

20. setkání zástupců krajů k problematice
rozvoje lidských zdrojů
Praha, 16. – 17. dubna 2009

**PŘÍČINY
HOSPODÁŘSKÉ RECESE
A JEJÍ DŮSLEDKY
V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ**

LIBERALISMUS A TRH

Adam Smith (1723-1790)



„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...“

SPOR O BUDOUCNOST

Socialismus

Kolektivní prací
k osvobození jednotlivce,
tedy i všech.

Společné vlastnictví
výrobních prostředků.

*Odpovědnost státu
za všechny.*

Od kultu osobnosti
po bezmoc.

Rovnostářství v chudobě.

Liberalismus

Svobodou jednotlivce
k osvobození všech, tedy
i každého jednotlivce.

Nedotknutelnost
soukromého vlastnictví.

*Odpovědnost jednotlivce
sama za sebe.*

Od velkého bohatství
po sociální exkluzi.

Elitářství se šancí.

RELATIVNOST LIBERALISMU

- **svoboda a individualismus**
konec 18. a začátek 19. století
- **blahobyť a rovnost**
první třetině 20. století (hlavně v USA)
- **neoliberalismus** (70. léta 20. stol.) : akceptuje nezávislost centrálních bank a určitou nezbytnost státní role v ekonomice při snižování regulace volného trhu (Margaret Thatcherová, Milton Friedman)
- **svoboda a odpovědnost**
dnes ve vyspělých zemích - jako alternativa k tržnímu fundamentalismu
 - svoboda bez odpovědnosti – anarchie, mocenské klany, rozpad
 - odpovědnost bez svobody – byrokracie, totalita, modla státu

LIBERALISMUS - PROSTOR PRO VÝVOJ

K rozvoji dochází v důsledku následujících procesů:

Investice: navýšení kapitálu (vč. lidského) zvyšuje produktivitu práce. Ekonomický růst je přímo úměrný technickému pokroku.

Solowovský růst

Obchodní expanze: rozšíření směny může být výhodné pro všechny zúčastněné; lepší dělba práce vede k růstu produktivity.

Smithovský růst

Efekty rozsahu: Při rostoucím rozsahu produkce se snižují fixní náklady na jednotku, zvyšuje se efektivita.

globalizační růst

Růst znalostí: technologický pokrok vyvolává institucionální změny - je tedy hybatelem vývoje.

Schumpeterovský K-růst

i hybatelem recese ?



TEORIE DLOUHÝCH VLN



JOSEF ALOIS SCHUMPETER (1883-1950)

Rozpracování teorie N.D. Kondratěva.

K-vlny. Každá vlna:

prosperita, recese, deprese, zotavení

Významné technologické změny:

K1 – parní síla, textilní průmysl, výroba železa

K2 – železnice, železo, ocel

K3 – rozvoj energetiky, chemický a automobilní průmysl

K4 – elektronika, syntetické materiály, petrochemie

Technologie stimulují ekonomický růst a zaměstnanost.



Dnes: začátek K5 – recese



„nová ekonomika“



„NOVÁ EKONOMIKA“

„Hnací motory“ – vzájemně se prostupující :

1. **Technologie** – informace, telekomunikace
2. **Konkurenceschopnost** – globální obchod, kapitál
3. **Technologie** – telekomunikační a informační revoluce
4. **Nová ekonomická kultura** (vláda, domácnosti, podnikání) – podstata: stabilní ceny, zdravé rozpočty
5. **Schumpeterova „kreativní destrukce“** – šokující vlivy obchodu a inovací, vše staré ustupuje



destrukce?

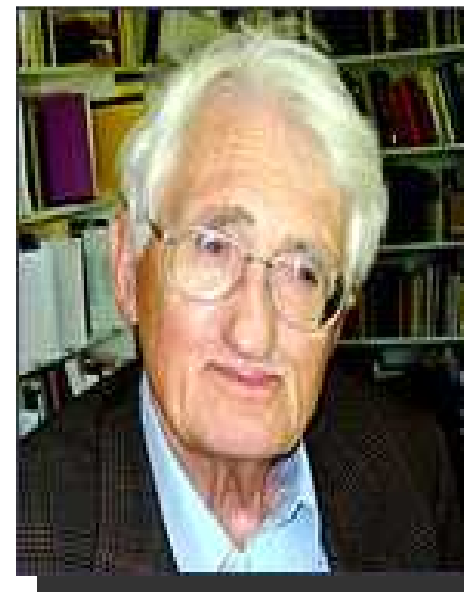
KRIZOVÉ TENDENCE

JÜRGEN HABERMAS *1929

EKONOMICKÉ: narůstá rozdíl „bohatí-chudí“
chudí – nízká kupní síla, půjčky, dluhy
bohatí – omezené investice, kumulování peněz

POLITICKÉ: přemíra administrativních rozhodnutí; státní
správa – nedostatek přímých informací o důsledcích –
entropie, neobjektivnost rozhodování

SOCIOKULTURNÍ: růst napětí mezi decizní sférou a
očekáváními, smysl života ztotožněn s úspěšností - napětí:
ztráta legitimacy hodnot (nepoměr mezi vzděláním,
kvalifikovaností, výkonem a ohodnocováním – životní úrovní)
vlastnický individualismus (nabídka vítězí nad poptávkou,
firma nad spotřebitelem – past spotřeby, nezřízenost nabídky)



CENTRIFUGÁLNÍ EFEKT



INVESTICE - KAM S NIMI ?



Alex Blumberg, Ira Glassová „Americký život“:

Svět potřeboval několik staletí, aby nashromáždil 36 tis. mld. dolarů na investice. Za posledních 6 let tuto sumu zdvojnásobil, ale nebylo dost příležitostí investovat, a všichni byli hladoví po zisku.

Obraz Henriho Matisse vydražen v Paříži za 35,9 mil. eur.

**Laurentova dražba přes 10 mld Kč
Pražské aukce - Umučení světice –
20 mil. Kč; Toyen: Spící – 23 mil. Kč**

ČTK: Londýnský Petrus, kde bankéři dali za jídlo i 44 tisíc liber (1,320.000Kč), je z ekonomických důvodů uzavřený.

ZÁKLADNÍ PŘÍČINA: NEZŘÍZENÁ NABÍDKA



RIZIKO: CREDIT CRUNCH



CESTY MOHOU BÝTI ROZLIČNÉ, JEN VŮLI MĚJME VŠICHNI ROVNOU

- **Sarkozy** –záchranné balíčky členských států na pomoc jejich bankám či automobilkám jsou nutné, ale nelze nazývat protekcionismem
- **Topolánek** – uvolnit tok peněz, ale zlepšit dohled nad finančními institucemi
- **Obama** – ekonomiku je třeba podpořit rychle a efektivně, aby se neprotahovala recese; „....pokud nebudeme jednat odvážně a rychle, může se špatná situace změnit v mnohem dramatičtější“
- **Klaus** - hledání léku na globální ekonomickou recesi je zbytečné. Ekonomická recese se podobá chřipce, která léčená i neléčená trvá stejně dlouho



ŽIVOT NAD POMĚRY

„...na úrovni domácností, států či podniků totiž docházelo ke špatnému vyvažování rizik, optimistické důvěře. Díky dluhům si státy i jedinci mohli užívat více, než na kolik opravdu měli.

Neprožíváme krizi zapříčiněnou druhořadými hypotékami, ale krizi dluhového financování.“

TOMÁŠ SEDLÁČEK

Tahle krize vyvěrá z deseti, dvaceti let šíleného přežívání, šílené nadspotřeby.... **Rodiny, podniky, banky, státy... všichni měli dluhy.** Jakmile se to dělá ve velkém, už to nelze udržet. Jít v tom dál, to je, jako bychom chtěli nacpanému člověku udělat radost tím, že mu nacpeme ještě jeden steak do pusy.

NEREÁLNÁ OČEKÁVÁNÍ



KRIZE SOCIOKULTURNÍ

MARTIN HEIDEGGER:

Moderní člověk je v pasti, aniž to tuší: život je životem jen když je **lepší, lepší, lepší, lepší** – bez konce.
Vytrácí se smysl života.

VÁCLAV HAVEL:

.. proč růst všeho, když je nás pořád stejně ..

JEFIM FIŠTEJN:

Příčinou je chamtivost bankéřů a jejich riskantní hry s virtuální ekonomikou.

JÜRGEN HABERMAS:

Moji naději je, že neoliberální agenda se vytratí stejně jako idea podřízenosti trhu.

Loni jsme byli na okraji propasti. Teď jsme o krok dál.

PŘÍČINY POPULAČNÍ (?)



PRAGMATIZUJE SE SVĚT, PRAGMATIZUJE SE ZDĚLÁVÁNÍ

- změna pohledu – kategorie etická, filozofická, politická, ekonomická
- dnes: ne otázkou společenské prestiže, ale ekonomickým diktátem
- deindividualizace, ztráta autonomie, indoktrinace
- snaha optimalizovat vzdělávací možnosti – končí u člověka:
 - jeho percepce, motivaci, aspiraci
 - jeho vztahů ve výkonnostním trojúhelníku
 - jeho kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu

společenská nabídka dostupnosti
vlastní relativizovaná odpovědnost



DV V SITUACI HOSPODÁŘSKÉ RECESE

Představitelé firem jako Marks and Spencer, BT, CBI a další podepsali **dopis zaměstnavatelům**, který se objevil v tisku a apeloval na to, aby udrželi nebo dokonce zvýšili investice do vzdělávání. Mimo jiné se uvádí:

„ nyní je vhodná doba zachovat investice do talentovaných lidí, protože právě oni pomohou krizi překonat. V těžké době to bude jejich zanícení, produktivita a schopnosti, které firmy udrží konkurenceschopné. Investování do nových dovedností zajistí firmám silnější pozice i v době, kdy se ekonomika vzpamatovává“.

PROPOUŠTĚNÍ ?

Průzkum britské organizace Learning and Skills Council (LSC) (2000 lidí):

- **57 % z nich se obává o své pracovní místo**
- **51 % oslovených se pak plánuje zaměřit na další vzdělávání, aby vylepšili své vyhlídky a bezpečnost pracovního místa**

Výzkum společnosti Right Management USA (700 odborníků RLZ):

- **2/3 zaměstnavatelů plánují soustředit se na řízení talentů a angažování zaměstnanců místo propouštění**
- **americké firmy omezily investice do vzdělávání zaměstnanců a změnilly priority školicích programů. Přesunuly se ke koučování, neformálnímu učení, spolupráci a dalším méně nákladným vzdělávacím metodám. Posílily outsourcing.**

RIZIKO: PSYCHOLOGICKÉ



VĚTŠÍ POMOC OD STÁTU?

Výzkumu společnosti Talent Drain – GB (2009):

- **1/3 firem: od nábora k oblastem, které ovlivňují výkonnost**
- **soustředění na řízení výkonnosti (72 %), interní komunikaci (67 %) a zapojování zaměstnanců (54 %)**
- **13 % nuceno snížit náklady o více než 25 %**
- **3/4 firem: větší finanční podporu od vlády pro rozvoj dovedností zaměstnanců**
- **57 % : je třeba aplikovat pružná pracovní pravidla**
- **51 % žádá snížení daní na podnikové vzdělávání**

RESTRIKCE PODNIKOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ JE VŠEOBECNÁ

Výroční studie Bersin & Associates - 2009:

- **průměrná roční investice zaměstnance klesla o 11 % na 1075 dolarů – cca 23.700 Kč.**
- **SRN před krizí 12.304 Kč, ČR 1.262 Kč**
- **počet zaměstnanců, kteří firemní vzdělávání zajišťují se snížil z 5,1 na 3,4 pracovníků na 1000 zaměstnanců**
- **průměrný počet hodin vzdělávání meziročně klesl z 25 hodin na zaměstnance na 17,2 hodin. Projevilo se to zejména u malých a středních podniků.**

RIZIKO: PODCENĚNÍ RLZ

Investice do lidského kapitálu mohou odstartovat **růstovou spirálu**:



NEDOSTATEK PRACOVNÍCH SIL?

Poštovní spořitelna - průzkum u 11 tisíc podnikatelů (konec 2008):

- pouze 31% podnikatelů názor, že v okolí je dostatek PS
- 70% vzhledem k nedostatku PS muselo zvýšit mzdy
- 93%: nabídka kvalifikované PS se za poslední rok nezlepšila
- 54%: vhodných pracovních sil je nedostatek

Tisková zpráva MPSV 8. 2. 2009

Hodnota registrované míry nezaměstnanosti vzrostla na úroveň 6,8 %. Česká republika je mezi státy EU na 5. místě s nejnižší nezaměstnaností.

Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 5,8 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (54,8), Prostějov(37,7), Bruntál a Děčín (shodně 25,7), Teplice (23,6) a Karviná (22,7).

Podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním



Pozn.: Jde o údaje z roku 2006 o lidech s dosaženým vysokoškolským vzděláním ve věku 25 až 34 let.

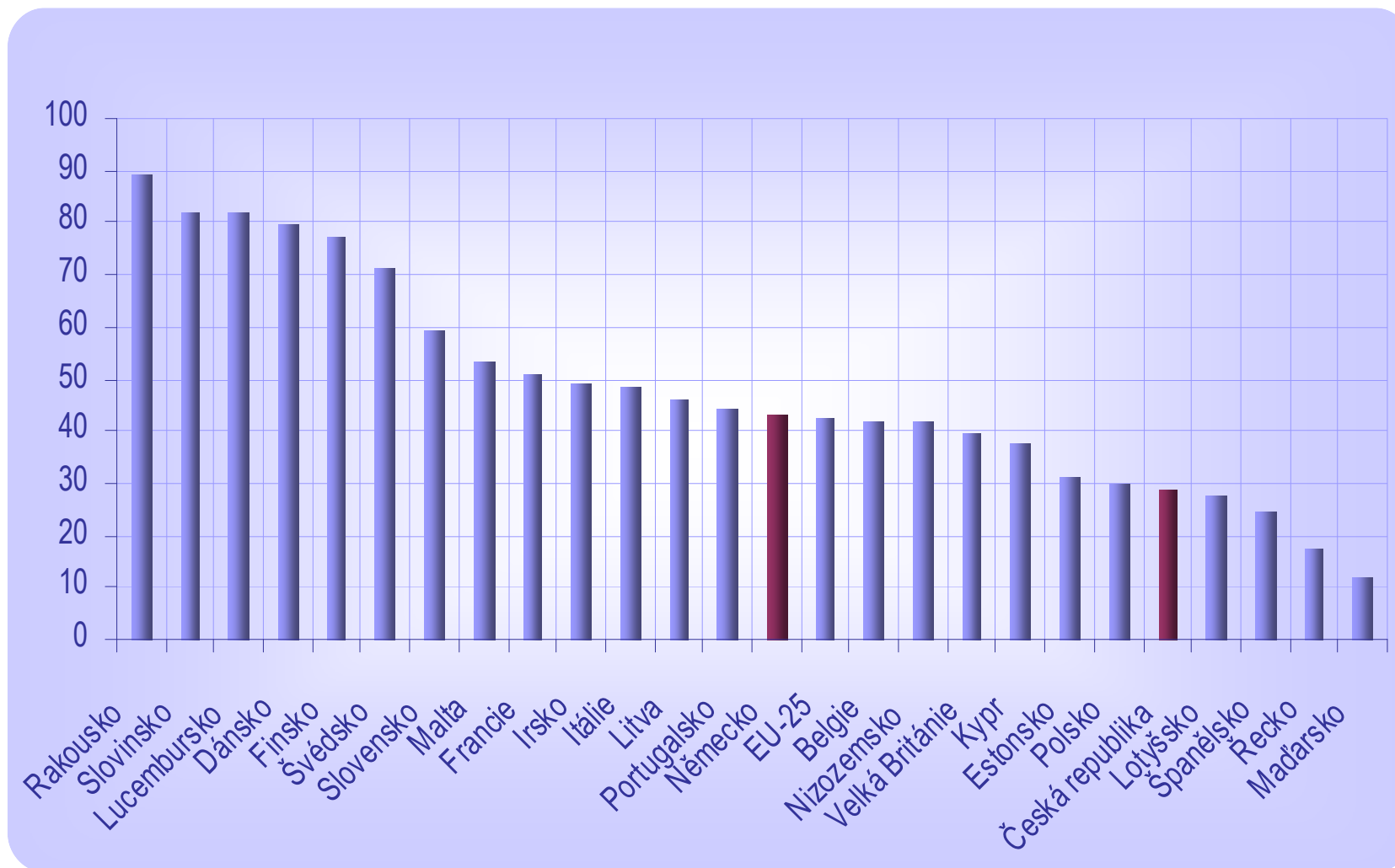
GRAFICA MI, FOTO: SHUTTERSTOCK, ZDROJ: OECD, EDUCATION AT A GLANCE 2008



ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

populace 25-64 let

Zdroj: LFS, Eurostat 2005



KOMPETENTNOST - PROBLÉM NEJEN ČR

The Adler Group, 2007:

- 76% **nedostatek kvalifikovaných** je rostoucí a velký problém
- 63% - pocit, že **kvalita uchazečů klesá** (relativnost)

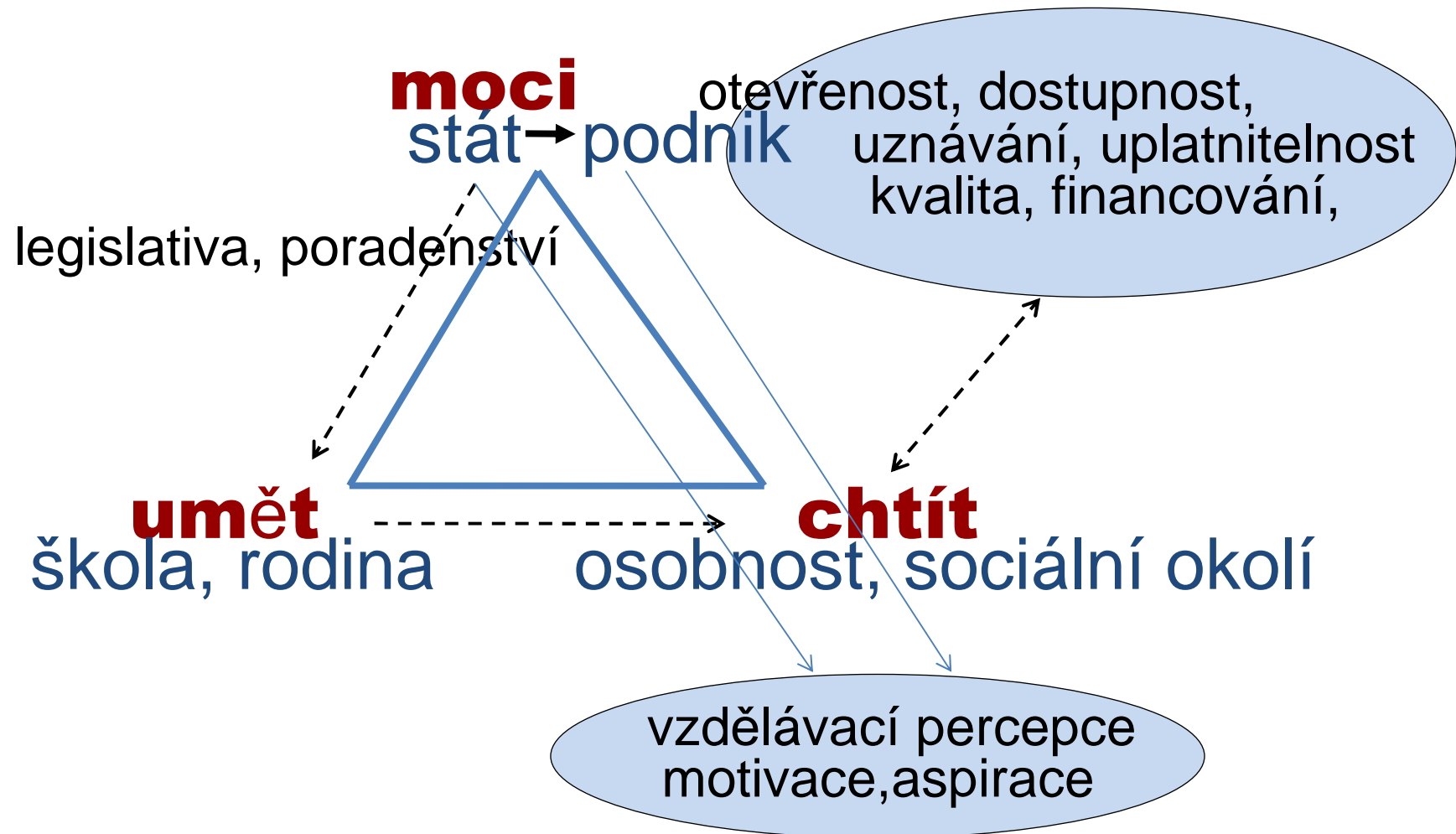
Manpower, 2008:

- třetina českých zaměstnavatelů – **nedostatek kvalifikovaných**
- 44% - budoucnost = **problém hledání a udržení talentů**

Deloitte, 2008:

- na světě je více pracovních míst než **kvalifikovaných uchazečů**
- **globální základna talentů se stále snižuje**

DĚLBA ODPOVĚDNOSTI PŘEDPOKLADY



RESPEKTOVAT PARETA

- **vypracovat krizový plán** - plán ze zdrojů, které jsou nezbytné, kurzy, které vykazují hmatatelné výsledky
- **určit priority** v oblasti vzdělávání na základě analýzy potřeb a základních podnikatelských záměrů
- zajistit důslednější přístup ke **zpětnému hodnocení** efektivity vzdělávacích aktivit
- neomezovat vzdělávací aktivity, spojené se spokojeností (aktivizací) pracovníků i zákazníků
- využívat on-line kurzy; zvážit, které semináře je možné realizovat např. formou webinářů
- **sdílet znalosti** – **interní** - sdílet znalosti, které již ve firmě existují; Interní koučování a mentorování, interní lektori;

učení se na pracovišti



SDÍLET INTERNÍ ZNALOSTI

Účinnost podnikového vzdělávání:

Zkušenosti
na pracovišti
Práce, která
je výzvou.
Učení se
při práci

50%

Z úkolů

30%

Od manažera

Koučování /
Mentoring
Učení se
příkladem
manažera
Kaskádové
učení

Ve třídě
Konference
Tréninky
E-learning

10%

Z tréninků

10%

Z obtížných
situací

Nečekané
obtíže a
krize, které
jsme zvládli

DALŠÍ MOŽNOSTI

- **využít dotované kurzy** - prozkoumat možnosti využití vzdělávacích programů dotovaných z různých fondů.
- **zavádět pružný přístup** - využívat metody, jako je vzdělávání na dálku, služební pobyt, učení v praxi (action learning), koučování
- **využívat „rozkouskované“ učení** - vytržení od práce na dvě, tři hodiny je nákladově efektivní a nepřerušuje chod firmy
- **externí sdílení znalostí** – sdílet znalosti s dodavateli, zákazníky, poznatky v rámci různých partnerství
- **preferovat vzdělávání na pracovišti** pro účely budování kolektivu

teambuilding



FORMY BUDOVÁNÍ TEAMBUILDINGU:

- **Team spirit** - společná zábava, relaxace, odměna pracovníkům
- **Hry s legendou** - typy tematických zábavných soutěžních akcí
- **Review** - zpětná vazba a disputace o tom co se ne/dělalo dobře
- **Icebreak** - „prolomení ledů“ – odstranění obav ze vzdělávání
- **Outdoor event** - akce k budování kolektivu ve volné přírodě
- **Indoor event** - akce k budování kolektivu v uzavřeném prostoru
- **Pub event** - přátelské posezení zaměstnanců v restauraci
- **Assessment centrum** - práce s jednotlivci – diagnostika s pomocí psychologa
- **Expedice** - řízená nácviková akce ke společnému rozhodování a spolupráci zaměstnanců v přirozených náročných situacích

RESPEKTOVAT TRENDY

- od spontánní nabídky k racionální marketingové politice –
od nabídky ad hoc k analýze vzdělávacích potřeb
- specializace vzdělávacích institucí, zaměření na zákazníka, vysoká odborná image
- registrování změn a schopnost rychlé reakce
- „reaktivní přístup“ – nahradit „anticipačním postupem“ (analýza impulsů, vedoucích ke změnám)
- vytvoření inovačního prostředí instituce;
nestačí „být dobrý“ - je nezbytné „být lepší“
- **využívat všechny možnosti**

JEDNA Z MOŽNOSTÍ (MPSV)

Úhrada (do 5,6 mil.Kč) kursovního i mezd (do 24 tis.Kč)

Podmínka: nepropouštět a poslat na kurzy

Program – „Školení je šance“ – peníze rozdělují MPSV

Program – „Vzdělávejte se!“ – peníze na ÚP

- **do 50 zaměstnanců 80% nákladů**
- **50 - 205 zaměstnanců 70%**
- **250 a více zaměstnanců 60%**

Vzdělávací akce firmy (14 dní bez zakázek):

v jednom kraji až 7 mil. Kč, ve více krajích až 25 mil. Kč

Vzdělávat sami nebo pomocí akreditované společnosti

Děkuji za pozornost.

Hodně optimismu

- **vzdělavatelům, protože i v jejich rukou je řešení,**
- **vzdělávaným, protože jen vzdělání mohou nastolit
přívětivější budoucnost,**
- **všem – protože zase bude líp,**

přeje

Zdeněk Palán

HOMO ECONOMICUS ?

Jsme motivováni pouze sobeckými zájmy a ziskem ?

(Neo)klasické paradigma:

Utilitární zaměření člověka – užitečnost, tržní racionalita:

Člověk jako „spotřebovavací“ subjekt.

Model dokonalé konkurence.....(Smith)

nabídka

poptávka

cena

spotřeba

Deontologické paradigma Etzioniho:

Není naše chování určováno bohatšími faktory?

Člověk jako základní rozhodovací jednotka, užitek maximalizuje
schopností racionálně posoudit všechny okolnosti a dopady.

Člověk jako součást sociálního společenství - paradigma JÁ – MY.

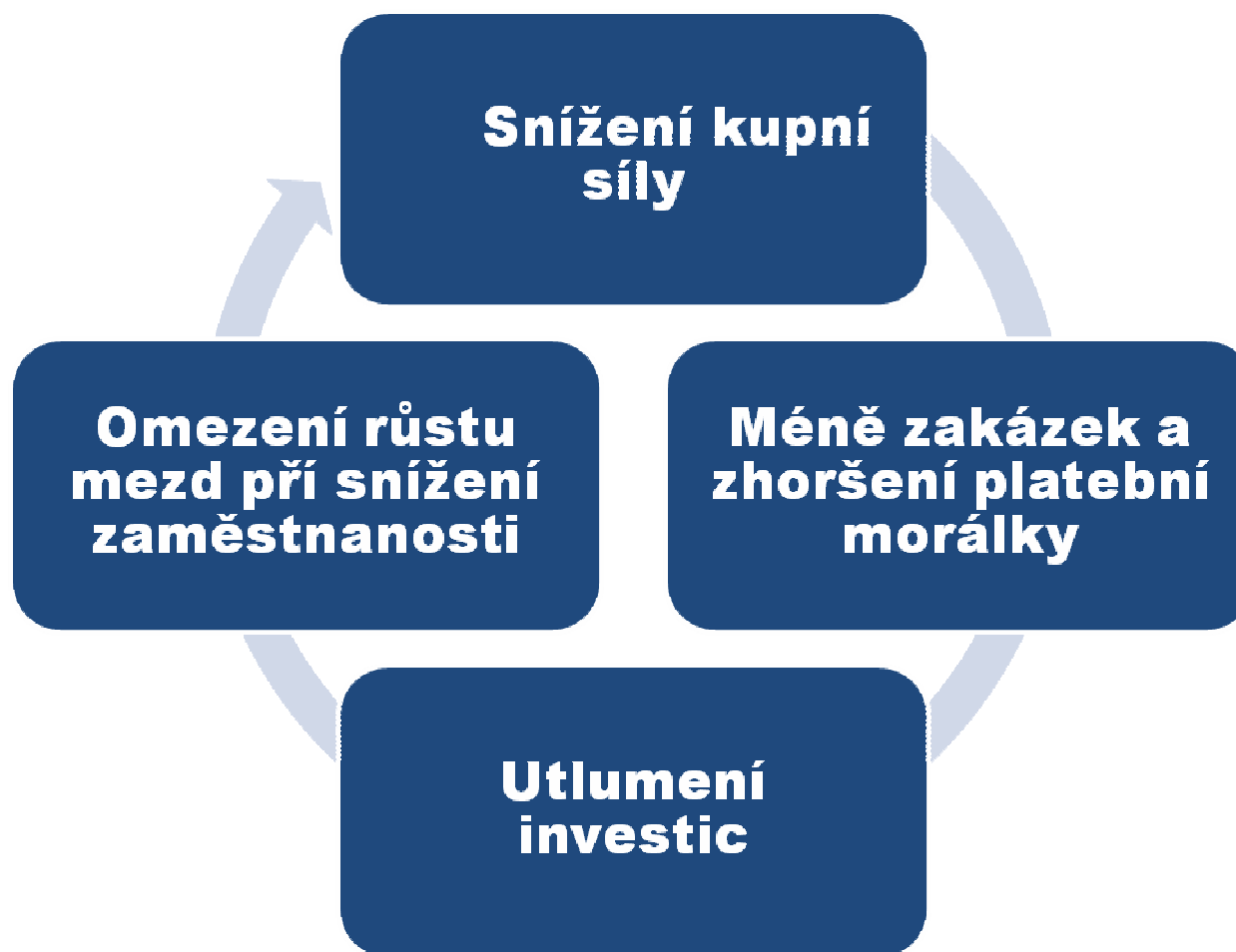
Společenství usnadňuje rozhodování vytvářením norem a pravidel.

ZOPAKUJME SI VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ...

- **vzdělávání je stimulátor - pomáhá udržovat a zlepšovat kvalitu a produktivitu, udržovat na úrovni kompetence**
- **pomáhá udržovat krok se změnami**
- **podporuje loajalitu zaměstnanců, podněcuje k dalšímu rozvoji; zlepšuje morálku a důvěru zaměstnanců**
- **kompetentní a participativní zaměstnanec je stabilní aktivum v období změn**

**VZDĚLÁVAT JE LEVNĚJŠÍ NEŽ NEVZDĚLÁVAT
V OBDOBÍ RECESE DVOJNÁSOBNĚ**

RIZIKO: SNÍŽENÍ KUPNÍ SÍLY



TRH PRÁCE – GLOBALIZACE - RECESE

- **klesá podíl živé práce**
70. léta podíl ve výrobcích 25%, dnes pod 3%; substituce
pracovní síly (snižování koupěschopnosti)
- **vývoj se zpředmětňuje do fixního kapitálu**
3/4 transakcí na světových trzích - virtuální finanční operace
odtržené od ekonomických procesů
(relativizace činnosti bank)
- **nezaměstnanost se stává chronickou**
relativnost zaměstnání; ILO do roku 2050: 50%
nezaměstnaných (?), zvyšování dlouhodobé nezaměstnanosti
(důsledek recese nebo trend?)
- **nezájem o méně kvalifikovanou nabídku**
např.: nezaměstnanost absolventů základních škol je až 50%;
zastarávání postupů – zvyšování nároků na duševní práci
(fáze oživení prohloubí nezájem)

PŘEDPOKLADY FUNKOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE

