

# LIDSKÝ A SOCIÁLNÍ KAPITÁL VE VYBRANÝCH ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

## HUMAN AND SOCIAL CAPITAL IN SELECTED AGRICULTURAL ENTERPRISES

**Renata Klufová – Lukáš Hrzán – Zuzana Dvořáková - Líšková**

---

### **Abstract**

Businesses are well aware of the importance of human resources as a means of achieving business goals. Quality human resources can provide a competitive advantage to the enterprise. The level of human resources in the country has become an area where the European Union invests a large amount of funding. Within the programs, the transfer of knowledge and information actions, advice, as well as the support of young farmers are encouraged. This promotion of human and social capital leads to the improvement of the quality of life in rural areas and helps to stabilize these areas economically. The development of the region is closely related to the level of human capital in the territory. In the paper, the questionnaire survey analyzes human and social capital in selected farms of the Southwest of the Czech Republic and its influence on the development potential of municipalities.

**Key words:** human and social capital, agriculture businesses, questionnaire survey analysis, rural development

**JEL Code:** D21, J24, J41

---

### **Úvod**

Současné zemědělské podniky hrají v oblasti venkova stále významnou roli. Kromě vytváření pracovních míst přispívají ke společenskému životu na venkově. Těmito aktivitami napomáhají zabezpečit stabilitu venkovského prostoru.

## **1 Lidský a sociální kapitál zemědělských podniků**

### **1. Lidský kapitál**

S myšlenkou o lidském kapitálu přišel poprvé Adam Smith (1776) ve své knize Bohatství národů. Pohrává si zde s tezí, že na pracovní výkon každého jednoho člověka by

nemělo být nahlíženo paušálně, a že existují určité rozdíly ve výstupech jednotlivých zaměstnanců. Tyto výstupy se lišily zejména podle rozdílu v dosaženém vzdělání.

Nejuznávanější definicí lidského kapitálu je Beckerova (1964) definice: „*Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.*“ Bourdieu (1977) definuje lidský kapitál jako „*jakoukoli kapacitu schopnou produkovat zisk a reprodukovat sama sebe ve stejné či rozšířené podobě, schopnou nejen akumulace, ale i směny, konverze a rozšíření produkce*“.

Rozšíření lidského kapitálu umožňuje růst znalostí, který přispívá k zvýšení výkonu podniku, ale má také vliv na individuálního člověka, a také celou společnost. Podle Sidorkina (2007) si tento fakt většina lidí v dnešní době uvědomuje a věnuje vzdělání více pozornosti než dříve. Rozšíření lidského kapitálu jednotlivců má za následek větší možnost zvýšení příjmu jednotlivce, vyšší pozici ve společenském žebříčku a nárůst produktivity jednotlivce. Pro organizaci má rozvoj lidského kapitálu velký význam. Kvalifikovaní zaměstnanci lépe hospodaří s dostupnými zdroji, dosahují větší efektivity při stejné pracovní době. Podnik zároveň může nastavit jednodušší a průhlednější organizační strukturu, podle schopností a vědomostí svých zaměstnanců. Dalším důvodem zvyšování lidského kapitálu je získání konkurenční výhody na trhu (Edvison & Malone, 1997).

## **2. Sociální kapitál**

Problematikou sociálního kapitálu se začali odborníci zabývat až v 80. letech minulého století. Jedná se tedy o relativně nový pojem, který ještě není pevně definován a mnoho autorů zabývajících se touto problematikou se ve svých publikacích liší definicí a chápáním sociálního kapitálu jako takového. Jednotlivci i celé společnosti využívají sociální vazby, do kterých je nutné investovat zvláště citlivým způsobem (Lin, 2005). Velký význam hrají informace „know-who“, tedy kdo má potřebnou informaci, a způsob jak se s jedincem seznámit (Johnson, 2001).

Z teoretiků se individuálním sociálním kapitálem zabýval Bourdieu (1977), který přichází s myšlenkou, že jednotlivec využívá svých známostí a vztahů k dosažení vlastního prospěchu. Jedním z oborů, ve kterém se hojně pracuje se sociálním kapitálem, je také ekonomie (Dufhues et. al., 2006, s. 10). Sociální sítě, tedy vazby a kontakty, umožňují koordinaci jednotlivých složek dané sociální sítě. Touto koordinací může být dosaženo ekonomického zisku v kratším čase nebo s nižšími náklady, nebo v kratším čase a s nižšími náklady. Jedná se tedy o dosažení větší efektivity všech účastníků směny. Stejně jako je potřeba investovat do fyzického kapitálu, i intelektuální kapitál vyžaduje určité investice. Ne vždy se musí jednat o investice v peněžním smyslu. U intelektuálního kapitálu je významnou položkou

také čas. Další investicí jsou informace, které mají v současné době velkou hodnotu. V některých situacích musí jedinec investovat informaci, kterou zná, aby mohl od jiného jedince získat informaci, kterou potřebuje (Dufhues et. al., 2006, s. 9).

## 2 Metodika

Pro získání dat o zemědělských podnicích byla zvolena metoda dotazníku. Jako respondenti byli zvoleni pracovníci na vedoucích pozicích zemědělských podniků v Jihočeském a Plzeňském kraji. Tyto kraje jsou podobné svými charakteristikami a Evropská Unie je zařazuje do jednotného celku na úrovni NUTS II Jihozápad. Mezi dotazované jednotky byly vybrány pouze podniky vedené v obchodním rejstříku jako právnické osoby. Tímto krokem došlo k vyloučení zemědělců hospodařících jako fyzické osoby, které by výsledky zkreslovaly, zvláště v otázkách o zaměstnancích.

Celkem bylo osloveno 331 podniků. Data se podařilo získat od 57 podniků. Návratnost dotazníků tedy činila 17,2%. Vzhledem k relativně nízké návratnosti dotazníků byla získaná data analyzována převážně pomocí popisných statistik a testovány závislosti mezi některými charakteristikami. Základním testem používaným ke zjišťování vzájemné závislosti dvou kategoriálních znaků je chí-kvadrát test o nezávislosti, dle charakteru sledovaných proměnných doplněný o Cramérovo  $V$ , Pearsonův kontingenční koeficient a koeficient  $\phi$  (viz např. Řezanková, 2014). Nebyl-li splněn předpoklad pro použití chí-kvadrát testu v kontingenční tabulce, pak byly používány tzv. exaktní testy (viz např. Landau & Everitt, 2004).

Při analýze dat jsme se snažili získat odpovědi na několik otázek: 1) věk respondentů má vliv na dobu jejich působení v zemědělství, 2) dosažené vzdělání má vliv na dobu působení v zemědělství, 3) délka působení v zemědělství se odvíjí od předchozího zaměstnání, 4) věková struktura vedoucích pracovníků družstevních podniků se liší od věkové struktury vedoucích pracovníků soukromých podniků, 5) zemědělské podniky se aktivně podílí na udržování a rozvoji kvality života ve venkovském prostoru.

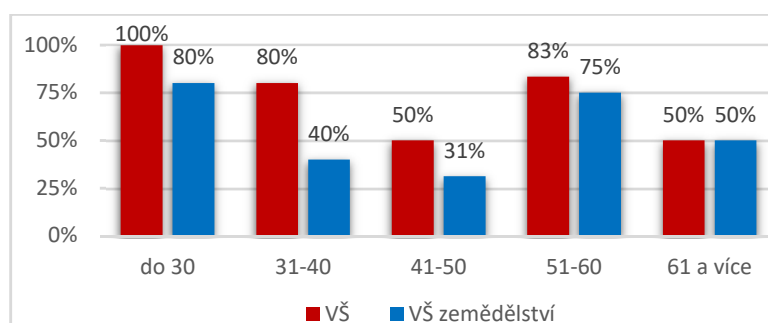
## 3 Výsledky a diskuse

S ohledem na omezený prostor příspěvku se zde zaměříme pouze na vybrané výsledky šetření.

### 3.1 Lidský kapitál

Jedním z nejdůležitějších prvků lidského kapitálu je vzdělání. Vzdělání a dostatek informací obecně jsou základním předpokladem lidského kapitálu. Je to také nejsnáze měřitelný ukazatel lidského kapitálu. Graf č. 1 představuje podíl respondentů, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání. Výsledek kategorie do 30 let je zkrácen nízkým počtem respondentů.

**Graf 1: zastoupení vysokoškolsky vzdělaných pracovníků**

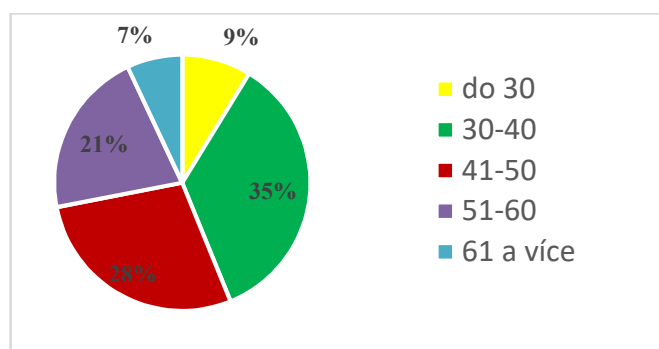


Zdroj: vlastní zpracování

Nízký podíl kategorie 41-50 může být ovlivněn změnou politického režimu a transformací ekonomiky. Na počátku 90. let lidé, kteří v té době byli ve věku nynějších studentů vysokých škol, se snažili využít příležitosti a začít podnikat. Svůj vliv na to měl i proces navrácení majetku v restitucích. Mnoho lidí se díky navrácení zemědělské půdy pustilo do podnikání v oblasti zemědělství.

Graf č. 2, který nám představuje procentuální zastoupení jednotlivých věkových skupin, je svojí skladbou typický pro všechna ekonomická odvětví. Druhou početně nejmenší kategorií jsou pracovníci do 30 let. Dalším důvodem malého procentuálního zastoupení této skupiny je fakt, že v dotazníkovém šetření byli dotazováni vedoucí pracovníci zemědělských podniků. Z praxe je zřejmé, že do vedoucích funkcí se dostávají především zkušenější pracovníci.

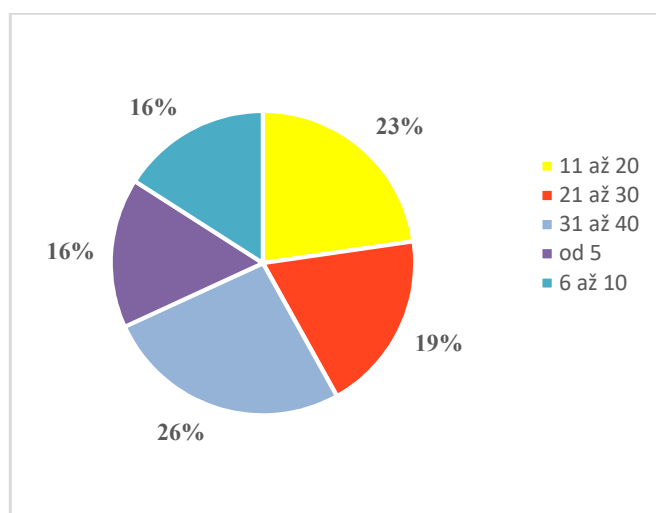
**Graf 2: věková struktura**



Zdroj: vlastní zpracování

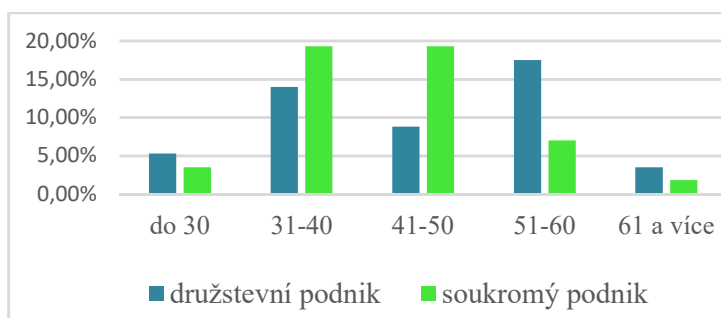
Dalším faktorem ovlivňujícím úroveň lidského kapitálu je kromě vzdělání také úroveň zkušeností v daném oboru. Zemědělství má velký počet specifík, která způsobují, že doba působení pracovníků v odvětví je počítána spíše na desetiletí než na jednotlivé roky. Většina pracovníků ve vedení zemědělských podniků je také nějakým způsobem majetkově vázána v podniku. Kategorie do 10 let zastává největší podíl. Důvod, proč tomu tak je, můžeme vidět v grafu č. 2, z kterého vyplývá, že 44 % vedoucích je mladších 40 let. Tento fakt může být příslibem pro budoucnost zemědělských podniků. Podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků v kategorii do 10 let v zemědělství je 42% (viz graf č. 3). Pracovníci tedy kompenzují svou nízkou úroveň zkušeností vyšší úrovní znalostí. Statistická analýza však neprokázala závislost doby působení v zemědělských podnicích na dosaženém stupni vzdělání.

**Graf 3: počet let v zemědělství**



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 4: věková struktura vedoucích pracovníků podle vlastnické struktury**



Zdroj: vlastní zpracování

Úroveň lidského kapitálu můžeme také sledovat podle vlastnické struktury. Dotazníkové šetření se účastnily dva typy podniků podle vlastnické struktury. Graf č. 4 ukazuje rozložení věkové struktury vedoucích podniku. Velký rozdíl mezi podniky nastává ovšem

v kategorii 41-50. V této kategorii pozorujeme rozdíl 10,5%. Jedná se o rozdíl, který by mohl být, jak už bylo zmiňováno, ovlivněn transformací ekonomiky v Československu, a také restitucemi. Právě lidé z nynější kategorie 41-50, vstupovali do pracovního života právě v období tzv. sametové revoluce. Mnozí z nich se ujali šance založit vlastní podnik a hospodařit na svém.

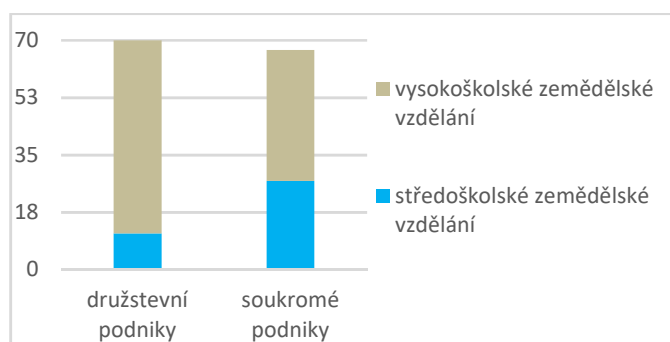
**Tab. 3: vlastnická struktura a věk pracovníků (%)**

	družstevní	soukromé	celkem
do 30 let	5,3	3,5	8,8
31-40	14	19,3	33,3
41-50	8,8	19,3	28,1
51-60	17,5	7	24,6
61 a více	3,5	1,8	5,3
celkem	49,1	50,9	100

Zdroj: vlastní zpracování

Ve věkové kategorii 51-60 v družstevních podnicích pracuje o 10% více pracovníků. A opět je to v důsledku historických okolností, které se udály v naší republice. Před rokem 1989, kdy kategorie 51-60, již byla zapojena do pracovního procesu, bylo značně potlačeno soukromé vlastnictví, zejména zemědělských podniků. Lidé, kteří již v zemědělství pracovali před rokem 1989, zůstávají ve vedení zemědělských družstev i po revoluci.

**Graf 5: podíl VŠ a SŠ vzdělaných vedoucích pracovníků zaměřených na zemědělství podle vlastnické struktury (%)**



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 nám podhaluje, že téměř 70% vedoucích vystudovalo zemědělství na některém stupni vzdělání. Rozdíl v podílu pracovníků vzdělaných v zemědělství mezi družstevními a soukromými podniky je téměř zanedbatelný, jedná se o pouhých 3%. Pokud se ovšem podíváme na strukturu tohoto vzdělání, odhalíme určitý rozdíl. V družstevních podnicích dosáhla drtivá většina zaměstnanců vysokoškolské úrovně vzdělání. Naproti tomu

v soukromých podnicích je poměr středoškoláků a vysokoškoláků 40% k 60% ve prospěch vysokoškoláků.

Jedna z otázek dotazníku se týkala toho, jakým způsobem podniky poskytují zaměstnancům možnosti vzdělávání. Zemědělství se svými specifiky řadí mezi obory, které se vyznačují malou dynamikou vývoje. Jedním z důvodů malé dynamiky je, že výrobní procesy v zemědělství musejí respektovat biologický vývoj, který se nedá ve většině případů urychlit. V zemědělství je kladen důraz na praktické získávání zkušeností, většina podniků tedy upřednostňuje školení v oboru. Většina zaměstnanců je školená přímo v podniku a podniky nevyčleňují velké finanční prostředky na vzdělávání svých zaměstnanců. Školení v oboru jsou zaměřena zejména na oblasti výrobní techniky a v oblasti získávání dotací.

### **3.2 Sociální kapitál**

Kromě úrovně lidského kapitálu je pro podnik velmi důležitý i kapitál sociální. Podnik, který má hustou síť kontaktů a je schopný je využívat, má v dnešní době velkou výhodu oproti konkurenci. Sociální kapitál podniku může být ve vazbách podniku na jiné podniky, ovšem může být také vázán na zaměstnance, kteří mohou využít své osobní kontakty ku prospěchu podniku. U vedoucích pracovních pozic je velký sociální kapitál jedním ze základních prvků. V dnešní době lidé mohou navazovat a rozvíjet své kontakty nejen z obchodních vztahů, ale také například v zájmových spolcích a klubech. Ti, kteří jsou členy zájmového spolku, nejčastěji uvedli, že jsou součástí hasičského spolku. Účast v dobrovolném hasičském spolku představuje určitou participaci jedince na společenském životě v obci. Druhou nejčastěji uvedenou zájmovou organizací byl myslivecký spolek či rybářský svaz. Je to způsobeno tím, že většina pracovníků v zemědělství má hlubší vztah k přírodě. Kontakty získané v rámci spolkových sdružení mají velkou výhodu, a to že se velmi rychle a snadno navazují. Cesta k důležitým informacím je tedy snadnější.

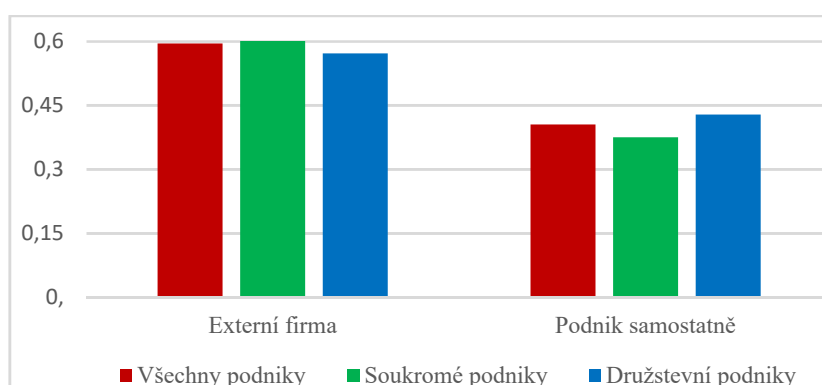
Tak jako jednotlivec může získávat a budovat sociální kapitál, tak to samé může podnik činit i jako celek. Stejně jako jednotlivci se sdružují do různých spolků, tak i podniky se sdružují do spolků, družstev a komor. Účast v těchto spolcích je dobrovolná ovšem pro podnik může mít zásadní význam. Podnik sám má určitou míru vlivu pouze ve svém nejbližším okolí. K získání většího vlivu na regionální, případně národní úrovni potřebuje mít nějaké spojení, kteří prosazují stejný záměr.

Na národní úrovni působí například Agrární komora. Tato organizace sdružuje většinu podnikatelů v zemědělství, lesnictví a potravinářství. Kromě hájení zájmů členů na národní

úrovni poskytuje pro své členy také poradenské a informační služby. Agrární komora se také snaží o spolupráci s venkovskými obcemi a pomoci při rozvoji venkovského prostoru<sup>1</sup>.

Dotace jsou pro zemědělské podniky jedním ze základních zdrojů financování podniku. Různých druhů dotací je ovšem nepřehledné množství a podniky velmi často nemají přehled o všech vypsanych dotačních programech. Dnes už ovšem existují firmy, které se na tuto oblast specializují (graf č. 6). Nejenom, že mají o dotačních programech přehled, ale mají také zkušenosti s vyplňováním žádostí. Zemědělským podnikům to umožňuje dostat se k peněžním prostředkům.

**Graf 6: struktura zpracování dotací zemědělských podniků**



Zdroj: vlastní zpracování

V dnešní době se v českém zemědělství začíná opět projevovat rozšiřování výroby i na jinou než zemědělskou. V minulém století bylo velmi časté, že zemědělské podniky kromě zemědělské činnosti prováděly tzv. přidruženou výrobu. Některé zemědělské podniky se v dnešní době snaží o diverzifikaci své výroby z důvodu získání dalších finančních prostředků pro podnikání, ale také efektivního využití odpadu, popřípadě nevyužitých technik.

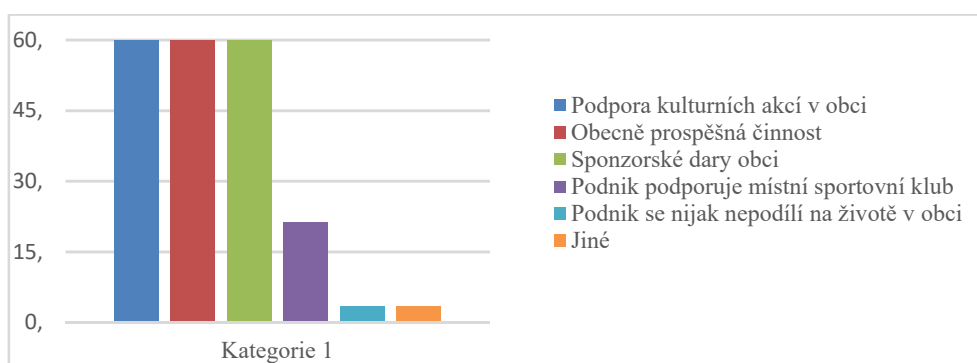
Součástí dotazníku byla i otázka zabývající se angažováním zemědělského podniku na společenském životě v obci působnosti podniku. V minulém století byly zemědělské podniky hlavním centrem společenského života na venkově. Respondenti měli na výběr celkem 6 možností. Poslední možnost byla otevřená odpověď pro případ, že by předchozí možnosti nepokryly všechny aktivity podniku.

Z grafu č. 7 můžeme vyčíst, že i po téměř 30 letech od rozpadu systému velkých zemědělských družstev se stále více než polovina podniků snaží podporovat kulturní akce v obci. Dále se také podílí na obecně prospěšných činnostech.

<sup>1</sup> <http://www.agrocr.cz>



**Graf 7: angažovanost podniků na společenském životě v obci**



Zdroj: vlastní zpracování

Zemědělské podniky se snaží o maximální využití svých strojů a v časech, kdy tyto stroje nejsou zapotřebí ve výrobě, je podniky využívají ve prospěch občanů obce. Tento fakt by se mohl jevit jako pouhé konání dobrovolné činnosti. Ovšem tato činnost zlepšuje vnímání podniku občany a zastupiteli obce a může vést k rozšíření sociálního kapitálu zemědělského podniku. Více než 20% podniků podporuje také místní sportovní klub. Podpora místního klubu může podniku usnadnit přístup ke kontaktům s jinými místními podnikateli, a tím rozšířit sociální kapitál podniku.

#### 4 Závěr

Základním předpokladem lidského kapitálu je vzdělání a dostatek informací obecně. Důležitost vzdělávání lidských zdrojů ve venkovských oblastech je také jedním z cílů, na které se zaměřuje Evropská unie. Do oblasti vzdělávání lidských zdrojů proudí nemalé finanční prostředky.

Většina vedoucích pracovníků v zemědělských podnicích má vzdělání zaměřené na zemědělství. Dalším faktorem ovlivňující lidský kapitál je úroveň zkušeností v daném oboru. Tato skutečnost ovlivňuje i věkovou strukturu vedoucích pracovníků. Bylo prokázáno, že soukromé podniky vykazují oproti družstevním podnikům větší počet mladších vedoucích pracovníků, a tím mohou v budoucnu získat konkurenční výhodu.

Sociální kapitál hraje v dnešní době v podniku nemalou roli. Sociální kapitál se může projevat ve vzájemných vazbách mezi zemědělskými podniky. Může ale být také vázán na jednotlivé zaměstnance podniku. U jednotlivých zaměstnanců vznikají sociální vazby zejména účastí v zájmových spolcích (nejčastěji v hasičském spolku) nebo účastí v zastupitelstvu. Zemědělské podniky se sdružují do spolků, družstev a komor. Mezi nejvýznamnější patří

Agrární komora a Mlékárenské a hospodářské družstvo JIH. Tyto organizace nejenom, že poskytují svým členům množství odborných informací sítí kontaktů, ale mají také větší vliv na při vyjednávání.

Zemědělské podniky se aktivně podílejí na životě ve venkovském prostoru. Hlavním formou podpory jsou sponzorské dary obcí. Dále pak obecně prospěšné činnosti jako sekání trávy nebo odklizení sněhu v obci. Zemědělské podniky se také snaží o podporu kulturních akcí. Není důležité jen to, jaký lidský kapitál člověk získá, ale i to, jak jej dokáže využít prostřednictvím svého začlenění do sociálních sítí a své pozice v nich.

Toto pilotní šetření v zemědělských podnicích by pak mohlo být v budoucnu rozšířeno i o fyzické osoby působící v zemědělství a jejich mírně odlišné hodnocení. Zároveň bude zdokonalen použitý dotazník. Šetření je vhodné rozšířit na území celé ČR a (za předpokladu získání dostatečně reprezentativního vzorku respondentů) podrobněji sledovat i regionální rozdíly v postojích a fungování zemědělských podniků.

## Použitá literatura

1. Becker R. J. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
2. Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. London: Cambridge University Press.
3. Dufhues, T., Buchenrieder, G. & Fischer, I. (2006). *Social capital and rural development: Literature review and current state of the art*. Discussion Paper No. 96, Halle: IAMO.
4. Edvisson, L., Malone, S., M. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York: Harper Business.
5. Johnson, B., Lundvwal, B. (2001). Why all this fuss about codified and tacit knowledge? *Industrial and Corporate Change*, 11 (2), 245- 262.
6. Landau, S., Eeveritt, B., S. (2004). *A Handbook of Statistical Analyses using SPSS*. Boca Raton: Chapman&Hall/CRC.
7. Lin, N. (2005). A network theory of social capital. In Castiglione, D.; van Deth, J., W. & Wolleb, G. (eds.). *The Handbook of Social Capital*. New York: Oxford University Press.
8. Řezanková, H. (2014). Evaluation of recent similarity measures for categorical data. In Loster, T., Pavelka, T. Conference: *8th International Days of Statistics and Economics*, Prague, pp. 1293-1302.
9. Sidorkin, A. M. (2007). Human capital and the labor of learning: A case of mistaken identity. *Educational Theory*, 57 (2), 159-170.
10. Smith, A. (1776). *An inquiry into the Nature And Causes of the Wealth of Nations*. The digital edition. Dostupné z [https://www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA\\_WealthNations\\_p.pdf](https://www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA_WealthNations_p.pdf).

## **Kontakty**

RNDr. Renata Klufová, Ph.D.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta

Studentská 13, 370 05 České Budějovice

[klufova@ef.jcu.cz](mailto:klufova@ef.jcu.cz)

Bc. Lukáš Hrzán, RNDr. Zuzana Dvořáková – Líšková, Ph.D.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta

Studentská 13, 370 05 České Budějovice

[l.hrzan@gmail.com](mailto:l.hrzan@gmail.com), [zu.li@seznam.cz](mailto:zu.li@seznam.cz)