i ve školství. Mnozí z nich se se specializovanou výukou komunikačních dovedností setkali poprvé až na vysoké škole. Ani v komerční sféře neexistovala ještě v tomto oboru dostatečná nabídka – většina vzdělávacích agentur teprve vznikala. Zájem o předměty nabízené fakultami převyšoval jejich kapacitní možnosti. Někteří studenti měli již v té době výraznou motivaci, motivy jiných byly neujasněné a jejich zájem se dal přičítat i prostému otevření se novým možnostem. Vzhledem k nižší výchozí úrovni bylo nutné věnovat se více teorii, jejíž základy si dnešní studenti většinou přinášejí již z nižších stupňů škol. Rozrůzněnost učebních plánů nižších stupňů vzdělávání s sebou ale přináší i velké rozdíly v této vybavenosti, a způsobuje nepříjemnou nesourodost ve studijních skupinách.

Dále se současní posluchači vyznačují větší samostatností v uvažování, nemívají zábrany asertivně vyjadřovat svoje názory a formulovat svoje představy. Jsou kritičtější, protože jsou zkušenější. Mají možnost srovnávat různé typy vzdělávání; ve vyšších ročnících mají mnozí zkušenosti s různými kurzy, školeními, někteří z nich absolvovali zahraniční stáž nebo studují dvě vysoké školy najednou. Obecně tíhnou k interaktivní formě výuky. Tyto aspekty se rozhodně dají označit jako pozitiva. Zcela určitě pozitivní je fakt, že za uplynulých deset let došlo ke zřetelnému posunu v postojích studentů. V rámci výuky písemného projevu se mi podařilo shromáždit soubor studentských prací na téma „Vysokoškolské vzdělávání“ [2]. Vyplývá z nich, že dnešní studenti se více než jejich předchůdci reflektují jako součást společnosti, více se v procesech této společnosti angažují a hodlají se na nich podílet i nadále. Z negativ lze vysledovat občasný sklon k utilitaritě a netrpělivosti ve smyslu neochoty osvojovat si znalosti a dovednosti, jejichž praktické využití je ve vzdálenějším časovém horizontu. Dále pak u některých studentů rychle stoupá uvědomování si svých vlastních práv, zatímco studijní povinnosti jsou nahlíženy jako formalita, na jejímž přesném plnění by dle jejich názoru škola neměla lpět.

Existují určité rozdíly i mezi jednotlivými fakultami ČVUT, na nichž mám nebo jsem měla možnost působit. Je to dáno nejenom odlišností mezi jednotlivými obory, ale též odlišnou mentalitou studentů, kteří si tyto obory volí.

Závěr

V tomto příspěvku jsem shrnula své zkušenosti s výukou komunikačních dovedností na ČVUT v Praze z let 1998-2008. Vymezila jsem specifika výuky těchto předmětů na technické univerzitě. Vysledovala jsem proměny postojů jejich posluchačů k osvojování měkkých dovedností a ke studiu obecně. Nastínila jsem i vlastní představy o dalším možném rozvoji v této oblasti.

Seznam použité literatury

- [1] SCHMIDTOVÁ, M.: Výuka komunikačních dovedností na vysokých školách technického zaměření. In: Šafránková, J. (ed.): Udržitelný management a celoživotní vzdělávání v 21. století. Praha, FSv ČVUT 2006
- [2] SCHMIDTOVÁ, M.: Vývoj postojů studentů ČVUT v období transformace českého vysokého školství (1999-2007). In: Heretíková, K. (ed.): Globalizácia a zmeny v štruktúre ekonomiky a spoločnosti. Medzinárodne kolokvium STU Bratislava 2008

ZAPOJENÍ VĚDCŮ Z ÚFCH J. HEYROVSKÉHO AV ČR V PROCESU VÝCHOVY LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO V A V

Ing. Květa Stejskalová Csc.

Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR, v.v.i.

kvetoslava.stejskalova@jh-inst.cas.cz

Abstrakt

Cílem příspěvku je seznámit účastníky konference s projektem základního výzkumu řešeným v Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR, v.v.i. (dále jen ÚFCH JH), který vypracovává a ověřuje metodiku, jak zapojit mladou generaci do výzkumné činnosti, a tím probudit a dále prohlubovat její zájem o vědu jako o své budoucí povolání. Cílovými skupinami projektu jsou středoškolští a vysokoškolští studenti a posluchači doktorského studia. Aktivity pořádané v rámci projektu jsou přístupné i středoškolským pedagogům, popř. pedagogům základních škol. Texty, fotografie, obrázky a další materiály uveřejňované na stránkách projektu jsou vytvářeny v takové podobě, aby popularizovaly výzkum tohoto pracoviště a poskytovaly informace o výzkumu v ÚFCH JH i zájemcům z laické veřejnosti.

Klíčová slova: věda, výzkum, projekt, student, vzdělávání.

Abstract

The goal of the paper is to inform the conference participants about the basic research project in the J. Heyrovský Institute of Physical Chemistry of the Academy of Sciences of the Czech Republic (ÚFCH JH), which has the goal of producing and verifying a methodology of involving the young generation in research activities and thus arouse or deepen their interest in their future occupation. The target groups of the project contain secondary school, university and doctoral studies students. Activities which are taking place in the project framework are also open to secondary school or grammar school teachers. Texts, photos, pictures and other materials published on the project website are created in such manner to provide information about research at ÚFCH JH also to interested general public.

Key words: science, research, project, student, education.

1 Přírodní vědy na pokraji zájmu mladé generace

Přírodní vědy nepatří v posledních téměř 15 letech mezi oblíbené předměty, které by studenti se zájmem studovali. Chemie a fyzika jsou založené na experimentování, jež z výuky místo aby se rozvíjelo, mizí. Touha po vědění v daných oborech se tak stala heslem jen pro úzké skupiny jedinců. To jsou smutná fakta, která shrnují statistiky a přehledy vysokých škol, MŠMT i Akademie věd České republiky.

2 Komunikací k novým lidským zdrojům - projekt Tři nástroje a jeho aktivity

Vědci z ÚFCH JH se rozhodli aktivně zapojit do procesu výchovy středoškoláků, nových lidských zdrojů pro oblast VaV v přírodních vědách. Od března 2008 do prosince 2009 řeší projekt základního výzkumu s názvem Tři nástroje [1] v programu NPV II – Lidské zdroje poskytovatele MŠMT. Cílem projektu je vypracovat a ověřit metodiku, jak zapojit mladou generaci do výzkumné činnosti, a tím probudit či prohlubovat její zájem o vědu jako o své budoucí povolání. Za tímto účelem projekt navrhuje následující tři nástroje akademického pracoviště, které v průběhu řešení ověřuje a hodnotí: i) INFORMACE - kvalitní informace o výzkumu v ÚFCH JH šířené prostřednictvím tištěných materiálů, webové prezentace, multimediálních nástrojů, jako je interaktivní CD-ROM, minutové videosekvence dvacítky laboratoří a filmový dokument o vědcích v ústavu s názvem „Homo Scientist“; ii) STÁŽ VE

VĚDECKÉM TÝMU - celoroční a prázdninové stáže talentovaných SŠ a VŠ studentů ve vědeckých týmech a letní škola či workshopy pro VŠ a PGS studenty; iii) PREZENTACE VÝSLEDKŮ - multioborové semináře studentů, na kterých budou všechny tři cílové skupiny referovat a diskutovat o výsledcích svého výzkumu realizovaného v různých týmech akademického pracoviště v průběhu řešení projektu. Cílovými skupinami projektu jsou středoškolští a vysokoškolští studenti a posluchači doktorského studia. Aktivity pořádané v rámci projektu jsou přístupné i pro zájemce z řad středoškolských pedagogů, popř. pedagogů základních škol. Texty, fotografie, videa, obrázky a další materiály uveřejňované v informačních nástrojích projektu jsou vytvářeny v takové podobě, aby poskytly srozumitelnou informaci o výzkumu v ÚFCH JH i zájemcům z laické veřejnosti. Celkem byly v průběhu prvního roku řešení projektu (2008) realizovány následující aktivity: webová prezentace; přednášky a exkurze pro studenty; stáže studentů; letní škola; multimediální informační nástroje (DVD a CD-ROM).

2.1 Webová prezentace – informace na kliknutí

Webová prezentace (<http://www.jh-inst.cas.cz/3nastroje>) přináší srozumitelnou formou informace všem cílovým skupinám o projektu, jeho aktivitách, jejich časovém harmonogramu, o účastnících řešení projektu, projektovém týmu. Je aktualizována několikrát týdně a při realizaci akcí, jako byla např. letní škola NANO2008, několikrát denně. Její funkčnost je ověřována komunikací s pedagogy, kteří se rovněž zúčastňují aktivit projektu. Vedle rubrik prezentujících klíčové aktivity projektu (tj. stáže studentů, letní škola, multioborový seminář) jsou v ní vytvořeny i takové rubriky, jako například virtuální prohlídka, která informuje zájemce o tématech výzkumu a přístrojovém vybavení celého spektra různých pracovišť ústavu (texty a obrázky jsou doplněny minutovým videem) a pro řadu studentů se stala vodítkem při výběru pracoviště pro stáž ještě dříve než ústav navštívili osobně. Pro pedagogy je vodítkem při sestavování požadavků na náplň návštěvy ústavu se svými studenty. Texty ve webové prezentaci jsou ilustrovány více než 300 fotografiemi pořízenými v průběhu řešení projektových aktivit.

2.2 Popularizační přednášky a exkurze – pravidelné návštěvy ústavu středoškolskými studenty

Návštěvy ústavu jsou organizovány v průběhu celé doby řešení projektu a jsou mj. zdrojem nových zájemců o stáže. Program návštěvy je sestavován po dohodě s pedagogem tak, aby případně doplňoval výuku, navázal na probírané učivo a rozšířil povědomí žáků o daném tématu. V průběhu roku 2008 bylo realizováno celkem 10 individuálních akcí a ústav při nich navštívilo téměř 400 studentů se svými pedagogy (převážně středoškoláci). Programu se zúčastnilo průběžně téměř 25 různých vědeckých pracovníků ústavu v roli přednášejících či průvodců laboratořemi, z nichž více než polovina je mladších 40 let, a téměř 20 VŠ a PGS studentů z ústavu, kteří vystupují v roli „průvodců“ doprovázejících skupiny studentů. 315 studentů při svých návštěvách obdrželo dotazníky a 285 z nich bylo vyhodnoceno. Otázky se týkaly např. vztahu studentů ke studiu přírodních věd, jejich názoru na akce typu návštěva vědeckého pracoviště, názoru na medializaci a popularizaci výsledků VaV, na potřebnost VaV v naší společnosti, jejich vztahu k médiím a čerpání informací z nich apod. Spolupráce s mladšími vědeckými pracovníky a vědci střední generace při realizaci této aktivity je bezproblémová. Vítají ji, její smysluplnost spatřují i v tom, že podává studentům důležitou informaci o postavení vědy v naší společnosti. I když ne každý student absolvující program v ÚFCH JH se stane vědcem, každý má však možnost udělat si obrázek o tom, co je věda a k čemu slouží. Existuje však ale i malá část vědců, která tyto popularizační a vzdělávací aktivity považuje za bezvýznamné nejen z hlediska oslovení „jakýchsi“ budoucích adeptů na kariéru vědce, ale podceňuje i jejich roli výchovnou a vzdělávací.

2.3 Studentské stáže na pracovištích – možnost aktivně se zapojit do vědecké práce

Jsou pořádány v průběhu celé doby řešení projektu. Jejich výsledkem je velice často ročníková či maturitní práce nebo práce v soutěži SOČ (středoškolské stáže), bakalářská či diplomová práce (stáže vysokoškolských studentů). Stáže jsou hodnoceny jak studenty, tak jejich školiteli formou dotazníků. Noví zájemci se do stáží zapojují v průběhu celého roku a velice často je jejich zájem vyvolán návštěvou ústavu (aktivita popsána v bodě 2.2). VŠ studenti se v týmech aktivně zapojují do stáží středoškolských studentů - pomáhají svým školitelům s jejich vedením. Vedle teoretického studia a experimentální práce v laboratoři tak stáž studenta učí i prezentovat jeho výsledky ať již sepsáním práce či jejím přednesením před publikem např. na multioborovém každoročním semináři studentů ÚFCH JH. V roce 2009 se na více než dvacítce pracovišť ústavu realizuje 20 středoškolských stáží, 25 vysokoškolských stáží a 38 studentů je školen v rámci svého PGS studia.

2.4 Letní škola NANO2008 - dobře zvolený informační nástroj

Letní škola s názvem "Nanovědy a nanotechnologie na molekulové úrovni: teorie a experiment" se uskutečnila v posledním týdnu v srpnu 2008 [2]. Program byl rozdělen do 4 tematických okruhů: izolované nanostruktury (nanostruktury v plynné fázi); biologické nanostruktury; anorganické nanostruktury (a jejich využití v katalýze) a uhlíkaté nanostruktury. Jejím programem se zúčastnilo celkem 65 studentů z 10 vysokých škol (9 českých a 1 slovenská) a 3 škol středních. Celý program, tj. přednášky i cvičení absolvovalo 56 studentů (SŠ 6%, bakaláři 29%, magistři 22%, PGS studenti 41%, odborný VŠ asistent – 2%) a zbývajících 9 posluchačů absolvovalo vzhledem k omezené kapacitě laboratoří jen přednášky. Na škole bylo předneseno celkem 16 přednášek a každý student měl možnost absolvovat pět krátkých praktických cvičení, tj. navštívil pět z devíti pracovišť, kde se seznámil s přístroji a metodou zkoumající a popisující nanosvět. Veškeré informace o škole (včetně prezentací přednášek a cvičení) byly denně aktualizovány ve webové prezentaci projektu. Posluchači i přednášející obdrželi při jejím zahájení tištěnou a elektronickou verzi sborníku přednášek a praktických cvičení. Školy se v roli přednášejících a cvičících zúčastnilo téměř 25 vědeckých pracovníků. Povzbudivé bylo, že více než polovinu tvořili vědci ve věku 27-41 let. Letní škola byla vybrána jako informační nástroj, jenž podá cílové skupině informace ne pasivně, jako to činí webové prezentace či tištěné materiály, ale aktivně jejich zapojením do diskuse po přednáškách a účastí ve cvičeních, takže na ně může účinněji působit v jejich rozhodování o tom, zda má smysl pracoviště navštívit znovu a vykonat zde svou odbornou praxi, stáž či bakalářskou nebo diplomovou práci.

2.5 Multimédia a videotvorba - moderní informační nástroje představující VaV pracoviště

Jakou podobu mají mít informace o VaV, se kterými je dnes mladá generace „ochotná“ pracovat, jestliže ji chceme zaujmout? Mají být tištěné, audiovizuální, z oboru animované grafiky? Co budou schopni vnímat a akceptovat, aby je to zaujalo? To byly otázky, které si položili při přípravě návrhu projektu členové řešitelského týmu. Odpovědí se stala příprava koncepcí, na jejímž konci bude multimediální CD-ROM naplněný srozumitelnými avšak odbornými texty, obrázky, schémata, fotografiemi, filmovými záběry a videosekvencemi. V průběhu roku odpovídalo 285 studentů-absolventů programu přednášek a exkursí v ÚFCH JH na otázky mimo jiné týkající se i popularizace vědy. Z vyhodnocených dotazníků je zřejmé, že studenti jako zdroj informací z oboru přírodních věd využívají převážně internet (Wikipedia např.). Multimediální CD-ROM se tak svou strukturou zdá být vhodným nástrojem ke sdělení informací o VaV v ÚFCH JH.

Dalšími informačními nástroji, na jejichž přípravě a zhotovení tým v současnosti pracuje, jsou dvě filmová DVD: prvním je 20ti minutový snímek představující mladé generaci "vědce

jako člověka" a "člověka-profesí vědce" na příkladech konkrétních vědců a vědkyň a v rozhovorech s nimi. Jeho pracovní název je zatím "Homo Scientist" a jeho úkol je jednoznačný, avšak ne zrovna jednoduchý. Má pomoci vyvrátit „mýtus vědce jako jakéhosi podivínského monstra snažícího se pokořit přírodu za každou cenu...“. Bohužel takovýto obraz léta předkládají veřejnosti média a vědci sami, skryti za zdmi svých ústavů a laboratoří, jej nikterak nevyvraceli. I když v posledních letech vzrostl počet tuzemských popularizačních pořadů (např. televizní pořady POPULARIS, PORT, České hlavy aj.), kde je již konečně vidět, že vědec se od jiného smrtelníka na ulici běžně neliší, stále však chybí pořady, které by mladým lidem hledajícím své uplatnění v životě ukázaly vedle geniality vědců také lidskou stránku jejich osobnosti. Natočením dokumentu o vědcích z ÚFCH JH, ve kterém budou na různé otázky odpovídat všechny vědecké generace, tj. od vysokoškolských a postgraduálních studentů přes aktivní badatele až po seniory-konzultanty, budou vědci představeni jednak jako lidé věnující se naplno VaV, jednak jako jedinci s osobitými zájmy, koníčky a rodinným životem. Tímto snímkem chceme mladým lidem ukázat atraktivnost povolání vědce, povýšeného na poslání, které by i některé z nich mohlo zaujmout. Současně by snímek měl podat svědectví o nezastupitelnosti vědy a tedy i profese vědce v lidské společnosti. Druhé DVD bude obsahovat minutové videosekvence o zaměření 8 vybraných pracovišť. Doplní sérii 12 sekvencí zhotovených v roce 2007 s názvem "Vítejte v ÚFCH JH", čímž vznikne ucelený snímek o rozmanitém spektru dvacítky témat z oboru fyzikální chemie (tj. kvantová chemie, chemická fyzika, biofyzikální chemie, katalýza, příprava nových materiálů a elektrochemie). Obě DVD budou v komprimované podobě součástí multimediálního CD-ROM i webové prezentace projektu. Videá o laboratořích jsou již průběžně doplňována do webové prezentace v části nazvané „Virtuální exkurse“, ve které jsou představována jednotlivá pracoviště ústavu a která jsou právě velice ceněným vodítkem při výběru programu pro návštěvy ústavu pedagogů a při výběru stáží studenty.

3 V roce 2009 projekt skončí – co bude dál?

Vědci v ÚFCH JH po několikaletých vlastních zkušenostech s projektem Otevřená věda [4] a nyní s projektem Tři nástroje, ale i studiem výsledků dalších projektů, které řeší obdobné cíle v jiných vzdělávacích a vědeckých institucích (např. projekt Badatel [3] řešený na Přírodovědecké fakultě University Palackého v Olomouci) budou ve své činnosti pokračovat i nadále a to ucházením se o finanční podporu svých nových projektů v oblasti lidských zdrojů v soutěžích finančně zajišťovaných např. evropskými strukturálními fondy (OP Praha Adaptabilita, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost) či MŠMT (NPV II) a dalšími subjekty. Cíl, tj. zapojit mladou generaci do vědy a výzkumu takovou měrou, aby v ní nejen hledala, ale i našla svou budoucí perspektivu, je totiž stále jasný a dosud nenaplněný.

Seznam použité literatury

- [1] STEJSKALOVÁ, K. Projekt "Tři nástroje: informace-stáž ve vědeckém týmu - prezentace". Zkušenosti a přístup pracoviště Akademie věd k práci s talentovanými studenty. In ŠENEKLOVÁ, J. *Práce s talentovanou mládeží* Brno: Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu, 2008, s. 162-168. ISBN 978-80-254-3376-8
- [2] STEJSKALOVÁ, K. Veni, vidi a možná se vrátím... Letní škola „NANO“. *Akademický Bulletin* [online]. 2008, č. 11 [cit. 2009-11-14]. Dostupné na WWW: <<http://abicko.avcr.cz/cs/2008/11/06/nano.html>>. ISSN 1210-9525
- [3] *Projekt Badatel* [online] Olomouc: Univerzita Palackého. Posl. úpravy 18.3.2008 [cit. 2009/14/4] Dostupné na WWW:<<http://www.badatel.upol.cz>>.
- [4] *Projekt Otevřená věda* [online] Praha: Akademie věd České republiky. Posl. úpravy 30.6.2008 [cit. 2009/14/4]. Dostupné na WWW:<<http://www.otevrena-veda.cz>>.

MUŽE SE STÁT MALÝ A STŘEDNÍ PODNIK SOCIÁLNÍM PODNIKEM?

MAY A SMALL AND A MEDIUM ENTERPRISE BECOME A SOCIAL ENTERPRISE?

Ing. Jaroslava Syrovátková Ph.D.

Technická univerzita v Liberci

(Hospodářská fakulta, Katedra podnikové ekonomiky)

jaroslava.syrovatkova@tul.cz

Abstrakt

Příspěvek se zabývá problematikou sociálního podnikání v České republice. Upozorňuje na to, že podnikání se odlišuje od jiné výdělečné činnosti, která je širším pojmem. Stejně tak se liší předmět podnikání a předmět činnosti, kde předmětem činnosti může být i jiná než podnikatelská aktivita. Sociálním podnikáním se označují podnikatelské iniciativy veřejné nebo soukromé, jejichž bezprostředním cílem není dosažení zisku, ale vytváření pracovních příležitostí. Ekonomika sociálního podnikání může být zisková i nezisková podle toho, kdy se daří alokovat zdroje sociálního podniku způsobem, který odpovídá zaměření efektivní poptávky na trhu. Sociální podniky mohou být ziskové nebo neziskové, plně nebo částečně subvencované, hospodařící s plánovanou ztrátou, nebo se ziskem.

Klíčová slova: sociální ekonomika, sociální podnikání, sociální podnik, výdělečná činnost, koncept sociálního podnikání, právní formy sociálního podnikání, subvence, dotace., znevýhodněné skupiny obyvatelstva, nezaměstnanost

Abstract

This contribution is focused on the principles of social entrepreneurship in the Czech Republic. It draws attention to the fact that in general a social entrepreneurship differs from other profit-making activities. Also the subject of business and the subject of activity are not the same, as the subject of activity may cover even some non-business activities. Social entrepreneurship denotes those business initiatives, both public and private, the imminent aim of that is not to make a profit, but to create job opportunities. Economy of social entrepreneurship may be profitable but also non-profitable, depending on whether the social enterprise resources are allocated in a way that responds to the effective demand in the market. Social enterprises may be profit-making, non-profit, partially or fully subsidized, operating with planned loss or profit.

Key terms: social economics, social entrepreneurship, social enterprise, profit-making activity, social entrepreneurship concept, legal forms of social entrepreneurship, subventions, subsidies and donations, disadvantaged population groups, unemployment.

1 Úvod

V současné době již neexistuje jasná hranice mezi podnikatelskými subjekty podnikajícími za účelem dosažení zisku a mezi tzv. neziskovými organizacemi, které zisk nevytvářejí, pouze zajišťují sociální funkci dle svého statutu a zaměření. Sociální ekonomika je něco na pomezí soukromého a čistě neziskového sektoru. Zisk nemusí být chápán jen jako čistě finanční výnos, ale i sociální a ekologický přínos je určitým druhem zisku. V této souvislosti se hovoří o tzv. trojím zisku (triple bottom line). Čímž je míněn zisk ekonomický, sociální a ekologický.

2 Sociální ekonomika

Sociální ekonomika spočívá v činnosti organizací, jak veřejných, tak i soukromých, které jsou ziskové i neziskové, zajišťují sociální začlenění obyvatel, vytvářejí nová pracovní místa, rozvíjejí dovednosti, znalosti a pracovní návyky marginalizovaných skupin. Tuto funkci jako celek plní především tzv. komunitní sektor, kam, vedle místních neziskových organizací, patří i místní malé a střední podniky, místní organizace služeb, živnostníci apod.

Sociální ekonomika je tvořena subjekty mnoha právních typů, organizacemi typu obchodních firem, nestátních neziskových organizací, družstev, apod. V sociální ekonomice nelze přesně stanovit počet subjektů, které do ní spadají, ani vyčíslit podíl těchto subjektů na hrubém domácím produktu.

Cílovou skupinou sociální ekonomiky jsou lidé různým způsobem handicapovaní, kteří jsou díky svým limitům obecně neuplatitelní na trhu práce i v běžné společnosti, i když třeba jen přechodně. Sociální ekonomika je schopna pokrýt potřeby specifických společensky vyčleňovaných skupin i z hlediska jejich pracovního uplatnění. Jsou k tomu potřeba zejména vhodné finanční nástroje a v některých případech i legislativní změny.

3 Sociální podnikání

Sociálním podnikáním je míněna ekonomická činnost spojená s účastí na trhu nebo filantropií, pokud má tato činnost sociální cíle, užitky a dopady. Na sociální podnikání se takto mohou účastnit prakticky všechny ekonomické sektory. Sociální podnikání je opravdové podnikání vedené za účelem dosahování sociálních cílů, a to sociálních v širokém slova smyslu.

Proti rozvoji sociálního podnikání se uvádí řada argumentů. Důvody jsou různé a je jich více. Z mnohých je možno vzpomenout velmi časté názory, že podnikatelské záměry v sociální oblasti neslibují a nepřinášejí ani okamžitý a ani značný zisk, jsou pro podnikání neatraktivní a pod. (Kika, 2004)

4 Sociální podnik

V České republice dosud neexistuje široce akceptovaná definice sociálního podniku. Využívá se proto jednoduchá definice z Velké Británie, která je respektovaným a následovaným průkopníkem sociálního podnikání v Evropě. Podle této definice je sociální podnik tržně orientovaný podnik založený za účelem vytvoření kvalitních pracovních míst pro lidi znevýhodněné na trhu práce. Je také vymezován jako podnik s primárně sociálními cíli, jehož nadhodnota je reinvestována za tímto účelem zpět do podniku. Sociální podniky nejsou vymezovány právní formou, ale především svou povahou, svými vlastnostmi, tzn. svými cíli a výsledky, tím jak je jejich sociální poslání zabudováno do struktury a systému řízení a způsobem, jak využívají své zisky z podnikatelské činnosti.

Sociální podniky se setkávají s řadou bariér, které brání jejich rozvoji. Patří mezi ně např. nedostatečné propojení nestátních neziskových organizací a podnikatelských subjektů. Není jasné vymezení veřejné podpory, chybí propojení podpory malého a středního podnikání s dalšími oblastmi podpor, celkově nestabilní podnikatelské prostředí, omezené možnosti v oblasti alternativních pracovních úvazků, netransparentnost a složitost právního systému (velký počet výjimek) a neexistence dalších druhů vlastnictví – například vlastnictví soukromé kolektivní.

Situaci sociálních podniků komplikuje i nedostatek finančních prostředků, zaostávající a nebo neúčinná legislativa. To vytváří na vedení sociálních podniků značný tlak, který v mnoha případech oslabuje jejich původní entuziasmus, odhodlání a motivaci podnikat v této oblasti a v konečném důsledku pomáhat druhým. (Kika, 2006)

4.1 Právní formy sociálních podniků

Právní forma sociálního podniku není rozhodující, důležitý je druh činnosti, způsob fungování organizace a způsob nakládání se ziskem. V sociálním podniku jde o provádění sociálně prospěšné činnosti za pomoci ekonomických nástrojů. V České republice mezi subjekty sociální ekonomiky patří sociální družstva, charity a diakonie, ostatní firmy zaměstnávající pracovníky s horším uplatněním na trhu práce a nestátní neziskové organizace poskytující sociální služby.

V České republice neexistuje oficiální registr či rejstřík firem zaměstnávajících pracovníky s horším uplatněním na trhu práce. Zaměstnavatelé vytváří pro soby se zdravotním postižením, na základě písemné dohody s úřadem práce, chráněné pracovní místo, které musí být provozováno po dobu nejméně dvou let. Pracoviště přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců, se nazývá chráněnou pracovní dílnou. I tato dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let. Mezi hlavní problémy, se kterými se chráněné dílny potýkají, lze zahrnout nedostatek financí a úbytek výrobních programů.

V současné době existuje v České republice 49 družstev, 155 společností s ručením omezeným, 10 akciových společností, 56 veřejně obchodních společností, 136 fyzických osob – podnikatelů, 17 občanských sdružení, 10 církevních právnických osob, 7 obecně prospěšných společností a jedna příspěvková organizace zaměstnávajících více než 50 % pracovníků se zdravotním postižením.

4.2 Sociálně odpovědný a sociálně orientovaný podnik

Je podnik založený kapitálově k dosahování zisku na trzích, avšak vzdávající se části svého zisku ve prospěch budování sociálního kapitálu interně – ve prospěch vlastních zaměstnanců, či externě – ve prospěch svých klientů, širších komunit a území, včetně podnikové filantropie.

Jedná se o podnik s velmi různorodou oblastí lidské činnosti, kam patří podniky zaměstnávající větší množství znevýhodněných a obtížně zaměstnatelných osob, organizace poskytující některé sociální služby, některá družstva, kampeličky, etické banky apod.

Současná doba vyžaduje pružné, dynamické reakce na neidentifikovatelné problémy a bariéry, přijímání nových, netradičních řešení uplatňování nevyzkoušených prostředků a komunikačních kanálů. (Martinkovičová, 2003)

V sociálně odpovědném a sociálně orientovaném podniku by měli pracovat osvědčení manažeři. Globální uvažování budoucích ekonomů a manažerů není možné realizovat bez úzké součinnosti s myšlenkami a vědomostmi z oblasti sociálního podnikání. (Dolinská, 2008). V této oblasti podnikání je potřeba, aby se manažeři adaptovali v ekonomickém, legislativním, sociálním a demografickém prostředí. (Pomffyová, Kontríková 2008)

5 Sociální firmy

Sociální firmy jsou novým modelem zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce, o nějž začíná v České republice vzrůstat zájem. Jedná se o jeden z typů sociálního podniku, k jehož hlavním charakteristikám patří, že podniká, kdy minimálně 50 % příjmů sociální firmy musí tvořit vlastní příjmy z prodeje výrobků nebo služeb, zaměstnává minimálně 25 % zdravotně nebo sociálně znevýhodněných osob a poskytuje svým zaměstnancům přiměřenou pracovní i psychosociální podporu.

Sociální firmy musí reagovat na specifické potřeby svých zaměstnanců, což zahrnuje např. delší čas na jejich zapracování a zaučení, zkrácení pracovní doby, počítat s vyšší nemocností

nebo častějšími výpadky zaměstnanců. To sociální firmy znevýhodňuje na běžném trhu. Proto je třeba provoz sociálních firem podporovat i z jiných zdrojů než z vlastních podnikatelských aktivit. Sociální firmy přispívají ke snižování nezaměstnanosti, zejména u skupin ohrožených sociální vyloučením, jako jsou zdravotně postižení, duševně nemocní, drogově závislí, lidé bez domova a další. Sociální firma přispívá k jejich integraci do společnosti. Zaměstnanci sociální firmy nejsou odkázáni pouze na sociální dávky a na pomoc státu, ale získávají vlastní příjem.

6 Závěr

Sociální podnikání se stalo v posledních letech v České republice stále častěji vyhledávanou formou podnikání. Do tohoto procesu se zapojují i malé a střední podniky. Podnikatelský sektor, poskytuje služby sociálním firmám, nakupuje služby a produkty od sociálních firem, ale také sám provozuje sociální firmy. Malý a střední podnik se může stát za určitých podmínek sociálním podnikem. Sociální podnikání umožňuje zapojit do podnikání nové, neotřelé managery, kteří budou schopni vést sociální podnik ke získání zisku, a přitom naplňovat vize a mise, které sociální podnik přijal. Sociální podnikání může, i v době globální krize, snížit státní výdaje na nezaměstnanost. Podnikatelé řídící se při svém podnikání silným sociálním cítěním mohou očekávat v budoucnu větší státní podporu, ať už finančního nebo nefinančního rázu.

Seznam použité literatury

- [1] Centrum pro výzkum neziskového sektoru Sociální ekonomika a NNO v ČR, 2005
- [2] ČEPELKA, M. *Průvodce neziskovým sektorem EU*, 2. díl. Omega: Liberec, 2003. ISBN 80-902376-4-9
- [3] DOLINSKÁ, V. Rozvojové vzdelávanie a sociálne podnikanie, In Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie „Podnikatelské modely sociálnej ekonomiky“. Banská bystrica: Ekonomická fakulta, Univerzity Mateje Bela v banském Bystrici, 2008, s. 21 – 30, ISBN 978-80-8083-663-4
- [4] KIKKA, M. Mäkke faktory sociálneho podnikania. In Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Determinanty sociálneho rozvoja, Sociálne podnikanie II., Banská Bystrica: Ekonomická fakulta, Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2004, s. 55 - 61, ISBN 80-8055-966-X
- [5] KIKKA, M. Podniková kultúra sociálneho podniku. In Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Determinanty sociálneho rozvoja, Sociálne podnikanie IV., Banská Bystrica: Ekonomická fakulta, Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2006, s. 244 – 251, ISBN 80-8083-280-3
- [6] MARTINKOVIČOVÁ, M. Sociálna inteligenci – súčasť výchovy budúcich manažérov. In Sborník Výchova a tradice evropského myšlení. Plzeň: Fakulta humanitních studií ZČU v Plzni, Katedra filosofie, 2003, s. 251 – 256. ISBN 80-86473-49-X
- [7] POMFFYOVÁ M., KONTRÍKOVÁ I., Managerial social preconditions that do communication process in virtual workteams more. In Sborník z mezinárodní konference Studia universitatis „VASILE GOLDIS“, seria stiinte economice. Arad: UNIVERSITATEA DE VEST „VASILE GOLDIS“ din ARAD, 2008. s. 181 – 187. ISSN 158-2339
- [8] SLOBODNÍK, J. Sociální ekonomika v Evropské unii a její aplikace na podmínky ČR. Centrum denních služeb o. s. ORFES, Praha, 2004. ISBN 80-903519-1-3.

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ NA PRÁVNICKÉ FAKULTĚ UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI

JUDr. Renáta Šínová, Ph.D.

Univerzita Palackého v Olomouci
(Právnická fakulta, Katedra občanského a pracovního práva)
renata.sinova@upol.cz

Ing. Kristýna Španihelová¹

Centrum pro vědu a výzkum Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.
kristyna.spanihelova@upol.cz

Ačkoliv mají právnická studia v Olomouci dlouholetou historií², na své znovuoobnovení si počkala až do roku 1991. Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci je v současné době druhou nejmladší fakultou této univerzity a její historie tak čítá necelých 19 let. Pokud bychom měli její stav přirovnat k lidskému životu, jak tak ostatně s velkou oblibou činí i její děkani, pak můžeme s určitou nadsázkou říci, že Právnická fakulta je v současné době „mladou dospělou, ale nikoliv dostatečně zkušenou, slečnou“. Tento stav samozřejmě ovlivňuje i výsledky její vědeckovýzkumné činnosti.

V oblasti vědy a výzkumu nestojí Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci na počátku, ale její výstupy se rozhodně nemohu srovnávat s výsledky tzv. tradičních právnických fakult, mezi které dnes řadíme Právnickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze a Právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně.³ S ohledem na to, že kvalita vysokoškolského vzdělávání je dnes poměřována nejen podle pedagogických výstupů, ale především podle výsledků, které ta která vysokoškolská instituce dosahuje ve vědeckovýzkumné činnosti, je třeba růstu vědeckovýzkumného potenciálu Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci věnovat značnou pozornost. Proto je na rozvoj lidských zdrojů kladen zvláštní důraz a byl vytvořen zvláštní motivační program, jehož cílem je zvýšit vědeckovýzkumnou činnost fakulty jako celku.

Progres vědeckovýzkumného potenciálu fakulty je přitom ovlivněn především několika specifickými faktory, jež bylo při sestavování motivačního programu třeba brát v úvahu. Jedná se především o tyto zvláštnosti:

- 1) Nejdůležitějším aspektem, který je potřeba vzít v této souvislosti v úvahu, je samotné složení akademického personálu Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Fakulta v současné době čítá 84 tzv. přepočtených akademických pracovníků. Z těchto osmdesáti čtyř akademických pracovníků je převážná většina

¹ JUDr. Renáta Šínová, Ph.D. je odbornou asistentkou na Katedře občanského práva a pracovního práva Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a od ledna roku 2008 je také proděkanou pro vědu a výzkum. Z titulu proděkanské funkce vede Centrum pro vědu a výzkum fakulty.

Ing. Kristýna Španihelová je zaměstnankyní-projektovou manažerkou Centra pro vědu a výzkum Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

² Viz např. Fiala, J. *Počátky studia práv na jezuitské univerzitě v Olomouci*. In: Olomoucké právnické dny 2008. Sborník z konference Olomoucké právnické dny. Olomouc: Iuridicum Olomoucense, o.p.s., 2008, str. 11-16.

³ Viz např. žebříček právnických fakult, který každoročně sestavují Hospodářské noviny. Viz <http://ihned.cz/c1-34587840>

tvořená vlastními absolventy Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Jedná se o mladé akademické pracovníky, kteří se s vědeckovýzkumnou činností seznamují teprve až v rámci svého povolání na této fakultě. S ohledem na své mládí nedisponuje Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci v současné době větším počtem „vlastních“ docentů nebo profesorů.⁴ Současná situace v právnickém vzdělávání vyvolává stav, kdy odborníci, kteří jsou nositeli titulu docent nebo profesor, působící na právnické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci, většinou také působí i na jiných právnických fakultách. Výsledky jejich vědeckovýzkumné činnosti jsou proto s ohledem na pravidla akademického světa započítávána v převážné míře té fakultě, kde působí příslušný odborník na plný úvazek. Fakulta je tedy velkou měrou závislá na výsledcích vědeckovýzkumné činnosti právě mladých akademických pracovníků.

- 2) Právo je oblastí, která je obecně veřejností vnímána jako taková, v níž je možné dosáhnout velkých výdělků. Je zřejmé, že i tento názor společnosti ovlivňuje rozvoj lidských zdrojů v akademickém prostředí, které poskytuje právnícké vzdělávání. Mladí akademičtí pracovníci, o nichž již bylo výše zmíněno, že jsou absolventy sledované fakulty, jsou v návaznosti na tento společenský názor pod určitým tlakem. Je veřejně známo, že mzdové podmínky v akademickém prostředí jsou zcela jiné, než mzdové podmínky praktikujícího právníka. I když můžeme zhodnotit, že na začátku kariéry stojící absolvent magisterského studia v oboru právo může jako asistent na příslušné katedře fakulty vydělat více peněz, než jeho spolužák, který se rozhodl pro dráhu advokátního koncipienta, rozdíl nastupují především po pár letech praxe.⁵ Tyto rozdíly také v mnoha případech vedou k tomu, že mladý absolvent, kterých se původně rozhodl pro dráhu akademického pracovníka, tuto dráhu opouští a odchází "vydělávat" do praxe. V některých případech mu jeho životní situace (vysoká hypotéka, zabezpečení rodiny) ani nedává na vybranou.
- 3) I přes výrazný zájem na zvýšení výsledků vědy a výzkumu na fakultě je třeba vždy mít na paměti také její pedagogickou činnost a rozvoj pedagogického potenciálu akademických pracovníků. Vědeckovýzkumnou činnost každého akademického pracovníka je pak třeba vždy skloubit s jeho činností pedagogickou. Není správným přístupem, kdy jeden akademický pracovník se věnuje pouze vědě a výzkumu, aniž by současně působil v oblasti pedagogické, a druhý akademický pracovník se věnuje pouze činnosti pedagogické. Cílem fakulty je tak sbor akademických pracovníků, kteří budou mít vyvážené výsledky jak v oblasti pedagogické, tak v oblasti vědecké.⁶

⁴ Vlastních absolventů, kteří jsou habilitováni nebo byli jmenováni profesorem.

⁵ Vnitřní mzdový předpis Univerzity Palackého v Olomouci je dostupný na jejich webových stránkách. Nastupující absolvent má v současné době mzdový tarif nastaven na 14096 Kč měsíčně. V některých advokátních kancelářích jsou advokátní koncipienti placeni ve výši minimální mzdy.

⁶ Přičemž je zřejmé, že ideální stav akademického pracovníka, který se z 50% věnuje pedagogické činnosti a z 50% svého úvazku činnosti vědeckovýzkumné, nelze dosáhnout. Není tak vyloučeno, aby akademický pracovník, který zhodnocuje svůj potenciál jako spíše vědeckovýzkumný, měl menší podíl na výuce, než akademický pracovník, který svou činnost spatřuje spíše v oblasti pedagogické. Nepřípustný je však stav krajní, kdy by vybraní členové katedry pouze pedagogicky působili, aniž by měli odpovídající výstupy publikační a grantové, zatímco jiní členové katedry by se s ohledem na svou publikační a grantovou činnost na výuce nepodíleli vůbec.

- 4) I když se konkrétní mladý akademický pracovník snaží a je ochoten podat grantovou přihlášku, může mu to být v mnoha případech znemožněno pravidly příslušné grantové soutěže nebo podstatně ztíženo hodnotícími kritérii. Pokud není podání grantové přihlášky již samo o sobě vázáno na dokončení doktorského studijního programu, je úspěšnost grantového projektu, který akademický pracovník navrhuje, vždy přímo závislá na jeho publikační činnosti související s tématem navrhovaného grantového projektu. Takže mladý akademický pracovník, jenž v oblasti vědecko výzkumného života teprve začíná, nemá prakticky naději na úspěch, neboť jeho publikační činnost nikdy nedosahuje takové kvality jako publikační činnost jeho zkušenějších kolegů.

Všechny tyto výše uvedené a analyzované aspekty byly vzaty v úvahu novou děkankou právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, prof. JUDr. Milanou Hrušákovou, CSc., která po svém nástupu do funkce v roce 2008 vyhlásila motivační program pro mladé akademické pracovníky. Částečně v tomto motivačním programu navázala na motivační program rozvoje vědy a výzkumu, který nastolil předcházející děkan právnické fakulty. Jeho podstata spočívá v podpoře mladých akademických pracovníků, kteří se rozhodnou dále podporovat svoji vědeckovýzkumnou činnost. Mladým akademickým pracovníkům je nabízena finanční odměna nejen za zvyšování jejich kvalifikace (rigorózní řízení, doktorský studijní program), ale také za každou grantovou přihlášku, kterou podají. Tímto postupem je zabezpečen rozvoj příslušného akademického pracovníka u nějž, i když jeho grantová přihláška neuspěje, je jejím samotným sepsáním, které je mimořádně náročné, zvýšen jeho potenciál k vědeckovýzkumné činnosti a je rozmnožena i jeho publikační činnost (možnost publikace rigorózní práci, disertační práce apod.). V neposlední řadě je tím také zabezpečen rozvoj fakulty jako celku, protože větší počet grantových přihlášek s sebou přináší i pravděpodobnost většího úspěchu v grantových soutěžích a získání více finančních prostředků na vědu a výzkum. Zvýšení počtu publikačních výstupů akademických pracovníků fakulty, jakož i jejich grantových výstupů, pak přispívá ke zvýšení prestiže této vysokoškolské instituce.

Na podporu vědeckovýzkumné činnosti, jakož i publikační činnosti mladých akademických pracovníků byl vytvořen také nový vnitřní grantový systém. Nejedná se o žádný nový „nápad“ Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, spíše můžeme zhodnotit, že se tímto krokem fakulta přiřazuje k dalším fakultám nejenom právnického, ale jiného zaměření, které vnitřní grantový systém podporují. Prostřednictvím vnitřního grantového systému Právnická fakulta nabízí podpořit vědeckovýzkumné projekty mladých akademických pracovníků, kteří ještě nezískali titul docent. Obligatorním výstupem vnitřního grantového projektu musí být publikace. Vnitřní grantový systém byl poprvé spuštěn v roce 2009 a lze zhodnotit, že velmi úspěšně. Prostřednictvím 270 tisíc korun, které fakulta získala jako prostředky rozvojového projektu, bude v roce 2009 podpořeno pět grantových projektů mladých akademických pracovníků.⁷

Výše uvedené kroky podpory rozvoje lidských zdrojů Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci (především jejich vědeckovýzkumného potenciálu) byly také podpořeny organizačními změnami a současně zabezpečeny určitými kontrolními mechanismy. Z organizačního hlediska došlo v průběhu roku 2008 ke změně postavení pracoviště, které je odpovědné za vědeckovýzkumnou činnost fakulty. Oddělení vědy a

⁷ Blíže k vnitřnímu grantovému systému PF UP v Olomouci viz www.upol.cz/pf.

výzkumu, jež bylo původně v roce 1991 zřízeno jako nesamostatná součást děkanátu, se v roce 2008 vyčlenilo do podoby samostatného střediska - centra. Současně bylo toto centrum personálně posíleno o nového pracovníka. Aktuálně pracují pod vedoucím centra, kterým je proděkan pro vědu a výzkum, tři zaměstnanci. Prvním z nich je vedoucí referent, který je odpovědný za organizaci konferencí, seminářů, ediční a publikační činnost fakulty a současně také za doktorský studijní program. Druhý zaměstnanec je technickým redaktorem a třetí, nový zaměstnanec, je projektovým manažerem. Náplní práce projektového manažera je aktivní vyhledávání zdrojů financování vědy a výzkumu, poskytování pomoci všem akademickým pracovníkům při přípravě grantové přihlášky a následně je také odpovědný za administrativní pomoc při realizaci projektů.

Kontrolním mechanismem je především kontrola kvalifikačního růstu akademických pracovníků fakulty, která se týká jak těch pracovníků, jež doposud nezískali titul Ph.D., tak těch pracovníků, jež se soustavně připravují na habilitaci. Kontrola kvalifikačního růstu akademických pracovníků pochopitelně probíhá jak na úrovni jednotlivých kateder (tuto kontrolu provádějí příslušní vedoucí kateder), tak i na úrovni vedení právnické fakulty. Na této úrovni je kontrola realizována v podobě rozhovorů, které s jednotlivými akademickými pracovníky vedou proděkan pro vědu a výzkum a děkan právnické fakulty. Na základě těchto rozhovorů jsou každoročně sestaveny příslušné tabulky monitorující kvalifikační růst akademických pracovníků za uplynulý kalendářní rok. Samozřejmě jsou podrobeny dohledu také publikační výstupy všech akademických pracovníků.

I když je řada těchto kroků, které směřují k rozvoji vědecko výzkumného potenciálu fakulty, teprve na svém začátku, můžeme již pozorovat jejich první pozitivní dopady. Za rok 2008 byla Právnická fakulta nejúspěšnější fakultou Univerzity Palackého v počtu získaných grantových projektů. Nejlepších výsledků dosáhla fakulta nejen v oblasti grantů pedagogického zaměření, ale i v oblasti grantů grantové agentury České republiky, tedy grantů ryze vědeckých.⁸

O zvýšení prestiže právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a o zlepšení její vědeckovýzkumné činnosti svědčí v neposlední řadě také to, že v roce 2009 fakulta získala akreditaci doktorského studijního programu. Doktorský studijní program Teoretické právní vědy bude ve všech čtyřech akreditovaných oborech (Občanské právo, Správní právo, Trestní právo, Ústavní právo) otevřen poprvé v akademickém roce 2009/2010.

Vrátíme-li se tedy k přirovnání, které bylo uvedeno na začátku tohoto příspěvku, tak Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci již není ani v oblasti vědeckovýzkumné činnosti zcela nezkušeným dítětem. Rozvoji jejího vědeckovýzkumného potenciálu je věnována dostatečná, respektive stále výraznější pozornost, je vytvořen motivační program především pro mladé akademické pracovníky, který si klade za cíl podpořit jejich kvalifikační růst a zabránit také jejich odchodu do praxe. Také z hlediska grantové činnosti vykazuje fakulta v uplynulých letech výrazný vzestup. Podařilo se získat dva projekty v rámci Národního plánu výzkumu II⁹, v roce 2009 byly také zahájeny realizace nových pěti projektů

⁸ Do výběrového řízení Fondu rozvoje vysokých škol bylo podáno celkem 13 projektů, z nichž uspělo 7 (tj. Právnická měla 54% úspěšnost). Do soutěže Grantové agentury České republiky bylo z Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci v roce 2008 předloženo celkem 8 projektů (4 standardní a 4 postdoktorské projekty), z nichž uspělo 5 (62,5% úspěšnost).

⁹ Projekt: Česká republika v Evropské unii: postavení a prosazování národních zájmů, řešitelé: Doc. PhDr. Vlastimil Fiala, CSc. a PhDr. Pavel Šaradín, Ph.D.

Projekt: Modernizace postupů veřejné politiky a správy v České republice a v zemích Evropské unie, řešitelka JUDr. Monika Horáková, Ph.D.

Grantové agentury České republiky.¹⁰ I když je tedy fakulta ve srovnání s "tradičními" fakultami v Praze a v Brně stále na pomyslném začátku rozvoje, lze pozorovat její výrazný progres a doufejme, že bude také ve svém nastoleném rozvoji pokračovat.

¹⁰ Projekt: Vědecké testování práv duševního vlastnictví, řešitel: Prof. JUDr. Ivo Telec, CSc.

Projekt: Procesněprávní regulace vztahů vyplývajících z práva rodinného, řešitel: JUDr. Renáta Šínová, Ph.D.

Projekt: Jaromír Sedláček a prvorepublikové názory na vlastnictví, řešitel: JUDr. Ondřej Horák, Ph.D.

Projekt: Nová podoba systému alternativních trestů a opatření v České republice: srovnání s vybranými zahraničními právními úpravami, řešitel: JUDr. Filip Ščerba, Ph.D.

Projekt: Princip národní procesní autonomie při aplikaci komunitárního práva, řešitel: JUDr. Václav Stehlík, Ph.D. et LL.M.

UNIVERZITA NISA**prof. RNDr. Jana Přívratská CSc., Ph.D.**

Technická univerzita v Liberci

(Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická, katedra matematiky a didaktiky matematiky)

jana.privratska@tul.cz

Ing. Karina Mužáková

Technická univerzita v Liberci

(Hospodářská fakulta, katedra pojišťovnictví)

karina.muzakova@tul.cz

Abstrakt

Tento článek podává informaci o společném projektu bakalářského studia Informační a komunikační management, na kterém se podílejí tři univerzity z Euroregionu Nisa.

Klíčová slova – Univerzita Nisa, Informační a komunikační management.

Abstract

This paper deals with common project of three universities from the Euro region Neisse, the three-year Bachelor course Information and Communication Management.

Key words – The Neisse University, Information and Communication Management.

1 Univerzita Nisa

U Nisa, the Neisse University, je „obchodní značka“ pro projekt, na kterém od roku 2001 úspěšně participují tři univerzity Euro regionu Nisa [1]:



- TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI /the Technical University of Liberec
- POLITECHNIKA WROCLAWSKA/ the Wrocław University of Technology
- HOCHSCHULE ZITTAU/GÖRLITZ (FH)/ the University of Applied Sciences Zittau/Görlitz (FH)

Jedná se o tříletý bakalářský studijní program „Informační a komunikační management“ (Information and Communication Management). Projekt je určen pro internacionální skupinu studentů, vyučovacím jazykem je angličtina. Studenti postupně procházejí trojzemí Nisa/Nysa/Neisse. Studium je zahájeno na TU v Liberci, druhý ročník absolvují v Polsku a studium zakončují v Německu.

Kromě vlastního studia je významný podíl výuky jazyka hostitelské země i seznámení se s její kulturou a historií.

Absolventi tohoto studijního programu jsou velmi dobře připraveni především pro práci v institucích dynamicky se rozvíjejícího Euroregionu Nisa.

2 Kurikulum

Podmínky úspěšného uzavření předmětu: písemné (krátké testy, domácí práce, semestrové práce), jazyková cvičení, referáty, atd.

Forma: zkouška (písemná, ústní, kombinovaná), klasifikovaný zápočet, zápočet.

Tab. 1 Seznam předmětů

No.	Subject	Number of hours
M 1/1	Fundamentals of mathematics	10
M 1/2	Local languages and cultural paradigms	24
M 1/3	Scientific work	4
M2/1	Algorithms and complexity	4
M2/2	Hardware and computer architecture	4
M2/3	Operating systems	2
M2/4	Fundamentals of programming	4
M2/5	Software-engineering	8
M2/6	Programming paradigms	4
M3/1	Fundamentals of business administration	4
M3/2	bookkeeping, preparation of balance sheets, accounting	4
M3/3	Cost accounting, controlling	2
M3/4	Political economics	2
M3/5	Law	4
M4/1	Information management	2
M4/2	Distributed information processing	4
M4/3	Data bases	4
M4/4	Enterprise modelling (incl. project)	8
M4/5	Multimedia	4
M4/7	Data base application	3
M4/8	Data protection and safety	2
M5/1	Media, information marketing and public relations work	4
M5/2	Project management I	2
M5/3	Project management II	2
M5/4	Support for the practical term	8
M6/1	Introduction to psychology	2
M6/2	Psychology of Communication	2
M6/3	Rhetoric and argumentation	2
M6/4	Work-based communication and process organisation	2
M6/5	Moderation and conduct of negotiations	2
M7/1	Bachelor seminar	4
M7/2	Required elective subjects	7

Seznam použité literatury

[1] Oficiální web Univerzity Nisa. [cit.2009/04/06].

Dostupné na WWW:< <http://www.neisse-uni.org/>>

PROJEKT METPOPULI



METPOPULI

Ing. Jana Lukešová

Univerzita Palackého v Olomouci
(Projektový servis UP)
jana.lukesova@upol.cz

Abstrakt

Projekt METPOPULI je řešen Univerzitou Palackého v Olomouci ve spolupráci s Českou společností chemickou a je zaměřen na analýzu stávající situace v oblasti popularizace výsledků vědy, výzkumu a vývoje na vysokých školách a výzkumných institucích v ČR a ve vybraných státech EU (Velká Británie, Německo, Itálie, Francie, Belgie, Španělsko, Rakousko); komparaci výsledků a vytvoření metodiky popularizace vědy, výzkumu a vývoje na vysokých školách v České republice.

Klíčová slova: popularizace, věda, výzkum, výsledky

Abstract

The aim of the project is to evaluate the current situation in the field of the popularisation of science, research and development results at universities and R&D institutions in the Czech Republic and in other selected EU Member States. The principal aim of the project is to discover new modern tools and methods of popularisation in the field of research and development skills that can be applied in the Czech Republic.

Key words: popularization, science, research, results

1 Text příspěvku

Projekt METPOPULI je řešen Univerzitou Palackého v Olomouci ve spolupráci s Českou společností chemickou a je zaměřen na analýzu stávající situace v oblasti popularizace výsledků vědy, výzkumu a vývoje na vysokých školách a výzkumných institucích v ČR a ve vybraných státech EU (Velká Británie, Německo, Itálie, Francie, Belgie, Španělsko, Rakousko); komparaci výsledků a vytvoření metodiky popularizace vědy, výzkumu a vývoje na vysokých školách v České republice.

V rámci realizace projektu bylo uskutečněno dotazníkové šetření, akční výzkum a sběr případových studií s cílem zmapovat situaci v oblasti popularizace vědy na vysokých školách a výzkumných institucích v České republice a v zahraničí.

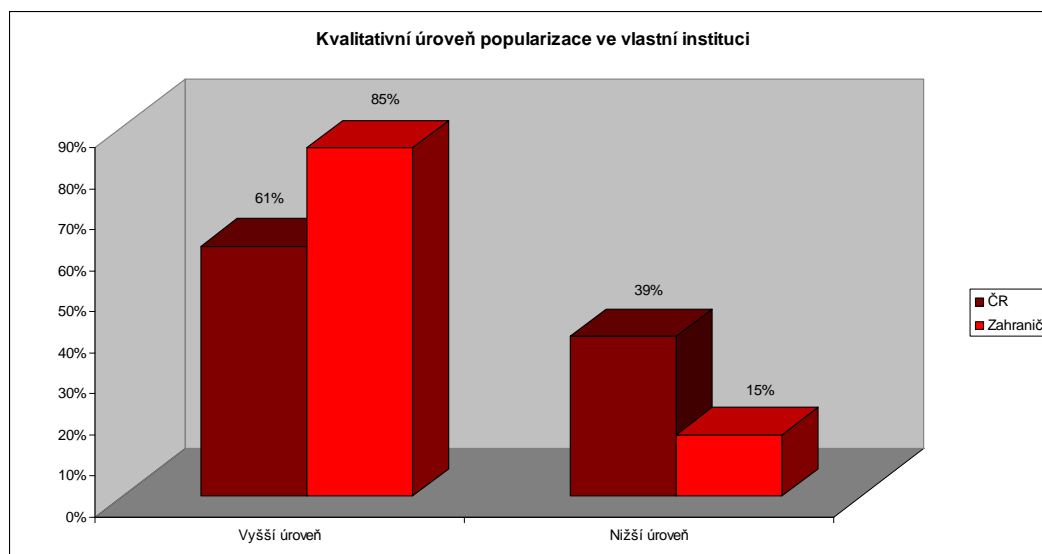
2 Shrnutí výsledků průzkumu:

Na průzkumu v ČR bylo pozitivní množství získaných odpovědí na dotazníky, silnou stránkou zahraničního šetření je množství institucí zapojených do šetření a také velké množství získaných případových studií. Ty nám napomohou dotvořit si celkový pohled na aspekty popularizace v zahraničí a následně je komparovat s poznatky získanými v ČR.

V České republice se do šetření zapojily zejména vysoké školy, v zahraničí pak dílčím způsobem hlavně vysoké školy a výzkumné instituce.

Kvalitativní úroveň popularizace u nás je hodnocena pozitivně, více pozitivně pak v zahraničních institucích – viz graf č. 1.

Graf 1 Kvalitativní úroveň popularizace



V zahraničí převládá názor, že na popularizaci je vynakládáno dostatečné množství prostředků. Myslí si to polovina dotazovaných (v ČR pouze třetina).

Ve více než polovině domovských zahraničních institucích existuje oddělení, které se zabývá popularizací vědy. V České republice je to necelá třetina těchto institucí.

Můžeme konstatovat, že nejčastěji volené prostředky popularizace u nás i v zahraničí jsou přibližně shodné. Uvedení webových stránek jako prostředku popularizace na první příčce v zahraničních institucích můžeme považovat za indikátor většího zacílení na širokou veřejnost. Instituce v ČR jsou více orientovány k odborné veřejnosti (odborné publikace, odborné konference apod.) – viz. tabulka č. 1.

Tab. 1 Využívané prostředky popularizace

Využívané prostředky popularizace	
ČR	Zahraníčí
odborná publikace (80%)	webové stránky (78%)
přednáška na národní odborné konferenci (76%)	odborné publikace (75%)
přednáška na mezinárodní odborné konferenci (74%)	přednáška na národní odborné konferenci (75%)
dny otevřených dveří (72%)	přednáška na mezinárodní konferenci (75%)
přednáška pro studenty (71%)	článek/rozhovor v odborném časopise (69%)
webové stránky (64%)	přednáška pro studenty (69%)

Účinným prostředkem popularizace byla shodně uváděna masmedia – viz tabulka č. 2.

Tab. 2 Účinné prostředky popularizace

Účinné prostředky popularizace	
ČR	Zahraníčí
Pořad v celostátní televizi	Pořad v celostátní televizi
Rozhovor v celostátní televizi	Rozhovor v celostátní televizi
Článek/rozhovor v celostátním tisku	Pořad v regionální televizi
Článek/rozhovor v populárně-vědeckém časopise	

Převážná většina dotazovaných má osobní zkušenost s popularizací. V zahraničí to bylo větší procento dotazovaných. Zde byl také kladen větší důraz na důležitost a přínos popularizace pro vlastní vědeckou práci.

Dotazovaní byli rozděleni do čtyř skupin dle svého odborného zaměření – zdraví, přírodní vědy, společenské vědy a nové technologie materiály. Volené metody popularizace v těchto čtyřech oblastech byly takřka shodné. Zaměření popularizačních aktivit však bylo v jednotlivých oblastech cíleno rozdílně. Výsledky v ČR dokládají větší zacílení směrem k odborné veřejnosti, zatímco v zahraničí je zacílení spíše na laickou veřejnost.

Závěrem můžeme konstatovat přibližně shodnou úroveň popularizace u nás a v zahraničí, s výsledky mírně pozitivnějšími pro zahraniční instituce.

Stále více je kladen důraz na popularizaci výsledků vědecké a výzkumné práce a tendence přivést mladé lidi k vědě.

V zahraničí cítíme mírný náskok oproti ČR. Jsou zde již zavedené některé prostředky jako např. obrovská centra popularizace, která se u nás vyskytují spíše zřídka (např. muzeum Techmania v Plzni). Příkladem je belgické popularizační centrum Technopolis, francouzské

Cité des Science et de l'Industrie, německé Universum či britské live science centrum - Sensation Dundee. Tato centra jsou elegantní a velice efektivní formou popularizace vědy směrem k široké veřejnosti.

Jedním z výstupů projektu je také webový portál www.metpopuli.cz, který je informační platformou vztahující se k projektu a poskytující škálu zajímavostí a odkazů na popularizační akce u nás i ve světě.



V rámci projektu bude ve dnech **10. – 11. září 2009** uspořádána **odborná konference „Metody popularizace vědy“**. Konference se uskuteční v prostorách Uměleckého centra UP v Olomouci a jejím cílem je přínos nových a zajímavých informací z oblasti popularizace VaV, porovnání

poznatků účastníků se zkušenostmi a názory přednášejících expertů, seznámení účastníků s možnostmi financování popularizačních aktivit, představení příkladů z praxe a také seznámení účastníků s výsledky realizovaného projektu. Podrobné informace o konferenci, program a registrační formulář naleznete na www.metpopuli.cz.

Tento projekt je spolufinancován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci

Národního programu výzkumu II

KVALITA PRACOVNÉHO ŽIVOTA

Mgr. Ján Benko

Prešovská univerzita v Prešove,
(Fakulta manažmentu PU)
janbenko@gmail.com

Abstrakt

V mojej práci sledujem problematiku kvality pracovného života a súčasné pohľady na tento problém a problém pracovného života. Poukazujem tu na kritéria kvality pracovného života. Predstavujem analýzu dát z vlastného čiastkového výskumu na vzorke ľudí regiónu Prešov. Moje čiastkové výsledky poskytnú rozdielne pohľady na kvalitu života zamestnaných a nezamestnaných ľudí, rozdielne hodnoty života týchto ľudí v regióne Prešov.

Kľúčové slová: kvalita života, kvalita pracovného života, pracovný život, životné hodnoty ľudí

Abstract

In my work I study a problem of quality of working life and present sights on this problem and problem of working life. I refer to criterias of quality of working life. I present analysis of data from the own partial research on sample of region Prešov. My partial results provide a different views on quality of life of employed and unemployed people, different values of these people`s lives.

Key words: quality of life, quality of work life, working life, values of people`s lives

Téma kvality pracovného života je v dnešnej dobe, kedy dochádza k zmenšovaniu tzv. príslušnosti a lojalite k firme a rýchlemu meneniu pracovísk z dôvodu lepšieho zamestnania, veľmi dôležitá. Každý jeden človek, bez ohľadu na to kde pracuje, aký typ práce vykonáva, chce prežívať z jeho subjektívneho pohľadu kvalitný plnohodnotný pracovný život.

Chcem v mojej práci poukázať nielen na kvalitu pracovného života, ale v krátkosti ukázať aj prierez pohľadu zamestnaného človeka na jeho kvalitu života a rebríček hodnôt, ktoré v danej chvíli očakáva. Každý človek má totiž vlastné individuálne chápanie kvality života a kvality pracovného života. Každý v jednom momente hodnotí túto kvalitu života pozitívne či negatívne.

Odzrazom kvality života je zväčša celková životná spokojnosť, ktorá je výsledkom vzťahov človeka k svojmu prostrediu. Práca so všetkými svojimi zložkami je tým významným prvkom, ktorý je pre dospelého človeka dominantným faktorom formovania životnej spokojnosti a vlastnej vyrovnanosti.

Ak chceme charakterizovať pojem práca a jej miesto v živote človeka, môžeme vychádzať z M. Armstronga (1999), ktorý charakterizuje prácu ako účelové vynakladanie úsilia a aplikáciu vedomostí a schopností. „Väčšina ľudí pracuje, aby si zarábala na živobytie – zarábala peniaze. Ale ľudia pracujú tiež kvôli uspokojeniu ďalších potrieb, ktoré práca prináša, napr. kvôli vykonávaniu niečoho užitočného, kvôli pocitu úspechu, prestíže, uznania, príležitosti využívať a rozvíjať svoje schopnosti, kvôli pocitu moci a zaradenia do spoločnosti“.

1 Kvalita pracovního života

V prvom rade je nutné nejakým spôsobom vymedziť pojem „kvalita pracovního života“. Ja pracujem s definíciou od W.B.Weathersa a K. Davisa (1992), ktorá hovorí o tom, že „kvalita pracovního života znamená mať dobrých nadriadených, dobré pracovní podmienky, dobrý plat a sociálne výhody a zaujímavú, podnetnú a užitočnú prácu. Vysokú kvalitu pracovního života je možné dosiahnuť filozofiou zamestnaneckých vzťahov, podporujúcich využitie úsilia o dosiahnutie kvality pracovního života, systematickými pokusmi organizácie dať pracovníkom väčšiu možnosť ovplyvňovať svoju prácu a prispievať k celkovej efektívnosti organizácie. To znamená, že aktívne personálne oddelenie hľadá spôsoby aktivovania mozgov a dôvtip zamestnancov, obvykle ich väčším zapojením do rozhodujúceho procesu“.

Spája sa to s tým, že každý pracujúci človek má právo ovplyvňovať a riadiť svoj život na pracovisku. Má mať možnosť prejsť svoju slobodu tak, že sa stotožní s víziou firmy a jej podnikovou kultúrou. Ale tým podstatným stále ostáva už raz spomenuté ovplyvňovanie a aktívne vstupovanie do smerovania firmy, jej vízie. Tým podstatným v tomto procese čo si máme všimnúť z mojich slov je premena zamestnanca z objektu na subjekt riadenia.

Preto ak hovoríme o kvalite pracovního života zamestnanca, tak úroveň tejto kvality je hlavne v rukách zamestnanca, lebo ide o jeho pracovní život a subjektívne prežívanie pracovní pohody na pracovisku. V druhom rade pristupuje zamestnávateľ a to čo zamestnancovi poskytne na zlepšenie či zvýšenie jeho kvality pracovního života. To všetko ale musí vychádzať z motivácie zamestnanca po lepšom pracovní živote a priamočiarej tendencii zlepšiť jeho úroveň.

Ak teda spomínam motiváciu zamestnanca po lepšom pracovní živote, tak zároveň pripomeniem pohľad na motivačné teórie a motivačné stratégie využívané v pracovní procese. Zamestnávateľ v tomto prípade by mal vo vzťahu k svojmu zamestnancovi a poskytnutiu mu lepšej pracovní pohody začať od individuálnych potrieb a želaní zamestnanca a vziať do úvahy jeho kapacitu fyziologickú, odbornú, intelektuálnu, osobnostnú a spoločensko-interaktívnu. Mal by mu vytvoriť také podmienky práce, fyzické i sociálne, ktoré by na jednej strane pomohli zvyšovať ich kvalitu pracovního života, a tým sprostredkovane dosahovať ciele organizácie. (Frk, 2002)

V mnohých západných krajinách došlo v posledných desaťročiach v súvislosti s vysokou životnou úrovňou k zmene hodnotového systému. „Pre mnoho ľudí prestáva byť práca len prostriedkom k materiálnemu zabezpečeniu a finančná odmena už nie je tak účinným motivačným faktorom, ako v minulosti. Ukazuje sa totiž jeden paradox – životný štandard sa dostáva do rozporu s kvalitou života. Ľudia produkujú stále viac dokonalejších výrobkov a služieb a dostávajú za to viac peňazí. Majú ale stále menej času na to, aby tieto výdobytky využívali... Pre mnoho ľudí nie je práca len nástrojom obživy, ale má svoju vlastnú hodnotu, stáva sa symbolom zmysluplnej ľudskej činnosti a súčasťou života človeka“ (J. Košturiak a M. Gregor, 1993). Obaja autori zdôrazňujú potrebu podnikov reagovať na tieto trendy novými formami organizácie práce a pracovního času, novými formami motivácie ľudí, načo predkladajú dve navzájom sa dopĺňajúce cesty:

- priamo: výberom, rozmiestňovaním, vzdelávaním a motivickou a
- nepriamo: zlepšovaním kvality pracovního života, poskytovaním zamestnaneckých výhod.

2 Kritéria kvality pracovného života

Významný súbor postojov k osobnému miestu v pracovnom živote a jeho základného miesta v organizácii je najlepšie vystihnúť v termíne kvality pracovného života.

Kvalita pracovného života je špecifický filozofický prístup k individuálnemu chápaniu človeka jeho postavenia v pracovnom živote. Kvalita pracovného života ako pragmatický program bol aplikovaný v 70-tych rokoch minulého storočia v európskych a amerických spoločnostiach.

Najzaujímavejšími kritériami je osem kritérií kvality pracovného života od Richard E. Walton (Lubelec, 1998). Ide o tieto kritériá:

1. Primeraná a spravodlivá odmena
2. Bezpečnosť a zdravé pracovné podmienky
3. Okamžitá príležitosť využiť a rozvinúť schopnosti človeka v práci
4. Možnosť nepretržitého pracovného rastu.
5. Spoločenská integrovanosť v organizácii
6. Zaručenie ústavných práv v pracovnej organizácii.
7. Vzťah práce a celkovej dĺžky života.
8. Spoločenská relevantnosť pracovného života.

Efektom uplatňovania aj týchto kritérií kvality pracovného života v podnikovej praxi je na jednej strane rozvoj ľudských schopností a zručností, celkové posilnenie pocitov spokojnosti, bezpečnosti a istoty pracovníkov, a na strane druhej rozvoj organizačnej výkonnosti a efektívnosti.

3 Subjektívna pohoda a kvalita života z pohľadu zamestnaného človeka v regióne Prešov

Zatiaľ čo koncept „kvalita života“ (quality of life) sa rozvíjal v kontexte sociálnych vied a medicíny, subjektívna pohoda (well-being) je originálny psychologický koncept. Diener (1997) je autorom najviac preferovanej (citovanej) teórie subjektívnej pohody, podľa ktorej subjektívna pohoda pozostáva z dvoch komponentov: 1. emocionálny alebo afektívny komponent a 2. kognitívno-evaluatívny komponent. Emocionálny komponent možno rozdeliť na 2 parciálne komponenty, pozitívny a negatívny afekt. Kognitívno-evaluatívny komponent zahŕňa globálnu spokojnosť so životom a s rozličnými špecifickými oblasťami života.

Ak si prečítame akúkoľvek knihu o subjektívnom well-beingu, v každej nájdeme rôzne chápania pojmu „spokojnosť so životom“, a tým najznámejším, s ktorým sa stotožňujem, je chápanie Fahrenberga (2000), ktorý definuje spokojnosť so životom ako individuálne hodnotenie minulých a súčasných podmienok života a očakávanej životnej perspektívy.

Konkrétne v tomto prípade ide o 10 oblastí života a individuálnej spokojnosti s nimi:

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. zdravie, | 6. vzťah k vlastným deťom, |
| 2. práca a povolanie, | 7. spokojnosť so sebou |
| 3. finančná situácia, | 8. sexualita, |
| 4. voľný čas, | 9. priatelia, známy, príbuzní a |
| 5. manželstvo a partnerstvo, | 10. bývanie |

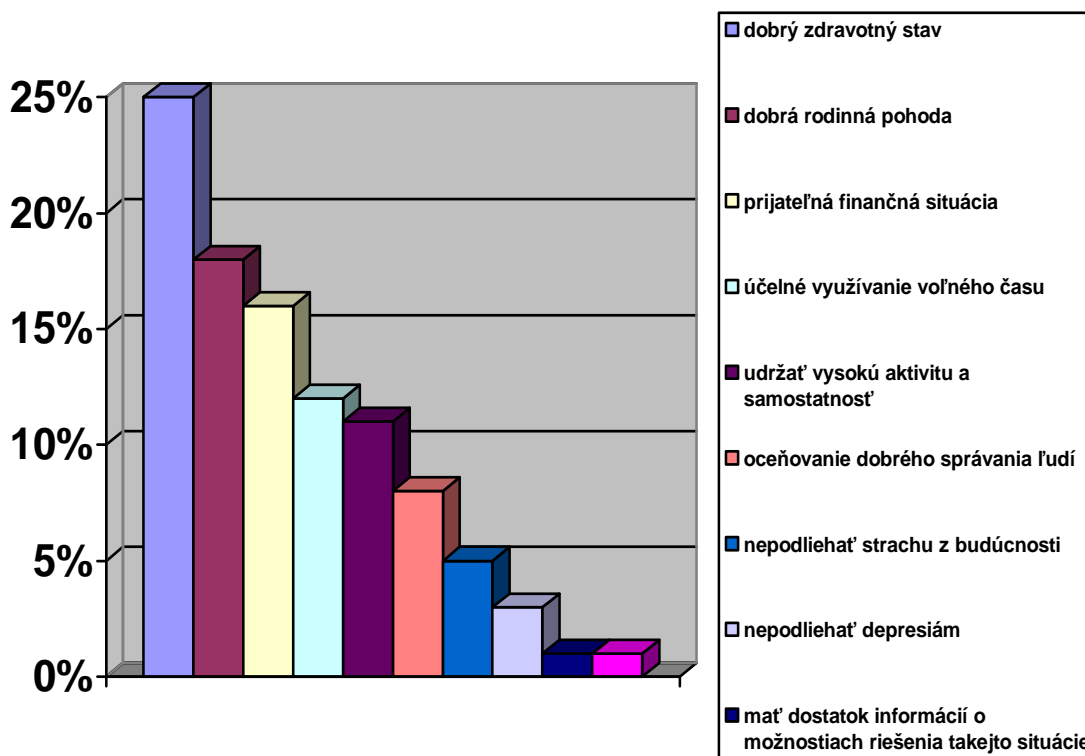
Pri rôznych prieskumoch o kvalite života nezamestnaného a zamestnaného človeka sa vždy dospelo k tomu záveru, že majú dosť rozdielne nadhľady na ich kvalitu života a rebríček hodnôt, ktorý od života v danom momente očakávajú.

Rozhodol som sa dané konštatovanie overiť v reálnom výskume v okrese Prešov, pričom išlo o výskum rozdielneho pohľadu na rovnaké oblasti života človeka zamestnaného a človeka dlhodobo nezamestnaného. Respondenti mali v našom prípade určiť a zaznačiť, čo je v ich danej situácii – v súčasnosti - to najpodstatnejšie pre nich a čo považujú za najmenej podstatné v ich danej životnej situácii s ohľadom na posledné dva týždne.

Výsledkom môjho výskumu bolo konštatovanie, že naozaj v niektorých oblastiach života sú rozdielne pohľady zamestnaných a dlhodobo nezamestnaných ľudí na ich životnú situáciu a na to, čo im práve reálne chýba, potrebujú a naopak, čomu neprikladajú veľkú rolu.

Veľký obrat v rámci prioritných otázok nastal tam, kde sa to dalo očakávať. Kým dlhodobo nezamestnaní dali za prioritné nájdenie vhodného zamestnania a najmenej ich v danú chvíľu trápil dobrý zdravotný stav, tak ľudia, ktorí prácu mali, nemajú za nutnosť nájsť si prácu, ani ju nezaraďovali medzi svoje priority, skôr naopak, ale v ich chvíli sa im žiadali základné ľudské potreby a hodnoty známe bežným ľuďom, a teda za najdôležitejšie považovali mať dobrý zdravotný stav. Ak si ale všimame ich odpovede na pomyselnom druhom a treťom mieste, tak tie ostali rovnaké, nakoľko tak zamestnaní ako aj nezamestnaní človek potrebuje nutne dobrú finančnú situáciu a rodinnú pohodu. U človeka, ktorý prácu má, na rozdiel od nezamestnaného človeka, je potrebná rodinná pohoda, nakoľko z práce príde vyčerpaný, má občas naštŕbené pracovné vzťahy a pod, a do toho potrebuje, aby v rodine našiel pokoj a oddych, to rodinné teplo. Financie sú dôležité, ale nakoľko zarába, už nie sú pre neho nutnejšie ako tá rodinná pohoda. Tu sa ukazuje, aké kritéria ovplyvňujú zamestnaného človeka pri jeho subjektívnom pociťovaní aj jeho kvality pracovného života.

Graf 1 – Zamestnaní ľudia



Zdroj: vlastný výskum, Benko, Prešov, 2008

Literatúra

- [1] ARMSTRONG, M.(1999) Personální management. Praha, Grada 1999.
- [2] DIENER, E., SUH, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. Social Indicators Research, 40, 189 – 216.
- [3] FAHRENBERG, J., MYRTEK, M., SCHUMACHER, J., BRAHLER, E. (2000). Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ). Handanweisung. Goettingen: Hogrefe
- [4] FRK, V.(2002) Kvalita pracovného života. In: Zborník Kvalita života v kontextoch globalizácie a výkonovej spoločnosti. Prešov, FF PU. 2002
- [5] KOŠTURIÁK, J., GREGOR, M.(1993) Podnik v roce 2001. Praha, Grada 1993.
- [6] LUBELEC, L.(1998) Kvalita pracovného života. In: Zborník prednášok z Národnej konferencie o riadení ľudských zdrojov. Bratislava, USPO P. Smolík 1998.
- [7] WEATHER, W. B., DAVIS, K. (1992) Lidský faktor a personální management. Praha, Victoria publishing 1992.

TRANSFER INOVACÍ: PROJEKTY LEONARDO DA VINCI NA ZÁPADOČESKÉ UNIVERZITĚ V PLZNI

Doc. Ing. Jiří Vacek Ph.D., PaedDr. Dana Egerová
Západočeská univerzita
(Fakulta ekonomická, katedra managementu, inovací a projektů)
vacekj@kip.zcu.cz

Abstrakt

Příspěvek stručně shrnuje informace o dvou projektech programu Leonardo da Vinci – transfer inovací, v nichž je ZČU partnerem: InnoSkills a FASTER. Projekt InnoSkills je zaměřen na zvýšení kompetencí pracovníků MSP v oblasti managementu inovací, projekt FASTER pak na analýzu prostředí a podporu ambiciózních, rychle rostoucích firem (gazely). V příspěvku najdete informace o zaměření a výstupech obou projektů a odkazy na další informace.

Klíčová slova: management inovací, malé a střední podniky, rychle rostoucí podniky, výcvikové materiály, program Leonardo da Vinci

Abstract

The paper briefly summarizes information on two projects of the Leonardo da Vinci programme – innovation transfer, in which the UWB participates as the project partner. The project InnoSkills focuses on the growth of competencies of the SME staff in innovation management and the project FASTER supports ambitious, rapidly growing entrepreneurs and companies (gazelles). The paper includes information on the objectives and outputs of both projects and references to additional information.

Key words: innovation management, small and medium-size enterprises, rapidly growing businesses, training materials, Leonardo da Vinci programme

1 Úvod

Příspěvek stručně shrnuje informace o dvou projektech programu Leonardo da Vinci – transfer inovací, v nichž je ZČU partnerem: InnoSkills a FASTER. Projekt InnoSkills je zaměřen na zvýšení kompetencí pracovníků MSP v oblasti managementu inovací, projekt FASTER pak na analýzu prostředí a podporu ambiciózních, rychle rostoucích firem (gazely). V příspěvku najdete informace o zaměření a výstupech obou projektů a odkazy na další informace.

2 Projekt InnoSkills

Projekt InnoSkills¹¹ [1] vychází z Příručky pro podporu inovací v malých a středních podnicích (MSP), která byla zpracována v projektu InnoSupport [2] s podporou programu EU Leonardo da Vinci. Využívá se v něm i výsledků projektu U-SME Innovation [3], který probíhal na ZČU v r. 2000-2001, a dalších znalostí a zkušeností všech partnerů projektu.

Cílem projektu InnoSkills je aktualizace, lokalizace a přenos výše zmíněných výcvikových materiálů do zemí partnerů projektu - Itálie, Rakouska, České republiky, Německa a Portugalska - kde podpoří rozvoj kompetencí středního managementu MSP a přispěje

¹¹ InnoSkills- Innovation Skills for SMEs, projekt LLP-LDV/TOI/08/IT/481 programu Leonardo da Vinci – transfer inovací

k osvojení a rozšíření technik managementu inovací. Cílovými skupinami projektu jsou trenéři, studenti, poradci a konzultanti MSP. Rozšíření jejich znalostí o poznatky a nástroje managementu inovací podpoří konkurenceschopnost MSP.

Nová příručka bude obohacena případovými studii a specifickými zkušenostmi ze zemí účastníků projektu a bude k dispozici v angličtině, italštině, němčině, češtině a portugalštině.

Výstupy projektu budou:

- **Nástroj pro hodnocení potřeby vzdělávání**

V rámci projektu bude připraven nástroj pro sebehodnocení podniku a analýzu potřeb vzdělávání. Budou navrženy doporučené kombinace výukových jednotek pro specifické potřeby profesionálů.

- **Příručka managementu inovací**

Aktualizovaná a lokalizovaná Příručka managementu inovací bude zpřístupněna v zemích všech partnerů, kde pomůže při řešení inovačních úloh a řízení inovačních procesů.

- **Výukové objekty managementu inovací**

Příručka bude zpracována i ve formě specifických výukových objektů ve standardu SCorm, což umožní její přenos do různých prostředí podpory e-learningu.

- **Webový portál**

Webový portál podpoří neformální a kooperativní učení se a procesy práce se znalostmi. K dispozici budou inovační kavárny, diskusní fóra, blogy, wiki apod.

- **Příručka pro neformální a kooperativní učení se**

V rámci projektu bude zpracována příručka „Jak používat výukový portál“, která shrne vzorové postupy, metody a nástroje neformálního a kooperativního učení se.

Veškeré výstupy projektu jsou určeny pro podporu rozvoje lidských zdrojů (s důrazem zejména na střední management MSP), školitelů, konzultantů a poradců, výzkumníků, studentů a učitelů, personálu podpůrných organizací pro MSP i velké podniky a obecně všech zájemců o problematiku inovací.

Partneři projektu InnoSkills pocházejí z pěti zemí EU: Itálie, Německo, Rakousko, Portugalsko a České republiky.

- [Treviso Tecnologia](#) (koordinátor)
- [LiNK MV](#)
- [Pro-competence](#)
- [E-Learning concepts Rietsch KEG](#)
- [University of West Bohemia](#)
- [Parkurbis](#)
- [Firenze Tecnologia](#)

Projekt je podporován komunikační platformou vyvinutou firmou LiNK MV, která slouží ke sdílení informací mezi partnery i jako sdílený depozitář výukových modulů.

V ČR projekt podporují jako tiší partneři: Okresní hospodářská komora Cheb, Regionální hospodářská komora Plzeňského kraje a Asociace inovačního podnikání.

2 Projekt FASTER

Cílem projektu FASTER [4] je sdílení a zdokonalení efektivních metod výuky pro výcvik ambiciózních potenciálních podnikatelů, kteří chtějí, aby se jejich firma rychle rozvíjela (pro takové firmy se v EU vžil název „gazely“).

FASTER je podobně jako InnoSkills evropský projekt podporovaný programem Leonardo da Vinci¹². Projekt je dvouletý, podílí se na něm 6 partnerů z 5 zemí EU.

Projekt FASTER chce přispět k posílení a zlepšení vazeb mezi poskytovateli odborného vzdělávání a institucemi pro podporu podnikání v Itálii, Polsku, České republice, Maďarsku a na Kypru a vytvořit lokální výcvikové programy pro ambiciózní podnikatele, založené na inovativních postupech a ověřené praxi - ISTUD Entrepreneurship Programme [6].

Projekt FASTER:

- podpoří výměnu příkladů dobré praxe při vzdělávání ambiciózních podnikatelů;
- posílí profesionalizaci poskytovatelů odborného výcviku a jejich vztahy s organizacemi pro podporu podnikání;
- zvýší povědomí zainteresovaných skupin a tvůrců strategií a politik o důležitosti role ambiciózních podnikatelů v ekonomickém rozvoji;
- vypracuje osnovy kursů, materiály a metodiky vhodné pro různá kulturní prostředí.

Výstupy projektu budou:

- **4 analytické zprávy o potřebě vzdělávání**, které popíší podnikatelské prostředí v zemích partnerů;
- **1 soubor vzdělávacích nástrojů (tréninkový balíček)**, obsahující programy, studijní materiály a nástroje pro výcvik ambiciózních podnikatelů;
- **výcvik budoucích trenérů zaměřený na osvojení dovedností** potřebných pro řízení programů a poskytování školení;
- **4 lokalizované a ověřené výcvikové programy**, přizpůsobené potřebám zjištěným v zemích partnerů.

Projekt se zaměřuje na veřejné a soukromé organizace, zabývající se rozvojem a podporou podnikání, a na všechny jednotlivce, kteří chtějí rozvinout svůj podnikatelský potenciál:

- univerzity, vysoké i střední školy zaměřené na podporu podnikání;
- veřejné a soukromé organizace pro podporu podnikání, jako jsou Podnikatelská inovační centra, Regionální rozvojové a inovační agentury, poradenské firmy a další;
- ambiciózní potenciální podnikatelé, kteří chtějí dosáhnout rychlého růstu své firmy.

Partnery projektu jsou:

- The West Pomeranian Business School (Polsko) – koordinátor
- ISTUD Foundation: www.istud.it (Itálie)
- RTD Talos: www.talos-rtd.com (Itálie)

¹² FASTER-Training for Fast Growing Entrepreneurs, projekt projekt:2008-1-PL1-LEO05-02076,0P1 programu EU Leonardo da Vinci - transfer inovací/

- INNOSTART www.innostart.hu (Maďarsko)
- META Group: www.meta-group.com (Kypr)
- Západočeská univerzita v Plzni, www.zcu.cz (Česká republika)

Další informace o projektu najdete na jeho www stránkách [4], projekt je zařazen do databáze ADAM projektů Leonardo da Vinci [5].

V ČR projekt podporují jako tiší partneři Okresní hospodářská komora Cheb a Regionální hospodářská komora Plzeňského kraje

3 Závěr

K výsledkům a výstupům obou projektů budou mít přístup všichni zájemci z ČR prostřednictvím www stránek projektů.

4 Poděkování

Vypracování tohoto příspěvku podpořila Evropská komise prostřednictvím programu Leonardo da Vinci. Zde uvedené názory jsou názory autorů a nemusí reprezentovat názory Komise. Komise nenese zodpovědnost za důsledky využití zde obsažených informací.

Seznam použité literatury

- [1] *InnoSkills* [online]. Treviso Tecnologia, 2009 [cit 2009-03-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.innoskills.net>>
- [2] *InnoSupport - Internet Supported Module System for the Innovative Problem Solving Methods* [online]. LINK MV, 2005 [cit 2009-03-31]. Dostupné na WWW: <www.innosupport.net>
- [3] *U-SME Innovation - Design of a model for joint university - enterprise innovation* [online]. Západočeská univerzita v Plzni, 2004 [cit 2009-03-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.kip.zcu.cz/USME>>
- [4] *FASTER* [online]. The West Pomeranian Business School, 2009 [cit. 2002/12/5]. Dostupné na WWW:<<http://www.fasterentrepreneurs.eu>>.
- [5] *ADAM – projects and products portal for Leonardo da Vinci*, [online]. EU - DG Education and Culture [cit. 2002/12/5]. Dostupné na WWW: <<http://www.adam-europe.eu>>
- [6] *IEP – ISTUD Entrepreneurship Programme*, [online]. Istituto Studi Direzionali, Stresa, Itálie, 2007 [cit. 2002/12/5]. Dostupné na WWW: <http://www.bic-italia.net/cgi-bin/download/Brochure_IEP_def.pdf>

INOVACE A KREATIVITA VE VÝUKOVÉM PROCESU NA VŠ

Ing. Karina Mužáková

Technická univerzita v Liberci
(Hospodářská fakulta, katedra pojišťovnictví)
karina.muzakova@tul.cz

prof. RNDr. Jana Přívratská CSc., Ph.D.

Technická univerzita v Liberci
(Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická, katedra matematiky a didaktiky matematiky)
jana.privratska@tul.cz

Abstrakt

Tento článek se zabývá inovacemi a kreativitou ve výukovém procesu na VŠ. Nejprve definuje pojmy kreativita a inovace a dále je implementuje do výukového procesu. V kontextu s inovacemi ve výukovém procesu se stále více uplatňuje dynamický přístup.

Klíčová slova – inovace, kreativita, výukový proces.

Abstract

This paper deals with innovation and creativity in the education process at universities. First concept of creativity and innovation is defined then it is implemented to educational process. In the context with innovation in educational process, dynamical approach is applied more and more.

Key words – innovation, creativity, educational process.

Definice pojmů inovace a kreativita a jejich vzájemný vztah

Existuje celá řada definic pojmů inovace (viz tabulka 1) a kreativita (viz tabulka 2).

Tab. 1 Některé definice pojmu inovace

INOVACE	
Obecná definice inovace	Obecná definice inovace je člověkem cíleně navrhovaná změna, týkající se výrobků (uvedení nových nebo významně vylepšených do výroby a na trh), výrobních postupů (procesů), organizace práce a výroby (nové organizační řešení strukturálního významu), metod řízení, používaných poprvé alespoň na úrovni podniku. Nejdůležitějšími vlastnostmi inovací jsou tedy změna a novost.
Definice inovace dle dokumentu Evropské komise COM (2003) 112 ¹³	Inovace je obnova a rozšíření škály výrobků a služeb a s nimi spojených trhů, vytvoření nových metod výroby, dodávek a distribuce, zavedení změn řízení, organizace práce, pracovních podmínek a kvalifikace pracovní síly.

¹³ Stejná definice je použita v dokumentu Národní inovační strategie ČR, Praha 2004.

Definice inovace dle Ministerstva obchodu a průmyslu Velké Británie	Inovace je úspěšné využívání nových myšlenek.
Definice dle Asociace inovačního podnikání ČR (AIP ČR)	Inovace představují sérii vědeckých, technických, organizačních, finančních, obchodních i jiných činností, jejichž cílem je vznik nového nebo podstatně zdokonaleného produktu (výrobku, technologie nebo služby) efektivně umístěného na trh. Výzkum a vývoj jsou jednou z těchto činností.

Zdroj: Vlastní zpracování z [4]

Tab. 2 Některé definice pojmu kreativita

KREATIVITA	
Definice dle otevřené encyklopedie Wikipedie	Kreativita neboli tvořivost (z lat. <i>creo</i> = tvořím) je zvláštní soubor schopností, které umožňují tvůrčí činnost, jejímž výsledkem je něco nového, originálního, popř. tvůrčí řešení problémů.
Definice dle doc. J. Čápa ¹⁴	Tvořivost znamená souhrn vlastností osobnosti, které jsou předpokladem pro tvůrčí činnost, popřípadě pro tvůrčí řešení problémů. Tvořivost se často označuje také výrazem kreativita (z latinského <i>creo</i> = tvořím). Termínem heuristika (z řeckého heurisko = nalézám) znamená postupy, metody, techniky pro hledání řešení obtížných úloh, popřípadě nauku o těchto postupech. Problematika kreativity (tvořivosti) a heuristiky se navzájem překrývá.

Zdroj: Vlastní zpracování z [3] a [2]

Pokud budeme uvažovat, že výuka je svým způsobem služba, pak právě inovací můžeme rozumět právě obnovu a rozšíření škály znalostí, vytvoření nových metod ve výuce, stručně řečeno změnu a novost. A především implementace nových výukových metod a jejich originalita je úzce spjata s tvůrčí činností pedagoga, byť by to byl jen přehlednější zápis např. matematických definic a vět [1]. Jak je již z uvedených definic inovace a kreativity patrné, právě díky kreativě můžeme dojít k lepším výsledkům při inovacích.

¹⁴ Dále ve své knize – viz použitá literatura – rozvádí pojem tvořivost a to následovně: „Tvořivost v sobě zahrnuje schopnosti, včetně intelektových schopností, ale nevyčerpává se jimi. Především je důležité si uvědomit, že tvořivost není totéž co vysoká úroveň obecné inteligence.“

1 Inovace a kreativita ve výukovém procesu

Jak může pedagog inovovat jednotlivé předměty? Je nutné si uvědomit, že obsah jednotlivých studijních programů je vymezen akreditací. Tím jsou nastaveny mantinely, v kterých se lze pohybovat. Pokud by změna v sylabu byla pouze do 30 % obsahu sylabu, tak danou změnu je nutno jen nahlásit akademickému senátu příslušné fakulty, pokud by se ale jednalo o změnu ve větším rozsahu než je již zmíněných 30 %, tak takováto změna se musí dát akademickému senátu příslušné fakulty k projednání.

Přesto Fond rozvoje vysokých škol každoročně vypisuje grantovou soutěž na inovaci předmětů. Součástí této inovace je i změna v sylabu příslušného předmětu. Víceméně se může jednat jen o „kosmetické“ změny. Takto se jednotlivé předměty mění v rámci „mírného pokroku v mezích zákona“.

Právě v rámci inovací předmětů se do popředí tedy dostává spíše kreativita přednášejícího a cvičícího. Co se edukace týče, tak přednášející má čím dál častěji připravenou jen kostru tvořenou v rámci PowerPointových prezentací, které buď zveřejňuje na web katedry, na příslušné www stránky, anebo je dokonce posílá studentům e-mailem, pokud se jedná o malé skupinky studentů. Doby, kdy si studenti půjčovali zápisky z předchozích let a v nich vyhledávali poznámky „teď přijde vtíp“, „teď je nutné žasnout“, ... jsou již nenávratně pryč.

Nejen se sílícím procesem globalizace a čím dál rychlejšímu přenosu nových informací musejí pedagogové velice často inovovat část svých podkladů jak pro přednášky, tak i pro studijní materiály. V některých vyučovaných předmětech dokonce může docházet k paradoxu, kdy daný den je inovovaná informace naprosto nová a další den se dá již považovat za informaci zastaralou. Tím pádem mohou studenti u stále menšího počtu předmětů využívat zápisky starších ročníků. I klasické skriptum tak postupně „vychází z módy“. Tištěná podoba nestíhá pružně reagovat na novinky v daném oboru.

Proto se pedagogové v poslední době zaměřují ve svých PowerPointových prezentacích spíše jen na základní definice, vztahy a zákonitosti. Tuto kostru pak tvůrčím způsobem obměňují, doplňují a každoročně vylepšují. Tento dynamický přístup (viz obrázek 1), který umožňuje pružně reagovat i na potřeby studentů, se tak stále více prosazuje.

Seznam použité literatury

- [1] BITTNEROVÁ, D. Rovnice třetího stupně. In sborník 27. konference VŠTEZ *Matematika v inženýrském vzdělávání*. Praha: Jednota českých matematiků a fyziků, 2002, s. 17 - 22. ISBN: 80-7015-864-6.
- [2] ČÁP, J. Psychologie pro učitele. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. Č. 46-00-13/3.
- [3] *Otevřená encyklopedie Wikipedie* [online]. Posl. úpravy 7. 10. 2002 [cit. 2009/04/03] Dostupné na WWW:<<http://cs.wikipedia.org/wiki/Kreativita>>.
- [4] *Regionální inovační strategie ve Zlínském kraji* [online]. Posl. úpravy 2008 [cit.2009/04/03]. Dostupné na WWW:< <http://ris.utb.cz/inovace-teorie-a-praxe/zakladni-teoreticke-informace.html>>.

Obr. 1 Dynamický přístup



Poznámky

Název: Sborník příspěvků z odborného sympozia
ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VĚDĚ A VÝZKUMU
DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN SCIENCE AND
RESEARCH

Autor: kolektiv autorů

Vydavatel: VÚTS, U jezu 525/4, 461 19 Liberec

Určeno: pro účastníky semináře

Vydání: 1. vydání

Rok vydání: květen 2009

ISBN: ISBN 978-80-87184-07-3

Vazba: brožovaná

Náklad: 200 ks

Kontaktní osoba: Kateřina Vaškovská, tel.: 485 302 305

E - mail: itc@vuts.cz