

Malé a střední podniky zatím význam lidských zdrojů podceňují

Anna Kadeřábková, Alena Zuckersteinová

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, která působí při Národním vzdělávacím fondu, se věnuje mimo jiné také výzkumu v oblasti trhu práce, zaměstnanosti a kvalifikace pracovní síly v nejrůznějších regionech ČR a odvětvích.

Jedním z projektů, které Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání v roce 2002 zpracovávala pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, byla „**Analýza podmínek a důvodů rozdílných přístupů malých a středních podniků k rozvoji lidských zdrojů**“. Cílem projektu bylo zmapovat situaci a zjistit základní bariéry realizace rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích.

Z výsledků komplexního šetření přístupů podniků k rozvoji lidských zdrojů, které bylo provedeno mezi 900 podniky a organizacemi z celé České republiky, vyplývá jednoznačně horší pozice malých a středních podniků ve srovnání s ostatními podniky ve všech základních aspektech, zejména v systémovosti a propracovanosti realizovaných přístupů, rozsahu zdrojů vynakládaných na vzdělávání a dostupnosti kvalifikovaných pracovníků.

Průzkum dále ukázal, že závažnost rozdílů v neprospěch malých a středních podniků se zvyšuje s klesající velikostí podniků. Naopak lepší výsledky v přístupu k lidským zdrojům vykazují v průměru podniky s příznivými výkonnostními a kvalitativními charakteristikami - podniky s rostoucí produktivitou, provádějící výzkum a vývoj a vývozci. Výrazněji příznivější je přístup k lidským zdrojům rovněž v podnicích se zahraniční účastí oproti podnikům domácím.

Lidské zdroje – klíč k výkonnosti a konkurenceschopnosti

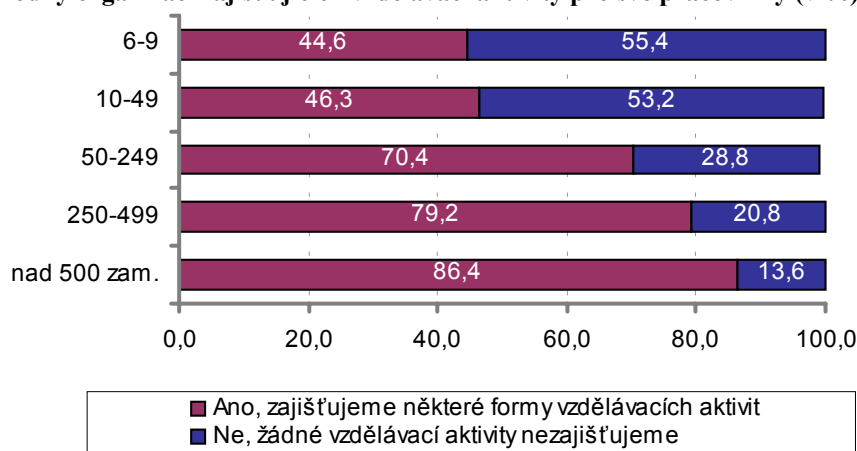
Výsledky šetření potvrdily, že jen malá část malých a středních podniků si uvědomuje význam kvality lidských zdrojů jako jednoho z klíčových faktorů své ekonomické výkonnosti a konkurenceschopnosti. Např. pouze 8,9 % organizací řadí kvalitu pracovníků k hlavním zdrojům konkurenční výhody a pouze 12,5 % organizací považuje úroveň kvalifikace pracovníků za problém nedostatečné konkurenceschopnosti na evropském trhu. Malé a střední podniky si rovněž mnohem méně uvědomují své kvalitativní nedostatky ve srovnání s domácí a zahraniční konkurencí.

Z podceňování významu kvality lidských zdrojů pak vyplývá nesystémový a spíše krátkodobě orientovaný přístup malých a středních podniků k jejich rozvoji. Výchozí podmínkou systémového přístupu k lidskému potenciálu ve firmě je totiž schopnost identifikace současného stavu a vývoje budoucích potřeb kvalifikací a dovedností. Pravidelná hodnocení těchto oblastí provádí v průměru pouze necelých 50 % organizací. Nesystémové je také personální zabezpečení vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů ve firmách, kdy se v 74,9 % organizací příslušný pracovník věnuje dané problematice pouze nárazově a v 60,5 % organizací nemá v dané oblasti žádné specializované vzdělání (ani ve formě krátkodobého kurzu). Plán vzdělávání pro celou organizaci či alespoň pro některé skupiny pracovníků v písemné podobě vypracovává podle zmíněného šetření pouze 36,7 % organizací.

Podle průzkumu realizují malé a střední podniky vzdělávací a rozvojové aktivity v menším rozsahu a také v menší míře předpokládají jejich zvýšení v budoucnu. Např.

vzdělávání a rozvoj pracovníků nezajišťuje 42,7 % organizací, 27,4 % považuje vzdělávání za příliš nákladnou činnost bez odpovídajících přínosů a 48,4 % za soukromou záležitost zaměstnance.

Podíly organizací zajišťujících vzdělávací aktivity pro své pracovníky (v %)



Rozsah vzdělávání se v posledních třech letech zvýšil v méně než polovině podniků (41,7 %) a zvýšení podílu výdajů na vzdělávání na celkových nákladech práce po vstupu do EU očekává pouze 31 % organizací. Realizované vzdělávací aktivity mají v malých a středních podnicích spíše jednodušší formu, převažují krátká interní školení v podobě zaučení na pracovišti. Velmi omezeně jsou v malých a středních podnicích realizovány vzdělávací aktivity zaměřené na zvýšení flexibility pracovníků. Pouze 34,7 % organizací školí své pracovníky pro výkon dvou a více profesí a 14,4 % organizuje rekvalifikační kurzy.

Co s fluktuací ?

Další společnou charakteristikou malých a středních podniků je výrazně méně aktivní přístup k řešení pocítovaných problémů. Např. malé a střední podniky se častěji potýkají s problémy při získávání pracovníků s požadovanou kvalifikací a rovněž s jejich fluktuací. Nedostatek pracovníků však řeší pouze 8,5 % organizací větším rozsahem vzdělávacích aktivit, 9 % budováním vazeb na školy a 5,8 % vyhledáváním a výchovou budoucích pracovníků. Malé a střední podniky také častěji uvádějí jako problém rozvoje nedostatek finančních zdrojů, podíl organizací, které využívají vnější finanční pomoc z programů EU či českých ministerstev je však opět velmi nízký (3 – 6 %). Malé a střední podniky jsou rovněž méně aktivní ve spolupráci s vnějšími subjekty. Jen v omezené míře spolupracují se vzdělávacími institucemi, poradenskými firmami a informačními centry (v průměru 21,3 % organizací). Přitom podniky, které takovou spolupráci realizují, ji považují v převažující míře za přínosnou (v průměru 80 % organizací).

Příklady táhnou

Studie shrnující výstupy projektu obsahuje kromě samotné analýzy také „Zásobník dobrých zkušeností rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích: inspirativní příklady z praxe“. Zásobník je krátkým přehledem přístupů, opatření a konkrétních projektů, iniciovaných na nejrůznějších úrovních a v nejrůznějších podmínkách. Příklady a zkušenosti byly čerpány zejména z členských států Evropské unie, ale i z České republiky a některých kandidátských zemí. Plná verze studie je

k dispozici v elektronické verzi na webových stránkách Národní observatoře
zaměstnanosti a vzdělávání (<http://www.nvf.cz/observatory>).