

Oponentský posudek na disertační práci
Konkurenceschopnost lidského kapitálu.
Vliv investic do lidského kapitálu na konkurenceschopnost firem

Autor: Ing. Zuzana Čechová

Oponent: prof. Ing. Lenka Pražská, CSc.

Vztah mezi podporou lidského kapitálu a konkurenceschopností firem či národních ekonomik se stal v uplynulém období předmětem programů reforem hospodářské politiky na úrovni států i jejich uskupení typu Evropské unie, stejně tak jako předmětem mnoha monografií, článků v odborném tisku a vědeckých projektů. Pozornost přitom byla věnována jak metodice hodnocení a sestavování nejrůznějších indikátorů, tak výsledkům v delším časovém horizontu a hledání kauzality vztahů.

Ing. Zuzana Čechová proto měla rozsáhlé informační zdroje, ze kterých mohla čerpat a na které bylo lze navázat. Autorka tuto příležitost dostatečně využila – uvádí a čerpá z rozsáhlého seznamu literatury, statistických dat a četných šetření a výzkumných projektů, čímž prokázala vysokou erudici v oblasti sumarizace a zhodnocení dosaženého poznání ve zkoumané oblasti. Disertační práce je zpracována na více než 240 stránkách textu s bohatou statistickou, grafickou i tabulkovou dokumentací, obsahuje mezinárodní srovnání, čerpá jak z veřejně dostupných statistik, tak i vlastních propočtů. Podrobnější údaje jsou vhodně zařazeny do příloh práce.

Disertace má dobrou logickou strukturu, klade si základní výzkumnou otázku, kterou pak detailněji rozvádí, používá adekvátní metody verifikace hypotéz včetně exaktního aparátu pro jejich ověření. Důraz, který je kladem na matematicko-statistické metody verifikace hypotéz, považuji někdy až za zbytečný luxus, nicméně autorka dokládá, že je schopna tento aparát správným způsobem použít. Na práci oceňuji především metodiku dotazníkového šetření, které je vynikající od formulace otázek až po výběr a strukturu respondentů a organizaci šetření. 20 %-ní návratnost lze považovat za nadstandardní výsledek. Vzorek firem je vyrovnaný, je možná křížová kontrola odpovědí, vzorek respondentů je vyrovnaný z hlediska vzdělanostní struktury a úrovně řízení (zaměření na střední úroveň řízení).

Doktorandka zkoumá závislost investic do lidského kapitálu a hospodářské úspěšnosti podniků. Ta byla prokázána na klasickém lineárním modelu na hladině významnosti 95 % koeficientem korelace 0,76, tedy vysokou závislostí. V další části doktorandka zkoumá závislost přidané hodnoty na zaměstnance na investicích do lidského kapitálu, což považuji za skoro zbytečné, protože logika věci to sama dokazuje.

Autorka se dále zabývá otázkou vlivu dosaženého vzdělání na konkurenceschopnost ekonomik, což je momentálně pro Českou republiku velmi žhavé téma. Na konkrétních datech ukazuje, že pozitivní závislost je

nezpochybnitelná a Česká republika zaostává za průměrem zemí EU v procentu populace s vyššími stupni vzdělání. Investice do této oblasti jsou proto nutné, byť logicky nemůže jít pouze o zvyšování počtu maturantů, kteří vstupují do terciárního stupně vzdělávání, ale o zaměření na celou populaci. Z tohoto pohledu hodnotím jako nadstandardní kapitolu 5, která přináší řadu dosud nepublikovaných informací.

Disertační práce je ovšem zaměřena na podnikovou úroveň a efektivnost investic do vzdělávání na straně firem. Protože firmy jsou ekonomickými subjekty a z hlediska času se jako ekonomické chovají, nemají příliš velký zájem na podpoře obecného formálního vzdělávání, ale soustřeďují se na podporu specializovaného profesního vzdělávání. Zcela logicky se proto soustřeďují na studenty, kteří jsou před ukončením určitého stupně formálního vzdělání, a snaží se získat z nich ty nejtalentovanější. Naopak specializované/profesní/firemní vzdělávání je obtížněji využitelné v konkurenčních podnicích a efektivnost tohoto typu investic je bezesporu vyšší než obecná podpora formálního vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů.

Autorka v tomto smyslu, možná pod vlivem vlastních zkušeností z konzultační a poradenské společnosti, poněkud nerealisticky kritizuje neochotu firem investovat do dalšího formálního vzdělávání svých zaměstnanců. Uvádí, že firmy se potýkají s nedostatkem vzdělané pracovní síly, přitom se ale nechtějí samy podílet na investicích do formálního vzdělávání. Za přehnaně optimistický považuji názor autorky, že „změnou přístupu k formálnímu vzdělávání mohou firmy významně zvýšit loajalitu vybraných zaměstnanců a zlepšit vlastní image.“ Získání formálního vzdělání podle mého názoru naopak umožňuje pracovníkům svobodnější jednání na trhu práce včetně možného odchodu do lukrativnějších pozic. Za život jsem poznala desítky takových případů.

Proč se autorka ani jednou nezabývala ukazatelem podílu personálních nákladů v celkových nákladech práce? Tento ukazatel je dlouhodobě vysoký např. ve Francii.

Pro rozpravu při obhajobě navrhuji následující otázky:

- 1) Na s. 147 autorka konstatuje: „Firmy se snaží získat lidský kapitál s relativně velkým objemem vzdělání (pracovníky s vysokoškolským vzděláním), tento kapitál se jim nedaří v plné míře zajistit, přesto však nepovažují za přínosné investovat do zaměstnanců, kteří toto vzdělání postrádají, či by jej chtěli rozšířit. Spoléhají tak na dostatečnou nabídku pracovníků s požadovanými kvalitami a vzděláním, která je však významně omezená.“ **Jak lze prokázat efektivitu těchto investic a snad i předpokládanou zvýšenou loajalitu zaměstnanců/studentů?**
- 2) Nástrojem zefektivnění investic do lidského kapitálu je identifikace klíčových kompetencí/kompetentností. **Jak se autorka dívá na**

využitelnost standardů kompetencí klíčových rolí, které jsou používány např. ve Velké Británii pro určité úrovně řízení a profese? (NVQ)

- 3) Jaký význam má analýza indikátoru podílu personálních nákladů na celkových nákladech práce?

Závěr:

Přes výše uvedené kritické připomínky hodnotím předloženou disertační práci velmi vysoko, a to především provedené dotazníkové šetření, rozsah zpracovaných pramenů a adekvátnost použitých metod k ověření hypotéz. **Práci proto doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí.**

V Praze dne 27. dubna 2010

prof. Ing. Lenka Pražská, CSc.