


# **Analýza trhu práce v oblasti logistiky v regionu Prostějov**

Pavel Ryšánek

---

Bakalářská práce  
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení

---

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**

**Fakulta logistiky a krizového řízení**

**Ústav logistiky**

**akademický rok: 2011/2012**

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

**(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)**

**Jméno a příjmení: Pavel RYŠÁNEK**

**Osobní číslo: L09864**

**Studijní program: B 6208 Ekonomika a management**

**Studijní obor: Logistika a management**

**Téma práce: Analýza trhu práce v oblasti logistiky v regionu Prostějov**

**Zásady pro vypracování:**

- 1. Analýza stávající situace na pracovním trhu z mikroekonomického a makroekonomického hlediska**
- 2. Objasnění významu logistiky a role logistického manažera**
- 3. Provedení, zhodnocení a analýza dotazníkového šetření**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 1999. 726 s. ISBN 80-7179-255-1.

[2] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: GRADA Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.

[3] SIXTA, Josef a Václav MAČÁT. *Logistika-teorie a praxe*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0573-3.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hoke, Ph.D.**

Ústav ekonomie

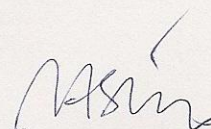
Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **11. května 2012**

V Uherském Hradišti dne 23. února 2012



prof. Ing. Josef Polášek, Ph.D.  
*děkan*



doc. Ing. Jaroslav Rašner, CSc.  
*ředitel ústavu*




### **Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### **Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka;
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne 11. 5. 2012

  
.....  
podpis studenta

## **ABSTRAKT**

Obsahem bakalářské práce je analýza trhu práce se zaměřením na oblast logistiky ve vybraném regionu Prostějov. Práci tvoří dvě hlavní části, teoretická část a praktická část. V teoretické části je rozebrána problematika pracovního trhu, lidského kapitálu a logistiky. V praktické části jsou charakterizovány silné a slabé stránky, struktura podnikatelského prostředí, vývoj nezaměstnanosti a trh práce v regionu Prostějov. Klíčovou roli v této části má dotazníkový průzkum zaměřený na logistiku.

**Klíčová slova:** trh práce, vzdělání, zaměstnanost, nezaměstnanost, lidský kapitál, logistika, dotazníkový průzkum.

## **ABSTRACT**

Analysis of labor market with the focus on the branch of logistics in the selected region of Prostějov forms the main body of the thesis. Problems of labor market, human capital and logistics are analysed within the theoretical part. Practical part of the thesis deals with positives, negatives, structure of business environment, unemployment development and labor market in the region Prostějov. Questionnaire focused on logistics has the key importance within this charter of the bachelor thesis.

**Keywords:** labor market, education, employment, unemployment, human capital, logistics, questionnaire

## Obsah

ÚVOD .....	8
TEORETICKÁ ČÁST .....	9
1 TRH PRÁCE .....	10
1.1 POPTÁVKA ODVOZENÁ: POPTÁVKA FIREM PO PRÁCI.....	10
1.2 VOLBA MEZI SPOTŘEBOU A VOLNÝM ČASEM.....	12
1.2 ROVNOVÁŽNOST NA TRHU PRÁCE .....	14
1.2.1 KONKURENČNÍ ROVNOVÁHA .....	15
1.3 KONKURENČNÍ NEDOKONALOSTI NA TRHU PRÁCE.....	15
1.3.1 LEGISLATIVA A MINIMÁLNÍ MZDA .....	15
1.3.2 DÍLČÍ ZÁVĚR .....	17
2 LIDSKÝ KAPITÁL .....	18
2.1 VZDĚLÁNÍ JAKO INVESTICE.....	19
2.2 LIDSKÝ KAPITÁL A NEZAMĚSTNANOST .....	21
2.2.1 VZDĚLÁNÍM PROTI NEZAMĚSTNANOSTI .....	22
2.3 ČLENĚNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
2.3.1 NEZAMĚSTNANOST FLUKTUAČNÍ (FRIKČNÍ) A SEZÓNŇÍ .....	23
2.3.2 NEZAMĚSTNANOST PLYNOUCÍ Z EXISTENCE HOSPODÁŘSKÉHO CYKLU (CYKlická) .....	23
2.3.3 NEZAMĚSTNANOST STRUKTURÁLNÍ.....	23
2.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	24
2.5 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚSTNANOST .....	25
2.5.1 DÍLČÍ ZÁVĚR .....	27
3 LOGISTIKA.....	28
3.1 POJETÍ A ROZVOJ LOGISTIKY .....	28
3.2 CÍLE LOGISTIKY .....	29
3.3 LOGISTICKÉ ŘÍZENÍ .....	31
3.4 ROLE LOGISTIKY V EKONOMICE .....	32
3.4.1 DÍLČÍ ZÁVĚR .....	33
PRAKTICKÁ ČÁST .....	34
4 REGION PROSTĚJOVSKO.....	35
4.1 PROFIL MĚSTA PROSTĚJOV .....	35
4.1.1 SILNÉ STRÁNKY REGIONU PROSTĚJOV .....	36
4.1.2 SLABÉ STRÁNKY REGIONU PROSTĚJOV .....	37
4.2 STRUKTURA PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ.....	37
4.3 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI A TRH PRÁCE V REGIONU .....	40
4.3.1 AKTUÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST V REGIONU.....	43
5 DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM .....	45
5.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO PRŮZKUMU .....	46

<b>5.2 SHRUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO PRŮZKUMU .....</b>	<b>52</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>53</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>55</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>60</b>

## ÚVOD

Pro zpracování své bakalářské práce jsem zvolil téma „Analýza trhu práce v oblasti logistiky v regionu Prostějov“. Toto téma jsem zvolil proto, že je v souladu se studijním oborem logistika, který studuji. Volba regionu vyplývá z lokalizace vysoké školy i z mého rodiště, které patří do prostějovského regionu, který je mi proto blízký. Analýza trhu práce je nedílnou částí hodnocení ekonomického prostředí regionu, včetně porovnání s ostatními regiony. Práce je zaměřena zejména na analýzu poptávky po pracovní síle, tzn. na firmy v daném regionu. Při výběru databáze firem, které byly osloveny, jsem se zaměřil na ty, u kterých jsem předpokládal potenciál využitelný v mém studijním oboru, a konkrétně při zpracování bakalářské práce.

Trh práce demonstruje dva různé úhly pohledu. Jeden je ze strany lidí, kteří práci nabízejí, druhý je ze strany poptávky firem po pracovní síle. Jedná-li se o nedostatek pracovních míst a přemíra nabídky práce, zákonitě vede k nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je v dnešní době globální problém, který ovlivňuje život lidí nejen v regionu Prostějov ale na celém světě. Nezaměstnanost je způsobena mnoha příčinami a má nepříznivé dopady jak sociální tak ekonomické.

Teoretická část bakalářské práce, vychází z teoretických vědomostí a poznatků, vztahujících se ke zvolenému tématu a je východiskem pro vypracování praktické části. Je zaměřena zejména na základní teoretické problémy zahrnující trh práce, nezaměstnanost, lidský kapitál a aktivní politiku zaměstnanosti. Kromě toho se zabývá charakteristikou a cíli logistiky, logistickým řízením a místem logistiky v ekonomice.

Praktická část je věnována zhodnocení regionu Prostějov, trhu práce a nezaměstnanosti v tomto regionu. Vypovídajícím ukazatelem jsou údaje o nezaměstnanosti a jejím vývoji včetně porovnání s okolními regiony. Nejvýznamnější součástí praktické části práce je dotazníkové šetření, jehož cílem bylo potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy. Výsledky šetření naznačují budoucí možnou perspektivu profese logistik v regionu Prostějov.



## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

Trh práce je trhem prvotního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je jedinečný. Schopnost pracovat je totiž speciálně vázána na lidskou rasu. Každý člověk je jedinečný, každý má jiné schopnosti, znalosti, talent, pracovní a životní zkušenosti. Způsob chování a rozhodování každého jednotlivce je utvořen jeho složitou mnohorozměrnou osobností. Člověk jako vlastník výrobního faktoru práce nabízí službu práce na trhu práce. Firmy si službu práce – spolu se službami ostatních výrobních faktorů - najímají, aby mohly vytvářet produkty. Protože práce reálně existuje v podobě různých specifických profesí – práce zedníků, dlaždičů, servisních techniků, advokátů, atd. je potřebné zaměřit pozornost na odvětvové, tzn. profesní pracovní trhy. Trhy práce jsou, stejně jako jiné trhy, řízeny silami nabídky a poptávky. Poptávka po práci je, na rozdíl od poptávky po zboží poptávkou odvozenou, např. poptávka firem po práci zedníků je podmíněna spotřebitelskou poptávkou po nových bytech a domech. Bude-li se zvyšovat, budou stavební podniky najímat více zedníků. Nabídku práce určuje spotřebitelova volba nejužitečnější kombinace času pracovního a volného. Tato neoklasická teorie trhu práce nejprve poslouží k analýze utváření poptávky po práci. [6]

### 1.1 Poptávka odvozená: poptávka firem po práci

O poptávku odvozenou se jedná, jde-li o firmu, která vlastní výrobní halu a každý den se rozhoduje, kolik pracovníků si najme na výrobu svých produktů. Je dáno, že firma maximalizuje zisk, který je rozdílem celkové výroby produktů a celkových nákladů práce na zhotovení výrobků. Firma se tedy primárně nezajímá o množství prodaných výrobků, ani o množství najatých pracovníků. Firma je konkurenční jak na trhu zboží tedy vlastního produktu, kde je prodávajícím, tak na trhu výrobního faktoru práce tedy pracovníků, kde je kupujícím. Protože se jedná o malou firmu, jednu z mnoha vzájemně podobných, nemá tato žádný podstatný vliv na cenu, za kterou své výrobky prodává, ani na mzdu, kterou platí pracovníkům. Cena i mzda jsou v působnosti příslušného trhu a firma sama jejich příjemcem (price taker). Cena výrobků dané firmy je určena vztahem nabídky a poptávky na trhu určitého produktu, mzda pracovníků je podmíněna nabídkou a poptávkou na trhu práce. [10]

Neoklasická ekonomie popisuje rozhodování ekonomických subjektů prostřednictvím mezních veličin, vyvstává tedy otázka, za jakých podmínek firma najme jednoho dodatečného pracovníka? Bude to tehdy, pokud dodatečný příjem, který firma jeho

nájmem získá, převyšší dodatečné náklady, které jí jeho zaměstnáním vzniknou. Výrobní podnik najme všechny jednotky práce, pro které budou dodatečné příjmy z prodeje výrobků vyšší než dodatečné náklady na jejich zaměstnávání. Firma nenajme ani jednu jednotku práce, u které by dodatečné příjmy byly nižší než dodatečné náklady. [8]

Pro tuto teorii je potřebná produkční funkce. Ta vykresluje soulad mezi množstvím vstupů potřebných k výrobě a maximálním množstvím vyrobené produkce. Ve výrobní situaci jsou vstupem pracovníci výroby a výstupem vyrobené produkty, přičemž ostatní vstupy, např. výrobní halu, materiál, stroje, polotovary atd. vnímáme jako fixní. Produkční funkce výrobní firmy ukazuje, že pokud firma zaměstná jednoho pracovníka, vyrobí např. za 1 den 300 produktů, pokud najme dva pracovníky, vyrobí celkem 400 produktů atd. S rostoucím počtem najatých pracovníků celkový produkt  $TP = Q$  sice vzrůstá, avšak klesajícím tempem, tzn. že mezní produkt výrobního faktoru MP klesá. Mezní produkt práce ve fyzických jednotkách (v kg) ještě není pro rozhodování firmy veličinou s dodatečnou vypovídající schopností: tou je až zisk z mezního produktu práce MRP (příjem z mezního produktu práce) který vypovídá o hodnotě mezního produktu vytvořeného jednotlivými pracovníky pro firmu. Příjem z mezního produktu práce, neboli tzv. mezní produktivita práce, je součinem mezního produktu práce a ceny jedné jednotky produkce, což je 1 určitý produkt. Ve výrobní situaci je tržní cenou např. 1000 Kč za každý výrobek. Pro dokonale konkurenceschopnou firmu je to cena stálá, a proto je i zisk z mezního produktu klesající. Konkurence neschopná firma by z prodeje vytěžila pouze mezní příjem, protože s každou další prodanou jednotkou produktu by musela snížit cenu. Protože je mezní příjem také degresivní funkcí, klesala by funkce zisku z mezního produktu rychleji, tzn., že by byla strmější. Příjem z mezního produktu bude firma srovnávat s náklady na daného pracovníka. Pro konkurenční firmu jsou náklady na každého pracovníka právě rovny tržní mzdové sazbě. Výrobní firma zaplatí za každého najatého pracovníka denní mzdovou sazbu např. 800 Kč. Nabídka služby práce pracovníků se firmě jeví jako dokonale flexibilní. Výrobní firmy najímají všechny pracovníky, pro které platí  $MRP > MFC$  (příjem z mezního produktu práce je větší než mezní náklady na výrobní faktor), jelikož tito pracovníci přinášejí firmě větší výnosy, než jsou náklady na ně, tzn. vytvářejí firmě příjem. Ve firmě je pořad ještě výnos plynoucí z dalšího najatého pracovníka vyšší než náklad na něj, tzn., že mzdová sazba je tedy pro firmu ještě zisková. Každý další pracovník již ale zisk nevytváří. Jak vyplývá z rozboru, podnik najme při denní tržní mzdové sazbě 800 Kč 5 pracovníků. Platí, že dokonale konkurenční firma najímá práci až do bodu, v němž

se vyrovná příjem z mezního produktu práce (MRP) s mezním nákladem práce (MFC), tzn. s tržní mzdovou sazbou. [2]

## 1.2 Volba mezi spotřebou a volným časem

Kolik práce je člověk ochoten nabízet na trhu práce? Existuje tato volba: může pracovat a získávat mzdu, za kterou si může pořizovat spotřební statky a získávat užitek z jejich spotřeba nebo nepracovat a získávat užitek z volného času. Tato teorie se dá ilustrovat na konkrétního člověka, např. studenta, který má prázdniny a na práci si vyhradil celé tři volné týdny, poté začne jeho další prázdninový split. Mohl by se nechat zaměstnat např. jako pomocná síla v kuchyni a získat za tuto práci mzdu nebo trávit doma volný čas s rodinou a kamarády. Aby se student rozhodl, kolik dní bude pracovat, bude porovnávat mezní užitek ze statků, které by si mohl koupit za mzdu, s mezním užitekem volného času. Pokud by vůbec nepracoval, měl by mnoho volného času a nízký mezní užitek z něj, zatím co mezní užitek z ostatních spotřebních statků by byl velmi vysoký. Jestliže by nepracoval jeden den, může si některé statky koupit a jejich mezní užitek by s jejich rostoucím spotřebovaným množstvím klesal. Takto by však už měl jen 20 dnů času pro sebe a mezní užitek z něj by s jejich klesajícím spotřebovaným množstvím vzrůstal. Jak se bude zvyšovat počet dní práce, bude se nahrazovat volný čas spotřebou, tedy bude se postupně snižovat mezní užitek ze spotřeby a zvyšovat mezní užitek z volného času. [6]

Jestliže by byl mezní užitek ze spotřeby vyšší než mezní užitek z volného času, poroste počet dní práce a to až do bodu, kdy se tyto užitek srovnají v jedné hladině (tj. v našem případě 10). Pak už student nebude chtít nahrazovat volný čas spotřebou a bude si užívat volný čas. To v dané situaci vykrytalizuje po 10 odpracovaných dnech. Pokud by student pracoval i jedenáctý den, měl by již spotřebních statků mnoho a jeho mezní užitek z volného času by byl větší. Tím je definován jeden bod na funkci nabídky práce v dané situaci. Při denní mzdě 500 Kč bude nabízet 10 dní práce. Pokud by se měnila mzdová sazba, změnilo by se i jeho nabízené kvantum práce. Když lidé pracují, obětovávají svůj volný čas, který by mohli mít, navíc při práci používají své fyzické a psychické síly. Subjektivně tak pociťují značnou újmu, za kterou žádají vyrovnání: tím je právě odměna za provedenou práci: mzda. Aby byli ochotni pracovat danou dobu, určitý počet hodin, musí jim mzdová sazba nahradit újmu, kterou pociťují při vynaložení poslední hodiny práce. Mzdová sazba bude rovna mezní újmě vykonané práce. Protože volný čas splní požadavky ekonomického statku, je vzácný a užitečný rozhoduje se spotřebitel vlastně mezi



různými ekonomickými statky: těmi, které by si mohl koupit za mzdu a volným časem. Aby se mohl rozhodnout, musí znát ceny příslušných statků. Jaká je cena volného času? Pokud se člověk rozhodne pro volný čas, obětuje ušlou čistou mzdu popř. plat. Ilustrativně si za ni volný čas vlastně kupuje. Je tedy přijatelná teorie, že mzda je cenou volného času. [3]

Jak bude vypadat nabídka práce jednoho člověka? Bude se zdát, že čím vyšší je cena volného času, tj. odměna, mzda, tím méně si ho bude člověk pořizovat a bude nabízet více práce. Nabídka práce ale není rostoucí ve svém průběhu po celou stanovenou dobu. Protože mzda je cenou volného času ale také současně důchodem jednotlivého člověka. Zvýší-li se mzdová sazba, zdraží se volný čas a jednotlivci si ho budou pořizovat méně. Z toho vyplývá, že ho budou nahrazovat jinými spotřebními statky a budou nabízet více práce. Tím vzniká tzv. substituční efekt růstové mzdové sazby, který vyvolává snížení nákupu volného času. S růstem mzdy zároveň roste důchod a s rostoucím důchodem si chtějí lidé pořizovat více statků. Více všech statků, tedy i více volného času. Důchodový efekt růstu mzdové sazby působí i ve směru opačném: vede ke zvyšování nákupu volného času a tudíž ke snižování nabízeného množství práce. Oba efekty působí zároveň, a proto výsledný efekt závisí na tom, který z nich bude působit silněji a potlačí ten slabší. Z toho plyne, že při relativně nižších mzdových sazbách obvykle substituční efekt převládne, a jednatelce se vzrůstající sazbou mzdy zvyšuje nabízené kvantum práce. Při relativně vyšších mzdových sazbách to platí opačně: převládá důchodový efekt a jednatelce si kupuje více volného času a nabízí méně práce. Nabídka práce vztažená na konkrétního člověka je proto zpětně zakřivená. Pokud se jedná o obecné zkušenosti, co je na takové nabídce individuálního? Ryze individuální a subjektivní je právě posouzení toho, jak vysoká je relativně nízká a relativně vysoká mzdová sazba. U každého člověka se zlomový bod nachází na úrovni jiné mzdové sazby. [2]

Je zřejmé, že rozhodování o množství nabízené práce je přímo závislé na výši mzdové sazby. Jestliže by s nabízenou vyšší mzdovou sazbou rostly i ceny spotřebních statků, jednotlivci by si za své mzdy nemohli koupit více statků než dříve. Na takový růst mezd by nereagovali změnou nabízeného množství práce a nabízeli by stejné množství práce jako dřív. Současně lze konstatovat, že lidé nereagují na nominální růst mezd, ale na reálný růst mezd tzn., že index růstu nominálních mezd se dělí indexem růstu spotřebitelských cen a výsledkem je pak růst reálných mezd. Zároveň pak poptávka firem po práci závisí na reálné mzdě. Pokud by se ceny a mzdy za práci zvyšovaly shodně, organizace budou potřebovat

stále stejné množství práce a pouze když ceny porostou rychleji než mzdy budou firmy najímat více pracovníků tzn. při degresi reálných mezd. [3]

## 1. 2 Rovnovážnost na trhu práce

Na profesním trhu práce dochází ke střetu nabídky služby práce jednotlivých profesí, která je nabízena spotřebiteli, s poptávkou po práci dané profese, kterou poptává určité množství organizací. Je-li tržní poptávka po práci klesající, je klesající i hodnota mezního produktu práce, klesá však rychleji než individuální poptávkové křivky. Pokud se sníží cena práce, budou všechny firmy v odvětví najímat více práce a také více budou vyrábět. Zvýšení nabídky produkce snižuje její cenu, a tím se snižuje i hodnota mezního produktu. Nárůst najaté práce je tak u každého podniku menší, což vykresluje nová níže položená funkce individuální poptávky (poptávka jednoho spotřebitele po jednom statku). Poptávka v celém profesním odvětví pak v důsledku klesání ceny jednotky produkce klesá rychleji, je tedy strmější než individuální poptávkové křivky. [10]



Obr. 1 Funkce individuální poptávky, zdroj: [6]

Tržní nabídka práce je naopak rostoucí, zpětné zakřivení individuálních nabídek se v prostoru trhu již neprojevuje. Růst mzdové sazby na profesním trhu láká pracovníky z jiných profesních trhů, ochotné se requalifikovat a vstoupit na trh s vyšší mzdovou sazbou. Zpočátku, při nižších mzdových sazbách, vstupují na trh a práci nabízejí ti pracovníci, kteří mají nízké mzdy z alternativních příležitostí. Aby totiž pracovník byl ochoten službu práce při dané mzdě na trhu nabízet, musí dostat alespoň tzv. transferovou platbu. Je to minimální částka, která postačuje k jeho převedení – transferu – z jedné příležitosti do druhé. Její výše je podmíněna vyšší výnosu ze druhé nejlepší příležitosti, a ten převedením práce do první příležitosti obětován. Pokud je první příležitost výnosnější, získává pracovník navíc ekonomickou rentu. Je to rozdíl mezi výnosem práce v první a druhé nejlepší příleži-

tosti, čili mezi skutečně realizovaným a obětovaným výnosem. Ekonomická renta je výnos, který pracovník získá nad transferovou platbou. Zatím co transferová platba je z hlediska pracovníka nákladem obětované příležitosti, za rentou žádná obětovaná příležitost není (není to náklad). Teprve vysoké mzdové sazby přilákají do odvětví pracovníky z výnosnými alternativními příležitostmi. Protože každý pracovník má rozdílně výnosné druhé nejlepší příležitosti, jsou transferové platby pracovníků, a právě tak i jimi dosahované renty, odlišné. [2]

### **1.2.1 Konkurenční rovnováha**

Pokud určitá nabídka práce nabízí jen nepatrnou část celkové tržní nabídky práce a ten, kdo poptává, je jen menší část celkové poptávky, pak není na trhu ani jeden subjekt, který by mohl ovlivňovat cenu práce. Ta je utvářena na konkurenčním trhu práce a řídí se vztahem tržní nabídky a tržní poptávky. Jejich rovnost znamená konstituování rovnovážné mzdové sazby a rovnovážné zaměstnanosti. V pozici tržní rovnováhy určitá firma nakoupí jen tolik práce, kolik je pro ni při rovnovážné mzdové sazbě nejvíce ziskové. Z toho plyne že, rovnovážná mzda se musí právě rovnat hodnotám mezního produktu práce. Ti, kteří při rovnovážné mzdové sazbě práci nabízejí, ji identifikují jako adekvátní satisfakci své mezní újmy z práce a najdou si pracovní pozici. Rovnovážná mzdová sazba tak vyrovnává hodnotu mezního produktu práce, tzn. zájem firem zaměstnávat, s mezní újmou z práce, tzn. s ochotou spotřebitelů pracovat. Rovnovážná mzdová sazba tak vyčistí trh. [2]

### **1.3 Konkurenční nedokonalosti na trhu práce**

Teoreticky čistý neoklasický popis ideálně konkurenčního trhu práce uvažuje s celou řadou předpokladů, které ve skutečnosti nejsou naplněny. Jestliže jsou na trhu subjekty schopné ovlivnit cenu práce, ať už jde o silný, nabízející službu práce (např. odbory), poptávající (např. monopson) anebo vnější zásah na trhu ze strany státu, důsledkem bývá dlouhodobé přetrvání mzdy vyšší než rovnovážné a vznik a trvání nezaměstnanosti. Toto jsou pak příčiny toho, že se tržní mzda dlouhodobě drží nad úrovní mzdy rovnovážné. [8]

#### **1.3.1 Legislativa a minimální mzda**

Minimální mzda demonstruje hranici, pod kterou nesmí vyplacená mzda klesnout. Jestliže se rovnovážné mzdy na kterémkoliv pracovním trhu ocitnou pod touto, státem určenou hranicí, dochází na těchto trzích často k nezaměstnanosti. Na úrovni minimální mzdy bude na těchto trzích nabízené množství práce - ochota pracovníků pracovat za danou mzdu -

převyšovat poptávané a ochotu organizací zaměstnávat pracovníky. Protože množství pracovních příležitostí bude nižší, vytvoří se přebytek nabízené práce a někteří pracovníci, kteří budou chtít pracovat, nenajdou pracovní příležitost. Půjde o ty pracovníky, jejichž hodnota mezního produktu je pod zákonem stanoveným minimem. Pracovník by byl ochoten přijmout práci a vydělat si mzdu, kterou mu jeho schopnosti a situace na trhu umožňují a zaměstnavatel by byl ochoten si ho najmout. Stát ale brání uskutečnění takové transakce, odstraňuje konkurenci mezních pracujících a zbavuje společnost i toho přírůstku produktu, který by mohli poskytovat. Stát neumožní těmto pracovníkům vydělávat si vlastním úsilím, učiní z nich nezaměstnané a nahradí nízkou mzdu podporou. Pokud bude podpora nižší než minimální mzda, potom člověk, který nemůže uplatnit svoje schopnosti a znalosti na trhu práce a obdržet mzdu za práci, dostane místo ní nižší podporu za nepracování. Čím vyšší bude podpora stanovená státem, tím horší bude situace v dalších souvislostech. Pokud by nabídl stát stejnou podporu jako je minimální mzda, potom příslušným pracovníkům nabízí stejnou částku za pracování i nepracování! Ať už nabídne jakoukoliv výši podpory, vytváří situaci, ve které každý pracuje pouze za rozdíl mezi svou mzdou a výší podpory, kterou může dostávat i bez práce. Následné vládní programy generování pracovních příležitostí jsou nutně neefektivní, protože vláda musí vymýšlet projekty pro ty nejméně zdatné pracovníky. [2]

Minimální mzda pravděpodobně nebývá hlavní příčinou nezaměstnanosti. Je zřejmé, že většina pracovníků v ekonomice má mzdu vyšší a někteří mnohem vyšší, než je ta minimální. Tato situace se týká zejména nejméně kvalifikovaných pracovníků, kteří nemají žádné dodatečné příležitosti a změna kvalifikace je pro ně obtížná. Pro jejich možné zaměstnavatele může být i minimální mzda příliš vysoká. Jestliže jsou nuceni snížit mzdy na minimální úroveň, propustí některé pracovníky, které se jim už nevyplatí zaměstnávat. Zde se jedná o tzv. nedobrovolnou - nucenou - nezaměstnanost. Zatímco proklamovaným cílem zákonů o minimální mzdě je zvýšit příjmy mezních pracujících, ve skutečnosti učiní tyto pracující za danou zákonnou mzdu nezaměstnatelnými. [7]

Na trzích, kde je rovnovážná mzdová sazba vyšší než stanovené minimum, žádná nezaměstnanost nevznikne. Vyplácené mzdy vyhovují zákonu a ten dění na trhu nijak neovlivňuje. Působení minimálních mezd je na jednotlivých dílčích trzích odlišné, protože různé kvalifikační segmenty trhu práce mají různou rovnovážnou úroveň mezd. Oproti všeobecné minimální mzdě by selektivně uplatňovaná minimální mzda podle odvětví situaci ještě zhoršovala a to proto, že tato odvětví se stanovenou minimální mzdou, by přitahovala



svými vyššími mzdami další pracovníky, a práce by tak vstupovala do méně produktivních a méně výnosných sektorů. [6]

### **1.3.2 Dílčí závěr**

Trh práce je nezbytnou součástí bakalářské práce neboť, je to místo, kde se střetává nabídka s poptávkou, a proto jeho teoretický rozbor slouží jako východisko pro praktickou část práce. Zaměřil jsem se zejména na poptávku firem po práci, obdobně jako i v praktické části s využitím dotazníkového průzkumu. Aby, trh práce fungoval, musí dojít k jeho rovnovážnosti.

## 2 LIDSKÝ KAPITÁL

*„Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. Do ekonomie jej zavedl Milton Friedman a jeho teoretickým rozpracováním a studiem se zabývali zejména ekonomové hlásící se k chicagské ekonomické škole, zvláště T. W. Schultz a G. Becker, který teorii lidského kapitálu proslavil nejvíce.“ [2, s. 38]*

Lidský kapitál se liší od ostatních druhů kapitálů svým specifickým charakterem, je totiž vázán na svého nositele – člověka. Člověk jej nabývá v procesu učení se, který zahrnuje získávání znalostí a rozvíjení schopností a dovedností vzděláváním na všech stupních škol, a kromě toho další poznatky a zkušenosti nabyté odbornými kurzy a praxí při práci i v ostatním životě, tj. cestováním, koníčky apod. Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací postupně tvořen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími kladnými osobními vlastnostmi, jako jsou například cílevědomost, vytrvalost, ctížádostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání a v dalším ohledu i vzhled jeho nositele. Dokonce i atraktivnost a krása patří do lidského kapitálu. Ekonomická teorie v pojetí chicagské školy pojímá proces vzdělávání jako proces investování do lidských vědomostí a znalostí. Vychází z předpokladů, že se lidé svobodně rozhodují o svém vzdělávání a o všech ostatních doplňcích k vědomostem, a o všech ostatních doplňcích k vědomostem, respektive užitků. Toto pojetí vzdělání vylučuje možnost nahlížet na něj jako na spotřebu a na něj vydané peníze jako na peníze spotřebované, tj. snižující míru úspor. [1]

Vzdělání je kapitálem jednotlivých lidí a peníze vydané na vzdělání jsou penězi investovatelnými. Pojetí investičních nákladů do vzdělání zahrnuje náklady explicitní, které jsou zcela zřetelné a obsahují např. školné či náklady na studijní literaturu a pomůcky. Z velké části je však založeno na tzv. nákladech obětovaných na ztracené příležitosti. Ty jsou závislé na hodnotě času potřebného ke vzdělávání. Míra této specifické hodnoty je obvykle čistá ušlá mzda, na kterou by příslušný člověk dosáhl na trhu práce v současné době, což představuje výnosy z jeho druhé nejlepší příležitosti. Člověk je ale neinkasuje, nýbrž je investuje do vzdělání, do rozvoje svých znalostí, schopností a vědomostí. Když se člověk rozhoduje o investici, promýšlí si své budoucí, tedy soukromé výnosy a užitky. Ty zahrnují zejména budoucí zvýšení výdělku, které získá, až bude na trhu práce nabízet kvalifikovanější službu práce, neboť lepší vzdělání je cestou k lepšímu pracovnímu místu s lepším příjmem. Zabezpečuje rovněž přístup k informacím a zvyšuje schopnost komunikace. Vý-

nosem však není jen zvyšování příjmu, které může být poměrně úspěšně statisticky vyjádřeno, výnosem jsou i nepeněžní zisky spojené s lepším pracovním místem. Představují např.: vyšší společenskou prestiž budoucí práce, jakožto i nové pracovní a společenské prostředí, do něhož člověk vstupuje, ve kterém se pohybuje, a z něhož vyrůstají i jeho nové společenské vztahy a kontakty. Tyto výnosy, které jsou daleko méně přesně uchopitelné, také spoludotvářejí kvalitu celé lidské osobnosti a jejího vícerozměrného života. Investice do vzdělání jsou zároveň investicemi do společenského postavení, neboť vzdělání jej napomáhá k jeho dosažení a společenské postavení je potom jeho nástrojem. Prostřednictvím společenských kontaktů a přístupu k informacím se např. následně dosahuje dalšího zvyšování budoucího příjmu. Lidský kapitál má vedle svého ekonomického hlediska i hledisko sociální a kulturní. Sociální rozměr lidského kapitálu, tzv. sociální kapitál vzdělání přináší spolu s lepším pracovním místem a vyšším příjmem i nové společenské vztahy. Lepší pracovní místo bývá obvykle spojeno i s větší společenskou prestiží, která odpovídá i specifický životní styl. Sociologové vykládají vzdělání, jako tzv. „výťah do vyšších pater sociálního statusu a životní úrovně“. Vzdělání dlouhodobě zlepšuje kvalitu lidského života a přispívá k naplnění životních cílů. Kulturní rozměr lidského kapitálu tzv. kulturní kapitál spočívá v tom, že vzdělaní lidé si osvojují určitý standard chování a jednání, oblékání i vyjadřování, a vytvářejí tak vztahy a kulturní prostředí, v němž žijí oni, jejich nejbližší a přátelé. Vyznařují kolem sebe hodnoty kultury, které předávají další generaci. A kdo má užitek z těchto výnosů, jejichž hodnotu lze jen stěží vyjádřit peněžním ekvivalentem? Je to člověk sám, jeho rodina, konec konců i celá společnost. Zde se již jedná, o výnosy společenské, tzn. veřejné. [10]

## 2.1 Vzdělání jako investice

Jak plyne z výsledků výzkumů, je výnosová míra investic do vzdělání vyšší než výnosová míra investic do fyzického kapitálu. Tento přetrvávající rozdíl ukazuje, že fungování trhu kapitálu v této oblasti není dokonalé a kapitálové investice do vzdělání jsou stále nedostačující. Vzdělání stále ještě není oblastí, kam by investoři vkládali své prostředky, což má celou řadu příčin. Jestliže by byly prostředky investovány formou půjčky splácené z budoucích výnosů, vznikaly by pravděpodobně vysoké transakční náklady. Jednalo by se o dlouhodobé transakce s přiměřeně dlouhou dobou splatnosti, administrativně náročné, např. vzhledem k potřebě přesných důchodových přiznání, ke svobodě jednotlivců měnit zaměstnavatele, bydliště apod. Tyto náklady by se musely odrazit na ceně takto na-

bytých peněz. Kromě toho je třeba brát v úvahu také pokrytí nákladů na riziko návratnosti půjčky i vybírání úroků. Průměrný očekávaný výnos z investice může být sice vysoký, ale může se také stát, že půjčka nebude moci být vypůjčovatelem splácena např. v případě dlouhodobé či trvalé pracovní neschopnosti. To bude platit, jen v případě, že by každý dlužník splácel půjčku určitým procentem z budoucího příjmu tak dlouho, dokud nebude splácena. Jestliže by se člověk zavázal ke splácení určitého procentuálního podílu investovovi po dobu celé své ekonomické aktivity, pak by tento solidární systém nezpochybnitelně pokryl i možné ztráty. Právě rozšiřování možností a zdokonalování fungování kapitálového trhu bude velmi významné pro řešení vzdělávacích potřeb moderní demokratické společnosti. Rozhodující bude zpřístupnit a představit sféru vzdělávání jako oblast zajímavých investičních příležitostí pro potenciální investory (banky, investiční společnosti, penzijní fondy, apod.) případně přesvědčit i další možné investory. Touto cestou se ubírá i návrh tzv. fondově investičního financování vysokoškolského vzdělání. [9]

V existujícím daňově dotačním systému je hrazena cena vzdělávacích služeb státem tzn., že stát fakticky hradí školné, a prostředky k tomu získává z daní. V tomto systému není žádná efektivní vazba mezi produkcí vysoké školy a zdroji financování, a tím zákonitě ani dostatečná motivace škol připravovat k tomu, co absolvent z hlediska uplatnění na trzích práce skutečně potřebuje. V navrhovaném fondově investičním systému přibudou dodatečné přímé zdroje např. od domácností, studentů a dalších investorů (finančních institucí) hrazené splátkami z budoucích výnosů vzdělání. Struktura tohoto systému již obsahuje rozvinutý zpětný přenos informací o uplatnění absolventů na trzích práce a tedy rovněž motivaci pro zvyšování efektivnosti vzdělávacího procesu. Investor bude mít zájem investovat do studia na takové škole, kde bude očekávat dobré uplatnění jejich absolventů v praxi a tedy i návratnost minimálně vložených prostředků. Vysoké školy, v konkurenci o získání prostředků investorů, by byly motivovány k podstatně většímu naslouchání požadavkům trhu práce. Tak by byly vysoké školy tímto finančním tokem financovány skutečně podle toho, jak schopnosti a vědomosti nabyté studiem umožňují jejich absolventům zvyšovat produktivitu jejich práce. Uvolnění produktivní síly vzdělání by zcela jistě otevřelo nový růstový prostor ekonomiky. V těchto souvislostech se dostává do nové pozice koncepce celoživotního vzdělávání a role vysokých škol v ní. Z výzkumů vyplývá, že člověk nejlépe schopen své sebereflexe kolem 21 let a právě v tomto věku je tedy třeba rozvinout proces vlastního sebepoznání až k procesu seberozvoje, a položit základy, na nichž bude celý život stavět. Vysoká škola by měla poskytnout motivaci k rozvoji



schopností a rovněž navést absolventa na celoživotní vzdělávací dráhu, nabízet její možnosti, napomáhat v hledání optimální volby, včetně rozvoje obecné schopnosti adaptability a jejího aktuálního věcného naplňování. Nezpochybnitelný růst významu vzdělání pro život člověka v moderní společnosti by měl být následován adekvátním rozšiřováním a variabilitou různých vzdělávacích příležitostí. Pokud tomu tak nebude, bude převis poptávky nad nabídkou činit ze vzdělání a profesionální připravenosti stále vzácnější službu a z lidského kapitálu stále vzácnější výrobní faktor a to nejen v rámci tradičních forem vzdělávacího systému. Na trhu celoživotních vzdělávacích služeb se otevírá prostor pro aktivitu v této oblasti netradičních subjektů, schopných reagovat na aktuální poptávku ze strany výrobních firem po specifických, konkrétních dovednostech pracovníků. Specializované poradenské firmy, schopné zajistit konkrétní vzdělávací službu v příslušné podobě, podle přání výrobních forem totiž snižují jejich transakční náklady a přispívají ke zvyšování jejich produktivity. Je to další z cest, jak navýšit lidský kapitál, přičemž náklady na investici do něj se rozdělí: dílem by je nesl pracovník sám, dílem firma. Výnosy z této investice by inkasoval nejenom pracovník, ale především i firma, která by získala produktivnějšího pracovníka. [9]

## 2.2 Lidský kapitál a nezaměstnanost

Realizace výnosů z lidského kapitálu a faktické možnosti splácení eventuálních půjček naráží ještě na další problém. Pokud investor, ať už je to osoba, stát či finanční instituce, investuje do vzdělání, očekává, že se investice minimálně vrátí – ať už v podobě vyšší čisté mzdy z trhu práce či nepeněžních výnosů soukromých či společenských. Podmínkou toho jsou příležitosti získávat odpovídající pracovní místa po co nejdéle dobu aktivní pracovní kariéry. Čím déle pak člověk pracuje, tím vyšší zhodnocení investice dosáhne. To ho motivuje i k péči o vlastní zdraví, k prevenci, k zájmu o zdravý způsob života. Vede ho to tedy k vlastním dodatečným soukromým investicím do svého zdraví. Pokud však takové příležitosti nemá a to v případě nezaměstnanosti a zejména dlouhodobé nezaměstnanosti, nemůže výnosy inkasovat a dostává se tedy do ztráty. Nezaměstnanost tedy brání inkasování výnosů z investic do vzdělání. Pokud se pracovník octne mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává další pracovní zkušenosti, nerozvíjí své schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, tedy znehodnocuje lidský kapitál. Obvykle pak navíc vyžaduje dodatečné investice do rekvalifikace. [6]

### 2.2.1 Vzděláním proti nezaměstnanosti

Vzdělání lidé jsou schopni vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce. Jsou schopni vyhovět náročným požadavkům nových progresivních oborů, které spojují poptávku po práci se špičkovými znalostmi a dovednostmi v nových oborech. Ochota přijímat nové poznatky a otevřenost, kapacita, jakož i připravenost je zvládnout, determinují schopnost vykonávat složité pracovní činnosti, které pokrokové technologie vyžadují. Požadavky nových pracovních míst na ně nepůsobí diskriminačně. Vzdělaný člověk je snáze schopen vyrovnat se s nezaměstnaností, a smysluplně prožít volný čas. Vzdělání jakožto ochrana před nezaměstnaností by se mělo od úzce pojaté přípravy na konkrétní pracovní místo rozvinout k široké přípravě na život, tzn. nejen k přípravě na práci, ale i k přípravě na využití volného času. Vzdělání přesahuje pracovní aktivity, kromě nich rozvíjí schopnosti a talent, kultivuje morální a duchovní hodnoty, utváří citový a imaginační potenciál svého nositele pro jeho celoživotní mnohokriteriální existenci. Proto by v žádném případě nemělo být svázáno jen s počátečním obdobím života pouze jeho diskrétní a ukončená aktivita, nýbrž by se mělo stát kontinuální celoživotní činností, založené na možnosti různých voleb a kombinací poznatků v různých formách studia. Mělo by směřovat k větší decentralizaci, ke svobodnému rozhodování s využitím nabídek především toho, co se nabízí v regionu či v místě bydliště. Právě vzdělání pro volný čas a pro kvalitní možnosti mimo-pracovní seberealizace by mělo v budoucnu postupně nabývat na významu a překonávat úzké pojetí vzdělání pouze pro pracovní činnost. [11]

### 2.3 Členění nezaměstnanosti

Obyvatelstvo lze rozdělit na ekonomicky aktivní (pracovní síla) a ekonomicky neaktivní (studenti, starobní důchodci, děti atd.). Skupinu ekonomicky aktivních lze dále rozdělit na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaná je ta osoba, která má placené zaměstnání nebo je samostatně výdělečně činná. Nezaměstnaný naplňuje několik podmínek: nemá zaměstnání a není osoba samostatně výdělečně činná, aktivně si hledá práci a je schopen do určité doby do práce nastoupit. Pro měření nezaměstnanosti se používá jako základní ukazatel míra nezaměstnanosti, což je podíl počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních osob. Podle typu zdrojových dat se rozlišuje obecná míra nezaměstnanosti (počet zaměstnaných a nezaměstnaných z výběrového šetření pracovních sil) a registrovaná míra nezaměstnanosti, kde počet nezaměstnaných vyplývá z registrů úřadu práce. Dále se používá

míra ekonomické aktivity, což je podíl počtu ekonomicky aktivních k počtu obyvatel starších 15 let. [12]

### **2.3.1 Nezaměstnanost fluktuační (frikční) a sezónní**

Na trhu práce běžně dochází k pohybu pracovních sil fluktuací, pohybem obyvatelstva mezi oblastmi, regiony, pracovními místy i sezónností zaměstnání. Člověk, který opustí původní zaměstnání, může potřebovat nějakou dobu pro nalezení nového místa, hledá nejlepší nabídky a vybírá tu nejvhodnější, což zabere určitý čas. Lidé mění zaměstnání z důvodu změny bydliště, hledání lepšího uplatnění, pod vlivem fáze svého životního cyklu, matky mohou hledat nové uplatnění po mateřské dovolené a absolventi hledají vhodné místo po dokončení školy. [12]

### **2.3.2 Nezaměstnanost plynoucí z existence hospodářského cyklu (cyklická)**

Hospodářství se vyvíjí cyklicky a nastupuje-li recese, klesá počet pracovních příležitostí a roste nezaměstnanost. Ekonomika pak prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, poptávka a množství vytvářené produkce se snižuje, klesá i poptávka po práci a nezaměstnanost vzrůstá prakticky ve všech odvětvích (Okunův zákon). Protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechna odvětví a profese, lidé propuštění v jednom odvětví nemohou snadno a rychle nalézt zaměstnání v odvětvích jiných. Cyklická nezaměstnanost bývá vyřešena až příchodem nového hospodářského cyklu, fází růstu, kdy počet pracovních příležitostí roste a nezaměstnanost klesá. [8]

### **2.3.3 Nezaměstnanost strukturální**

Díky změnám v ekonomickém prostředí dochází k tomu, že se některá odvětví utlumují nebo i zanikají a jiná expandují. Mnohá povolání, jako je dráteník, krejčí, kovář nebo kočí v průběhu doby téměř anebo úplně zanikla, jiná naopak vznikla - operátor call centra, správce počítačové sítě, programátor. Na trhu práce se tak poptávka po určité profesi nebo druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje. Skutečnost, že se určité sektory rozvíjejí, zatímco jiné upadají, mnohdy vyžaduje, aby se zaměstnanci, kteří ztratili práci, rekvalifikovali, aby mohli nalézt uplatnění v expandujících odvětvích a sektorech. Strukturální nezaměstnanost je přirozenou a nevyhnutelnou součástí ekonomického vývoje, potlačování strukturálních změn hospodářství oslabuje, vede k jeho zao-  
stávání a ztrátě konkurenceschopnosti. [8]

## 2.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti jako součást státní politiky zaměstnanosti podporuje změny zaměstnanosti a sociálně ekonomicky rozvoj v regionu. Podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je aktivně ovlivňovat žádoucí rozvoj efektivní zaměstnanosti a zabraňovat růstu nezaměstnanosti. [9] Struktura cílů aktivní politiky zaměstnanosti je vymezena jako [5]:

- prosazování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, zejména snižováním nákladů na hledání zaměstnání (informace) a pomoc při přizpůsobování pracovní síly požadavkům trhu práce (programy zvyšování motivace, rekvalifikace apod.),
- přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných např. dlouhodobě nezaměstnaných, s předpokladem, že lépe připravená pracovní síla se uplatní rovněž ve zvýšené míře vzhledem ke zvýšení poptávky po práci, která vzroste v důsledku toho, že se zlepšuje celková kvalita pracovní síly (to je cílem zvláště programů tvorby pracovních míst),
- umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s pracovním trhem po jeho delším přerušení a ochrana lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných (v tomto případě jde zejména o programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovních zkušeností pro absolventy škol),
- prevence sociální exkluze (vyloučení) a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných (k tomuto cíli se vztahují např. motivační kurzy apod.).

Aktivní politika zaměstnanosti bývá prvotně zaměřena na cílové skupiny obyvatelstva. Zpravidla jsou to většinou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, tzn. lidé polokvalifikovaní nebo s nevhodnou kvalifikací, se zdravotními nebo jinými handicapy. Podstatou aktivní politiky zaměstnanosti je především eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných. Zaměřuje se především na sociální strategické cíle pro postižené skupiny nezaměstnaných (přímá tvorba pracovních příležitostí) a vytváří opatření vedoucí k redistribuci nezaměstnanosti mezi sociálními skupinami. Tímto způsobem redukuje a tlumí sociální nerovnosti a konflikty, které vyvolávají společenské problémy. Další funkcí aktivní politiky zaměstnanosti je eliminovat negativní ekonomické důsledky nezaměstnanosti a přispívat k hospodářskému růstu společnosti. [9]



Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce podle situace na trhu práce a při její realizaci spolupracují s dalšími subjekty.

Nástroji, kterými je realizována, aktivní politika zaměstnanosti jsou zejména [18]:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## 2.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

### Vládní politika zaměstnanosti.

Vláda může svými opatřeními zlepšovat informovanost o volných pracovních místech, financovat rekvalifikace nebo podporovat migraci za prací. Kromě takových opatření může aktivně usilovat o snížení nezaměstnanosti tím, že bude stimulovat ekonomiku dodatečnými vládními výdaji. Dodatečné vládní výdaje sice mohou vytvořit pracovní místa a snížit nezaměstnanost, zkušenosti ovšem ukazují, že čím větší je takové snížení nezaměstnanosti, tím větší je v konečném důsledku inflace (teorie Phillipsovy křivky). Míra nezaměstnanosti tak může díky dodatečným vládním výdajům klesat a z krátkodobého hlediska je patrný růst a dobré výsledky přijaté politiky a pracovníci jsou spokojeni, protože rostou jejich příjmy. Reálné mzdy však vzhledem k růstu cenové hladiny (inflace) růst nemusí a z dlouhodobého hlediska se může ukázat, že takový růst byl uměle vyvolán a je dlouhodobě neudržitelný. Pasivní vládní zásahy mají zmírňovat dopady nezaměstnanosti, standardně vyplácením dávek v nezaměstnanosti a sociálními dávkami. [7]

### Vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek.

Větší sociální jistoty mohou být příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti, například v podobě nižšího zájmu o hůře placenou práci. Nízká mzda a dosažitelnost relativně vysokých sociálních dávek může být pracovně demotivující (past chudoby). Porovnání příjmů

dosažitelných ze systému sociální péče, například částky životního minima a dorovnání nezbytných nákladů na bydlení s minimální mzdou získanou za odvedenou práci (dnes ve výši 8000 Kč hrubého) ukazuje, že se z ekonomického hlediska často nemusí vyplatit pracovat. Má-li člověk vynaložit např. 1800 Kč na dojíždění za prací, kde je odměňován minimální mzdou, je pravděpodobné, že se vzhledem k příjmům ze systému sociálního zabezpečení rozhodne být dobrovolně nezaměstnaný. Podobná kalkulace ukazuje, že člověk, který systému sociálních dávek zneužívá tak, že pobírá sociální dávky a kromě toho ještě pracuje načerno, získává značně vyšší příjmy než ten, kdo pracuje legálně. Je to logické zdůvodnění názoru, který zaznívá v nejedné diskusi: „Jsem na sociálce, dělám fušky a mám se nejlíp.“ [19]

### **Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků.**

Trh práce je ovlivňován demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lidé dnes obecně žijí déle, klesá porodnost, doba ekonomicky aktivního života se obecně prodlužuje a roste vliv migrace. Cizinci v domácí ekonomice nacházejí práci zejména proto, že jsou ochotni pracovat za minimální mzdy, za které by domácí pracovníci nepracovali. Zahraniční pracovníci také běžně vykonávají práce, které tuzemští pracovníci za daných podmínek odmítají dělat. [19]

### **Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence.**

Motivace najít si práci a pracovat je jen jedním faktorem ovlivňujícím uplatnění se na trhu práce, dalším faktorem jsou osobní kompetence a způsobilost. Kdo se naučí něco, co každý neumí, získává osobní konkurenční výhodu. S konkurenční výhodou si uplatnění najde mnohem snadněji než ten, kdo takovou výhodu nemá. V internetových diskusích lze v této souvislosti zaznamenat názory o zbytečném studiu oborů, o které není na trhu práce zájem.

Znevýhodnění jsou také absolventi, kteří sice mohou mít kvalifikaci a mohou své vzdělání prokázat, ale chybí jim zkušenosti, způsobilost a kompetence, které však získají pouze praxí a uplatňováním znalostí v každodenní realitě. Strukturální nezaměstnanost, kterou dnešní hospodářská krize vyvolává, vytváří a bude vytvářet tlak nejen na rekvalifikaci, ale i na mobilitu, pružnost a ochotu stěhovat se za prací. [11]

**Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací.**

Mobilitu a pružnost mohou značně ovlivňovat zakořeněné pracovní návyky, požadavek na práci v místě bydliště nebo nevýhodnost dojíždění za špatně placenou prací, případně náklady a omezené možnosti dopravy do zaměstnání. Pracovních příležitostí, kde se pracuje od 6 do 15 hodin, kde je jistota, celoživotního zaměstnání je stále méně. Význam mobility a pružnosti tak bude zcela jistě narůstat. [19]

**2.5.1 Dílčí závěr**

Žádná firma nebo organizace se neobejde bez znalostí a schopností jednotlivých zaměstnanců. Jde o lidský kapitál, který se vyznačuje svým specifickým charakterem – je vázán na svého nositele, tj. člověka, ať už jsou tyto schopnosti vnímány jako vzdělání nebo získaná praxe. Lidský kapitál úzce souvisí s nezaměstnaností, a proto se uplatňuje aktivní politika zaměstnanosti. Je nezbytné identifikovat a minimalizovat faktory ovlivňující nezaměstnanost. Ve zdravé ekonomice je nezaměstnanost vždy problémem a je třeba ji snižovat.

### 3 LOGISTIKA

Existuje řada definic logistiky. Za nejdůležitější a nejpoužívanější lze považovat následující dvě definice.

*„Logistiku si lze představit jako posloupnost činností zahrnujících řízení a vlastní realizaci pohybu a skladování materiálů, polotovarů, a finálních výrobků. Jde v podstatě o sled obchodních a fyzických operací končících dopravou výrobku k odběrateli.“ [5, s. 12]*

*„Logistika je disciplína, která se zabývá celkovou optimalizací, koordinací a synchronizací všech aktivit v rámci samoorganizujících se systémů, jejichž zřetězení je nezbytné k pružnému a hospodárnému dosažení daného konečného synergického efektu.“ [13, s. 27]*

#### 3.1 Pojetí a rozvoj logistiky

**Logistika se zabývá:**

- optimální geografickou alokací (umístěním, rozmístěním) logistických systémů,
- vnějším a vnitřním prostorovým, technickým (věcným) a funkčním uspořádáním logistických systémů,
- navrhováním a implementací logistických systémů řízení (výběrem metod a algoritmů řízení a plánování, výběrem vhodného logistického informačního a komunikačního systému, atd.),
- prognózováním, plánováním, rozhodováním (operativním řízením), zabezpečováním (realizací), monitorováním (evidencí a archivací) a průběžným kontrolováním logistických výkonů (logistickým controllingem),
- komplexním hodnocením výkonu a efektivnosti logistických systémů (logistickým auditem, udělováním certifikací k výkonům logistických služeb, apod.),
- tvorbou a aktualizací normové a normativní základny logistiky,
- tvorbou a aktualizací informační a datové základny logistických funkcí,

- výukou, výcvikem, hodnocením a udělováním certifikací pracovníkům v logistických funkcích. [22]

Logistika je mezioborový vědní obor, ve kterém se promítají poznatky a přístupy mnoha vědních oborů, technického, ekonomického, systémového i jiného charakteru. Logistika je nejen oblastí vhodnou pro aplikaci kvantitativních metod (matematicko-ekonomických a statistických, operačního výzkumu, simulačních, heuristických, atd.), ale i pro jejich další rozvoj. Kromě praktických aplikačních problémů se v logistice řeší i problémy teoretické, pro které jsou postupně vytvářeny nové koncepce a principy (např. principy JIT, PULL, PUSH atd.) a jim odpovídající metodologický aparát. [16]

Rozvoj logistiky, ke kterému dochází v posledních letech, přitahuje zájem o logistické metody řízení uplatňující se ve velkém měřítku, od zavádění nových technologických a strategických koncepcí až po vznik nových generací informačních systémů. S tím souvisí i rostoucí potřeba využívání kvantitativních metod k řešení logistických problémů, například v těch oblastech logistiky, ve kterých již není postačující pouhý zkušenostní (empirický) přístup, ale je potřeba doplnění o přesné (exaktní) a teoreticky zdůvodněné postupy. Jednou z velmi důležitých problémových oblastí, kde již nepostačuje běžný rozsah zkušeností a praktických znalostí fungování logistických systémů, a která vyžaduje teoreticky podložené postupy, je oblast strategického rozhodování v logistice a s tím související problémy ekonomických kritérií efektivního fungování logistických systémů. V posledních letech v České republice i ve světě roste význam logistiky a logistických metod řízení. Logistika není zcela nový obor. Řízení toků materiálů a zboží, jejich dočasné skladování, přeprava, manipulace s materiálem a zbožím, balení, třídění a distribuce existovaly již dávno v minulosti. Nové je bezesporu označení slovem "logistika", které postupně nahradilo ekvivalentní, ale dílčí pojetí např. "fyzická distribuce", "skladové hospodářství", "manipulace s materiálem" a pod. Používání uvedených dílčích pojmů zůstalo zachováno s tím, že slovo "logistika" vyjadřuje důraz na jejich integraci, celistvost a systémové pojetí. [14]

### 3.2 Cíle logistiky

Logistiku je možné charakterizovat různými způsoby a může být uplatněna v různých oblastech lidské činnosti, vzájemně na sebe navazujících. Obecně je možno logistiku charakterizovat jako vědu, která se zabývá celkovou koordinací, a optimalizací všech činností,

jejichž řetězce jsou nezbytné k pružnému a hospodárnému dosažení daného konečného synergického efektu. Ekonomický vývoj organizace je podmíněn růstem efektivnosti reprodukčního procesu, který tvoří výroba, rozdělování, směna a spotřeba. Jednotlivé části reprodukčního procesu spolu úzce souvisí. Ke zkvalitnění tohoto procesu může přispět uplatnění logistiky. Pohybu materiálu v rámci oběhových i výrobních procesů bylo v minulosti i v hospodářsky vyspělých zemích světa věnováno mnohem méně pozornosti než vlastním technologickým operacím ve výrobě. Proto je v dnešní době tato oblast všude označována jako zdroj významných úspor spočívajících v omezení zbytečného pohybu hmot a snížení materiálových, energetických i mzdových nákladů. Řízení většiny oblastí zahrnovaných do logistiky bylo dříve řešeno do značné míry samostatně bez přihlídnutí k širším souvislostem, které v rámci oběhových a výrobních procesů existují. Právě komplexní přístup k těmto procesům a uplatnění nejmodernější techniky (manipulační, dopravní i výpočetní) a metod řízení z logistiky vytvořil nový vědní obor. [15]

Základním cílem logistiky je ideální uspokojování potřeb zákazníků. Zákazník je nejdůležitějším článkem celého logistického řetězce. Od něj vychází informace o požadavcích na zabezpečení dodávky zboží a s ním souvisejících dalších služeb. U zákazníka také končí logistický řetězec zabezpečující pohyb materiálu a zboží. Snaha o dokonalé uspokojování potřeb zákazníků pak v tržním hospodářství přispívá k posílení pozic výrobce zboží na trhu. Zde může nabízet několik různých výrobců přibližně stejné výrobky za stejné ceny. Úspěšnější však bude ten, který bude za tuto cenu schopen dodávat výrobky pravidelně, v požadovaném množství, ve vhodném balení a s využitím vhodných přepravních jednotek, které přispějí ke snížení nákladů na manipulaci se zbožím u zákazníka. Vnější logistické cíle se zaměřují na uspokojování požadavků zákazníků, kteří je uplatňují na trhu. To přispívá k udržení, případně i dalšímu rozšíření rozsahu uskutečněných služeb. [17]

Do této skupiny logistických cílů je možné zařadit:

- zvyšování objemu prodeje,
- zkracování dodacích lhůt,
- zlepšování spolehlivosti a úplnosti dodávek,
- zlepšování pružnosti logistických služeb.

Nepřehlédnutelným logistickým požadavkem je zabezpečení spolehlivosti a úplnosti dodávek. Faktor času je v logistice jedním z nejdůležitějších ukazatelů. Jednotlivé články logistického řetězce na sebe musí přesně navazovat. Přesné dodržení časových návazností při-

spívá ke snížení nároků na skladování nebo dokonce jeho odstranění, výjimkou jsou minimální pojistné zásoby. Zajištění kompletnosti dodávky je nutným logistickým požadavkem, který je zajištěn tvorbou co nejvhodnějších manipulačních jednotek a použitím vhodných přepravních pomůcek. Vnitřní cíle logistiky se orientují na snižování nákladů při dodržení splnění vnějších cílů. [5]

Jde o následující náklady:

- na zásoby,
- na dopravu,
- na manipulaci a skladování,
- na výrobu,
- na řízení,
- na informační systémy.

Výkonové cíle logistiky zabezpečují ideální úroveň služeb tak, aby požadované množství materiálu a zboží bylo ve správném množství, druhu a jakosti na správném místě a ve správném čase. Ekonomickým cílem logistiky je zabezpečení těchto služeb s přiměřenými náklady, které jsou vzhledem k úrovni služeb minimální. V praxi jejich vyšší úroveň vytváří předpoklad většího zájmu zákazníků, současně však zvyšuje náklady, které na zákazníky působí opačně. Proto je snahou zabezpečit logistické služby s ideálními náklady. Tyto náklady se pak promítají v ceně, kterou je ještě zákazník ochotný za vysokou kvalitu zaplatit. [16]

### 3.3 Logistické řízení

Logistické řízení je možné charakterizovat jako „proces plánování, realizace a řízení efektivního, výkonného toku a skladování zboží, služeb a souvisejících informací z místa vzniku do místa spotřeby, jehož cílem je uspokojit požadavky zákazníků.“ Zabývá se efektivním tokem surovin, zásob ve výrobě a hotových výrobků z místa vzniku do místa spotřeby. Součástí procesu logistického řízení je řízení oblasti materiálů, které zahrnuje správu surovin, součástek, vyrobených dílů, balících materiálů a zásob ve výrobě. Mezi klíčové vlastnosti logistického managementu patří ucelení logistického řízení v rámci integrovaného logistického řetězce. [13]

Uplatnění logistiky není omezeno jen na výrobní sféru. Týká se všech podniků a organizací, včetně státní správy, včetně takových institucí jako jsou nemocnice a školy, včetně or-



organizací poskytujících obchodní, bankovní nebo finanční služby. Řídící činnosti poskytují záštitu pro logistické činnosti, jako je plánování, implementace a řízení. Od toho se právě odvíjí tvorba logistického řetězce, která je závislá na cíli, jenž má být splněn. Výstupem logistického systému jsou konkurenční výhody, využití času a místa, efektivní zásobování zákazníka a poskytování souhrnu logistických služeb tak, že se logistika stává kapitálem podniku. Tyto výstupy jsou výsledkem efektivně a hospodárně prováděných logistických činností. [17]

Logistické řízení se zabývá efektivním řízením logistického řetězce tj. tokem surovin, zásob ve výrobě a hotových výrobků z místa vzniku do místa spotřeby. Ucelenou součástí procesu logistického řízení je řízení oblasti materiálů, které zahrnuje správu surovin, součástek, vyrobených dílů, balících materiálů a zásob ve výrobě. Z formálního hlediska bude implementace řízení oblasti materiálů vyžadovat samostatného manažera (logistika) zodpovědného za plánování, organizování, motivování a kontrolu všech těchto činností, který se bude v první řadě zabývat tokem materiálů do organizace. Při řízení logistických řetězců nikdy nelze opomenout stránku informační podpory, která je zpravidla rozhodující pro volbu metod řízení. Řízení oblasti materiálů je pro celkový logistický proces životně důležité. Ačkoliv se řízení přímo netýká konečného zákazníka, rozhodnutí přijatá v této části logistického procesu přímo ovlivňují úroveň poskytovaného zákaznického servisu, schopnost podniku konkurovat jiným organizacím a ovlivňuje hladinu prodeje a zisku, kterého je podnik schopen na trhu dosahovat. [5]

### **3.4 Role logistiky v ekonomice**

Logistika hraje v ekonomice strategickou úlohu, a to ve dvou základních směrech. Logistika jednak vykresluje jednu z hlavních výdajových položek organizací, čímž ovlivňuje ostatní ekonomické aktivity a je jimi současně sama ovlivňována. Například v USA se v roce 2005 logistika podílela na přibližně 12,5% HNP. Americký průmysl jako celek vyčlenil přibližně 651 milión dolarů na přepravu zboží a asi 411 miliónů dolarů na skladování a udržení zásob. V kombinaci s dalšími logistickými výdaji tato částka dosáhla zhruba 877 miliónů dolarů. V roce 1995 činily logistické náklady v USA 17,2 % HNP. Pokud by byly v roce 2005 logistické náklady stále takto vysoké, vydalo by se na logistické náklady o dalších 710 miliónů dolarů více. To by se však promítlo buď do vyšších spotřebitelských cen, nebo do nižších zisků firem, případně současně do obojího. Výsledkem by tak bylo snížení životní úrovně anebo nižší daňový základ. Lze tedy konstatovat,

že zvýšením efektivnosti logistických operací přispívá logistika významně ke zlepšení ekonomické situace společnosti jako celku. [17]

Na druhé straně, logistika podporuje pohyb a rovnoměrný tok mnoha ekonomických transakcí, je nedílnou aktivitou při realizaci prodeje prakticky jakéhokoliv zboží nebo služby. Pokud zboží nedojde na správné místo nebo ve správném (neporušeném) stavu, není možné žádný prodej uskutečnit. Narušením logistických funkcí tedy utrpí veškeré ekonomické aktivity (a subjekty) v rámci logistického řetězce. Z toho vyplývá, že logistika je pro ekonomiku velmi důležitým faktorem a její vývoj a uplatnění přispívá k rozvoji organizací a celé makroekonomické situaci v zemi. [17]

### **3.4.1 Dílčí závěr**

Logistika je progresivní vědní disciplínou zabývající se optimalizací materiálových a informačních toků v organizaci. Promítají se v ní poznatky z mnoha jiných oborů, což vede k efektivní realizaci logistického řetězce v dané organizaci. Hlavní úlohu zde hrají cíle logistiky odvozené od cílů organizace. Splnění cílů vede k úspěšnému fungování organizace po stránce ekonomické, výrobní i po stránce např. ochrany životního prostředí. Logistika hraje důležitou roli nejen v ekonomice státu, ale i větších celků jako je Evropská Unie. V dnešní době se Česká republika i Evropská Unie zaměřují na minimalizaci nákladů a ziskovost. To nepochybně splňuje obor logistika.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 REGION PROSTĚJOVSKO

V této části své práce se budu věnovat profilu města Prostějov, podnikatelskému prostředí a silným a slabým stránkám tohoto města jako centra regionu. Klíčová je zde analýza nezaměstnanosti v regionu a srovnání s okolím.

### 4.1 Profil města Prostějov

Město Prostějov je významným a tradičním hospodářským subjektem Střední Moravy. Transformace ekonomiky v minulých letech přinesla změny ve struktuře hospodářství s restrukturalizací dříve nosných odvětví ve městě a dynamický rozvoj malých a středních podniků a služeb. Změny vnějších podmínek, uplatňování tržních principů ekonomiky spolu s nutností řešit vlastní problémy města vyvolávají požadavky na změnu přístupů orgánů města Prostějova. [20]

Město Prostějov je místem, kde se již od pradávna dařilo řemeslníkům a malým podnikatelům. Tato tradice pokračuje i v současné době a je jedním z důvodů, proč je ve městě registrováno, v rámci celorepublikového srovnání, nadprůměrné množství malých podnikatelů a zaměstnavatelů. Tento fakt platí obdobně při srovnání počtu podnikatelských subjektů na 1 000 obyvatel i u vybraných referenčních měst (Přerov a Kroměříž). Bylo zjištěno, že na území města je registrováno 267 fyzických osob na 1 000 obyvatel. Pro srovnání, ve městě Přerově to je 238 fyzických osob a v Kroměříži 248 fyzických osob. Podnikatelské prostředí je zastoupeno převážně fyzickými osobami (malí zaměstnavatelé). [20]

Město Prostějov se potýká s problémy spíše u velkých zaměstnavatelů, a to především v oblasti oděvního průmyslu. Tato skutečnost je způsobena především vlivem celosvětové hospodářské krize, která je spojená s dramatickým poklesem celosvětové poptávky po textíliích a rozsáhlou vlnou propouštění zaměstnanců. Nárůst nezaměstnanosti se od poloviny roku 2008 se více než zdvojnásobil a stal se problémem, jehož řešením je potřebné věnovat mimořádnou pozornost. Dobrou zprávou je, že většina stabilizovaných firem hodlá v nadcházejícím období ve městě zůstat, rozšiřovat své výrobní kapacity a přijímat nové zaměstnance. Tomuto napomáhá také fakt, že je téměř plně obsazená lokalita průmyslové zóny při ulici Kralická a se očekává, se že všichni investoři splní své závazky a zrealizují zde plánované investice v plném rozsahu. [20]

Investicemi do průmyslové zóny společnostmi z různých oblastí podnikání vznikla v Prostějově značně diverzifikovaná průmyslová výroba, která dokáže mnohem lépe reagovat

na vnější ekonomické tlaky. Výhody této výrobní rozmanitosti lze sledovat především v současné ekonomické situaci. Důsledky všudypřítomné hospodářské krize firmy pocítují především prostřednictvím celosvětově klesající poptávky, na kterou mohou reagovat pouze flexibilní změnou výrobní struktury nebo hledáním nových odbytišť. Řadě z nich se to podařilo a nakonec si dokázaly udržet rozsah své výroby i počet zaměstnaných pracovníků. [20]

Město Prostějov musí být rovněž připraveno na obrat ve vývoji ekonomického cyklu a očekávat další možnou vlnu zahraničních i domácích investic. Z tohoto důvodu je potřebné i nadále vytipovávat potenciální lokality a objekty, o které by mohli investoři v budoucnu projevit zájem. Výhodou města je také fakt, že se nachází na hlavním silničním tahu R46 Vyškov – Olomouc, který je součástí dálniční sítě spojující významná regionální centra. [20]

#### 4.1.1 Silné stránky regionu Prostějov

K silným stránkám regionu Prostějov patří zejména [23]:

- vysoce sjednocený regionální útvar ovládaný gravitací města Prostějova,
- dostačující síť místních komunikací, zejména do pěti měst okresu (Konice, Němčice nad Hanou, Kostelec na Hané, Plumlov, Prostějov),
- výhodná poloha a členitost regionu s vysokým potenciálem pro rozvoj cestovního ruchu,
- široký prostor pro rozvoj turistiky, cykloturistiky a agroturistiky,
- občanská vybavenost na relativně dobré úrovni a z toho plynoucí možnosti dalšího rozvoje,
- výhodné podmínky pro individuální výstavbu pro bydlení na venkově,
- dostatečná síť zdravotnických zařízení,
- město Prostějov, jako centrum středního školství včetně učilišť a detašovaného pracoviště Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně je širokou základnou pro zvyšování a změnu kvalifikace,
- poměrně kvalitní vybavenost škol a možnost čerpání prostředků z EU,
- přítomnost zahraničních investorů v průmyslové zóně potvrzující prosperitu okresu,
- renomované sportovní akce.

#### 4.1.2 Slabé stránky regionu Prostějov

K slabým stránkám regionu Prostějov patří zejména [23]:

- minimalizovaná role dalších měst okresu díky centralizaci do města Prostějova,
- značně omezená dopravní obslužnost některých částí regionu především ve večerních hodinách a ve dnech pracovního klidu,
- poměrně špatný stavebně technický stav komunikací,
- napojení na rychlostní komunikaci pouze v jižní části okresu,
- malá proporcionalita ekonomiky (převažuje lehký průmysl),
- vysoká míra dojíždění obyvatel do zaměstnání,
- nepříznivá věková struktura obyvatelstva vyplývající ze stárnutí populace a úbytku populace v produktivním věku migrací,
- nedostatek pracovních příležitostí v jednotlivých mikroregionech okresu právě v důsledku centralizace,
- vysoký počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné místo,
- převažující zaměstnanost v oborech s nižším mzdovým oceněním,
- nedostatek některých odborných profesí (strojírenství, zdravotnictví, atd.),
- okres má sice řadu historických památek, ale atraktivní kulturně historické památky v podstatě chybí,
- Prostějov patří společně s Olomoucí a Přerovem mezi města s nejvíce znečištěným ovzduším v Olomouckém kraji,
- omezování rozvoje cestovního ruchu zhoršeným stavem Plumlovské přehrady.

#### 4.2 Struktura podnikatelského prostředí

Potenciál pro rozvoj podnikání byl ve městě Prostějov položen již ve 14. a 15. století, kdy se zde začala rozvíjet řemeslná výroba, zaměřená především na tkalcovství a soukenictví. Produkty místních řemeslníků postupem času získaly značného věhlasu a ve městě se začala rozvíjet i další spolu související řemesla typu krejčovství, kožešnictví, obuvnictví aj. Pro ekonomický rozvoj města byl samozřejmě důležitý i rozvoj zemědělské výroby,

což díky úrodné půdě, přispělo k rozmachu sladovnictví, pivovarnictví, lihovarnictví a mlynářství. [20]

Takto zformovaná struktura hospodářství se během 19. a 20. století značně zmodernizovala a v rámci celé republiky začalo město Prostějov získávat významnou úlohu ve výrobě oděvů, sladovnictví, mlynářství, zpracování zemědělských komodit, ale také ve strojírenské výrobě. Tyto předpoklady byly hlavním impulsem pro založení řady továren. [20]

Po přechodu od centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní počátkem 90. let 20. století, doznala podnikatelská struktura města významných změn. Jednalo se především o privatizační proces, který se dříve nebo později dotkl všech odvětví ekonomiky. S rozmachem soukromého vlastnictví a tržního hospodářství rovněž docházelo k restrukturalizaci ekonomiky, avšak bez tak dramatických změn jako např. na Ostravsku či Mostecku. Důvodem hladšího průběhu restrukturalizačního procesu, byla především struktura výroby zaměřená na spotřebitelské zboží, jež dokázala flexibilněji reagovat na skutečnou a vzrůstající tržní poptávku. [20]

Narůstající globalizační trendy, projevující se v přelévání kapitálu do nových rostoucích ekonomik a regionů s relativně nízkými náklady práce a kvalitní vzdělanostní strukturou obyvatelstva, přispěly k rozhodnutí řady zahraničních i tuzemských investorů, využít připraveného podnikatelského zázemí města pro své investice. Mezi nejvýznamnější společnosti patří Toray Textiles Central Europe, s.r.o., Železářny Annahütte, spol. s r. o., MUBEA IT SPRING WIRE s.r.o., HOPI s.r.o. a mnoho dalších. Díky těmto investicím se zvýšilo portfolio výroby, vznikla řada nových pracovních míst a došlo pak k posílení ekonomického růstu celého kraje. [20]

V roce 2009 dosahoval ukazatel HDP na obyvatele v Olomouckém kraji hodnoty více jak 260 tisíc Kč, což však představovalo oproti předchozímu roku pokles o 3,4 procenta. Při porovnání s ostatními kraji se ale jedná o hodnotu podprůměrnou, neboť v rámci ČR jde o 3. nejnižší číslo. Hodnota HDP na obyvatele v Olomouckém kraji představuje 75,4 % národního průměru a 60,5 % průměru členských zemí Evropské unie (EU 27). Při porovnání HDP na zaměstnance, dosahuje Olomoucký kraj velmi podprůměrných hodnot. Srovnáme-li investice do fixního kapitálu na obyvatele, jedná se o 11. místo mezi kraji. [20]

Hlavní strukturu ekonomické základny každého města tvoří především počet a struktura ekonomických subjektů a počty zaměstnanců podle odvětví. Z důvodu analyzování podnikatelského prostředí, bylo přistoupeno ke srovnání ryze podnikatelských subjektů (práv-



ních forem), neboť tyto se největší měrou podílejí na ekonomickém rozvoji města (tabulka 1). [20]

Tab. 1 Počty podnikatelských subjektů podle právní formy v Prostějově a referenčních městech k 04 / 2011 zdroj: [20]

Právní forma	Prostějov	Přerov	Kroměříž	ČR
Fyzické osoby	11 916	10 880	7 241	2 680 317
Společnosti s ručením omezeným	1 340	1 089	971	356 411
Akciové společnosti	107	118	103	29 645
Veřejné obchodní společnosti	68	37	23	9 606
Komanditní společnosti	3	1	3	963
Celkem	13 434	12 125	8 341	3 076 942
Počet obyvatel	44 526	45 438	29 076	10 548 527

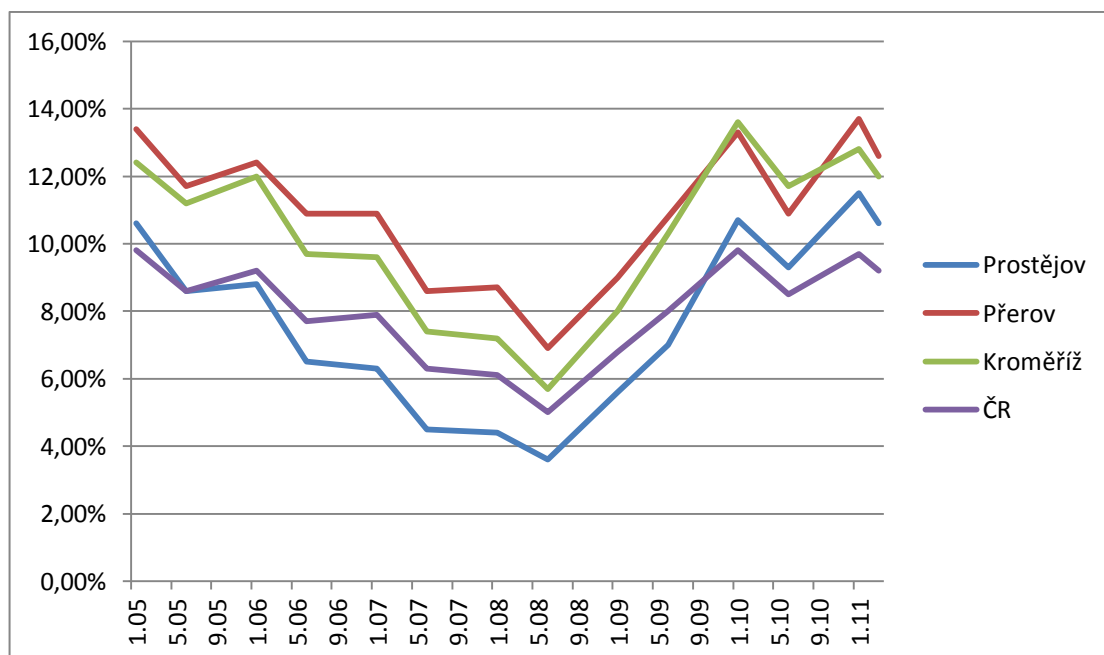
Ze statistických dat vyplývá, že ve městě Prostějov je při porovnání s referenčními městy, registrováno nejvíce ekonomických subjektů ve všech kategoriích, co se absolutních čísel týče. Prvenství není ovlivněno ani skutečností, že např. srovnávané referenční město Přerov, je co do počtu obyvatel a rozlohy o něco větší. Podnikatelské prostředí je v Prostějově zastoupeno převážně fyzickými osobami (malí zaměstnavatelé), kterých je ve městě registrováno nad průměrem ČR. Při srovnání procentuálního zastoupení obchodních společností, je počet společností s ručením omezeným a akciových společností spíše podprůměrný, avšak s ne příliš velkými odchylkami od průměru. Velmi dobře vypovídající ukazatel podnikavosti obyvatel jednotlivých měst, je srovnání podnikatelských subjektů na 1 000 obyvatel, kde město Prostějov mírně ztrácí za menší Kroměříží pouze v počtu obchodních společností. [20]

Podle dostupných statistik Úřadu práce Prostějov, bylo ke konci roku 2009 v okrese Prostějov evidováno 2 291 zaměstnavatelů, v 1. pololetí roku 2010 došlo k poklesu zaměstnavatelů na 2 261, ale ve 2. pololetí naopak k mírnému nárůstu. Nicméně výsledný počet k 31. 12. 2010 je nejnižší za posledních deset let. Prudký pokles pracovních míst u největšího zaměstnavatele Oděvní podnik a.s. (viz tabulka č. 11) způsobil, že v okrese Prostějov již neexistuje zaměstnavatel s více jak 1 000 zaměstnanci. U osob samostatně výdělečně činných probíhal pokles po celý rok 2010, pololetně (- 1,6 %) a meziročně (- 3,6 %). Situaci odpovídá i největší počet evidovaných uchazečů s ukončenou samostatně výdělečnou

činností (629) od roku 2004. Vysoký počet osob samostatně výdělečně činných způsobil stagnaci celkové zaměstnanosti regionu. [20]

### 4.3 Vývoj nezaměstnanosti a trh práce v regionu

Centrem trhu práce je město Prostějov, kde žije více než 40 % obyvatel regionu a je zde vytvářena převážná část pracovních míst. Trh práce je poměrně uzavřený, i když k migraci pracovních sil dochází směrem k okolním okresům, především Olomouci, Vyškovu, Přerovu a Blansku a to jak dojížděním, tak vyjížděním pracovníků. Přispívá k tomu také poloha města Prostějova ležícího u dálnice D1 mezi Brnem a Olomoucí a v blízkosti obce Nezamyslice, kterou bychom mohli charakterizovat jako železniční křižovatku prostějovského regionu, neboť je zde přímé rychlíkové spojení na Brno, Vyškov, Přerov a Olomouc. Nejdůležitějšími indikátory trhu práce jsou míra nezaměstnanosti, počet uchazečů na 1 volné pracovní místo a délka nezaměstnanosti (obr. 2 a tab. 5). [21]



Obr. 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v období leden 2005 – březen 2011, zdroj: [21]

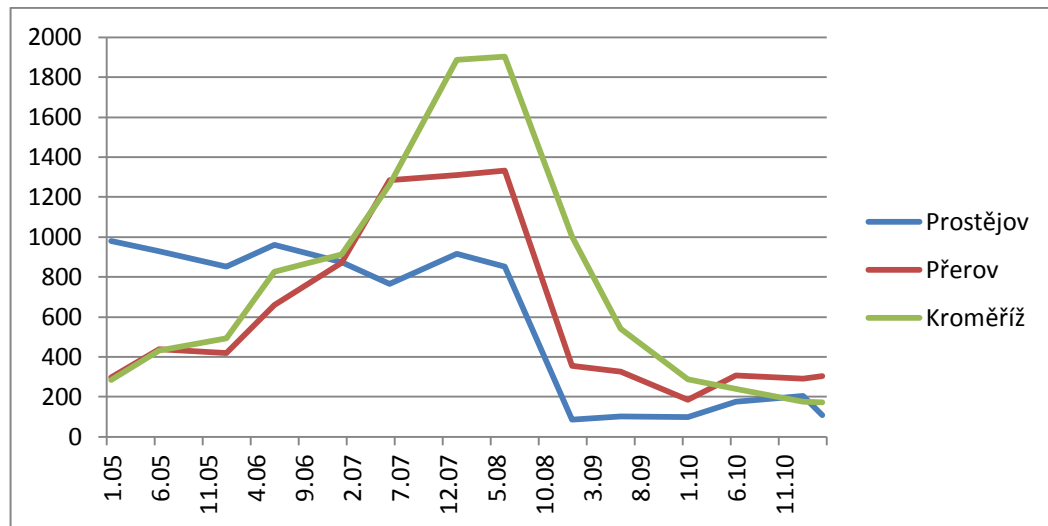
Ve srovnání s referenčními městy Přerovem a Kroměříží ve sledovaném období od ledna 2005 do března 2011 má Prostějov stále nejnižší míru nezaměstnanosti, přičemž pozitivní vývoj nezaměstnanosti od roku 2005 pokračoval až do konce roku 2008, kdy začala míra nezaměstnanosti v Prostějově narůstat. Podobná, ne-li téměř stejná, byla tendence míry

nezaměstnanosti v Přerově i Kroměříži a v podstatě kopírovala celorepublikový trend. Z uvedeného grafu (obr. 2) je tedy patrné, že nárůst nezaměstnanosti započal koncem roku 2008, což bylo období největšího propadu cen akcií, krachu největších amerických bank v čele s Lehman Brothers a celosvětové snižování průmyslové výroby. Jakým způsobem se bude nezaměstnanost vyvíjet v budoucnu, je velmi diskutabilní. Bude záležet především na stabilitě poptávky v průmyslu, kde zaměstnanost na začátku krize klesla nejvíce, na schopnosti podniků hledat nová odbytí a zavádět nové inovační technologie a také na způsobu motivace nových investorů ze strany regionálních vlád. Z průzkumu podnikatelského prostředí vyplývá, že většina stávajících firem ve městě plánuje v nadcházejících letech rozšiřovat své výrobní prostory a přijímat nové zaměstnance. Ze strany města by však uvítali větší podporu podnikání a angažovanosti podnikatelů na projektech města. [21]

Tab. 2 Dlouhodobě nezaměstnaní klienti Úřadu práce v Prostějově k 31. 12. 2011, zdroj: [21]

Rok	Počet	Z toho ženy	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných
2005	2 668	1 506	55,04 %
2006	2 077	1 291	54,90 %
2007	1 354	864	51,98 %
2008	1 017	668	36,46 %
2009	2 610	1 554	44,3 %
2010	3 352	1 994	51,8 %

Z tabulky 2 je zřejmé, že od 31. 12. 2005 do 31. 12. 2008 počet dlouhodobě nezaměstnaných i jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných klesal. Ke konci roku 2008 dokonce poklesl i poměr dlouhodobě nezaměstnaných vůči všem ostatním uchazečům pod padesáti-procentní hranici. Pokles však souvisel s nepříznivou situací na trhu práce. S rostoucí mírou nezaměstnanosti se zvýšil počet nově evidovaných uchazečů, což je příčinou tohoto poklesu. V roce 2009 vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti, která snížila hranici dlouhodobé nezaměstnanosti z 6 měsíců na 5. Z tohoto pohledu došlo k výraznému meziročnímu nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. [21]

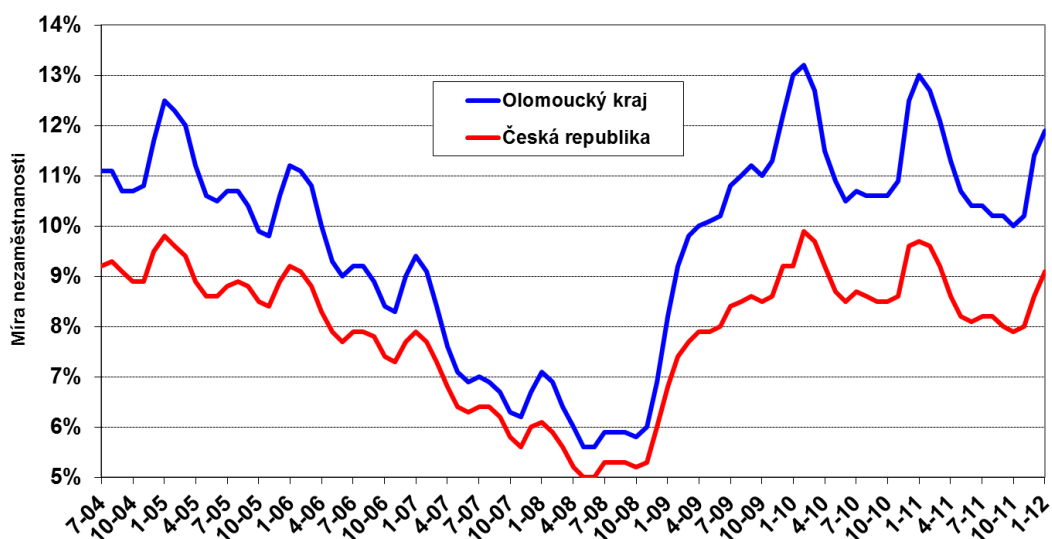


Obr. 3 Vývoj počtu volných pracovních míst: období leden 2005 – březen 2011, zdroj:

[21]

Zatímco v Přerově a Kroměříži počet volných pracovních míst od ledna 2005 rostl, v Prostějově byla situace opačná (obr. 3). Ale i přesto bylo od ledna 2005 do ledna 2007 v Prostějově nabízeno více pracovních míst než v obou referenčních městech. Situace se obrátila v červnu roku 2007, kdy se začaly projevovat problémy v oděvním průmyslu. Nejprudší pokles byl ve všech 3 městech zaznamenán mezi červnem 2008 a lednem 2009. Příčinou tohoto výrazného poklesu (až o 900 míst za půl roku) bylo snižování stavu zaměstnanců a hromadné propouštění velkých firem v důsledku celosvětové hospodářské krize a poklesu odbytu. [21]

Vývoj nezaměstnanosti v období 07/2004 až 01/2012 je uveden na obr. 4.



Obr. 4 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a ČR v letech 2004 – 2012, zdroj: [21]

#### 4.3.1 Aktuální nezaměstnanost v regionu

Tab. 3 Základní statistické ukazatele v okresech Olomouckého kraje k 31. 1. 2012, zdroj: [21]

Okres	Počet uchazečů o zaměstnání	Míra nezaměstnanosti	Počet volných míst	Počet uchazečů na jedno volné místo
Jeseník	3 757	17,8%	64	58,7
Olomouc	13 159	10,5%	499	26,4
Prostějov	6 122	10,3%	150	40,8
Přerov	8 918	12,8%	328	27,2
Šumperk	8 405	13,5%	303	27,7

Tab. 4 Počty uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji v prosinci 2011 a lednu 2012, zdroj: [21].

Uchazeči o zaměstnání	12/2011	1/2012
Ke konci měsíce celkem	38 119	40 361
Míra nezaměstnanosti	11,4%	11,9%

Tab. 5 Počet volných pracovních míst v Olomouckém kraji v prosinci 2011 a lednu 2012, zdroj: [21]

Ukazatel	12/2011	1/2012
Volná pracovní místa	1 065	1 321
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	35,8	30,0

V lednu 2012 míra nezaměstnanosti (dále jen MN) v Olomouckém kraji meziměsíčně vzrostla o 0,5 p.b. a dosáhla výše 11,9 % (tab. 4); počet uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 2 242 osob (tj. + 5,9 %). Pro srovnání – MN v ČR činila na konci ledna 9,1 % a meziměsíčně došlo k nárůstu nezaměstnanosti o 25 638 osob (tj. o 5,0 %). Největší nárůst MN vykázaly okresy Jeseník (+ 1 p.b.) a Přerov (+ 0,8 p.b.); naopak nejnižší nárůst zaznamenalo Olomoucko (+ 0,4 p.b.). Na Prostějovsku a Šumpersku vzrostla MN shodně o 0,5 p.b. [23]

Ve srovnání se stejným měsícem loňského roku se počet nezaměstnaných v Olomouckém kraji snížil o 2 853 osob a MN o 1,1 p.b. Na úrovni okresů k největšímu meziročnímu poklesu nezaměstnanosti došlo na Jesenícku – počet uchazečů o zaměstnání klesl o téměř 11 % a MN se snížila o 3,2 p.b. Během jednoho měsíce nastoupilo do zaměstnání 1 998 osob, což je o 770 osob více než v předchozím měsíci. Počet nově registrovaných uchazečů byl o 596 nižší než v prosinci a činil 5 364 osob. Na konci ledna 2012 bylo v databázi volných míst nejvíce pracovních příležitostí pro dělnické strojírenské profese – kováře, nástrojaře, slévače, svářeče a dále pro pracovníky v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupce, řidiče a techniky. [23]

Počty uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v Olomouckém kraji v prosinci 2011 a v lednu 2012 vyplývá z tabulky 4 a 5.

## 5 DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM

Zpracování bakalářské práce zakončuje dotazníkový průzkum. Jeho základním stavebním kamenem je dotazník tvořený jedenácti otázkami zaměřenými na uplatnění logistiky a absolventů vysokoškolského studia logistiky v oslovených firmách. Soustředil jsem se výhradně na firmy, které mají potenciál využívat logistiku v daném regionu. Co do velikosti jde o celou škálu firem a dotazníkové šetření proto není omezeno jen na malé a střední podniky. Oslovil jsem celkově 150 firem, podniků a organizací. Z vybraných mohu uvést například: C. S. Cargo, a. s., Spedition Feico, s. r. o., Hopi, s. r. o., Geis CZ, s. r. o., Heckl, s. r. o., Dynamark Prostějov, s. r. o., Haná Trans, s. r. o., a mnoho dalších. Hlavní činností vybraných firem jsou buď logistické služby, zasilatelství, doprava, skladování nebo průmyslová výroba. Zde se dá předpokládat uplatnění logistiky a zavádění logistických technologií.

### **Cíl průzkumu:**

Hlavním cílem šetření je potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy na základě objektivního posouzení a vyhodnocení dotazníku.

### **Metoda šetření:**

K průzkumu dané problematiky jsem použil kvantitativní metodu představovanou dotazníkovým průzkumem. Tento způsob se mi jeví vhodný z pohledu firem (nezabere moc času) tak z pohledu zpracování a vyhodnocení odpovědí na otázky dotazníku. Dotazník zahrnuje 11 otázek a forma odpovědi je zaškrtnutím jednoho ze dvou možností ANO nebo NE. Výjimku tvoří jedna otázka, která je situována formou volného odstavce k formulování odpovědi textově. Dotazník byl rozeslán hromadně e-mailem za pomoci webových stránek google documents. Odpovědi byly zcela anonymní, a firmy byly s tímto obeznámeny. Při použití této metody je vyhodnocení možno považovat za zcela objektivní a pravdivé.

### **Hypotézy:**

**H 1** – Firmy aktivně využívají pozici logistik a rozvíjejí oddělení logistiky.

**H 2** – Podniky nepokládají za riziko zaměstnat absolventy vysoké školy v oboru logistika a požadují vzdělání i praxi v oboru.

**H 3** – Podle firem je logistika perspektivním oborem a chtějí investovat do logistických procesů.

## 5.1 Vyhodnocení dotazníkového průzkumu

Dotazník, který byl zaslán firmám, v regionu Prostějov k vyplnění uvádím v příloze P1 bakalářské práce. V následující část je vyhodnocení a grafické znázornění výsledků u jednotlivých otázek dotazníku.

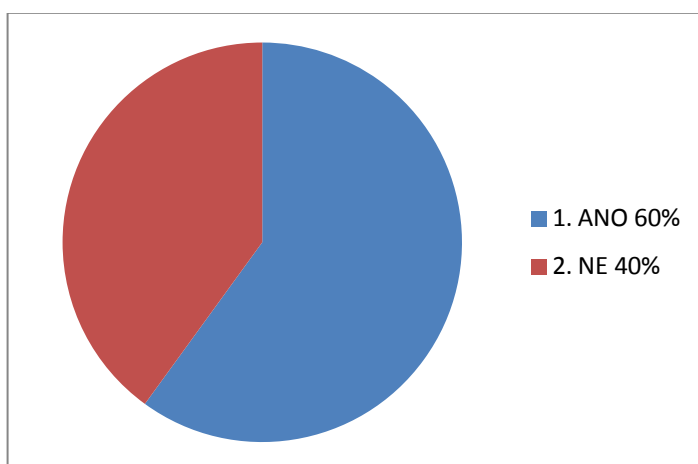
Ze 150 oslovených firem jsem dostal 40% odpovědí na zasláný dotazník. Zbylé firmy dotazník zřejmě buď ignorovaly anebo byly zaneprázdněny nebo považovaly můj e-mail za spam. Zasláný počet odpovědí postačuje k potvrzení nebo vyvrácení hypotéz.

### Otázka číslo 1.

#### Má Vaše firma samostatnou pozici referenta logistiky?

Úvodní otázky se zaměřují na identifikování pracovních pozic logistik a samostatných oddělení zabývajících se logistikou ve firmách.

Z celkového počtu získaných odpovědí má samostatnou pozici referenta logistiky 60% firem. Z toho vyplývá, že pozice referenta logistiky je u oslovených firem a v budoucnu může tento požadavek ještě narůstat.



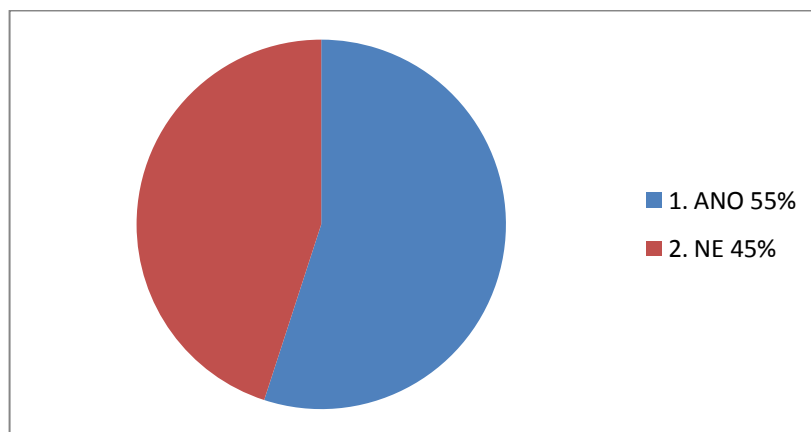
Obr. 5 Pozice referenta ve firmě, zdroj: vlastní zpracování



**Otázka číslo 2.**

**V případě, že funkci referenta pro logistiku nemá, uvažujete tuto pozici v budoucnu zřídit?**

Druhá otázka má smysl jen tehdy, pokud na první otázku bylo odpovězeno záporně. Z 40% záporných odpovědí u otázky jedna, hodlá zavést pozici referenta logistiky 55% firem. Z odpovědí pramení, že do budoucna lze očekávat poptávku po absolventech nebo nových pracovnících na pozici referent logistiky v regionu Prostějov.

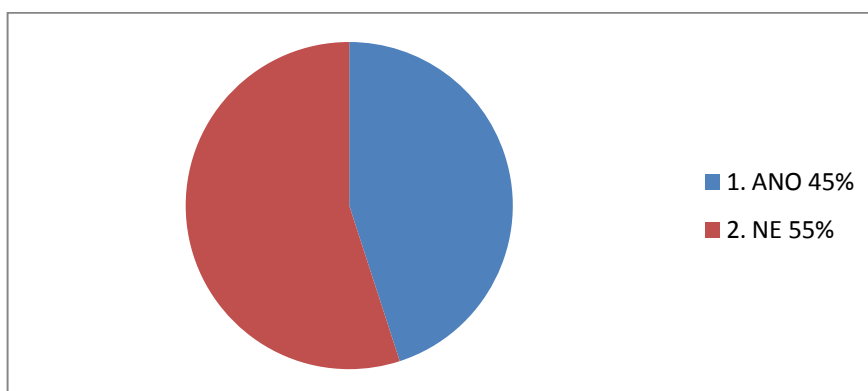


Obr. 6 Zřízení pozice referenta logistiky v budoucnu, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 3.**

**Má Vaše firma samostatné oddělení logistiky?**

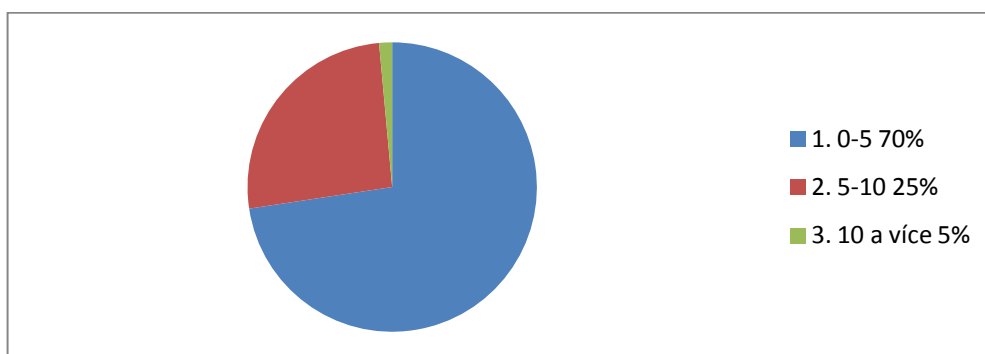
Na otázku číslo 3 odpovědělo kladně 45% ze získaných odpovědí. Z toho je zřejmé, že se jedná spíše o větší firmy a samostatné oddělení logistiky pro ně má opodstatněný smysl.



Obr. 7 Samostatné oddělení logistiky, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 4.****V případě, že ano, kolik zaměstnanců pracuje na tomto oddělení?**

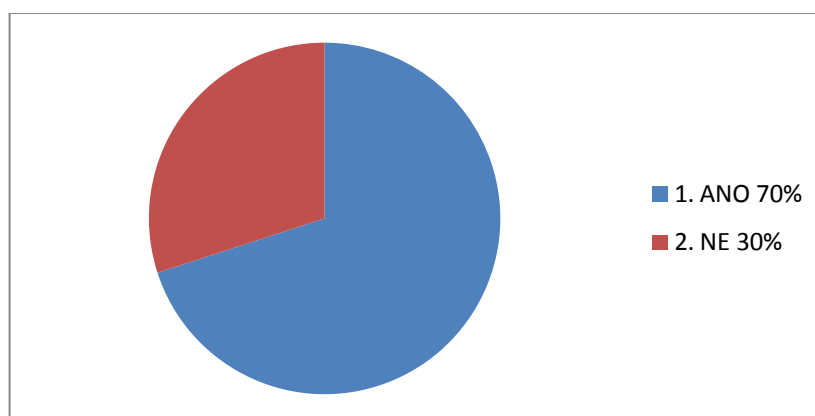
Poslední otázka týkající se první hypotézy, vychází z předchozí otázky a týká se velikosti oddělení logistiky z pohledu počtu zaměstnanců. Možnosti odpovědí byly 0-5, 5-10 a 10 a více zaměstnanců. Z kladných odpovědí na otázku číslo 3 vyplynulo, že 70% firem zaměstnává na oddělení logistiky 0-5 zaměstnanců, 25% firem 5-10 zaměstnanců, a pouze v 5% firem je takto zaměstnáno víc než 10 pracovníků.



Obr. 8 Počet zaměstnanců oddělení logistiky, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 5.****Pokládáte za riziko zaměstnat absolventa?**

Následující otázky se týkají hypotézy číslo 2. Na tuto otázku odpovědělo 70% firem kladně, tedy skutečně pokládají za riziko zaměstnat absolventa a 30% firem toto za riziko nepokládá.



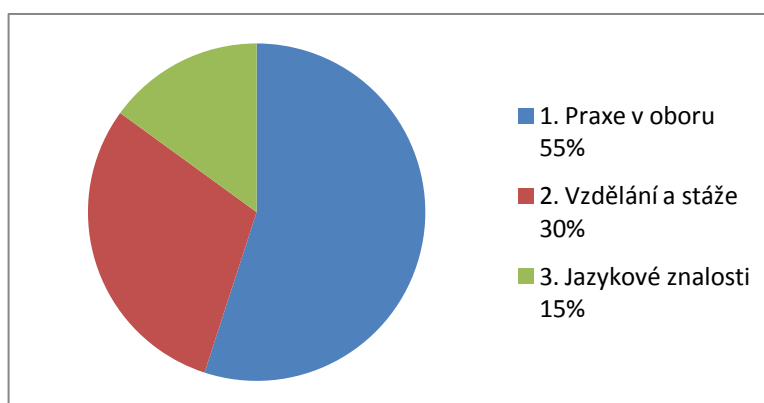
Obr. 9 Riziko zaměstnat absolventa, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 6.****Jestliže pokládáte za riziko zaměstnat absolventa, z jakého důvodu?**

Na tuto otázku byla možnost odpovědi formou volného pole textu, firmy mohly odpovědět celými větami. Ve většině případů firmy pokládají za riziko zaměstnat absolventy proto, že mají obavy z absence praxe a dávají přednost novým pracovníkům z trhu práce, kteří mají už určité pracovní zkušenosti. Dále se obávají dlouhého zapracování absolventů na pracovní pozici a vysokým nárokům na mzdu. Z toho vyplývá, že firmy raději sázejí na praxi případně na co nejmenší náklady na nové pracovní místo.

**Otázka číslo 7.****Jaké požadavky klade na absolventy nebo nové pracovníky na pozici logistik Váš podnik?**

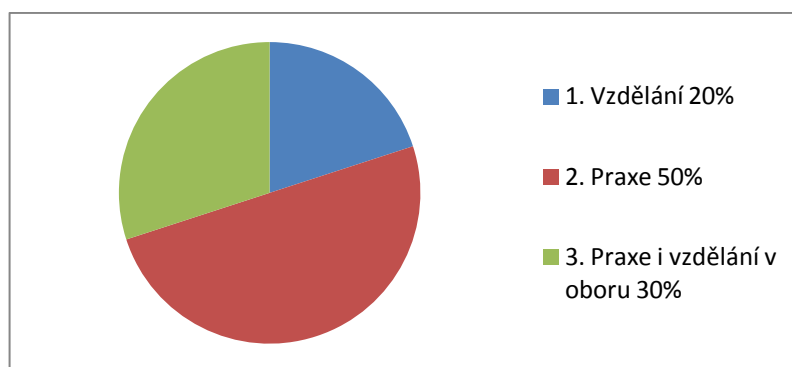
Otázka číslo 7 měla stejně jako otázka číslo 6 možnost odpovědi volným polem textu. Firmy nejčastěji požadují po potencionálních zaměstnancích praxi v oboru a to z 55% dále pak vzdělání a odborné stáže 30%, případně jsou součástí jejich požadavků také jazykové znalosti a to z 15%.



Obr. 10 Požadavky na absolventy nebo nové pracovníky, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 8.****Hraje roli při výběru nových pracovníků vzdělání v oboru nebo stačí praxe?**

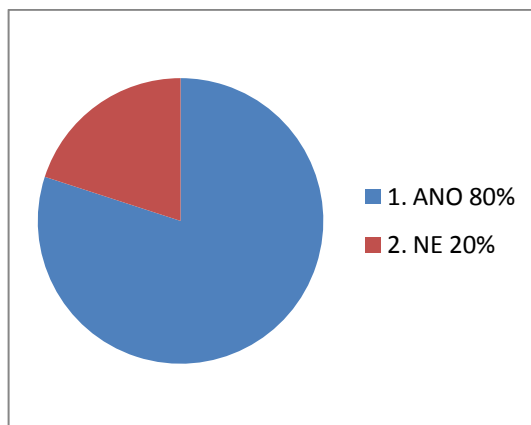
Osmá otázka měla tři možné odpovědi. Za první – vzdělání v oboru je nutností, za druhé – preferujeme praxi, za třetí – je vyžadována, jak praxe, tak vzdělání. V těchto odpovědích se potvrdily výsledky z předchozích otázek a nejvíce firmy upřednostňují praxi a to z 50%, následně hraje roli odpověď třetí tzn. vyžadování praxe i vzdělání, celkem 30%. Nejméně hlasů získala odpověď první, pouze 20% pro nutnost vzdělání v oboru. Potvrzuje se tak poptávka firem po pracovnících zkušených, s praxí a vzdělání v oboru bez praxe až na posledním místě.



Obr. 11 Role praxe a vzdělání při výběru pracovníků, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 9.****Je podle Vašich názorů logistika perspektivním oborem?**

Poslední 3 otázky se zaměřují na potvrzení nebo vyvrácení třetí hypotézy. Konkrétně tato otázka. Kladně na tuto otázku odpovědělo 80% firem. Zbýlých 20% nepovažuje logistiku za perspektivní obor. Domnívám se, že jde spíše o menší podniky, které považují za riziko investovat do logistiky nebo nemají předpoklady se rozšířit. Je evidentní, že logistika je perspektivní obor a tato otázka tento názor potvrdila.

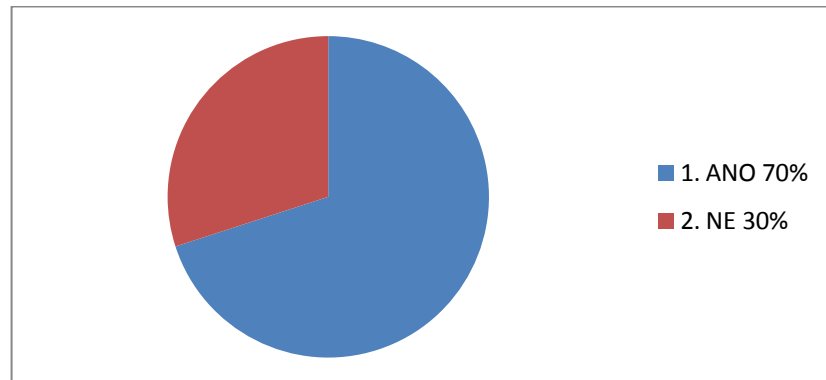


Obr. 12 Perspektivita oboru logistika, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 10.**

**Logistické procesy, technologie a jejich aplikace umožňují snižovat celkové náklady ve firmě. Využíváte dostupných poznatků z oboru logistika?**

Předposlední otázka se zaměřuje na využití poznatků v logistice a v případě kladné odpovědi potvrzení nezbytnosti logistiky ke snížení nákladů ve firmě. 70% firem odpovědělo na tuto otázku ANO, zbylých 30% odpovědělo NE. Přínos logistických poznatků pro snížení nákladů a jejich využití firmami se tedy potvrdil.

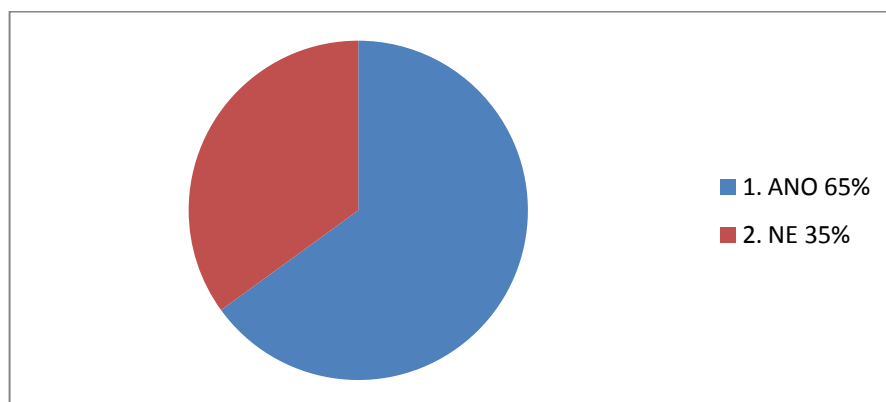


Obr. 13 Využití dostupných poznatků z oboru logistika, zdroj: vlastní zpracování

**Otázka číslo 11.**

**Jestliže si myslíte, že je logistika perspektivním oborem, plánujete do budoucna investovat do rozvoje logistických procesů ve Vašem podniku?**

Poslední otázka číslo 11, měla za úkol zjistit plány firem do budoucna v oblasti logistiky, plány investic do firemní logistické strategie a rozvoje logistických procesů. Zde opět ve většině 65% odpověděli firmy kladně a plánují do budoucna rozvoj logistických procesů. Pouze 35% firem neplánuje rozvoj logistiky ve své firmě. Z odpovědí je zřejmé, že firmy do budoucna s logistikou převážně počítají a hodlají do ní investovat.



Obr. 14 Budoucí investice do rozvoje logistických procesů, zdroj: vlastní zpracování

## 5.2 Shrnutí dotazníkového průzkumu

Dosažené výsledky dotazníkového průzkumu jsem očekával a předpokládal. Vyplynulo z něj, že firmy v daném regionu využívají pozici logistik ve svých firmách a jejich součástí je i samostatné oddělení logistiky, i když má jen minimum pracovníků (nejčastěji do pěti zaměstnanců na oddělení). Dále byl zjištěn postoj firem k zaměstnávání absolventů, přičemž většina firem pokládá za riziko čerstvého absolventa zaměstnat. Důvody většinou souvisí s obavami z nákladů na zaškolení absolventa a fakt, že firmy upřednostňují určitou praxi a trh práce jim nabízí množství potenciálních zaměstnanců s potřebnou praxí. Vzdělání považují za potřebné taktéž. Dotazníkový průzkum potvrdil perspektivu a důležitost logistiky pro firmy. Firmy ve většině považují logistiku za perspektivní obor. Využívají poznatků z logistiky ke snižování nákladů svých firem a jednoznačně hodlají v budoucnu investovat do rozvoje logistických procesů ve svých firmách. Jsem přesvědčen, že důvodem je globální rozvoj logistiky a logistických technologií, ve kterých firmy vidí svoji budoucnost.

Bylo rovněž zkoumáno, zda hypotézy stanovené na začátku šetření, se potvrdily anebo byly vyvráceny.

**H1:** Firmy aktivně využívají pozici logistik a rozvíjejí oddělení logistiky.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že firmy převážně využívají pozici logistik (60% firem) a u podstatné části z nich zřizují i samostatné oddělení logistiky. Tato hypotéza se tedy v rámci šetření potvrdila.

**H2:** Podniky nepokládají za riziko zaměstnat absolventy a požadují vzdělání i praxi v oboru.

Firmy požadují praxi v oboru a většinou dokonce ji staví na první místo. Jednoznačně pokládají za riziko zaměstnat absolventy bez praxe. Zaměstnat čerstvého absolventa pokládá za riziko 70% firem. Tato hypotéza byla dotazníkovým průzkumem vyvrácena. Je tedy nepravdivá.

**H3:** Podle firem je logistika perspektivním oborem a chtějí investovat do logistických procesů.

Výsledky šetření tuto hypotézu potvrdily a je tedy pravdivá. Firmy uvádějí jednoznačně (80%), že logistika je perspektivním oborem. Investice do logistických procesů považují ze 70% za důležité. Hypotéza se tak potvrdila podle mého očekávání.

## ZÁVĚR

Trh práce zahrnuje problematiku, týkající se poptávky firem po práci, nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je v regionu Prostějov prosazována prostřednictvím rekvalifikačních kurzů realizovaných na pracovním úřadu a dále podporou podnikatelských záměrů a projektů. Je směřována především na rizikové skupiny, jako jsou absolventi škol, zdravotně postižení a dlouhodobě nezaměstnaní. Na počet volných pracovních míst má vliv postupná celková hospodářská recese a neklid na celosvětových trzích. Jde o globální problém a region Prostějov se tomuto fenoménu rovněž nevyhnul. Předem nelze přesně odhadnout vývoj nezaměstnanosti ani počet volných pracovních míst v regionu Prostějov.

Teorie lidského kapitálu je zaměřena na co nejlepší konkurenceschopnost jedince na trhu práce, s co největšími zisky z nové pracovní příležitosti. Klíčové je zde vzdělání, které je pojato jako investice do budoucna. Vzdělání napomáhá rozvoji jedince i společnosti a hraje významnou úlohu v uplatnění se na trhu práce. V mnoha případech však vzdělání nevede k získání požadovaného pracovního místa a uspokojení potřeb jedince. Naopak mnoho absolventů škol těžce získává jakékoliv první zaměstnání. Domnívám se, že jde o chybu v nastavení systému společnosti, je to však můj osobní názor a řada lidí se mnou nemusí souhlasit.

Relativně novým oborem pro fungování a splnění cílů firmy se jeví logistika. Jde o perspektivní a stále se rozvíjející obor, kde hraje značnou roli neustálé zdokonalování a čerpání nových informací. Logistika dokáže ve firmě snížit náklady, zefektivnit materiálové a informační toky, zavést logistické technologie do výroby, zdokonalit zásobování a distribuci atd. Je tedy pro každou úspěšnou firmu nepostradatelná. Stává se z ní globální trend.

Záměrem praktické části práce bylo analyzovat trh práce a nezaměstnanost v regionu Prostějov v letech minulých i v současnosti, na základě informací u Úřadu práce a Hospodářské komory, včetně porovnání s ostatními městy v okolí. Dospěl jsem k závěru, že rozdíly nejsou nijak výrazné. Region Prostějov je nakloněn podnikatelské činnosti a je situován v lokalitě, která je pro firmy zajímavá. Stěžejní částí praktické části práce je dotazníkové šetření zaměřené na vybrané firmy v regionu.

Z šetření vyplynulo, že firmy převážně využívají pozici referent logistiky ve svých firmách a dokonce zavádějí i samostatná oddělení logistiky. Je tedy zřejmé, že logistik je pro firmy zajímavá, potřebná a perspektivní profese pro firmy. Nejčastější počet zaměstnanců

v oddělení logistiky je podle výsledků šetření 0-5 pracovníků, což je v podstatě očekávaný výsledek.

Dotazník se rovněž týkal postoje firem k absolventům jako potencialním zaměstnancům a požadavkům na ně respektive nové pracovníky z trhu práce. Výsledek této části mně poněkud překvapil, protože firmy v převážné většině považují za riziko zaměstnat čerstvého absolventa a požadují především předchozí praxi.

Důležitou částí dotazníku byly otázky směřované na logistiku jako perspektivní obor a využití nových poznatků z oboru. Zde bylo dosaženo očekávaného výsledku. Podle firem je dobré do budoucna počítat s rozvojem logistiky a investicí do logistických procesů.

Na počátku šetření jsem si stanovil hypotézy, s cílem je potvrdit nebo vyvrátit. Vyhodnocením dotazníkového šetření byly dvě hypotézy potvrzeny a jednu dotazníkové šetření vyvrátilo. Dospěl jsem k závěru, že logistika je smysluplný obor a firmy si ho žádají. V budoucnu je možné očekávat, v souladu s mým výzkumem, poptávku po lidech s praxí a vzděláním v oboru logistika.

Domnívám se, že by firmy neměly pokládat za riziko zaměstnávat absolventy škol, protože jim můžou významně pomoci v realizaci podnikových cílů. Podpora absolventů a zlepšení jejich postavení na trhu práce jsou vysoce potřebné, ať už za pomoci zásahu státu anebo zlepšení systému školství a zařazení podstatně více praxe v rámci studia. Velmi účelné by bylo, aby firmy investovali do rozvoje logistických procesů a technologií, protože investiční náklady se firmám nepochybně brzy vrátí.

Je mi jasné, že takové řešení vůbec není snadno realizovatelné a je potřebné hodně úsilí ke zlepšení situace absolventů na trhu práce. Především malé firmy budou těžko investovat do rozvoje logistických procesů a technologií. Pokud se však skloubí perspektivní obor a vzdělání účelně kombinované s praxí bude šance na uplatnění na trhu práce mnohem vyšší, nejenom v regionu Prostějov.

Doporučuji zvážit prohloubení spolupráce Fakulty logistiky a krizového řízení s firmami v daném regionu a propagaci studijních oborů v oblasti logistiky.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY****Monografické publikace:**

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. Vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4
- [3] ČADIL, Jan. *Regionální ekonomie: teorie a aplikace*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-191-8
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4
- [5] GROS, Ivan. *Logistika*. Praha: VŠCHT, 1996. ISBN 80-7080-262-6
- [6] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5
- [7] JUREČKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing a. s., 2010. ISBN 978-80-247-3258-9
- [8] JUREČKA, Václav a kolektiv. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing a. s., 2010. ISBN 978-80-247-3259-6
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
- [10] MANKIW, Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing a. s., 1999. ISBN 978-80-7169-891-3
- [11] MAZOUCH, Petr a Jakub FISHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6
- [12] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. ISBN 80-86730-02-6
- [13] PERNICA, Petr. *Logistický management: teorie a podniková praxe*. Praha: Radix, 1998. ISBN 80-860-3113-6
- [14] PERNICA, Petr. *Logistika pro 21. století*. Praha: Radix, 2005. ISBN 80-86031-59-4

- [15] SIXTA, Josef a Václav MAČÁT. *Logistika: teorie a praxe*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0573-3
- [16] SIXTA, Josef a Miroslav ŽIŽKA. *Logistika: používané metody*. Praha: Computer press, 2009. ISBN 978-80-251-2563-2
- [17] STOCK, James, Douglas LAMBERT a Lisa ELARM. *Logistika*. 2. vydání, Praha: Computer press, 2000. ISBN 80-7226-221-1

**Internetové zdroje:**

- [18] *Business center*. Zákon o zaměstnanosti [online]. [cit. 24. 01. 2012 13:20]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- [19] *Investujeme*. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje [online]. [cit. 26. 08. 2009 00:00]. Dostupné z: <http://www.investujeme.cz/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>
- [20] *Statutární město Prostějov*. Profil města Prostějov – analýza, strategický plán rozvoje města [online]. [cit. 06. 10. 2010 11:05]. Dostupné z: <http://www.mestopv.cz/cz/obcan/mestsky-urad/dokumenty/>
- [21] *Úřad práce ČR*. Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 09. 01. 2012 13:45]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/prostejov/statistiky\\_up](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/prostejov/statistiky_up)
- [22] *Vysoká škola báňská*. Základy logistiky [online]. [cit. 03. 04. 2009 09:25]. Dostupné z: [http://www.id.vsb.cz/sliva/zl/zaklady\\_logistiky\\_1.pdf/](http://www.id.vsb.cz/sliva/zl/zaklady_logistiky_1.pdf/)

**Informace získané osobním kontaktem:**

- [23] Crhanová Věra. Aktuální nezaměstnanost v regionu. Úřad práce Prostějov, 14. 2. 2012.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 Funkce individuální poptávky.....	14
Obr. 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v období leden 2005 – březen 2011.....	40
Obr. 3 Vývoj počtu volných pracovních míst: období leden 2005 – březen 2011.....	42
Obr. 4 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a ČR v letech 2004 – 2012.....	43
Obr. 5 Pozice referenta ve firmě.....	46
Obr. 6 Zřízení pozice referenta logistiky v budoucnu.....	47
Obr. 7 Samostatné oddělení logistiky.....	47
Obr. 8 Počet zaměstnanců oddělení logistiky.....	48
Obr. 9 Riziko zaměstnat absolventa.....	48
Obr. 10 Požadavky na absolventy nebo nové pracovníky.....	50
Obr. 11 Role praxe a vzdělání při výběru pracovníků.....	50
Obr. 12 Perspektivita oboru logistika.....	50
Obr. 13 Využití dostupných poznatků z oboru logistika.....	51
Obr. 14 Budoucí investice do rozvoje logistických procesů.....	51

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 Počty podnikatelských subjektů podle právní formy v Prostějově a referenčních městech k 04/2011.....	39
Tab. 2 Dlouhodobě nezaměstnaní klienti Úřadu práce v Prostějově k 31. 12. 2012.....	41
Tab. 3 Základní statistické ukazatele v okresech Olomouckého kraje k 31. 1. 2012.....	43
Tab. 4 Počty uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji v prosinci 2011 a lednu 2012.	44
Tab. 5 Počet volných pracovních míst k v Olomouckém kraji v prosinci 2011 a lednu 2012 .....	44

**SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

MFC	Mezní náklady na výrobní faktor
MP	Mezní produkt
MRP	Příjem z mezního produktu
Q	Množství
TP	Celkový produkt

## SEZNAM PŘÍLOH

P1                      Dotazník

## PŘÍLOHA P 1: DOTAZNÍK

1. Má Vaše firma samostatnou pozici referenta logistiky?
  - a) Ano
  - b) Ne
2. V případě, že funkci referenta pro logistiku nemá, uvažujete tuto pozici v budoucnu zřídit?
  - a) Ano
  - b) Ne
3. Má Vaše firma samostatné oddělení logistiky?
  - a) Ano
  - b) Ne
4. V případě, že ano, kolik zaměstnanců pracuje na tomto oddělení?
  - a) 0-5
  - b) 5-10
  - c) 10 a více
5. Pokládáte za riziko zaměstnat absolventa?
  - a) Ano
  - b) Ne
6. Jestliže pokládáte za riziko zaměstnat absolventa, z jakého důvodu?
7. Jaké požadavky klade na absolventy nebo nové pracovníky na pozici logistik Váš podnik?
8. Hraje roli při výběru nových pracovníků vzdělání v oboru nebo stačí praxe?
  - a) Vzdělání v oboru je nutností
  - b) Preferujeme praxi
  - c) Je vyžadováno jak vzdělání, tak praxe
9. Je podle Vašich názorů logistika perspektivním oborem?
  - a) Ano
  - b) Ne
10. Logistické procesy, technologie a jejich aplikace umožňují snižovat celkové náklady ve firmě. Využíváte dostupných poznatků z oboru logistika?
  - a) Ano
  - b) Ne
11. Jestliže si myslíte, že je logistika perspektivním oborem, plánujete do budoucna investovat do rozvoje logistických procesů ve Vašem podniku?
  - a) Ano
  - b) Ne