

AKUMULACE LIDSKÉHO KAPITÁLU

**17. setkání zástupců krajů
k problematice rozvoje lidských zdrojů**

Uherské Hradiště, 3.4.2008

Zdeněk Palán, NVF, o.p.s.

VĚDOMOSTI SE KAPITALIZUJÍ

- Problém nutno **posuzovat velmi úzce s kontextem obecného vývoje** (globalizací, technický pokrok, komunikačními technologie, nestabilita trhu práce).
- Vědomosti mají směnnou hodnotu. Na trh práce **chodíme směňovat znalosti**, schopnosti, vědomosti, dovednosti.
- Se změnou paradigmat ekonomických se velmi rychle mění i paradigmatata vzdělávací. Inovace při neustálém a zákonitým snižování podílu živé práce ve výrobcích nutí ke **kvalifikační pružnosti a proměnlivé kompetentnosti**.
- O přežití podniků v tvrdém konkurenčním prostředí rozhoduje vědomé řízení a rozvoj **intelektuálního kapitálu**.

Důvod těchto změn?

INTELEKTUÁLNÍ KAPITÁL

Zdroje bohatství:

- Počátek průmyslové revoluce: přírodní zdroje, půda, pracovní síla.
- Průběh průmyslové revoluce – VTR: do popředí výrobní prostředky, finanční kapitál, organizace práce.
- **Přelom 1996:**
 - účetní hodnota IBM **16,6** mld., tržní hodnota **70,7** mld. (4x)
 - účetní hodn. Microsoft **1** mld., tržní **85,5** mld. (85x)



? ROZDÍL ?

PROBLÉM: indikátory měření

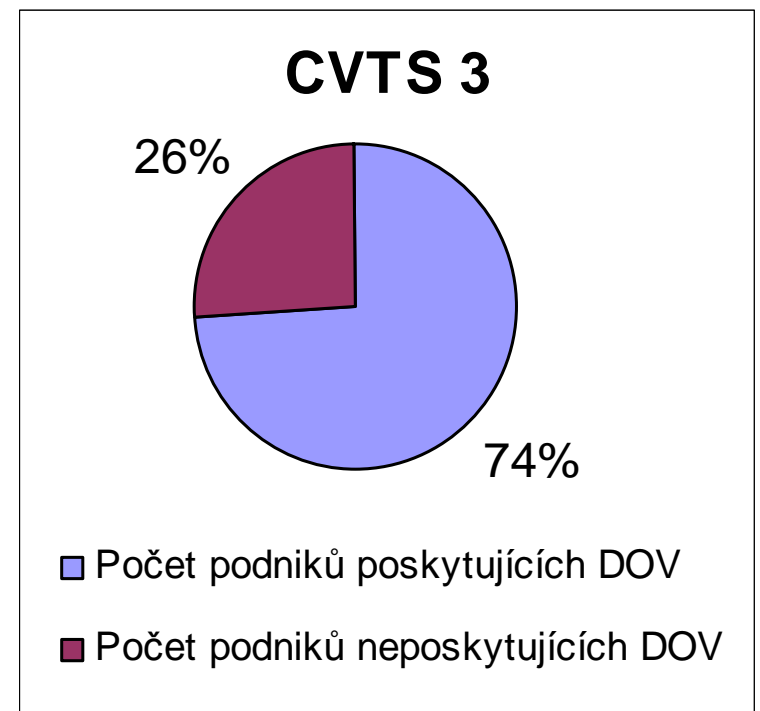
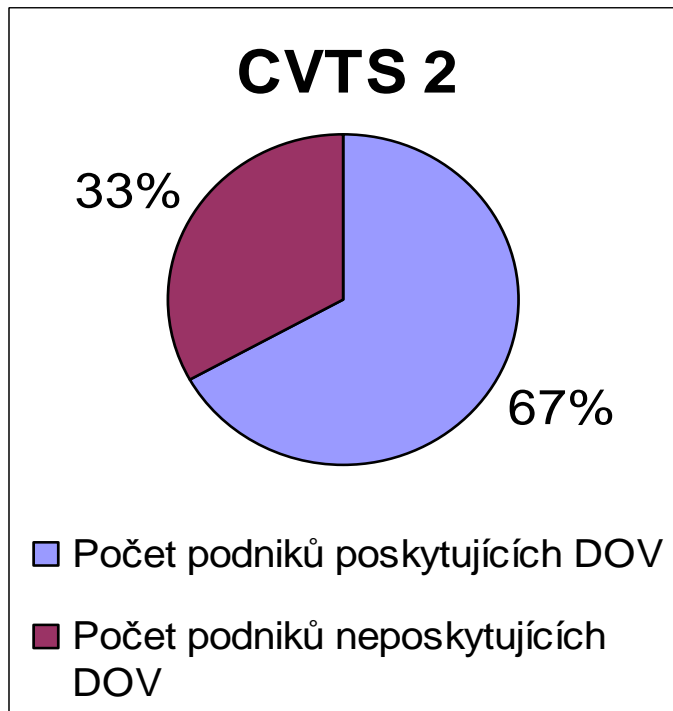
MĚŘENÍ BOHATSTVÍ (VÝKONNOSTI)

- od konce 15. stol. - podvojně účetnictví
- od konce 19. stol. – rozvaha a výsledovka
- Informační éra – **INTELEKTUÁLNÍ KAPITÁL:**

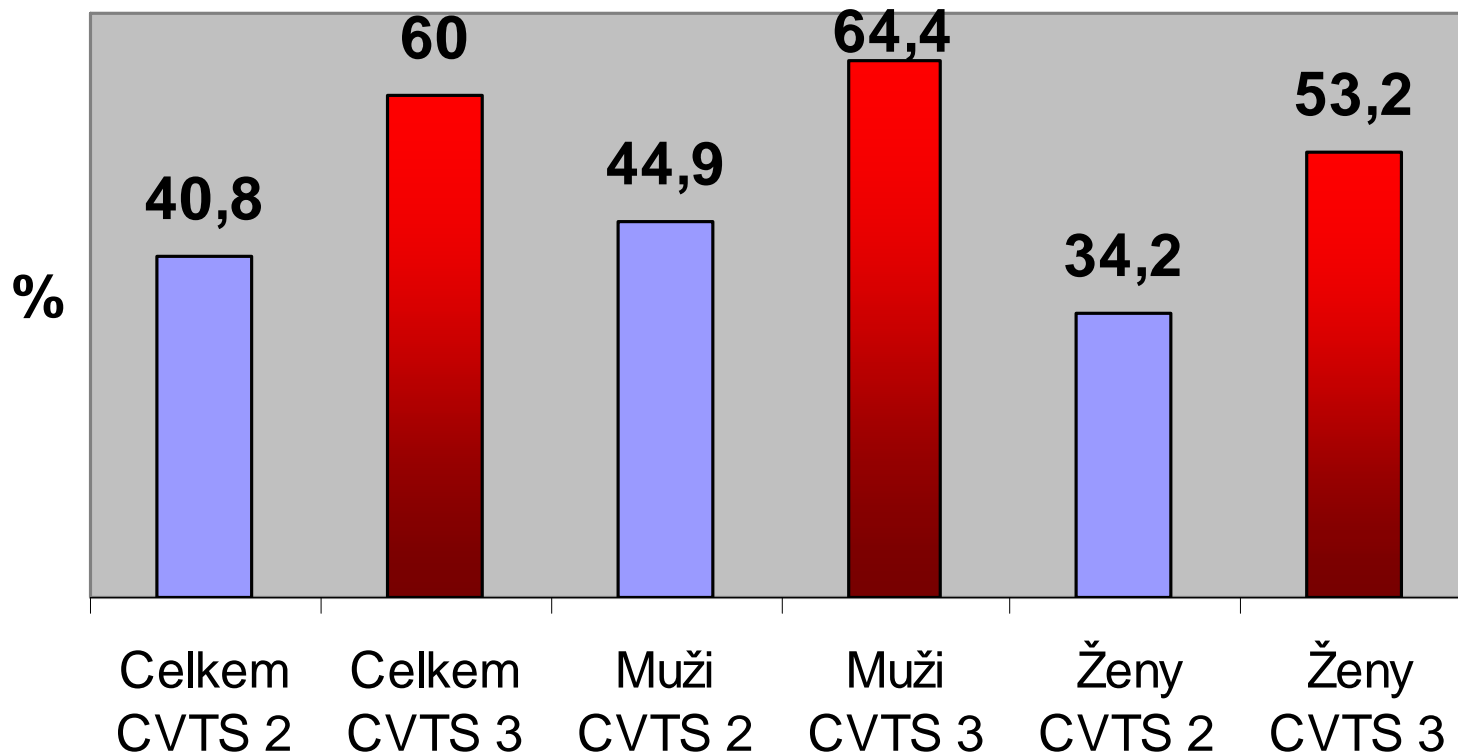
Lidský kapitál	Inovační kapitál	Procesní kapitál	Kapitál zákazníka
<ul style="list-style-type: none"> • náklady jako % ze mzdových nákladů • průměrné náklady na obsazení klíčových míst • % spokojených klíčových pracovníků • % loajálních pracovníků (nemocnost, ZN, fluktuace) • % manaž. a specialistů, kteří zůstali – oproti minulému období • atp. 	<ul style="list-style-type: none"> • % pracovníků, kteří mají jako hlavní náplň práce VaV • náklady na VaV jako % z celkového obratu • % výrobku, uvedených na trh v posledních 3 letech • atp. 	<ul style="list-style-type: none"> • % stabilizovaných kritických podnikatelských procesů • % nedodržených položek v rozpočtu • množství času, nezbytného pro řízení kritických podnikatelských procesů • přesnost informací pro řízení kritických procesů • atp. 	<ul style="list-style-type: none"> • % spokojených zákazníků • % ztracených klíčových zákazníků • % stížností • průměrný počet let, kdy jsou zákazníci věrni firmě • atp.

Porovnání CVTS 3 a CVTS 2 ve vybraných základních ukazatelích

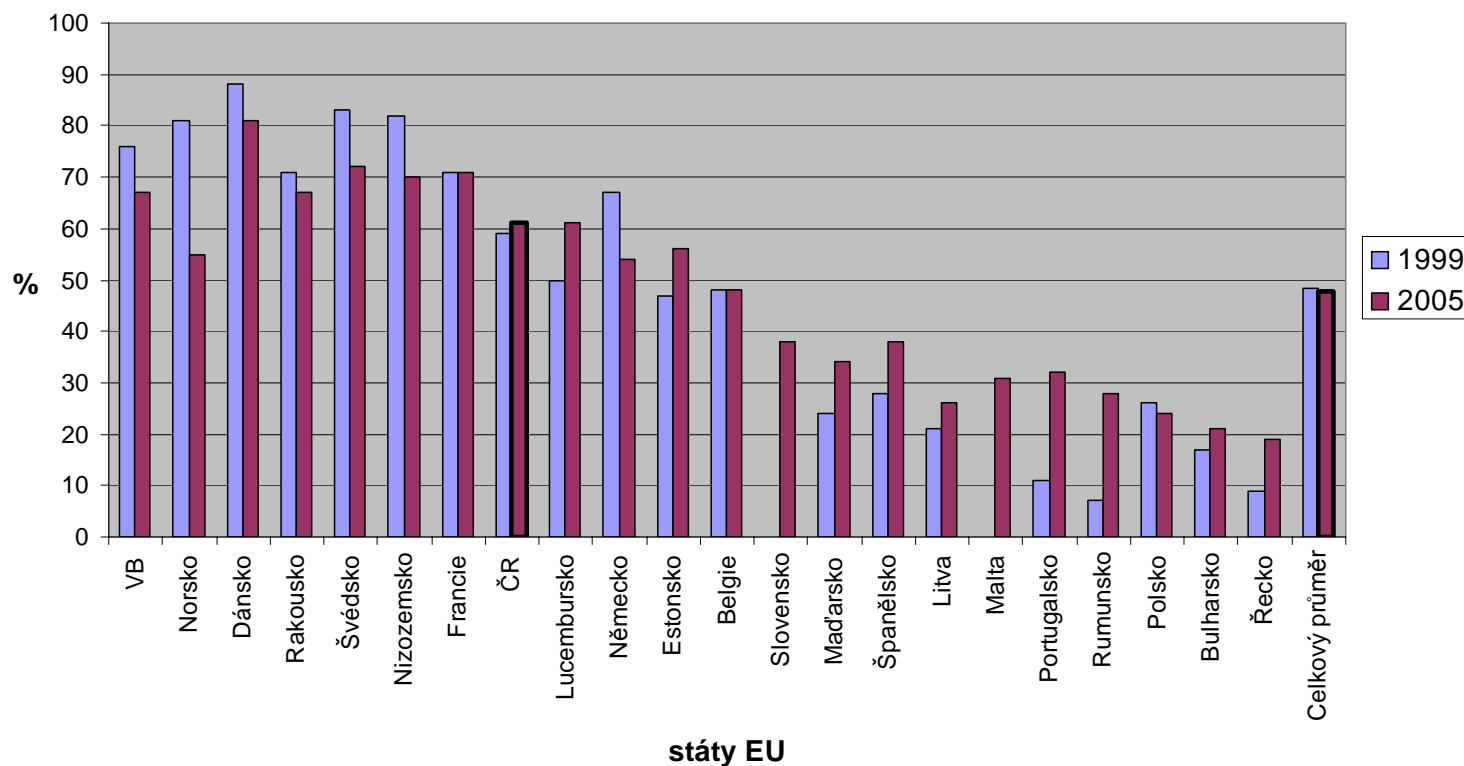
Počet podniků poskytujících a neposkytujících DOV z celkového počtu podniků v %



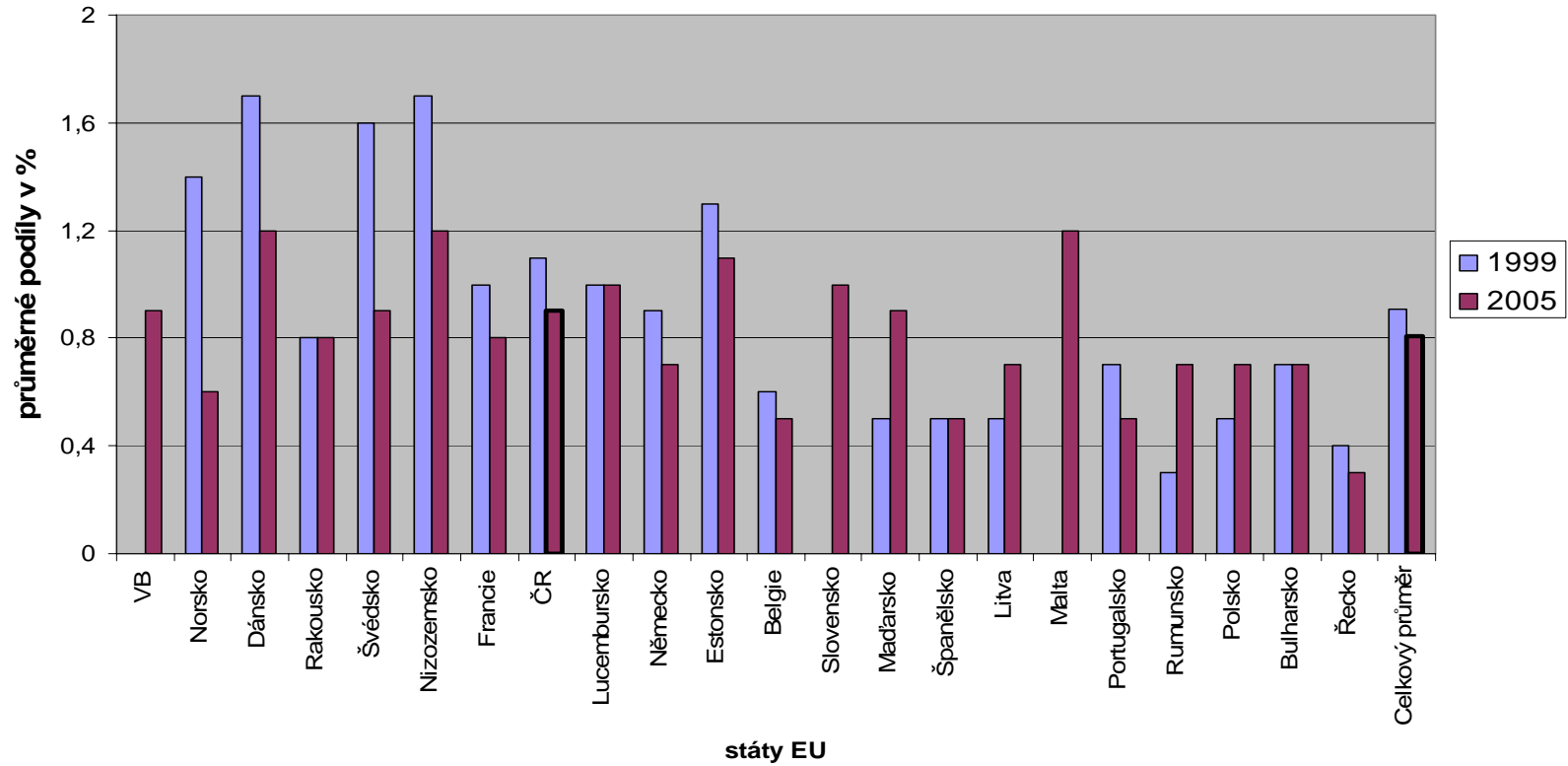
Podíl účastníků kurzů DOV na celkovém počtu zaměstnaných osob všech podniků v %



Podíl podniků poskytujících kurzy DOV na celkovém počtu podniků v %



Podíl nákladů na kurzy DOV na úplných nákladech práce v %



CO S TÍM?

POKUS O STANDARDIZACI:

Definování indikátorů pro firmu podstatných.



Jejich měření a konkurenční benchmarking.



Stanovení měřitelných cílů.



Stálá inovace IK, eliminace překonaného.



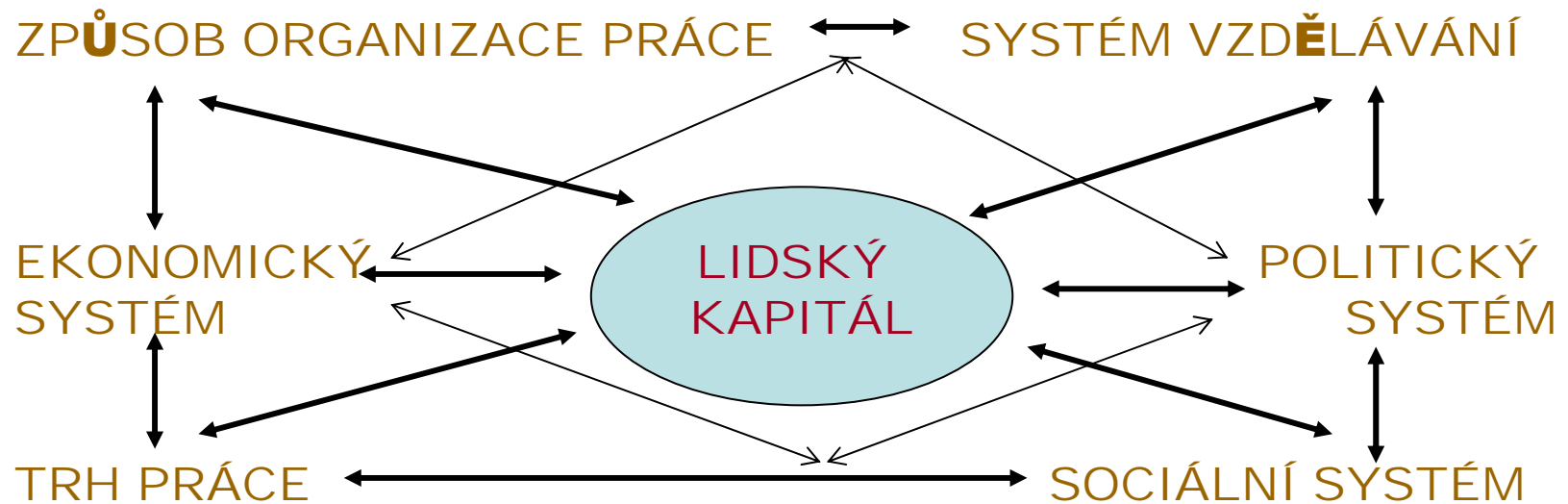
Sdílení IK v celé firmě v reálném čase.



Závazné využívání IK v celé společnosti.

Komplikovaněji platí i pro LK

KNOW-HOW JAKO VÝSLEDNICE SPOLEČENSKÉ SKUTEČNOSTI



Individuální know-how jako výsledek sociálního jednání a kolektivního rozvoje jen výjimečně překročí paradigma daného historického rámce a kolektivního rozvoje .

Vývoj znalostí probíhá v rámci mnoha interakcí - sociální jednání vytváří rámec poznání.

Vznik lidského kapitálu – není součtem, ale synergií.

LIDSKÝ KAPITÁL

Vymezuje složku lidských zdrojů, kterou lze **ekonomicky vymežit**. LK tedy chápeme jako:

SOUHRN ZNALOSTI, DOVEDNOSTÍ A SCHOPNOSTÍ, KTERÝMI JE VYBAVEN JEDNOTLIVEC, A KTERÉ MAJÍ VZTAH K NĚJAKÉ EKONOMICKÉ ČINNOSTI.

Jeho kvalita je tedy závislá na místě, čase a účelu.

*

- Je **produktivní** – přináší vyšší hodnotu.
- Je **variabilní** – ve výrobě expanduje.
- Je **fixní** – ve výrobě se zcela nespotřebovává.
- Je významnou součástí **intelektuálního kapitálu** firmy.
- Významně ovlivňuje **sociální a kulturní kapitál** firmy.

VĚDĚNÍ JAKO FAKTOR SPOLEČENSKÉHO ROZVOJE

- **Karel Marx** – Ekonomické rukopisy(1859) - společenské vědění se stalo výrobní silou
- **Radovan Richta** – Civilizace na rozcestí (1966) – VTR + koncepce společnosti vědění
- **Torsten Husén** (1974) – teorie učící se společnosti
- **Daniel Bell** (1975) - postindustriální společnost
- **Peter Drucker** (1986) - ve společnosti vědění má každý šanci, ale ne každý může patřit na stranu vítězů
- **Jacob Minzer, Gary Becker** (1992) – lidský kapitál jako hnací síla ekonomického vývoje +

teorie LK



TEORIE LK A VZDĚLÁNÍ

- 60. léta chicagská škola (Becker & spol.)
- Zkoumání **efektivnosti vkladů do LK** (především vzdělání)
- LK jako specifický výrobní faktor
- LK jako specifický druh kapitálu – kdy **ekon.subjekt alokuje své prostředky s cílem maximalizace čisté výhody** vč. alternativních nákladů, riziku, principu časové preference,...).
- Jako všechny formy kapitálu i vzdělání představuje výdej zdrojů v určitém okamžiku, který má **zvýšit produktivitu v budoucnu**.
- **Funkce vzdělání – signální a užitná.**
- **Alternativní pohledy na vzdělání:**

teorie filtru
teorie signálu



TEORIE FILTRU

Chápe vzdělání především jako nástroj, který umožňuje výběr mezi vzdělanými jednotlivci podle jejich využitelných kvalit - **teorie očekávání** .

Selektivní funkce vzdělání.

- **Úroveň výběru potenciálního pracovníka ze signálů** s omezenou mírou informací
- Vzdělání pouze informuje o výši a kvalitě LK – jeho efektivnost závisí na schopnosti trhu alokovat potřebné **jednotlivce na odpovídající místa** (ne meritokracie).
- Vzdělávání jako filtr - rozšiřování vzdělanosti snižuje výpověď signálů – **zvyšování signálů ničí signál** – nebezpečí kredencialismu.

TEORIE SIGNÁLŮ

Signály trhu jako aktivity jeho účastníků, které mění představy a očekávání jiných účastníků trhu (např.strana nabídky - strana poptávky).

Proces komunikace a výměny informací.

- Potenciální zaměstnavatel si většinou není jist kvalitami zájemce o práci, kterého se chystá najmout. **Investice v podmínkách rizika a nejistoty** (dtto na trhu všech statků – s různou mírou rizikovosti).
- U LZ lze **snížit rizikovost zjistitelnými nebo projevenými vlastnostmi** potenciálního zaměstnance; jako jsou vzdělání, image, minulá zaměstnání, ale také etnická příslušnost, případně rasa a pohlaví.
- **Signální rovnováha** – očekávání jsou oboustranně naplněna.

ODHAD OPTIMÁLNÍ ÚROVNĚ VZDĚLÁNÍ

- Pro potenc. zaměstnance je vzdělání věcí volby; počet let a náročnost vzdělání = peněžní a psychické náklady (včetně alternativních). **Odhad optimální úrovně vzdělání.**
- Pro zaměstnavatele je do určité míry výhodné opatřit si informace ze signálů; **nevyužití dostupných informací** o talentovaných lidech **znamená znevýhodnění v konkurenci.**
- Vzdělání jako signál vede zaměstnavatele i zaměstnance k rozhodnutím, která činí na základě

principu minimaxu

(maximalizace výnosů a minimalizace nákladů).

?optimálnost?



LK JAKO HLAVNÍ VÝROBNÍ ČINITEL

Akumulace FK = zděděný K; umožnění růstu produktivity
= ekonomický růst v industriálním období

Akumulace LK (vzdělání, kompetentnost, délka života,
zlepšování zdravotní péče) = ekonomický růst dnes

Vzájemná podmíněnost růstu event. zastarávání FK a LK
nutnost stálé péče a obnovy

LK jako akumulace investic do lidských zdrojů.

Základ tvorby – školství – stává se veřejným statkem.

Společenský rozvoj není vztah nákladů a výnosů – bezpečí,
spravedlnost – spokojenost. Nespravedlivé společnosti neprosperují,

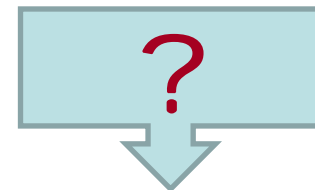
přesto:

LK JAKO TRŽNÍ KATEGORIE

Z ekonomického hlediska můžeme LK chápat jako efekt akumulace investic do vzdělávání, pracovní přípravy, zdravotnictví a jiných faktorů, zvyšujících produktivitu

- a) **lidé jsou aktiva, jejichž hodnotu lze zvýšit investováním** (cílem je maximalizace výhody v procesu podstupování rizika)
- b) **přístup firmy k LK musí odpovídat jejím cílům** (poslání, koncepci rozvoje, dílčím cílům a strategii)

Nabídka a poptávka po LK – jako u jiných statků



Hospodářský systém má svůj řád a je schopen sám se obnovovat. Pracuje v něm tzv. neviditelná ruka trhu, která je mnohem silnější, rozumnější a opatrnější, než viditelná ruka státu. ...honba jednotlivců za ziskem je tedy to, co přispívá k bohatství celého národa...



Adam Smith (1723-1790) - zakladatel ekonomické vědy a otec klasické ekonomické školy:



Užitečné znalosti si osvojí každý v důsledku ekonomického tlaku, proto není třeba vzdělávání dospělých státem podporovat.

*

V. Klaus: Termíny „vzdělanostní společnost“ a „znalostní ekonomika“ jsou naprosto prázdná slova, která nemají vůbec žádný obsah a která podstatu naší společnosti a ekonomiky karikují.

JE ČLOVĚK HŘÍČKOU TRŽNÍCH SIL?

- **Svoboda člověka**, ve smyslu aristotelovského jednání, ke kterému se určil sám jednající, byla vždycky relativní a závislá na mnoha podmínkách v jeho okolí.
Svoboda = individualizace (rozhodování o sobě).
- Trh se stal dominující veličinou, která už zdaleka není jen kategorií ekonomickou, ale vytvořil **absurdní Darwinovský svět**, ve kterém přežívají jen nejsilnější.
- **Obchodovatelnost znalostí** (pro trh, pro ekonomický rozvoj, pro individuální pozici).
- **Diferencovanost rizika nezaměstnanosti** (nekvalifikovaných pře 20%, středoškoláků a vyučených cca 10%, vysokoškoláků 3%)

DIKTÁT TRHU VYŽADUJE STÁLOU INOVATIVNOST

- Stálá inovativnost znamená zdokonalování a zdokonalovat něco může jen stále se **zdokonalující člověk** (65% zaměstnaných v ČR si myslí, že vzdělání pro jejich práci je dostačující).
- Inovace tedy znamená nápor **nejen na schopnosti, ale i na jejich proměnu.**
- **Pracovník se stal lidským zdrojem, jeho vybavení lidským kapitálem**, se kterým se zachází jako s ekonomickou kategorií. Akumuluje se, inovuje se, vytváří hodnoty, kapitalizuje se, fyzicky a morálně zastarává,

do LK se investuje.

INVESTICE DO LK

OČEKÁVÁNÍ BUDOUCÍ VÝHODY (PŘÍJMU)

- **Investování do vzdělání** jako produktivní chování domácnosti (náklad = úhrada školného, obětovaný příjem, jiné vícenáklady). Investování do **lidského potenciálu**.
- **Investování do pozice** formou prestižní kvaziproductivní spotřeby (životní statky na úrovni daných konvencí - demonstrativní spotřeba, formy kolektivní spotřeby – večírky, kluby; generování společenských kontaktů, segregace společenských vrstev, koaliční chování).

LK JAKO NÁHODA ČI VOLBA

Akumulace LK je výsledkem

- **náhody** : dědičnost, geny (fyzické a psych. schopnosti), sociální K, společenský K, využití příležitosti
- **vlastní volby** : využití vlastních zdrojů, způsobu života a práce, zaměstnání, podnik, akumulace zdrojů či utrácení
- **volby jiných** : volby jiných, osudové náhody

Cena práce je výsledkem


- **volby** (spotřebitelů – stanovují poměrné ceny, vlastní - jak využijeme vlastní zdroje, vč. ochoty riskovat)
- **náhody** (Kodeš-dnešní tenista, dtto fotbalista, herec šmíra-celebrita, lovec krokodýlů v Austrálii a ČR, Madona na západě a v Iránu)

Cena je mechanismem, umožňujícím směřovat všem, všechno, všude.

...ale za kolik?

LK JAKO SOUČÁST SMĚNY

Jakákoliv směna = **trh** (obě strany musí věřit, že něco získají)

Trh práce: různé druhy práce  různé mzdy – možnost volby

Volba všech podle finančních i nefinančních výhod i nevýhod různých povolání (čím vyšší osobní kapitál, tím větší šance výhodné směny).

Umožňuje se spolupráce, ponechává volba, respektování ostatních, možnost realizovat vlastní zájmy.

Cena - **funkce informační** (přenáší informace o poptávce, dnes usnadněno komunikací)
- **funkce motivační** (motivuje k adekvátnímu jednání dle informace o výhodnosti)
- **funkce rozdělování výhod** – příjmů (rozdíl mezi tím co získám a co jsem zaplatil)

NÁKLADY * PŘÍNOSY * VÝNOSY

Náklady akumulace LK

- **přímé zdroje (platy učitelů, stipendia, nájemné, energie,...)**
- **ušlé výdělky (osobní příjmy, příjmy veřejných rozpočtů)**
- **transfery (dotace na jídlo, ubytování – nejsou společenským nákladem)**

Přínosy (benefity) LK

- **příjmový prospěch jednotlivce – získání vyššího „spotřebního“ statku**
- **úspory státu na sociální výdaje**
- **vzdělání jako vstupní faktor vzdělávání:**

změna postojů



Výnosy z LK

- **rozdíl mezi přínosy a náklady na jeho dosažení**
- **soukromé, společenské (i diskontované výnosy budoucí)**
(v počátečním vzdělání lépe kvantifikovatelné)

POSTOJE K FORMÁLNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

(Závěrečná zpráva sociologického výzkumu – projekt LLL 2010 (NVF) – škála 1-5)

	Ø	Zcela + spíše souhlasí	Zcela + spíše nesouhlasí
Rád/a se vzdělávám, protože se mohu učit s ostatními	2,92	34	25
Nemám rád/a učení	3,50	16	49
Mám po krk učitelů a školních tříd	3,94	11	69
Úspěšní lidé se nepotřebují v dospělosti vzdělávat	3,99	16	72
Vzdělávání dospělých je zejména pro ty, kteří nemají co dělat	4,11	14	75
Peníze věnované na další vzdělávání zaměstnanců jsou dobře vynaložené	1,96	73	9
Vzdělávání dospělých pomáhá k tomu, aby život byl užitečnější	2,16	66	8
Vzdělávání dospělých má důležitý význam ve zvládnání životních změn	2,20	65	11
Pokračování mého vzdělání je příčinou toho, že se cítím lépe	2,28	61	12

OPTIMÁLNOST AKUMULACE LK

- optimální **míra akumulace** - při minimalizaci nákladů
- nejistota ohledně **budoucích výnosů** – LK jako produktivní faktor - přebytečný i nedostatkový (riziko)
- změny **společenské míry výnosů** z LK
 - změny počtu studujících
 - změny poptávky po zboží a službách v oboru vzdělání
 - technologické změny – změna produktivity
- nutnost optimalizace - **omezenost zdrojů**
- nutná kombinace **tržních sil a veřejných intervencí**
- pozitivní externality u základního, u vysokoškolského dominují soukromé výnosy (bezplatnost zatěžuje daňové poplatníky – hl.chudé).

akumulace LK – předpoklad inovace



INOVACE JAKO PŘEDPOKLAD RŮSTU

I KONKURENCE A NEZAMĚSTNANOSTI

- Lepší **znalosti** jsou výhodou pouze tehdy když se rychle využijí, protože **ztrácí hodnotu**.
- Inovativní kolektivy se stěhují do center, vytvářejí **hot spot globalizovaného světa**.
- Stírání pojmů zaměstnanec, zaměstnavatel, pracoviště, pracovní a volná doba – **protěžuje se samostatnost**.
Tradiční hierarchické systémy řízení nahrazujeme sebekontrolou..
- Jistoty pracovního místa vyměňujeme za autonomii. Vedle potřeby spravedlivého ohodnocení **chceme mít schopnost učit se a rozvíjet**, dávat vlastní tvář svojí práci, sami si určovat její plán.

AKUMULACE LK A DŮSLEDKY

- Klesá počet „regulérních“ pracovních míst.
- Dvojnásobné zvýšení celosvětové **nabídky pracovních míst** (2 mld lidí nabízí práci za extrémně nízkou mzdu).
- **Hodnota firem** se již neodvíjí od hmotných statků, ale je založena hlavně na idejích, informacích a **lidském kapitálu**.
- Již automaticky neplatí, že lidé stoupají s rostoucím věkem po firemním žebříčku. Častěji prožívají svoji **nejproduktivnější éru v mladším věku**.
- **Brazilizace poměrů** pro méně kvalifikované (peníze pouze jako prostředek přežití).
- **Ústup od „sociálního státu“** snižování účinnosti záchranných sociálních sítí – dtto péče o nezaměstnané (jejich věc). Výnosy jdou k menšině – k vysoce produktivní menšině.
- **Ústup od „společnosti volného času“** – práce do sedmdesátky – prodlužování délky života i délky práce. Výkonnější průmysl neznamena více volného času.

ANKETA NĚMECKÉ OBCHODNÍ A PRŮMYSLOVÉ KOMORY

**Nutnost se vzdělávat (90% považuje vzdělávání za nutné),
ale jen za určitých podmínek:**


- ochota vzdělávat se ve volném čase 58%
- amortizace vzdělávání – transfer získaných kompetencí 49%
- zaměření na specifické potřeby organizace 47% (ne „týmová práce, ale práce v konkrétním týmu)
- vzdělávací obsahy(?) - získávání kompetencí

Ohodnocení kompetencí

(1 – velmi důležité, 6 – zcela nepodstatné)

ochota se učit	1,5
dochvilnost, spolehlivost	1,7
sociální kompetence	1,7
kompetence k sebe určení	2,2
základní dovednosti	2,5

LK A DVOJÍ ROVNOVÁHA

- **Rozvoj LK - stálá tendence uspokojovat vyšší potřeby** - stálá honba za penězi.
- **Centrifugální efekt** – 1870 se pracovalo 3.000 hodin ročně, dnes explozí produktivity polovina. Osvobození jako **ztráta bezpečí a jistoty** (nový proletariát, kognitariát).
- Klesá počet „regulérních“ pracovních míst; nekvalifikovaná PS odkázána na sekundární trhy a šedou ekonomiku – pro zaměstnavatele zdroj snížení nákladů 
- **TEORIE DVOJÍ ROVNOVÁHY** na pracovním trhu
 - primární trh: pokles mezd = omezení nezaměstnanosti (při stabilní nabídce vzroste poptávky po práci)
 - sekundární trh: pokles mezd = růst nezaměstnanosti (klesá nabídka práce, „dobrovolná“ nezaměstnanost, práce se nevyplatí, dávky subvencují nelegální zaměstnávání)

ZAOSTÁVÁNÍ OSOBNÍHO KAPITÁLU STARŠÍCH GENERACÍ

- Starší lidé mají zvýšenou **tendenci ke stabilitě**, nižší schopnost reakce na změnu, tudíž **snížující se schopnost modifikace osobního kapitálu**.
- V roce 2002 bylo v důchodu více než 54 % mužů ve věku 60 let a skoro 60 % žen ve věku 56 let (OECD).
- **V ČR pracuje** třetina lidí ve věku 55 až 64 let, ve Švédsku je to celých 70 procent (Eurostat).
- Průměr v EU je kolem **40 % pracujících seniorů**.
- Podle údajů ministerstva informatiky (2005) **počítačová gramotnost v ČR** v segmentu 44-48 let činí 19 %, ve skupině 49-53 let 14 % a nad 54 let jen 9 %.

S PŘÁNÍM ÚSPĚŠNÉ KAPITALIZACE
NAŠICH VĚDOMOSTÍ
ZA POZORNOST DĚKUJE

Zdeněk Palán