

LIDSKÉ ZDROJE A JEJICH ŘÍZENÍ V PODNICÍCH AGRÁRNÍHO SEKTORU HRM UNDER AGRARIAN POLICY CONDITIONS

Anotace:

Řízení podniků agrárního sektoru, speciálně podniků zemědělské prvovýroby je pečlivě sledovaným tématem. V období jednání o jednotlivých kapitolách pozičních dokumentů je kapitola zemědělství stále otevřená. Zemědělství a česká zemědělská politika je prioritou vzhledem k tomu, že proces transformace a ekonomického vývoje nepokračuje tak, jak by bylo potřeba pro proces začleňování ČR do budoucí struktury států Evropského společenství. Přijímání závazků splnění směrnic ES v oblasti pracovních sil vyplývá z cíle dosažení konkurenceschopnosti při zachování stavu zemědělství v souladu s trvale udržitelným rozvojem.

Klíčová slova: management pracovních sil, zemědělské podniky, cena práce, konkurenceschopnost

Abstract:

Managers at organizations and enterprises are established ahead of the common reality, business and economy situations in the Czech republic. Managers manage human resources in situations of taking decisions and applying the principles of management for going to the prosperity, for increasing productivity and competitiveness on the world globalization market. The process of enlargement the Czech republic to the European Union is not only very important but very difficult especially in the area of the Free movement of Workers and the Common Agricultural Policy.

Key words: management of the labour force, agricultural enterprises, labour cost, competitiveness.

Úvod:

Úspěšná firemní strategie ve vítězném konceptu úspěšné organizace je nemyslitelná bez strategie personální (Jírová 1997). Lidské zdroje jsou jednou z podmínek úspěšnosti firem. Kvalifikovaný management se musí zaměřit na využití nových nástrojů a nově přistupovat k řízení (Livian, Pražská 1997). Proces globalizace světového trhu, požadavky kvality určené zákazníky a rozšiřování Evropské unie jsou nové reality, které je třeba v řízení podniků i lidí respektovat.

Cíl a metodika:

V rámci výzkumného záměru CEZ J:06/98:122200002 Zemědělské fakulty Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích: Vhodné způsoby zemědělského hospodaření v podhorských a horských oblastech zaměřené na vytváření souladu mezi jejich produkčním a mimoprodukčním uplatněním s dílčím cílem: Provedení ekologicko-ekonomické syntézy a zpracování návrhu na trvale udržitelný rozvoj podhorských a horských oblastí při současné minimalizaci rizik jsou sledovány podniky zemědělské prvovýroby.

Cílem příspěvku je uvedení části výzkumu a základní informace z oblasti praxe řízení podniků zemědělské prvovýroby, protože časový horizont výzkumného záměru je rok 1999-2003.

Výsledky:

U sledovaných podniků jsou prováděny analýzy z průběhu let 1997 – 1999 (dostupnost informací) mimo jiné i analýzy týkající se řízení podniku, personálního řízení, managementu pracovní síly, managementu mezd a nákladů práce, pohybu pracovníků a další. Tab. č.1 uvádí vybrané parametry: vlastnické vztahy, nadmořská výška, rozloha zemědělské půdy, rozloha orné půdy platné v roce 1999.

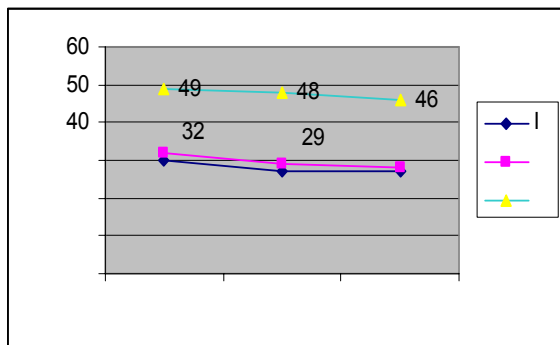
Tab č.1 : Vybrané charakteristiky sledovaných zemědělských podniků (rok 1999)

Zemědělský podnik	Vlastnické vztahy	Nadmořská výška (m)	Výměra zem. půdy (ha)	Výměra orné půdy (ha)	Počet pracovníků na 1 ha zem.půdy
-------------------	-------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------------

I.	družstvo	750	450	190	16,1
II.	družstvo	500-600	900	720	32,1
IV.	a.s.	540	1019	550	22,2

Z analýzy ve sledovaných podnicích horské a podhorské oblasti vyplývá, že se počty pracovníků ve všech podnicích a jednotlivých letech, jak ukazuje graf.č.1., postupně snižovaly a to jak cíleným řízením, tak dobrovolnými odchody. V zemědělských podnicích České republiky dochází ke zvyšování produktivity práce na 1 pracovníka (Zpráva 2000).

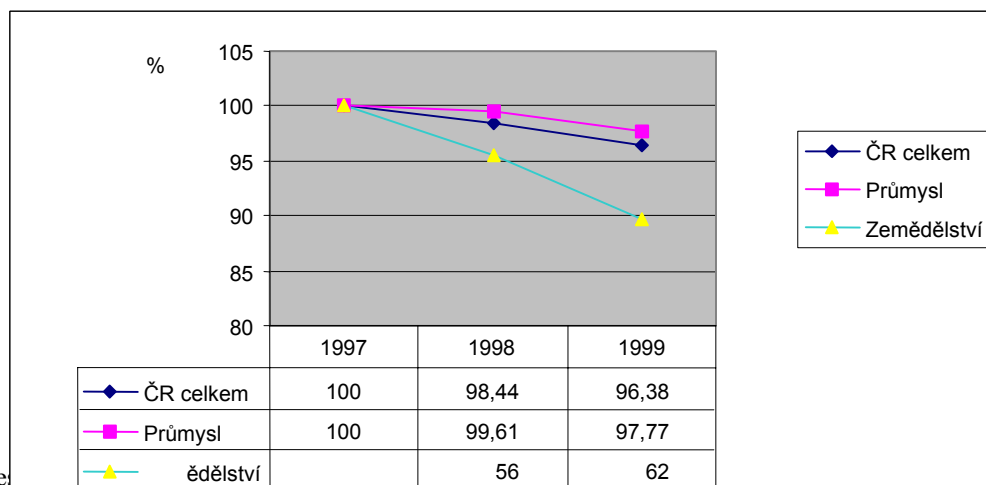
Graf.č.1:Počty přepočtených pracovníků v letech 1997-1999 ve sledovaných zemědělských podnicích



Tendence pohybu pracovníků a jejich odchodu ze zemědělských podniků a zemědělského sektoru jsou trendem v rámci celé České republiky. Podíl pracovníků zemědělství z celkového počtu pracovníků civilního sektoru trvale

zaznamenává pokles a to z 4,68 % v roce 1997 na 4,24 % v roce 1999. Pohyb pracovníků v národním hospodářství ukazuje graf.č.2.

Graf.č 2: Vývoj pracovníků v národním hospodářství 1997 – 1999 (1997 =100%)

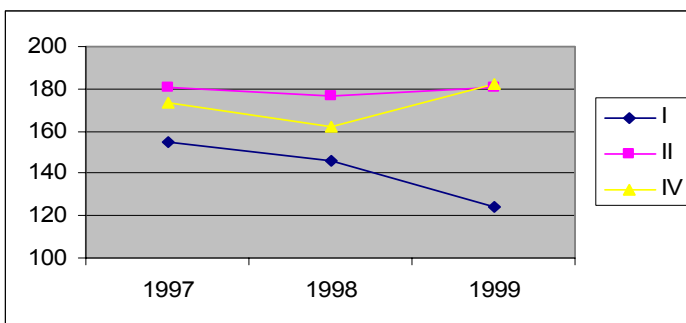


Přetrvává trend odchodu pracovníků z zemědělského sektoru, který se projevuje neuspokojenou poptávkou po mladé a kvalifikované pracovní síle. Platnění a na venkově pracujících lidí je stále nízké, která snižuje možnost jejich uplatnění ve sledovaných podnicích v zemědělských podnicích se projevuje neuspokojenou poptávkou po mladé a kvalifikované pracovní síle.

Tab č.2 : Průměrná hodinová mzda v Kč v letech 1997-1999

Podniky	1997	1998	1999
I	44,2	48,2	50,3
II	46,6	63,1	65,9
IV	44,0	53,0	50,6

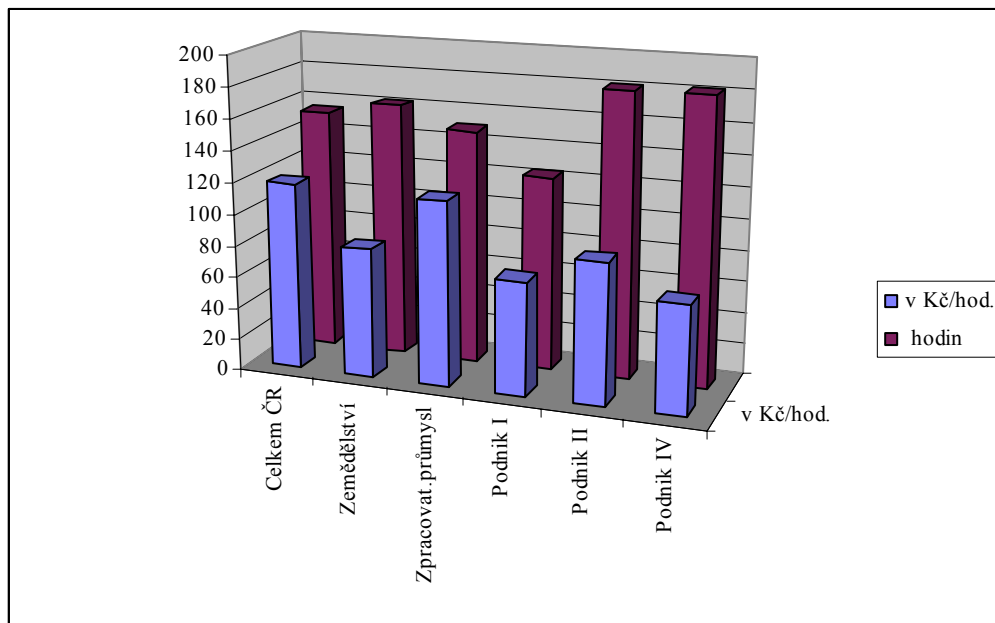
Graf. č. 3: Vývoj počtu odpracovaných hodin na 1 pracovníka ve sled. podnicích



Cílem společné zemědělské politiky EU dle Agendy 2000 je také zajištění slušné životní úrovně zemědělské komunity, dostatečné úrovně příjmů zemědělské populace ve vztahu k efektivnosti výroby.

Podniky se liší vynaložením úplných nákladů práce na 1 pracovníka, průměrnou hodinovou mzdou i počtem odpracovaných hodin na pracovníka. Procentuelní vyjádření meziročního přírůstku nominálních mezd a tržeb na 1 pracovníka v % 1999 uvádí (Holátová 2001).

Graf č.4.: Hodinové náklady práce na 1 pracovníka v Kč a průměrný počet odpracovaných hodin na 1 prac./měs.



Stanovení ceny práce, úrovně mezd zajišťující životní úroveň, neoddelitelně souvisí s hospodářskými výsledky, ekonomickým růstem, náklady firem, nabídkou a poptávkou, schopností obsazení trhu. Výhoda nízkých nákladů a tedy i mezd je jedním ze dvou druhů konkurenční výhody (Porter 1996), avšak musí být dosaženo potřebného vztahu mezi tržbami, objemem produkce a vlastními náklady tak, aby bylo dosaženo potřebného zisku (Střeleček 1992).

Diskuze:

Dle Usnesení vlády (2000) je třeba dokončit restrukturalizaci podniků zemědělské prvovýroby, dořešit některé vnitřní vývojové problémy českého agrárního sektoru, eliminovat nejzávažnější překážky dosavadního průběhu reformy, stabilizovat sektor.

Jednou z možností je i skutečnost, že strukturální a regionální politika Evropské unie zaujímá v současné době dominantní postavení v rámci celé hospodářské politiky EU. Perspektivou pro zemědělské podniky České republiky je možnost využívání podpor nejen České republiky, ale i zapojení se do procesu efektivního využívání strukturálních fondů předvstupních i fondů, které po vstupu do EU budou přispívat k tvorbě a realizaci programů a projektů zaměřených právě do oblasti zemědělství a hospodářského rozvoje venkova (Hrabánková 1999).

Literatura:

1. Hrabánková,M.: Strukturální fondy.Příprava na využívání strukturálních fondů Evropské unie v zemědělství ČR.Praha,Institut výchova a vzdělávání MZV ČR v Praze1999
2. Holátová,D.: The Management of the Czech agricultural enterprises - The wages ACTA UNIVERSITATIS Bohemiae Meridionales, České Budějovice, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích 2001, roč.IV, č.1, s. 53-55
3. Jírová, H. : Trh práce a vývoj mezd. ACTA OECONOMICA PRAGENSIA, 1997, č. 3
4. Livian,Y.F., Pražská, L. : Řízení lidských zdrojů v Evropě (srovnání s Českou republikou). Praha, HZ Systém 1997
5. Porter, M.E. : Konkurenční výhoda. Praha, Victoria Publishing 1996
6. Střeleček,F.: Analýza podnikatelské činnosti II. České Budějovice, Scientific - Pedagogical Publishing 1992
7. Usnesení vlády České republiky ze dne 12.ledna 2000 č.49: Koncepce resortní politiky ministerstva zemědělství na období před vstupem ČR do Evropské unie.

Kontaktní adresa:

Ing. Darja Holátová, Ph.D.

Katedra řízení

Zemědělská fakulta Jihočeské univerzity

v Českých Budějovicích,

Studentská 13

370 05 České Budějovice

holatova@zf.jcu.cz