



Vědecký časopis Vysoké školy Karla Engliše

Periodica Academica

1/2007

Nakladatelství
Quentin Company

Opera Collegii Karel Engliš

Vážení čtenáři,

dostává se vám do rukou další číslo vědeckého časopisu VŠKE, které je současně sborníkem vědecké konference „Ekonomika a právo – synergie nebo antagonismus?“, která se konala na VŠKE v prosinci loňského roku. Konference se přihlásila k odkazu Karla Engliš, který ve své osobě spojoval oba obory a dokázal je ve své odborné i praktické činnosti neoddělovat a jejich propojení vhodně využívat. Příspěvky přednesené na konferenci, které se vám nyní dostávají do rukou, jsou zaměřeny převážně do oblasti výzkumu využívání nově uplatňovaných ekonomických nástrojů a tvorby strategie ve firmách v současných právních a ekonomických podmínkách. Část příspěvků je z hlediska oborového zařazení hraničních, ale právě mezioborové pojetí umožnilo nabídnout účastníkům konference větší prostor pro přípravu příspěvků, které dokladují význam znalostí managementu a jeho dalšího výzkumu pro další obory lidské činnosti. V tomto čísle vědeckého časopisu tedy naleznete i články týkající se zkušeností a praxe z řízení výuky formou e-learningu nebo řízení inovací v celoživotním vzdělávání. Z příspěvků je dobře patrná i počínající reflexe ekonomických analýz do nákladů na vzdělávání, tedy úhel pohledu, který byl v minulosti opomíjen. Čtenáři tohoto čísla zde ovšem naleznou i příspěvky z právní oblasti a je ke cti jejich autorů, že si v rámci prezentace svých vědeckovýzkumných výstupů všímají tu symbiotických, jinde omezujících aspektů propojení práva a ekonomiky.

Stejně jako v předešlých vydáních tohoto časopisu jsou příspěvky ilustrací tvůrčího vědeckovýzkumného potenciálu akademických pracovníků VŠKE a současně rostoucího uznání VŠKE odbornou komunitou, která se konference zúčastnila a přispěla tak k její tvůrčí atmosféře a navázání nových i prohloubení stávajících profesionálních kontaktů mezi učiteli VŠKE a vědeckovýzkumnými pracovníky a učiteli z ostatních škol ekonomicko-manážerského zaměření. Konference přinesla i řadu dalších podnětů ze strany účastníků z partnerských vysokých škol nebo fakult ekonomického zaměření, které sice nejsou součástí tohoto čísla časopisu, ale jsou významným příslibem k jeho odborné náplni do budoucna.

Přeji všem čtenářům tohoto čísla inspirující počtení a věřím, že toto číslo svým obsahem přiláká k vědecké diskusi další autory.

Doc. Ing. Jan Lojda, CSc., MBA
prorektor VŠKE pro vědu a zahraniční vztahy

Inovační centrum dalšího vzdělávání jako nástroj rozvoje dalšího vzdělávání

Petr Blecha, Bohumír Fiala

Vysoká škola J.A. Komenského v Praze

Efektivnost a kvalita dalšího vzdělávání je v podmínkách tržní ekonomiky ovlivňována nabídkou a poptávkou. Na druhé straně si v řadě zemí a v poslední době i u nás uvědomujeme, že řada vzdělávacích institucí si nemůže dovolit provádět analytické a výzkumné aktivity, ani investovat do vývoje nových postupů a metod. Proto je nutné z veřejných prostředků podporovat iniciativy a aktivity, které by umožňovaly rozvoj této oblasti vzdělávání.

Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD) jako dobrovolné sdružení vzdělávacích institucí dlouhodobě usiluje o zvyšování kvality a efektivnosti v oblasti vzdělávání dospělých. Konkrétním krokem, který v tomto úsilí v současnosti realizuje, je projekt Inovační centrum pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání. Pro jeho uskutečnění využila AIVD programů Evropské unie, určených pro rozvoj potenciálu regionů, konkrétně programu JPD3 (číslo projektu je CZ.04.3.07/3.2.01.02/2100). Společně s Asociací institucí vzdělávání dospělých jsou řešiteli projektu další členové asociace, a to Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., vzdělávací společnosti SEMIS spol. s r. o. a Gradua–Cegos s.r.o.

Smyslem projektu je vytvořit zázemí („Inovační centrum“), které bude spravovat a poskytovat informační, metodické a poradenské nástroje pro podporu proinovačního chování pražských vzdělavatelů. Inovační centrum bude založené na spolupráci a sdílení výměně zkušeností a transferu know-how.

Celý projekt vychází z pojetí inovací jako vytváření něčeho hodnotného a nového, čili schopnosti, jež lidem umožňují přeměnit nové nápady v nové výrobky či služby. Z pohledu dalšího vzdělávání jsou to tedy kvalitativní změny v cílech, obsazích, metodách a formách, které vedou ke zvýšení efektivity vzdělávacího procesu. Co je však podstatné, inovace musí jít ruku v ruce s důrazem na kvalitu.

Z již provedených výzkumů a analýz vyplývá, že oblastmi s největším inovačním potenciálem v dalším vzdělávání jsou:

- formy a metody;
- obsahy a cíle;
- diagnostické metody využívané v dalším vzdělávání;
- informace (využívání informačních zdrojů).

Zároveň je třeba si uvědomit, že podpora proinovačního chování vzdělávacích institucí znamená zvýšení prestiže nejen samotných institucí, ale zejména vzdělávání jako oboru, růst jeho prestiže jako celku a že přináší i výrazný celospolečenský efekt.

Výzkumy a analýzy v oblasti dalšího vzdělávání

Již pro navržení vlastního inovačního centra odpovídajícího současným potřebám vzdělavatelů dospělých byl využit výzkum realizovaný AIVD v roce 2005. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že vlastní kapacity pro výzkum a inovace nemá 65,1% vzdělávacích institucí v ČR a situace není výrazně lepší ani v Praze (59,1%). Ukázalo se, že obdobně nepříznivá situace je i v oblasti dalšího rozvoje pracovníků vzdělávacích institucí. Dále z výzkumu vyplynulo, že pravidelné vzdělávání metodiků, lektorů a konzultantů nezajišťuje 73% vzdělávacích institucí v ČR a 63,6% v Praze. Jedním z kroků, které by mohly tuto situaci změnit, je podle dotazovaných institucí např. poradenství a metodická pomoc AIVD a vytvoření informačního systému o nových metodách.

Sociokultúrne dimenzie multikultúrnej edukácie ekonómov

Viktória Dolinská

Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Úvod

Slovenský edukačný systém čakajú nevyhnutné zmeny, ktoré úzko súvisia so zvyšovaním jeho kvality na takú úroveň, aby sa zabezpečila vysoká miera zamestnanosti, čo nie je mysliteľné bez implementácie prvkov multikulturality, využívajúc aj výsledky výskumov interkultúrnej psychológie (i keď zatiaľ len zahraničných). V súvislosti s integračnými procesmi v Európe, ktoré sa realizujú tak v oblasti ekonomickej ako aj politickej, sa dostáva do popredia otázka zblížovania európskych národov aj v oblasti duchovnej kultúry.

V súčasnosti sa vytvára spoločenstvo nových, mladých Európanov, ktorí budú žiť v jednom európskom dome, budú schopní ísť na európsky trh práce s kvalitnými vedomosťami a schopnosťami a jazykovo erudovaní. Rozdielnosť, rôzne zvyky a tradície krajín a ich poznávanie sú a budú vždy pre všetky strany vzájomným obohatením.

Konfrontácia kultúr

Vzhľadom na súčasnú etapu rozvoja internacionalizácie a globalizácie je vhodné doplniť do existujúcich definícií globálnej edukácie na Slovensku aj jej ekonomicko - sociálny aspekt, ktorý determinuje tú skutočnosť, že v rámci medzinárodných ekonomických aktivít vystupuje do popredia najmä potreba multikultúrnej edukácie nielen cudzincov, imigrantov, študentov ale aj zamestnancov pôsobiacich v medzinárodných spoločnostiach a medzinárodných pracovných kolektívoch. Najbližšie k splneniu uvedenej požiadavky má taká forma multikultúrnej výchovy, ktorá nepreferuje len vytváranie postojov voči príslušníkom iných národov, ale ktorá zdôrazňuje aj poznanie, akceptovanie a tolerovanie iných kultúr s cieľom prekonať prekážky. Ako však upozorňuje E. Mistrík (2005), od prelomu 20. a 21. storočia sa upúšťa od ideálov zo šesťdesiatych rokov 20. storočia s vedomím, že „obraz sveta tých čias bol značne zidealizovaný... Postupne sa však upevňujú sociálne, kultúrne a politické normy, navracajú sa veľké príbehy, viera v pravdu, étos, hodnoty.“

Svet tolerancie, demokracie a všeobecnej radosti z inakosti kultúr sa postupne uzatvára nielen politicky, ale aj ekonomicky a sociálne. Globálna edukácia cez jej multikultúrne smerovanie musí teraz reagovať na súčasné premeny, ktoré smerujú od empatie a tolerancie voči odlišnej kultúre k spolupráci a koexistencii kultúr. Smerujeme teda k tomu, či človek dokáže mať vedľa seba predstaviteľa inej kultúry a vie s ním žiť. Aj takéto humánne posolstvo je skryté v globálnej edukácii.

Konfrontácia viacerých kultúr v medzinárodných firmách, to nie je len konfrontácia národnostná či generačná, to sú aj strety stratégií smerom do budúcnosti. Naša spoločnosť čoraz viac nadobúda multikultúrny charakter, čo nie je spôsobené len naším vstupom do Európskej únie. Správne poňatie multikulturality a teda aj multikultúrnej – resp. globálnej výchovy predpokladá aspoň základné vedomosti z teórie kultúry.

Stratégie smerom do budúcnosti, ktoré dominujú v jednej kultúre, sú samozrejme produktom spôsobu myslenia tejto kultúry. Nesprávne je to, keď sa hranice kultúry a hranice krajiny považujú za identické. Predstavitelia slovenskej kultúry sú podľa vyjadrení viacerých autorov

Koučování jako nástroj identifikace rozvojových potřeb v podmínkách malých a středních podniků

Bohumír Fiala, Irena Stejskalová

SEMIS spol. s r.o., Praha, Fakulta managementu VŠE v Jindřichově Hradci

Úvod

Je všeobecně známo, že malé a střední firmy se podílejí na vzdělávání svých zaměstnanců výrazně méně než velké podniky. Např. studie *Creating an Entrepreneurial Europe. The Activities of the European Union for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)*. Brussels, EC (2002), uvádí že v ČR 69 % podniků zajišťuje nějakou formu vzdělávání pro své zaměstnance, rozsah vzdělávání se však výrazně snižuje s klesající velikostí podniků. Podle uvedeného průzkumu poskytovalo vzdělávání 96 % velkých podniků oproti 62 % malých podniků. Ve „Zprávě o situaci v rozvoji lidských zdrojů malých a středních podniků“ (NVF 2003), se uvádí, že dalšího vzdělávání se účastní pouze 20% pracovníků malých firem a 27% pracovníků středních firem. Podle téže zprávy jsou nejčastěji uváděným důvodem pro nezajišťování vzdělávání a rozvoje pracovníků v malých a středních firmách příliš vysoké náklady na vzdělávání a tomu neodpovídající přínosy. Dalšími bariérami a limity malých a středních firem v oblasti investování do rozvoje lidských zdrojů jsou zejména dlouhodobější návratnost těchto investic, nedostatek disponibilních finančních prostředků a rovněž omezené možnosti uvolňování pracovníků na vzdělávání v průběhu výkonu práce.

U majitelů a manažerů MSP jde o problém obdobný. Často založili firmu z určitého nadšení, ale někdy i z nouze. Jsou schopni existovat, ale k dalšímu rozvoji jim často chybí základní nezbytné znalosti a dovednosti pro podnikání a řízení. Vzhledem k neschopnosti optimalizovat podnikání se často podniká metodou pokus-omyl, často se zbytečnými riziky a podnikatelé se učí bolestivě na vlastních chybách. MSP musí přitom zvládat stejné činnosti jako velký podnik, ale s omezenými zdroji. S omezenými možnostmi materiálovými, finančními, personálními. Musí zvládnout finanční řízení, plánování, marketing (vč. reklamy a propagace), dnes již také výpočetní techniku a další nezbytné činnosti.

V České republice v současné době existuje široká nabídka školení a vzdělávání v již připravených programech. Podle našich zkušeností si manažeři malých a středních firem vybírají vzdělávací programy podle svého subjektivního uvážení, nikoliv podle skutečné potřeby. Pokud je prováděn výzkum zaměřený na zjištění nejpotřebnějších oblastí vzdělávání, tak metodou sociologického šetření, v němž převažuje dotazníkové šetření manažerů firem na oblasti školení, které by rádi využívali. Není prováděna analýza skutečných potřeb v samotné firmě nezávislým subjektem. Je zajímavé, že manažeři a zaměstnanci firem se mnohdy raději zúčastňují školení toho, v čem jsou docela dobří.

Analýzou zpětné vazby účastníků standardních vzdělávacích programů se ukazuje ještě jedna věc. Účastníci z MSP často prohlašují, že získané poznatky nejsou v jejich firmách uplatnitelné, protože oni fungují v jiných podmínkách. Podle našeho názoru individualita konkrétních firem není často tak velká, jak se její zástupci domnívají. Nicméně pocit výjimečnosti, který si z určitého důvodu vytvořili je tak velmi silný, že tato postojová bariéra jim znemožňuje akceptovat běžně známé a užívané postupy. Mají pocit, že pro jejich situaci musí být vytvořeny specifické postupy. Byť malé firmy nejsou samozřejmě malými kopiemi velkých firem existují elementární pravidla podnikání, která je nutné respektovat. Nicméně se ukazuje a některé zahraniční zkušenosti tomu nasvědčují, že cesta do budoucna u této cílové skupiny je zřejmě v individualizovaných službách spíše poradenského charakteru než v obecném vzdělávání.

Symbiotický charakter finančního práva

Lubomír Grůň

Právnická fakulta UP Olomouc

Úvod

Soustředování peněžních prostředků do centralizovaných a decentralizovaných peněžních fondů a jejich opětovné rozdělování i kapitálové procesy v rámci finančního trhu tvoří finanční činnost státu. Finanční činnost velice úzce souvisí s realizací hrubého domácího produktu, s jeho rozdělováním i přerozdělováním v hodnotové podobě, t. j. prostřednictvím peněz, které zde vystupují buď ve funkci oběživa nebo platidla.

K finanční činnosti v širším slova smyslu musíme ovšem zařazovat i takovou činnost, kdy přímo nedochází k tvorbě, rozdělování a používání peněžních fondů a kdy peněžní prostředky vystupují jen ve formě měřítka hodnot. Patří sem například celá oblast finančního plánování, finanční vztahy v rámci účetní evidence, různé analýzy prostřednictvím finanční kontroly, množství operací kapitálového charakteru a pod. Ačkoli tedy v těchto případech nejde o přímý vztah k ústředním nebo decentralizovaným peněžním fondům, vždy je možno tento vztah nalézt alespoň nepřímo, zprostředkovaně.

Vztah pojmů „finanční vztahy“ a „finanční činnost“ lze charakterizovat následně v těchto rovinách:

- a) při každé finanční činnosti vznikají finanční vztahy,
- b) finanční činnost se vždy váže k realizaci pravomocí finančního orgánu, případně jiného subjektu.

Realizace finančních vztahů se uskutečňuje v rámci, který je daný právním řádem státu. Dostáváme se tak k odpovědi na otázku: co dělá finanční vztahy závaznými a vynutitelnými? Odpověď číslo jedna zní: je to právo. Odpověď číslo dvě vyjadřuje zásadu „a maiori ad minus“ – je to finanční právo.

Finanční právo patří už celá desetiletí k významným vědeckým a pedagogickým disciplinám na vysokých školách právnického a ekonomického zaměření. Předmětem jeho úpravy je okruh společenských vztahů, kde jako objekt vystupují peníze nebo peněžní plnění a kde vzhledem k téměř obligatorní účasti státu jako jednoho ze subjektů existuje nerovnováha v postavení jednotlivých subjektů těchto vztahů. Takové vztahy vznikají především v důsledku finanční činnosti státu na všech úrovních.

Finanční právo se už tradičně, zpravidla s ústavním, správním a trestním právem zařazuje do okruhu tzv. veřejného práva. Rozlišování na právo veřejné (*ius publicum*) a soukromé (*ius privatum*) znalo a používalo už římské právo. Kritériem tohoto rozlišování byl dominantní zájem státu nebo soukromý zájem. Tento rozdíl v právu (právní dualismus) se stal základem pro pozdější důslednější členění práva. Řím byl tedy první, který pochopil význam právní úpravy finančních vztahů; kde jinde hledat původ slov jako erár, fiskální a pod.? Raný středověk nepřinesl zvlášť významný vklad do rozvoje finančního práva, snad jen uvědomění si, že plná pokladna panovníka je nezdídkou hlavní, ne-li jedinou podmínkou úspěšné státní expanze. Pozdější rozvoj peněžního hospodářství, rozvoj manufaktur, průmyslu a zahraničního obchodu vytvořily tlak na tvorbu dalších právních norem reagujících na změněné poměry.

Už v 19. století se postupně finanční právo profilovalo nejen jako soubor právních předpisů, ale i jako pedagogická a vědecká disciplína. Finanční právo patřilo vždycky jednoznačně do sféry veřejného práva; polistopadový vývoj ovšem s sebou přinesl i vnesení některých prvků soukromně právní regulace. Táto skutečnost akcelerovala diskusi o potřebě přehodnocení dosavadního systému finančního práva.

Postavení controllingu v logistických procesech

Marie Jurová

Vysoká škola Karla Engliše

Teoretická východiska

Podnikový proces je v podstatě stále se opakujícím cyklem: peníze - zboží - peníze. Ve většině podniků se pohyb materiálu vyjadřuje v peněžních jednotkách na základě kalkulace nákladové ceny budoucího zboží. Rozhodnutí přijatá pracovníky, kteří se zabývají logistickým řízením, mají vliv jak na fungování materiálového toku jako celku, tak i na náklady na držení zásob.

Kdy je třeba při těchto rozhodnutích brát v úvahu i finanční hlediska? Na tuto otázku je jednoznačná odpověď: ve všech případech, kdy je tímto rozhodnutím ovlivňován peněžní tok. Na přelomu druhého a třetího tisíciletí stojí průmyslové podniky i správní organizace tváří v tvář celé řadě problémů. Nutnost trvale zvyšovat hospodárnost je zřejmě jedním z těchto největších. Úspěšné organizace využívají k jeho řešení různých strategií a nástrojů, kterými mění „integrované systémy lidí, strojů, materiálů a energie“.

Vzhledem k tomu, že se controlling v logistice zabývá právě vyhodnocováním těchto integrovaných systémů, což vede ke zlepšování těchto systémů, nemůže být mimo hru. Dosažení hospodárnosti na úrovni vyspělých průmyslových států bez využití nástrojů a metod controllingu si v oblasti průmyslu a její realizace na trzích náročných zákazníků dokonce neumíme ani představit.

Dnes víme, že organizace, které se spoléhají pouze na tradiční způsob vyhodnocování řízení materiálových toků bez integrované logistické koncepce a využití controllingu, ve světě zaostávají za organizacemi, kde má každý jednotlivec, od vrcholového manažera až po nově přijatého spolupracovníka, adekvátní znalosti tohoto oboru. V současném reálném prostředí si totiž musí být každý pracovník vědom, že nemalou měrou ovlivňuje vitalitu organizace.

Z tohoto důvodu by měl být každý zaměstnanec organizace vzděláván a trénován v logistickém přístupu a jeho vyhodnocování controllingovými nástroji, které jsou již svou povahou zaměřeny na hledání způsobu „efektivněji řídit materiálové toky a s nimi spojené informační toky při minimálních nákladech“. Silnou stránkou controllingu je, že obsahuje, vedle náročnějších a detailních technik, i celou řadu jednoduchých principů vhodných pro využití v jakémkoliv prostředí a pro pracovníky všech úrovní i dosažené kvalifikace.

Pojetí controllingu obecně

Vzrůstající složitost a dynamičnost prostředí vystavuje organizaci neúprosnému tlaku konkurence. Manažéři vedou své organizace tímto prostředím se střídavými úspěchy. O míře úspěšnosti rozhoduje nemalou měrou intenzita, s jakou jsou do organizace zaváděny zdokonalené přístupy a metody analýz, plánování, kontroly a informační a komunikační technologie.

V této souvislosti se jak v praxi, tak především v teorii objevuje pojem "controlling". Frekvence používání však vede k tomu, že nejsou dosud objasněny úkoly a cíle controllingu. Proto je třeba, aby byla nejdříve vysvětlena podstata controllingu a pak byl použit jako nástroj rozhodování v logistice.

Slovním základem pojmu controlling je pojem "control", který lze chápat ve dvojitým významu:

- ve významu řídit, ovládat, mít pod kontrolou

Strategické hrozby oboru/odvětví, vyplývající z nerovných podmínek financování ze státního rozpočtu

František Kalouda

Ekonomicko - správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně

Úvod

Příspěvek srovnává podmínky hospodaření dvou relativně velmi blízkých oborů/odvětví z ranku finančních služeb a sice podmínky v nichž na území ČR podnikají banky na straně jedné a pojišťovny na straně druhé. Výsledek srovnání ukazuje, jak rozdílná míra přístupu k veřejným zdrojům může významně ovlivnit (a také v daném případě i skutečně ovlivňuje) strategickou situaci daného oboru či odvětví. Přístupu k veřejným zdrojům se přitom ukazuje jako strategicky významný, dokonce až ve smyslu ohrožení existence daného oboru/odvětví.

V obou případech, jak v případě bank, tak v případě pojišťoven jde o podniky finančních služeb, obecněji řečeno jde o podnikání v oboru finančního zprostředkování. A v obou případech jde o správu (převážně) cizích finančních prostředků. Tím však veškerá podobnost podnikání bank a pojišťoven končí, neboť oba subjekty:

- mají jiné poslání, plní jinou roli / funkci,
- vykazují jiný efekt pro klienta
- a konečně (a z pohledu tohoto příspěvku především) mají výrazně odlišné podmínky činnosti pokud jde o krytí (potenciálních) finančních podnikatelských rizik přístupem k veřejným prostředkům, což je rozdíl strategického charakteru.

Cíl příspěvku

Prvořadým cílem příspěvku je připomenout či redefinovat, jakou roli či funkci na strategické úrovni (vision/mission) plní či by plnit měly jak banky, tak pojišťovny.

V dalším pak příspěvek usiluje o analýzu jak tyto výše uvedené funkce sektor bank a pojišťoven plní a za jakých podmínek, speciálně pokud jde o přístup těchto sektorů k veřejným prostředkům (ve zdůvodněných případech).

A konečně je cílem příspěvku formulovat charakter strategického ohrožení, který pro pojišťovny vyplývá z rozdílných podmínek fungování (ve srovnání s bankami), především pokud jde o přístup k rozpočtovým prostředkům.

Metodika

Metodickým základem příspěvku je více méně obvyklé získávání historických dat (sekundární průzkum), jejich zpracování analyticko-syntetickými postupy i využití historických analogií.

Zcela mimořádný význam má však pro tento příspěvek využití metody srovnání a to jak pro hodnocení míry, v jaké banky resp. pojišťovny plní svoji základní funkci, tak i pro hodnocení podmínek (ve smyslu přístupu k veřejným prostředkům) za jakých se tak děje.

Výsledky

Za základní roli bank musíme považovat jejich schopnost účinně alokovat prostředky svěřené bankám v podobě vkladů jejich klienty, při současném zhodnocování klientských vkladů v podobě úrokové míry.

Strategie výzkumu a tvůrčí činnosti na vysoké škole – příklad řízení projektu

Vladimír Krajčák

Vysoká škola podnikání v Ostravě

Úvod

Změny v technologii, proměny ve společnosti a trhu práce ovlivňují populaci vstupující do terciárního systému vzdělání. Poskytování vzdělávacích služeb vysokými školami studentům je mnohdy touto skupinou chápáno pouze jako jejich studium v akreditovaných studijních programech po omezenou standardní dobu studia.

Vysokoškolské vzdělávací instituce nekladou mnohdy příslušný důraz na prosazování pojetí vzdělání jako kontinuální činnosti po dobu celého života, na prosazování aktivní politiky trhu práce a na profesní poradenství. Efektivní vysokoškolská profesní příprava není pouze otázkou zvládnutí specifické teorie, ale i kvalitně zvládnutých systémů poradenství ve vazbě na rozvoj přímých kontaktů se zaměstnavateli, vytvoření kvalitní nabídky vzdělávacích a tréninkových modulů vedoucích k rozvoji klíčových kompetencí. Tyto klíčové kompetence a jejich zvládnutí umožňuje vysokou adaptabilitu na měnící se požadavky na trhu práce, zvyšuje konkurenceschopnost pracovních sil a je předpokladem pro rozšíření kultury celoživotního vzdělávání.

Zaměření výzkumné a projektové činnosti na Vysoké škole podnikání

Výzkum a vývoj na VŠP, a.s. lze rozdělit na nespecifikovaný výzkum a aplikovaný výzkum. Nespecifický výzkum má úzkou návaznost na obory studované na VŠP, a.s. (v současnosti pět studijních oborů: Podnikání, Informatika a internet v podnikání, Podnikání a management v obchodu, Podnikání a management v životním prostředí, Podnikání a management v cestovním ruchu) a provádí jej každý pedagogický pracovník školy v oboru své pedagogické činnosti a aplikuje jej ve výuce. Vzhledem k profesní orientaci naší školy je však hlavní důraz kladen na aplikovaný výzkum, kde vlastní výzkumná činnost v rámci vnitřních výzkumných záměrů, grantů a projektů je zaměřena především na problematiku podnikavosti jako faktoru ekonomického, sociálního a osobního rozvoje. Vedením školy přijaté schéma výzkumných úkolů definuje prostor, základní rámce a principy přístupu k řešení jednotlivých dílčích výzkumných úkolů. Schéma a jeho konkretizace vychází ze základní podnikatelské strategie školy a specifikuje poslání školy ve vědě a výzkumu. Určuje a přesně specifikuje základní linii výzkumu včetně slovníku pojmů a dalších souvisejících dokumentů v dané kategorii zkoumání. Definuje základní axiomy, včetně popisu procesů a technik vedoucích k správnému porozumění základní orientace školy. Upřesňuje vazby na jiné prvky mimo systém související s předmětem zkoumání.

O projektu PLUS

Obsahem a cílem projektu je tedy zpracovat a institucionalizovat formou činnosti Centra podpory, podnikavosti a praxe (při VŠP) komplexní systém vzdělávací nabídky rozvoje klíčových kompetencí provázaný s profesním bilančním poradenstvím pro trh práce, který po svém pilotním ověření v systému celoživotního vzdělávání organizovaného vysokou školou přispěje k lepšímu uplatnění studentů na trhu práce. Tento systém poradenství

Vplyv kapitálovej štruktúry na hodnotu firmy

Jozef Kráľovič

Vysoká škola Karla Engliša

Úvod

Ako by sa mal podnik rozhodovať o kapitálovej štruktúre? Správne rozhodnutie spočíva v nájdení odpovede na tieto základné otázky:

1. Má kapitálová štruktúra vôbec nejaký význam, môže sa celková trhovú hodnota podniku zvýšiť alebo znížiť tým, že sa zmení pomer medzi dlhom a vlastným kapitálom?

2. Ak má kapitálová štruktúra význam, ktoré faktory potom určujú optimálny pomer medzi dlhom a vlastným kapitálom, ktorý by maximalizoval trhovú hodnotu podniku a minimalizoval náklady na kapitál?

Odpoveď na tieto otázky nie je jednoduchá. Môže byť áno i nie.

V literatúre zameranej na finančné riadenie je popísaných niekoľko teoretických prístupov a modelov optimalizácie kapitálovej štruktúry (klasická teória, teória „U“ krivky, M-M model, kompromisná teória, moderná kompromisná teória, hierarchického poriadku, signalizačný model a ďalšie). Nie všetky sú však aplikovateľné v konkrétnych podmienkach našich podnikov. V príspevku na praktickom príklade urobíme komparáciu modelu M-M a kompromisnej teórie z hľadiska ich aplikovateľnosti a budeme prezentovať zmeny ekonomického prostredia (daň z príjmu, úrokové sadzby) na trhovú hodnotu podniku pri aplikácii kompromisnej teórie.

Model M-M

Do predstáv o vplyve kapitálovej štruktúry na trhovú hodnotu podniku možno povedať, že revolučným spôsobom zasiahla koncepcia F. Modiglianiho a K. H. Millera, nazývaná tiež M-M model. Autori prišli k záveru, že za určitých predpokladov sú celkové náklady podnikového kapitálu a teda aj trhovú hodnota podniku nezávislé od jeho kapitálovej štruktúry, pretože na dobre fungujúcom trhu majú investície prinášajúce rovnaký výnos rovnakú cenu. Na dokonale fungujúcom trhu sú všetky kombinácie cenných papierov rovnako dobré a trhovú hodnotu podniku nezávisí od kapitálovej štruktúry, ale výlučne od výnosnosti celého kapitálu (tvrdenie I).

Príklad 1

Predpokladajme tri varianty kapitálovej štruktúry podniku – A, B, C. Podnik dosahuje z celkového kapitálu 10 000 tis. Sk zisk pred úrokmi 1 500 tis. Sk. Úrok z dlhu je 10 %. Neuvažujeme so zdanením príjmu ako autori M-M modelu.

Tabuľka 1

v tis. Sk

	Var. A	Var. B	Var. C
Vlastný kapitál	10 000	7 000	4 000
Cudzí kapitál	–	3 000	6 000
Zisk (prevádzkový)	1 500	1 500	1 500
Úroky	–	300	600
Zisk pre akcionárov (pred zdanením)	1 500	1 200	900

Management mezi mantinely

Jan Lojda

Vysoká škola Karla Engliše

Úvod

Od počátků vývoje managementu jako vědního oboru se všichni autoři zabývali potřebností nadefinovat činnosti, povinnosti a role manažera jako východisko pro jeho úspěšné působení a dosahování stanovených cílů. Po překonání počátečních představ o možnosti dosažení konkrétní definice manažerské činnosti nastalo období obcházení konkrétního popisu a do popředí zájmu se dostaly obecné poučky, které lze v reálném profesionálním životě manažera jen obtížně uplatnit. Už sama snaha být motivován k práci naráží na řadu dalších problémů spojených s identifikací manažera s jeho zaměstnavatelem nebo na jeho schopnost dostat do souladu své osobní vnitřní a vnější cíle. Toho, komu se to podařilo rád poznám. Poučky typu jen ten, kdo je motivován může motivovat ostatní, nebo úspěch dosahuje manager prostřednictvím lidí jsou snad i pravdivé (jak se nám snaží dokázat tréninkové instituce), ale na druhé straně nám manažera osazují do pozice Boha, který může ovlivnit snad všechno na světě. Ten, kdo už manažerskou funkci někdy vykonával dobře ví, že tomu tak není. Již výzkumy prováděné Výzkumným ústavem ekonomickým v Bratislavě v polovině osmdesátých let minulého století (na kterých autor článku participoval) jednoznačně prokázaly, že s růstem manažerské pozice ve firmě současně klesá možnost samostatného rozhodování. Pokud vynecháme top management firem a jejich majitele nelze o nezávislosti manažera vůbec uvažovat. Tento příspěvek je tedy věnován positioningu běžného středního manažera, který je vláčen firemní kulturou, zahlcován ujištěními o své samostatnosti a udržován na uzdě firemním jazykem a rozhodnutími vrcholového managementu,

Historické kořeny pozice manažera

Je až s podivem, že podobně jako dokázalo žít lidstvo po tisíciletí bez mobilů a plastových lahví, dokázalo žít i bez definice vedoucího pracovníka. Příčina je možná ve skutečnosti, že až na krátká epizodní období bylo v minulosti vždy dominujícím prvkem soukromé vlastnictví. Majitel je sice také manažer, ale je to současně manager nanejvýš odpovědný za své konání, protože jeho výstupy se ho bezprostředně a velmi citelně (pozitivně i negativně) dotýkají. Teprve s rozvojem průmyslové výroby se objevuje potřeba vyhledávat vhodné pracovníky na řídicí, tedy manažerské funkce ve firmách v masovém měřítku a přichází také doba objevující užitečnost dělby práce, kooperace a koncentrace.

Zatímco Frederic Taylor nepřekonal ve svém manažerském myšlení brány továrny, jeho následovníci už uvažovali o obecných postulátech platných pro činnost manažera ve společenském kontextu. Práce Eltona Mayo nebo Henry Fayola jsou dodnes poučné. Poučné proto, že oba skutečně nadefinovali funkce a procesy, kterými se má manažer zabývat. Popsali tedy jak se mají věci dělat správně. Problém tkví v aplikaci toho, co se dá vyjádřit dnes velmi oblíbenou (a obtížně aplikovatelnou) poučkou: „Nestačí dělat věci správně, ale je třeba dělat věci správné“. Na tento problém narazila řada bývalých kapitánů socialistického průmyslu, když se v porevolučním kvasu devadesátých let minulého století domnívali, že postačí nahradit plán pokyny uvedenými v manažerských učebnicích a vše poběží jako po másle. Neběželo.

Světový vývoj posledních dvaceti let prokázal a prorůstající chapadla globalizace tento vývoj potvrdila, že více platí pravidlo, že management je umění dosahovat cíle, než nějaký

Aspekty e-learningu v podnikovom vzdelávaní

Pomffyová Mária

Univerzita Mateja Bela, detašované pracovisko Poprad

Zmeny v procese vzdelávania a politika štátu

Hnacou silou budovania celoživotného vzdelávania v krajinách EÚ je poznatok, že výkon ekonomiky krajiny závisí od vysoko vzdelaných ľudí, ktorí sa vedú prispôbiť novým technológiám a pracovným postupom. Aby sa to mohlo dosiahnuť, musí byť vzdelávanie dostupné nielen v prvej etape života, ale počas celého života, spôsobom, ktorý vyhovuje osobným a profesionálnym potrebám a požiadavkám jednotlivca.

Na financovaní celoživotného vzdelávania sa podieľajú obce, štát, združenia (zväzy, spolky, spoločnosti, cechy, stavovské organizácie a pod.), verejnoprávne inštitúcie, nadácie, zamestnávateľi i samotní zamestnanci. Podpora celoživotného vzdelávania, ktoré umožňuje aktívnu účasť všetkých občanov EÚ vo všetkých oblastiach spoločenského a hospodárskeho života, a ktoré zvyšuje schopnosť zamestnať sa a byť konkurencieschopným na trhu práce, je obsiahnutá v programoch viacerých politických strán a sociálnych partnerov. V krajinách EÚ existuje úzke prepojenie prípravy vzdelávacích programov so zamestnávateľskými firmami, v ktorých sa realizuje praktická časť vzdelávania. Zamestnávateľi poskytujú zamestnancom na základe písomnej dohody študijné voľno, ktorého rozsah hodín závisí od druhu štúdia (napr. kvalifikačné, rekvalifikačné a pod.). No napriek tomu, až 60% slovenskej populácie inklinuje k vzdelávaniu, v ktorom vo vysokej miere absentuje „európsky rozmer vzdelávania“ a zameranie sa na rozvoj kľúčových kompetencií pre celoživotné učenie sa, a z tohto pohľadu ide nielen o systematické mrhanie verejných aj súkromných zdrojov, ale prejavuje sa aj akoby ignorovanie „kompetenčnej objednávky“ trhu práce. V širšom zmysle tak Slovensko negatívne prispieva k napĺňaniu strategických zámerov Únie stanovených v Lisabonskej dohode. Naplnenie ekonomických, hospodárskych, sociálnych, ekologických a ďalších synergických cieľov a efektov, ktoré si kladie a v budúcnosti bude klásť znalostná Únia, vo významnej miere závisí od znalostí – kompetencií – jej občanov. Práve tu je potrebné si uvedomiť, že informačná spoločnosť nie je cieľom, ale prostriedkom k rozvoju znalostnej spoločnosti. Doba, v ktorej žijeme, si vyžaduje získané vedomosti a zručnosti vedieť rýchle aplikovať v zamestnaní (Halašová, Sudolská, 2005).

Štát sa dlhodobo zaoberá otázkami vzdelávania. Na Národný program výchovy a vzdelávania stanovený na najbližších 15-20 rokov (Milénium z roku 1998) nadväzovala Koncepcia celoživotného vzdelávania v SR (schválená vládou v roku 2002). Určovala základné piliere a stratégiu reformných zmien v oblasti vzdelávania. Zmeny vo vzdelávaní evokoval akčný plán programu eEurope 2005, schválený Radou Európy v Seville v roku 2002, ktorého poslaním bolo zrýchlenie pozitívnych zmien v Únii približovaním prínosov „informačnej spoločnosti“ každému Európanovi na dosah ruky. V tejto súvislosti došlo k zmenám v prístupe k možnostiam vzdelávania, kde poskytuje štát strategickú podporu formovaním úloh s cieľom:

- vytvoriť informačno-komunikačnú infraštruktúru zodpovedajúcu úrovni štátov Európskej únie dostupnú pre všetkých občanov a podnikateľské subjekty,
- harmonizovať právny regulačný rámec v SR so štátmi EÚ,
- prioritne podporiť rozvoj špecializovaných e-služieb pre vzdelávanie, vedu, výskum, kultúru, zdravotnícke služby a verejnú správu,

Problematika eLearningu z hlediska finančního

Petra Poulová, Hana Šrámková

Fakulta informatiky a managementu Univerzity Hradec Králové

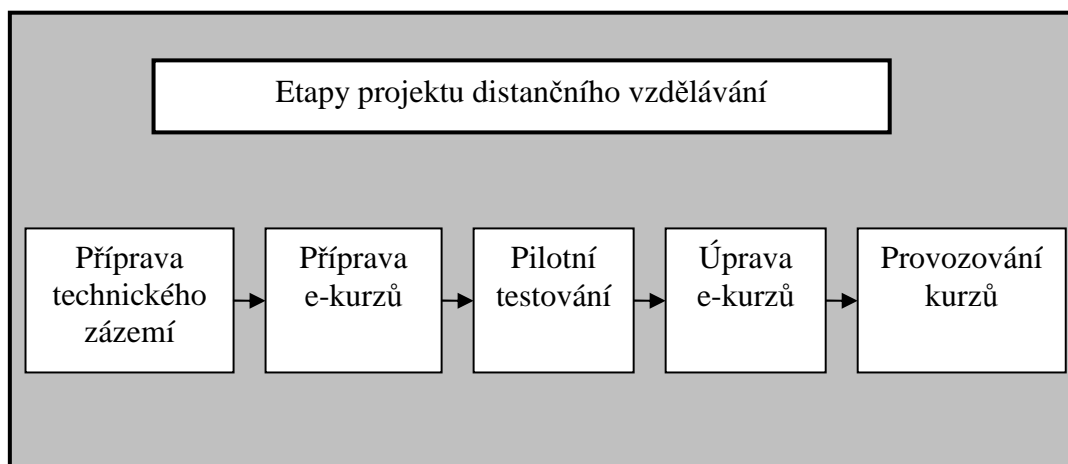
Úvod

Distanční vzdělávání a eLearning se již stalo nedílnou součástí celého vzdělávacího procesu. V současné době představuje eLearning jeden ze stěžejních pilířů celoživotního vzdělávání a této skutečnosti odpovídá i velice bohatá nabídka informačních a komunikačních technologií (ICT) zaměřených na podporu vzdělávání. Jednotlivé komerční i nekomerční společnosti nabízejí různá řešení za různé ceny. Samozřejmým cílem každé vzdělávací organizace je získat nejefektivnější nástroj, který podpoří co nejlépe celý vzdělávací proces i všechny procesy s tím související, a to všechno za příznivou cenu.

Finanční náročnost eLearningu

V mnoha studiích zaznívá myšlenka, že finanční zatížení tvorby a provozování eLearningových kurzů je nemalé. Proto je již při prvotních úvahách o možnosti realizace projektu distančního vzdělávání v prostředí Internetu třeba uvažovat řadu aspektů.

Náklady na celý projekt eLearningového vzdělávání je možné rozdělit do několika etap (obr. 1).



Obrázek 1. Etapy projektu eLearningového vzdělávání

Příprava technického zázemí

Na základě stanovených cílů vzdělávacího projektu je nutné nejprve vybrat vhodné technické zázemí pro vlastní realizaci. Současný trh nabízí řadu technologických nástrojů a realizátor projektu tedy nemá snadnou úlohu při výběru.

Při volbě je třeba zohlednit několik zásadních hledisek:

- Předpokládaný počet frekventantů.
- Úroveň počítačové gramotnosti frekventantů.
- Složení realizačního týmu (autoři, tutoři, manager) a jeho zkušenosti s eLearningovou formou vzdělávání.
- Předpokládaná návratnost vložené investice.