**Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.**

**Mýty a polopravdy kolem vzdělání a dalšího vzdělávání**

…“pozvednout o několik stupňů technické znalosti milionů pracujících je mnohem obtížnější než podnítit k vysokým výkonům několik set pokročilých dělníků… je třeba se učit. Zvláště mnoho se musí učit ti, kdo učí druhé. Avšak právě ti mají k učení menší chuť“.

Lev Davidovič Trockij

Zrazená revoluce

**Abstrakt**

Příspěvek se zabývá ekonomickými aspekty vzdělání a dalšího vzdělávání. Ekonomové se většinou vyjadřují o pozitivním vlivu vzdělanosti obyvatelstva a jeho funkční gramotnosti na hospodářský růst. Příspěvek však dokumentuje, že tomu tak nemusí v řadě případů být. V celé této odborné oblasti panuje řada rozšířených tvrzení, které ve své podstatě představují mýty, polopravdy či vyloženě nepravdy. Příspěvek se snaží tyto skutečnosti zmapovat, komentovat a ukázat v konkrétním společenském, ekonomickém a podnikovém kontextu.

**Klíčová slova**

Ekonomická hodnota vzdělání, funkční gramotnost, profesní vzdělávání, podnikové vzdělávání, benefity v podniku

**Pozitivní vliv vzdělání a dalšího vzdělávání na hospodářský růst** zdůrazňuje Becker (1993, s. 24) „Systematické aplikace vědeckých znalostí k produkci zboží značně zvyšuje hodnotu vzdělání, technického školení a výcvik v zaměstnání“… Jak dále uvádějí Soubbotina a Sheram (2007, s. 8) …„vzdělání působí na ekonomický růst, neboť ekonomický růst musí být konstantně živen plody lidského rozvoje, jako je zdokonalování znalostí a dovedností pracovníků…“ Celkově se dá říci, že většina ekonomů se shodne na názoru, že vzdělávání jako investice do znalostí a dovedností lidí může podporovat ekonomický růst, zvyšovat pracovní výkonnost a produktivitu práce a mít pozitivní vliv na osobní rozvoj jedince a rozvoj společnosti. Ok a Tergeist (2003) uvádějí, že přístup k dalšímu vzdělávání po dobu vykonávání zaměstnání je dán individuálními charakteristikami pracovníků, jako je věk, stupeň dosaženého vzdělání, velikost firmy a druh pracovní smlouvy. Uvedení autoři zjistili, že lépe vzdělaní zaměstnanci ve vysoce kvalifikované pracovní pozici mají více příležitostí k dalšímu vzdělávání. Dále zjistili, že starší zaměstnanci méně participují na dalším vzdělávání než mladší.

Komplexní pohled na faktory hospodářského růstu uvádí klasikové makroekonomie Samuelson a Nordhaus (1995, s. 885). Uvádějí čtyři základní složky rozvoje ekonomiky:

1. lidské zdroje (nabídka práce, vzdělání, kázeň, motivace)
2. přírodní zdroje (půda, nerostné bohatství, energetické zdroje, podnebí)
3. tvorba kapitálu (stroje, továrny, infrastruktura)
4. technologie (věda, technické znalosti, řídící schopnosti, podnikání)

V jistém zevšeobecnění lze říci, že všechny tyto složky je nutno v hospodářství propojit a současně by měly působit ve svých důsledcích synergicky, tj. ve směru rozvoje hospodářství, zvyšování životní úrovně a kvality života obyvatelstva.

Autority ekonomické vědy v této souvislosti poukazují na to, že **vzdělávací systémy a systémy dalšího vzdělávání představují hlavní komponentu pro rozvoj lidských zdrojů** a jejich vliv na ekonomický růst v některých zemích je výrazně pozitivní. Je možné uvést některé příklady. Egypt vsadil ve vysokoškolském vzdělávání n přípravu odborníků v oblasti informačních technologií a to na bakalářské úrovni s výukou v anglickém jazyce. Tito odborníci odchází do zahraničí, kde je nedostatek takto profilovaných pracovníků, dále se tam vzdělávají, pracují a „živí“ své rodiny v rodné zemi. Finsko po roce 1991, kdy se rozpadl Sovětský svaz (a tím země ztratila hlavní odbytiště pro svou produkci) vsadilo také na výrobu prostředků elektronické komunikace. Začalo více investovat do technického školství i do profesního vzdělávání. Během zhruba deseti let se investice pozitivně promítly do prosperity země. Podobnou cestou šlo také Irsko. Zvýšilo investice do terciálního vzdělávání, velmi efektivně využilo evropské strukturální fondy k dalšímu vzdělávání pracovníků. Celkový efekt však výrazně snížila následná bankovní krize v této zemi.

Další příklady mimo Evropu ukazují podobné zkušenosti. Velmi diskutovaným tématem je hospodářství Čínské lidové republiky. Odborníci se shodují na tom, že rychlý růst HDP této země by nebyl možný, nebýt reforem ve vzdělávání. Nejde jen o to, že Čína posílá nejlepší mladé lidi ke studiu na přední světové univerzity do USA, Japonska, Velké Británie, Francie a dalších zemí. Známá je také skutečnost, že do Číny jezdí školit v různých kurzech nejlepší američtí odborníci např. z Harwardu. Podobně je možno upozornit na Korejskou republiku, kde vzdělání a další vzdělávání výrazně přispělo k ekonomickému růstu země. V těchto výše zmíněných zemích vsadili razantně na zkvalitnění vysokoškolského vzdělání a rozvoj funkční gramotnosti obyvatelstva. To bylo spojeno s posílením úlohy dalšího zejména profesního vzdělávání a to se zpětně odrazilo v hospodářské prosperitě těchto zemí.

Na druhé straně je nutno se zmínit o názorech ekonomů, kteří naopak upozorňují na to, že **vzdělání a další vzdělávání nemusí nutně přispívat k ekonomickému růstu**. Prichett (1996, s. 29) si klade otázku zda „bude zvyšující se vzdělání daného jedince během jednoho roku zvyšovat nebo snižovat celkovou úhrnnou ekonomickou prosperitu?“ V odpovědi se uvedený autor dostává do úzkých. „Tvrdá data“ na „individuální úrovni“ vlastně nejsou. Lze jen prokázat, že jedinci s vyšším vzděláním mají vyšší mzdy. To samé se týká i profesního vzdělávání v podniku. Není možné jednoznačně prokázat, že nárůst znalostí či dovedností pracovníků vede k vyšší prosperitě podniků. Jako příklady této situace se nejčastěji uvádějí země jako Thajsko, Vietnam či Filipíny. V Thajsku nedostatek kvalitní tj. vzdělané pracovní síly brzdí ekonomický růst. Celkové politické a společenské prostředí také není zárukou, že se situace ve vzdělání a dalším vzdělávání zlepší. Ve Vietnamu a na Filipínách je sice vyšší vzdělanost i funkční gramotnost populace než v jiných jihoasijských zemích, avšak hospodářský rozvoj je pomalý, neboť chybí „správné“ rozvojové strategie.

Autor tohoto příspěvku se domnívá, že v současném světě probíhající finanční a hospodářská krize generuje stále více situací, kde vzdělání a další vzdělávání nepřináší ekonomický růst. Jde například o jev, kdy nabídka vzdělané pracovní síly roste a poptávka po ní stagnuje či klesá. Keller ten jev nazývá překvalifikovanost obyvatelstva a hluboce ho analyzuje. S tím úzce souvisí problém, kdy vzdělaná pracovní síla je využívaná v podstatě k neproduktivním, rutinním pracovním činnostem.

Makroekonomický pohled na hodnotu vzdělání a dalšího vzdělávání je nutno doplnit pohledem podnikovým. Guru personálního managementu Armstrong (1995, s. 553) popisuje tzv. pozitivní filozofii vzdělávání v podniku. Píše …organizace s pozitivní filozofií vzdělávání chápou to, že žijí ve světě, kde se dosahuje konkurenčních výhod pomocí vyšší kvality lidí zaměstnaných ve firmě a že tuto životně důležitou potřebu nelze uspokojit bez investic do rozvoje dovedností a schopností lidí … v tvrdých obchodních podmínkách se tyto firmy přesvědčují o tom, že vzdělávání je investice, která se vyplatí.“ Tento autor poměrně výstižně odhaduje, že uznání vlivu vzdělávání na prosperitu podniku představuje vlastně „nějaký článek víry“.

Čeští autoři Čepelka, Palán a Šímová (2012, s. 13,14,15) přichází s novým paradigmatem dalšího profesního vzdělávání, které dokonce začleňují do pevného rámce vzdělávací soustavy. S tímto začleněním dokonce spojují jeho účinnost. V jejich pojetí by další profesní vzdělávání mělo fungovat „jako svébytná složka vzdělávací soustavy“. Je evidentní, že takto státem ovládaná část školství představuje nejlepší způsob získání legitimizace pro jakékoliv vládní aktivity, tj. především pro centralizaci. Nechám bez komentáře skutečnost, že jednou již tady taková situace byla v systému vzdělávání pracovníků v socialistických organizacích.

Autor tohoto příspěvku cítí potřebu reagovat na mnohé mýty (smyšlenky), nepravdy či polopravdy, které jsou o vzdělání a dalším profesním vzdělávání šířeny. Děje se tak nejen v odborné literatuře ale také v médiích a nebojme se říci, že také v bakalářských či diplomových pracích, které se na vysokých školách obhajují v oborech zaměřených na lidské zdroje.

**Rozšíření tvrzení č. 1**

**Hodnota vzdělání a dalšího vzdělání z hlediska společnosti a jedince je vysoká a to zejména vzhledem k očekávanému přínosu. Společnost spojuje s vyšším a kvalitnějším vzděláváním hospodářský růst a určitou prevenci nezaměstnanosti. Jedinec sleduje zejména získání sociálního statusu, seberealizaci a vyšší finanční ocenění svého pracovního výkonu**

Komentář k tomuto tvrzení č. 1

Rozvoj vzdělanosti a dalšího vzdělávání samo o sobě nezahrnuje ekonomický růst. Na hodnotu vzdělání a dalšího vzdělávání působí často externí negativní vlivy, jako jsou špatné výsledky vzdělávání zejména ve školském systému a nevyrovnaný vztah nabídky a poptávky pracovních míst na trhu práce.

Argumenty k určité korekci tvrzení č. 1 nabízí nedávno publikovaná studie pražského institutu CERGE-EI. Souhrnně se zabývá situací v České republice, kde mezinárodní měření výsledků vzdělávání PISA ukazují sestupný trend v úrovni osvojení a použití klíčových znalostí či dovedností žáků a studentů a to nejen směrem k profesi, ale zejména také v oblasti celkové funkční gramotnosti v dospělém věku. Ekonomové, autoři této studie spočítali, že takto probíhající pokles úrovně výsledků vzdělávání stojí naší zemi 169 miliard ročně. Pro srovnání je nutno uvést, že deficit státního rozpočtu České republiky byl v době zpracování zmíněné studie 156 miliard korun. Uvedená částka také téměř mohla pokrýt většinu ročních výdajů státního rozpočtu na školství. K podobným závěrům jako tato studie, tedy že špatné školství oslabuje rozvoj české ekonomiky došly i další subjekty např. americká společnost Mc Kinsey.

Do této „kolonky“ patří i fakt, že podle údajů České statistického úřadu nemá u nás dokončeno 50 tisíc lidí základní školní docházku a to často ani její první stupeň. Počet těchto lidí přitom stále roste, jen pro srovnání v roce 1962 tedy před 60 lety jich bylo kolem 21 tisíc. Celkově nedokončuje základní školu 1% žáků. Nízké vzdělání nebo jeho absence je přitom v současnosti největší překážkou pro získání práce, způsobuje sociální vyloučení a chudobu. K těmto lidem je třeba přidat další podle odhadu asi čtyři desítky tisíc lidí, kteří sice absolvovali celou devítiletku či praktickou školu, čili formálně základní vzdělání splňují. Ve skutečnosti mají však velké problémy s praktickým čtením, psaním a počítáním. Situace došla až tak daleko, že některé úřady práce například v severočeském kraji pořádají pro tyto lidi základní alfabetizační kurzy. Jak nedávno ukázal v České televizi „sběrný dokument“ s absolventy těchto kurzů jsou pokroky v jejich gramotnosti ve sledované době výuky během tří let (!) jen velmi skromné. Jen málo nás asi potěší zpráva, že v sousedním Rakousku je situace ještě horší, mají 3,5% negramotných lidí.

**Rozšíření tvrzení č. 2**

**Další zejména profesní vzdělávání je z hlediska podniku efektivní investicí. Vložené finanční prostředky se podniku vyplatí, přinesou mu větší příjmy. Jde o důležitou oblast podpory pracovního výkonu, má i obecně kultivační přínos pro pracovníky, který přesahuje ekonomiku podniku.**

**Komentář k tomuto tvrzení č. 2**

Vzdělávání podniku nic nepřináší, když tak velice málo. Podniky do této oblasti sice investují, ale částečně z víry, z povinnosti a z přesvědčení, že to je dobrá věc sama o sobě. Pracovníci se kurzů účastní z povinnosti a hlavně ze strachu ztráty pracovního místa. Profesionální lektoři vzdělávají primárně s cílem dosáhnout příjmu nikoliv z potřeby někoho něco naučit.

Andreas Vögeli, první zahraniční lektor a trenér, s nímž se autor tohoto příspěvku setkal na kurzu ve Švýcarsku v roce 1990 řekl: „Buď člověk věří na další vzdělávání, nebo to nechá být. Chce to ovšem silnou víru.“ Toto lze označit za důležité motto, které se prolíná veškerou vzdělávací činností v podnikové sféře. Víra se týká i vedení podniků. Jeden příklad ze Spolkové republiky, kde v roce 2004 podle Institutu německého hospodářství (IW Köln) vydaly podniky na vzdělávání téměř 27 mld Eur, což je téměř 675 mld Kč. Pro srovnání v témže roce – podle zprávy ČSÚ z roku 2005 vydaly české podniky kolem 12,4 mld Kč. V prvním období fungování evropských strukturálních fondů u nás (2004-2006) bylo na profesní vzdělávání vynaloženo 1,3 mld Kč. Na druhé období (2007-2013) je na tuto oblast připravena částka 8,5 mld Kč. Jde opravdu o veliké sumy, jejichž návratnost je velmi sporná. Sporný je i vliv vzdělávacích akcí na pracovní výkonnost lidí v podniku. K tomu je nutno zahrnout i skutečnost, že v důsledku vzdělávací činnosti vydělávají i branže jiné jako například nakladatelství či hotelnictví.

Nikdo dosud exaktně nedoložil efektivnost takto vynaložených finančních prostředků. V literatuře však často najdeme různá klišé, či tvrzení bez důkazů. Například odbornice z marketingu Horalíková tvrdí, že americké podniky získávají za 1 USD věnovaného na vzdělávání 3 USD zisku. Autora tohoto příspěvku již dlouho láká myšlenka jestli existuje a jaké je vlastně opravdové podnikání bez nechtěného vzdělávání.

Podniky, organizace a instituce mají povinnost z legislativy další vzdělávání naplňovat. Týká se to zejména oblastí bezpečnosti práce, požární ochrany a ochrany životního prostředí. Je všeobecně známo, že máme v naší zemi několik zákonů, které ukládají povinnost pracovníkům vybraných profesních skupin se dále vzdělávat. Ve skutečnosti a zkratce napsáno jde o rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání, další vzdělávání pedagogických pracovníků, úředníků veřejné správy, lékařů, středních zdravotnických a sociálních pracovníků. Ve své nové práci Profesní vzdělávání dospělých autor tohoto příspěvku analyzuje dopady jednotlivých zákonů na vzdělávací realitu. Obecně je možno říci, že řada takto povinných kurzů a školení je formální, můžeme říci, že i plytká v obsahu i provedení. Výrazným excesem je například zdokumentovaný problém „honby“ zdravotních sester za povinnými kredity při „načítání“ školení s cílem dosáhnout na povinnou profesní registraci.

Na celé věci je nejhorší to, že počet profesních skupin, které se musí centrálně povinně podle právních norem vzdělávat stále narůstá. Jde například o autorizované stavební inženýry a architekty, insolvenční správce, finanční poradce atd. Oblast vzdělávání v tomto směru podléhá stále častěji lobbistickým tlakům. Posledním příkladem je povinné školení pro pracovníky poskytující v obchodních i jiných organizacích služby tzv. cash back. Tato školení vymyslela Česká národní banka a navrhla v tomto směru zákon. Šlo by o poměrně rozsáhlý vzdělávací systém včetně licencí pro lektory, vzdělávací instituce, s certifikáty, metodikou výuky apod. Důsledek zákona jsou deseti a stomilionové investice dotčených podniků a organizací s poměrně slabým efektem. Výsledek kurzu je naučit prodavače a prodavačky či jiné provozní síly rozpoznat padělky české měny v povinném kurzu v rozsahu 8 hodin.

Na druhou stranu je nutno objektivně říci, že řadu změn v naší společnosti doprovází povinné, zákonem stanovené vzdělávací aktivity a to zcela oprávněně. Příkladem jsou poměrně radikální změny v pěstounské péči u nás. Novela zákona o sociálně právní ochraně dětí počítá s rozšířením řad profesionálních pěstounů, která je dalším krokem ke zrušení kojeneckých ústavů. Pro opuštěné děti do tří let se budou hledat pěstounské rodiny. Pěstounství bude zajímavější, bude honorováno lépe (až 8 tisíc Kč za měsíc), peníze se budou moci započítávat do důchodu či hypotéky. Pěstounství bude tedy řádná profese, pro kterou je předepsána povinná kvalifikační příprava v rozsahu 72 hodinového kurzu a pěstouni se budou dále povinně vzdělávat i v průběhu péče o dítě.

Když nahlédneme za kulisy dalšího profesního vzdělávání v podnicích a institucích, tak je zřejmé, že atmosféra v této oblasti je mírně řečeno velmi zvláštní. Zvláštní kapitolou jsou pracovníci tj. účastníci kurzů. Lidé v podnicích, institucích považují další vzdělávání především za povinnost, účastní se ho často z donucení. Chtějí především neztratit pracovní místo, příjem. Ideální představou je účastník – chameleon, tj. člověk, který chce vyhovět zaměstnavateli a chce se naučit to, co je na něm právě požadováno. O to více jsou se lidé nuceni k tomu, co vůbec nechtějí nebo nepotřebují „vyřádí“ na lektorovi, trenérovi či kouči. Oni mají nad ním moc v podobě závěrečného písemného anonymního hodnocení jeho výkonu. Velmi často si v tomto hodnocení kompenzují skutečné i domnělé křivdy utrpěné před výukou nebo i v jejím průběhu. V zásadě to funguje i v obou směrech. Lidé mohou být lektorem nadšeni, ale se skutečným exaktně určeným výsledkem kurzu to nemá žádnou souvislost. Řešení této situace je zcela prosté. Zpětná vazba tj. hodnocení výsledků kurzů by měla být okamžitá, sdělena lektorovi přímo „face to face“, ne odložená na základě pozdějšího zpracování písemných podkladů. Z hodnocení by měly být vyloučeny extrémy (příliš kladné či záporné ohlasy) a mělo by být o tom věcně diskutováno. I lektor by měl mít příležitost hodnotit učební aktivity a studijní výkon účastníků a to i v běžném, necertifikovaném kurzu.

Druhou samostatnou kapitolou jsou lektoři, trenéři, kouči, zejména ti profesionální ať již podnikatelé ve vzdělávání nebo zaměstnanci. Jedním z hlavních problémů vzdělávací branže je nejasnost, nezřetelnost a nekonkrétnost celé vzdělávací služby. V celé branži se v tomto směru pohybuje řada blafovačů a zamlžovačů obchodujících se zážitky. Všichni chtějí vydělávat peníze a celá oblast dalšího vzdělávání jim to umožňuje. Zatímco honoráře jsou konkrétní a marketingově zdůvodnitelné, výsledky výuky jsou ve značné mlze. Obzvláště ve velkých firmách je fungování vzdělavatelů hodně pro „galerii“, hodně na efekt. Zvláště kouči často fungují mysteriózně, manipulují nejen s účastníky, ale i s manažery, kteří jim pak dodají další a další zakázky.

Různí lektoři a poradci vycházejí z toho, že každému pracovníkovi něco chybí a proto ho je nutné dále rozvíjet. Osobní rozvoj a vzdělávání má magické postavení. Lektoři svojí marketingovou citlivostí a umem získávají práci, podniky vyhazují peníze oknem a všichni jsou v konečném důsledku spokojeni. U lektorů, trenérů či koučů to chce ještě jednu vlastnost – být sociálním romantikem, tj. nedělat si až tak velké starosti s tím, co se lidé v kurzu či školení naučí a vůbec už ne s tím co pak použijí v praxi. To platí například v plném důsledku zejména pro aktivity v rámci tzv. zážitkového vzdělávání. Výše uvedené argumenty nelze samozřejmě paušalizovat. Určitě lze najít výuku či tréninky, kde jsou cíle exaktně formulovány, kde účastníci získají potřebné poznatky či dovednosti pro své pracovní činnosti. Určitě existuje v podnicích i tzv. kolegiální koučování, ve kterém se spolupracovníci vzájemně podporují k určitým pracovním cílům a prakticky se tak vzdělávají. Výše uvedené pochybnosti jsou však v praxi dosti časté, že to nemůže nenarušit dosti vžitý stereotyp myšlení a přínosnosti dalšího, zvláště profesního vzdělávání.

**Rozšířené tvrzení č. 3**

**Profesní vzdělávání v podniku představuje důležitý motivační faktor nejen pro zvýšení pracovního výkonu, ale též k identifikaci pracovníka s podnikem. Představuje výrazný motivační bonus pro pracovníky. Působí též na adaptaci člověka v podniku, na jeho kariéru a loajalitu k zaměstnavateli.**

Komentář k tomuto tvrzení č. 3

Vzdělávání jako zaměstnanecký bendit je sice oblíbené, nicméně silným a účinným nástrojem motivace pracovníků je tzv. přímá spotřeba tj. stravenky, zvýšení nároku na dovolenou, výhodné nákupy či příspěvky na penzijní pojištění.

Kdyby bylo možno charakterizovat hlavní současné trendy v managementu tržně orientovaných firem, tak jde o to udržet náklady tak nízké jak je to možné a zvyšovat množství výrobků či kvalitu služeb. V oblasti řízení lidských zdrojů zaznamenáváme tlak na flexibilitu pracovních sil a oddanost pracovníků k firmě. V oblasti využívání benefitů v českých podnicích existuje řada průzkumů poradenských firem, profesních spolků, finančních institucí a dalších subjektů. Ve většině těchto průzkumů „vítězí“ stravenky jako nejoblíbenější a nejrozšířenější benefit. Dostává je podle údajů Factum Invenio 1,3 milionu zaměstnanců, každý z nich dostane od svého zaměstnavatele průměrně ročně 9 tis. Kč navíc. Příspěvek na stravování je navíc pro zaměstnavatele daňově uznatelnou položkou. Není proto divu, že stravenky jsou již delší dobu předmětem sporu mezi odbory a ministerstvem financí, které chce toto daňové zvýhodnění zrušit.

Je možno s určitou nadsázkou říci, že ve srovnání se stravenkami nepřináší další vzdělávání tak bezprostřední a okamžitý požitek jako oběd reprezentovaný stravenkou. Nabízí se však otázka zda není lepší z hlediska jednotlivce trvale investovat spíše do vzdělávání, do zvýšení kvalifikace a získat tak v důsledku toho lepší postavení i plat a dopřát si tak nezávisle a stravenkách oběd, na jaký mám chuť.

Investice do vlastního vzdělávání, do vyšší odbornosti s sebou nepochybně nese vyšší potenciál než požitek z  o něco dražšího jídla zaplaceného stravenkou. Jen efekt není tak příjemně bezprostřední v porovnání s investicí do plného žaludku. Také u vzdělávání platí, že za daňově uznatelné jsou považované veškeré výdaje zaměstnavatele související s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace případně i s rekvalifikačními kurzy. Zákon o daních vyžaduje, aby podnikové vzdělávání souviselo s předmětem činnosti firmy s výjimkou rekvalifikací. Přesto v praxi dochází k zneužívání vzdělávání k jiným účelům, než je zvyšování kvalifikace a rozvoj kompetencí pracovníků. Příkladem za všechny jsou konference a semináře k problémům léčby různých nemocí pořádané buď neprůhlednými nadacemi nebo přímo obchodníky s léky či farmaceutickými firmami.

Přes různé projevy hospodářské a finanční krize lze konstatovat, že zájem zaměstnanců o vzdělávání a kurzy v poslední době stoupá. Mezi nejčastější oblasti vzdělávání ve firmách v České republice patří tzv. funkční dovednosti, týkající se například nových produktů, informačních technologií apod. Dále jsou to tzv. měkké dovednosti, např. komunikace se zákazníky, řešení konfliktů, prodejní dovednosti apod. V neposlední řadě je zájem o jazykové kurzy, kde dominuje angličtina jako univerzální pracovní jazyk ve všech oblastech výroby a služeb a to zejména v zahraničních firmách a obchodě.

Je evidentní, že nejistota kolem daňového zvýhodnění stravenek má vliv i na pořadí benefitů, které svým pracovníkům poskytují zaměstnavatelé. Pokud máme věřit výsledkům průzkumu ING Pojišťovny a Svazu průmyslu a dopravy z roku 2011, tak vzdělávání v současnosti „předstihuje“ stravenky. Poskytuje je 75% ze sledovaných 112 společností, zatímco stravenky jen 68%. Je určitým záměrem autora končit tento příspěvek pozitivní správou.

Použitá literatura

ARMSTRONG, M. Personální management. Grada: Praha, 1999, 968 s. ISBN 80-7169-614-5

BECKER, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago University Press: Chicago, 1993, 232 s. ISBN 0-226-04120-4

ČEPELKA, P., PALÁN, Z., SIMOVÁ, J. Další vzdělávání v Libereckém kraji. AIVD a Tima: Liberec, 2012, 153 s. ISBN 978-80-904531-4-2

KELLER, J., TVRDÝ, L. Vzdělanostní společnost. Slon: Praha, 2008, 183 s. ISBN 978-80-864-78-6

MUŽÍK, J. Edukace řídících dovedností. Aspi: Praha, 2008. ISBN 978-80-7357-341-5

MUŽÍK, J. Řízení vzdělávacího procesu. Wolters – Kluwer: Praha, 2010, 323 s. ISBN 978-80-7357-581-6

MUŽÍK, J. Profesní vzdělávání dospělých. Wolters – Kluwer: Praha, 2012, 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4

OK, W., TERGEIST, P. Improving Worker’s Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners. OECD Publishing: Paris, 2003

PRICHETT, L. Where has All the Education Gone? The World Bank: Washington D.C., 1996, 282 s. (interní materiál)

SOUBOTINA, T., P., SHERAM, K. Beyond Economic Growth: Meeting the Challenges of Global Development. The World Bank: Washington D.C., 2007, 187 s. ISBN 0-8213-4853-1

ŠAROCH, S., ŽÁK, M. Česká ekonomika a ekonomická teorie. Academia: Praha, 2004, 266 s. ISBN 80-200-1129-3

TROCKIJ, L. D. Zrazená revoluce. Doplněk: Brno, 1995, 263 s. ISBN 80-85765-30-6

VETEŠKA, J. Teorie a praxe kompetenčního přístupu. Educa Service: Praha, 2011, 228 s. ISBN 978-80-87306-09-3