

## Seminář: úterý 23.10.2007

### Silvia Fekiačová

1. Pokud je lidská práce neustále nahrazována stroji, čím se budou živit tito lidé?

*Říká se, že zhruba v polovině dvacátého století bylo ve vyspělých zemích nedostatkové zboží, později zákazníci, v současnosti začíná být nedostatková práce. Vzniká nebezpečí, že se společnost začne polarizovat na ty kteří práci mají a mají též vysoké a stále rostoucí příjmy a na ty, kteří práci nemají a žijí z podpory státu. Zdá se, že trh práce danou situaci není schopen sám řešit a že je nutná promyšlená intervence státu.*

### Alena Šúrová

1. Jak se v budoucnosti bude vyvíjet nezaměstnanost, když na jedné straně lidé budou chtít pracovat, aby se realizovali, ale na druhé straně bude růst automatizace ve výrobě?

*Ubývá práce se stroji (typické dělnické profese), ale přibývá práce s lidmi (služby). To však předpokládá často i značnou rekvalifikaci. Znamená to i výzvu pro změny v systému vzdělávání.*

### Marek Bizoň

1. Dá se určit ideální míra dělby práce, resp. specializace v podniku? Aby byl o takovou práci zájem a zároveň byla výroba efektivní.

*Jistě ano, ale nikoliv obecně. Optimální míra specializace záleží vždy na konkrétních podmínkách. Významným faktorem je velikost podniku. Za jinak stejných podmínek bude ve větším podniku větší míra specializace pracovníků než v menším podniku. K dalším faktorům bude patřit charakter vykonávané práce, organizace podniku (funkční uspořádání versus divizní uspořádání) apod.*

2. Jak motivovat špičkového manažera pro kterého už finanční ohodnocení a jiné výhody nehrají roli a povýšení (a tím určitý vyšší status) už také není reálný?

*Herzberg tvrdí, že nevyčerpatelným zdrojem motivace je vlastní práce. Top manažer je člověk ambiciózní, který si zpravidla před sebe sám staví úkoly, které považuje za výzvy a jejichž uskutečňování mu přináší uspokojování potřeb sebeúcty a seberealizace. Stejným způsobem, tedy prostřednictvím náročných úkolů, ho lze stimulovat z vnějšku.*

### Michaela Dvořáková

1. Myslíte si, že i dnes může mít náboženství takový vliv na pracovní morálku (v určitých zemích) jako měl kalvinismus?

*Původní vliv se významně snížil. (Viz M. Weber Protestantská etika a duch kapitalismu a zejména pak G. W. Ditz Protestantská etika a tržní hospodářství.) Přesto je však v zemích s převážně protestantskou orientací národní kultury stále patrný. Vliv východních náboženství na pracovní morálku nedokážu posoudit.*

2. Myslíte si, že vysoké platy mají u top manažerů ještě motivační vliv? (v rámci našeho území)

*Určitě mají. Jde však převážně o statusovou záležitost.*

3. Kdyby došlo k situaci, že bude práce pouze pro nejlepší, nedošlo by k určitému kroku zpět a nahrazení techniky člověkem (sociální politika)?

*Zatím převážně práci vnímáme jako prostředek k dosahování určitých cílů, získávání určitých statků. Práce má však hodnotu sama o sobě. Je pravděpodobné, že sociální politika státu bude na tuto skutečnost stále více reagovat („práce na lékařský předpis“). Nemyslím si však, že bude docházet ve větším měřítku k nahrazování práce strojů lidskou prací. V některých případech by však k tomu docházet mohlo a považoval bych to osobně za velmi účelné.*

### **Tomáš Urban**

1. Pane profesore, myslíte si, že bychom se měli bát střetu civilizací, ať už nastane v jakémkoliv smyslu slova?

*Ke střetu islámské civilizace (jejích militantních a extrémistických složek) s jinými civilizacemi, zejména západní již dochází a mnohé nasvědčuje tomu, že tento problém bude eskalovat. K tomuto problému stojí za přečtení kniha S. P. Huntingtona Střet civilizací.*

2. Myslíte, že je výrobní proces ve Škoda auto zralý na rozšíření či obohacení práce?

*Úroveň tzv. humanizace práce (rozšíření, obohacení) je zde zhruba na stejné úrovni jako v jiných světových automobilkách. Postupně se patrně půjde dál, mimo jiné též cestou nahrazování komplexní lidské práce technikou (např. svařovací automaty).*

3. Myslíte si, že i dnes je významný rozdíl mezi „kalvinistickými“ a „katolickými“ zeměmi?

*Rozdíl je stále patrný. „Katolické“ země jsou v průměru více etatistické, a to i v oblasti ekonomiky. Více se spoléhá na stát. V „protestantských“ zemích lidé spoléhají více sami na sebe.*

### **Tereza Dostálová**

1. Souhlasíte s názorem, že v budoucnosti bude poptávka jen po „špičkové“ práci? Je možné nahradit všechnu dělnickou práci stroji a technikou?

*Veškerou dělnickou práci na stroje převést nelze, nicméně je evidentní, že této práce bude neustále ubývat a bude se měnit. Její charakter se bude v řadě případů přibližovat práci duševní.*

### **Jitka Kubičková**

1. Kdy nastala ..... změna ze specializované ..... práce na ..... – mezník zhruba v letech?

## **Julie Hrazdírová**

1. Nemyslíte si, že produktivita práce při práci doma neúměrně klesá? Také ohodnocení je problematické, pokud to není úkolová mzda.

*Doma je možno provádět i některé manuální práce nenáročné na techniku. Mohou sem třeba patřit i umělecká řemesla. Z hlediska ekonomiky je to však marginální záležitost. Typickou prací vykonávanou v současnosti či v budoucnosti doma je duševní práce s využitím výpočetní a komunikační techniky. Jedná se například o programování, projektování, zúčtovací operace, zpracování expertíz, poradenskou činnost atd. Je možno být se zaměstnavatelem propojen on line a pak je výkon práce v daném čase plně kontrolovatelný, nebo se jedná o relativně samostatnou práci na větších úkolech, kde kontrola i odměna je vázána na rozsah úkolu, kvalitu jeho zpracování a termín jeho splnění.*

2. Nedochozí k vysokému odpadu zaměstnanců z pozic zlatých límečků? Že jsou společnostmi maximálně využiti až zneužiti až za hranici únosnosti?

*Postavení těchto lidí na trhu práce je velmi dobré. Zpravidla pracují (resp. jsou nuceni pracovat) s vysokou intenzitou. Jak se s nebezpečím přetížení vyrovnávají, resp. jak ho dokáží odvrátit, závisí ve značné míře na nich samotných.*

## **Iva Pospěchová**

1. Kolik lidí si myslíte, že je schopen vést řídicí pracovník, aby skupina pracovala stále ještě efektivně?

*Je to otázka rozpětí řízení. Obecně se optimální rozpětí řízení nedá stanovit. Závisí na řadě faktorů, mezi které patří zejména: výkonnost vedoucího pracovníka, podíl času vynakládaného vedoucím na jiné činnosti než řízení bezprostředních podřízených, výkonnost, kvalifikace a motivace podřízených, míra samostatnosti podřízených, různorodost, opakovatelnost a složitost práce podřízených atd. Blíže viz sylabus k předmětu Management I.*

2. Příkladíte se spíše k názoru, že mají lidé pracovat v zaměstnání (odděleně od domova), nebo doma? Co je podle Vás vzhledem k efektivnosti práce lepší?

*Mnoho pracovních činností z důvodů technických, organizačních či ekonomických doma provádět nelze. U těch pracovních činností, kde práce doma možná je, nutno vážit další faktory. Při práci doma chybí bezprostřední kontakt se spolupracovníky. Za vhodné řešení bych považoval kombinaci obou způsobů.*

3. Jaká je podle Vás ideální pracovní doba v porovnání s dnešními 40 hodinami? Kratší, delší nebo stejná?

*Ve vyspělých zemích se v důsledku neustále rostoucí produktivity práce projevuje růst nezaměstnanosti. To vede vlády ke zkracování zákonem stanovené pracovní doby. Domnívám se, že stát by do této oblasti měl zasahovat citlivě, a to pouze v případech, kdy trh práce selhává. Pracovní doba by se měla pokud možno individualizovat. Ať si každý se zaměstnavatelem uzavře takovou pracovní smlouvu, která bude pro obě strany*

*akceptovatelná. Někdo preferuje profesní kariéru a vysoký plat, jiný volný čas. Oba trendy jsou dnes ve společnosti patrné.*

### **Zdeněk Straka**

1. Dá se práce v manufakturách považovat již za průmyslovou výrobu?

*Práce v manufakturách je na rozdíl od práce řemeslné realizována koncentrovaně. Její organizace se blíží průmyslové výrobě. Liší se však od průmyslové výroby principiálně tím, že zde nejsou využívány (ve zřetelně hodném měřítku) stroje.*

### **Ondřej Sadílek**

#### **Daniela Kroupová**

1. Tvrdíte, že integrita vlastnických, řídicích a pracovních funkcí je už dnes marginální. Jak se toto tvrzení má k nesporně klíčovému významu živností a malých podniků pro ekonomiku?

*Integrita vlastnických, řídicích a pracovních funkcí je marginální záležitostí v případě středních a velkých podniků. Máte však pravdu, že v případě živností, mikropodniků i malých podniků je naopak zcela přirozeným jevem.*

2. Opravdu se domníváte, že v budoucnosti nastane tak velký nedostatek práce – proč? Co osobní služby apod.?

*Rozvoj osobních služeb představuje potenciálně značný prostor pro uplatnění pracovní síly.*

#### **Lukáš Merta**

1. Jakým způsobem se proměňuje práce v současnosti? Tedy: jak bude vypadat v budoucnosti?

*Dochází ke snižování práce manuální a zvyšování práce duševní a spolu s tím ke zvyšování nároků na kvalifikaci. Tyto trendy budou nepochybně pokračovat i do budoucnosti.*

2. Nemyslíte, že za osobní touhou uspět stojí vždy finanční motivace?

*Určitě ano. Ovšem u lidí s vysokým platem je plat nejen zdrojem obživy, ale působí velmi silně ve smyslu demonstrace vysokého statusu.*

3. Nepovede přesouvání práce z vyspělých do rozvíjejících se zemí ke ztrátě praceschopnosti vyspělého světa?

*Ke ztrátě pracovních míst ve vyspělých zemích z tohoto důvodu běžně dochází.*

### **Richard Malovič**

1. Pokud dělníci rotují v rámci manufaktury po několika pozicích tak, aby nedegenerovali, kolik je zhruba optimální počet stanic, na kterých má být dělník schopen pracovat?

*Není mi známo, že v současnosti lidé pracovali v manufakturách.*

2. Jestliže v USA se počet „modrých límečků“ s počtem „bílých límečků“ v 60. letech vyrovnal, jaký je poměr dnes? Jaký je poměr u nás?

*Aktuální údaje přesně neznám, ale v USA již bude převaha na straně „bílých límečků“ dosti výrazná. U nás je tento trend následován s jistým odstupem.*

3. Jsou schopny konkurovat státy méně vyspělé v dlouhodobém měřítku doteď vyspělému světu? Nebo je možno říct, že je rozdělení světa více méně dnes definitivní?

*V historickém vývoji není definitivního nic. Ekonomické zaostávání většiny afrických zemí je fatální, naproti tomu stávající ekonomický rozvoj Číny a Indie, i dalších zemí jihovýchodní Asie, je impozantní. Konkurenční síla mnoha výrobců z těchto zemí působí v řadě případů na podniky ve vyspělých zemích přímo likvidačně.*

### **Lucie Hubaczová**

1. Proč dochází k tzv. „přespecializování výrob“ a jakým způsobem je to možné řešit? A používají tyto metody ve větší míře i české podniky, kde tento problém vznikl?

*Jako reakce na vysokou, člověku již nepřiměřenou specializaci ve výrobě, zejména na výrobních linkách montáže automobilů, ale i v celé řadě jiných případů, dochází v sedmdesátých letech dvacátého století k aplikacím tzv. humanizace práce, a to především cestou „rozšiřování práce“ („job enlargement“) a „obohacování práce“ („job enrichment“). Tyto metody jsou používány i v podnicích v České republice.*

2. Jak lze dnes řešit tzv. odlidštění práce? Je to typické ještě i pro dnešní dobu? Proč dnes nedochází ve větší míře k tzv. hedonismu? Protože začíná být stále více těch, kteří v práci tráví i veškerý svůj volný čas – je to silná tendence dnešní doby?

*Myslím, že existuje jak tendence k hedonismu, tak ke zvyšování extenzity a intenzity práce. Společnost se v této věci (a nejen v ní) stále více diverzifikuje.*

3. Jak tedy řešit dnešní nedostatek práce v globálním měřítku, když do určité míry dokážou lidskou práci nahradit stroje?

*Nedostatek práce a s ním související nezaměstnanost představuje nepochybně významný problém. Vlády se to snaží řešit snižováním délky zákonem stanovené pracovní doby. Při rostoucích příjmech rodiny dochází více než v minulosti k tomu, že jeden z manželů není zaměstnán, nebo pouze na zkrácený úvazek a stará se o děti a chod domácnosti. Na druhé straně nabídka pracovních příležitostí se ve stále větší míře ukazuje v oblasti osobních služeb.*

### **Zuzana Opálová**

1. Jakou budoucnost vidíte v práci doma? Myslíte si, že by rozšíření mohlo způsobit i vážné problémy v produktivitě práce, komunikaci nebo i psychické stránce takto pracujících (doma)?

*Práce doma představuje určitá rizika vyplývající z nedostatečných osobních kontaktů s ostatními zaměstnanci.*

2. Je stále mnoho dělnických profesí (zejména u hromadných výrob), které v práci nepocítují „osobní touhu uspět“ ani pro ně není práce seberealizací a i přes veškerou snahu HR managementu se tento stav změnit nepodařilo. Myslíte si, že i u těchto pracovníků dojde k proměně náhledu na práci? V čem je asi problém?

*Práce tohoto charakteru ubývá a dále bude ubývat. Rutinní práce je ve stále větší míře vykonávána stroji. Dělníci přecházejí spíše do pozic operátorů, tedy na kvalifikovanější a kreativnější práci. Taková práce již může k jistému pocitu seberealizace.*

### **Zuzana Zavadilová**

1. Zajímalo by mě, jak se Henry Ford díval na to, že Tomáš Baťa okopíroval jeho metodu pásové výroby. Přece jen to bylo jeho know-how.

*Literatura uvádí, že Baťa byl u Forda zaměstnán inkognito. Jak Ford reagoval na rozvoj Baťových závodů s jejich způsobem organizace výrobního procesu, nevím. Předpokládám, že ho to nijak nevzrušovalo, protože se jednalo o zcela odlišné výrobní odvětví.*

2. Koho můžeme zařadit mezi zlaté límečky v reálné výrobní firmě? Kde je hranice mezi bílými a zlatými límečky?

*Mezi tzv. zlaté límečky se řadí pracovníci s mimořádně vysokou kvalifikací na nichž zejména závisí úspěšnost podniku v konkurenčním boji. Mohou k nim patřit členové top managementu, špičkoví konstruktéři či technologové, špičkoví marketingoví pracovníci apod. Jejich mimořádné kvalifikaci též zpravidla odpovídá mimořádná úroveň jejich příjmů.*

### **Šárka Zezulková**

1. Jak daleko může vést nahrazování lidské práce technikou?

*V budoucnosti nevidím žádnou zřetelnou hranici. Principiálně však není možné, aby veškerá práce, včetně kreativní práce duševní, byla přenesena na technické systémy.*

2. Jak je možné motivovat lidi, kteří berou práci jako přítěž, aby byla prostředkem seberealizace?

*Ne každá práce se může pro každého člověka stát prostředkem seberealizace. V těchto případech člověk opravdu pracuje pouze pro zajištění výdělku. Jde o to, aby takových případů byl stále méně.*

3. Nepovede nakonec přesouvání výkonné práce do rozvojových zemí k neschopnosti vyspělých zemí tuto práci vykonávat?

*Může tomu tak být. Tím bude posílena závislost vyspělých zemí na zemích rozvojových.*

### **Jakub Svoboda**

1. Je možné, aby v budoucnu byli lidé existenčně nezávislí na práci? (viz. Maedowsovi)

*Existence lidstva je ve stále větší míře závislá na umělých systémech vytvořených lidmi. Alespoň část populace musí proto pracovat, aby tyto složité a všeobjímající systémy udržovala v provozu a dále rozvíjela.*

2. Jak je možné změnit lidské chápání práce z povinnosti na seberealizaci?

*Díky neustálému růstu produktivity práce není třeba již tolik pracovat. Tomu se vývojově přizpůsobila ideologie i etika. Proto již étos práce poněkud bledne a povinnost pracovat není příliš proklamovaná. Nastolován je spíše požadavek vytvoření dostatečného počtu pracovních příležitostí pro ty, kteří pracovat chtějí. Zaměření práce, její rozsah a intenzita, je stále ve větší míře záležitostí individuální volby.*

3. Jak se lidé vyrovnají s tím, že jejich práci převezmou stroje? Budou řešení hledat v aktivním využití volného času?

*Společnost se v této věci dosti diverzifikuje. Existují trendy k maximalizaci volného času a jeho aktivního využití, nicméně existují i trendy opačné (zlaté límečky), a to ke zvyšování extenzity a intenzity vykonávané práce, s lákavým cílem dosažení mimořádně vysokého společenského statusu a mimořádně vysoké úrovně příjmů.*

### **Jakub Starý**

1. Je možné, aby byla dělnická práce plně nahrazena prací strojů a robotů?

*Typické dělnické profese, tak jak je známe dnes, se v budoucnu stanou marginálními.*

2. V současnosti je práce vnímána jako seberealizace. Je možné, aby lidé, pro které je práce pouze jako zdroj peněz, se stali tzv. „zlatým límečkem“. (aby zastávali pozici „zlatého límečku“).

*„Zlatým límečkem“ se člověk stává, pokud je takto na trhu práce ceněn a zaměstnavatelem takto uznáván a hodnocen. Zda pracuje pouze pro peníze, nebo i z jiných důvodů, je druhotnou záležitostí.*