

AUSPICIA

Recenzovaný vědecký časopis pro oblast společenských a humanitních věd

Reviewed Scholarly Journal Dealing with Social Sciences

Рецензируемый научный журнал для общественных наук



VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ
ČESKÉ BUDĚJOVICE

2014

AUSPICIA

Recenzovaný vědecký časopis pro otázky společenských a humanitních věd.

Založen v r. 2004.

Vydáván Vysokou školou evropských a regionálních studií, České Budějovice, Česká republika

AUSPICIA

A peer-reviewed scholarly journal for questions of the social sciences.

Founded in 2004.

Published by College of European and Regional Studies, České Budějovice, Czech Republic

*Toto číslo časopisu je věnováno
doc. RNDr. Danuši Procházkové, Ph.D., DrSc.
přednášející VŠERS,
k jejímu životnímu jubileu.*

S přáním všeho nejlepšího

Kolegyně a kolegové

Adresa redakce: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., Žižkova 4/6, 370 01 České Budějovice, tel.: 00420 386 116 837, fax: 00420 386 116 824, auspicia@vsers.eu, předmět: Auspicia, http://vsers.cz/?page_id=729. Vychází čtyřikrát ročně. Objednávky telefonicky přijímá redakce. Předplatné na rok: 400 Kč. Způsob placení: fakturou (na základě objednávky). Povoleno MK ČR pod ev. č. MK ČR E 14912. Zář 2014. Časopis je financován VŠERS. ISSN 1214-4967

Editorial Office Address: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., Žižkova 4/6, 370 01 České Budějovice, tel.: 00420 386 116 837, fax: 00420 386 116 824, auspicia@vsers.eu, subject: Auspicia, http://vsers.cz/?page_id=729. It is published four times a year. Orders are taken over the phone at the editor's office. The annual subscription fee is 16€. Payment: by invoice (based on an order). It is approved by MK ČR under reg. Nr. MK ČR E 14912. September 2014. This journal is financed by VŠERS. ISSN 1214-4967

EDIČNÍ RADA VŠERS · EDITORIAL BOARD OF VŠERS

Předseda ediční rady · Chairman of the Editorial Board

doc. Dr. Lubomír PÁNA, Ph.D.

Členové · Members

doc. JUDr. PhDr. Jiří BÍLÝ, CSc.; Ing. Jiří DUŠEK, Ph.D.; RNDr. Růžena FEREBAUEROVÁ; PhDr. Jan GREGOR, Ph.D.; PhDr. Lenka ROZBOUDOVÁ, Ph.D.; doc. Ing. Marie HESKOVÁ, CSc.; doc. Ing. Ladislav SKOŘEPA, Ph.D.; doc. JUDr. Roman SVATOŠ, Ph.D.

REDAKCE ČASOPISU AUSPICIA · EDITORIAL OFFICE OF JOURNAL AUSPICIA

Předsedkyně redakční rady · Chairman of the Editorial Board

doc. Ing. Marie HESKOVÁ, CSc.

Šéfredaktor · Editor-in-Chief

PhDr. Jan GREGOR, Ph.D.

Výkonná redaktorka · Managing Editor

Jekatěrina ANISIMKOVA

Technická redaktorka · Technical Editor

Jana PÍCHOVÁ

Redaktoři anglických textů · English Language Editors

Mgr. Richard ŘÍHA

PhDr. Christopher Erwin KOY, M.A., Ph.D. (USA)

Redaktorka ruských textů · Russian Language Editor

Jekatěrina ANISIMKOVA (Russia)

Redaktoři německých textů · German Language Editors

PhDr. Jan GREGOR, Ph.D.

Lucie DREHER, M.A. (Germany)

Členové mezinárodní redakční rady (17) · Members of the International Editorial Board (17)

prof. Ing. Imrich **DUFINEC**, PhD. (*Vysoká škola bezpečnostného manažérstva, Košice, Slovensko*)

Ing. Jiří **DUŠEK**, Ph.D. (*Vysoká škola evropských a regionálních studií, České Budějovice, ČR*)

doc. Ing. Aleš **HES**, CSc. (*Česká zemědělská univerzita, Praha, ČR*)

MUDr. Lenka **HODAČOVÁ**, Ph.D. (*Univerzita Karlova, Hradec Králové, ČR*)

doc. Ing. Darja **HOLÁTOVÁ**, Ph.D. (*Jihočeská univerzita, České Budějovice, ČR*)

plk. Mgr. Štěpán **KAVAN**, Ph.D. (*Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje, České Budějovice, ČR*)

prof. PhDr. Ján **KOPER**, PhD. (*Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovensko*)

Dr. Dmitrij Jevgenjevič **MOSKVIN**, Ph.D. (*Jekatěrinburgskaja akademija sovremennogo iskusstva, Jekatěrinburg, Rossija*)

Ing. Jakub **NOVOTNÝ**, Ph.D. (*Vysoká škola polytechnická, Jihlava, ČR*)

doc. Dr. Lubomír **PÁNA**, Ph.D. (*Vysoká škola evropských a regionálních studií, České Budějovice, ČR*)

prof. Andrij Borisovič **POČTOVJUK**, Ph.D. (*Kremenčugskij nacionalnyj universitet imeni Michaila Ostrogradskogo, Kremenčug, Ukrajina*)

doc. JUDr. Roman **SVATOŠ**, Ph.D. (*Vysoká škola evropských a regionálních studií, České Budějovice, ČR*)

Ing. et Mgr. Jan **SVOBODA**, M.A. (*Filosofický ústav AV, Praha, ČR*)

prof. PhDr. Miroslava **SZARKOVÁ**, CSc. (*Ekonomická univerzita, Bratislava, Slovensko*)

doc. Mgr. Peter **ŠTARCHOŇ**, Ph.D. (*Univerzita Komenského, Bratislava, Slovensko*)

doc. Ing. Dana **ŠVIHLOVÁ**, Ph.D. (*Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovensko*)

doc. PhDr. Lukáš **VALEŠ**, Ph.D. (*Vysoká škola evropských a regionálních studií, České Budějovice, ČR*)

OBSAH

1 VEŘEJNÁ SPRÁVA, ŘÍZENÍ

NORSKO JAKO SMART POWER A JEHO PŮSOBNÍ A VLIV VE SVĚTĚ.....	11
<i>Jana DZURŇÁKOVÁ</i>	
SYNTECKÉ HODNOCENÍ STÁRNUTÍ EVROPSKÝCH POPULACÍ.....	20
<i>Jozef MLÁDEK – Marcela KÁČEROVÁ – Jana ONDAČKOVÁ</i>	
DOBROČINNOST A DOBROVOLNICTVÍ A JEJICH VLIV NA REGIONÁLNÍ ROZVOJ	33
<i>Pavla VARVAŽOVSKÁ</i>	
STAKEHOLDER PŘÍSTUP K ŘÍZENÍ CESTOVNÍHO RUCHU.....	44
<i>Martin LUŠTICKÝ – Pavla ZAUNMÜLLEROVÁ – Michal NOVÁK</i>	
DŮLEŽITOST KOMPETENCÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST MALÝCH A STŘEDNĚ VELKÝCH PODNIKATELSKÝCH SUBJEKTŮ.....	55
<i>Julie TUŽOVÁ</i>	
VZTAH OSOBNÍ INICIATIVY A MLČENÍ ZAMĚSTNANCŮ	61
<i>Ladislav PILAŘ</i>	

2 BEZPEČNOST

OCHRANA PŘED ORGANIZAČNÍMI HAVÁRIEMI	70
<i>Dana PROCHÁZKOVÁ</i>	

3 VYBRANÉ PŘÍSPĚVKY Z DALŠÍCH HUMANITNÍCH OBORŮ

POTENCIÁL CESTOVNÍHO RUCHU V NĚKTERÝCH ČESKÝCH MĚSTECH ZAPSANÝCH NA SEZNAMU UNESCO.....	77
<i>Petr CHALUPA – Martin PROKOP – Jaromír RUX</i>	
ROZVÍJENÍ VĚDECKO-VÝZKUMNÉ ČINNOSTI BUDOUCÍCH ODBORNÍKŮ V OBLASTI EKOLOGIE JAKO ZÁKLAD UDRŽITELNÉHO ROZVOJE REGIONU.....	85
<i>Iryna SOLOSHICH</i>	

4 RECENZE

MAREK SMETANA: HUMANITÁRNÍ POMOC PŘI ZVLÁDÁNÍ ROZSÁHLÝCH MIMOŘÁDNÝCH UDÁLOSTÍ.....	94
<i>Štěpán KAVAN</i>	

5 VARIA

(informační texty, diskuse, zprávy z konferencí, vědeckých a odborných akcí, jubilea)

VZDĚLÁVÁNÍ STRÁŽNÍKŮ OBECNÍCH (MĚSTSKÝCH) POLICIÍ JIHOČESKÉHO KRAJE 96

Sylva BRADÁČOVÁ

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ OBLASTI VNITŘNÍ KOMUNIKACE 98

Erika PLUSKALOVÁ

SEZNAM RECENZENTŮ VĚDECKÝCH ČLÁNKŮ DO ČASOPISU AUSPICIA Č. 3/2014, PRŮBĚH A VÝSLEDKY RECENZNÍHO ŘÍZENÍ..... 105

CHARAKTERISTIKA ČASOPISU A POKYNY AUTORŮM.....107

FORMULÁŘ NA PŘEDPLATNÉ ČASOPISU.....133

CONTENTS

1 (PUBLIC) ADMINISTRATION

NORWAY AS SMARTPOWER AND ITS OPERATION AND INFLUENCE IN THE WORLD.....11

Jana DZURNÁKOVÁ

SYNTHETIC EVALUATION OF AGEING IN EUROPEAN POPULATIONS.....20

Jozef MLÁDEK – Marcela KÁČEROVÁ – Jana ONDAČKOVÁ

PHILANTHROPY AND VOLUNTEERING AND THEIR EFFECT ON REGIONAL DEVELOPMENT.....33

Pavla VARVAŽOVSKÁ

STAKEHOLDER APPROACH TO TOURISM MANAGEMENT.....44

Martin LUŠTICKÝ – Pavla ZAUNMÜLLEROVÁ – Michal NOVÁK

IMPORTANCE OF COMPETENCIES FOR COMPETITIVENESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ORGANISATIONS 55

Julie TUŽOVÁ

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL INITIATIVE AND EMPLOYEE SILENCE.....61

Ladislav PILAŘ

2 SAFETY

PROTECTION AGAINST ORGANIZATIONAL ACCIDENTS.....70

Dana PROCHÁZKOVÁ

3 SELECTED ENTRIES FROM OTHER FIELDS IN THE HUMANITIES

POTENTIAL OF TOURISM IN SOME CZECH TOWNS LISTED ON UNESCO LIST.....77

Petr CHALUPA – Martin PROKOP – Jaromír RUX

ORGANIZATION OF STUDENTS' SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITIES AS BASIS FOR SUSTAINABLE REGIONAL DEVELOPMENT.....85

Iryna SOLOSHICH

4 REVIEWS

MAREK SMETANA: HUMANITARIAN AID IN DEALING WITH LARGE EMERGENCIES.....94

Štěpán KAVAN

5 VARIOUS

(information texts, discussion, information about conferences, scholarly and specialized activities, jubilees)

FURTHER EDUCATION OF MUNICIPAL AND STATE POLICE OFFICERS IN THE REGION OF SOUTH BOHEMIA.....96

Sylva BRADÁČOVÁ

MAIN AREAS OF INNER COMMUNICATIONG.....98

Erika PLUSKALOVÁ

LIST OF REVIEWERS OF AUSPICIA No 3/2014 SCIENTIFIC ARTICLES, REVIEWING PROCESS AND RESULTS..... 105

CHARACTERISTICS OF JOURNAL AND INSTRUCTIONS TO AUTHORS 115

JOURNAL SUBSCRIPTION FORM..... 134

СОДЕРЖАНИЕ

1 (ОБЩЕСТВЕННОЕ) УПРАВЛЕНИЕ, АДМИНИСТРИРОВАНИЕ

НОРВЕГИЯ КАК «SMART POWER» И ЕЕ ДЕЙСТВИЯ И ВЛИЯНИЕ В МИРЕ.. 11
Jana DZURNÁKOVÁ

СИНТЕТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СТАРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ ... 20
Jozef MLÁDEK – Marcela KÁČEROVÁ – Jana ONDAČKOVÁ

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ДОБРОВОЛЬЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ИХ
ВЛИЯНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ 33
Pavla VARVAŽOVSKÁ

STAKEHOLDER-ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ТУРИЗМОМ..... 44
Martin LUŠTICKÝ – Pavla ZAUNMÜLLEROVÁ – Michal NOVÁK

ЗНАЧИМОСТЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
МАЛЫХ И СРЕДНИХ ОРГАНИЗАЦИЙ 55
Julie TUŽOVÁ

ОТНОШЕНИЕ ЛИЧНОЙ ИНИЦИАТИВЫ И МОЛЧАНИЕ СОТРУДНИКОВ 61
Ladislav PILAŘ

2 БЕЗОПАСНОСТЬ

ЗАЩИТА ОТ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ АВАРИЙ 70
Dana PROCHÁZKOVÁ

3 ИЗБРАННЫЕ РАБОТЫ ИЗ ДРУГИХ ГУМАНИТАРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

ТУРИСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕКОТОРЫХ ЧЕШСКИХ ГОРОДОВ,
ВКЛЮЧЕННЫХ В СПИСОК ЮНЕСКО.....77
Petr CHALUPA – Martin PROKOP – Jaromír RUX

ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ КАК ОСНОВА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА 85
Iryna SOLOSHICH

4 РЕЦЕНЗИИ

МАРЕК СМЕТАНА: ГУМАНИТАРНАЯ ПОМОЩЬ ВО ВРЕМЯ КРУПНЫХ
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ.....94
Štěpán KAVAN

5 РАЗНОЕ (информационные тексты, дискуссии, новости с конференций, научных и специальных мероприятий, юбилеи)

ОБРАЗОВАНИЕ ПОЛИЦЕЙСКИХ МУНИЦИПАЛЬНОЙ (ГОРОДСКОЙ) ПОЛИЦИИ ЮЖНОЧЕШСКОГО КРАЯ.....96
Sylva BRADÁČOVÁ

САМЫЕ ВАЖНЫЕ ОБЛАСТИ ВНУТРЕННЕЙ КОММУНИКАЦИИ 98
Erika PLUSKALOVÁ

СПИСОК РЕЦЕНЗЕНТОВ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ В ЖУРНАЛЕ «AUSPICIA» № 3/2014, ПРОЦЕСС И ИТОГИ РЕЦЕНЗИРОВАНИЯ ... 105

ХАРАКТЕРИСТИКА ЖУРНАЛА И УКАЗАНИЯ АВТОРАМ 124

БЛАНК ПОДПИСКИ НА ЖУРНАЛ 133

1 VEŘEJNÁ SPRÁVA, ŘÍZENÍ · (PUBLIC) ADMINISTRATION

NÓRSKO AKO SMART POWER A JEHO PÔSOBENIE A VPLYV VO SVETE

Norway as Smart Power and Its Operation and Influence in the World

Jana DZURŇÁKOVÁ

Bratislava, Slovak Republic

ABSTRAKT: Koncept „smartpower“, ako špecifický spôsob vedenia zahraničnej politiky a realizácie medzinárodných vzťahov, predstavuje základnú charakteristiku medzinárodnej politiky v 21. storočí. Ide o širokospektrálnu teóriu, ktorú je možné hodnotiť z viacerých uhlov pohľadu. Tento príspevok si prostredníctvom sústredenia sa na zahraničnopolitické pôsobenie stredne-veľkej regionálnej mocnosti, akou je Nórske kráľovstvo, kladie za cieľ poukázať na existenciu úplne novej úrovne „smartpower“, akú pozná jej klasický koncept. Tento nový rozmer pôvodnej teórie „smartpower“ upriami pozornosť na neobyčajne šikovné smart využitie všetkých dostupných soft možností, ktoré má krajina prirodzene k dispozícii, aj keď sa na prvý pohľad nejaví byť nijako osobitne prínosné či výnimočné.

Kľúčové slová: mierová diplomacia – niche diplomacy – smartpower – Nórske kráľovstvo

ABSTRACT: The concept of „smart power“ as a specific way of conducting foreign policy and implementation of international relations is a fundamental characteristic of international politics of the 21st century. The theory of "smartpower" is a broad theory that can be evaluated from several perspectives. This paper will focus on foreign policy activities of a medium-sized regional power such as the Kingdom of Norway, especially with the aim to present the existence of an entirely new level and dimension of „smart power“ as it was presented in the original concept of „smartpower“. This new dimension of the original theory of „smart power“ draws attention to the extremely clever use of all available soft options that the country has naturally at a disposal although at the first sight these options do not seem to be particularly useful or unique.

Keywords: peace diplomacy – niche diplomacy – smart power – the Kingdom of Norway

ÚVOD

21. storočie je v oblasti medzinárodných vzťahov stále väčšmi vnímané ako tzv. „smart storočie“. Počnúc ideami „softpower“, „hardpower“ a „smartpower“ predstavenými v prácach profesora Harvardovej univerzity J. S. Nyea Jr. sa vo svete medzinárodnej politiky rozpútal mohutný vír úvah o tom, čo v praxi „smartpower“ znamená, čo predstavuje, aký široký rozmer a ďalekosiahly dopad má. Je však tento koncept nadobúdania moci a vplyvu vo svete, založený na správnej a vyváženej kombinácii tvrdej a mäkkej moci a jej vhodne

načasovanom využití, skutočne tak jednoduchý alebo sa za týmto pojmom skrýva omnoho viac? Odpoveď na túto otázku prináša práve predložená práca, ktorá si na príklade stredne-veľkej regionálnej mocnosti akou je Nórske kráľovstvo, kladie za cieľ, poukázať na existenciu úplne novej úrovne „smartpower“, akú pozná jej klasický koncept. Základom je preukázať, že tvrdá zložka pôvodne uvažovanej idey „smartpower“ nezohráva v nadobúdaní medzinárodnej prestíže taký význam, aký je jej tradične pripisovaný. Zámerom predstavenia tohto nového rozmeru pôvodnej teórie „smartpower“ je upriamiť pozornosť na neobyčajne šikovné využitie všetkých dostupných soft možností, ktoré má krajina prirodzene k dispozícii, a tým potvrdiť, že aj keď sa tieto mäkké zložky budovania medzinárodného vplyvu na prvý pohľad nejavia byť nijako osobitne prínosné či výnimočné, dokážu veľmi efektívne zabezpečiť uznanie a rešpekt na globálnej úrovni aj bez využívania prvkov tvrdej moci.

Hard, soft a smartpower

Pre objasnenie úvah o hardpower sa musíme nevyhnutne vrátiť k realistickým tradíciám teórií medzinárodných vzťahov. V podaní týchto ideí bola hardpower vnímaná výlučne ako moc opierajúca sa o vojenskú silu, zbrojenie, ekonomické sankcie a nátlakovú diplomaciu. Pre lepšie pochopenie by sme tento prístup mohli konkrétnejšie vyjadriť Gilpinovou definíciou moci, podľa ktorej ide jednoducho o „vojenský, ekonomický a technologický potenciál štátu“ (Gilpin 1981: 13).

Koncept soft power bol naopak výsledkom presadenia sa liberálnych ideí. Autor tohto druhu moci J. Nye, ju vo svojej práci „Soft power: the means to success in World politics“ definuje ako „schopnosť dotvárať preferencie ostatných“, pričom „táto schopnosť má tendenciu byť spojená s tak ťažko postihnuteľnými faktormi akými sú napr. príťažlivý charakter, kultúra, politické hodnoty a inštitúcie a politika majúca legitímu, resp. morálnu autoritu“ (Nye 2004: 5–6).

Neskôr Nye vo svojej ďalšej knihe „The Powers to Lead“ venovanej efektívnemu vodcovstvu, definuje úplne novú ideu „smartpower“, ktorú vníma ako „schopnosť skombinovať soft a hardpower do efektívnej (zahranično-politickej) stratégie“ (Nye 2008: 43). Je však táto kombinácia nutná? Na príklade Nórskeho kráľovstva sa presvedčíme, že to možno tak nie je, a že skutočne efektívna zahranično-politická stratégia nevyžaduje nevyhnutne prvok tvrdej moci a aj napriek tomu bude „smart“.

„NicheDiplomacy“

V rámci uvažovanej idey je nevyhnutné poukázať na to, že Nórsko ako krajina tradične

považovaná za geograficky izolovanú, ekonomicky a politicky svojráznu, ktorej kultúra určite nie je kultúrou masovo atraktívnou, nebola, nie je, a nikdy nebude, v zmysle svojich fyzických predispozícií, medzinárodným aktérom schopným priamo prostredníctvom tvrdej moci uplatňovať svoju vôľu voči ostatným členom medzinárodného spoločenstva. Ako také však Nórsko svojim osobitým prístupom zreteľne napreduje v procese razenia si vlastnej línie existencie a pôsobenia na globálnej úrovni. Pozoruhodný progres Nórska v budovaní medzinárodnej prestíže sa totiž odvíja predovšetkým od uplatňovania tzv. „Niche Diplomacy“, ktorú do terminológie medzinárodných vzťahov zaviedol svojimi teoretickými prácami bývalý politik a minister zahraničných vecí Austrálie, prof. G. Evans. Ten definoval „*nichediplomacy*“ ako „*sústredenie zdrojov do konkrétnych oblastí najlepšie schopných generovať prínosy, ktoré stojí za to mať, viac než sa snažiť pokryť všetky oblasti pôsobenia*“ (Evans – Grant 1991: 323). Z praktického hľadiska predstavuje „*niche*“ špecifickú oblasť politiky, o ktorej má štát široké vedomosti, a v rámci ktorej stabilne vykonáva svoju činnosť (Cooper 1997).

Z Evansových úvah je zrejmé, že ju vníma ako jednu z foriem verejnej diplomacie, ktorá je vo svojej podstate vyjadrením skutočnosti, že národná diplomacia je schopná získať medzinárodnú pozornosť, úctu, rešpekt a uznanie aj prostredníctvom zamerania sa na určitú konkrétnu úzko špecifikovanú oblasť.¹ V rámci prístupu „Niche Diplomacy“, postavenie v rámci medzinárodného spoločenstva teda nie je nevyhnutne nadobúdané prostredníctvom schopnosti pokryť svojimi aktivitami a činnosťou všetky oblasti medzinárodných vzťahov. Tento prístup naopak poukazuje na to, že častokrát postačuje iba úsilie o akési všeobecné dobro. Slovaní prof. A. K. Henriksona „*Ak krajina vykonáva opatrenia pre medzinárodné dobro, alebo dokonca to, čo by mohlo byť považované za „globálne verejné dobro“, potom hľadá niečo, čo je „univerzalizovateľné“, a čo ďaleko presahuje hranice určenia vlastného národného záujmu. Niekedy je tak možné dosiahnuť, aby sa krajine veľmi dobre darilo len tým, že sa krajina sama snaží činiť dobro. Podpora „dobrých“ aktivít, vykonávanie „dobrých“ skutkov, používanie „dobrých“ slov a „dobrej“ projekcie sa môže, v snahe o dosiahnutie medzinárodnej prestíže a konkrétnych prejavov uznania ostatných aktérov, skutočne vyplatiť. Krajina sa môže stať známou, obdivovanou, a tiež odmeňovanou za svoju „dobrotu“*“ (Henrikson 2005: 68).

Pre Nórsko sa, na základe výskumu vedeného londýnskym Centrom zahraničnej politiky

¹Pozn. autora: Ide akoby o obrazné naznačenie toho, že základom „Niche Diplomacy“ je nájsť si to svoje pozitívne silné miesto, svoju pozitívnu silnú stránku, a následne v rámci tejto jednej resp. viacerých konkrétnych silných stránok rozvíjať vlastnú internú a externú verejnú diplomaciu, ktorej úspešná realizácia prinesie s odstupom času veľmi pozitívny medzinárodný ohlas.

(ang. the Foreign Policy Centre, ďalej len „FPC“), tými základnými „niche“ špecializáciami respektíve primárnymi silnými a atraktívnymi stránkami pri zabezpečovaní medzinárodnej prestíže stali predovšetkým zameranie sa Nórska na (Leonard 2003)²:

- získanie statusu humanitárnej supermocnosti,
- udržiavanie si pozície krajiny žijúcej v súlade s prírodou,³
- presadzovanie idey rovnosti.

Komplexnosť a celkový obraz o nórskom pôsobení v rámci medzinárodného spoločenstva však dotvárajú aj určité prirodzené špecifické výhody, ktoré výrazne podporujú jeho dôveryhodnosť a nestrannosť. Prvým zvýhodnením je, že Nórsko síce rozvíja bilaterálne vzťahy s USA, ale ich vzájomná geografická vzdialenosť vytvára dostatočný priestor pre samostatnosť a nezávislé konanie požadované pri upevňovaní nárokovanej pozície mierového mediátora. Rovnaký efekt v sebe nesie aj to, že Nórsko síce je členom NATO, ale na druhej strane nikdy nebolo koloniálnou mocnosťou, čo znamená, že v praxi je podozrenie zo snahy uplatňovať či vynucovať si nejaký plán voči ostatným členom spoločenstva minimalizované (Henrikson 2005). Na záver je potom potrebné poznamenať aj to, že Nórsko nie je riadnym členským štátom Európskej únie, čo všetky uvedené situačné zvýhodnenia ešte upevňuje.

Všetky uvedené aspekty výrazne posilňujú ako nórsku legitimitu a dôveryhodnosť v očiach jednotlivých strán konfliktu, tak aj ostatných regionálnych hráčov, a to najmä z toho dôvodu, že vzhľadom na uvedené, je všeobecne menej pravdepodobné, že konanie Nórska bude motivované vlastným záujmom a bude tak vnímané ako maximálne objektívne.

Nórska mierová diplomacia

Z pomedzi všetkých uvedených „niche“ špecializácii je potrebné venovať zvláštnu pozornosť predovšetkým tej medzinárodne najvýznamnejšej a pre medzinárodné spoločenstvo najprínosnejšej aktivite. Takouto je v prípade Nórskeho kráľovstva jeho mierové pôsobenie rôzneho druhu v rôznych krízových oblastiach sveta. Práve mierové aktivity, opreté o všetky

²Podrobnejšie vid': <http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/public.pdf>

³ Pozn. autora: na tomto mieste je však nevyhnutné poznamenať, že existencia a fungovanie krajiny v súlade s prírodou má aj zopár nedostatkov. V spojení s pozíciou Nórska ako jedného z popredných dodávateľov ropy na svetové trhy, sa táto otázka dostáva do miernej kolízie. Napriek tomu, zatiaľ však pomerne úspešne vedená verejná diplomacia, bravúrne koriguje a orientuje pohľad medzinárodnej verejnosti na vysokú úroveň zodpovednosti krajiny, ktorá nachádza svoj odraz v tom, že všetky škody na životnom prostredí spôsobené priemyselnými odvetvami sú mnohonásobne prevýšené aktivitami jeho ochrany. Omnoho tvrdšia kritika je potom nasmerovaná na oblasť lovu veľrýb, kde už verejná diplomacia zatiaľ rovnaký úspech nezaznamenala. Nórsko totiž ako jedna z mála krajín neustále čelí kritike medzinárodného spoločenstva z dôvodu nedodržiavania všeobecného moratória na komerčný lov všetkých druhov veľrýb prijatého v roku 1982, Medzinárodnou veľrýbárskou komisiou (ang. the International Whaling Commission - IWC). (Tinch 2009) Uvedené nedostatky sú však v porovnaní s nóorskymi úspechmi na globálnej úrovni považované za banálne a doposiaľ nijako výraznejšie neovplyvnili kvalitu jeho statusu „smartpower“.

vyššie spomínané predispozície, vyslúžili Nórsku popularitu, prestíž, atraktivitu, uznanie a rešpekt všetkých aktérov svetového fóra. Či už okrajovo, alebo v hlavnej úlohe prispelo Nórske kráľovstvo prostredníctvom zmierovacích aktivít vlastných diplomatických zástupcov a nespočetného množstva svojich neziskových organizácií (ďalej len „NGOs“)⁴ k riešeniu veľkého množstva ostrých a vyhrotených konfliktných situácií a napomohlo mierovým vyjednávaniam, post-konfliktným rekonštrukčným asistenciám, humanitárnym operáciám vo viac ako dvadsiatich rozličných krajinách a regiónoch po celom svete. Z všetky záslužné aktivity stoja aspoň ilustratívne a informatívne za zmienku napríklad Guatemala alebo Srí Lanka.

V Guatemale sa Nórsko zapojilo v úlohe zmierovateľa a mediátora podmienok mierovej zmluvy podpísanej po 20 rokov konfliktu v roku 1996. Aj po podpise zmluvy však Nórsko pokračovalo pri zabezpečovaní a implementácii ustanovení tejto mierovej zmluvy, a to ako skrz misii OSN, tak aj prostredníctvom vlastných už etablovaných NGOs (Salvese 2002). Celková priemerná ročná finančná podpora Nórskeho NGOs dosahovala počas rokov 2002 až 2006 úroveň 6 mil. USD. Finančné, ale aj ľudské zdroje boli vynaložené na rôzne druhy projektov od zapájania sa domácich žien do procesov vzdelávania a výchovy detí, cez poľnohospodárske a iné druhy systematizácie a konsolidácie krajiny, programy potravinovej a environmentálnej bezpečnosti, až po projekty venované funkčnému inštitucionálnemu zabezpečeniu krajiny (NORAD 2007).

V prípade Srí Lanky bolo Nórsko jediným samostatným facilitátorom mierového procesu, pričom v tomto procese bolo základom prenesenie záštity nad mierovými operáciami z NGOs na oficiálnu nórsku štátnu úroveň. Úspech sa dostavil v roku 2002, kedy bolo vďaka nórskej iniciatíve medzi bojujúcimi stranami podpísané Memorandum o porozumení a Dohoda o zastavení palby, a bola zriadená Misia škandinávskych krajín monitorujúca zmluvne vytvorené prímerie (SLMM) (NORAD 2011).

⁴Pozn. autora: za zmienku stoja aspoň niektoré nórske mimovládne organizácie ako napríklad **FOKUS** (ForumforKvinnerogUtviklingsspørsmål, ang. Forum for Women and Development): Fórum pre ženy a rozvoj – predstavuje NGO zameranú na pomoc ženám, ktorá vytvára priestor pre zlepšenie ich ekonomického a sociálneho statusu; **NPA** (NorskFolkehjelp, ang. Norwegian People's Aid): Nórska ľudová pomoc - ako jedna z neväčších nórskeho NGOs zameriavajúca sa na zabezpečovanie základných ekonomických a politických práv obyvateľstva; **PYM** (De norskepentemenighetersytremisjon), ang. Norwegian Pentecostal Mission: Nórska náboženská rozvojová misia, ako kresťanská organizácia zastrešujúca rôzne druhy rozvojových NGOs – kultúrne, vzdelávacie, zdravotnícke a podobne; **NCA** (KirkensNødhjelp, ang. NorwegianChurch Aid): Nórska kresťanská pomoc, akovšestranne zameraná na poskytovanie okamžitej pomoc pri mimoriadnych udalostiach; **SCN** (SaveTheChildrenNorway): Nórska ochrana detí: zabezpečuje prakticky všetko od vzdelávania až po ochranu pre násilným či iným zneužívaním maloletých osôb (NORAD 2007).

Humanitárna pomoc

V oblasti humanitárnej pomoci je v Nórsku vedúcou organizáciou Nórska utečenecká rada (ďalej len „NRC“ z ang. the Norwegian Refugee Council), ktorá úspešne prispela k celkovému zlepšeniu poskytovania humanitárnej pomoci vo svete. V rámci činnosti NRC a za podpory tzv. Nórskeho kapacít (ďalej len „NORCAP“ z ang. the Norwegian Capacity)⁵ bolo pripravených viacero tzv. PETS projektov (z ang. the Public Expenditure Tracking Surveys). Medzi tie najväčšie a najzaujímavejšie patria napríklad zavedenie systému potravinových poukážok a budovanie sociálnych centier v Somálskej republike (PETS Somálsko), budovanie kapacít miestnej samosprávy v Pakistanskej islamskej republike (PETS Pakistan), či spolupráca na príprave právneho rámca pre pozemkový zákon v Juhosudánskej republike (PETS Južný Sudán)(NORAD 2013). Z hľadiska mierových a rozvojových operácií je Nórske kráľovstvo veľmi úspešným medzinárodným aktérom s výraznou kredibilitou a prestížou, ktorý napomáha pri riešení rôznorodých problémov a úloh.

Technická asistencia a medzinárodné organizácie

Okrem doposiaľ spomínanej ideovo orientovanej aktivizácie je Nórsko aj výrazným podporovateľom poskytovania pomoci prostredníctvom rozvoja obchodných aktivít. Takáto tzv. technická asistencia rozvíja v Nórsku svoju tradíciu už od roku 1980, kedy došlo k zriadeniu Nórskeho úradu na podporu dovozu produktov rozvojových krajín (ďalej len „NORIMPOD“ - ang. the Norwegian Import Promotion Office for Products from Developing Countries), ktorého bolo úlohou vypracovať marketingové podporné schémy, importné garančné schémy, ale aj priamo realizovať obchodné misie zamerané na vyhľadávanie produktov rozvojových krajín (ďalej len „LDCs“), ktoré by bolo možné importovať. V súčasnosti sa však Nórsko v tejto oblasti angažuje predovšetkým v spolupráci s Konferenciou Spojených národov pre obchod a rozvoj (ďalej len „UNCTAD“), Svetovou obchodnou organizáciou (ďalej len „WTO“), Medzinárodným obchodným centrom (ďalej len „ITC“), či Organizáciou Spojených národov pre priemyselný rozvoj (ďalej len „UNIDO“) (Melchior 1987).

V spolupráci s UNIDO spolufinancovalo Nórsko od roku 2007 niekoľko projektov

⁵NORCAP (the Norwegian Capacity): predstavuje určitú formu zálohového zoznamu osôb, aktuálne zloženého z cca 650 dobrovoľníkov, určeného na núdzovú realizáciu záchranného zásahu rýchleho nasadenia (do 72 hodín) kdekoľvek na svete. Prevádzkuje ho NRC a financuje ho Nórske ministerstvo zahraničných vecí. Do jeho pôsobnosti spadajú rôznorodé aktivity od z prevencie, včasného varovania a reakcie, monitorovania, rekonštrukcie, cez riešenie konfliktov, udržateľný rozvoj až po podporu demokratického riadenia verejnej správy.

zameraných na udržateľný rozvoj priemyslu v rozvojových krajinách a ekonomikách v procese transformácie. Medzi takéto patrili napríklad projekt Podpory prístupu na trh a uľahčenie obchodu pre juhoázijské krajiny - so zameraním na Nepál, Bhután, Bangladéš a Maldivy; projekt Budovania obchodných kapacít v oblasti agro-priemyselných produktov v oblasti Východnej Afriky – so zameraním na Keňu, Tanzániu, Ugandu, Burundi a Rwandu; či projekt Integrovaná priemyselná produkcia Srí Lanky, zameraný na oblasť sociálnej zodpovednosti a bezpečnosti potravín. V oblasti ITC si uznanie získal program projektov s názvom Ethical Fashion Trade Africa, ktorý vznikol v roku 2008. Projekty implementované v jeho rámci majú za cieľ najmä vytvorenie obchodných vzťahov medzi medzinárodnými módnymi spoločnosťami a mikro-výrobcami v chudobných komunitách v Keni a Ugande so zameraním na ženy výrobcov a ich zapojenie do reťazcov medzinárodných spoločností.

V súčinnosti s UNCTAD podporovalo Nórsko v rokoch 2007-2011 tiež realizáciu spolu 24 projektov, a to najmä v oblasti obchodnej logistiky, daňovej a colnej automatizácie a riadenia dlhu. Za zmienku v spojení s UNCTAD stojí aj súčinnosť Nórska v procese zavádzania automatizovaného počítačového systému pre colné údaje s názvom ASYCUDA v Afrike⁶ (NORAD 2011b).

ZÁVER

Všetko, čo sme mali doposiaľ možnosť v rámci predloženej práce preskúmať nám umožňuje konštatovať, že tzv. „smartpower“ skutočne nemusí byť kompilovaná vôbec jednoducho. Nórske kráľovstvo je jedným z príkladov krajín, ktoré nadobudli nezanedbateľný medzinárodný vplyv nie prostredníctvom správnej a vhodne zvolenej a načasovanej kombinácie prvkov tvrdej a mäkkej moci, ale prostredníctvom excelentne a maximálne využitého aktuálneho soft potenciálu, ktorým disponuje. Je príkladom toho, že aj správne predložené a podporené idey a ideály majú moc prinášať pozitívne výsledky pomerné tým, ktoré so sebou prináša tvrdá moc.

Obraz nenáročných línií „smartpower“ v sebe skutočne zahŕňa omnoho via, ako by sa na prvý pohľad mohlo zdať. Smartpower tak nemusí pre zabezpečenie medzinárodnej prestíže a vplyvu nevyhnutne zahŕňať tvrdú zložku moci. Častokrát postačuje pre jej implementáciu smart pôsobenie v oblastiach všeobecne pozitívnych, ktoré sú medzinárodnému aktérovi prirodzené. Nórsko implementáciu tejto novej úrovne smartpower prostredníctvom širokospektrálneho portfólia soft činností, a to aj napriek drobným nedostatkom, zvláda

⁶ASYCUDA predstavuje najväčší program technickej spolupráce v rámci UNCTAD, ktorá zahŕňa viac ako 80 krajín.

majstrovsky. Vzhľadom na vysokú úroveň prínosu jeho aktivít pre globálnu spoločnosť, najmä pokiaľ ide o peacemaking a rozvojovú pomoc a na ne nadväzujúci boj proti terorizmu, proti ohrozeniam plynúcim zo slabej či rozpadávajúcej sa štátnosti a vnútorne nestabilných štátnych systémov, je nutné Nórske kráľovstvo v jeho aktivitách všestranne podporovať.

POUŽITÁ LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. COOPER, A. (1997): *NicheDiplomacy: Middle Powers after the Cold War*. Basingstoke: Macmillan.
2. EVANS, G. – GRANT, B (1991): *Australia's Foreign Relations in the World of the 1990s*. Melbourne: Melbourne University Press.
3. HENRIKSON, A. K. (2005): *NicheDiplomacy in the World Public Arena: The Global 'Corners' of Canada and Norway*. In: JanMelissen, *The New PublicDiplomacy: Soft Power in International Relations*. Basingstoke: PalgraveMacmillan, s. 67–105.
4. GILPIN, R. (1981): *War and Change in WorldPolitics*. Cambridge : Cambridge University Press.
5. LEONARD, M. – SMALL, A. (2003): *Norway's Public Diplomacy Strategy*. [online]. Official document of Norwegian Government [31.08.2013]. Dostupný z:<http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/public.pdf>
6. MELCHIOR, A. (1987): *Promoting Imports from Developing Countries Commercial Profile or Development Assistance*. Evaluation report 6/1987, of the Royal NorwegianMinistry of Development Cooperation. Oslo: Research Associate Fund for Market and Distribution Research, LoboMedia AS.
7. NORAD (2007): *Evaluation of the Development Cooperation through Norwegian NGOs in Guatemala*. Evaluation Report 5/2007. Oslo: Norwegian Agency for Development Cooperation, LoboMedia AS.
8. NORAD (2011): *Pawns of Peace Evaluation of Norwegian peace efforts in Sri Lanka, 1997-2009*. Evaluation Report 5/2011. Oslo: Norwegian Agency for Development Cooperation, LoboMedia AS.
9. NORAD (2011b): *Norway's Trade Related Assistance through Multilateral Organizations: A Synthesis Study*. Report 8/2011.Oslo: Norwegian Agency for Development Cooperation, 07 Xpress AS.
10. NORAD (2013): *Evaluation of Five Humanitarian Programmes of the Norwegian Refugee Council and of the Standby Roster NORCAP*. Evaluation Report 4/2013. Oslo: Norwegian Agency for Development Cooperation, Ternstrom Consulting AB v spol. s Channel Research SPRL, MøklegaardsTrykkeri.
11. NYE, J. S. (2004): *Soft power: themeans to success in Word politics*. New York : PublicAffairsTM, 2004.
12. NYE, J. S. (2008a): *The powers to lead*. New York : Oxford University Press
13. SALVESE, H. (2002): *Guatemala: FiveYearsAfterthe Peace Accords. TheChallenges of Implementing Peace*. [online]. A Report fortheNorwegianMinistry of ForeignAffairs. Oslo: International Peace Research Institute [31.08.2013] Dostupný z: http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDIQFjAA&url=http%3A%2F%2Fkms1.isn.ethz.ch%2Fserviceengine%2FFiles%2FISN%2F37978%2Fipublicationdocument_singledocument%2Fc1f807e7-a86a-4a6d-a248-10c6c1315551%2Fen%2F2002_03_Guatemala%2BFive%2BYears%2BAfter%2Bthe%2BPeace.pdf&ei=1UojUqPvMseFhQf4yIGwDg&usg=AFQjCNEaHMjeBYf6vnGUT7rMaoN_ymKktw&sig2=k5YklMuleHhxE3wbJgSjIA&bvm=bv.51495398,d.ZG4

14. TINCH, R. – PANG, Z. (2009): Sink or Swim: The Economics of Whaling Today (a summary report produced by WWF and WDCS based on a study by Economics for the Environment Consultancy) [online]. United Kingdom: Whale and Dolphin Conservation Society [cit. 2014-2-25]. Dostupný z http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=13&ved=0CEIQFjACOAo&url=http%3A%2F%2Fassets.panda.org%2Fdownloads%2Feconomics_whaling_summ_report_final.pdf&ei=eJcMU8iXLKbD7Ab3mYDIDw&usg=AFQjCN GQh5HHtwJBVG9EBkyMSOrmIdRdvg&sig2=mlcqozyKUk4n5ERMbUBHGw.

ADDRESS & ©

Mgr. Jana DZURNÁKOVÁ
Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Kuzmányho 1, 974 01 Banská Bystrica
Slovak Republic
jana.dzurnakova9@gmail.com

SYNTETICKÉ HODNOTENIE STARNUTIA EURÓPSKÝCH POPULÁCIÍ

Synthetic Evaluation of Ageing in European Populations

Jozef MLÁDEK – Marcela KÁČEROVÁ – Jana ONDAČKOVÁ

České Budějovice – Bratislava, Czech Republic – Slovak Republic

ABSTRAKT: Procesy starnutia obyvateľstva majú relevantné spoločenské a ekonomické dôsledky. Preto je opodstatnená snaha aplikovať na ich poznávanie širokú škálu ukazovateľov a metód. Aktuálnou sa stala i snaha o syntetické hodnotenie úrovne starnutia obyvateľstva. S využitím bodovej metódy a metódy normovaných premenných sa do syntézy dostalo 11 čiastkových ukazovateľov vekových štruktúr 39 európskych štátov. Vo viacerých štátoch západnej a severnej Európy boli zaznamenané staršie vekové štruktúry (skorší pokles plodnosti, väčšia stredná dĺžka života). V strednej, východnej a najmä v južnej Európe sa identifikovali mladšie vekové štruktúry (vyššia plodnosť, menšia stredná dĺžka života).

Kľúčové slová: starnutie obyvateľstva – bodová metóda – metóda normovaných premenných

ABSTRACT: The processes of population ageing have relevant social and economic consequences; therefore the effort is legitimate to apply a large scale of indicators and methods to get to know them. The effort to make a synthetic assessment of the level of population ageing has become topical as well. Using the point method and the method of a standardized variable, 11 partial indicators of age structures of 39 European countries have been used in the synthesis. Several countries in Western and Northern Europe have seen older age structures (earlier fertility decrease, longer life expectancy). In Central, Eastern and mainly Southern Europe younger age groups have been identified (higher fertility, lower life expectancy).

Key words: population ageing – point method – method of a standardized variable

ÚVOD

Premeny vekovej štruktúry obyvateľstva sú významným, sprievodným javom historického vývoja každej populácie. V samotnej vekovej štruktúre a v jej premenách sa odráža, archivuje vývoj a priebeh mnohých demografických a spoločenských procesov. Vekovú štruktúru obyvateľstva a procesy jej formovania možno takto považovať za demografický jav s vysokým stupňom komplexnosti. Z časového aspektu ide o dlhodobé formovanie jej znakov. Zároveň sa v súčasnej vekovej štruktúre odráža dlhodobý vývoj základných populačných procesov napr. pôrodnosti, úmrtnosti a migračných pohybov. Na druhej strane, veková štruktúra každej populácie môže výrazne ovplyvňovať vývoj úrovne mnohých populačných javov a procesov (okrem uvedených i sobášnosti, rozvodovosti, potenciálu pracovných síl a pod.).

Jednou zo všeobecných zákonitostí populačného vývoja vo väčšine štátov sveta sú

zmeny vekovej štruktúry ich obyvateľstva, označované ako proces populačného starnutia (menej častý je proces ich populačného mladnutia). Tieto zmeny vekových štruktúr majú nielen relevantné demografické dôsledky, pútajú pozornosť viacerých vedných odborov, ale predstavujú i závažný spoločenský fenomén. Starnutie implikuje potrebu riešiť celý rad problémov, ktoré sú súčasnosti aktuálne najmä vo vyspelých krajinách (ekonomické – tvorba zdrojov, spoločenské (sociálne osobné služby), zdravotné (zdravotná starostlivosť o seniorov).

Populačné starnutie je jedným z najcharakteristickejších znakov vývoja v období druhého demografického prechodu (Van de Kaa 1987; Mládek 1998). V procese starnutia sa odráža najmä pokles plodnosti a zároveň i zlepšovanie úmrtnostných pomerov obyvateľstva.

Z demografického hľadiska predstavuje starnutie obyvateľstva také zmeny, pri ktorých sa v populácii zvyšuje početnosť, resp. podiel obyvateľov vyšších vekových kategórií (starnutie zhora, resp. starnutie na vrchole vekovej pyramídy). Zmeny sa týkajú i znižovania početnosti a podielu detskej zložky obyvateľstva (starnutie zdola, resp. starnutie na základni vekovej pyramídy).

Škála metód merania populačného starnutia resp. zmien vekovej štruktúry v dostupnej slovenskej aj svetovej literatúre je široká. Žiaden dostupný zdroj však nevytvára presné vymedzenie skupín metód a ani ich nehodnotí z hľadiska kvality výpovednosti analýzy procesu populačného starnutia. Časté sú tradičné merania procesu populačného starnutia prostredníctvom podielov vybraných vekových skupín, indexov starnutia, Billeterovho indexu a im podobné (Mládek et al. 2006; Káčerová 2009; Ondačková 2011; Mládek – Káčerová 2008).

Hlavným zámerom nášho poznávania je na základe demografickej analýzy poznanie časových zmien a priestorovú diferencovanosť vekových štruktúr obyvateľstva Európy. Časový interval poznávania zmien je obdobie vývoja v rokoch 1950-2010. Priestorovými útvarmi našej analýzy sú populácie jednotlivých štátov, ako i celoeurópska populácia. Zmeny vekových štruktúr, predovšetkým ich starnutie boli sledované pomocou viacerých ukazovateľov s cieľom ich komplexnejšieho poznania. Na syntetické hodnotenie procesu starnutia boli použité dva štatistické postupy a to bodová metóda a metóda normovanej premenej, ktoré umožnili zjednotiť jednotlivé ukazovatele.

ŠPECIFICKÁ POZÍCIA VEKOVEJ ŠTRUKTÚRY OBYVATEĽSTVA EURÓPY

Významným atribútom procesov zmien vekových štruktúr je ich priestorová

diferencovanosť. Prejavuje sa na všetkých regionálnych úrovniach, ako na najnižšej obecnej úrovni, na úrovni veľkých regiónov, štátov i na globálnej svetovej úrovni. Na úrovni svetadielov prebiehajú tieto zmeny v smere starnutia rozdielnym tempom (tabuľka 1).

Najďalej pokročila v starnutí svojej populácie Európa, najmä zásluhou poklesu úhrnnej plodnosti (priemerný počet živonarodených detí pripadajúcich na jednu ženu počas jej celého reprodukčného obdobia – 15-49 rokov), z úrovne 2,7 v roku 1950 na úroveň 1,6 (pod zachovnú hranicu 2,1. Dojčenská úmrtnosť (úmrtnosť detí do jedného roku v ‰) poklesla zo 72 ‰ na 6 ‰.

V roku 2011 má 16% podiel detskej kategórie (0-14 dokončených rokov), čo je iba 60 % podielu, ktorý Európa dosahovala v roku 1950. Naopak podiel vekovej kategórie nad 65 rokov so súčasnou hodnotou 16 % je až dvojnásobný oproti hodnote v polovici 20. storočia. Najdynamickejší rast eviduje obyvateľstvo 80 rokov a viac, kde 4,1% podiel na celkovej populácii je 3,7 násobný oproti hodnote v roku 1950. Európske obyvateľstvo dosahuje vysoký mediánový vek (polovica obyvateľstva je mladšia a polovica staršia) – 40 rokov, má vysokú strednú dĺžku života pri narodení (muži 73 a ženy 80 rokov). Európa bude starnúť aj naďalej. V globálnej rovine sa európsky rozmer starnutia obyvateľstva považuje za najdynamickejší.

Najbližšie podobné demografické charakteristiky má Severná Amerika. Ďalšie tri veľké regionálne celky – Ázia, Latinská Amerika a Oceánia dosiahli podobnú úroveň populačného starnutia, i keď sú medzi nimi určité rozdiely. Najnižšiu dojčenskú úmrtnosť má Latinská Amerika, najvyšší podiel poproduktívnej kategórie a zároveň vyššia stredná dĺžka života pri narodení je v Oceánii. Vyššia dojčenská úmrtnosť je v Ázii a zároveň i nižšia stredná dĺžka života pri narodení (tab. č. 1).

Tab. č. 1: Vybrané demografické charakteristiky sveta a svetadielov v roku 2011.

Regióny	Hrubá miera úmrtnosti (%)	Hrubá miera pôrodnosti (%)	Hrubá miera prirodzeného prírastku (%)	Dojčenská úmrtnosť (%)	Úhrnná plodnosť	Podiel obyvateľov v %		Stredná dĺžka života pri narodení		
						0-14	65+	spolu	muži	ženy
Svet										
1950-1955	19,5	37,5	18	156,9	5	34,3*	5,1*	47,7	46,7	48,7
2000-2005	9	21,1	12,1	57	2,5	28,2**	7,3**	66,4	64,3	68,7
2011	8	20	12	44	2,5	27	8	70	68	72,2
Afrika										
1950-1955	26,3	48,8	22,5	179,3	6,7	41,6*	3,3*	38,2	36,9	39,5
2000-2005	15,3	37,6	22,3	94,2	4,7	41,1**	3,4**	52,9	51,8	54,1
2011	12	36	24	74	4,7	41	4	56,2	55	57,5
Ázia										
1950-1955	23,5	43	19,5	182,1	5,9	36,5*	4,1*	42,9	42,8	43,1
2000-2005	7,6	20,1	12,5	53,7	2,3	28,2**	5,5**	67,6	65,9	69,4
2011	7	18	11	39	2,2	26	7	70	68	72
Európa										
1950-1955	10,8	21,5	10,7	72,4	2,7	26,2*	8,2*	65,6	62,9	68
2000-2005	11,6	10,1	-1,5	9,2	1,4	15,9**	15,9**	73,8	69,6	78
2011	11	11	0	6	1,6	16	16	76	72,3	79,4
Latinská Amerika										
1950-1955	15,6	42	26,4	126,2	5,9	40,2*	3,5*	51,3	49,6	53,1
2000-2005	6,1	21,7	15,6	26	2,4	16,7**	6,3**	72,1	68,9	75,4
2011	6	18	12	19	2,2	28	7	74	71	77
Severná Amerika										
1950-1955	9,4	24,6	15,2	28,6	3,5	27,2*	8,2*	68,7	65,8	71,7
2000-2005	8,3	13,7	5,4	6,8	2	20,2**	12,4**	77,4	74,8	80
2011	8	13	0,5	6	1,9	19	13	78	76	81
Oceánia										
1950-1955	12,6	27,7	15,1	61,5	3,8	29,9*	7,4*	60,5	58,2	63,1
2000-2005	7,4	17,4	10	28,7	2,4	24,8**	10,2**	75,2	72,7	77,7
2011	7	18	12	24	2,5	24	11	77	75	79

* rok 1950, ** rok 2005

Zdroj: World Population Prospects Volume I: Comprehensive Tables Economics & Social Affairs The 2010 Revision United Nations New York, World Population Data Sheet (2011).

Z celosvetového aspektu je Európa síce populačne najstarším svetadielom, ale nie homogénnym. Na úrovni veľkých regiónov sa prejavujú určité odlišnosti starnutia obyvateľstva v ktorých sa odráža väčšia diferencovanosť starnutia na úrovni jednotlivých štátov. Dva veľké regióny – Severná a Západná Európa majú v súčasnosti podobne nízku dojčenskú úmrtnosť, vyššie miery úhrnnej plodnosti, vyššie podiely staršieho obyvateľstva (tabuľka 2). Na druhej strane Východná a Južná Európa má o niečo vyššiu dojčenskú úmrtnosť, nižšiu úhrnnú plodnosť, nižšie podiely detskej kategórie obyvateľstva.

Tab. č. 2: Vybrané demografické charakteristiky veľkých európskych regiónov v roku 2012.

Regióny	Hrubá miera pôrodnosti (‰)	Hrubá miera úmrtnosti (‰)	Hrubá miera prirodzeného prírastku (%)
Svet	20	8	1,2
Európa	11	11	0
Európska Únia	11	10	0,1
Severná Európa	13	9	0,3
Západná Európa	10	9	0,1
Východná Európa	12	13	-0,2
Južná Európa	10	9	0,0

Regióny	Dojčenská úmrtnosť (‰)	Úhrná plodnosť	Podiel vekových kategórií (%)		Stredná dĺžka života pri narodení		
			0-14	65+	spolu	muži	ženy
Svet	41	2,4	26	8	70	68	72
Európa	5	1,6	16	16	77	73	80
Európska Únia	4	1,6	16	18	80	77	83
Severná Európa	4	1,9	17	17	80	78	82
Západná Európa	4	1,6	16	18	81	78	83
Východná Európa	7	1,5	15	14	71	66	76
Južná Európa	4	1,4	15	18	80	78	83

Zdroj: World Population Data Sheet (2012).

V polovici 20. storočia mala Európa relatívne mladú vekovú štruktúru obyvateľstva. Proces jej radikálnych zmien sa uskutočnil v priebehu nasledujúcich 60 rokov a pokračuje.

SYNETICKÉ HODNOTENIE STARNUTIA OBYVATEĽSTVA

Široká škála metód skúmania populačného starnutia umožňuje podrobné, čiastkové hodnotenie časovej či regionálnej diferencovanosti tohto procesu. Niekedy sa hodnotenie pomocou týchto analytických ukazovateľov nezhoduje a hodnotenie populačného starnutia nemusí byť jednoznačné. Je preto potrebné aplikovať syntetické hodnotenie, pokrývajúce širšie spektrum týchto indikátorov. Pre riešenie takýchto úloh je vhodné použiť štatistické viacrozmerné metódy. Ide vlastne o klasifikáciu alebo typológiu určitých štatistických

jednotiek, v ktorých sú zohľadnené ich viaceré štatistické znaky - viacnásobná regresia, faktorová analýza, zhuková analýza.

Na syntetické hodnotenie populačného starnutia v jednotlivých krajinách Európy (výber krajín uvádza tabuľka č. 3) sme použili dve metódy viackriteriálneho hodnotenia: bodovú (bodovaciú) metódu a metódu normovanej premennej.

Tab. č. 3: Typy populácií podľa úrovne starnutia.

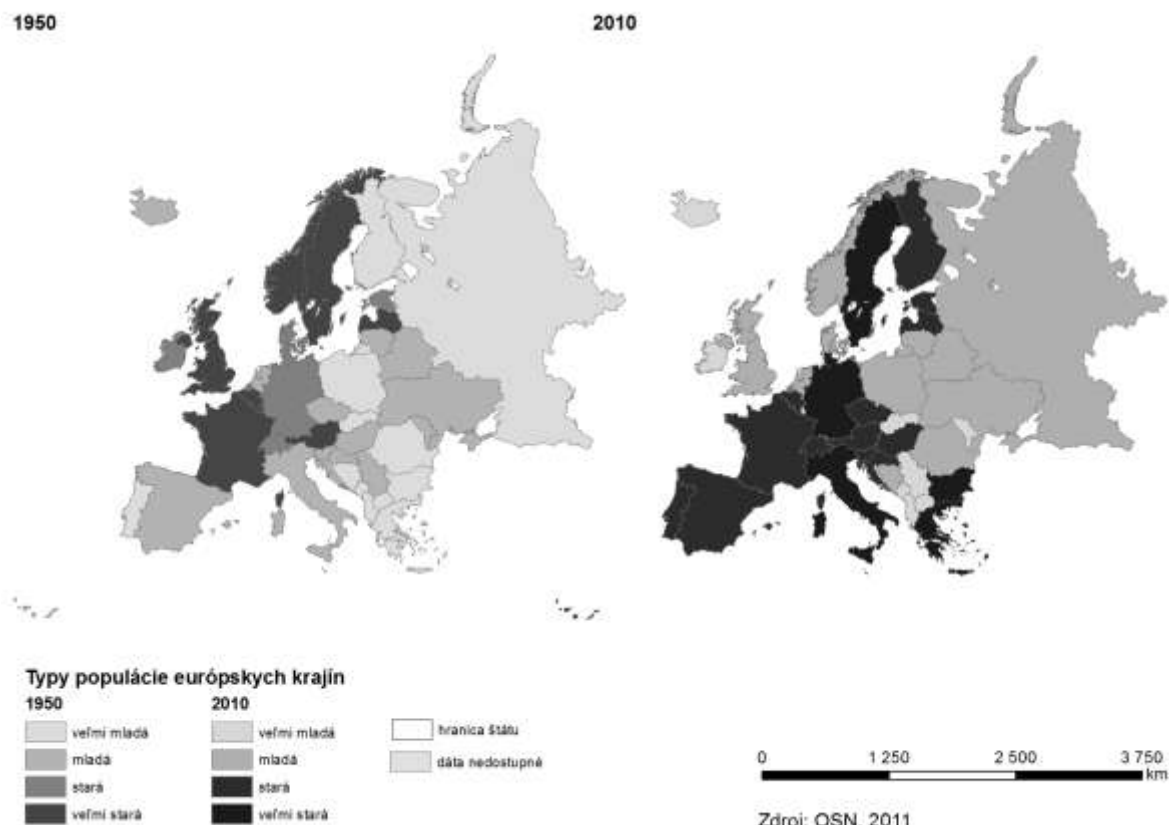
štát	bodové skóre		normované skóre	
	1950	2010	1950	2010
veľmi staré populácie				
Taliansko	19,18	3,73	-0,78	1,59
Nemecko	12,27	6,00	-0,39	1,45
Grécko	29,18	7,45	-1,15	1,26
Bulharsko	26,27	8,00	-1,00	1,20
Švédsko	7,00	9,82	-0,18	1,29
Lotyšsko	8,64	10,45	-0,33	1,09
Fínsko	28,09	11,18	-1,03	1,22
Rakúsko	8,00	11,36	-0,19	1,15
Slovinsko	24,09	11,45	-0,95	1,07
Portugalsko	27,91	11,82	-1,07	1,14
staré populácie				
Španielsko	21,73	13,27	-0,86	1,12
Maďarsko	18,64	14,18	-0,70	0,99
Chorvátsko	20,18	14,27	-0,85	1,02
Estónsko	10,64	14,45	-0,43	1,04
Belgicko	4,91	14,64	-0,07	1,11
Švajčiarsko	11,64	15,09	-0,35	1,11
Časko	14,64	15,27	-0,48	0,96
Francúzsko	4,73	17,55	-0,08	1,07
Ukrajina	23,73	18,73	-1,05	0,82
mladé populácie				
Spojené kráľovstvo	5,82	19,00	-0,12	0,99
Dánsko	13,73	19,18	-0,50	0,96
Malta	33,64	20,55	-1,41	0,80
Litva	15,45	21,55	-0,68	0,82
Holandsko	21,64	21,64	-0,85	0,85
Poľsko	33,55	23,36	-1,36	0,66
Nórsko	8,91	24,18	-0,29	0,82
Rumunsko	32,55	24,27	-1,33	0,69
Ruská federácia	32,73	26,00	-1,37	0,52
Bielorusko	17,91	26,18	-0,80	0,57
veľmi mladé populácie				
Bosna a Hercegovina	38,36	27,27	-2,28	0,53
Srbsko	23,73	28,45	-0,96	0,55
Luxembursko	7,91	28,82	-0,19	0,56
Slovensko	28,73	29,73	-1,08	0,41
Island	24,09	33,64	-0,99	0,24
Moldavsko	23,91	33,91	-1,00	0,16

Čierna Hora	28,27	34,18	-1,44	0,22
Írsko	11,64	35,18	-0,47	0,15
Macedónsko	25,36	35,18	-1,22	0,15
Albánsko	30,64	39,00	-1,55	-0,51

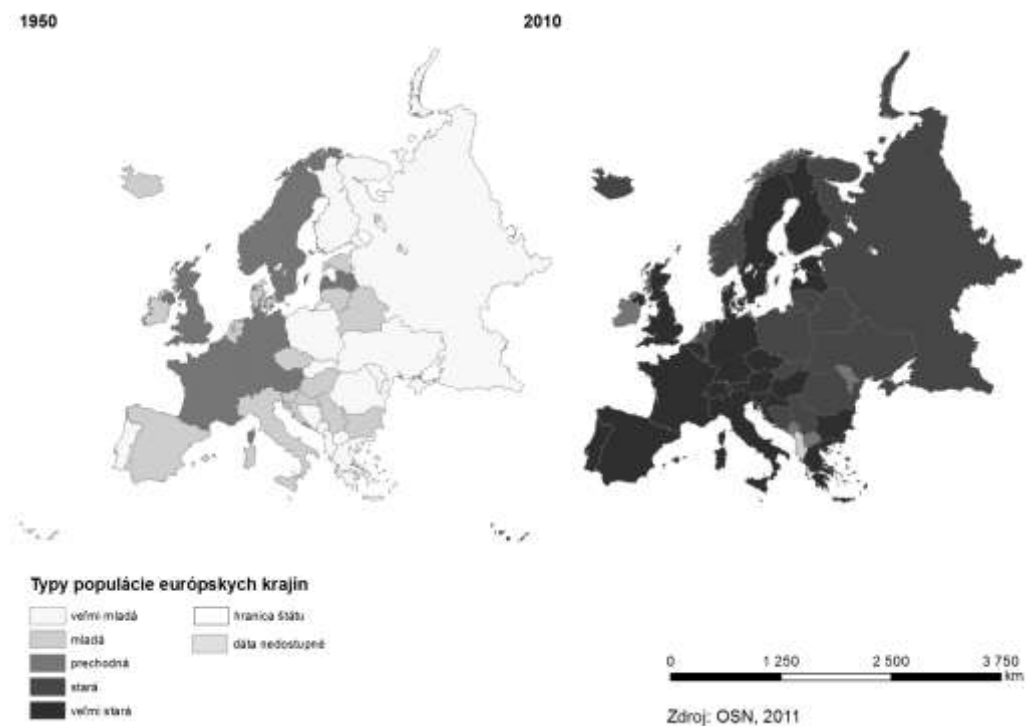
Typy populácií podľa úrovne starnutia normované skóre roky 1950 a 2010	
veľmi mladá	-2,3 - -1,0
mladá	-0,99 - -0,4
prechodná	-0,39 - 0,0
stará	0,1 - 0,99
veľmi stará	1,0 - 1,6

Zdroj: Vlastný výpočet.

Mapa č. 1: Starnutie obyvateľstva Európy – bodová metóda.



Mapa č. 2: Starnutie obyvateľstva Európy – metóda normovaných premenných.



Podstatou bodovej (bodovacej) metódy je nahradenie nerovnakých (rôznorodých) ukazovateľov bodovým skóre (počtom bodov). Za každý štát bolo použitých 11 charakteristík, ukazovateľov starnutia, resp. vekovej štruktúry – obyvateľstvo vo veku 0-14 dokončených rokov, Billeterov index, koeficient prílivu, koeficient výmeny, index ekonomickej podpory s negatívnym vzťahom k starnutiu obyvateľstva, obyvateľstvo 65 roční a starší, obyvateľstvo 80 roční a starší, index starnutia, koeficient odlivu, index sociálnej podpory, medián veku v oboch sledovaných rokoch. Každá hodnota ukazovateľa bola obodovaná nasledujúcim spôsobom:

Pre každý ukazovateľ nájdeme objekt (štát), v ktorom dosahuje najlepšiu hodnotu (najvyššiu v prípade negatívneho vzťahu k starnutiu, najnižšiu v prípade pozitívneho vzťahu k starnutiu) a tomuto objektu v danom ukazovateli pridáme 1 bod. Druhej najlepšej hodnote (štátu) priradíme počet bodov 2. Týmto spôsobom pokračujeme, až kým nie sú obodované všetky sledované jednotky.

Integrálny ukazovateľ S_i je vypočítaný ako vážený aritmetický priemer počtu bodov za jednotlivé ukazovatele:

$$S_i = \frac{1}{k} \sum_{j=1}^k b_{ij} \cdot v_j$$

kde b_{ij} je počet bodov j -tého ukazovateľa na i -tom objekte, $i = 1, 2, \dots, k$, v_j = váha j -tého

ukazovateľa (váha v našom prípade bola pre všetky ukazovatele rovná jednej).

Objekt s najnižšou hodnotou ukazovateľa ($S_i=1$) je vo výslednom poradí na prvom mieste atď. Nevýhodou metódy je, že nevystihuje o koľko je jeden objekt lepší ako druhý.

Na úrovni štátov Európy bola ďalej použitá metóda normovaných premenných (Stankovičová – Vojtková 2007). Cieľom je transformácia reálnych údajov za určité regionálne útvary (štáty) do porovnateľných merných sústav (bezrozmerné čísla), s ktorými sa dajú realizovať rozličné štatistické operácie. Za štáty Európy bolo použitých 11 rovnakých charakteristík, ukazovateľov starnutia, resp. vekovej štruktúry ako pri bodovej metóde. Následne každý jeden ukazovateľ bol prevedený normovaním na bezrozmerné číslo (z_i):

Ak je vzťah k starnutiu pozitívny:

$$z_i = \frac{X_{ij} - \bar{X}_j}{S_{xj}}$$

Ak je vzťah negatívny:

$$z_i = \frac{\bar{X}_j - X_{ij}}{S_{xj}}$$

Kde X_{ij} , je hodnota ukazovateľa pre daný štát, \bar{X}_j je priemer ukazovateľa a S_{xj} je smerodajná odchýlka daného ukazovateľa.

Výsledná charakteristika - syntetický ukazovateľ je stanovená ako vážený aritmetický priemer normovaných veličín.

$$S_i = \frac{1}{K} \sum_1^k z_{ij} * v_j$$

$i = 1, 2, \dots, n$, v_j = váha j -tého ukazovateľa.

Veľkosť syntetického ukazovateľa dosahuje v prípade normálneho rozdelenia hodnoty v intervale od -3 po +3. Hodnoty ukazovateľa sú priamo úmerné úrovni starnutia obyvateľstva.

Syntetická analýza populačného starnutia (mapa č. 2, mapa č. 3, tabuľka č. 3) poukazuje na výrazné starnutie všetkých krajín Európy. Zároveň však dochádza k znižovaniu priestorovej diferenciácie (variačné rozpätie normovaného skóre v roku 1950 bolo 2,21, do roku 2010 pokleslo na 2,10, pričom extrémna pozícia Albánska zvyšuje rozpätie o 0,50). Výsledok analýzy v roku 1950 rozdeľuje európsky priestor na dva veľké makroregióny z hľadiska prebiehajúceho starnutia obyvateľstva. Južnú a Východnú Európu charakterizuje obyvateľstvo s najmladšou (oblasť Balkánu, Rusko, Poľsko) a veľmi mladou vekovou

štruktúrou (normované skóre -2,30 - -0,80). Severo-západná Európa disponuje už v tomto období iba s prechodným typom a mladou vekovou štruktúrou (normované skóre -0,79 – 0,00).

V roku 1950 bolo všetkých 39 štátov v dvoch typoch mladého a v type prechodného obyvateľstva (normované skóre -2,30 - 0,00). Do roku 2010 zostalo v type mladé obyvateľstvo len 10 štátov (normované skóre -0,51 - 0,53). Ako najmladšie populácie sa prezentujú Albánsko, Bosna a Hercegovina, Luxembursko, Čierna Hora, Island, Írsko, Slovensko, Moldavsko, Macedónsko, Srbsko. Ich mladé vekové štruktúry obyvateľstva ovplyvňovala ešte relatívne vyššia úroveň plodnosti, starnutie zhora sa prejavilo v menšej miere. Na druhej strane najstaršie populácie (normované skóre 1,14 - 1,59) mali Taliansko, Nemecko, Grécko, Bulharsko, Švédsko, Lotyšsko, Fínsko, Rakúsko, Slovinsko, Portugalsko.

ZÁVER

Demografické správanie obyvateľstva Európy v druhej polovici 20. a na začiatku 21. storočia charakterizujú veľmi výrazné premeny, ktoré sa prejavili vo všetkých štátoch. Najvýraznejšie sa tieto premeny prejavili v poklese plodnosti, premenách rodinného správania a v zmenách vekových štruktúr obyvateľstva.

Premeny vekových štruktúr obyvateľstva charakterizujú predovšetkým procesy ich starnutia (mladnutie bolo iba v kratších časových intervaloch) a to ako zdola, tak i zhora. Starnutie zdola je výsledkom radikálneho poklesu plodnosti. Tento proces sa postupne zastavuje a podľa populačných prognóz by malo dôjsť k miernemu nárastu plodnosti a tým i k utlmeniu procesov starnutia zdola.

Proces starnutia zhora ovplyvňujú vstupy početných generácií do poproduktívneho veku (15-64 rokov) a predlžovanie strednej dĺžky života, ako výsledok zvyšovania životnej úrovne.

Podľa analytických ukazovateľov bola úroveň starnutia v roku 1950 výrazne diferencovaná, do roku 2010 sa diferencovanosť znížila, súbor štátov sa homogenizoval.

S využitím bodovej metódy a metódy normovaných premenných sa do syntézy hodnotenia úrovne starnutia dostalo 11 čiastkových ukazovateľov vekových štruktúr pre 39 európskych štátov. Vo viacerých štátoch západnej a severnej Európy boli zaznamenané staršie vekové štruktúry. V strednej, východnej a najmä v južnej Európe sa identifikovali mladšie vekové štruktúry.

Procesy starnutia obyvateľstva majú relevantné dôsledky a vyvolávajú potrebu riešiť celý rad spoločenských problémov s ktorými sa v súčasnosti stretávajú najmä rozvinuté krajiny. Prvý okruh predstavujú problémy ekonomického charakteru. Predovšetkým ide

o utváranie takých ekonomických podmienok, aby boli uspokojené opodstatnené a špecifické potreby nepracujúcich dôchodcov. Pri rastúcom podiele tohto obyvateľstva bude zložitejšie tvoriť zdroje jeho príjmov (dôchodky). Zároveň je potrebné vytvárať možnosti pre ďalšie využitie schopností a vedomostí seniorov.

Druhý okruh predstavujú problémy sociálno-zdravotníckeho charakteru. Redukcia príjmov tohto obyvateľstva by nemala radikálne obmedzovať jeho potreby. Mimoriadne je to dôležité vo sfére stravovania, osobných služieb. Rozšírená zdravotnícka starostlivosť by mala zahrňovať ako kvalitatívnu tak i kvantitatívnu stránku. Je žiadúce zabezpečiť rozšírenú sieť špecializovaných zariadení na liečbu starých ľudí a chronicky chorých. Rozširovať geriatrické oddelenia, pripravovať lekárov a zdravotníckych pracovníkov pre liečenie tejto skupiny ľudí, vrátane psychologických pracovísk, rozšíriť preventívnu činnosť. Osobitné sú požiadavky na bývanie seniorov. Je treba počítať s alternatívnymi riešeniami – budovanie domov dôchodcov rozličných typov, podmienky pre existenciu viacgeneračných rodín, zabezpečenie opatrovateľskej služby.

Poznávanie procesov populačného starnutia je z viacerých aspektov mimoriadne dôležité. Syntetický prístup s využitím širokej škály ukazovateľov a metód môže prispieť k objektívnejšiemu poznaniu vývojových trendov a regionálnej doiferencovanosti týchto procesov.

+Charakteristiky použitých ukazovateľov starnutia, resp. vekovej štruktúry obyvateľstva –

1. Obyvateľstvo vo veku 0-14 rokov,

2. Obyvateľstvo 65 roční a starší,

3. Obyvateľstvo 80 roční a starší

Podiely obyvateľov charakteristických vekových kategórií.

4. Billeterov index (B_i) (miera starnutia) vyjadruje podiel rozdielu počtu obyvateľov predreprodukčného a poreprodukčného veku a počtu obyvateľov reprodukčného veku.

$$B_i = \frac{O_{0-14} - O_{50+}}{O_{15-49}} * 100$$

5. Koefficient prílivu (K_p) vyjadruje počet 10-14 ročných, prichádzajúcich do produktívnej vekovej skupiny na 100 obyvateľov produktívneho veku.

$$K_p = \frac{O_{10-14}}{O_{15-64}} * 100$$

6. **Koeficient odlivu (K_o)** vyjadruje odliv 60-64 ročných z produktívnej vekovej skupiny do poproduktívnej na 100 obyvateľov produktívneho veku.

$$K_o = \frac{O_{60-64}}{O_{15-64}} * 100$$

7. **Koeficient výmeny (K_v)** vyjadruje zmeny v pomere „prichádzajúcich,, a „odchádzajúcich“ do a z produktívnej vekovej kategórie.

$$K_v = \frac{O_{10-14}}{O_{60-64}} * 100$$

8. **Index ekonomickej podpory (I_{ep})** vyjadruje počet obyvateľov v produktívnom veku, pripadajúcich na 100 obyvateľov (resp. na 1 obyvateľa) poproduktívneho veku.

$$I_{ep} = \frac{O_{15-64}}{O_{65+}} * c$$

(s negatívnym vzťahom k starnutiu obyvateľstva)

9. **Index starnutia (I_s)**, vyjadruje pomer obyvateľov vo veku 65 rokov a starších k obyvateľom vo veku 0 – 14 rokov.

$$I_s = \frac{O_{65+}}{O_{0-14}} * c$$

10. **Index sociálnej podpory (I_{sp})**, vyjadruje koľko obyvateľov 80 ročných a starších pripadá na 100 osôb 50-64 ročných. Tento pomer možno chápať i ako vzťah medzi generáciami rodičov a ich detí a ako potenciálnu možnosť priamej medzigeneračnej výpomoci.

$$I_{sp} = \frac{O_{80+}}{O_{50-64}} * c$$

11. **medián veku (M_v)** je vek, ktorý rozdeľuje populáciu na dve rovnako početné časti (polovica s nižším a polovica s vyšším vekom ako je medián), -s pozitívnym vzťahom k populačnému starnutiu.

POUŽITÁ LITERATÚRA A INFORMAČNÉ ZDROJE

1. KÁČEROVÁ, M. (2009): *Časový a priestorový aspekt poznávania procesu populačného starnutia obyvateľstva Slovenska*. Dizertačná práca. Univerzita Komenského v Bratislave.
2. MLÁDEK, J. (1998): Druhý demografický prechod a Slovensko. *Acta Facultatis Studiorum Humanitatis et Naturae Universitatis Prešovensis, Folia Geographica* 30. (2): 42-52.
3. MLÁDEK, J. – KÁČEROVÁ, M. (2008): Analysis of Population Ageing in Slovakia: Time and Regional Dimensions. *Geografický časopis*. 60. 2. pp. 179-197.
4. ONDAČKOVÁ, J. (2011): *Populačné starnutie obyvateľstva Českej republiky*: Diplomová práca. Bratislava. Univerzita Komenského.
5. STANKOVIČOVÁ, I. – VOJTKOVÁ, M. (2007): *Viacrozmerné štatistické metódy s aplikáciami*. Bratislava, Iura Editon, 261 p.
6. UN (United Nations, Department of International Economic and Social Affairs). 2011. *World Population Prospects: The 2010 Revision*, CD-ROM Edition. Available at: <http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm> (Last Access 2013-01-04)
7. VAN DE KAA – DIRK J. (1987): Europe's second demographic transition. *Population bulletin* 42. (1): 1-59.
8. World Population Data Sheet (2011): Population Reference Bureau Washington, DC 20009
9. UN (United Nations, Department of International Economic and Social Affairs). 2011. *World Population Prospects: The 2010 Revision*, CD-ROM Edition. Available at: <http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm> (Last Access 2013-01-04)

ADDRESS & ©

Prof. RNDr. Jozef MLÁDEK, DrSc.
Katedra geografie
Pedagogická fakulta
Jihočeská univerzita
Jeronymova 10, 371 15 České Budějovice
Czech Republic
jozef.mladek1@gmail.com

Mgr. Marcela KÁČEROVÁ, PhD.
Katedra humánnej geografie a demografie
Prírodovedecká fakulta
Univerzita Komenského
Mlynská dolina, pavilón B-1. 842 45 Bratislava
Slovak Republic
kacerova@fns.uniba.sk

Mgr. Jana ONDAČKOVÁ
Schubert & Franzke
Bratislava
Slovak Republic
ondackova@gmail.com

DOBROČINNOST A DOBROVOLNICTVÍ A JEJICH VLIV NA REGIONÁLNÍ ROZVOJ

Philanthropy and Volunteering and Their Effect on Regional Development

Pavla VARVAŽOVSKÁ

Praha, Czech Republic

ABSTRAKT: Článek analyzuje, jaký má dobrovolnictví jako projev dobročinnosti vliv na regionální rozvoj. Dobré příklady z praxe ukazují dobrovolnictví v neziskových organizacích jako možnost aktivního občanství, které vede ke zlepšení kvality života, vzrůstu vzájemné tolerance a solidarity. V rámci terénního šetření byl zjišťován názor veřejnosti na dobrovolnictví i jejich ochota dobročinně pomáhat. Kvalitativní šetření v terénu proběhlo pomocí polostrukturovaných rozhovorů se zástupci neziskových organizací působících v oblasti sociálních služeb i s dobrovolníky.

Klíčová slova: dobrovolnictví – dobročinnost – dobrovolník – dobrovolnická služba – dárcovství – nezisková organizace – sociální služby – rozvoj regionu

ABSTRACT: The article analyzes volunteering as an expression of philanthropy and its effect on regional development. The appropriate practical examples show volunteering in non-profit organizations as the option of active citizenship which leads to the improved quality of life, the increase of mutual tolerance and solidarity. The field investigation assessed the public opinion on volunteering and charitable willingness to help. The qualitative fieldwork was carried out using semi-structured interviews with representatives of NGOs active in the field of social services, and with volunteers.

Key words: volunteering – philanthropy – volunteer – volunteer service – donatorship – non-profit organization – social services – regional development

ÚVOD

Dobrovolnictví jako projev dobročinnosti je důležitou složkou fungování většiny neziskových organizací (NO). Bez finanční podpory by mnoho aktivit a činností, poskytovaných těmito organizacemi, nemohlo probíhat. Dobrovolnictví je určitou formou dárcovství, jde o dobrovolnou pomoc od lidí, dobrovolníků. Bývá často spojováno s pojmem filantropie, tzv. umění vcítit se do potřeb druhých, lidumilství, nezištná pomoc sociálně nejslabším skupinám občanské společnosti.

Tradice rozvoje dobrovolnictví byla v České republice z různých historických důvodů přerušena, přesto v posledních deseti až patnácti letech zažívá nový vzestup. Deset let po Mezinárodním roce dobrovolníků (2001) vyhlášeném OSN přišel Evropský rok dobrovolnictví (2011). Na podzim roku 2009 přijala Rada ministrů zodpovědných za kulturu rozhodnutí, jímž se rok 2011 vyhláší „Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství“. Zároveň stanovila, že obecným účelem evropského roku je podněcovat a

podporovat úsilí, které Společenství, členské státy, místní a regionální orgány vyvíjejí, aby občanské společnosti vytvořily podmínky pro dobrovolnictví v Evropské unii (EU) a zajistily větší zviditelnění dobrovolných činností v EU, a to zejména výměnou zkušeností a osvědčených postupů. Tento evropský rok ukázal, že Evropanům jsou hodnoty solidarity, spravedlnosti a začlenění vlastní a že evropské orgány mají v podpoře dobrovolnictví svou úlohu. S ohledem na společenské a sociální problémy současné doby je dobročinnost, směřovaná k potřebným skupinám obyvatel, stále více aktuální.

METODIKA A CÍL

Teoretická část vychází ze studia dokumentů k problematice a závěry praktické části jsou podloženy výsledky kvantitativního a kvalitativního šetření. Kvantitativní šetření je zaměřeno na vnímání dobrovolnictví veřejností a její zkušenosti s dobročinností. Kvalitativní šetření vychází z polostrukturovaných rozhovorů se zástupci vybraných neziskových organizací a jednotlivých dobrovolníků, kteří v organizaci působí. Existence závislosti mezi některými znaky je ověřována pomocí chí-kvadrát testu. Cílem stati je analyzovat, jaký má dobrovolnictví a jeho udržitelnost význam pro rozvoj regionu a společnost, samotného dobrovolníka.

VÝSLEDKY A DISKUSE

Teoretická část

Dobročinnost je považována za jednu z občanských ctností a může být rozdělena na dvě formy – dárcovství a dobrovolnictví (Tošner – Sozanská 2006). Frič (2001) uvádí ještě termín altruismus, který má ovšem odlišný význam než dobročinnost. Altruismus je morální princip, který má potlačit vlastní egoismus. Dobročinnost je vůči altruismu užší pojem – zaměřuje se na rozdíl od altruismu pouze na lidi mimo rodinný prostor či blízké (Frič 2001). Vaštíková (2008) dodává, že jde o činnost, pro kterou se jednotlivec rozhodne svobodně a jeho úmyslem je pomoci druhým. Také uvádí pojem firemní dobrovolnictví, které je projevem filantropie firem – „zapůjčení“ zaměstnanců pro výkon činnosti v neziskové organizaci. Boeraeve a Verdonck (2005) také považují dobrovolnictví za klíčový prvek organizace. Motivy, které člověka k výkonu dobrovolné činnosti vedou, mohou mít buď kladné, ale i záporné kořeny. Za kladné motivy je považováno, pokud člověk cítí potřebu pomáhat a určitým způsobem se v organizaci angažovat. Oproti tomu zápornými motivy je myšlena nepřiměřená zvědavost, touha obětovat se, osamělost, touha po přátelství, touha potkat někoho „ubožejšího“ a panovačnost (Gulová 2011). Je zapotřebí, aby si každá organizace

tento fakt uvědomovala. Dobrovolníci sice pomáhají zadarmo – bez finanční odměny, ale je důležité dát jim najevo, že je jejich práce dobře odvedena, motivovat je pro další spolupráci. Právě vhodně zvolený systém oceňování a odměn je pro každého dobrovolníka ukázkou, jak si její organizace cení (Šormová – Klégrová 2006). Dobrovolnictví jako celek není dosud v ČR právně zakotveno. Jedinou právní normou je zákon č. 198/2002 Sb., O dobrovolnické službě, který vešel v platnost v roce 2003 a je důležitou součástí rozvíjejícího se managementu dobrovolnictví. Zákon neupravuje podmínky dobrovolné činnosti obecně, ale udává, co musí organizace splnit, aby mohla být podporována státem, aby měla své dobrovolnické služby akreditované. Vymezuje tedy základní náležitosti podpory dobrovolnické služby, dále náležitosti smluv mezi vysílající organizací a dobrovolníkem a mezi vysílající a přijímající organizací.

Jak uvádí Šormová a Klégrová (2006) je možné sledovat význam dobrovolnictví ze tří úhlů pohledu. Jde o to, jaký význam jeho činnost přináší přímo dobrovolníkovi, jakým způsobem je podstatná pro organizaci a co přináší celé společnosti.

Význam pro dobrovolníka

Určitý význam mají pro dobrovolníka již výše uvedené motivy. Může získat větší sebevědomí, přátele, zkušenosti a dovednosti. Zjistí, že je pro někoho důležitý, má radost z dobře vykonané práce atd. (Šormová – Klégrová 2006).

Význam pro organizaci

Stejně jako u dobrovolníků existují motivy, které vedou organizace k tomu, aby s dobrovolníky začaly spolupracovat. Jde např. o úsporu finančních prostředků a získání kreativních nápadů dobrovolníků (nový pohled na věc, nové nápady – vidí organizaci „zvenčí“). Dobrovolník také může významně přispět k propagaci organizace. Informuje své okolí o její činnosti a rozšiřuje tak okruh lidí, kteří organizaci znají (Šormová – Klégrová 2006).

Význam pro společnost

Dobrovolnictví podporuje občanskou aktivitu, lidé jsou schopni nahlédnout do společenských problémů a jsou schopni je nějakým způsobem řešit. Je podporována solidarita mezi lidmi a posilována sociální společenská soudržnost, což je hlavním cílem rozvoje dobrovolnictví. Pro poskytovatele sociálních služeb podle Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, je minimální rozsah povinného dalšího vzdělávání určen tímto zákonem. Dále existují sdružení v některých oborových či profesních

organizací, která ukládají další povinnosti minimálního rozsahu vzdělávání ve specifických kurzech. Tím, že neziskový sektor nemá předepsáno žádným jednotným právním předpisem konkrétní povinné vzdělávání zaměstnanců, nedostávají neziskové organizace automaticky dotace na vzdělávání zaměstnanců. Získání prostředků na vzdělávání tak zůstává na neziskové organizaci nebo na dobrovolníkovi (Varvažovská 2012). Zde nastupuje důležitost fundraisera, který získává finanční prostředky pro neziskovou organizaci. Neziskové organizace a dobrovolníci tak posilují společensko-ekonomické prostředí společnosti. Tvorba stabilního sociálního prostředí je životně důležitá pro fungování moderní společnosti (Šormová – Klégrová 2006).

Praktická část – výsledky terénního šetření

Kvantitativní šetření mělo zjistit mezi náhodně vybranými 195 respondenty ze Středočeského kraje, jak veřejnost vidí problematiku dobrovolnictví a dárcovství v NO a jaký mají význam pro rozvoj regionu. Šetřením bylo zjištěno, že 58 % z dotazovaných respondentů nikdy nebylo dobrovolníkem v oblasti sociálních služeb. Ze souboru respondentů 29 % dobrovolníkem buď je, nebo jím dříve bylo, a 13 % dobrovolnický působilo, ale v jiné oblasti, než jsou sociální služby. Pro ověření stanovených hypotéz, je použito statistického programu Statistica. Do systému byla importována data z upravené tabulky (MS Excel), která byla vytvořena z dat sebraných dotazníkovým šetřením veřejnosti ze Středočeského kraje.

Ověřováním statistických hypotéz byla zjištěna závislost mezi pohlavím respondenta a zapojením se do dobrovolnictví.

H0: Neexistuje závislost mezi pohlavím respondenta a zapojením se do dobrovolnictví

H1: Existuje závislost mezi pohlavím respondenta a zapojením se do dobrovolnictví

Tab. č. 1: Očekávané četnosti (Otázka č. 1/pohlaví).

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Data do statistica) Pearsonův chí-kv. : 11,8015, sv=3, p=,008095			
Otázka č.1	Pohlaví Muž	Pohlaví Žena	Řádk. součty
Ano a pořád jsem	12,37949	21,6205	34,0000
Ano, ale už nejsem	8,73846	15,2615	24,0000
Byl(a) jsem dobrovolníkem, ale v jiné oblas	9,10256	15,8974	25,0000
Ne, nikdy jsem nebyl/a dobrovolníkem	40,77949	71,2205	112,0000
Vš skup.	71.00000	124.0000	195.0000

Zdroj: Vlastní zpracování programem Statistica.

Znění otázky: *Byl(a) jste dobrovolníkem v NO, která se zabývá sociální oblastí?*

Z tab. č. 2 je vidět, že všechny očekávané četnosti jsou větší než 5 a tudíž mohl být

proveden chí-kvadrát test. Porovnáním hladin významnosti p a α bylo zjištěno, že $p=0,008095 < \alpha=0,05$. Nulovou hypotézu $H_0 \Rightarrow$ zamítáme. Je potvrzena alternativní hypotéza H_1 , tedy z 95% existuje závislost mezi pohlavím a zapojením do dobrovolnictví.

Tab. č. 2: Chí-kvadrát test (Otázka č. 1/pohlaví).

Statist.	Otázka č. 1(4) x Pohlaví(2)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	11,80150	df=3	p=,00810
M-V chí-kvadr.	12,51111	df=3	p=,00582
Fí	,2460091		
Kontingenční koeficient	,2388865		
Cramér. V	,2460091		

Zdroj: Vlastní zpracování programem Statistica.

Sílu závislosti je možné pozorovat z hodnot kontingenčního koeficientu a Cramérova V. Hodnoty se pohybují okolo 0, 24, jedná se tedy spíše o slabší závislost (viz tab. č. 2).

To potvrzuje fakt, že ženy jsou spíše ochotny stát se dobrovolníkem a pomáhat, mají více rozvinuté sociální citění.

Naopak nebyla prokázána závislost tohoto znaku na věku či profesi respondenta.

H_0 : Neexistuje závislost mezi věkem respondenta a zapojením se do dobrovolnictví

H_1 : Existuje závislost mezi věkem respondenta a zapojením se do dobrovolnictví

Byly zjištěny dvě hodnoty očekávaných četností menších než 5, ovšem jde pouze o 16,66 % z celkového počtu, a proto můžeme otestovat hypotézu. Jak je možné vidět v tab. č. 3, hladina významnosti $p=0,350960 > \alpha=0,05$, tedy $H_0 \Rightarrow$ přijímáme.

Na 95 % tedy neexistuje závislost mezi zkoumanými znaky.

Tab. č. 3: Očekávané četnosti (Otázka č. 1/věk).

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Data do statistica)				
Pearsonův chí-kv. : 6,68503, sv=6, p=,350960				
Otázka č.1	Věk do 26 let	Věk 27 - 50 let	Věk více než 50 let	Řádk. součty
Ano a pořád jsem	10,11282	18,1333	5,75385	34,0000
Ano, ale už nejsem	7,13846	12,8000	4,06154	24,0000
Byl(a) jsem dobrovolníkem, ale v jiné oblas	7,43590	13,3333	4,23077	25,0000
Ne, nikdy jsem nebyl/a dobrovolníkem	33,31282	59,7333	18,95385	112,0000
Vš.skup.	58,00000	104,0000	33,00000	195,0000

Zdroj: Vlastní zpracování programem Statistica.

Znění otázky: Byl(a) jste dobrovolníkem v NO, která se zabývá sociální oblastí?

H_0 : Neexistuje závislost mezi profesí respondenta a zapojením se do dobrovolnictví

H1: Existuje závislost mezi profesí respondenta a zapojením se do dobrovolnictví

V tomto případě byly jednotlivé jmenované profese respondentů rozděleny do 10 skupin. Muselo dojít k většímu slučování profesí a také byly sloučeny odpovědi pouze na Ano – respondenti byli někdy dobrovolníkem a Ne – respondenti nebyli dobrovolníkem. Po sloučení mohl být proveden chí-kvadrát test, protože již byla splněna podmínka, že může být maximálně 20% očekávaných četností menších než 5. Hodnota vypočítané hladiny významnosti $p=0,371322 > \alpha=0,05$, tedy $H_0 \Rightarrow$ přijímáme. Na 95% jsou vybrané kvalitativní znaky nezávislé.

Další otázka byla zaměřena na to, jak respondenti vidí svou případnou pomoc do budoucna. Velké procento odpovědělo, že neví. Dle dalších odpovědí (převažovaly ty pozitivně zodpovězené), by se mohl počet dobrovolníků navýšit. Bylo také zjištěno, že toto rozhodnutí závisí na věku respondentů.

H_0 : Neexistuje závislost mezi věkem respondenta a budoucím zapojením se do dobrovolnictví

H1: Existuje závislost mezi věkem respondenta a budoucím zapojením se do dobrovolnictví

V tab. č. 4 je možné vidět, že očekávaných četností menších než 5 (označené červeně) je přesně 20 %, podmínka je tedy ještě splněna a mohlo být provedeno testování. Byla zamítnuta H_0 a přijata H_1 , protože $p=0,041985 < \alpha=0,05$. V další tab. č. 5 je uvedena hodnota kontingenčního koeficientu 0,2755916, což prokazuje spíše slabší závislost mezi sledovanými kvalitativními znaky.

Tab. č. 4: Očekávané četnosti (Otázka č. 2/věk).

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti Pearsonův chí-kv. : 16,0277, sv=8, p=,041985				
Otázka č.2	Věk do 26 let	Věk 27 - 50 let	Věk více než 50 let	Řádk. součty
Zkusíte pomáhat	14,57436	26,1333	8,29231	49,0000
Nevím	26,17436	46,9333	14,89231	88,0000
Budete pokračovat	9,22051	16,5333	5,24615	31,0000
Nebudete nikdy pomáhat	5,05641	9,0667	2,87692	17,0000
Budete znovu pomáhat	2,97436	5,3333	1,69231	10,0000
Vš.skup.	58.00000	104.0000	33.00000	195.0000

Zdroj: Vlastní zpracování programem Statistica.

Znění otázky: V budoucnosti uvažujete o tom, že budete jako dobrovolník?

Tab. č. 5: Chí-kvadrát test (Otázka č. 2/věk).

Statist.	Otázka č.2(5) x Věk(3)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	16,02771	df=8	p=,04199
M-V chí-kvadr.	17,71482	df=8	p=,02347
Fí	,2866939		
Kontingenční koeficient	,2755916		
Cramér. V	,2027232		

Zdroj: Vlastní zpracování programem Statistica.

Podobně pomocí programu Statistica byly zkoumány další dvě otázky (Podpořil (a) jste někdy hmotným (nefinančním) darem NO poskytující sociální služby?; Podpořil (a) jste někdy finančním darem NO poskytující sociální služby?) a to z hlediska závislosti nebo nezávislosti buď na pohlaví, věku, profesy nebo výši příjmu respondentů. Podle odpovědí na otázku ohledně dárcovství je jasné, že dotazovaní upřednostňují spíše pasivní formu pomoci. Pokud se tedy již rozhodnou, že nějakým způsobem chtějí podpořit a pomoci, raději darují peněžité (67 %) či nepeněžité (54 %) dary, než aby se stali dobrovolníkem a pomohli tímto způsobem. To může být vysvětleno nedostatkem času, který je u dobrovolnictví potřeba. Pro veřejnost je jednodušší a rychlejší formou pomoci právě poskytnutí finančního daru. U otázek na dárcovství nebyla prokázána statistická závislost mezi jednotlivými znaky. U poskytování hmotných darů byla zkoumána závislost na profesi a příjmu respondentů, u peněžitého dárcovství byla zkoumána závislost na pohlaví, profesi a příjmu respondentů, ale ani v těchto případech se závislost mezi znaky nepotvrdila. Respondenti jsou tedy ochotni darovat své finanční i hmotné prostředky bez závislosti na výši jejich příjmu či profesi. Většina respondentů se shoduje, že dobrovolnictví a dárcovství je pro NO velmi důležité. Rozvíjí organizaci, která pak může lépe poskytovat sociální služby v regionu a přispívá tak k celkovému regionálnímu rozvoji.

Pro získání kvalitativních dat byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů s kompetentními zástupci čtyř neziskových organizací působících v oblasti sociálních služeb ve Středočeském kraji, kteří pracují s dobrovolníky. Cílem bylo zjistit, jaký má dobrovolnictví a dárcovství význam pro samotné neziskové organizace a pro rozvoj regionu. Ve čtyřech organizacích bylo také osloveno celkem 19 dobrovolníků, s nimiž byl proveden krátký rozhovor na téma dobrovolnictví a jejich motivaci.

Dobrovolnické centrum Kladno (DCK)

Bylo založeno v roce 2002 a jeho hlavním smyslem a účelem vzniku je šíření myšlenky dobrovolnictví v kladenském regionu. Centrum se snaží sdružovat dobrovolníky a spolupracovat převážně s organizacemi (zařízeními) zdravotní a sociální pomoci na Kladně a v jeho okolí.

Fokus Mladá Boleslav (FMB)

Nezisková organizace pro péči o dlouhodobě a vážně duševně nemocné vznikla v roce 1990. Posláním této neziskové organizace je poskytování sociálních služeb v regionech Mladoboleslavsko, Nymbursko, Kolínsko a Karlovarsko.

Oblastní charita Kutná Hora (OCHKH)

Byla založena v 1994 a kromě hmotné pomoci se snaží organizace pomáhat i v péči o duši. Nabízí lidem prostor, čas a podporu středisek. Jsou zde poskytovány služby sociálního poradenství, sociální péče, sociální prevence a dobrovolnictví.

O.s. Zajíček na koni (ZNK)

Vzniklo v roce 2004 a je tu pro všechny potřebné lidi. Organizace má sídlo v Praze, ale působí převážně na Voticku, kde se nachází statek s koňmi, využívanými při terapii dětí. Organizuje aktivity, které jsou spojeny právě s terapií jízdou na koni. Sdružení spolupracuje s dobrovolníky a využívá i firemní dobrovolnictví.

Všechny organizace, v kterých bylo prováděno šetření prostřednictvím rozhovorů, uvedly, že je pro ně dobrovolnictví důležité. Dobrovolníci mají větší potenciál k tomu, že budou mít s klienty více trpělivosti, budou na ně mít více času, mají více energie než odborníci a zaměstnanci organizace. U dvou organizací je potřeba dobrovolníků nezpochybnitelná a rozvoj dobrovolnictví je jejich cílem. Tyto organizace uvedly, že bez dobrovolníků by chod organizace nebyl možný. Přejí si, aby právě prostřednictvím dobrovolníků bylo rozšířeno povědomí o existenci osob, které potřebují pomoc ostatních, stejný názor sdílejí i zbylé dvě organizace, ty ovšem uvedly, že by mohly fungovat i bez dobrovolníků. O jejich důležitosti pro klienty však nepochybují. Uvádějí, že se rozhodly využívat jejich pomoci z důvodu časového omezení stálých zaměstnanců a odborníků a z finančních důvodů. Také uvádějí, že s postupujícím problémem financování sociálních služeb se časem dobrovolníci stanou nepostradatelnou součástí organizace. Podstatná je komunikace s dobrovolníky a koordinace dobrovolníků v organizaci. Důležité je jejich hodnocení a odměňování, což je zásadní pro udržení jejich motivace a spokojenosti a motivuje je k dlouhodobé spolupráci. Zástupci NO také hodnotily právní podmínky, které nejsou vždy úplně vhodně nastaveny a tím mohou omezovat rozvoj dobrovolnictví v NO.

Jedná se například o akreditaci dobrovolnické služby u ministerstva vnitra nebo striktní požadavky na vzdělávání pracovníků, jehož obsah je často teoretický a obecný a mohou dobrovolníky spíše odradit. Zkoumané organizace shodně uvádějí, že finanční prostředky jsou nezbytné pro jejich činnost, ale není jednoduché je získat v potřebném objemu. Organizace jsou velice vděčné i za hmotné dary. Pro rozvoj regionu je určitě významné firemní dobrovolnictví, které je velmi často propojeno s firemním dárcovstvím. Firmy tak plní určitou společenskou odpovědnost, stejně tak je prospěšná a potřebná i spolupráce s veřejnou správou či s ostatními NO v rámci regionu, jež by měla být vzájemně více podporována. Z těchto hledisek nejlépe funguje spolupráce u Charity Kutná Hora.

Jedním z faktorů, který se u organizací liší, je délka působení dobrovolníků v organizaci. Motivaci dobrovolníků lze sledovat ve dvou fázích. Lze ji rozdělit na prvotní impulzy (motivace pro rozhodnutí začít s dobrovolnou činností) a následující impulzy (motivace během činnosti). S ohledem na význam dobrovolnictví pro rozvoj regionu se nejčastěji v odpovědích dobrovolníků vyskytovaly názory, že se celkově rozvíjí komunita lidí, dobrovolníci jsou i vnímavější, zvyšuje se jejich tolerance a pochopení pro lidi s handicapem, seniory nebo další potřebné skupiny. Právě díky dobrovolníkům se lidé dozvědí o sociálních službách poskytovaných v regionu více informací. Dobrovolnictví současně rozšiřuje místní nabídku různosti a možností sociálních služeb. Dalším přínosem dobrovolnictví je pozitivní vliv na sociokulturní rozvoj v regionu. Dochází k oživení regionu, lidé se setkávají na společných akcích, a vytvářejí se tak nové sociální vztahy, kdy všichni mají pocit vzájemné sounáležitosti a identity.

ZÁVĚR

Z uvedeného šetření vyplynulo několik doporučení pro jednotlivé nestátní neziskové organizace. Obecně lze všem organizacím doporučit, aby se zaměřily na zlepšení komunikace s dobrovolníky a na jejich hodnocení či odměňování. Dobrovolnictví je v dnešní době velmi ceněno, ale je žádoucí tuto skutečnost více veřejně deklarovat. Bohužel dobrovolnictví a dárcovství není stále vnímáno jako určitý přirozený projev osobní solidarity. Terénním šetřením byl prozkoumán názor na to, zda má dobrovolnictví a dárcovství v NO význam pro region a společnost. Pokud porovnáme některé dílčí cíle vytyčené pro rozvoj Středočeského kraje a názory respondentů, je zřejmé, že význam je podstatný. NO zaměřené na sociální služby právě prostřednictvím dobrovolníků i dárců mohou vykonávat své aktivity a podporují tak rozvoj lidských zdrojů, zlepšují kvalitu života obyvatel, pořádáním akcí rozšiřují nabídku volnočasových aktivit pro občany regionu a zajišťují jim sociální péči.

Zabezpečení sociálních služeb v regionu se neobejde bez vzájemné součinnosti státní správy, místní samosprávy a nestátních neziskových organizací. NNO se snaží analyzovat situaci v regionu, efektivně, flexibilně a pružně reagovat na potřeby a požadavky občanů. Z výsledků šetření je také zřejmé, že je nezbytné stále zkvalitňovat a nepodceňovat komunitní plánování sociálních služeb v regionu.

Práce dobrovolníků je nevyčíslitelná, i když v poslední době každá vláda se chystá v této problematice nastavit legislativní pravidla, je často práce dobrovolníků nedoceněna. Již třináctým rokem lze navrhnout dobrovolníky na udělení ceny: „KŘESADLO“ s podtitulem „Cena pro obyčejné lidi, kteří dělají neobyčejné věci“, kterou ovšem uděluje nezisková organizace Národní dobrovolnické centrum Hestia, o.s., jejímž hlavním tématem je rozvoj dobrovolnictví. Dobrovolníci jsou spojovacím článkem a napomáhají integraci sociálně potřebných do společnosti. To vše má pro sociální rozvoj daného regionu význam. Ovšem je potřeba na tomto stavu neustále pracovat, rozvíjet ho a pokračovat v inovacích udržujících stabilní výši vlivu nestátních neziskových organizací.

Šetřením bylo, v empirické části práce potvrzeno, že lidé vnímají význam neziskových organizací zaměřených na sociální služby pozitivně. Bezpochyby jsou NO jedním z hlavních aktérů regionálního rozvoje, jak uvádí Žítek a Klímová (2008). Pro rozvoj regionu je důležitá občanskost, která zahrnuje právě angažovanost občanů regionu, jejich solidaritu, důvěru a toleranci. Všechny tyto aspekty uváděli respondenti jako významné pro rozvoj regionu. Sdružování lidí např. prostřednictvím dobrovolnictví v neziskových organizacích má také podstatný význam. Zapojení dobrovolníků z regionu rozšiřuje okruh lidí, kteří se v organizaci angažují, vznikají nové sociální interakce a jsou vyvíjeny aktivity a činnosti významné pro celou společnost.

Lze konstatovat, že dobrovolnictví a dobročinnost je základním prvkem občanské společnosti v demokratickém státě.

POUŽITÁ LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. BOERAEVE, Ch. – VERDONCK, P. (2005): *Les travailleurs bénévoles*. Belgique: Edipro.
2. Česko. *Zákon č. 198/2002 Sb. ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)* (2002). [on-line] [cit. 2014-02-16]. Dostupný z <<http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-500539.aspx>>.
3. DOBROVOLNICKÉ CENTRUM Kladno. *O nás*. (2013) [online]. 2013 [cit. 2014-02-17]. Dostupný z <<http://www.dckladno.cz/o-nas/>>.
4. FOKUS. *Fokus Mladá Boleslav sdružení pro péči o duševně nemocné*. (2013) [online] [cit. 2014-02-17]. Dostupný z <<http://www.fokus-mb.cz/>>.

5. FRÍČ, P. et al. (2001): *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: NROS: Agnes.
6. GULOVÁ, L. (2011): *Sociální práce*. Praha: Grada.
7. OBLASTNÍ CHARITA KUTNÁ HORA. *O nás* (2013). [online] [cit. 2013-10-11]. Dostupné z <<http://kh.charita.cz/zakladni-informace/o-nas-1/>>.
8. ŠORMOVÁ, L. – KLÉGROVÁ, A. (2006): *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí.
9. TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O. (2006): *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
10. VARVAŽOVSKÁ, P. (2012): Comparative Study of Continuous Education in Public Services and Non-Profit Sector. In: Kvasnička, R. (ed.), *Efficiency and Responsibility in Education. 9th International Conference, Proceedings*. Praha: CULS.
11. VAŠTIKOVÁ, M. (2008): *Marketing služeb: efektivně a moderně*. Praha: Grada.
12. ZAJÍČEK NA KONI. *O nás* (2013). [online] [cit. 2014-02-17]. Dostupné z <<http://www.zajiceknakoni.cz/cs/o-nas>>.
13. ŽÍTEK, V. – KLÍMOVÁ, V. (2008). *Regionální politika*. Brno: Masarykova univerzita.

Poděkování

Poděkování patří paní Doležalové, že umožnila vstup do prostředí neziskových organizací.

Poznatky uváděné v příspěvku vplynuly z řešení projektu IGA PEF ČZU v Praze č. 20131036 „Zapojení občanů venkovských obcí do veřejného života“.

ADDRESS & ©

Ing. Pavla VARVAŽOVSKÁ
 Katedra humanitních věd
 Provozně ekonomická fakulta
 Česká zemědělská univerzita v Praze
 Kamýcká 129, 165 21 Praha 6 – Suchbátka
 Czech Republic
varvazovska@pef.czu.cz

STAKEHOLDER PŘÍSTUP K ŘÍZENÍ CESTOVNÍHO RUCHU

Stakeholder Approach to Tourism Management

Martin LUŠTICKÝ– Pavla ZAUNMÜLLEROVÁ – Michal NOVÁK

Jindřichův Hradec, Czech Republic

ABSTRAKT: Článek se zabývá problematikou plánování rozvoje cestovního ruchu s důrazem na zapojení regionálních aktérů do fáze implementace strategie. Poukazuje na význam spolupráce s regionálními aktéry pro rozvoj cestovního ruchu v destinaci. Navrhuje postup stakeholder analýzy, v rámci které mapuje destinační stakeholders a jejich vzájemné vazby a také zkoumá jejich spokojenost s procesem implementace regionální rozvojové strategie. Stakeholder analýza byla provedena v Jihočeském kraji, který byl zvolen jako testovací oblast pro ověření zvolené metodiky.

Klíčová slova: cestovní ruch – plánování – stakeholders – analýza

ABSTRACT: This paper is focused on a problem of tourism development planning with an emphasis on the issue of regional stakeholders' involvement into the implementation phase of regional strategy. It refers to the importance of collaboration with regional stakeholders for tourism development in a particular destination. The paper suggests a methodology for the Stakeholder Analysis. Within its framework it maps the destination stakeholders and their mutual links; and it also examines their satisfaction with the process of implementation of regional development strategy. The Stakeholder Analysis was carried out in the Region of South Bohemia which was selected as a testing area for verification of suggested methodology.

Key words: tourism – planning – stakeholders – analysis

ÚVOD

Jednou z oblastí, na které se soustředí regionální politika, je podpora rozvoje cestovního ruchu. Cestovní ruch přispívá ke stabilitě regionálních ekonomik, a to především díky jeho pozitivnímu multiplikačnímu efektu. Národní i regionální vlády v rámci politiky cestovního ruchu proto vyvíjejí snahy směřující ke zvyšování konkurenceschopnosti v cestovním ruchu. Jedním ze všeobecně uznávaných faktorů konkurenceschopnosti je strategické plánování (např. Dwyer – Kim 2003; Ritchie – Crouch 2003). Plánování samo o sobě sice nemůže garantovat úspěch destinace, avšak přispívá k udržitelnému a účelnému využívání zdrojů v souladu s vnitřními a vnějšími podmínkami ekonomického, sociálního i environmentálního charakteru (Hall 2008).

Jak uvádí Pechlaner a Saurwein (2002), strategickému plánování je věnována značná pozornost, implementace strategie však již není tak dobře prozkoumána. Přitom právě na realizaci závisí úspěch celé strategie, bez tohoto kroku celý proces ztrácí smysl (Poister –

Streib 1999). V české praxi se bohužel velmi často stává, že, i když strategie existuje, její praktická realizace selhává. Vacík (2006) poznamenává, že implementace je „úzkým místem“ současného managementu ve veřejné správě.

Stejnou situaci je možné spatřit i v oblasti implementace strategií rozvoje cestovního ruchu. Implementaci není ve strategiích věnován příliš velký prostor, podmínky pro její realizaci bývají často nedostatečně připraveny. To se odráží i v praxi, kdy často spolupráce mezi veřejnou správou a regionálními aktéry chybí, nebo je jen na formální bázi. Přitom na význam zapojení regionálních stakeholders do implementace strategie poukazuje řada autorů (např. Ritchie – Crouch 2003; Hall 2008). Spolupráce při realizaci strategie je sice obtížná a časově náročná, avšak umocňuje vztah aktérů k regionu tím minimalizuje riziko dodatečných nákladů na řešení konfliktů, využívá znalostí zapojených aktérů a má také větší politickou legitimitu (Yuksel – Bramwell – Yuksel 1999). Někteří autoři ji dokonce považují za základní předpoklad pro dosažení dlouhodobě udržitelné konkurenční výhody (např. Byrd – Cárdenas – Greenwood 2008).

METODIKA A CÍL

Přestože je řízení cestovního ruchu se zapojením regionálních aktérů náročné, orgány veřejné správy, jako nositelé politiky cestovního ruchu, by neměly rezignovat na svou koordinační a realizační roli. Pro splnění tohoto úkolu je nutné charakterizovat regionální aktéry a dobře poznat jejich postoje, což bývá často kritickým bodem, který ovlivňuje celý proces plánování a implementace strategií (Aas – Ladkin – Fletcher 2005). Příspěvek proto navrhuje postup stakeholder analýzy na bázi metody Stakeholder Circle, která je modifikována do podmínek turismu. Jeho cílem je aplikovat postup v Jihočeském kraji a zjistit názory klíčových regionálních aktérů (stakeholders) na stávající úroveň spolupráce s orgány veřejné správy při implementaci strategie rozvoje cestovního ruchu. Jde o získání prvotních informací pro zlepšení a rozvoj spolupráce na základě přenosu dobrých praktik z tuzemských i zahraničních destinací, které bude předmětem navazujícího výzkumu.

Definice stakeholders lze v odborné literatuře nalézt desítky, oscilují od širokého pojetí, které zahrnuje všechny subjekty nějak propojené s organizací, po relativně úzká pojetí přizpůsobená účelu výzkumu (Sheenan 2006). Částek (2010) užívá širokou definici stakeholders a pokračuje omezením jejich množiny pomocí vhodných atributů. Za stakeholders považuje ty, „*kdo mohou ovlivnit dosažení cílů organizace nebo kdo jsou ovlivněni dosahováním cílů organizace*“ (Částek 2010: 25). Jeho postup tento výzkum přebírá; při zohlednění specifik turismu za stakeholders považuje organizace, které působí

v regionu, na jehož rozvoj je strategie zaměřena, a buď aktivně napomáhají naplňování strategických priorit, nebo jsou jejich realizací podstatně ovlivněny.

Analýza stakeholders patří mezi známé metody strategické analýzy, avšak neexistuje její jednotná definice nebo návod k provedení. V obecné rovině ji můžeme definovat jako proces, který identifikuje subjekty, jež jsou ovlivněny nebo mohou být ovlivněny činností organizace, zkoumá je a seskupuje podle významu pro organizaci (Reed et al. 2009). Analýza by tedy měla identifikovat klíčové stakeholders a přiřadit jim priority, zhodnotit jejich potřeby, zjistit jejich představy a vše integrovat do procesu řízení (Částek 2010). Tento příspěvek prezentuje specifickou metodu Stakeholder Circle, kterou lze modifikovat i pro podmínky strategické analýzy v cestovním ruchu. Pro charakteristiku stakeholders metoda ve své původní podobě užívá tyto znaky (Walker – Shelley – Bourne 2008): vliv stakeholders na projekt, míra zapojení stakeholders do projektu a naléhavost zapojení stakeholders.

S přihlédnutím ke specifickým odvětví cestovního ruchu a také k poznatkům autorů Mitchell – Agle – Wood (1997) a Sheenan (2006) byly uvedené znaky upraveny do této sady atributů: (1) význam (V): důležitost spolupráce se stakeholders pro rozvoj turismu; zobrazeno velikostí výseče; (2) blízkost (B): intenzita spolupráce se stakeholders na rozvoji turismu; zobrazeno vzdáleností výseče od středu kruhu; legitimita (L): formálnost spolupráce na rozvoji cestovního ruchu; zobrazeno šrafováním; doplňkový údaj; (3) naléhavost (N): potřeba vyslyšet požadavky a přání stakeholders při spolupráci na rozvoji turismu; zobrazeno hloubkou výseče. Atribut naléhavosti je rozdělen na dva podřazené atributy – podpora (P): podíl stakeholders na naplňování strategie; ochota (O): zájem stakeholders na zlepšování spolupráce při implementaci strategie. Výpočet hodnoty je převzat z metodiky Stakeholders Circle, kde je dán vztahem: $N = \frac{P \times O}{16} \times 4$.

Výstupem metody je grafické znázornění atributů skupin regionálních stakeholders formou kruhových výsečí podle výše definovaných pravidel. Nad rámec grafického znázornění je možné ještě spočítat tzv. Stakeholder Index podle tohoto vztahu: $SI = \sum(V, B, N)$. Tento index umožňuje seřazení skupin stakeholders dle významu. Indikuje stakeholders, na které by se měla veřejná správa zaměřit při implementaci strategie.

Potřebné údaje pro realizaci stakeholder analýzy byly získány formou řízených polostrukturovaných rozhovorů, která je typickou metodou získávání dat (Reed et al. 2009) a její použití lze nalézt v mnoha praktických výzkumech (např. Yuksel – Bramwell – Yuksel 1999). Technika rozhovorů byla zvolena s ohledem na relativně malý počet respondentů a také kvůli vyšší míře detailnosti požadovaných informací.

V první fázi byl osloven vrcholový management krajské organizace destinačního managementu – Jihočeské centrály cestovního ruchu. Na význam těchto organizací při řízení cestovního ruchu a realizaci strategií poukazuje např. Buhalis (2000), který je považuje za hlavní hybatele rozvoje cestovního ruchu v destinaci a zároveň koordinátory spolupráce s regionálními stakeholders, s čímž se ztotožňují i Presenza – Sheenan – Ritchie (2005). Cílem šetření bylo charakterizovat sestavené generické skupiny stakeholders dle zvolených atributů a identifikovat klíčové skupiny stakeholders dle výše Stakeholder Index. V souladu s metodikou Stakeholder Circle byla pro každý atribut definována kvalitativní hodnotící škála, kterou je možné vyjádřit i číselně v rozmezí 1–4 bodů, kdy se vzrůstajícím počtem bodů roste intenzita daného atributu.

Na konkrétní zástupce klíčových skupin stakeholders byla zaměřena další fáze výzkumu, opět realizovaná osobními rozhovory. Cílem šetření bylo zjistit názory konkrétních stakeholders na přednosti a slabiny stávajícího způsobu spolupráce s regionální samosprávou při realizaci jednotlivých priorit strategie rozvoje cestovního ruchu, a to formou kombinace uzavřených a otevřených otázek.

VÝSLEDKY A DISKUSE

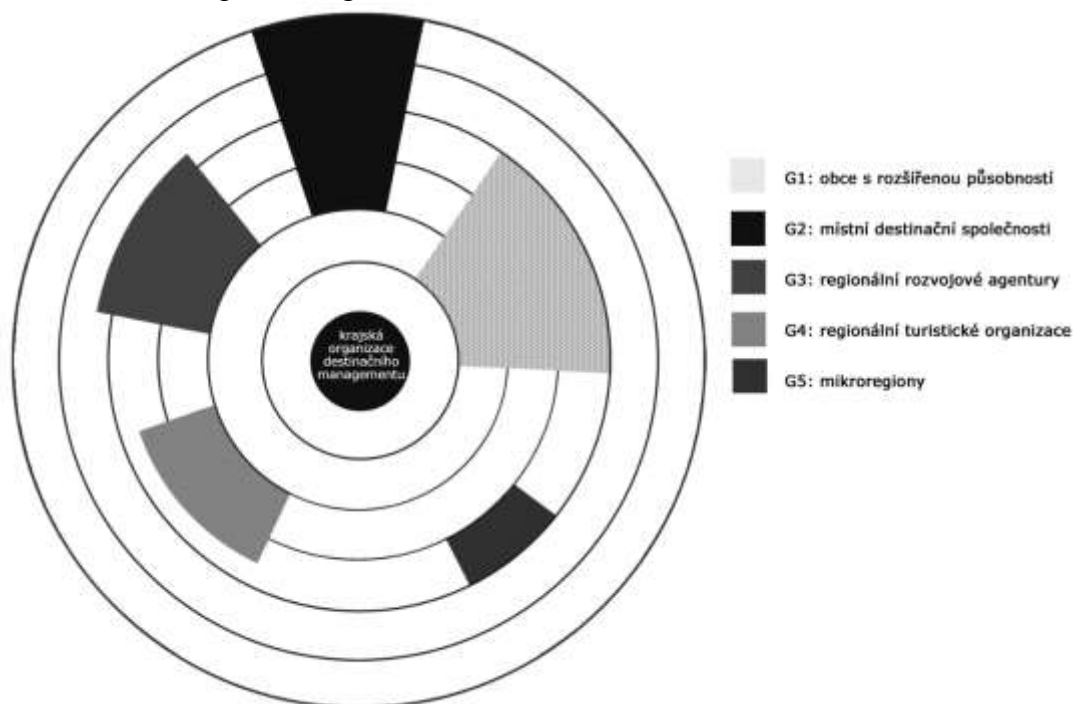
Výsledky první fáze výzkumu jsou obsaženy v tab. č. 1. Zkoumané skupiny stakeholders byly sestaveny na základě přístupu autorů Byrd – Cárdenas – Greenwood (2008), Presenza – Sheenan – Ritchie (2005) a také Buhalis (2000). Tabulka udává hodnoty atributů skupin stakeholders na definované škále. Atribut legitimacy je doplňkovým atributem blízkosti stakeholders a je vyznačen stínováním. Skupiny stakeholders jsou seříděny dle pořadí důležitosti podle výše Stakeholder Index. Grafický výstup metody je posléze uveden ve schématu č. 1.

Tab. č. 1: Atributy regionálních stakeholders.

Generické skupiny stakeholders	Význam	Blízkost	Naléhavost	Index	Pořadí
obce s rozšířenou působností	4,0	3,0	3,0	10,00	1.
místní destinační společnosti	3,0	2,0	4,0	9,00	2.
regionální rozvojové agentury	3,0	2,0	2,3	7,25	3.
regionální turistické organizace	3,0	2,0	1,5	6,50	4.
mikroregiony	2,0	1,0	1,0	4,00	5.

Zdroj: Vlastní výzkum.

Schema č. 1: Mapování regionálních stakeholderů.



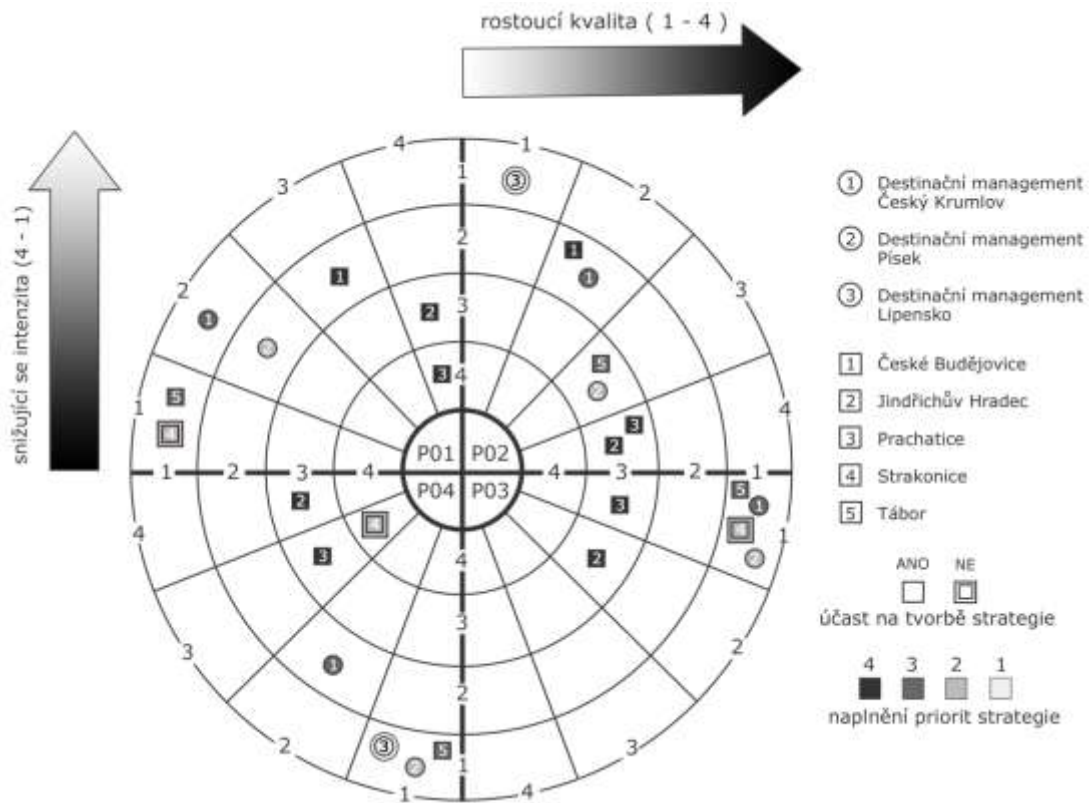
Zdroj: Vlastní zpracování podle Walker – Shelley – Bourne (2008).

Za nejvýznamnější stakeholders podílející se na rozvoji cestovního ruchu jsou považovány organizace veřejné správy, tj. obce s rozšířenou působností Jihočeského kraje. S nimi probíhá nejintenzivnější spolupráce na rozvoji cestovního ruchu, která je formalizována díky pravidelným setkáním a jasně definovaným vztahům. Jihočeská centrála cestovního ruchu má jako významné stakeholders také místní destinační společnosti, které by však bylo potřeba intenzivněji zapojit do procesu řízení cestovního ruchu a spolupráci více formalizovat. Ostatní skupiny stakeholders lze považovat za sekundární, kdy spolupráce probíhá spíše nárazově v rámci konkrétních projektů. Určitým překvapením je postavení mikroregionů, které stojí na okraji zájmu krajské destinační společnosti a nejsou považovány za významného partnera pro spolupráci v rámci strategického řízení cestovního ruchu.

Další fáze výzkumu byla zaměřena na zhodnocení intenzity a kvality spolupráce při realizaci priorit strategie rozvoje cestovního ruchu. Byly také zjištěny informace o hlavních oblastech spolupráce, tzv. „vkladech“ stakeholders, jak doporučuje Reed et al. (2009). Šetření bylo provedeno řízenými rozhovory, realizovanými v dubnu - červnu 2013 na pracovištích zástupců klíčových regionálních stakeholders, tj. městských úřadů obcí s rozšířenou působností (České Budějovice, Strakonice, Tábor, Jindřichův Hradec, Prachatice) a místních destinačních společností (Destinační management Lipensko, Český Krumlov a Písek). V Českém Krumlově a Písku byli osloveni pouze zástupci destinačních společností,

protože ty mají přímé propojení se samosprávou obcí (spadají pod společnosti založené a vlastněné městy). Výsledky šetření jsou graficky prezentovány na následujícím schématu č. 2 a následně stručně diskutovány.

Schema č. 2: Dotazování klíčových regionálních stakeholders.



Zdroj: Vlastní zpracování.

Výše uvedené schéma je rozděleno do čtyř kvadrantů. Každý reprezentuje prioritní oblast „Strategie rozvoje cestovního ruchu v Jihočeském kraji na roky 2009–2013“, a to P01: Podpora budování a zkvalitňování infrastruktury cestovního ruchu; P02: Podpora vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů v cestovním ruchu; P03: Monitoring, vyhodnocení a případné návrhy úprav legislativy; P04: Podpora tvorby produktů cestovního ruchu. Vzdávající vzdálenost od středu značí snižující se intenzitu spolupráce, posun ve směru hodinových ručiček značí vzrůstající kvalitu spolupráce (vždy měřeno na škále 1–4 bodů). Označení stakeholders nese i dodatečné informace o postavení organizace ve strategickém řízení cestovního ruchu v Jihočeském kraji.

Je pozitivní, že takřka všechny organizace byly zapojeny do tvorby výše uvedené strategie; výjimku tvoří pouze městský úřad Strakonice, který je aktivněji zapojován až v posledních dvou letech a Destinační management Lipensko. Strategie tak vznikala na bázi spolupráce s regionálními stakeholders. Tento postup odpovídá znakům

tzv. „*collaborativeplanning*“, jež popisuje např. Medeiros de Araujo a Bramwell (1999), a odráží se v klasifikaci stakeholders podle přístupu k dosahování cílů organizace, kterou v obecnější podobě doporučuje Chevalier a Buckles (2008) a zmiňuje ji i Reed et al. (2009). Zde stakeholders v Jihočeském kraji vyjadřují spíše proaktivní přístup, kdy aktivně napomáhají dosažení obecných rozvojových cílů, a to buď ve stejné míře, nebo dokonce intenzivněji, než jsou jimi sami ovlivňováni.

Přirealizacistrategických cílů stakeholders nejčastěji spolupracují s krajským destinačním managementem v rámci společného marketingu např. ve formě účasti na veletrzích cestovního ruchu nebo společných akcí na podporu rozvoje turismu, příp. tvorbou propagačních materiálů. Často také poskytují cenné informace o vývoji cestovního ruchu a spokojenosti návštěvníků, v určitých případech koordinují návrhy a činnost organizací soukromého sektoru. Podílejí se také na společných projektech podpory turistické infrastruktury jako správci grantových programů nebo jako investoři.

V uvedeném schématu jsou dobře patrné „shluky“ regionálních stakeholders podle jejich hodnocení kvality a intenzity spolupráce. Obecně lze říci, že je spolupráce intenzivnější u městských úřadů, než u místních organizací destinačního managementu, což vyplynulo i ze schématu Stakeholder Circle. Velmi aktivní jsou v tomto ohledu města Jindřichův Hradec a Prachatice, naopak na okraji stojí Destinační management Lipensko, který se dokonce vůbec nezapojuje do prioritní oblasti P01 a P03, a také město České Budějovice, jež není zapojeno do oblasti P03 a P04. S intenzitou spolupráce souvisí také její kvalita, kdy více zapojení stakeholders vidí spolupráci pozitivněji, než aktéři zapojení méně. Výjimku tvoří oblast P03, jejíž naplňování aktéři přenechávají samosprávě kraje, příp. pouze předávají konkrétní podněty.

Součástí šetření byly i otevřené otázky, u nichž oslovení respondenti mohli volně popsat jimi vnímaná pozitiva a slabá místa stávajícího způsobu spolupráce. Poslední otázka byla zaměřena na celkové zhodnocení spolupráce při implementaci strategie v rozmezí: 1 (nejlepší) – 5 (nejhorší). Bodový souhrn uvádí tab. č. 2.

Tab. č. 2: Hodnocení kvality spolupráce s regionálními stakeholders.

Priority	Přednosti	Slabiny	Resultát
P01	- provázanost realizovaných aktivit - ochota vstupovat projektů - ochota naslouchat nápadům	- časová a administrativní náročnost - nedostatek finančních prostředků	2
P02	- zajímavá nabídka kurzů - setkávání se s odborníky - vzájemná výměna názorů	- nedostatečná informovanost - časová náročnost	2

P03	- otevřenost podnětům na změny	- neznalost legislativy - nemožnost ovlivnit legislativu zdola - pasivita při připomínkování - vliv politické vůle	4
P04	- ochota naslouchat nápadům - marketingová podpora projektů	- nedostatečná spolupráce s podnikateli - rozmělnění podpory mnoha produktům - roztržitost parciálních zájmů	3

Zdroj: Vlastní výzkum.

Z provedeného šetření vyplývá, že do implementace všech strategických priorit jsou regionální stakeholders zapojeni, i když ne rovnoměrně. Spolupráce má rezervy především v oblasti P03, na jejímž naplnění se stakeholders podílí jen v minimální míře, a jisté rezervy lze spatřit i u oblasti P04, v rámci které je marginalizováno velké množství stakeholders. S regionální organizací destinačního managementu jsou v těsnějším kontaktu představitelé městských úřadů, místní destinační managementy, byť propojené s obecní samosprávou, tak intenzivní vztah nemají. Zcela na okraji pak stojí Destinační management Lipensko, který se do realizace priorit buď vůbec nezapojuje, nebo jen v naprosto minimální míře. O důvodech tohoto stavu by bylo možné jen spekulovat, nebyly předmětem šetření. V každém případě toto není dobrým signálem pro regionální management a bylo by vhodné podniknout kroky k nápravě, zvláště s ohledem na turistický potenciál Lipenska a jeho okolí.

Dotazování se sekundárně zaměřilo na zhodnocení spolupráce v jednotlivých prioritách. I když byly odpovědi respondentů v mnoha případech obecné, bylo možné identifikovat určité příležitosti pro zlepšování procesu spolupráce tak, aby byl pro obě strany přínosný a stakeholders mohli participovat na všech rozvojových prioritách.

ZÁVĚR

Je možné konstatovat, že prvotní a zároveň testovací fáze výzkumu byla úspěšná. Navržená metodika stakeholder analýzy se ukázala jako použitelná v praxi. Bylo možné charakterizovat všechny skupiny stakeholders dle zvolených atributů, stanovit významnost stakeholders a popsat vztahy mezi regionální destinační organizací a klíčovými skupinami stakeholders při implementaci strategie rozvoje cestovního ruchu. Podařilo se také zjistit obecné přednosti a slabiny procesu spolupráce, které však budou muset být v navazujícím výzkumu ještě zpřesněny tak, aby na ně bylo možné reagovat přenosem znalostí z jiných tuzemských a zahraničních turistických destinací.

Testování možnosti přenosu dobrých praktik proběhlo podle popsané metodiky v květnu 2013 v turistické destinaci Wales díky podpoře z projektu IGS F6/09/2013. Důvodem výběru této destinace byla vysoká kvalita rozvojové strategie (Luštický – Kinc1 2012) a podobnost systému řízení cestovního ruchu. Stejně jako v Jihočeském kraji byl výzkum zaměřen na spolupráci mezi regionálními aktéry a destinační organizací při implementaci regionální strategie rozvoje cestovního ruchu. Konkrétně jde o spolupráci mezimístní samosprávou (LocalGovernment), regionálními destinačními společnostmi (Regional Tourism Partnership), regionálními organizacemi cestovního ruchu (Regional Tourist Organizations), regionálními rozvojovými agenturami (RegionalDevelopmentAgencies) a The Wales Tourism Alliance (WTA). Ta plní funkci oficiální destinační agentury, jež velmi úzce spolupracuje s vládou Walesu na rozvoji turismu v kontextu implementace „Tourism Strategy for Wales: Achieving Our Potential 2006–2013“.

Z předběžných výsledků, které budou dále upřesňovány stejně jako v případě Jihočeského kraje, je možné určit tyto oblasti potenciálních dobrých praktik: (a) kvalita turistické infrastruktury a služeb, (b) tvorba produktů cestovního ruchu, (c) vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů, (d) partnerství při rozvoji cestovního ruchu.

Pokud bude skutečně možné odhalit konkrétní přenositelné dobré praktiky, bude výzkum posléze rozšířen i na další kraje České republiky, příp. i na jiné zahraniční destinace, aby byla posílena možnost učení se a následného zlepšování tolik důležitého procesu strategického řízení cestovního ruchu se zapojením regionálních stakeholders.

POUŽITÁ LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. AAS, CH. – LADKIN, A. – FLETCHER, J. (2005): Stakeholder Collaboration and Heritage Management. *Annals of Tourism Research*, 32(1), pp. 28-48.
2. BUHALIS, D. (2000): Marketing the competitive destination of the future. *Tourism Management*, 21(1), pp. 97-116.
3. BYRD, E. T. – CARDÉNAS, D. A. – GREENWOOD, J. B. (2008): Factors of stakeholder understanding of tourism: The case of Eastern North Carolina. *Tourism and Hospitality Research*, 8(3), pp. 192-204.
4. ČÁSTEK, O. (2010): *Využití stakeholderského přístupu při strategické analýze podniku*. Brno: Masarykova univerzita.
5. DWYER, L. – KIM, C. (2003): Destination Competitiveness: Determinants and Indicators. *Current Issues in Tourism*, 6(5), pp. 369–414.
6. HALL, C. M. (2008): *Tourism Planning: Policies, Processes and Relationships*. Harlow: Prentice Hall.
7. CHEVALIER, J. M. – BUCKLES, D. J. (2008): *SAS2: a Guide to Collaborative Inquiry and Social Engagement*. New Delhi: Sage Publications.
8. LUŠTICKÝ, M. – KINCL, T. (2012): Tourism Destination Benchmarking: Evaluation and Selection of the Benchmarking Partners. *Journal of Competitiveness*, 4(1), pp. 99-116.
9. MEDEIROS DE ARAUJO, L. – BRAMWELL, B. (1999): Stakeholder Assessment and Collaborative Tourism Planning: The Case of Brazil's Costa Dourada Project. *Journal of Sustainable Tourism*, 7(3-4), pp. 356-378.
10. MITCHELL, R. K. – AGLE, B. R. – WOOD, D. J. (1997): Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *The Academy of Management Review*, 22(4), pp. 853-886.
11. PECHLANER, H. – SAURWEIN, E. (2002): Strategy implementation in the Alpine tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(4), pp. 157-168.
12. POISTER T. H. – STREIB, G. D. (1999): Strategic Management in the Public Sector: Concepts, Models, and Processes. *Public Productivity & Management Review*, 22(3), pp. 308-325.
13. PRESENZA, A. – SHEENAN, L. – RITCHIE, J. R. B. (2005): Towards a model of the roles and activities of destination management organizations. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*, 3(1), pp. 1-16.
14. REED, M. S. et al. (2009): Who's in and why? A typology of stakeholder analysis methods for natural resource management [online]. *Journal of Environmental Management*, 90(5), pp. 1933-1949. [cit. 2013-12-09]. Dostupný z <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479709000024>>
15. RITCHIE, J. R. B. – CROUCH, G. I. (2003): *The competitive destination: a sustainable tourism perspective*. Wallingford: CABI Publishing.
16. SHEENAN, L. R. (2006): *Destination Management Organizations: A Stakeholder Perspective* [online]. Ph.D. Thesis. Calgary: Haskayne School of Business [cit. 2013-12-09]. Dostupný z <<http://search.proquest.com/docview/304899195>>
17. VACÍK, E. (2006): Význam strategického řízení pro organizace veřejné správy. In: VACEK, J. (ed.): *Moderní management ve veřejné správě*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, pp. 27-30.
18. WALKER D. – SHELLEY, A. – BOURNE, L. (2008): Influence, Stakeholder Mapping and Visualisation. *Construction Management and Economics*, 26(6), pp. 645-658.

19. YUKSEL, F. – BRAMWELL, B. – YUKSEL, A. (1999): Stakeholder interviews and tourism planning at Pamukkale, Turkey [online]. *Tourism management*, 20(3), pp. 351-360. [cit. 2013-12-09]. Dostupný z <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517798001174>>

ADDRESS & ©

Mgr. Ing. Martin LUŠTICKÝ, Ph.D.
Katedra managementu
Fakulta managementu
Vysoká škola ekonomická v Praze
Jarošovská 1117/II, 377 01 Jindřichův Hradec
Czech Republic
lusticky@fm.vse.cz

Bc. Pavla ZAUNMÜLLEROVÁ
Fakulta managementu
Vysoká škola ekonomická v Praze
Jarošovská 1117/II, 377 01 Jindřichův Hradec
Czech Republic
xzaup00@fm.vse.cz

Ing. Michal NOVÁK
Katedra exaktních metod
Fakulta managementu
Vysoká škola ekonomická v Praze
Jarošovská 1117/II, 377 01 Jindřichův Hradec
Czech Republic
novak@fm.vse.cz

IMPORTANCE OF COMPETENCIES FOR COMPETITIVENESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ORGANISATIONS

Důležitost kompetencí pro konkurenceschopnost malých a středně velkých podnikatelských subjektů

Julie TUŽOVÁ

České Budějovice, Czech Republic

ABSTRACT: This article is the result of scientific resources to study the issue of the competencies that are required to be analyzed in small and medium-sized enterprises in the Region of South Bohemia. Based on the assessment of research competencies needed for the competitiveness of organizations these are divided into the appropriate categories. These are specified in this article focusing on their core cast which includes language skills. The expert sources are identified in the essential competencies based on the desk research where the emphasis is put on communication skills to be able to present well and solve complex communication situations particularly. A key role for university graduates is played by language skills in the research of the cited sources. The most important one among these competencies is the English language.

Key words: competencies of small and medium-sized organizations – communication skills – presentation

ABSTRAKT: Článek je výsledkem studia odborných pramenů k problematice požadovaných kompetencí s cílem analyzovat požadované kompetence malých a středních podniků v jihočeském regionu. Na základě zhodnocení výzkumů kompetencí pro konkurenceschopnost organizací jsou jednotlivé kompetence děleny do příslušných kategorií. Ty jsou v článku specifikovány s důrazem na jejich klíčové obsazení, kam spadá jazyková vybavenost. Na základě sekundárního výzkumu odborných pramenů jsou zjištěny zásadní kompetence, kde je kladen důraz na komunikační kompetence, a to zejména umět kvalitně prezentovat a řešit komunikačně složité situace. Na základě průzkumu z citovaných zdrojů hraje jazyková vybavenost pro absolventa vysoké školy stěžejní roli. Z této kompetence je nejdůležitější anglický jazyk.

Klíčová slova: kompetence malých a středních organizací – komunikační kompetence – prezentace

INTRODUCTION

The main objective of this article is to analyze the competencies required of small and medium-sized enterprises. This article aims to gather, process and interpret the secondary data relating to the requirement for this specific jurisdiction.

This article is particularly important for determining the fundamental competencies required for graduates who will eventually enter as workers in the small and medium-sized organizations in the South Bohemian Region.

Three things are required to significantly contribute to the successful performance of job

roles: the competencies, the qualifications of the personnel and the development of his personality (Mužík 2004: 40).

According Lhotský (2010), an essential feature of any successful business is the desire for it in to excel its competitiveness in their field in the long term. This can be achieved by the systematic search and finding the competitive advantage.

The main competitive advantage of organizations can be found in thier human resources that are equipped withthe relevant competencies. Selecting the right people with the required competencies is primary. Nowadays, celebrities are more important than products. Invaluable actors within a company are the people who are able to work in teams, manage change and transformation, manage a diverse workforce, change one's way of thinking and acting, being creative, learning the transfer knowledge and develop relationships with local workers. For people to excel in the demanding conditions of our contemporary society and also maintain or gain their position in the labor market, they can not only rely on their initial qualifications and expertise that have been achieved. It is essential to be equipped with the ability to act successfully within the context of different tasks and situations. In other words, they need to have the appropriate competencies (Havlová 2010).

METHODOLOGY AND OBJECTIVES

The author used as the basic method for collecting data by gathering, processing and interpreting secondary data from articles Havlová (2010), Stejskalová (2010), theses Mikešová (2013) and Stuchelová (2013), internet resources and scientific literature cited in the bibliography. These resources are defined as the essential competencies that are required of small and medium enterprises of the South Bohemian region for graduates of high schools and universities.

The term competence is not precisely defined by its content. Collectively, these competences are the result of the long-term development of the congenital aspects and that are acquired during the life of the dispositions, abilities, skills, knowledge, attitudes and experiences of the individual, which help to increase the performance of the individual. The competencies of the workers are among the main components of the competitiveness of organizations. Woodruff's definition (1992: 17) says that every manager who is competent must meet the following conditions:

- interior Manager qualities, skills, abilities and knowledge needed for successful and timely achievement of the objective necessarily needs;
- motivation that leads manager to use skills;

- the possibility in the environment to use their skills.

The author of the article works with the division of these competences by A. Schneider (2010), which divides these competencies into six groups. Each of the specific competence of its representation is mentioned for a clearer outline.

- **Personal competencies** (temperament, empathy, thinking, intelligence, motivation, responsibility);
- **Developing competencies** (mental hygiene skills, stress resistance, self-development, self-management, adaptability);
- **Competencies for solving problems** (creative skills, ability to concentrate, openness to information, perseverance and self- managers, time management);
- **Communication competencies** (active listening, interviewing and management discussion, presentation, dealing with difficult situations in communication, negotiation, persuasion);
- **Teamwork competencies** (engagement manager, identifying potential individual team members, team coordination and its activities, identifying and influencing a positive team climate, facilitation);
- **managerial competencies** (organizational skills, financial management, project management, quality management, process management, strategic planning, change management, marketing, performance measurement).

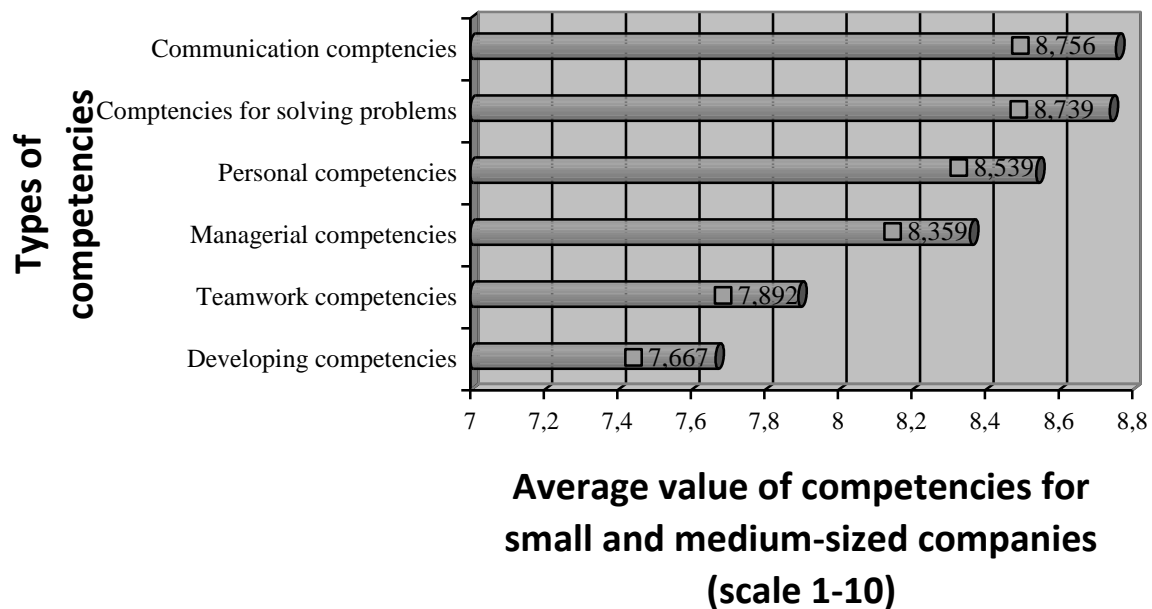
The company is competitive only if these competencies can be primarily used to maintain competitive advantages for a long time.

RESULTS AND DISCUSSION

In order to outline the situation, small and medium-sized enterprises in the South Bohemian Region are compared. In this paper, we have used the processing of a survey due to the partial lifting of the competencies (Müller 2013). The companies were divided into micro enterprises of 1-9 employees, small enterprises having 10-49 employees and medium-sized enterprises containing 50-249 employees and 39 companies were involved in this investigation. The advantage of the survey was to obtain the views of senior management, the owners and the directors of these companies and their stance on the issue of competence, their needs and their importance in enterprises. The companies were divided into 4 groups: trade, services, manufacturing and construction. The latter group accounted for the largest share of respondents. The following graph shows the average value of competencies for small and

medium-sized enterprises in the aggregate of all disciplines.

Graph No. 1: Evaluation of Categories of Competencies.



Source: Own creation, Mikešová 2013.

The graph shows a general overview of the different categories of competencies and their average values obtained from the survey. Communication skills are the most important thing for those small and medium-sized enterprises located in the South Bohemian Region. From these competencies, the crucial ones are: presentation, negotiation and dealing with communication difficult situations. The following skills of being able to effectively convince, to actively listen and hold a conversation and debate are also important.

For the organization, the competence to solve problems is very substantial. From these skills, time management plays a crucial role, as well as perseverance and self-managerial skills and subsequently an openness to information for troubleshooting. Regarding those small and medium-sized businesses in the South Bohemian Region, the most personal skills require responsibility; the least important skill is temperament. Management skills are of vital importance for small and medium-sized enterprises in the South Bohemian Region. Management skills that are required in particular are organizational skills, financial management and quality management.

Teamwork competencies are represented by at least a second component for the reason that teamwork work is not a priority for small and medium-sized businesses. Among

teamwork competencies, research coordination team and its activities are the most important ones. The smallest emphasis is placed on developing competencies in small and medium-sized enterprises of the South Bohemian Region. Self-control and stress resistance are the skills that are most required. The least interesting developmental competencies that are required for employees with mental hygiene skills.

From the interviews with the experts, most companies put an emphasis on language skills, basic skills and enthusiasm, especially those on the job. These matters have been confirmed, along with the use of language skills (especially in English), as confirmed in the survey work done at the University of JH in the thesis (Stuchelová 2010), in which addressing the students (a sample of 96 students) highlighted the issue of low development of language skills at the Faculty of Management JH. Companies require the use of language skills, especially English, as is illustrated in the article "What skills are required by employers in times of crisis" processed by Ing. Irena Stejskalová, Ph.D., Ing. Tomáš Kincl a Ing. Pavel Strach, Ph.D. of 2010, in which the authors focused on those job offers published on the portal www.jobdnes.idnes.cz. Certain contributions have certain dominating skills, specifically skills of the graduates in the use of the English language. From the above, research recommendations are to be followed, specifically for those schools and the students themselves. It would be these competencies which they should focus their priority on during their preparation for a profession.

CONCLUSION

A precondition for the desired performance of work is not only a single completed education in the field, but still more talk of the equipment of the necessary competencies and their development in the context of lifelong learning (Havlová 2010).

Recommendations from this survey have emerged that educational institutions and students put a greater emphasis on communication skills and those matters that are particularly well presented and able to solve complex communicative situations. Language skills (especially in the English language) are included as being the most important skills of the graduates. A graduate should also be independent, responsible and resilient to stress. He or she should be able to effectively manage time at work, should know where to find reliable information and be able to work with finances. These are the essential competencies required of small and medium enterprises of the South Bohemian region.

Due to the requirement to align these competencies, it is necessary for businesses and educational institutions to work together as collaborators in preparing graduates for a

profession. Some institutions and organizations already understand the importance of this cooperation and noticeable steps to improve this situation in recent years.

BIBLIOGRAPHY

1. HAVLOVÁ, J. (2010): *The importance of competencies and training for competitiveness of human resources*. Firm and Competitive Environment. Brno
2. LHOTSKÝ, J. (2010) *Strategic management: how to ensure the future success of the company*. 144 s. ISBN 978-80-254-8182-0.
3. MIKEŠOVÁ, V. (2013): *Managers Competencies of small and medium-sized companies*. Jindřichův Hradec, head of the thesis Ing. Irena Stejskalová, Ph.D.
4. MUŽÍK, J. (2004): *Androdidaktika*. Second Definition amended. Ed. Prague: ASPI, ISBN 80-7357-045-9.
5. SCHNEIDEROVÁ, A. (2010): *Competencies of managers in social services*. Ostrava: Faculty of Arts , University of Ostrava . Writings of the Faculty of Arts , University of Ostrava, č. 225/2010. ISBN 978-807-3688-554.
6. STEJSKALOVÁ, I. – KINCL, T. – STRACH, P. (2010) *What Kind of Competences Are Sought By Employers at the Time of Crisis?* in. International Scientific Publication: Economy& Business, Sunny Beach, Bulgaria.
7. STUCHELOVÁ, J. (2013): *Competence as one of the factors shaping human behavior managers*. Jindřichův Hradec, head of the thesis Ing. Irena Stejskalová, Ph.D.
8. WOODRUFFE, Ch. (1992): *What is meant by a competency? In: Boam, Rosemary, Sparrow, Paul, Designing and achieving competency. A competency- based approach to developing people and organizations*. London: McGraw-Hill.

ADDRESS & ©

Ing. Julie TUŽOVÁ
Department of Management
Faculty of Management
University of Economics in Prague
Jarošovská 1117/II, 377 01 Jindřichův Hradec
Czech Republic
xtuzj01@vse.cz

VZTAH OSOBNÍ INICIATIVY A MLČENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Relationship between Personal Initiative and Employee Silence

Ladislav PILAŘ – Gabriela KOLÁČKOVÁ

Praha, Czech Republic

ABSTRAKT: Článek je zaměřen na analýzu vztahu mezi konstrukty (1) osobní iniciativa a (2) mlčení zaměstnanců. Výzkum je zaměřen na zaměstnance v sektoru služeb, kde je pro výzkum použit vzorek 264 respondentů, kteří byli dotazováni pomocí internetového dotazníku. Na základě explorativní faktorové analýzy byly extrahovány 4 faktory (1) Iniciativa (2) Obranné mlčení (3) Loajalita (4) Stagnace, mezi kterými byly analyzovány vztahy pomocí konfirmativní faktorové analýzy (korelačními koeficienty). Nejsilnější negativní vztah byl nalezen mezi faktory iniciativa a obranné mlčení, naopak nesignifikantní vztah byl nalezen mezi faktory loajalita a stagnace. Možnosti dalšího výzkumu a aplikace výsledků výzkumu do praxe jsou diskutovány v závěru článku.

Klíčová slova: osobní iniciativa – mlčení zaměstnanců – loajalita – stagnace

ABSTRACT: The paper focuses on the analysis of the relationship between the constructs (1) personal initiative and (2) employee silence. The research is focused on employees in the service sector where the research used a sample of 264 respondents who were interviewed using the online questionnaire. On the basis of exploratory factor analysis there were extracted the following four factors: (1) Initiative (2) Defence Silence (3) Loyalty (4) Stagnation among which the relationships were analyzed using confirmatory factor analysis (correlation coefficients). The strongest negative correlation was found between the factors Initiative and Defence Silence while a non-significant relationship was found between the factors of Loyalty and Stagnation. The possibilities for further research and application of the research results into practice are discussed at the end of the article.

Key words: personal initiative – employee silence – loyalty – stagnation

ÚVOD

Aby byl podnik v dnešní době konkurenceschopný na globálních trzích, potřebuje zaměstnance, kteří aktivně útočí na problémy, hledají nové příležitosti a neustále zlepšují své pracovní prostředí. Společnosti, které se spokojí se zaměstnanci, kteří dělají jen to, co se jim řekne, ztrácejí svou konkurenční výhodu.

Musí být tedy položena otázka, která se vztahuje jak na rozvinuté, tak rozvojové země: „Jak se lidé učí jednat přiměřeně v nejisté situaci, jak se zapojit do formování budoucnosti?“

Manažeři jsou v organizaci v první linii v boji proti těmto negativním vlivům a jsou zodpovědní za vytváření klimatu na pracovišti. Pro zvýšení konkurenceschopnosti podniku se manažeři musí stát transformačními leadery, kteří vytvoří pracoviště, kde se nebude pracovník bát mluvit o svých nápadech, pracovních problémech a přebírat iniciativu.

Osobní iniciativa

Frese – Fay (2001) popisují osobní iniciativu zaměstnanců za klíčový prvek v konkurenčně schopné společnosti v 21. století a dále jako důležitý prvek v procesu transformace myšlenky na inovace (Frese et al. 1996; Rank et al. 2004; Talke et al. 2006).

Osobní iniciativu je možné definovat jako „individuální, pro-aktivní a samostatný přístup k práci nad rámec toho, co je formálně vyžadováno v daném zaměstnání (Frese – Fay 2001; Frese et al. 1997, 2007). Za pro-aktivní je zde považováno chování, kdy jednotlivec reaguje na nové požadavky, nebo opakované problémy okamžitě (Frese et al. 2007).

Osobní iniciativa bývá často negativně sankcionována spolupracovníky, nebo manažery, protože přebírání iniciativy je mnohdy vnímáno jako ohrožení. V krátkodobém horizontu nemusí být iniciativa vítána, ale v dlouhodobém horizontu přináší akceptace vyššího stupně osobní iniciativy nové myšlenky, zlepšení výrobních a obslužných procesů a snadnější implementaci inovací (Bear – Frese 2003).

Podnikové klima podporující iniciativu hraje důležitou roli v následné implementaci inovací. Klasické pojetí výrobních procesů jsou charakteristické tím, že odpovědnost za výrobu je v rukou managementu (Wall – Jackson 1995).

Mlčení zaměstnanců

V rámci organizace musí lidé často učinit rozhodnutí o tom, zda mluvit, nebo mlčet (Milliken et al. 2013). Mlčení zaměstnanců lze definovat jako situaci, kdy zaměstnanci zadržují informace, které by mohly být užitečné pro organizaci. Tato situace může nastat, například pokud nemají možnost mluvit s vedoucím nebo manažerem (Tangirala – Ramanujam 2008), ale také z jiných příčin, které jsou důsledkem špatného klimatu na pracovišti. Zaměstnanci si vyberou odpověď „tichem“ a odpírají tak vstup pro ostatní zaměstnance, který by pro ně mohl být cenný ve formě nových názorů, přání a myšlenek (Milliken et al. 2013).

Jedním z příčin mlčení zaměstnanců může být konstantní negativní zpětná vazba od nadřízených orgánů. Pokud zaměstnanec něco navrhne svému vedoucímu a je „sestřelen“, je zaměstnanec většinou nadále zticha a již nedává podněty k novým myšlenkám (Colquitt 2005).

Další příčinou mlčení zaměstnanců nastává, když vedoucí pracovníci a zaměstnanci neřeší skutečné problémy, které existují v rámci organizací. Vyhnou se těmto problémům

nebo hledají rychlé „opravy“ a tím dělají věci ještě horší a způsobují, že zaměstnanci mají pocit, že není naděje na řešení. Pokud zaměstnanci ztratí naději, že skutečnými problémy se bude vedení skutečně zabývat a vyřešit je, může to vést k řadě problémů v oblasti organizace (Vakola – Bouradas 2005).

Pokud firmy chtějí být úspěšné, musí se postavit skutečným problémům a řešit je. Mlčení zaměstnanců obvykle pramení z vyššího managementu na nižší úrovně zaměstnanců, což má důsledek v podobě lhostejných zaměstnanců (Joinson 1996). Mlčení zaměstnanců také může vytvořit stres, cynismus a nespokojenost. Výzkum Vakola et al. 2005 potvrdil negativní korelace mezi mlčením zaměstnanců a pracovní spokojenosti (Hackman – Oldman 1980). Dále také negativní korelace mezi ve vztahu k organizačnímu závazku (Porter et al. 1974).

Mlčení zaměstnanců je důležitým konstruktem v oblasti organizačního učení. Organizační učení je považováno za kolektivní akci, která vyžaduje určité determinanty organizačního klimatu, kde s vysokou úrovní mlčením zaměstnanců není možné inovovat postupy a vytvářet nové služby. Sdílení znalostí „hlasem“ je možné považovat za strategii zaměřenou na relokaci taktických znalostí z nižší individuální úrovně na vysokou organizační úroveň (Nonaka 1994). Je také nutné poukázat na skutečnost, že zkušenost sama o sobě představuje taktické znalosti společnosti a musí být sdílena přes komunikační kanály, aby se stala součástí dynamických schopností společností (Dosi et al. 2000)

METODIKA A CÍL

Cílem práce je analyzovat vztah mezi konstrukty (1) osobní iniciativa a (2) mlčení zaměstnanců.

Sběr dat probíhal v období 11. 9. 2012–18. 12. 2012 pomocí dotazníku na doménách www.inovace2011.cz a dále www.inovace2012.cz. Celkem dotazník během dvou vln vyplnilo 264 respondentů. Vzhledem k žádosti o další šíření dotazníků a sdílení na sociálních sítích a diskusních skupinách nelze vypočítat návratnost dotazníku. Pro vhodnost použití dat pro faktorovou analýzu byl použit Kaiser-Maier-Olkinův test (Tabachnick – Fidell 2007). Vnitřní konzistence faktorů byla měřena pomocí Cronbachovo alfa (George – Mallery 2003).

Dotazník byl sestaven na základě předešlých výzkumů:

- Osobní **iniciativa** – *pro měření úrovně osobní iniciativy byl využit nástroj PI-7 (Frese et al. 1997). Validita a reliabilita tohoto nástroje byla potvrzena následným výzkumem (Frese – Fay 2001).*

- Mlčení **zaměstnanců** – pro měření úrovně konstruktů byl využit nástroj z výzkumu Van Dyne (2003).

VÝSLEDKY A DISKUSE

V první fázi byla využita explorativní faktorová analýza pro zjištění faktorové struktury konstruktů.

Explorativní faktorová analýza

Faktorová struktura konstruktů byla složena ze dvou základních faktorů: (1) Osobní iniciativa PI-7 (Frese et al. 1997) a (2) Mlčení zaměstnanců (Van Dyne 2003). Vhodnost použití těchto faktorů pro explorativní faktorovou analýzu byla ověřena na základě Kaiser-Maier-Olkinova indexu = 0,769. Proměnné byly redukovány na základě metody Varimax – ortogonální rotace původních faktorů. Na základě této rotace byly extrahovány 4 faktory, které vysvětlují 77,9 % variability původních proměnných.

Tab. č. 1: Hodnoty vyčerpaného rozptylu po rotaci.

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,110	36,503	36,503	2,956	21,111	21,111
2	2,354	16,813	53,316	2,857	20,404	41,515
3	2,091	14,933	68,249	2,827	20,193	61,708
4	1,347	9,622	77,871	2,263	16,162	77,871

Zdroj: Dotazníkové šetření 2013, vlastní výpočty.

Na základě explorativní faktorové analýzy byly extrahovány 4 faktory s faktorovými zátěžemi 0,394 – 0,971.

Tab. č. 2: Faktorové zatížení.

	Faktory			
	1	2	3	4
Pokud je nějaký problém, aktivně ho řeším	,804			
Pokud je něco špatně, nečekám a hledám řešení okamžitě	,824			
Pokud je možnost aktivně se zapojit, zapojím se	,791			
Přebírám iniciativu okamžitě, i když jiní ne	,766			
Příležitosti využívám rychle k dosažení svých cílů			-,971	
Obvykle dělám víc, než o co jsem byl požádán				-,861
Jsem velice dobrý v realizaci nápadů		,394		

Nenavrhuji nové nápady* z důvodu strachu z následné reakce ze strany KOLEGŮ	,872	
Nenavrhuji nové nápady* z důvodu strachu z následné reakce ze strany VEDOUCÍHO	,842	
Občas vynechávám skutečnosti, nebo problémy abych se sám ochránil.	,867	
Nenavrhuji nové nápady*, protože jsem v navrhování již rezignoval		,698
Nenavrhuji nové nápady*, protože necítím vnitřní potřebu		,867
Chráním informace, které poskytují společnosti konkurenční výhodu	,962	
Odmítám sdělovat informace, které by mohly poškodit organizaci	,921	

Zdroj: Dotazníkové šetření 2013, vlastní výpočty.

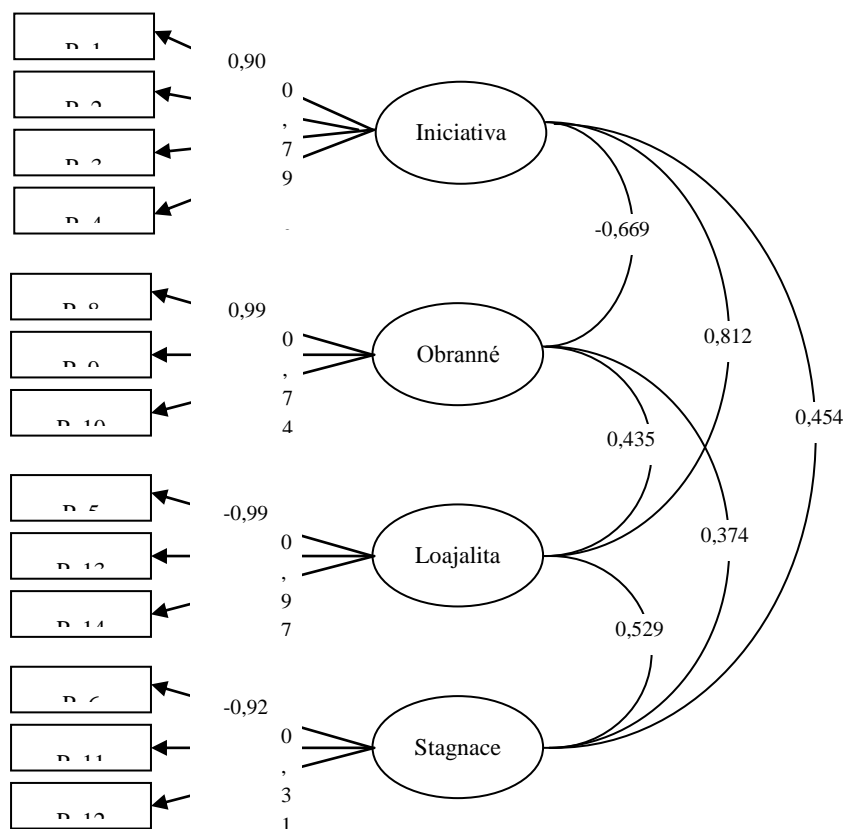
Na základě explorativní faktorové analýzy byly extrahovány 4 faktory:

1. První faktor je charakterizován středními až vysokými zátěžemi (0,766–0,804). Tento faktor je složen ze 4 proměnných a vysvětluje 21,1 % variability původních proměnných. Tento faktor lze na základě obsahujících proměnných nazvat **Iniciativa**. Vnitřní konzistence konstruktů měřená pomocí Cronbachovo alfa má hodnotu 0,860 při všech 4 proměnných.
2. Druhý faktor je charakterizován středními až vysokými zátěžemi (0,867–0,872). Tento faktor je složen z 3 proměnných a vysvětluje 20,4 % variability původních proměnných. Tento faktor lze na základě obsahujících proměnných nazvat **obranné mlčení**. Vnitřní konzistence konstruktů měřená pomocí Cronbachovo alfa má hodnotu 0,855 při všech 4 proměnných.
3. Třetí faktor je charakterizován vysokými zátěžemi (0,921–0,971). Tento faktor je složen z 3 proměnných a vysvětluje 20,2 % variability původních proměnných. Tento faktor lze na základě obsahujících proměnných nazvat **loajalita**. Vnitřní konzistence konstruktů měřená pomocí Cronbachovo alfa má hodnotu 0,961 při všech 3 proměnných.
4. Čtvrtý faktor je charakterizován středními zátěžemi (0,698–0,867). Tento faktor je složen z 3 proměnných a vysvětluje 16,2 % variability původních proměnných. Tento faktor lze na základě obsahujících proměnných nazvat **Stagnace**. Vnitřní konzistence konstruktů měřená pomocí Cronbachovo alfa má hodnotu 0,762 při všech 3 proměnných.

Konfirmativní faktorová analýza

Na základě výsledků explorativní faktorové analýzy byly do konfirmační faktorové analýzy pro analýzu validity faktorové struktury vloženy 4 faktory obsahující celkem 13 proměnných.

Obr. č. 1: Vzájemné vztahy mezi faktory.



Zdroj: Dotazníkové šetření 2013, vlastní výpočty.

Hodnoty modelu konfirmační faktorové analýzy naznačují, že faktor vhodně reprezentuje vstupní data viz následující tabulka.

Tab. č. 3: Konfirmační faktorová analýza – FIT indexy.

Index	Požadovaná hodnota	hodnota modelu	Vyhovuje
GFI	>0,9	0,937	Ano
RMSEA	<0,08	0,066	Ano
NFI	>0,9	0,965	Ano
TLI	>0,9	0,973	Ano
CFI	>0,9	0,981	Ano
IFI	>0,9	0,981	Ano
CMIN/DF	<3	2,128	Ano

Zdroj: Dotazníkové šetření 2013, vlastní výpočty, limit indexu dle Mueller (1996).

Až na jednu proměnnou (nenavrhování nápadů z důvodu rezignace) mají všechny proměnné ve faktoru hodnotu faktorové zátěže vyšší než 0,5 a jsou signifikantní na hladině významnosti $p < 0.001$. Tyto hodnoty potvrzují konvergentní validitu konstruktů. Korelace mezi jednotlivými faktory jsou nižší než hodnota 0,85 (0,133 – 0,669), můžeme tedy potvrdit diskriminační validitu modelu.

Tab. č. 4: Faktorové zátěže, korelace mezi faktory.

		Koeficienty	S.E.	C.R.	P	Korelace mezi faktory	
P_1	<--- F1	0,906		f.p.		F1-F2	-0,669***
P_2	<--- F1	0,786	0,038	16,311	***	F1-F3	0,227***
P_3	<--- F1	0,805	0,046	16,896	***	F1-F4	-0,308***
P_4	<--- F1	0,677	0,053	14,238	***	F2-F3	-0,231***
P_8	<--- F2	0,992		f.p.		F2-F4	0,309***
P_9	<--- F2	0,746	0,041	17,738	***	F3-F4	-0,133 ^{n.s.}
P_10	<--- F2	0,981	0,018	58,274	***		
P_5	<--- F3	-0,994	0,017	-60,454	***		
P_13	<--- F3	0,979		f.p.			
P_14	<--- F3	0,866	0,034	26,959	***		
P_6	<--- F4	-0,920	0,375	-6,235	***		
P_11	<--- F4	0,311		f.p.			
P_12	<--- F4	0,924	0,064	15,822	***		

*** $p < 0,001$; n.s. – nesignifikantní korelace; F1 – Iniciativa; F2 Obranné mlčení; F3 - *Loajalita*; F4 - Stagnace

DISKUSE

Pro zvýšení konkurenceschopnosti podniků na globálních trzích, je nutné hledat zaměstnance, kteří aktivně útočí na problémy, hledají nové příležitosti, neustále zlepšují své pracovní prostředí, postaví se skutečným problémům a řeší je. Pokud dáme tyto dva konstrukty (1) osobní iniciativa a (2) mlčení zaměstnanců do jednoho modelu, lze tak pochopit vzájemné souvislosti, mezi těmito konstrukty.

I když byla potvrzena diskriminační validita modelu (že jednotlivé hodnoty korelace mezi faktory jsou nižší 0,85) je zde vidět středně silná negativní korelace (-0,669) mezi faktorem *iniciativa*, který je nejvíce naplňován proměnnými vyjadřujícími aktivní řešení a zapojení se do problému a faktorem *obrné mlčení*, který je nejvíce naplňován proměnnými vyjadřující nenavrhování nových nápadů z důvodu strachu ze strany kolegů, vedoucího a dále vynechávání skutečností k ochraně sama sebe.

Konstrukt mlčení zaměstnanců byl extrahován ve třech faktorech (1) Obranné mlčení (2) *Loajalita* a (3) Stagnace. Souvislosti mezi faktory je možné potvrdit nejen na základě korelace mezi faktory, ale zároveň na základě vnitřní struktury těchto faktorů.

Faktor loajalita obsahuje 2 proměnné z původního konstrukt obranné mlčení a jednu proměnnou z konstrukt iniciativa. Tato proměnná „Příležitosti využívám rychle k dosažení svých cílů“ je v silné negativní korelaci s proměnnými „Chráním informace, které poskytují

společnosti konkurenční výhodu” a „Odmítám sdělovat informace, které by mohly poškodit organizaci“. Celkově je faktor loajalita v negativní korelaci s obranným mlčením (-0,231) a pozitivní korelaci s faktorem iniciativa (0,227).

I přes výsledek negativní korelace mezi iniciativou a obranným mlčením (-0,669) nelze tvrdit, že iniciativa je opakem mlčení zaměstnanců, vzhledem k odštěpení dvou dalších faktorů „Loajalita” a „Stagnace”, kde jsou korelace nízké (0,227; -0,308).

ZÁVĚR

Na základě výsledků explorativní faktorové analýzy, lze konstrukty (1) osobní iniciativa a (2) mlčení zaměstnanců charakterizovat pomocí 4 faktorů (1) Iniciativa (2) Obranné mlčení (3) Loajalita a (4) Stagnace. Nejsilnější vztah je mezi faktory Iniciativa a Obranné mlčení. Tento vztah je středně-silně negativní a ukazuje na souvislost mezi konstrukty osobní iniciativa a mlčením zaměstnanců. Nelze však tvrdit, že osobní iniciativa je opakem mlčení zaměstnanců. Na základě těchto výsledků se otevírá oblast pro rozšíření minulých výzkumů, které analyzují vliv osobní iniciativy a mlčení zaměstnanců separátně s cílem zvýšit konkurenceschopnost podniků v oblasti služeb na globálních trzích, kde je osobní iniciativa zaměstnanců a odstranění jejich mlčení nezbytnou součástí podnikové kultury.

POUŽITÁ LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. BEAR, M. – FRESE, M. (2003): Innovation is not Enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations and Firm Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24: 45-68.
2. COLQUITT, J. A. – GREENBERG, J. (2005): *Handbook of organizational justice*. Hillsdale, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. ISBN 0-8058-4203-9.
3. DOSI, G. – NELSON, R. – WINTER, S. (2000): *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*. Oxford/New York: Oxford University Press.
4. FRESE, M. – FAY, D. (2001): Personal initiative: an active performance concept for work in the 21st Century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
5. FRESE, M. – FAY, D. – HILBURGER, T. – LENG, K. – TAG, A. (1997): The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, No. 2, 139-61.
6. FRESE, M. – GARST, H. – FAY, D. (2007): Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative (PI) in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1084-1102.
7. FRESE, M. – KRING, W. – SOOSE, A. – ZEMPEL, J. (1996): Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
8. GEORGE, D. – MALLERY, P. (2003): *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
9. HACKMAN, R. – OLDDHAM, P. (1980): *Work Redesign*. AddisonWesley, Reading, MA.

10. JOINSON, C. (1996): Recreating the Indifferent Employee. *HRM Magazine* Aug., 76–81.
11. MILLIKEN, F. J. – MORRISON, E. W. (2003): Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions for Research on Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40: 1563–1568. doi: 10.1111/1467-6486.00391
12. MUELLER, R. O. (1996). *Basic principles of structural equation modeling: an introduction to LISREL and EQS*. New York: Springer. ISBN 03-879-4516-4.
13. NONAKA, I. (1994): A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science* 5, No. 1 (February): 14-37.
14. PORTER, L. – STEERS, R. – MOWDAY, R. – BOULIAN, P. (1974): Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, str. 603-9.
15. RANK, J. – PACE, V. L. – FRESE, M. (2004): Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 518-528.
16. TABACHNICK, B. G. – FIDELL, L. S. (2007): *Using Multivariate Statistics*, 5th edn, Pearson Education, Inc., Boston.
17. TALKE, K. – SALOMO, S. – MENSEL, N. (2006): A Competence-Based Model of Initiatives for Innovations. *Journal of Creativity and Innovation Management*, 15 (4): 373-384.
18. TANGIRALA, S. – RAMANUJAM, R. (2008): Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61, 37-68.
19. VAKOLA, M. – BOURADAS, D. (2005): Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations* 27, 441-58.
20. VAN DYNE, L. – BOTERO, I. C. (2003), Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40, 1359-1392.
21. WALL, T. D. – JACKSON, P. R. (1995): New manufacturing initiatives and shopfloor job design. In: Howard, A. (ed.): *The changing nature of work* (139–174). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tento článek byl zpracován v rámci řešení grantového projektu IGA: 20131053 „Determinanty proaktivního chování zaměstnanců“.

ADDRESS & ©

Ing. Ladislav PILAŘ, MBA, Ph.D.
 Ing. Gabriela KOLÁČKOVÁ
 Katedra řízení
 Provozně ekonomická fakulta
 Česká zemědělská univerzita v Praze
 Kamýcká 129, 165 21 Praha
 Czech Republic
pilarl@pef.czu.cz
kolackovag@pef.czu.cz

2 BEZPEČNOST - SAFETY

OCHRANA PŘED ORGANIZAČNÍMI HAVÁRIEMI

Protection against Organizational Accidents

Dana PROCHÁZKOVÁ

Praha, Czech Republic

ABSTRAKT: Článek se zabývá jak ochranou objektů, které mohou být zdrojem havárií, tak ochranou jejich okolí. Shrnuje současné znalosti o haváriích a jejich příčinách získané z literatury a z vlastní odborné a inspekční více než třicetileté činnosti. Podrobně se zabývá tzv. organizační havárií a jejími příčinami a shrnuje poučení z minulých havárií. Nakonec popisuje systém řízení bezpečnosti objektu jako nástroj pro ochranu objektu a jeho okolí před dopady havárií.

Klíčová slova: ochrana objektů – havárie – příčiny havárií – organizační havárie – systém řízení bezpečnosti

ABSTRACT: The article deals with both, the protection of buildings that may be sources of accident and the protection of their vicinity. It summarizes present knowledge on accidents and their causes obtained from the literature and own research and inspection during more than a 30-year-long activity. In detail it deals with the organizational accident and with its causes and it sums up the recognitions from the past accidents. At the end it describes the safety management system as the tool for protection of buildings and their vicinity against the impacts of accidents.

Key words: protection of buildings – accident – accident causes – organizational accident – safety management system

ÚVOD

Velké technologické provozy a technické systémy jsou víc než jen množinou technických částí zařízení a součástek. Jsou odrazem organizační struktury, managementu, provozních předpisů a kultury konstrukčních organizací, které je vytvořily a také jsou zpravidla i odrazem společnosti, ve které byly vytvořené [1-3]. Nehody jsou často svalované na chyby operátorů nebo zařízení, bez rozlišení průmyslových, organizačních a manažerských faktorů, které způsobily, že se předmětné chyby a nedostatky staly nevyhnutelnými. Příčiny havárií mají často, ne-li skoro vždy, kořeny v organizaci - v její kultuře, managementu a struktuře. Všechny uvedené faktory jsou kritické pro bezpečnost technických systémů.

Významnou podporu hypotéze o převážném vlivu vyjmenovaných organizačních příčin na vznik havárií dává přehled výsledků zjištění ze závažných průmyslových havárií z posledního období. Hlubší, nezávislé rozbory havárií, jednoznačně zvyrazňují organizační

a manažerské nedostatky. V uváděných příčinách je jen málo identifikovaných technických příčin, ale většinou se jedná o problémy řízení, výcviku a organizačních nedostatků.

Ve většině velkých havárií z posledních 30 let byly technické informace o potřebné prevenci havárií dopředu známé a často i implementované. Při každé havárii se však ukázalo, že technické informace a řešení nebyly využity v důsledku nedostatků v organizaci a v jejím řízení [3].

Metoda zpracování a data

Data o haváriích a jejich příčinách byla získána z literatury a z vlastní odborné a inspekční více než třicetileté činnosti. Metoda zpracování je syntéza odborných poznatků provedená na bázi zajišťování integrální bezpečnosti [1, 2, 5, 8].

Lidský faktor

Reakce člověka na vnější (i vnitřní) podněty jsou velmi různorodé. Mohou mít podobu nepodmíněných reakcí, jako „automatické“, vrozené způsoby reagování na podněty (ucuknutí při nepříjemném podnětu), podmíněných reakcí (např. v podobě návyků), nebo cílevědomého, vůlí řízeného jednání. V psychologické literatuře se s problematikou rozhodování setkáváme nejčastěji v souvislosti s vůlí a volnými procesy, myšlením, cílevědomým chováním příp. v souvislosti s bojem motivů (při řešení vnitřních konfliktů). V procesu cílevědomého řízení lidského jednání se uplatňuje rozhodování nejen při volbě mezi různými pohnutkami a cíli, ale i při volbě mezi alternativami jednat - nejednat. Jedinec se rozhoduje také při výběru prostředků a postupů k dosažení cíle, v situaci vyžadující přerušování nebo zastavení činnosti. Schopnost rozhodovat se správně, uvážlivě a včas patří k základním předpokladům praktické činnosti a tvořivého myšlení a je zároveň důležitou složkou lidské osobnosti.

Lidský faktor je pozitivní, když rozhodnutí člověka vede k zisku a k posílení aktiv, které člověku zajistí vyšší bezpečí, zisk a rozvoj. Je negativní, když člověka oslabí nebo poškodí. V daném případě pak mluvíme o selhání člověka, ke kterému dochází buď v důsledku chyb při provádění určité činnosti, nebo v důsledku chyb při řízení. Zdrojem chyb v prvním případě je rutinerství, nedodržení provozních a bezpečnostních předpisů, opomenutí, špatný zdravotní stav či stress. Zdrojem chyb v druhém případě je neznalost, nerespektování zákonitostí přírodních, technických, ekonomických a sociálních a machrovství (nejčastější chyba manažerů při hodnocení technických, přírodních a ekonomických podkladů) [4].

Podle údajů v pracích [4, 5] selháním člověka v organizaci lze předejít, když:

- řízením odborných záležitostí jsou pověřováni jen odborníci se schopností vést pracovní kolektivy, kteří jdou příkladem, umí vysvětlit, podpořit, zabránit šikaně apod.),
- je zajištěna aplikace kvalifikovaného řízení procesů, které vytváří projekty a ty následně programy, jejichž výsledkem jsou produkty,
- jsou systematicky vytvářeny podmínky pro kvalifikovanou práci,
- je zajištěno dostatečné vzdělání pracovníků a systém poskytování výpomoci při řešení složitých úkolů,
- je prováděna motivace a stimulace pracovníků pro dodržování provozních a bezpečnostních předpisů,
- je prováděna důkladná kontrola procesů a jejich propojení do projektů a následně i programů.

Organizační havárie

V dnešní technologické praxi se používá pojem „organizační havárie“. K jeho vymezení došlo při zavádění směrnice Seveso I do praxe, při kterém byly na základě analýzy závažných havárií, které byly nahlášeny od zavedení směrnice, identifikovány oblasti pro nová ustanovení v nové směrnici. Jednou z oblastí příčin havárií se ukázaly přístupy k řízení (koncepte řízení) a systémy řízení v objektech chápaných systémově. Z analýzy shromážděných dat vyplynulo, že *selhání systému řízení přispělo k příčinám více než 85 % nahlášených havárií* [3, 4].

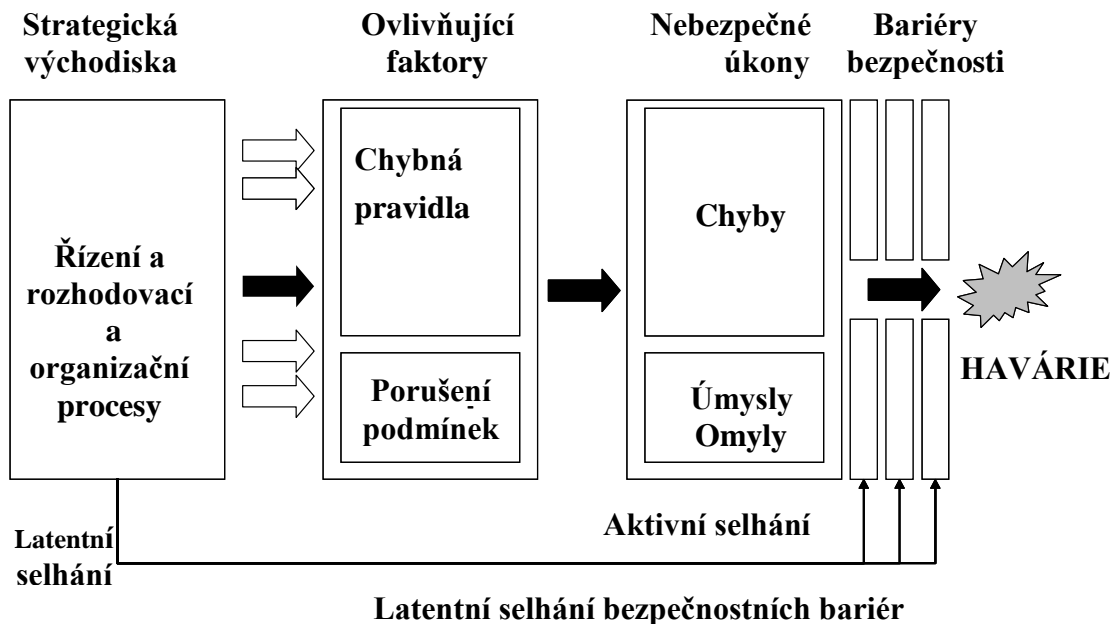
Omezování rizik v rámci řízení bezpečnosti pokrývá několik okruhů: bezpečnost procesů, ochrana zdraví a bezpečnost zaměstnanců (bezpečnost práce) a omezování vlivů na životní prostředí. Proto se do praxe zavedlo, že analýza dopadů řízení na bezpečnost podniku se provádí dle modelu organizační havárie, obrázek 1 [6,7]. Příčiny organizační havárie se hledají ve třech základních aspektech:

- organizační procesy,
- podmínky, které působí vznik chyb nebo porušení předpisů,
- chyby a/nebo porušení předpisů.

Organizační procesy zahrnují čtyři procesy, které jsou součástí každé technické či technologické organizace: projekce a konstrukce, výstavba, provoz a údržba. Uvedené procesy jsou zabudovány ve třech provázaných činnostech:

- stanovení cílů v rámci hospodářské a sociální situace podniku,
- organizace podniku pro splnění stanovených dlouhodobých strategických cílů,

- řízení provozních činností.
- organizační procesy,
- podmínky, které působí vznik chyb nebo porušení předpisů,
- chyby a/nebo porušení předpisů.



Obr. č. 1: Model organizační havárie [6, 7].

Podmínky, které působí vznik chyb, jsou:

1. Neseznámení s úkolem.
2. Nedostatek času.
3. Špatný odstup signálu od šumu.
4. Neporozumění mezi konstruktérem a uživatelem.
5. Nevratnost chyb.
6. Zahlcení informacemi.
7. Záporný převod mezi úkoly (špatné předání úkolů).
8. Špatné vnímání (podcenění) rizika.
9. Špatná zpětná vazba ze systému.
10. Nezkušenost.
11. Špatné pokyny a postupy.
12. Nedostatečná kontrola.
13. Nevhodné vzdělání osoby s daným úkolem.

14. Nepřátelské prostředí.
15. Monotónnost a nuda.

Podmínky, které působí porušení předpisů a pravidel jsou:

1. Nedostatek kultury bezpečnosti v organizaci.
2. Rozpory mezi řídicími pracovníky a zaměstnanci.
3. Špatná morálka.
4. Špatný dohled a kontrola.
5. Normy tolerující porušování předpisů.
6. Špatné vnímání zdrojů rizik.
7. Postřehnutelný nedostatek péče a zájmu vedoucích pracovníků.
8. Malá hrdost na vlastní práci.
9. Machrovský přístup k práci, který povzbuzuje podstupování rizik.
10. Víra, že se nemůže nic špatného stát.
11. Nízká sebeúcta.
12. Poznaná bezmocnost.
13. Postřehnutelné povolení pro porušování pravidel.
14. Obojaká, dvojsmyslná nebo zjevně nesmyslná pravidla.
15. Věk a pohlaví: mladí muži se dopouštějí porušování pravidel.

Nebezpečné konání se dá rozdělit na chyby a porušení předpisů / pravidel:

1. Chyby se dějí jako důsledek problémů v informačních procesech a dají se pochopit ve vztahu k poznávacím funkcím jednotlivce. Dají se minimalizovat školením, zlepšením pracovišť, rozhraní, lepším informováním atd.
2. Porušení předpisů / pravidel jsou založeny na motivaci. Jsou společenským jevem a dají se pochopit jen v souvislostech dané organizace. Porušení se musí odstranit změnou přístupů, přesvědčení, norem, morálky a kultury bezpečnosti.

Další podrobnosti lze najít v práci [3] a v pracích, které jsou v ní citované.

Na základě šetření velkých havárií lze konstatovat, že řada primárních (kauzálních) a sekundárních příčin se u nehod opakuje, ačkoliv existuje poměrně dost znalostí potřebných k prevenci nejen skoro nehod, ale i závažných havárií, popř. ke zmírnění jejich dopadů, a tím ke zmenšení ztrát a škod s nimi spojených. Příčinou daného stavu, kromě lidského činitele, jsou nedostatky jak v zavedení funkčního systému řízení bezpečnosti, tak i neznalost závěrů z již vyšetřovaných nehod a havárií.

Je skutečností, že i v organizacích, v kterých se vyskytly havárie, jsou s postupem času a

změnami personálu původní opatření provedená po proběhlé havárii zapomenuta nebo nejsou předána všem pracovníkům v dané organizace. Proto je třeba zavést následující opatření ke zlepšení společné paměti organizace:

1. Připojení poznámky ke každému pokynu, předpisu nebo normě, proč je právě takový.
2. Popis staré i nedávné havárie v podnikovém tisku s poučeními z nich vyplývající, a projednání na školeních o bezpečnosti pro všechny složky podniku.
3. Pravidelná kontrola dodržování vydaných opatření.
4. Odstranění existujících zařízení teprve po poznání, proč bylo instalováno. Rušení původního postupu po zjištění, proč byl přijat. Je to nutné, aby se neodstranilo něco, co má zabránit havárii nebo má zmírnit její dopady.
5. Zavedení lepšího informačního systému pro nalezení podrobností o haváriích a vydaných doporučeních po havárii.

ZÁVĚR

Z výše uvedeného vyplývá, že organizační havárie vznikají v důsledku chybného řízení organizace. Nevznikají však jen v podnicích, ale také při řízení států či správních územních celků, kde se označují jako selhání vlády nebo selhání veřejné správy. Šetření v rámci projektu FOCUS [8] ukázala, že jsou důsledkem použití špatných dat, špatných scénářů či špatných odhadů při rozhodování o věcech veřejných. Proto se doporučuje EU zavést strategické, systémové a proaktivní řízení bezpečnosti, které bude respektovat dynamické změny podmínek.

POUŽITÁ LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. OECD (2002): *Guidance on Safety Performance Indicators. Guidance for Industry, Public Authorities and Communities for developing SPI Programmes related to Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response*. Paris: OECD.
2. PROCHÁZKOVÁ, D. – BUMBA, J. – SLUKA, V. – ŠESTÁK, B. (2008): *Nebezpečné chemické látky a chemické přípravky a průmyslové nehody*. Praha: PA ČR. ISBN 978-80-7251-275-1.
3. PROCHÁZKOVÁ, D. (2009): *Systém řízení bezpečnosti organizace*. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*. Ostrava: VŠB-TU. ISBN 978–80–248–2010-1.
4. PROCHÁZKOVÁ, D. (2011): *Ochrana osob a majetku*. Praha: ČVUT. ISBN 978-80-01-04843-6.
5. PROCHÁZKOVÁ, D. (2011): *Strategické řízení bezpečnosti území a organizace*. Praha: ČVUT. ISBN: 978-80-01-04844-3.
6. PROCHÁZKOVÁ, D. et al. FOCUS project study – FOCUS. Dostupné z [www: http://www.focusproject.eu/documents/14976/-5d763378-1198-4dc9-86ff-c46959712f8a](http://www.focusproject.eu/documents/14976/-5d763378-1198-4dc9-86ff-c46959712f8a)
7. REASON, J. (1990): *Human error*. Cambridge: Cambridge University Press.

8. WIEGMANN, D. A. – SHAPPELL, S. A.: *A Human Error Approach to Aviation Accident Analysis: The Human Factors Analysis and Classification System*. London: Ashgate Publishing, Ltd. ISBN 0754618730.

Poděkování

Autorka děkuje ČVUT v Praze, Fakulta dopravní, MŠMT ČR a EU projektu FOCUS za podporu při zpracování publikace.

ADDRESS & ©

doc. RNDr. Danuše PROCHÁZKOVÁ, Ph.D., DrSc.

Ústav bezpečnostních technologií a inženýrství

Fakulta dopravní

České vysoké učení technické

Konviktská 20, 110 00 Praha

Czech Republic

Dr.Prochazkova.Dana@seznam.cz

3 VYBRANÉ PŘÍSPĚVKY Z DALŠÍCH HUMANITNÍCH OBORŮ · SELECTED ENTRIES FROM OTHER FIELDS IN THE HUMANITIES

POTENCIÁL CESTOVNÍHO RUCHU V NĚKTERÝCH ČESKÝCH MĚSTECH ZAPSANÝCH NA SEZNAMU UNESCO

POTENTIAL OF TOURISM IN SOME CZECH TOWNS LISTED ON UNESCO LIST

Petr CHALUPA – Martin PROKOP – Jaromír RUX

Jihlava, Czech Republic

ABSTRACT: In the article the author attempts to evaluate the tourism potential of some towns inscribed on the UNESCO World Heritage List and to evaluate its utilization. Prague and some other places with a specific character (Brno, Olomouc, Lednice-Valtice Cultural Landscape, Holašovice) are excluded from the survey. He does not perform a field research; however, he relies on the official data from the Czech Statistical Office and the Institute of Spatial Development. He examines the potential using the cluster analysis method. For hierarchical clustering he chooses a square of the Euclidean distance as a criterion of similarity; clustering is made by the Ward's method using IBM SPSS Statistics 21 software. He finds that these towns form an inhomogeneous group. The towns vary in size of potential, representation size of attractions potential, areas and lines potential and level of infrastructure. The evaluation of potential he performs differently from the Institute of Spatial Development which evaluates the tourism potential for example by the number of footpaths, cycle tracks, observation towers or the number of ski lifts. The author considers the number of tourists as basic characteristics. Český Krumlov excels among the evaluated towns having not only the high potential but also its best utilization by far. The lowest utilization of potential is there in the towns of Kutná Hora, Třebíč and Kroměříž.

Key words: tourism potential – landscape potential – attractions potential – infrastructure potential – potential utilization

ABSTRAKT: V článku se autor pokouší zhodnotit potenciál cestovního ruchu některých českých měst zapsaných na seznamu UNESCO a posoudit jeho využití. Z průzkumu je vyloučena Praha a některá další města se specifickým charakterem (Brno, Olomouc, Lednicko-valtický areál, Holašovice). Neprovádí terénní průzkum, ale vychází z oficiálních údajů Českého statistického úřadu a Ústavu pro územní rozvoj. Ke zkoumání potenciálu používá metody shlukové analýzy. Pro hierarchické shlukování jako kritérium podobnosti volí čtverec Eukleidovské vzdálenosti, shlukování je provedeno Wardovou metodou pomocí programu IBM SPSS Statistics 21. Dochází ke zjištění, že tato města tvoří nehomogenní skupinu. Města se liší velikostí potenciálu, velikostí zastoupení potenciálu atraktivit a potenciálu ploch a linií a úrovní infrastruktury. Hodnocení využití potenciálu provádí odlišně od Ústavu pro územní rozvoj, který využití potenciálu cestovního ruchu hodnotí

například počtem turistických stezek, cyklostezek, rozhleden nebo počtem lyžařských vleků. Autor za základní charakteristiku považuje počty turistů. Z hodnocených měst vyniká Český Krumlov, který má nejen vysoký potenciál, ale zdaleka nejlepší jeho využití. Nejnižší využití potenciálu cestovního ruchu je ve městech Kutná Hora, Třebíč a Kroměříž.

Klíčová slova: potenciál cestovního ruchu – potenciál krajiny – potenciál atraktivit – potenciál infrastruktury – využití potenciálu

INTRODUCTION

For the majority of people the towns inscribed on the UNESCO List form a homogeneous group with high tourism potential and high numbers of both domestic and foreign tourists. However, the incomparable cannot be compared. Prague to which come more than 65 % of foreign tourists has an absolutely specific position, so I excluded it from the comparison. In addition, I also excluded the cities that are regional centres (Brno and Olomouc), Lednice-Valtice Cultural Landscape and Holašovice for their specific conditions.

In this article the tourism potential is used in its definition in the works of Zelenka – Pásková (2012), Vystoupil (2009, 2013), Mundt (2001) and its determination and evaluation in the works of Bína (2010a, 2010b). The potential is defined here as the sum of sub-potentials which are formed by the landscape recreational potential and the potential of territorially anchored tourism attractions. I think that the value of tourism infrastructure should be added to the calculated values of potential, as required by Weichert (1980). The aim of the work was to find out what the tourism potential of these towns is and how they use it.

MATERIALS AND METHODOLOGY

No field research was conducted for the purposes of this article. My theory is based on the data published by the Institute of Spatial Development in Brno and on the public database of the Czech Statistical Office. The numerical values of the size of landscape potential and potential of attractions determined by the ISD Brno were picked up without any change in order to express the size of potential (Bína 2010b: 12). The point values of cultural and sports facilities were taken from the same source in order to calculate the infrastructure potential, and the information on the number of beds was taken from the public database of CZSO. Furthermore, I performed this conversion: 10 km of walking trails = 10 km cycle tracks = 10 beds = 1 point. This perception of potential is in accordance with Weichert's 1980.

The values of infrastructure potential determined in this way are listed in the following table (column P). Other data listed in the table were picked up from public sources.

Table No. 1: Basic Data.

Města	O	R	K	A	I	P	K/P	A/P	I/P	P/R	L	D	ITZ
Č.KRUMLOV	41687	1130	2673	1025	2050	5748	0,465031	0,178323	0,356646	5,086726	11845	28,41413	10,4823
KROMĚŘÍŽ	69780	499	115	395	488	998	0,11523	0,395792	0,488978	2	1474	2,112353	2,953908
KUTNÁ HORA	49234	643	488	630	670	1788	0,272931	0,352349	0,37472	2,780715	2550	5,179348	3,965785
LITOMYŠL	26841	337	137,5	205	202	544,5	0,252525	0,376492	0,370983	1,615727	1107	4,124287	3,284866
TELČ	13259	291	443	295	235	973	0,455293	0,303186	0,241521	3,343643	1303	9,827287	4,477663
TŘEBÍČ	75651	838	1219	425	604	2248	0,54226	0,189057	0,268683	2,682578	2506	3,31258	2,990453
ŽĎÁR n.S.	43177	464	710	145	393	1248	0,56891	0,116186	0,314904	2,689655	1877	4,347222	4,045259

Source: CZSO, ISD Brno, own calculation.

Key: O=Number of Inhabitants, R=Size of MEP, K=Landscape Potential, A=Attractions Potential, I=Infrastructure Potential, P=Total Potential, P/R=Potential Density=Potential/Size, L=Number of Beds, D=Defert's Tourist Function=100*Beds/Inhabitants, ITZ=Tourist Load Area Index=Beds/Size, K/P=Landscape Potential Share of the Total Potential, A/P=Attractions Potential Share of the Total Potential, I/P=Infrastructure Potential Share of the Total Potential.

Table No. 2: Variables correlation matrix.**Correlations**

	O	R	K	A	I	P	L
O PearsonCorrelation	1	,458	,099	,167	,139	,128	,010
R PearsonCorrelation	,458	1	,902**	,866*	,905**	,927**	,857*
K PearsonCorrelation	,099	,902**	1	,799*	,928**	,974**	,943**
A PearsonCorrelation	,167	,866*	,799*	1	,933**	,908**	,891**
I PearsonCorrelation	,139	,905**	,928**	,933**	1	,986**	,988**
P PearsonCorrelation	,128	,927**	,974**	,908**	,986**	1	,982**
L PearsonCorrelation	,010	,857*	,943**	,891**	,988**	,982**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

The cluster analysis has been used for evaluation of these data. This method allows distribution of input data matrix objects set into several clusters. Both objects and variables can be clustered. We start from $n \times p$ data matrix where n is the number of objects and p is the number of variables. We mark the number of clusters as k . We consider different explosions of n objects sets into k clusters. The aim is to achieve a situation where the objects within a cluster are similar as possible and objects from different clusters are least similar as possible. To evaluate the quality of decomposition (see Heřák 2007) various criteria are used, e.g. Ward's criterion:

$$G = stE = \sum_{h=1}^k \sum_{i=1}^{n_h} \sum_{j=1}^p (x_{hij} - \bar{x}_{hj})^2$$

where E is the matrix of intra-cluster variability

$$E = \sum_{h=1}^k \sum_{i=1}^{n_h} (x_{hi} - \bar{x}_h)(x_{hi} - \bar{x}_h)^T$$

x_{hi} is the observation vector for i -th object in h -th cluster, \bar{x}_h is the average vector for h -th cluster, and n_h is the number of objects in h -th cluster. The creation of the most distant compact clusters occurs at minimum total sum of squared deviations of all the values from the respective cluster averages. The measures of distance are used to evaluate the similarity of the objects. Mutual distances for all the n object pairs are calculated, $n \times n$ type symmetrical square matrix of distance is created. Euclidean or squared Euclidean distance can be used for quantitative variables.

$$D_E(x_i, x_{i'}) = \sqrt{\sum_{l=1}^p (x_{ij} - x_{i'j})^2} \quad D_E^2(x_i, x_{i'}) = \sum_{l=1}^p (x_{ij} - x_{i'j})^2$$

The most common method of cluster analysis is hierarchical clustering, i.e. the creation of hierarchical sequence of decompositions. The result of the hierarchical clustering can be best shown in a tree diagram, dendrogram. The distances between clusters are derived from the distances between objects. For example the smallest, the largest, or average distance can be used. Therefore there are several agglomerative methods. The Ward's method based on the above mentioned Ward's criterion G of decomposition quality is often considered the best of these methods. The criterion for joining clusters is the increment of total intergroup sum of observations squared deviations from the clusters average as follows:

$$\Delta G = \sum_{i=1}^g \sum_{j=1}^p (x_{gij} - \bar{x}_{gj})^2 - \sum_{i=1}^h \sum_{j=1}^p (x_{hij} - \bar{x}_{hj})^2 - \sum_{i=1}^{h'} \sum_{j=1}^p (x_{h'ij} - \bar{x}_{h'j})^2$$

where this increment is expressed as the sum of squares in the emerging cluster reduced by the sum of squares in the dissolving clusters. The expression can be simplified to the following form:

$$\Delta G = \frac{n_h n_{h'}}{n_h + n_{h'}} \sum_{j=1}^p (\bar{x}_{hj} - \bar{x}_{h'j})^2$$

The increment is expressed as the product of the Euclidean distance between the centroids of clusters considered for coupling and a coefficient dependent on the size of clusters. The coefficient value increases with increasing clustersize and for a $n_h + n_{h'}$ is the maximum at clusters with the same size of $n_h = n_{h'}$. A coupling which ensures minimization of the ΔG criterion is performed; Ward's method therefore tends to remove small clusters. When using Euclidean distance, the following relationship can be used to convert distance

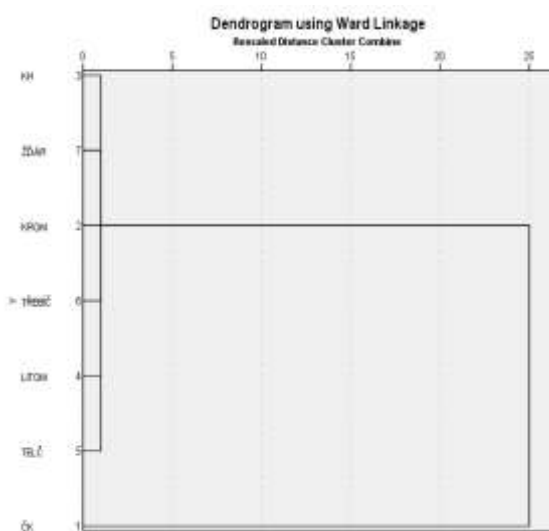
matrix a teach step of the clustering algorithm:

$$D_{gg'} = \frac{1}{n_h + n_{h'} + n_{g'}} \left[(n_h + n_{g'})D_{hg'} + (n_{h'} + n_{g'})D_{h'g'} - n_{g'}D_{hh'} \right]$$

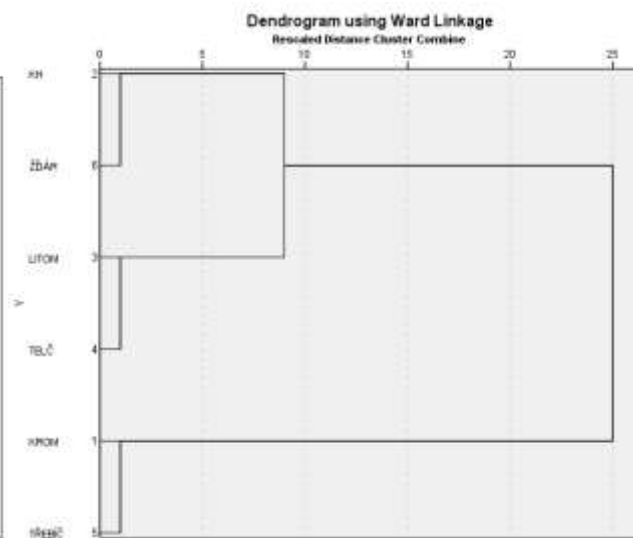
where $D_{gg'}$ is considered the distance between g -th and g' -th cluster. A square of the Euclidean distance was used as a degree of similarity; the hierarchical clustering was performed using the Ward's method with IBM SPSS Statistics 21 software. To fit the criteria for cluster analysis the implementation normality tests of variables were calculated and with respect to a different level of variables the data standardization was evaluated.

RESULTS AND DISCUSSION

A result of implementing the method described above is the Dendrogram 1 which clearly shows an absolutely exceptional position of Český Krumlov among the UNESCO towns. Its potential is 42 % of the total potential of 7 examined towns. Confidently, it is in the first place also in individual sub-potentials. Its importance is evidenced by the fact that it contributes by 52 % to the total number of beds, while contributing only by 13 % to the total population. It is important to realize that within the municipality with extended powers Český Krumlov, there is not only the town of Český Krumlov itself, but there are also many other attractions nearby, e.g. Zlatá Koruna and Vyšší Brod Monasteries, Rožmberk Castle, Vítkův hrádek Castle and Dívčí kámen Castle, Lipno recreational resort, Kramolín ski resort, Mt. Klet', the Vltava River being attractive for paddlers, etc. We should calculate the potential density, i.e. the size of the potential per km², Český Krumlov will still be in the first place (5.086) far ahead the second Telč (3.34).



Dendrogram 1



Dendrogram 2

Český Krumlov thus forms a separate group. For further examination we remove its data from the table and apply the cluster analysis methods again on other towns. The result is shown on the dendrogram 2.

The dendrogram shows that the remaining towns form 3 groups very quickly: Kutná Hora and Žďár, Litomyšl and Telč, Kroměříž and Třebíč. The low value on the scale indicates a high similarity between the objects. Upon further clustering, Žďár, Kutná Hora, Telč, and Litomyšl will merge into one group. A pair of towns Kroměříž and Třebíč will remain separate for a long time. Their difference from the others is greater substantially.

Kutná Hora + Žďár Group

MEP Kutná Hora and Žďár are similar in a number of data, such as a number of inhabitants, potential density, infrastructure share of the total potential, Defert's tourist function value, and a number of beds per km². In case of Kutná Hora, the attractions and infrastructure potential outweighs the landscape potential. In case of Žďár there is a high share of the landscape potential (PLA the Žďárské vrchy, ski terrains, recreational ponds, e.g. Velké Dářko, a number of national and nature reserves) and a low attraction and infrastructure potential.

Litomyšl + Telč Group

MEP Litomyšl and Telč are characterized by a high share of attractions (the main attraction in both towns is a local château) and infrastructure potential. In both cases, the attractions are concentrated in the town, there are almost no significant attractions within MEP. Telč has a significantly greater landscape potential (it is located near Javořice, the highest mountain in the Jihlava hills). Both towns differ significantly in the number of inhabitants within MEP but if we compare only the towns themselves, then this difference is not so big (Litomyšl 10,000; Telc 6,000)

Třebíč + Kroměříž Group

MEP Třebíč and Kroměříž are similar in the number of inhabitants, attractions potential, and the number of beds per km². They differ in the landscape potential. Třebíč has a high one (the Jihlava River, the Dalešice Dam, the Natural Park Rokytná, the Natural Park Třebíčsko, a number of recreational ponds, the Mohelno Serpentine Steppe) whereas in case of Kroměříž attractions and infrastructure potential predominate.

Utilization of Tourism Potential

Unlike the ISD in Brno which evaluated the utilization of potential by the activities such as the number of observation towers, ski lifts, etc., I think that the utilization of tourism potential is necessary to be evaluated by the number of tourists. The term tourist is used in the meaning of its definition by UNWTO, i.e. a visitor who stayed overnight at a given location. The similar evaluation is widely used worldwide.

	H/O	H/R	H/P	H/L
ČK	6,78	249,84	57,72	23,83436
KROM	0,35	49,21	26,49	16,65943
KH	0,58	44,42	17,63	11,20118
LITOM	0,88	69,94	50,1	21,29178
TELČ	1,69	77,18	25,64	17,23638
TŘEBÍČ	0,5	45,39	18,25	15,17997
ŽDÁR	0,78	71,48	29,61	17,85988

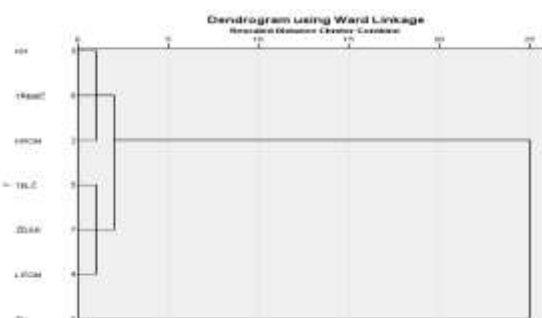


Table No. 3

Dendrogram 3 Potential Utilization

The Table 3 shows a number of guests per 1 inhabitant, per size, per total potential and per number of beds.

If we apply the same cluster analysis method as in the first case, the result will be Dendrogram 3.

The table and dendrogram show the following:

- 1) The absolute master in utilization of tourism potential is Český Krumlov.
- 2) Other 6 towns are divided into two groups. The towns of Telč, Žďár, and Litomyšl have all the indicators better than the remaining towns that show the superior utilization of potential.
- 3) Kutná Hora, Třebíč, and Kroměříž have a lowest utilization of tourism potential.

CONCLUSION

By analyzing the publicly available information about the tourism potential it is demonstrated that the examined UNESCO sights form a homogeneous group neither in terms of type and size of potential nor in terms of its utilization.

In terms of size and type of potential, Český Krumlov has the greatest potential, among other towns Kutná Hora and Žďár, Litomyšl and Telč, Třebíč and Kroměříž are similar.

In terms of potential utilization, Český Krumlov is at the top. It leads by a large margin in all the used criteria. It contributes by 42 % to the total potential of examined towns, but 62 % of accommodation facilities guests come here. In terms of utilization, the group of towns of Telč, Žďár, Litomyšl is in the second place. The lowest utilization of tourism

potential is in towns of Kutná Hora, Třebíč, and Kroměříž.

BIBLIOGRAPHY

1. BÍNA, J. (2010 a): *Potenciál cestovního ruchu v České republice: aktualizace 2010* [online]. Brno: Institute of Spatial Development, [cited 2013-10-05]. Available from <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3690>.
2. BÍNA, J. (2010b): *Využití potenciálu cestovního ruchu v České republice: závěrečná zpráva* [online]. Brno: Institute of Spatial Development, [cited 2013-10-05]. Available from: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3962>.
3. HEBÁK, P. et al. (2007): *Vícerozměrné statistické metody 3*. Praha: Informatorium. ISBN 80-7333-039-3.
4. HORNÍK, S. – CHALUPA, P. – RUX, J. (1992): Rajonizace na základe hodnocení závislostí přírodních a socioekonomických faktorů životního prostředí. *Writings of the Faculty of Education*, Masaryk University, Vol. 42. Brno: Masaryk University.
5. CHALUPA, P. – RUX, J.: Regionalization of Tourism in the Czech Republic [online]. *Geografické informace*, Vol. 17, No. 2, pp. 69-77. [online].
6. MUNDT, J. W. (2001): *Einführung in den Tourismus*. München, Wien: Oldenbourg Verlag. ISBN 3-486-25639-4.
7. VYSTOUPIL, J. – ŠAUER, M.: Kvantifikační analýza potenciálu cestovního ruchu regionu NUTS II Jihovýchod [online], [cited 2013-10-5]. Available from http://www.jihovychod.cz/download/dokumenty/stazeni/evaluae/Kvantifikacni%20analýza%20potenciálu%20cestovního%20ruchu%20regionu%20NUTS%20II_2013.pptx
8. VYSTOUPIL, J. – KUNC, J. (2009): Geografický výzkum cestovního ruchu a rekreace v České republice v letech 1950-2008. *Geographia Moravica 1*. 1st Issue. Olomouc: Palacký University in Olomouc. ISBN 978-80-244-2464-4, pp. 103-119.
9. WEICHERT, K. H. (1980): Das Fremdenverkehrspotential und die Erscheinungsformen des Fremdenverkehrsals Untersuchungsgegenstand der Fremdenverkehrsgeographie. *Trierer geographische Studien*, Trier, 259 p. ISBN 3-921599-06-7
10. ZELENKA, J. – PÁSKOVÁ, M. (2012): *Výkladový slovník cestovního ruchu*. Prague: Linde. ISBN 978-807-2018-802.

ADDRESS & ©

prof. PhDr. Petr CHALUPA, CSc.
Mgr. Martin PROKOP
RNDr. PaedDr. Jaromír RUX, CSc.
Department of Tourism
College of Polytechnics
Tolstého 16, ZIP 560 01 Jihlava
Czech Republic
chalupapet@seznam.cz
prokop@vspj.cz
rux@vspj.cz

ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Organization of Students' Scientific Research Activities as a Basis for Sustainable Regional
Development

Iryna SOLOSHICH (Ирина СОЛОШИЧ)

Кременчуг, Украина

АБСТРАКТ: В статье проанализированы современные подходы к организации научно-исследовательской деятельности студентов. Рассмотрено совершенствование содержания процесса образования, которое предполагает непрерывность и единство обучения и научного исследования. Разработана модель организации научно-исследовательской деятельности студентов как основы устойчивого развития общества, ее структура и компоненты. Показана эффективность предложенной модели при формировании НИДС на примере Кременчугского национального университета имени Михаила Остроградского.

Ключевые слова: устойчивое развитие – научно-исследовательская деятельность студентов – модель – системный подход

ABSTRACT: The article analyzes the current approaches to the organization of students' scientific research activities. The improvement of the educational process content which involves the continuity and unity of teaching and research is considered. A model of the organization of students' research activities as a basis for sustainable development of the society is developed along with its structure and components. The effectiveness of the proposed model for the formation of SSRA is shown on the example of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University.

Key words: sustainable development – students' scientific research activities – model – system approach

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение конкурентоспособности Украины в мировом сообществе требует формирования инновационно-ориентированной науки, которая является основой устойчивого развития региона, решающим фактором экономической безопасности и социального прогресса. Современные тенденции повышения эффективности профессиональной подготовки высококвалифицированных кадров ставят перед образованием задачу – совершенствование системы организации научно-исследовательской деятельности студентов (НИДС).

Основам НИДС посвящены работы Е. А. Биштовой [1], ее организацию изучали Е. Н. Трущенко [2], А. Н. Дахин [3]. Вместе с тем, анализ теоретических работ и

имеющегося практического опыта показал, что организация НИД специалистов в области экологии как основы устойчивого развития региона до последнего времени не стала предметом самостоятельного изучения.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДОЛОГИЯ

Исследование базируется на теоретических и методологических положениях, содержащихся в трудах украинских и зарубежных ученых в области педагогики. Основой примененной методологии является системный анализ – научный метод исследования организации НИД специалистов в области экологии как одной из составляющих устойчивого развития общества.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ДИСКУССИЯ

Концепция устойчивого развития предлагает стратегию деятельности и поведения человека в условиях современной кризисной экологической ситуации на Земле: сбалансирование экономических, экологических и социальных факторов развития общества, сохранение природных ресурсов, с тем, чтобы уровень благосостояния будущих поколений оставался не ниже современного. Это невозможно без соответствующих профессиональных знаний и научных навыков инженеров, поэтому организация НИД специалистов в области экологии является необходимой составляющей устойчивого развития общества.

Внедрение образования для устойчивого развития предполагает смещение акцентов от методов, ориентированных на передачу информации, к использованию активных методов обработки научных проблем и поиска решений.

В Законе Украины «О высшем образовании» (*Закон Украины «О высшем образовании» от 17.01.2002 № 2984-III, статья 61*) указано, что «научная деятельность в вузе является неотъемлемой составляющей образовательной деятельности и осуществляется с целью интеграции научной, учебной и производственной деятельности в системе высшего образования».

Реформа высшего образования Украины началась с введения трехуровневой ступени обучения: специалист, бакалавр, магистр. Следующим этапом стало совершенствование содержания процесса образования, которое предполагает непрерывность и единство обучения и научного исследования, так как только наука может обеспечить адекватное требованиям времени содержание обучения и разнообразить формы подачи материала, организовать дискуссии вокруг проблемных

вопросов, использовать методы активизации познавательной деятельности студентов.

Научная деятельность студентов делится на определенные виды: те, которые осуществляются в рамках учебного процесса, – учебно-исследовательская работа студентов (УИРС), и те, которые проводятся вне учебного процесса, – НИДС.

К формам организации УИРС и НИДС относятся:

- изучение теоретических основ методики, организации и выполнения научных исследований в рамках социальных, фундаментальных и профессионально-ориентированных дисциплин, а также курсов «Методология и организация научных исследований», «Основы научных исследований»;
- выполнение лабораторных, практических, самостоятельных заданий, контрольных работ, содержащих элементы научного поиска;
- выполнение задач исследовательского характера в период всех видов практики;
- подготовка и защита курсовых и квалификационных научных работ (бакалавра, дипломная, магистерская), связанных с проблематикой научных исследований кафедр.

Анализируя возможности применения методологии и теории научных исследований к организации НИД специалистов в области экологии как основы устойчивого развития региона, необходимо разработать средства анализа и проектирования педагогической деятельности. В роли такого средства может выступать модель организации НИД специалистов в области экологии, обладающая определенными свойствами: структурированностью на основе избранного ранее принципа методологии системных исследований (внутренняя и внешняя целостность, иерархичность); внутренней интерпретируемостью компонентов и их связей; семантической компактностью, позволяющей педагогу удерживать модель в памяти без опоры на учебное пособие; взаимосвязью и взаимозаменяемостью входящих в модель компонентов, согласованных так, что удаление из модели любого из них будет приводить к потере целостной информации о педагогической деятельности [4].

По определению В. П. Котенко [5] «Модель – это воображаемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна изменять его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте».

Иными словами, модель – вспомогательное средство, которое в процессе познания, исследование дает новую информацию об основном объекте изучения.

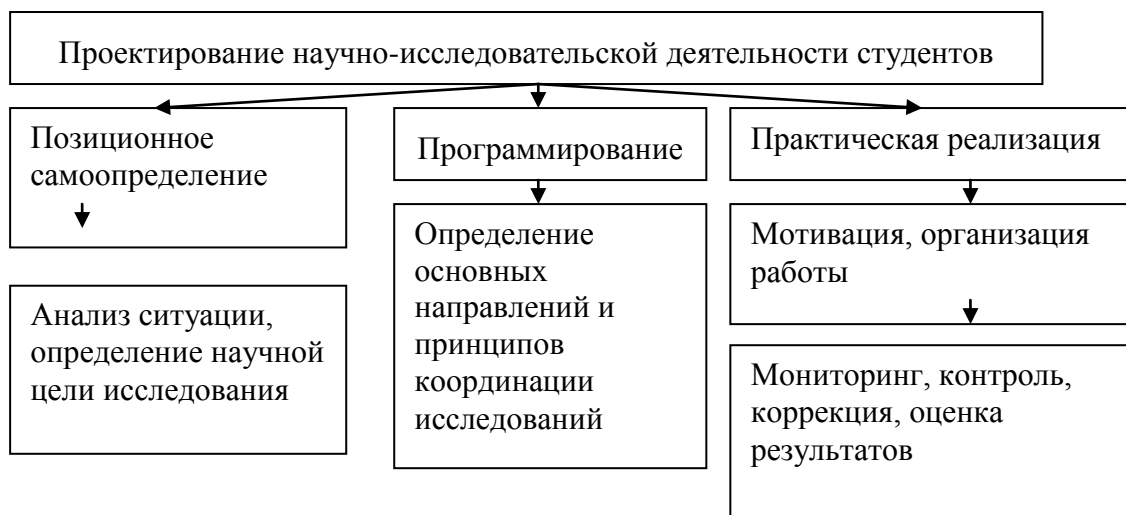
Нами при создании модели организации НИД специалистов в области экологии использовалась группа методологических моделей: концептуальная (система общих взглядов на научную деятельность вузов, базируется на ряде методологических принципов, позволяет рассматривать научную деятельность целостно), деятельностная (научно-исследовательская деятельность, научно-организационная деятельность, научно-информационная деятельность, научно-педагогическая деятельность), рефлексивная (методологическая база – личностно-ориентированный, дифференцированный и креативный подходы).

Этапами создания модели организации НИД специалистов в области экологии является ее педагогическое проектирование, поэтапное планирование, разработка и оценки качества. Под педагогическим проектированием понимаем предварительную разработку деталей педагогических систем, создание опережающего проекта, который затем будет реализован на практике. Проектирование как деятельность содержит определенный инвариант последовательных мыслительных операций:

- позиционное самоопределение – анализ ситуации, определение научной цели исследования;
- программирование – определение основных направлений и принципов координации исследований;
- практическая реализация – мотивация, организация НИДС, мониторинг, контроль, коррекция и оценка результатов.

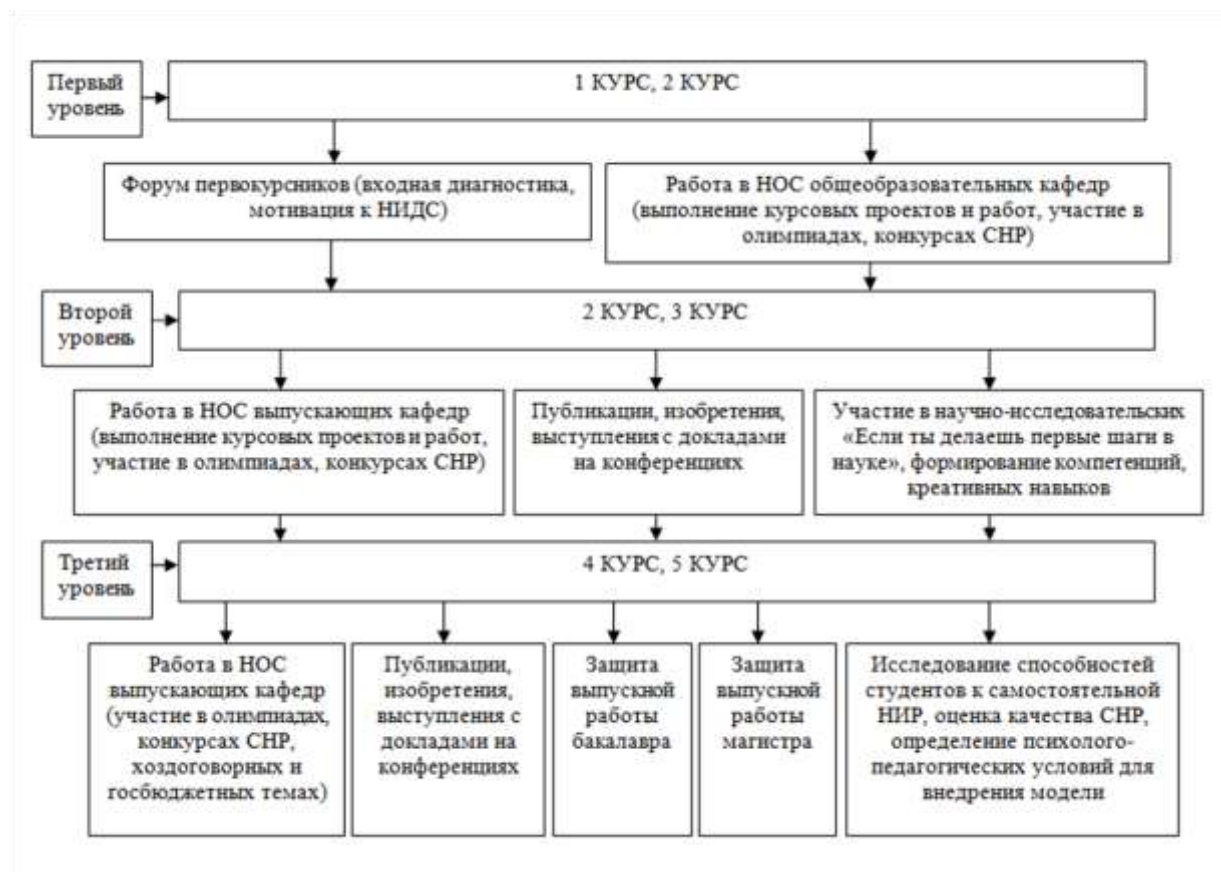
Концепция проектирования НИД представлена на рисунке 1.

Рис. № 1: Концепция проектирования научно-исследовательской деятельности специалистов в области экологии



Предложенная модель организации НИД специалистов в области экологии как основы устойчивого развития региона, состоит из 4 уровней: первый охватывает 1-2 курсы обучения, второй – 2-3 курсы, третий – 4 курс и обучение в магистратуре (рис. № 2).

Рис. № 2: Модель организации научно-исследовательской деятельности специалистов в области экологии.



Все уровни модели являются взаимосвязанным процессом, результативность которого определяется системным подходом к его организации. Под системным подходом мы понимаем организацию НИД специалистов в области экологии, при которой все ее компоненты находятся во взаимообусловленности, постоянной рефлексии и коррекции результатов, создании условий, обеспечивающих достижение ее результативности, формировании качеств личности будущего специалиста, позволяющие ему нестандартно решать профессиональные задачи, владеть инновационными технологиями и методикой научной деятельности.

Задача высшей школы состоит в том, чтобы сократить период адаптации студентов к НИД. Решение этой задачи возможно в том случае, если с первых дней пребывания в вузе студент будет активно участвовать в различных формах научной работы, проводимых кафедрами, факультетами.

Успешность и результативность НИД специалистов в области экологии в первую очередь определяется созданием органов управления, студенческого актива, который призван определить цели, задачи, основные направления научной деятельности, формы, методы и средства их реализации. Таким органом в Кременчугском национальном университете (КрНУ) выступает Совет Общества студентов, аспирантов и молодых ученых (СОСАМУ). В каждом подразделении университета создан совет, который объединяет в себе представителей от каждого курса. Студенческий актив свои усилия сосредотачивает на международных, всеукраинских и общеуниверситетских мероприятиях, призванных убедить студентов в перспективности научной работы, повышении уровня их профессионализма, конкурентоспособности при устойчивом развитии общества.

Для этого каждый месяц в КрНУ проводятся научно-тематические информационные и учебно-организационные семинары «Если ты делаешь первые шаги в науке», на которых ведущие ученые делятся со студентами научными наработками и оказывают помощь в овладении методикой и технологиями научного исследования, приобретении навыков общения и коммуникативной культуры. На семинарах студенты и аспиранты выступают с докладами, активно обсуждают подходы, технологии и результаты решения научных проблем.

Большое внимание уделяется в университете проведению 1 и 2 тура Всеукраинской студенческой олимпиады и Всеукраинского конкурса студенческих научных работ. Их целью является проверка уровня знаний и способности решать научные задачи профессиональной направленности.

Конкурсные работы, занявшие призовые места рекомендуются для апробации на ежегодной Международной научно-практической студенческой конференции «Актуальные проблемы жизнедеятельности общества» и публикации в сборнике тезисов. Стоит отметить, что на научной конференции молодые исследователи получают возможность выступить со своей работой перед широкой аудиторией, что заставляет студентов более тщательно прорабатывать будущее выступление, развивает их профессиональную компетентность, коммуникабельность, ораторские способности. Кроме того, если в рамках конференции проводится творческое обсуждение прослушанных докладов, то из вопросов и выступлений докладчик может почерпнуть оригинальные идеи, о развитии которых в рамках выбранной им темы он даже не задумывался. Включается своеобразный механизм, когда одна мысль порождает ряд новых, увеличивая потенциал будущей профессиональной компетентности, а вместе с этим конкурентоспособность инженера на рынке труда.

Результативность НИД специалистов в области экологии в подготовке студентов к будущей научно-профессиональной деятельности во многом определяется своевременным стимулированием (моральным и материальным). В КрНУ существует система поощрений студентов и их руководителей за успехи в НИД: ежегодно определяют «Лучшего молодого ученого» и «Лучшего руководителя научной деятельностью студента» с последующим их материальным поощрением.

Воплощение модели организации НИД студентов как основы устойчивого развития региона в процессе профессиональной подготовки дает положительные результаты. Ежегодно увеличивается количество студентов, привлекаемых к научной работе кафедр. По аналитическим материалам указа министерства образования Украины от 11.07.2013 № 811 «Про итоги Всеукраинского конкурса студенческих научных работ по естественным, техническим и гуманитарным наукам» [6], студенты КрНУ заняли четвертое место среди 803 вузов Украины – 48 победителей (рисунок 3).

Рис. № 3: Динамика победителей 2 тура Всеукраинского конкурса студенческих научных работ КрНУ.



В соответствии с указом министерства образования Украины от 11.07.2013 № 955 «Про итоги Всеукраинской студенческой олимпиады по естественным, техническим и гуманитарным наукам» [7], студенты КрНУ заняли двадцать третье место среди 803 вузов Украины – 15 победителей, и пять командных мест.

Таким образом, использование разработанной модели организации НИД специалистов в области экологии как основы устойчивого развития регионов способствует качественному выполнению социального заказа, позволяет удовлетворить потребность общества в высококвалифицированных специалистах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Разработана модель организации НИД специалистов в области экологии как основы устойчивого развития общества.
2. Определена структура модели, ее компоненты.
3. Рассмотрены методы и формы реализации модели на примере КрНУ.

К дальнейшим направлениям исследования относим разработку методологических основ модели научной деятельности вуза как организации устойчивого развития общества.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. БИШТОВА, Э. А. (2008): Научно-исследовательская деятельность студентов как фактор профессионального развития студентов. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*, 49, сс. 253-267.
2. ДАХИН А. Н. (2003): Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и... неопределенность. *Педагогика*, 4, сс. 22–27.

3. КОТЕНКО, В. П. (2006): Парадигма как методология научной деятельности. *Библиосфера*, 3, сс. 21-25
4. ПОЛЕЩУК О.М. (2002): Некоторые подходы к моделированию системы управления образовательным процессом. *Телекоммуникации и информатизация образования*, 3 (10), сс. 54.
5. ТРУЩЕНКО, Е. Н. (2009): Организация самостоятельной работы студентов вуза на основе компетентного подхода к профессиональной подготовке специалистов. *Дис. канд. пед. наук*. Москва, сс. 167-169.
6. Указ министерства образования Украины от 11.07.2013 № 811 «Про итоги Всеукраинского конкурса студенческих научных работ по естественным, техническим и гуманитарным наукам» (на украинском).
7. Указ министерства образования Украины от 11.07.2013 № 955 «Про итоги Всеукраинской студенческой олимпиады по естественным, техническим и гуманитарным наукам» (на украинском).

ADDRESS & ©

Ирина СОЛОШИЧ, к.пед.н., доц.
Кафедра экологической безопасности и организации природопользования
Факультет естественных наук
Кременчугский национальный университет имени Михаила Остроградского
Первомайская 20, 396 14 Кременчуг
Ukraine
solo_ira@mail.ru

4 RECENZE · REVIEWS

Marek SMETANA: *Humanitární pomoc při zvládnání rozsáhlých mimořádných událostí.* Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství v Ostravě, 2013, 96 s., ISBN 978-80-7385-138-5.

Marek SMETANA: *Humanitarian Aid in Dealing with Large Emergencies*

Publikace je rozčleněná do deseti kapitol, kde je popisována problematika humanitární pomoci při mimořádných událostech. Od otázek filantropie jsou řešeny mimořádné události, formy pomoci, možnosti zapojení dobrovolníků a informace o vybraných nestátních neziskových organizacích, agenturách OSN a generálním ředitelstvím Evropské unie v oblasti humanitární pomoci.

V úvodní části publikace je reflektována filantropie jako láska k člověku a tedy jako výchozí postoj člověka k člověku. Jedním z projevů filantropie byly almužny pro chudé v podobě jídla, oblečení a peněz. Při definici pojmu je reflektováno křesťanské pojetí dobročinnosti. Dochází zde k zjednodušení při krátkém rozboru termínů „agapé“ a „caritas“ (charis, charitas), které jsou především označením pro lásku, pro lidskou a boží lásku (Zvěřina, J. Teologie agapé. Scriptum, Praha, 1992, ISBN 80-85528-20-7). Jedna z vrstev takového pojetí, tedy bratrská láska, je jedním z křesťanských základů dobročinnosti.

Kapitola zabývající se filantropií je dále členěna na období antiky, období středověku, období novověku, americký model filantropie, filantropie na českém území, evropský rok dobrovolnictví a problematiku lidských práv. Jednotlivé dílčí části jsou vhodně dokumentovány na případových studiích konkrétních opatření, dobových souvislostech nebo přístupu významných osob ve vztahu k tématu.

Další část publikace se zabývá zajišťováním pomoci. Jsou zde reflektovány pojmy charita, dobročinnost a humanita. Zpracování v širším pojetí vychází z terminologického rozboru především z křesťanského pohledu. Obdobně jsou uvedené výrazy řešeny z pohledu islámského náboženství – Koránu. Řešení pomoci vyúsťuje v současném pojetí pomoci, je popisována novodobá historie a současná platná legislativa. Na tomto místě by pro úplnost bylo vhodné zmínit zákon č. 151/2010 o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí a o změně souvisejících zákonů, který definuje humanitární pomoc zejména do zahraničí. Zákon je zmiňován v jiné části publikace. Text dále řeší situaci a postavení dobrovolníků v Polsku, Rakousku, USA, Belgii, Francii, Německu, Švédsku a Velké Británii.

V následujících kapitolách je řešena problematika mimořádných událostí a krizových stavů a možnosti poskytování humanitární pomoci. Od obecného přístupu reflexe hrozeb a rizik text systematicky přechází na oblast ochrany obyvatelstva ve vztahu k předmětnému tématu. Na téma řešení mimořádných událostí navazuje text zabývající se mezinárodním humanitárním právem a jeho základními úmluvami. Text je spíše obecné povahy.

Text se rovněž zabývá formami pomoci při nevojenských mimořádných událostech. Na konkrétních příkladech a postupech jsou názorně objasněny formy pomoci, jako je dobrovolnictví, poskytování finanční pomoci, poskytování materiální pomoci a poskytování osobní pomoci. Samostatně je následně rozpracována oblast nasazování dobrovolníků při obnovovacích pracích. Dobrovolnictví je vnímáno jako obrovský potenciál pomoci. Problematika dobrovolnictví je uváděna z pohledu přípravy dobrovolníků, dle analýzy předpokládaných činností dobrovolníka, určování počtu dobrovolníků, nábory dobrovolníků, plánu zapojování dobrovolníků při řešení následků mimořádné události a Panelu humanitárních organizací.

Téměř na závěr jsou uvedeny příklady a základní informace o vybraných dobročinných organizacích v oblasti humanitární pomoci. Vedle příkladů českých nestátních neziskových organizací jsou popsány vybrané agentury OSN, Generální ředitelství pro humanitární pomoc a civilní ochranu EU a další zahraniční nestátní neziskové organizace.

Recenzovaná publikace autora Marka Smetany zdařilým způsobem reflektuje téma humanitární pomoci při mimořádných událostech s určitým akcentem na dobrovolnickou činnost. Téma je zpracováno na základě nejnovějších poznatků a dostupných literárních pramenů. Z formální stránky se jedná o přehlednou a logicky strukturovanou knihu, která je náležitě vybavena citačním aparátem a konkrétními příklady. Kniha je odborným textem pro pracovníky zabývajícími se bezpečnostním systémem a sociální prací z hlediska podpory a pomoci. Publikace je také povzbuzením pro každého občana k aktivnímu smysluplnému zapojení se pomoci ať už jako dobrovolník nebo v oblasti bezpečnostního managementu.

ADDRESS & ©

Mgr. Štěpán KAVAN, Ph.D.
Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje
Pražská 52b, 370 04 České Budějovice
Czech Republic
stepan.kavan@email.cz

5 VARIA



VZDĚLÁVÁNÍ STRÁŽNÍKŮ OBECNÍCH (MĚSTSKÝCH) POLICIÍ JIHOČESKÉHO KRAJE

Further Education of Municipal and State Police Officers in the Region of South Bohemia

Registrační číslo projektu: CZ.1.07/3.2.08/02.0046
Project Number: CZ.1.07/3.2.08/02.0046

Sylva BRADÁČOVÁ

Od 1. 11. 2011 realizuje naše vysoká škola projekt „Podpora dalšího vzdělávání příslušníků bezpečnostních složek v Jihočeském kraji“. Partnery projektu jsou Svaz měst a obcí Jihočeského kraje a Krajský úřad Jihočeského kraje. Hlavním cílem projektu je profesní rozvoj cílové skupiny, tj. strážníků městské (obecní) policie z jihočeských měst a obcí a rozvoj týmové spolupráce cílové skupiny.

V rámci projektu postupně vzniká 19 vzdělávacích programů a ke 12 programům vzniknou i studijní opory, které obdrží posluchači zdarma na jednotlivých kurzech nebo si je budou moci bezplatně stáhnout z webových stránek projektu.

K dnešnímu dni bylo zrealizováno 17 vzdělávacích programů a bylo vydáno všech 12 studijních opor. Posluchači měli možnost navštívit kurzy: Asertivita a sociální percepce v rámci zásahu do práv a svobod občanů (PhDr. Pospíšil); Zásady součinnosti mezi jednotkami MP, IZS a fyzickou ostrahou (Mgr. Kavan, Ph.D.); Praktický nácvik zdravotnické první pomoci (R. Krygarová); Činnost v oblasti dohledu nad bezpečností provozu na pozemních komunikacích (Mgr. Roneš); Zvyšování osobní efektivity, syndrom vyhoření, zvládání stresových situací (PhDr. Pospíšil); Ochrana životního prostředí (Mgr. Kříha); Etika a základní komunikační dovednosti při výkonu profese bezpečnostních složek (PhDr. Pospíšil); Základy spolupráce s cizineckou policií (Mgr. Šafář); Krizová situace, ochrana člověka za mimořádných událostí (Mgr. Kavan, Ph.D.); Zákoník práce, Listina základních práv a svobod (Mgr. Kříha); Legislativa ve výkonu strážníka obecní (městské)

policie (Mgr. Roneš), Týmová spolupráce (PhDr. Pospíšil); Komunikace se zdravotně postiženými (Mgr. Veselý); Extremistické projevy jako možná příčina krizové situace (JUDr. Skabalík); Akceptace právních norem v meziprolongačním období (Mgr. Roneš); Zbrojný průkaz a právní aspekty použití služební zbraně (Mgr. Veselý) a Taktika a metodika v rámci plnění povinností a oprávnění strážníků (Mgr. Roneš).

Celkem se proškolilo 228 osob z toho 37 žen a 191 mužů. Realizované vzdělávací programy byly hodnoceny ryze kladně, a to nejen kvůli zkušeným a erudovaným přednášejícím a aktuálnosti témat, ale především kvůli praktickému zaměření kurzů. V rámci vzdělávacího programu Zásady součinnosti mezi jednotkami MP, IZS a fyzickou ostrahou získali strážníci možnost zúčastnit se exkurze do prostor Hasičského záchranného sboru v Českých Budějovicích. Vzdělávací program Praktický nácvik zdravotnické první pomoci se konal přímo v zasedací místnosti Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje, kde byly poskytnuty vhodné podmínky pro samotnou realizaci praktického nácviku.

V září a říjnu budeme realizovat dva poslední kurzy, které vznikly v rámci projektu. Jedná se o kurz Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Zásady ochrany informací. Projekt bude ukončen dne 31. 10. 2014. V rámci udržitelnosti bude škola nabízet vzniklé vzdělávací programy strážníkům obecních (městských policií) a věříme, že i nadále bude trvat zájem cílové skupiny o další vzdělávání.

ADDRESS & ©

Mgr. Sylva BRADÁČOVÁ
Centrum celoživotního vzdělávání
Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s.
Žižkova 6, 370 01 České Budějovice
Czech Republic
straznici@vsers.cz

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ OBLASTI VNITŘNÍ KOMUNIKACE

Main Areas of Inner Communication

Erika PLUSKALOVÁ

Brno, Czech Republic

ABSTRAKT: V tomto článku jsou identifikovány a charakterizovány nejdůležitější oblasti vnitřní komunikace, a to na základě souvislosti s finanční výnosností, kterými jsou angažovanost zaměstnanců, pověst dobrého zaměstnavatele, zaměření na zákazníka, žádoucí manažerská komunikace, usnadnění změn, formálně nastavená komunikace, zpětná vazba, měření efektivity komunikace, efektivní využívání technologie, zapojení do podnikové strategie, podíl na zisku, kvalita produktů, sexuální obtěžování, diskriminace na pracovišti a odbory.

Klíčová slova: oblasti vnitropodnikové komunikace – efektivní interní komunikace

ABSTRACT: The article identifies and characterizes the main areas of inner communication based on its connection with the financial profit which are employees' engagement, employer's good reputation, customer focus, managerial communication, making changes easy, setting of formal communication process, feedback, measuring communication effectiveness, efficient use of technology, connecting employees to the business strategy, participation in profits, product quality, sexual harassment and workplace discrimination and trade unions.

Key words: areas of inner communication – efficient inner business communication

ÚVOD

Ve stále rychleji se měnícím podnikatelském prostředí s rostoucí konkurencí, a tím pádem větším tlakem na adaptabilitu, se efektivita skloňuje ve všech pádech. Zintenzivňující se společenská nejistota klade stále větší nároky na fungování firmy, aby mohla dosáhnout dlouhodobého cíle – kontinuálního dosahování rostoucího zisku. Firma nejčastěji volí strategie snižování nákladů, zvyšování podílu na trhu, implementace nových technologií, posílení vztahů se zákazníky pomocí marketingových nástrojů a najímání nejlepších lidských zdrojů. Těmito strategiemi se snaží získat konkurenční výhodu, ale přitom podceňuje a málo využívají tajnou „zbraň“, která může významně ovlivnit její výsledky. Většina firem již tuší, že výkonnost podniku je nějak spojena s kvalitou interní komunikace. Výzkumy přitom odhalují realitu k tomuto tvrzení antagonistického chování, jak ukazuje výzkum¹ Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví z roku 2009, který zkoumal nová a nově vznikající rizika v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci, v závislosti na změnách pracovního prostředí,

¹ Ve svém výzkumu oslovila 35 875 pracovníků v 31 zemích (z toho 27 zemí EU), z čehož tvořili 28 649 manažeři a 7 226 zástupci v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti (EASHW 2010: 18).

mezi nimiž byl i růst psychosociálních rizik způsobující stres a negativně ovlivňující pracovní výkony (EASHW 2010: 8, 15, 43). V přítomnosti těchto rizikových faktorů ve firmách zaznamenalo Česko rekordní hodnoty mezi všemi zkoumanými zeměmi – umístilo se suverénně na prvním místě v osmi z deseti faktorů! Ve špatné kvalitě komunikace vedení se zaměstnanci, což byl jeden z desíti zkoumaných psychosociálních faktorů, firmy v České republice zaznamenaly výrazně negativní hodnoty (EASHW, 2010 p. 43). Tyto šokující výsledky, které ukázaly na výraznou slabinu českých firem i na celoevropské úrovni, potvrzuje i český výzkum z roku 2011 (Holá et al.), který je prvním českým výzkumem úrovně interní komunikace, a následně obdobný výzkum z roku 2012 (LMC).

CÍL A METODIKA

Odborné cíle příspěvku jsou zaměřeny na shromáždění, zpracování a interpretování dat vedoucích k identifikaci nejdůležitějších oblastí interní komunikace nutných k správnému nastavení efektivní interní komunikace ve firmě či diagnostice jejího stavu. Jelikož tyto oblasti nejsou literaturou jednoznačně definovány, autorka při jejich popisu vychází z potvrzených faktů vážících se k vlivu komunikace na výkonnost podniků. Ve své metaanalýze se opírá o klíčové studie, které rozlišuje dle oblastí jejich zaměření na:

- studie zaměřené na minimalizaci výdajů (Sprague et al. 2002),
- studie zaměřené na tzv. komunikační pyramidu (Yates 2006; Luss et al. 2008),
- studie zaměřené na identifikaci rozhodujících oblastí komunikace (Yates 2008; Finney 2008).

VÝSLEDKY A DISKUSE

V tomto příspěvku budou identifikovány oblasti vnitřní komunikace, na které by se firma měla zaměřit, aby se mohla stát efektivnější. Výsledky výzkumů přinášejí zjištění, že účinná komunikace je jedním z hlavních hybatelů její finanční výkonnosti (Yates 2006). Zjistilo se, že existuje prokazatelná a též významná korelace mezi kvalitou vnitřní komunikace a ziskovostí (Luss et al. 2008). Syntézou klíčových studií byly identifikovány oblasti:

1. *Angažovanost zaměstnanců* vyjadřuje zainteresovanost zaměstnanců díky jasné souvislosti mezi konkrétní prací a obchodními výsledky (Yates 2006). Výzkum Watson Wyatt's Work USA™ prokazuje silnou statisticky ověřenou závislost mezi nasazením zaměstnanců a finanční výkonností. Na tomto základě byl zkoumán vztah mezi komunikačními praktikami, angažovaností zaměstnanců a mírou jejich fluktuace (Luss

- et al. 2008). Pokud se podaří zaangažovat zaměstnance do podnikání, zvýší se jejich nasazení a sníží se zaměstnanecká fluktuace, která přináší podnikům obrovské ztráty. Bez ohledu na svou pozici stálí zaměstnanci firmě přinášejí mnohonásobně větší hodnotu než ti, co jí jen „projdou“, neboť celkové náklady na ztrátu zaměstnance se pohybují v rozsahu od desetitisíců korun po 1,5–2násobek roční mzdy (Bersin 2013).
2. *Pověst dobrého zaměstnavatele* znamená vytvoření dobrého jména firmy jako zaměstnavatele. Firmy utratí milióny dolarů na rozvíjení přesvědčivé obchodní značky, která buduje zákaznickou věrnost výrobku nebo službě. Nasměrování těchto investic do budování věrnosti vůči zaměstnavateli, které firmě udělá dobré jméno, znamená snoubení všech prvků v úmluvu se zaměstnanci a její propojení s obchodními cíli (Yates 2008).
 3. *Zaměření na zákazníka* znamená postavit zákazníka na první místo a zajistit, aby všichni členové organizace pochopili, jak jejich snaha formuje zkušenosti zákazníků (Yates 2008). Statistika připisovaná Bain Consulting v Bostonu [citováno Broccem a Spraguem (2002)] odhaluje, že získat nového zákazníka stojí 5x více než udržet stávajícího. Jejich poslední prohlášení zvyšuje poměr na 10:1. Oproti tradičně užívanému marketingovému trendu, který se snaží přitáhnout (nestálé a na cenu zaměřené) zákazníky, či nabízet špičkové produkty, jsou nejefektivnějšími nástroji k udržení zákazníků a snížení fluktuace lidé – zaměstnanci, kteří poskytují vynikající služby, řeší problémy zákazníků, naslouchají, učí se od klíčových zákazníků a poskytují nápravu, když produkt selže (Sprague et al. 2002).
 4. *Žádoucí manažerská komunikace* značí řízení změn v chování manažerů. Komunikace ze strany manažerů a vedoucích, jež je největším přispěvatelem (Yates 2006) k vyšší tržní prémii z celkového vlivu interní komunikace, je životně důležitá pro obchodní úspěch, neboť linioví manažeři dennodenním řízením a vedením lidí nesmírně ovlivňují jejich výkon (Yates 2006). Řízení růstu kvality komunikace manažerů podporuje komunikaci změn mezi manažery a pracovníky. Znamená to, že manažeři ovládají a neustále zlepšují „měkké“ manažerské dovednosti, jejíž hlavní složkou jsou komunikační dovednosti (Yates 2008).
 5. *Usnadnění změn* znamená využití efektivní komunikace k řízení organizačních změn (Yates 2006). V současném podnikatelském prostředí charakteristickým fúzemi, akvizicemi, finančními škrty, častou výměnou vedení či restrukturalizacemi předčí své konkurenty firmy, které zvládají provádět změny hladce (Yates 2008). Řízení změny vyžaduje jasnou komunikaci od top managementu přes výkonné střední manažery, až

- k jednotlivým pracovníkům a zpět. Tím firma zajistí vysokou úroveň nadšení a důvěry, které manažerům umožní sdělovat pracovníkům chystané změny a řešit případný odpor či obavy zaměstnanců (Yates 2006).
6. *Formálně nastavená komunikace* poukazuje na význam vymezení sociálně přijatelného procesu interní komunikace pomocí komunikační strategie. Je třeba zvolit odpovídající způsob firemní komunikace, která nastavuje komunikační rámec zajišťující jak základní informační, tak motivační propojení pracovníků skrze průběžný komunikační proces. Jeho důsledkem je zvýšení úrovně angažovanosti zaměstnanců, stejně jako lepší vnitřní postavení komunikační funkce. Je také jedním z největších hybatelů tržní hodnoty (Yates 2006).
 7. Efektivní *využívání zaměstnanecké zpětné vazby* podporuje inovace zaměstnanců. Klima, které pomáhá rozvíjet ať už pozitivní nebo negativní zpětnou vazbu, vtahuje zaměstnance do podnikání a motivuje je v práci směřující k naplnění firemních cílů. Zaměstnanci potřebují vědět, že mohou ovlivňovat svými návrhy výsledky své práce a obecně fungování firmy. Pak sami lépe chápou, jak jejich vlastní práce a úsilí přispívá k firemním cílům, a dle toho jednájí (Yates 2006).
 8. *Neustálé zlepšování* se neobejde bez objektivního *měření efektivity* komunikačních programů (Yates 2006), což zaručuje funkčnost komunikačních plánů (Yates 2008). Měření činností a výstupů se pak používá k odůvodnění aktivit a rozpočtu (Finney 2008).
 9. *Využívání technologií* poukazuje na efektivitu jejich využívání. Dostupnost emailu, internetu a intranetových technologií mohou při vhodné aplikaci zvýšit kvalitu komunikace, rozšířit možnosti spolupráce a sdílení zdrojů a tím jednak zajistit dostupnost a plynulý tok informací v rámci celého podniku, jednak zabránit zahlcování pracovníků nedůležitými informacemi, což se v realitě často děje (Yates 2006).
 10. *Zapojení pracovníků do podnikové strategie* se děje díky sladění komunikace s podnikovou strategií a cíli. Pokud se firmě podaří uznat roli komunikace v ovlivňování zaměstnaneckého chování, jako druhý nejvýznamnější faktor tím přispěje k vyšší tržní hodnotě. Komunikační úsilí je pak zaměřeno na udržování firemních cílů a firemní vize ve vědomí zaměstnanců (Yates 2006).
 11. *Podíl na zisku* představuje promítnutí celkového zisku firmy do odměn zaměstnanců, což se neobejde bez určení vztahu mezi žádoucím chováním pracovníků a zaměstnaneckými benefity, který je pak nutno zaměstnancům sdělit. Prostřednictvím konkrétních, měřitelných a dosažitelných cílů zaměstnanci vidí, jak jejich výkon a

chování ovlivňuje fungování celé firmy a jaký je jejich vlastní podíl na prosperitě firmy (Yates 2006).

12. *Kvalita produktů*. Nízká kvalita ve středně velké firmě spotřebovává 15–25 % všech nákladů. Používání metod řízení jakosti má velký potenciál zlepšit finanční výsledky. Vezmou-li se v úvahu konstantní náklady na zmetek², posun na vyšší úroveň kvality bude nepřehlédnutelný. I kdyby byla vnitřní komunikace jen částečně zodpovědná za posun z jedné úrovně kvality do vyšší, úspory a potenciální návratnost investic je dramatická (Sprague et al. 2002).
13. *Sexuální obtěžování a diskriminace na pracovišti*. Navzdory očekávání, že se bude toho patologické chování snižovat, 20letá vlna nároků a žalob nejeví známky, že už by toto chování dosáhlo svého vrcholu. Jejich cena je mimořádně vysoká. Tyto přímé náklady samozřejmě nezohledňují katastrofální dopad na pověst společnosti, který může vyplývat z široce medializovaného soudního procesu (Sprague et al. 2002).
14. *Odbory*. I zastánci hnutí pracujících souhlasí s tím, že odbory nejvíce přitahují nespokojené zaměstnance. V případech, kdy zaměstnavatel skutečně pečuje o své zaměstnance, počátek organizování pracujících může ukazovat na problém ve vnitřní komunikaci jako v následujících případech: zaměstnavatel nekomunikuje vyšší hodnotu benefitů, podnik neoznamuje zaměstnancům, jak řeší problémy, anebo nemají-li vedoucí přesvědčivé informace nebo bez podporu. Náklady na realizaci odborových akcí jsou odhadem o 25–35 % vyšší než ve firmě bez odborů (Sprague et al. 2002).

Jelikož je v naší zemi výzkumná oblast vnitřní komunikace poměrně nová a zmínky o ní sahají jen několik let zpět, pomineme-li teoretické příručky, není ani v české literatuře toto téma příliš zastoupeno. Fundovaně zhodnotit relevanci zjištěných nejdůležitějších oblastí efektivní komunikace je proto možno jen s ohledem na obecné principy efektivní komunikace, kterým odpovídají (Holá et al.). Jejich relevantnost, podepřená citacemi zkušeností reálných firem s jejich aplikací, lze zpochybnit kulturními rozdíly. Zdrojové studie vycházejí z dat z celého světa. Jejich přílišná obecnost může být u některých oblastí problémem v aplikovatelnosti v místní kultuře.

Autorčina syntéza dvaceti oblastí zmíněných ve zdrojových studiích, učiněná na základě vlastního úsudku, může být další slabinou. Nepřesnost je způsobena jak nejednotou používané terminologie v rámci jedné studie či v obsahově identických oblastech z různých studií, tak i

² Zahrnuje jak viditelné kategorie (přepřepování, zmetky, plýtvání, vratky od zákazníků, nové dodávky), tak i ty „neviditelné“, jako jsou přesčasy, příplatky k dopravnému, plánování zpoždění, pozdní papírování, nadbytečné zásoby, nevyužitá kapacita, čas s nespokojenými zákazníky, vyřizování stížností apod.

volbou odpovídajících českých ekvivalentů, která s sebou nese část interpretace i při velké snaze o věrnosti originálu. Posledním faktorem je nepřesná definice oblastí ve zdrojových studiích a také jejich překrývání, což dává prostor pro subjektivní prvky.

ZÁVĚR

Výzkum identifikoval oblasti interní komunikace, které mají přímý dopad na růst tržní hodnoty. Jsou jimi angažovanost zaměstnanců, pověst dobrého zaměstnavatele, zaměření na zákazníka, žádoucí manažerská komunikace, usnadnění změn, formálně nastavená komunikace, zpětná vazba, měření efektivity komunikace, efektivní využívání technologie, zapojení do podnikové strategie, podíl na zisku, kvalita produktů, sexuální obtěžování a diskriminací na pracovišti a odbory. Tento výčet představuje základní oblasti, podle nichž lze též hodnotit kvalitu komunikace v organizaci a nastavit vnitřní prostředí tak, aby bylo umožněno neustálé zlepšování.

POUŽITÁ LITERATURA A INFORMAČNÍ ZDROJE

1. BERSIN, J. (2013): Employee Retention Now a Big Issue: Why the Tide has Turned. *Linked in*. [Online] LinkedIn, August 16, 2013. [Cited: Leden 5, 2014.]. Dostupný z <<http://www.linkedin.com/today/post/article/20130816200159-131079-employee-retention-now-a-big-issue-why-the-tide-has-turned>>
2. FINNEY, J. (2008): Six secrets of top performers. *Communication World*. Vol. 25, 3, 23-27.
3. HOLÁ, J. – POUCHA, T. (2011): Češi mají s komunikací problém. *KarieraWeb.cz*. [Online] Economia, a. s., 31. Srpen 2011. [Citace: 3. Prosinec 2013.]. Dostupný z <kariera.ihned.cz/c1-52708580-cesi-maji-s-komunikaci-problem>
4. LMC. (2012): LMC: Interní komunikace je sice vnímaná jako velmi důležitá, chybí jí ale větší podpora managementu. *Personalista.com*. [Online] VFM a ČMAP, 13. Červen 2012. [Citace: 3. Prosinec 2013.]. Dostupný z <<http://www.personalista.com/pracovni-prostedi/lmc-interni-komunikace-je-sice-vnimana-jako-velmi-dulezita-chybi-ji-ale-vetsi-podpora-managementu.html>>
5. LUSS, R. – NYCE, S. (2008): Secrets of Top Performers: How Companies With Highly Effective Employee Communication Differentiate Themselves – the Methodology Behind the 2007/2008 Communication ROI Study TM. *Interactive Digital Media*. [Online] 2008-1-11. [Cited: 2013-11-4]. Dostupný z <<http://robertoigarza.files.wordpress.com/2008/11/rep-effective-employee-communication-ww-2008.pdf>>
6. SPRAGUE, R. W. – BROCCO, S. F. (2002): Calculating the ROI on Internal Communications. *Wiley InterScience*. [Online]. [Cited: 2013-10-11]. Dostupný z <<http://www.interscience.wiley.com>>
7. YATES, K. (2006): Internal communication effectiveness enhances bottom-line results. *Journal Of Organizational Excellence*. 25, Vol. 3, 71-79.
8. YATES, K. (2008): Becoming an ROI builder: Delivering effective employee communication. *Employment Relations Today (Wiley)*. 35, Vol. 1, 19-23.

ADDRESS & ©

Ing. Erika PLUSKALOVÁ, DiS.
Ústav managementu
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita v Brně
Zemědělská 1, 613 00 Brno
Czech Republic
sipecka@mendelu.cz

SEZNAM RECENZENTŮ VĚDECKÝCH ČLÁNKŮ DO ČASOPISU AUSPICIA Č. 3/2014, PRŮBĚH A VÝSLEDKY RECENZNÍHO ŘÍZENÍ

Jednotliví oponenti (13) recenzovali 1–2 články ze sekcí 1.–3. tohoto čísla (vč. článků přeřazených z minulého čísla či posléze vyřazených). Redakce od nich obdržela na každý příspěvek 1–2 posudky, celkem 15 posudků.

RNDr. Dagmar BARTOŇOVÁ , Ph.D.	<i>(Katedra demografie a geodemografie, Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova, Praha, ČR)</i>
PhDr. Helena BAUEROVÁ , Ph.D.	<i>(Katedra mezinárodních vztahů a evropských studií, Metropolitní univerzita, Praha, ČR)</i>
Ing. Lenka ČERVOVÁ , Ph.D.	<i>(Katedra marketingu a obchodu, Ekonomická fakulta, Technická univerzita, Liberec, ČR)</i>
PhDr. Ing. Jaroslava DĚDKOVÁ , Ph.D.	<i>(Katedra marketingu a obchodu, Ekonomická fakulta, Technická univerzita, Liberec, ČR)</i>
Ing. Miroslava DOLEJŠOVÁ , Ph.D.	<i>(Ústav statistiky a kvantitativních metod, Fakulta managementu a ekonomiky, Univerzita Tomáše Bati, Zlín, ČR)</i>
Mgr. Štěpán KAVAN , Ph.D.	<i>(Hasičský záchranný sbor Jihočeského kraje, České Budějovice, ČR)</i>
doc. PhDr. Rastislav KAZANSKÝ , Ph.D.	<i>(Katedra bezpečnostních studií, Fakulta politických věd a mezinárodních vztahů, Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovensko)</i>
doc. Ing. Josef KELLNER , CSc.	<i>(Katedra ochrany obyvatelstva, Fakulta ekonomiky a managementu, Univerzita obrany, Brno, ČR)</i>
Ing. Jakub KINTLER , Ph.D.	<i>(Katedra podnikovohospodářska, Fakulta podnikového manažmentu, Ekonomická univerzita, Bratislava, Slovensko)</i>
Ing. Jozef KRNÁČ , Ph.D.	<i>(Katedra verejnej ekonomiky a regionálneho rozvoja, Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica, Slovensko)</i>
doc. Ing. Jitka LANGHAMROVÁ , CSc.	<i>(Katedra demografie, Fakulta informatiky a statistiky, Vysoká škola ekonomická, Praha, ČR)</i>
doc. Ing. Hana MOHELSKÁ , Ph.D.	<i>(Katedra managementu, Fakulta informatiky a managementu, Univerzita Hradec Králové, Hradec Králové, ČR)</i>
RNDr. PaedDr. Jaromír RUX , CSc.	<i>(Katedra cestovního ruchu, Vysoká škola polytechnická, Jihlava, ČR)</i>

CELKOVÝ POČET OBDRŽENÝCH VĚDECKÝCH ČLÁNKŮ:	10
CELKOVÝ POČET RECENZOVANÝCH VĚDECKÝCH ČLÁNKŮ:	10
CELKOVÝ POČET OSLOVENÝCH RECENZENTŮ:	18

- z toho vypracovali posudek / posudky: **13**
- recenzenti odkud (2 státy, 9 měst, 11 pracovišť):
 - ČR (10; 77 %) – univerzity a vysoké školy: Brno (UO – 1), Hradec Králové (UHK – 1), Jihlava (VŠP – 1), Liberec (TU – 2), Praha (MU – 1; UK – 1; VŠE – 1), Zlín (UTB – 1);
 - jiné instituce: České Budějovice (HZS – 1)
 - Slovensko (3; 23 %) – univerzity a vysoké školy: Banská Bystrica (UMB – 2), Bratislava (EUBA – 1);
- z toho se omluvili (z důvodu zaneprázdnění, nemoci, jiné odbornosti): 3
- z toho na oslovení nereagovali: 2
- CELKOVÝ POČET OBDRŽENÝCH RECENZNÍCH POSUDKŮ: 15**

Z toho recenzenti doporučili:	Sekce 1	Sekce 2	Sekce 3	CELKEM
- přijmout beze změn:	1	0	0	1 (6,5 %)
- přijmout po malé úpravě:	4	1	1	6 (40 %)
- přijmout po velké úpravě:	4	1	1	6 (40 %)
- odmítnout:	1	0	1	2 (13,5 %)
CELKEM	10	2	3	15 (100 %)

Pozn.: Všechny recenzní posudky jsou v tištěné podepsané i elektronické podobě k nahlédnutí v archivu redakce vydavatele.

CELKOVÝ POČET PUBLIKOVANÝCH VĚDECKÝCH ČLÁNKŮ: **9**
 CELKOVÝ POČET PŘÍSPĚVKŮ ZAŘAZENÝCH DO Č. 3/2014 – 6 (sekce 1); 1 (sekce 2);
 2 (sekce 3); 1 (sekce 4); 2 (sekce 5): **12**
 DO SAZBY ČÍSLO 3/2014 PŘEDÁNO PO PRVNÍCH KOREKTURÁCH: 6. 10. 2014 (poté
 ještě jedny korektury)

CHARAKTERISTIKA ČASOPISU A POKYNY AUTORŮM

1 CHARAKTERISTIKA ČASOPISU

Časopis *Auspicia* je nezávislým recenzovaným neimpaktovaným vědeckým časopisem pro otázky společenských věd.

Je založen na **5 základních principech**:

- řádné a přísné recenzní řízení;
- mezinárodnost;
- otevřenost;
- výběrovost;
- kontinuální zvyšování kvality.

Je zaměřený zejména na **oblast řízení, správy, administrativy** (EU, státní správa a samospráva), sekundárně i na **další společenskovědní otázky**.

Je vydáván jedenáctým rokem (od r. 2004) Vysokou školou evropských a regionálních studií (VŠERS) v Českých Budějovicích. Časopis založil prof. Dr. Josef Dolista, Ph.D., Th.D., druhý rektor VŠERS. Vychází čtyřikrát ročně. Je již zavedeným a renomovaným časopisem. Od 1. 1. 2008 je jeho šéfredaktorem PhDr. Jan Gregor, Ph.D.

V dosavadních 24 číslech bylo celkově otištěno cca 667 vědeckých a odborných článků a řada recenzí k otázkám fungování státní správy a samosprávy, EU, bezpečnosti apod. Všechna dosavadní čísla, redakční rada a další informace jsou k dispozici na webové adrese **http://vsers.cz/?page_id=729**.

Uveřejňuje **původní vědecké a odborné práce** s danou problematikou. V tomto smyslu akceptuje pouze příspěvky, které nebyly dosud publikované a nejsou přijaty k publikování v jiném časopise, o čemž autor předloží prohlášení.

Obsah časopisu je strukturován takto: nejprve příspěvky z oblasti **veřejná správa, řízení, administrativa**, vč. sféry evropské integrace, dále z oboru **bezpečnost a ochrana zdraví při práci, člověk – stroj**. Tuto základní kostru doplňují **vybrané příspěvky z dalších humanitních oborů**, jako např. jazykověda, historie, sociální politika apod. Čtvrtou částí časopisu jsou **recenze** a konečně poslední součástí je sekce **varia**, v níž se tisknou zprávy z konferencí, vědeckých a odborných akcí, anotace, informativní texty, zmínky o jubileích

vědeckých pracovníků apod.

Články lze publikovat **v šesti jazycích** (češtině, slovenštině, angličtině, němčině, ruštině a polštině). U každého příspěvku musí být před jeho odesláním redakci dodržena jednotná struktura a úprava textu (vizte níže pokyny pro autory). **PŘI NERESPEKTOVÁNÍ REDAKČNÍCH POKYŇŮ K ÚPRAVĚ PŘÍSPĚVKŮ SE PŘÍSPĚVKY AUTORŮM VRACÍ K DOPLNĚNÍ A ÚPRAVÁM.** První i druhé **korektury** všech příspěvků provádí pracovníci redakce, přičemž autoři i recenzenti mají příležitost se k nim vyjádřit (recenzenti navíc k zohlednění případných doporučených úprav).

Všechny zasláné příspěvky jsou podrobeny **nezávislému, oboustranně anonymnímu, objektivnímu, tajnému, avšak současně pro možné ověření transparentnímu recenznímu řízení.** Vždy dva externí oponenti dostávají k posouzení bezejmenný text a vyplní recenzní posudek. Oponenti tak neví, kdo je autorem textu (to se mohou dozvědět až po uveřejnění tohoto textu v časopisu, pokud onen text poznají) a oficiálně o tom nejsou nikdy informováni. Stejně tak se autor nedozví, kdo zpracoval posudek na jeho článek. Vybraný recenzent je vždy nejen z jiného pracoviště, ale většinou i z jiného města (či ještě lépe – státu) než autor a sám v časopise zpravidla nepublikuje. Recenzenti jsou odměňováni částkou 300,- Kč (ta se jim na konci roku zasílá na BÚ po podpisu dohody o provedení práce), autoři článků autorským výtiskem s jejich článkem. Takto profesionálně zabezpečené recenzní řízení odpovídá všem parametrům kvalitních recenzovaných (ale i impaktovaných) časopisů.

2 POKYNY AUTORŮM

Příspěvky lze redakci zasílat **v průběhu celého roku.**

Data uzávěrek:

- **1. číslo** – 1. 10.
- **2. číslo** – 1. 1.
- **3. číslo** – 1. 4.
- **4. číslo** – 1. 7.

Data vydání čísel:

- **1. číslo** – 1. 3.
- **2. číslo** – 1. 6.
- **3. číslo** – 1. 9.
- **4. číslo** – 1. 12.

Rukopisy zasílejte na adresu:

Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., Žižkova 4/6, 370 01 České Budějovice,
e-mail: auspicia@vsers.eu, předmět: Auspicia, tel.: 00420 386 116 837.

Za výdaje spojené s uveřejněním vědeckého příspěvku v sekcích 1.–3. hradí autor částku **1 200,- Kč**, a to nejpozději do uzávěrky příslušného čísla převodem na účet vydavatele (VŠERS) u Oberbank AG České Budějovice č. 7000012206/8040, IBAN: CZ83 8040 0000 0070 0001 2206, BIC: OBKL CZ2X (zahraniční plátcí si poplatek za převod hradí sami), nebo v hotovosti na ekonomickém oddělení VŠERS. Variabilním symbolem je IČO autorova pracoviště. Do zprávy pro příjemce se uvede jméno autora / autorů a pracoviště.

STRUKTURA PŘÍSPĚVKU

Představuje formální členění v souladu s konvencí pro vědecké sdělení. Autoři by se měli držet **šablony**, k tomuto účelu speciálně předpřipravené, a do ní psát svůj článek. Tato šablona je ke stažení na http://vsers.cz/?page_id=729.

Nadpis (název článku) v jazyce českém (slovenském, anglickém, německém, ruském či polském) a anglickém – stručný, výstižný, poskytující jasnou informaci o obsahu článku (do deseti slov). Použít velká písmena, začínat od levého okraje. Jako první se uvede název práce v českém (slovenském, německém, ruském) jazyce, pak název práce v jazyce anglickém.

Jméno autora (autorů) článku se uvádí bez titulů, v pořadí – jméno, příjmení, např. Josef NOVÁK. Příjmení se v případě potřeby opatří indexem.

Abstrakt v českém (slovenském) jazyce. Jasně se stanoví cíl a metody výzkumu, stručný popis pokusů, průzkumů, výsledky a závěry. Rozsah 100 až 200 slov, tj. cca 15–20 řádků (Word – Panel nástrojů – Nástroje – Počet slov). Neopakuje se název článku, neuvádí se všeobecně známá tvrzení.

Klíčová slova v jazyce českém (slovenském) nemají přesáhnout 5 slov, řadí se od obecnějších ke konkrétnějším, navzájem se oddělují pomlčkou.

Abstract nejprve v anglickém (německém, ruském) jazyce. Platí zde stejná pravidla jako pro abstrakt v českém (slovenském) jazyce.

Key words – klíčová slova v angličtině (němčině, ruštině). Platí zde stejná pravidla jako pro klíčová slova v češtině (slovenštině).

Úvod – obsahuje nejn nutnější údaje k pochopení tématu, krátké zdůraznění, proč byla práce uskutečněna, velmi stručně stav studované problematiky. Je možné uvést citace autorů vztahující se k práci, zejména z posledních let. Doporučuje se vyhnout rozsáhlým historickým přehledům.

Materiál a metodika – umožňuje zopakování popsaných postupů. Podrobný popis metodiky se uvádí tehdy, je-li původní, jinak postačuje citovat autora metody a uvést případné odchylky. Způsob získání podkladových dat se popisuje stručně.

Výsledky – zahrnují věcné, stručné vyjádření výsledků, zjištění, nálezů a pozorovaných jevů. Vedle tabulek se doporučuje používat grafů. Graf nemá být kopií tabulky, má vyjadřovat nové skutečnosti. Tabulky mají shrnovat výsledky statistického vyhodnocení (ne být přehledem jednotlivých měření). Popis výsledků má být věcný, obsahovat pouze faktické nálezy, nikoliv závěry a dedukce autora.

Diskuse – vyhodnocuje zjištěné výsledky, konfrontuje je s literárními údaji, zaujímá stanoviska, diskutuje o možných nedostacích. Srovnává je s dříve publikovanými údaji. Vyžaduje-li to charakter práce, je možné popis výsledků a diskusi spojit do jedné stati „Výsledky a diskuse“. Pokud to autoři považují za účelné, může být do příspěvku zařazen závěr.

Závěr – zahrnuje základní informace o materiálu a metodice, stručně vystihuje nové a podstatné znaky. Je nekritickým informačním výběrem významného obsahu příspěvku, včetně statistických dat, nikoliv jen jeho pouhým popisem. Má být psaný celými větami (ne heslovitě) a nemá překročit 10 řádků.

Podle uvážení autora je možné na tomto místě uvést poděkování spolupracovníkům.

Použitá literatura a informační zdroje – se uvádí pouze ta, která byla skutečným podkladem pro napsání příspěvku. Musí odpovídat současné platné normě.

Uvádění jednotlivých titulů v seznamu literatury – abecedně podle příjmení (prvního)

autora.

Uvedení publikace zahrnuje:

1. velkými písmeny **příjmení** autora /čárka, mezera/ iniciála **křestního jména** /tečka, mezera/;
2. levá závorka, **rok** vydání, pravá závorka /dvojtečka, mezera/;
3. plný **název** kurzivou /tečka, mezera/;
4. **místo** vydání /dvojtečka, mezera/;
5. **název vydavatele** /tečka/.

Příklad uvedení publikace (monografie, učebnice atd.):

LATTIMORE, O. (1962): *Inner Asian Frontiers of China*. Boston: Beacon Press.

Uvedení článku z časopisu zahrnuje:

1. velkými písmeny **příjmení** autora /čárka, mezera/ iniciála **křestního jména** /tečka, mezera/;
2. levá závorka, **rok** vydání, pravá závorka /dvojtečka, mezera/;
3. plný **název** článku /tečka, mezera/;
4. **název** časopisu kurzivou nebo jeho obvyklá zkratka /čárka, mezera/;
5. číslo **ročníku** /čárka, mezera/;
6. číslo **sešitu** /tečka, mezera/ + pořadové **číslo** /čárka, mezera/;
7. zkratka **strany** s tečkou („s.“ pro češtinu, „pp.“ pro angličtinu, „S.“ pro němčinu, „c.“ pro ruštinu apod.), /mezera/;
8. první a poslední **strana** citovaného článku (mezi nimi pomlčka, nikoli rozdělovník (spojovník), bez mezer /tečka/).

Příklad uvedení článku z časopisu:

ŠTÍCHA, F. (1990): K syntakticko-sémantické konkurenci aktivních konstrukcí. *Slovo a slovesnost*, 42, č. 3, s. 183–192.

Uvedení článku ze sborníku zahrnuje:

1. velkými písmeny **příjmení** autora /čárka, mezera/ iniciála **křestního jména** /tečka, mezera/;
2. levá závorka, **rok** vydání, pravá závorka /dvojtečka, mezera/;
3. plný **název** článku /tečka, mezera/;
4. „**In**“ /dvojtečka, mezera/;
5. **editor/editoři** sborníku + „(eds.)“ /čárka, mezera/;
6. **název** sborníku kurzivou /tečka, mezera/;

7. **místo** vydání /dvojtečka, mezera/;
8. název **vydavatele** /čárka, mezera/.
9. zkratka **strany** s tečkou („s.“ pro češtinu, „pp.“ pro angličtinu, „S.“ pro němčinu, „c.“ pro ruštinu apod.), /mezera/;
10. první a poslední **strana** citovaného článku (mezi nimi pomlčka, nikoli rozdělovník (spojovník), bez mezer /tečka/).

Příklad uvedení článku ze sborníku / kolektivní monografie:

JANČÁK, P. (1997b): Mluva v severozápadočeském pohraničí. In: F. Daneš – J. Bachmannová – S. Čmejrková – M. Krčmová (eds.), *Český jazyk na přelomu tisíciletí*. Praha: Academia, s. 239–249.

Uvedení článku nebo jiného příspěvku v elektronickém seriálu:

Příklady:

VŠETEČKA, R. (2008): *Český internet má rekord. Používá jej více než 6 milionů lidí*. [online]. Praha: iDNES [cit. 25. 5. 2008]. Dostupný z http://technet.idnes.cz/cesky-internet-ma-rekord-pouziva-jej-vice-nez-6-milionu-lidi-p4l-/sw_internet.asp?c=A080226_105146_sw_internet_vse.

KUBROVÁ, R.: *Nástroj online marketingu*. Ikaros [online]. 1998, č. 6 [cit. 25. 5. 2008]. Dostupný z <http://technet.idnes.cz>.

Odkazy v textu na použitou literaturu a informační zdroje za textem, práce s uvozovkami – vždy uvádíme iniciálu křestního jména před příjmením; odkaz na literaturu za článkem se pak uvádí v textu článku v závorce kulaté (bezprostředně za příjmením citovaného autora), nebo i hranaté (jen číslo, které se shoduje s pořadovým číslem příslušné položky v seznamu literatury, řazené abecedně).

Příklady:

J. Novák (2008) zdůrazňuje, že... (u parafráze nemusí být uvedena strana)

J. Novák (2008: 135) zdůrazňuje, že „*u přesné citace musí být uvedena strana*“.

J. Novák (2008: 135) zdůrazňuje: „*U přesné citace musí být uvedena strana*.“

„*U přesné citace musí být uvedena strana*“ (Novák 2008: 135).

„*U přesné citace*“, říká J. Novák (2008: 135), „*musí být uvedena strana*.“

N. F. Alefirenko (Алефиренко 2005: 35) отмечает, что «...».

...zejména program Erasmus Mundus [5].

Address (kontaktní adresa za článkem) – se uvádí jako poslední údaj v příspěvku. Obsahuje v tomto závazném pořadí:

1. řádka: titul(y) + jméno + příjmení (+ titul(y));
2. řádka: katedra / ústav
3. řádka: fakulta
4. řádka: univerzita
5. řádka: ulice + č.p., PSČ+ město (přesná adresa pracoviště (příp. bydliště))
6. řádka: stát
7. řádka: e-mail

Například:

ADDRESS & ©

prof. Ing. Jan NOVÁK, CSc.
Ústav managementu
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita
Zemědělská 1, 613 00 Brno
Czech Republic
novak@mendelu.cz

Nadpis u recenze uvádějte takto (vše tučně, Times New Roman, velikost 14):

1. křestní **jméno** autora /mezera/ velkými písmeny **příjmení** autora /dvojtečka, mezera/;
2. plný **název** recenzované práce kurzivou /tečka, mezera/;
3. **místo** vydání /dvojtečka, mezera/;
4. název **vydavatele** /čárka, mezera/;
5. **rok** vydání /čárka, mezera/;
6. počet **stran** / čárka, mezera/;
7. **ISBN** /tečka/.

Příklad psaní nadpisu u recenzí:

Patrik MITTER: *Složená hybridní substantiva s prvním komponentem cizího původu v současné češtině*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2003, 190 s., ISBN 80-7044-554-8.

Kontaktní údaje autora za recenzí se uvádějí stejně jako v případě autora článku.

Jak uvádět svůj článek, otištěný v *Auspiciích*, v seznamech literatury?

Příklad:

NOVÁK, J. (2008): Současný vývoj českého hospodářství. *Auspicia*, 5, č. 1, s. 10–15.

TECHNICKÁ ÚPRAVA RUKOPISU

Způsob záznamu:

Rozsah: max. 5 stran

Elektronická podoba: **.txt, .doc, .rtf** na e-mail redakce (viz výše)

Způsob psaní textu:

Velikost písma: 12 pt, řádkování 1,5, formát A4, okraje 2,5 cm

Neoddělovat odstavce mezerami, pouze klávesou Enter.

Nestránkovat.

Mezítitulky neoddělovat mezerami.

Názvy kapitol a mezítitulky psát minuskami /malými písmeny/.

Jména pište v plném znění.

Nadpisy či potřebu zvýraznění textu – nepodtrhávejte.

Fotografie, ilustrace, loga (v časopise otištěny černobíle):

Na fotografii musí být v textu odvolávka.

Tabulky (v časopise otištěny černobíle):

Na tabulku musí být v textu odvolávka.

Závěrečné upozornění:

Autor odpovídá za jazykovou a gramatickou správnost textu. Redakce podrobuje rukopisy recenzím dle vlastního uvážení. Rukopisy, jejichž úprava nesplňuje uvedené požadavky nebo jsou v rozporu s etickými zásadami pro publikování, nebudou přijaty.

Sestavil Jan Gregor.

CHARACTERISTICS OF JOURNAL AND INSTRUCTIONS TO AUTHORS

1 CHARACTERISTICS OF THE JOURNAL

The journal *Auspicia* is an independent, reviewed, non-impact scholarly journal dealing with social sciences.

It is based on the **five following principles**:

- regular and strict review process;
- internationality;
- openness;
- selectiveness;
- continuous quality improvement.

It deals mainly with the **management sphere and the administration** (the EU, state administration and self administration); secondarily it concerns **other social-science questions**.

It has been published since 2004 by the College of European and Regional Studies (VŠERS). The journal was founded by prof. Dr. Josef Dolista, Ph.D., Th.D., the second rector of VŠERS. The journal is published four times a year. It is a well-established and renowned journal. PhDr. Jan Gregor, Ph.D. has been its editor-in-chief since 1st January 2008.

667 scientific and professional contributions and reviews have been published dealing with the function of state administration and self administration, the EU, safety etc. in 24 issues. All issues, the members of the editorial board and further information are available at http://vsers.cz/?page_id=729.

Original scholarly and professional papers are published in the journal. Therefore only contributions that have not been published before and have not been accepted to be published in another journal can be submitted. All authors are requested to submit a proclamation confirming that.

The content of the journal is structured as follows: first, there are contributions dealing with

public administration, management and administration including the sphere of European integration, then there are contributions dealing with **safety and health protection at work-man – machine**. This basic structure is completed with **selected contributions from other humanities** such as linguistics, history, social politics and so on. The fourth part of the journal is aimed at **reviews** and the fifth part is called **miscellaneous** where readers can find informative texts, reports from conferences and scientific or professional events there as well as annotations, notes on notable scholars' jubilees etc.

Articles can be published **in six languages** (Czech, Slovak, English, German, Russian and Polish). All articles must be structured and formatted in one way (see below instructions for authors). **IF NOT RESPECTING EDITORIAL INSTRUCTIONS, CONTRIBUTIONS ARE SENT BACK TO THEIR AUTHORS TO BE COMPLETED AND FORMATTED.** The first as well as the second **corrections** of all contributions are made by editorial staff. Authors and reviewers have the opportunity to express their opinions to the corrections (reviewers can also see how the authors took into account the recommended make-ups).

All delivered contributions are remitted to **independent, anonymous, objective, secret but at the same time transparent review process**. Two external opponents are given anonymous texts and fill in a review report. Thus the peers reviewing the contribution will not know who the author of the submitted paper is (they can learn it only after it is published in the journal) and they are never informed on that officially. In the same way, the authors never learn who reviewed their articles. Chosen reviewer comes always from another workplace and most of the time from another town, too (or from another country) and does not usually contribute to the journal. The reviewers are compensated with 300 CZK (which is sent to their bank accounts after signing the service contract at the end of the year). The authors of published contributions are rewarded with the author's copies containing their articles. Such a professionally supported review process relates to all parameters of quality reviewed (and impact) journals.

2 INSTRUCTIONS TO THE AUTHORS

The contributions can be sent to the editorial office **all year round**.

Deadlines:

- **1st issue** – 1st October
- **2nd issue** – 1st January

- 3th issue – 1st April
- 4th issue – 1st July

Publishing dates:

- 1st issue – 1st March
- 2nd issue – 1st June
- 3th issue – 1st September
- 4th issue – 1st December

Manuscripts please send to this address:

College of European and Regional Studies, o.p.s., Žižkova 4/6, 370 01 České Budějovice, e-mail: auspacia@vsers.eu, subject: Auspicia, tel.: 00420 386 116 837.

The authors of the papers (contributions) are to pay the amount **1 200 CZK** for the expenses connected with the publishing the scholarly contributions in sections 1–3. They are to do this by the closing of a certain volume either by means of the payment order transferred to the publisher's bank account No 7000012206/8040, Oberbank České Budějovice, IBAN: CZ83 8040 0000 0070 0001 2206, BIC: OBKL CZ2X (foreign payors pay the transfer charge by themselves), or they can pay it by cash at the economic department of College of European and Regional Studies. Registration numbers of authors' workplaces are variable symbols then. The information for payee involves the name of author / authors and workplace.

STRUCTURE OF CONTRIBUTIONS

Structure and formatting follow a formal structure according to the rules of scholarly works. The authors should follow the template made especially to suit this and write their contributions into it. The template can be downloaded at http://vsers.cz/?page_id=729.

Title (the title of the article) in Czech (Slovak, English, German, Russian, Polish) and English – a brief, concise phrasing giving the information on the content of the article (up to 10 words). It is necessary to use capital letters and to start writing at the left margin. First, there is the title of the work in Czech (Slovak, German, Russian) and then in English.

The name of the author (or authors) of the article is stated without academic degree in the following form: first name, surname, e. g. Josef NOVÁK. The surname can be stated with an index if necessary.

Abstract in Czech (Slovak). It clearly determines the aim and the methods of the research and it briefly describes tests, surveys, results and conclusions, i. e. in 100–200 words, app. 15–20 lines (Word – Options – Tools – Number of Words). The title of the article is not repeated, and well-known generalities are not stated.

Key words in Czech (Slovak) should not exceed by five in number, and they are ranged from the general ones to the more concrete ones, a dash is used to sort them.

Abstract first in English (German, Russian). There are the same rules as for the Czech (Slovak) abstract.

Key words in English (German, Russian). The same rules apply as for the key words in Czech (Slovak).

Introduction – it concerns the information necessary for understanding the topic, a short statement giving reasons why the article was written as well as a brief description of a problem. It is possible to add quotations of the authors relating to the article, especially the most recent ones. It is highly recommended to avoid giving comprehensive historical information.

Material and methodology – it enables repeating procedures mentioned above. A description of methodology in detail is stated when it is original otherwise it is sufficient to quote the author of the method and present possible variations. The way of data gathering which the article is based on is described briefly.

Results – it involves factual findings, briefly stating the results, findings and observed effects. Graphs are strongly recommended to be used besides tables. A graph should not be a copy of a table, it should depict new findings. Tables should sum up results of statistical evaluation (not every single measure). The description of results should involve factual findings rather than the conclusions or deductions of the author.

Discussion – it assesses the acquired results and compares them to literary data, and it makes statements and discusses any drawbacks. It compares them to previously published data. If it is needed according to the character of the article, the description of the results and the discussion can be made as one termed „Results and Discussion“. If the authors consider it useful, they can add the conclusion to the discussion.

Conclusion – it involves basic information on materials and methodology having been used,

it emphasises new and significant effects, including uncritical information selection from essential content of the article, including statistical data. It is not only a description of the article. It should be written in whole sentence exposition and it should not exceed 10 lines.

Following the author's consideration, there may be a place for acknowledgments here.

Literature used and information sources – only such sources that the article is based on are stated. The form of statement must comply with current standards.

Listing the titles of sources – alphabetically according to surnames of the (first) author.

Citing an issue involves:

1st **surname** of the author in capitals /comma, space/ initial of **first name** of the author /dot, space/;

2nd in brackets, the **year** of publishing, brackets closed /colon, space/;

3rd full **title** in italics /dot, space/;

4th **place** of publishing /colon, space/;

5th **name** of the publisher /dot/.

Example of stating an issue (monography, textbook etc.):

LATTIMORE, O. (1962): *Inner Asian Frontiers of China*. Boston: Beacon Press.

Citing an article excerpted from a magazine involves:

1st **surname** of the author in capitals /comma, space/ initial of **first name** of the author /dot, space/;

2nd in brackets, the **year** of publishing, brackets closed /colon, space/;

3rd full **title** of the article /dot, space/;

4th **title** of the magazine in italics or its common abbreviation /comma, space/;

5th number of the **volume** /comma, space/;

6th number of the **copy** /dot, space/ + sequence number /comma, space/;

7th **page** abbreviation with a dot („s.“ for Czech, „pp.“ for English, „S.“ for German, „c.“ for Russian etc.), /space/;

8th the first and the last **page** of the excerpted article (with a dash between them, not a hyphen, without space /dot/).

An example of stating an excerpted article:

ŠTÍCHA, F. (1990): K syntakticko-sémantické konkurenci aktivních konstrukcí. *Slovo a slovesnost*, 42, č. 3, s. 183–192.

Citing an article excerpted from proceedings involves:

1st **surname** of the author in capitals /comma, space/ initial of **first name** of the author /dot, space/;

2nd in brackets, the **year** of publishing, brackets closed /colon, space/;

3rd full **title** of the article /dot, space/;

4th „**In**“ /colon, space/;

5th **editor/editors** of the proceedings + „(eds.)“ /comma, space/;

6th **title** of the proceedings in italics /dot, space/;

7th **place** of publishing /colon, space/;

8th **name** of the publisher /comma, space/.

9th **page** abbreviation with a dot („s.“ for Czech, „pp.“ for English, „S.“ for German, „c.“ for Russian etc.), /space/;

10th the first and the last **page** of the excerpted article (with a dash between them, not a hyphen, without space /dot/).

Example of stating an article excerpted from proceedings / a collective monography:

JANČÁK, P. (1997b): Mluva v severozápadočeském pohraničí. In: F. Daneš – J. Bachmannová – S. Čmejrková – M. Krčmová (eds.), *Český jazyk na přelomu tisíciletí*. Praha: Academia, s. 239–249.

Citing an article or another kind of a contribution in electronic form:

Examples:

VŠETEČKA, R. (2008): *Český internet má rekord. Používá jej více než 6 milionů lidí*. [online]. Praha: iDNES [cit. 25. 5. 2008]. Dostupný z http://technet.idnes.cz/cesky-internet-ma-rekord-pouziva-jej-vice-nez-6-milionu-lidi-p4l-sw_internet.asp?c=A080226_105146_sw_internet_vse.

KUBROVÁ, R.: *Nástroj online marketingu*. *Ikaros* [online]. 1998, č. 6 [cit. 25. 5. 2008]. Dostupný z <http://technet.idnes.cz>.

Textual references to literature used or information sources after the text, the work with inverted commas – it is necessary to state the initial of a first name before a surname; literary references stated after the article are cited in the text in round brackets (just right after the surname of the quoted author) but they can also be cited in square brackets (it is just a number identical with the number of the appropriate item in the list).

Examples:

J. Novák (2008) concludes that... (paraphrases do not have to be accompanied with the number of the page)

J. Novák (2008: 135) emphasizes that „*an exact quotation must be accompanied with the number of the page*“.

J. Novák (2008: 135) stresses: „*An exact quotation must be accompanied with the number of the page.*“

„*An exact quotation must be accompanied with the number of the page*“ (Novák 2008: 135).

„*An exact quotation,*“ J. Novák says (2008: 135), „*must be accompanied with the number of the page.*“

N. F. Alefirenko (Алефиренко 2005: 35) отмечает, что «...».

...Erasmus Mundus programme particularly [5].

Address (a contact address after the article) – it is stated as a last item in the contribution.

It contains the following:

- 1st line: academic degree(s) + first name + surname + academic degree(s);
- 2nd line: department / institute
- 3rd line: faculty
- 4th line: university / college
- 5th line: street + No, postcode + town / city (address of a workplace or a place of living)
- 6th line: country
- 7th line: e-mail

Example:

ADDRESS & ©

prof. Ing. Jan NOVÁK, CSc.
The Institute of Management
Faculty of Business and Economics
Mendel University
Zemědělská 1, 613 00 Brno
Czech Republic
novak@mendelu.cz

Please follow these instructions in writing the **title of the review** (everything in bold, Times New Roman, size 14):

1st **first name** of the author /space/ in capitals **surname** of the author /colon, space/;

2nd full **title** of a reviewed work in italics /dot, space/;

3rd **place** of publishing /colon, space/;

4th **name** of a publisher /comma, space/;

5th **year** of publishing /comma, space/;

6th number of **pages** /comma, space/;

7th **ISBN** /dot/.

An example of writing a title of a review:

Patrik MITTER: *Compound hybrid nouns with the first component of a foreign origin in current Czech.* Ústí nad Labem: The University of J. E. Purkyně in Ústí nad Labem, 2003, 190 pp., ISBN 80-7044-554-8.

Reviewers' contacts are stated in the same way as authors' contacts.

How to cite an article published in *Auspicia* in lists of literature?

Example:

NOVÁK, J. (2008): The Development of Czech Current Economics. *Auspicia*, 5, No 1, pp. 10–15.

PREPARATION OF THE MANUSCRIPT

The way of recording a text is as follows:

Extent: 5 pages maximum

Electronic version: **.txt, .doc, .rtf** via e-mail of editor's office (see above)

Follow these instructions how to type a text:

Font size: 12 pts, line spacing 1,5, A4 format, margins 2,5 cm.

Do not space the paragraphs, but use just the Enter key to distinguish them.

Do not type the numbers of pages.

Do not space the crossheadings.

The titles of chapters as well as crossheadings should be written in normal letters.

Names should be written in full.

Do not underline the titles or any other parts of the text that should be stressed.

Photographs, Illustrations, Logos:

There must be a reference to the photograph in the main text above.

Tables:

Every table must be referred to in the main text above it.

Final statement:

Every author is responsible for the linguistic and grammar correctness of their contribution. Manuscripts are submitted to the reviewers in through the editor's own discretion. Contributions which are not in compliance with the format requirements stated above or which are in conflict with the ethic publishing rules will not be accepted.

From Czech language translated by Christopher Erwin Koy.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЖУРНАЛА И УКАЗАНИЯ АВТОРАМ

1 ХАРАКТЕРИСТИКА ЖУРНАЛА

Журнал *Auspicia* – это независимый рецензируемый научный журнал, предназначенный для обсуждения вопросов, касающихся общественных наук.

5 основных принципов журнала:

- тщательный и точный порядок рецензирования;
- международность;
- открытость;
- избирательность;
- постоянное повышение качества.

Он направлен главным образом на область деятельности общественных органов, **экономики, управления и администрирования** (Евросоюз, государственное управление и самоуправление), а также на **другие общественно-научные вопросы**.

Журнал издается одиннадцатый год (с 2004 г.) Высшей школой европейских и региональных исследований (VŠERS) в городе Ческе Будейовице. Журнал основал проф. Dr. Josef Dolista, Ph.D., Th.D., второй ректор VŠERS. Журнал выходит четыре раза в год, уже известен среди специалистов. С 1 января 2008 г. его главным редактором является PhDr. Jan Gregor, Ph.D.

В двадцати четырех номерах было опубликовано примерно 667 научных и специальных статей и ряд рецензий, посвященных вопросам работы государственного управления и самоуправления, ЕС, безопасности и под. Все существующие номера, редколлегия и другая информация представлены на сайте http://vsers.cz/?page_id=729.

В журнале публикуются **оригиналы научной и специальной работы** по данной проблематике. В журнал принимаются только работы, которые прежде не были опубликованы и не готовятся к публикации в другом журнале, о чем автор предоставляет заявление.

Содержание журнала структурировано следующим образом: сначала работы из области **общественных органов, управления, администрации**, в том числе сферы

европейской интеграции, далее из сферы **безопасности и охраны здоровья во время работы, человек – техника**. Эту основу дополняют **избранные работы из других гуманитарных специальностей**, таких, как лингвистика, история, социальная политика и т. п. Четвертая часть журнала – это **рецензии**, и, наконец, последняя – это секция **«разное»**, где печатаются новости с конференций, научных и специальных мероприятий, аннотации, информационные тексты, напоминания о юбилеях научных работников.

Статьи можно публиковать **на шести языках** (на чешском, словацком, английском, немецком, русском и польском). Каждая работа перед отправлением в редакцию должна быть проверена на соблюдение единой структуры и оформления текста (смотрите ниже указания авторам). **ПРИ НЕСОБЛЮЖДЕНИИ РЕДАКЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ РАБОТЫ БУДУТ ВОЗВРАЩЕНЫ АВТОРАМ ДЛЯ ДОПОЛНЕНИЯ И ИСПРАВЛЕНИЯ**. Первая и вторая **корректур** всех статей проводится работниками редакции, причем авторы и рецензенты могут высказать свое мнение относительно поправок (более того, рецензенты могут узнать, учли ли авторы их рекомендации).

Все присланные статьи подвергаются **независимому, анонимному, объективному, тайному, но при этом открытому для возможного контроля рецензированию**. Всегда два внештатных оппонента получают неподписанный текст и пишут рецензии на данную работу. Таким образом, оппоненты не знают, кто автор текста (могут узнать это только при опубликовании в журнале, если при прочтении вспомнят, что рецензировали именно эту работу), и официально никто об этом не информирован. Точно также автор не узнает, кто писал заключение на его статью. Выбранный рецензент всегда не только с другого места работы, но и в большинстве случаев из другого города (а что еще лучше – государства), и сам в журнале не публикуется. Рецензенты получают вознаграждение в размере 300 чешских крон (которое им в конце года посылается на банковский счёт при подписанном договоре о выполнении работы), авторы статей – экземпляр журнала с их работой. Такой профессиональный процесс рецензирования отвечает всем параметрам качественных рецензируемых журналов.

2 ИНСТРУКЦИИ АВТОРАМ

Статьи принимаются в редакцию **в течение всего года**.

Материалы должны быть присланы не позднее:

- **1 номер** – 1 октября
- **2 номер** – 1 января
- **3 номер** – 1 апреля

- **4 номер** – 1 июля

Даты выпуска номеров:

- **1 номер** – 1 марта
- **2 номер** – 1 июня
- **3 номер** – 1 сентября
- **4 номер** – 1 декабря

Рукописи присылайте на адрес:

Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., Žižkova 4/6, 370 01 České Budějovice, e-mail: auspicia@vsers.eu, předmět: Auspicia, tel.: 00420 386 116 837.

За затраты, связанные с опубликованием научной статьи в секциях с 1–3, автор выплачивает сумму в **1 200 чешских крон**, это должно быть сделано не позднее последнего срока принятия материалов в соответствующий номер журнала на счет издательства (VŠERS) в Oberbank AG České Budějovice č. 7000012206/8040, IBAN: CZ83 8040 0000 0070 0001 2206, BIC: OBKL CZ2X (иностранцы платят за перевод сами). Переменным символом является ИНН места работы автора. В графе «Сообщение для адресата» необходимо указать ФИО автора / авторов статьи и место работы.

СТРУКТУРА СТАТЬИ

Представляет собой формальное членение в соответствии с конвенцией о научной информации. Авторы должны придерживаться **типовой схемы**, специально подготовленной для этой цели, и по ней писать свою статью. Модель статьи доступна на http://vsers.cz/?page_id=729.

Заголовок (название статьи) на чешском языке (словацком, английском, немецком, русском или польском) и английском – краткий, точный, дающий ясную информацию о содержании статьи (до десяти слов). Использовать прописные буквы, начинать с левого края. Первым приводится название статьи на чешском (словацком, немецком, русском) языке, затем на английском.

Имя автора (авторов) статьи приводится без званий, в порядке – имя, фамилия, например, Josef NOVÁK. Фамилии при необходимости нумеруются.

Резюме на чешском (словацком) языке. Ясно определить цель и методы

исследования, его краткое описание, результаты и выводы. Объем – 100–200 слов, т.е. приблизительно 15–20 строк (Word – Панель инструментов – Сервис –Статистика). Не повторяется название статьи, не приводятся общеизвестные факты.

Ключевые слова на чешском языке (словацком) – не более 5 слов, от более общих к более конкретным, должны быть отделены друг от друга с помощью тире.

Резюме вначале на английском языке (немецком, русском). Здесь действуют такие же правила, как для резюме на чешском (словацком) языке.

Key words – ключевые слова на английском языке (немецком, русском). Здесь действуют такие же правила, как для ключевых слов на чешском (словацком) языке.

Введение – содержит самую необходимую информацию для понимания темы, краткое пояснение выбора данной темы, вкратце степень изученности проблемы. Можно привести цитаты авторов, относящиеся к рассматриваемой тематике, особенно последних лет. Рекомендуется избегать широкого исторического обзора.

Материал и методика – позволяет повторение описанных действий. Подробное описание методики приводится в том случае, если она оригинальна, разработана самим автором, в противном случае достаточно процитировать автора метода и привести необходимые отличия. Способ освоения фундаментальных данных описывается кратко.

Результаты – включает содержательное, краткое представление результатов, открытий, анализов, объектов наблюдения. Наряду с таблицами советуем применять графики. График должен быть не копией таблицы, а содержать новую информацию. В таблице обобщаются результаты статистического исследования (не перечень отдельных измерений). Описание результатов должно быть предметным, содержать только фактические открытия, а не умозаключения и догадки автора.

Дискуссия – оценка выявленных результатов, сопоставление их с литературными фактами, занятие определенной позиции, обсуждение возможных недостатков. Сравнение с ранее опубликованной информацией. Если этого требует характер работы, то можно описание результатов и дискуссию соединить в одну часть «Результаты и дискуссия». Если авторы считают это целесообразным, то может быть включено также заключение.

Заключение – включает основную информацию о материале и методике, сжатое

представление новых и существенных показателей. Является кратким изложением главных положений работы, в том числе статистических данных, а не только простым описанием содержания статьи. Заключение должно быть написано с помощью целых предложений (не конспективно), по объему не должно превышать 10 строк. По усмотрению автора можно также привести благодарность своим коллегам и др.

Использованная литература и информационные источники – приводится только та, которая действительно была основой для написания статьи. Должна отвечать современному действующему стандарту.

Оформление отдельных названий в списке литературы – в алфавитном порядке по фамилии (первой) автора.

Оформление издания:

1. прописными буквами **фамилия** автора /запятая, пробел/ инициала **имени** /точка, пробел/ инициала **отчества** /точка, пробел/;
2. левая скобка, **год** издания, правая скобка /двоеточие, пробел/;
3. полное **название** курсивом /точка, пробел/;
4. **место** издания /двоеточие, пробел/;
5. название **издательства** /точка/.

Пример оформления издания (монографии, учебника и т.д.):

LATTIMORE, O. (1962): *Inner Asian Frontiers of China*. Boston: Beacon Press.

Оформление статьи из журнала:

1. прописными буквами **фамилия** автора /запятая, пробел/ инициала **имени** /точка, пробел/ инициала **отчества** /точка, пробел/;
2. левая скобка, **год** издания, правая скобка /двоеточие, пробел/;
3. полное **название** статьи /точка, пробел/;
4. **название** журнала курсивом или его сокращение /запятая, пробел/;
5. номер **журнала** /запятая, пробел/;
6. номер **выпуска** /запятая, пробел/ + порядковый номер /запятая, пробел/;
7. сокращение **страницы** с точкой („s.“ для чешского, „pp.“ для английского, „S.“ для немецкого, „с.“ для русского и т. д.) /пробел/;
8. первая и последняя **страницы** цитированной статьи (между ними тире (не дефис), без пробела /точка/).

Пример оформления статьи из журнала:

ŠTÍCHA, F. (1990): K syntakticko-sémantické konkurenci aktivních konstrukcí. *Slovo a slovesnost*, 42, č. 3, s. 183–192.

Оформление статьи в сборнике:

1. прописными буквами **фамилия** автора /запятая, пробел/ инициала **имени** /точка, пробел/ инициала **отчества** /точка, пробел/;
2. левая скобка, **год** издания, правая скобка /двоеточие, пробел/;
3. полное **название** статьи /точка, пробел/;
4. „**In**“ /двоеточие, пробел/;
5. **редактор/редакторы** сборника /запятая, пробел/;
6. **название** сборника курсивом /точка, пробел/;
7. **место** издания /двоеточие, пробел/;
8. название **издательства** /запятая, пробел/.
9. сокращение **страницы** с точкой („s.“ для чешского, „pp.“ для английского, „S.“ для немецкого, „с.“ для русского и т. д.), /пробел/;
10. первая и последняя **страницы** цитированной статьи (между ними тире (не дефис), без пробела /точка/).

Пример оформления статьи в сборнике / коллективной монографии:

JANČÁK, P. (1997): Mluva v severozápadočeském pohraničí. In: F. Daneš – J. Bachmannová – S. Čmejrková – M. Krčmová (eds.), *Český jazyk na přelomu tisíciletí*. Praha: Academia, s. 239–249.

Оформление статьи или другой работы в электронном виде:

Примеры:

VŠETEČKA, R. (2008): *Český internet má rekord. Používá jej více než 6 milionů lidí*. [online]. Praha: iDNES [cit. 25. 5. 2008]. Dostupný z http://technet.idnes.cz/cesky-internet-ma-rekord-pouziva-jej-vice-nez-6-milionu-lidi-p4l-sw_internet.asp?c=A080226_105146_sw_internet_vse.

KUBROVÁ, R.: *Nástroj online marketingu*. *Ikaros* [online]. 1998, č. 6 [cit. 25. 5. 2008]. Dostupný z <http://technet.idnes.cz>.

Сноски в тексте на использованную литературу и информационные источники после текста, работы в кавычках – всегда приводим инициалы перед фамилией; сноски на литературу в тексте статьи могут приводиться в круглых скобках (непосредственно после фамилии цитируемого автора), или в квадратных (только номер, который соответствует позиции в списке литературы).

Примеры:

J. Novák (2008) подчеркивает, что... (при перефразировании не должна быть приведена страница)

J. Novák (2008: 135) отмечает, что «у точной цитаты должна быть приведена страница».

J. Novák (2008: 135) обращает внимание: «У точной цитаты должна быть приведена страница.»

«У точной цитаты должна быть приведена страница» (Novák 2008: 135).

«У точной цитаты,» говорит J. Novák (2008: 135), «должна быть приведена страница.»

N. F. Alefirenko (Алефиренко 2005: 35) отмечает, что «...».
...особенно программа Erasmus Mundus [5].

Адрес (контактная информация после статьи) – приводится как последний элемент работы. Приводится в обязательном порядке:

1. строка: звание (звания) + имя + фамилия (+ звание (звания));
2. строка: кафедра
3. строка: факультет / институт
4. строка: университет / высшее учебное заведение
5. строка: улица + порядковый номер, индекс + город (точный адрес места работы (или же места жительства))
6. строка: государство
7. строка: электронная почта

Например:

ADDRESS & ©

prof. Ing. Jan NOVÁK, CSc.
Ústav managementu
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita
Zemědělská 1, 613 00 Brno
Czech Republic
novak@mendelu.cz

Название рецензии оформляется следующим образом (жирный шрифт, Times New Roman, размер 14):

1. **имя** /пробел/ **отчество** /пробел/ прописными буквами **фамилия** автора /двоеточие,

пробел/;

2. полное **название** рецензируемой работы курсивом /точка, пробел/;

3. **место** издания /двоеточие, пробел/;

4. название **издательства** /запятая, пробел/;

5. **год** издания /запятая, пробел /;

6. количество **страниц** /запятая, пробел/ + сокращение **страницы** с точкой („s.“ для чешского, „pp.“ для английского, „S.“ для немецкого, „с.“ для русского и т. д.), /пробел/;

7. **ISBN** /точка/.

Пример оформления названия в рецензии:

Patrik MITTER: *Složená hybridní substantiva s prvním komponentem cizího původu v současné češtině.* Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2003, 190 s., ISBN 80-7044-554-8.

Координаты автора после рецензии приводятся таким же образом, как координаты автора статьи.

Как привести свою статью, напечатанную в журнале «Auspicia» в списках литературы?

Пример:

NOVÁK, J. (2008): Současný vývoj českého hospodářství. *Auspicia*, 5, č. 1, s. 10–15.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ОФОРМЛЕНИЕ РУКОПИСИ

Объем: max. 5–8 страниц

В электронном виде: **.txt, .doc, .rtf** на электронную почту (см. выше).

Оформление текста:

Размер шрифта: 12, межстрочный интервал 1,5, формат А4, поля 2,5 см

Не отделять абзацы пробелами, только клавишей Enter.

Не нумеровать страницы.

Внутренние (промежуточные) заголовки – не отделять пробелами.

Названия глав и внутренних (промежуточных) заголовков писать строчными буквами.

Имена пишите в полной форме.

Названия с целью выделения в тексте – не подчеркивайте.

Фотографии, иллюстрации, символы:

В тексте на фотографию должна быть ссылка.

Таблицы:

В тексте на таблицу должна быть ссылка.

Заключительные замечания:

Автор несет ответственность за языковую и грамматическую правильность текста. Редакция отдает работы на рецензирование для собственного рассмотрения. Рукописи, чье оформление не выполняет приведенные требования либо противоречат этическим нормам для публикации, приняты не будут.

Перевод с чешского языка сделан Екатериной Анисимковой.

FORMULÁŘ NA PŘEDPLATNÉ ČASOPISU

OBJEDNÁVKA PŘEDPLATNÉHO ČASOPISU AUSPICIA V R. 2015

Recenzovaný neimpaktovaný časopis pro otázky společenských věd (formát B5, cca 150 stran, ISSN 1214-4967, 4x ročně). Roční předplatné činí 400,- Kč za 4 čísla. Číslo účtu VŠERS: Oberbank AG České Budějovice č. 7000012206/8040.

ODBĚRATEL

Titul
Jméno
Příjmení
Instituce
Ulice + č. p.
PSČ
Město
Telefon
E-mail
Fax
IČO
DIČ

V dne2014.

.....
podpis, razítko

Tuto závaznou objednávku zašlete prosím na adresu:

Radim JANEČEK
Knihovna
Vysoká škola evropských a regionálních studií
Žižkova 5, 370 01 České Budějovice
00420 383 839 550
knihovna@vsers.cz

JOURNAL SUBSCRIPTION FORM

ORDER OF THE SUBSCRIPTION OF THE AUSPICIA JOURNAL IN 2015

Reviewed, non-impact journal dealing with social science (B5 format, cca 150 pp., ISSN 1214-4967, four times a year). Annual subscription fee is 400,- CZK for 4 issues. Bank account of VŠERS: Oberbank AG České Budějovice č. 7000012206/8040.

SUBSCRIBER

Degree
First name
Surname
Institution
Street + No
Postal code
City
Telephone
E-mail
Fax
Ident. No

Inon2014.

.....
signature, stamp

Please send this form order to:

Radim JANEČEK
Knihovna
Vysoká škola evropských a regionálních studií
Žižkova 5, 370 01 České Budějovice
00420 383 839 550
knihovna@vsers.cz