


Analýza trhu práce v oblasti logistiky pro Zlínský kraj

Pavel Šafránek

Bakalářská práce
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav logistiky

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Pavel ŠAFRÁNEK

Osobní číslo: L09878

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Logistika a management

Téma práce: Analýza trhu práce v oblasti logistiky pro Zlínský kraj

Zásady pro vypracování:

- 1. Analýza pracovního trhu, jeho stávající situace z pohledu mikroekonomického a makroekonomického hlediska a jeho analýza**
- 2. Objasnění role manažera v oblasti logistiky a význam logistiky**
- 3. Provedení a analýza dotazníkového šetření, způsoby provedení a jeho hodnocení v kontextu regionu Zlína**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.

[2] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: GRADA Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.

[3] SIXTA, Josef a Václav MAČÁT. *Logistika-teorie a praxe*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0573-3.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Eva Hoke, Ph.D.

Ústav ekonomie

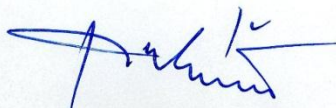
Datum zadání bakalářské práce:

15. prosince 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

11. května 2012

V Uherském Hradišti dne 23. února 2012



prof. Ing. Josef Polášek, Ph.D.
děkan



doc. Ing. Jaroslav Rašner, CSc.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka;
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne 11. 5. 2012



.....
podpis studenta/ky

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na analýzu trhu práce v oblasti logistiky. Práce je rozdělena na dva celky – část teoretickou a praktickou. V teoretické části je s využitím dostupných literárních pramenů řešena v obecné rovině problematika trhu práce, nezaměstnanosti a logistiky. Praktická část se zabývá analýzou trhu práce v oblasti logistiky za pomoci dotazníkového šetření, které je zacíleno na Zlínský kraj.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, logistika, manažer logistiky

ABSTRACT

This bachelor's work analyses the employment market in the logistics area. It is split into two parts - a theoretical and a practical one.

The theoretical part is solving problems like employment market, unemployment and logistics in general with the corresponding sources. The second part analyses the employment logistics market in the Zlin region via an inquiry (questionnaire).

Keywords: employment market, unemployment, logistics, logistics manager

Dovoluji si touto cestou poděkovat své vedoucí bakalářské práce Ing. Eva Hoke Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Vědět mnoho je nebezpečné, vědět málo také.

Albert Einstein

OBSAH

ÚVOD.....	7
I TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1 TRH PRÁCE A JEHO ANALÝZA Z POHLEDU MIKROEKONOMICKÉHO A MAKROEKONOMICKÉHO PROSTŘEDÍ.....	9
1.1 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE.....	9
1.1.1 Substituční efekt.....	10
1.1.2 Důchodový efekt.....	10
1.2 POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE.....	10
1.3 ROVNOVÁHA A NEROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	11
1.4 PORUCHY NA TRHU PRÁCE.....	12
2 NEZAMĚSTNANOST.....	14
2.1 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.2.1 Míra nezaměstnanosti.....	16
2.2.2 Struktura nezaměstnanosti.....	18
2.2.3 Počet uchazečů na jedno volné místo.....	19
2.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.3.1 Cesty ke snižování nezaměstnanosti.....	21
3 LOGISTIKA.....	23
3.1 POJETÍ LOGISTIKY.....	23
3.1.1 Definice logistiky.....	24
3.1.2 Nezastupitelné místo logistiky v podniku.....	24
3.1.3 Členění logistiky.....	25
3.1.4 Trendy v logistice.....	26
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	29
4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	30
4.1 PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ KRAJE A JEHO STRUKTURA.....	34
4.1.1 Infrastrukturní předpoklady pro rozvoj logistiky ve Zlínském kraji.....	36
4.2 TRH PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	37
4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti a mezd.....	39
5 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	44
5.1 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO PRŮZKUMU.....	45
5.2 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ.....	51
ZÁVĚR.....	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	54
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	57
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	58
SEZNAM TABULEK.....	59
SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Téma bakalářské práce „Analýza trhu práce v oblasti logistiky pro Zlínský kraj“ jsem si zvolil především z důvodu aktuálnosti této problematiky v současných ekonomických podmínkách a navíc toto téma úzce souvisí i s mým studijním zaměřením na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Pracovní trh, jeho struktura, vytváření pracovních míst, udržení zaměstnanosti apod. jsou pojmy, které se denně skloňují nejen v jazyce předních analytiků a ekonomů, ale i politiků. Nedostatek pracovních míst vede k vytváření nezaměstnanosti, a proto se problémy nezaměstnaností a vytvářením nových pracovních míst zabývají všechny vlády světa, protože nezaměstnanost má dalekosáhlé sociální dopady a makroekonomické i mikroekonomické důsledky. Je považována za klíčový ukazatel ekonomiky a je důležité předvídat, jakým směrem se bude vyvíjet.

Bakalářskou práci jsem napsal na základě svých teoretických poznatků ze studia a rozčlenil jsem ji na dvě hlavní části – teoretickou a praktickou.

V teoretické části postupně charakterizuji hlavní ekonomické pojmy, s kterými pracuji v druhé praktické části práce. Zabývám se tedy hlavně trhem práce v makroekonomickém a mikroekonomickém prostředí, charakterizuji nezaměstnanost, její důsledky, způsoby měření, strukturu a poté se dostávám k pojmu logistika, cíli a řízení logistiky a jejímu významu v ekonomice.

Poznatky pro praktickou část jsem získal hlavně na základě vyhodnocení anonymního dotazníkového šetření, které bylo realizováno v měsících březen až duben 2012 ve vybraných firmách ve Zlínském kraji. Při výběru databáze firem, které byly v kraji osloveny, jsem se zaměřil především na firmy, kde jsem se domníval, že jejich činnost souvisí s logistikou nebo se bezprostředně i logistickou činností zabývají a byl předpoklad, že výsledky budou využity jednak pro zpracování bakalářské práce, ale i v rámci mého studia. Rovněž jsem využíval i zajímavé materiály Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky k analýze vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, analytické podklady Úřadu práce Zlín a statistická data Krajské správy ČSÚ ve Zlíně. Výsledky regionálního dotazníkového šetření jsem porovnával s dostupnými daty na celostátní úrovni. Zajímalo mne, zda se potvrdí předem stanovené hypotézy, ale též jaké jsou trendy v zaměstnanosti obecně a následně v oblasti logistiky na regionální úrovni Zlínského kraje a co lze očekávat do budoucna v této oblasti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A JEHO ANALÝZA Z POHLEDU MIKROEKONOMICKÉHO A MAKROEKONOMICKÉHO PROSTŘEDÍ

„Práce patří mezi primární výrobní faktory. Je to vědomá a účelná činnost člověka a její kvalita a množství závisí na jeho fyzických a duševních schopnostech. Nositelé práce, tedy domácnosti, práci nabízejí a firmy tuto práci poptávají.“ [9]

Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky a na straně nabídky. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice, která je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je to souhrn individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce. Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje si v ní podobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy. [6]

1.1 Nabídka na trhu práce

Hlavními parametry nabídkové strany trhu práce jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,
- demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice. [4]

Nabídka práce je závislá na mezních nákladech domácností při konání práce. Efekt vynaložené práce je mzda, tedy peněžní ocenění vykonané práce. Domácnosti jsou pak ochotny pracovat, když efekt plynoucí z výkonu práce je větší než náklady práce, a zvyšovat nabídku práce až do vyrovnání obou ukazatelů. Rozhodování domácností na trhu práce je založeno na poměřování nákladů při vykonávání práce s vyšší mzdy za práci. Významnou roli při rozhodování domácností o nabídce práce sehrává způsob, jakým chtějí využívat svůj disponibilní čas na výdělečnou činnost, tedy práci, a na volný čas. Způsob využití disponi-

bilního času je závislý na úrovni mzdové sazby a na významu, který domácnosti přiřkládají volnému času.

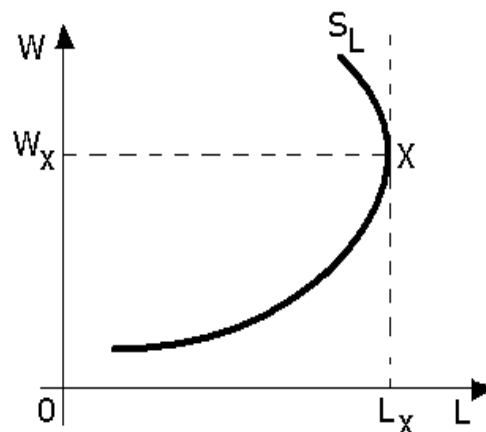
Křivka nabídky práce znázorňuje, kolik pracovních sil nebo domácností, vstoupí na trh práce při dané mzdové sazbě. Tvar křivky nabídky práce vypovídá, že s růstem mzdové sazby nabídka práce roste, a to až do bodu X, od kterého začíná nabídka práce klesat. Tento posun po křivce nabídky práce je vyvolán substitučním a důchodovým efektem. [1, 2, 9]

1.1.1 Substituční efekt

Při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek, který může spotřebitel využít k získání většího počtu výrobků a služeb, což vede k tendenci pracovat déle na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací. [12, 17]

1.1.2 Důchodový efekt

Vyšší mzda vede také k nahrazování práce volným časem. A to proto, že spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času. [12, 17]



Obr. 1 Nabídka práce [9]

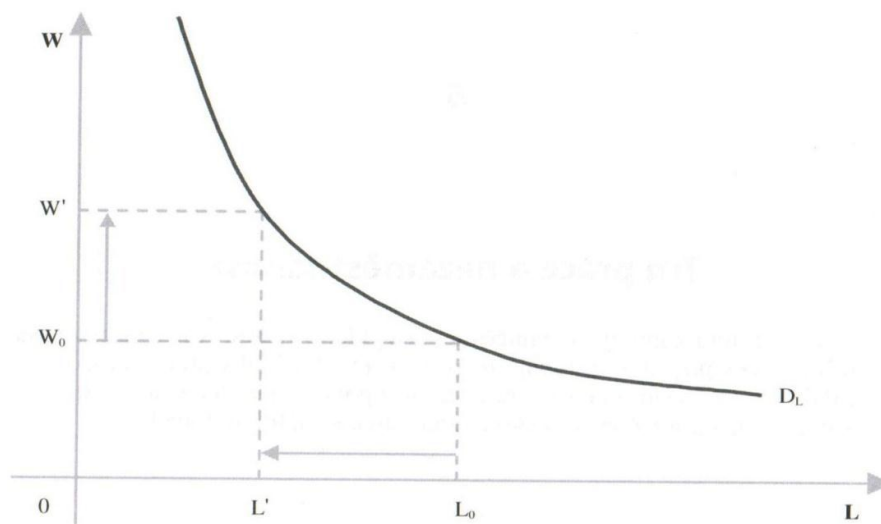
1.2 Poptávka na trhu práce

Hlavními parametry poptávkové strany trhu práce jsou:

- cena práce, výše reálné mzdy,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce, ceny ostatních vstupů,

- očekávané budoucí tržby. [4]

Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Firmy jsou pak ochotny zvyšovat poptávku po práci tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu práce. Dojde-li k rovnosti, nemají již firmy zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka po práci je závislá zejména na výši mzdové sazby. Z tohoto hlediska se potom mezní náklady práce rovnají mzdové sazbě a firmy zvyšují poptávku po práci až do okamžiku vyrovnání příjmu z mezního produktu práce se mzdovou sazbou. Jak změna v mzdové sazbě ovlivňuje požadovanou úroveň zaměstnanosti je znázorněno na obr. 2



Obr. 2 Poptávka po práci [9]

Legenda: W =mzdová sazba L =množství práce D_L = poptávka po práci

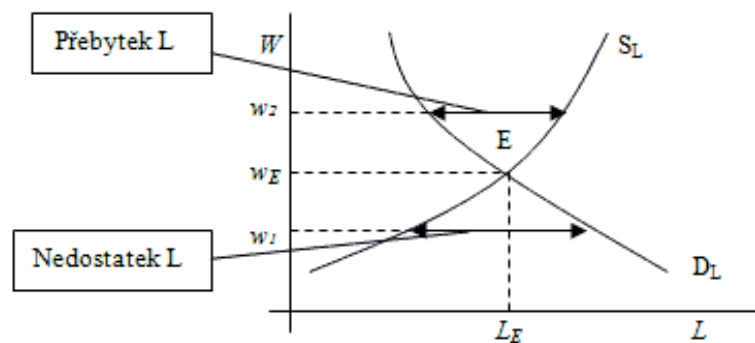
Obr. 2 ukazuje, jak mzdová sazba ovlivňuje požadovanou úroveň zaměstnanosti. V případě, že dojde ke zvýšení mzdové sazby z W_0 na W' , sníží se poptávka po práci z L_0 na L' . Naopak při snížení mzdové sazby by došlo ke zvýšení poptávky po práci. Poptávka po práci je však ovlivňována i ostatními faktory a jejich vzájemnými poměry.

1.3 Rovnováha a nerovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky na-

bídky práce. Obecně je možné říci, že tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem individuálních křivek poptávky všech firem na pracovním trhu.

Tržní křivka nabídky práce znázorňuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby. Je rostoucí, protože předpokládáme, že v daném odvětví je s rostoucí mzdovou sazbou nabízeno více práce. Tržní křivka nabídky je horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce, přesto není zpět zakřivená. To má svoje odůvodnění, protože různí lidé mají rozdílné náklady a různý vztah k práci, takže ke zpětnému zakřivení jejich nabídkových křivek dochází v různých bodech. U někoho při nižší a u někoho při vyšší mzdové sazbě. Rostoucí mzdová sazba přitahuje na trh práce nové pracovníky s vyššími transferovými výdělky.



Obr. 3 Rovnováha na trhu práce [6]

Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek nebo přebytek práce. Kdyby byla tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná, nabízené množství práce by bylo nižší, než poptávané. Nedostatek práce povede k tomu, že mzdová sazba poroste. Nerovnováha bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nezvýší na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění nabídka či poptávka po práci. [3, 12, 14]

1.4 Poruchy na trhu práce

Trh práce se v reálném hospodářství vyvíjí v podmínkách nedokonalé konkurence, která má za následek strnulost nabídky práce i poptávky po práci. Strnulost nabídky práce vychází z omezené volby domácností mezi málo kombinacemi mzdových sazeb a rozsahem nabídky práce (nezaměstnanost, plný nebo částečný pracovní úvazek, vedlejší pracovní úvazek).

Strnulost nabídky práce je dána i strukturální různorodostí práce a z ní vyplývající členitostí trhu práce. Jedná se o rozdělení trhu práce na množství dílčích trhů různých profesí, které jsou ve velké míře navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce a jinou (např. pekař a lékař). Nabídka práce je ovlivňována i zásahy odborových svazů prostřednictvím kolektivních smluv a státu, který určuje pracovní zákonodárství, minimální mzdy apod.

Strnulost poptávky po práci je ovlivněna právními zásahy do trhu práce, vlastním rozhodováním firem, tržními vlivy apod. Zásahy státu do trhu práce sice omezují negativní projevy trhu práce, ale mohou mít za následek zkreslenou adaptaci ekonomických subjektů a omezení samoregulace trhu práce.

Poruchy na trhu práce vedou mnohdy k výraznějšímu zvýšení úrovně nezaměstnanosti, kterou následně stát řeší prostřednictvím makroekonomických regulačních opatření. [7, 9]

Dílčí závěr

Struktura ekonomiky zásadně ovlivňuje poptávku po pracovnících. Otázkou zůstává, nakolik se v současnosti či v blízké budoucnosti - ve vztahu k dlouhodobě se měnící globálně ekonomické situaci, bude trh práce vyvíjet.

V příštích letech může být trh práce ovlivněn různými trendy, jako např. demografický vývoj, trendy v investicích, outsourcingu, vzdělanosti apod. Trhy práce v jednotlivých regionech mají svůj specifický vývoj a požadavky na pracovníky, ale i ony jsou ovlivněny globálními trendy.

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost dnes představuje v mnoha zemích obrovský makroekonomický problém. Prozatím nebyla prokázána příčinná souvislost mezi vyšší nezaměstnaností a ekonomickou vyspělostí země, protože s nezaměstnaností se potýká jak řada zemí hospodářsky slabších, tak i některé vyspělé státy. Nezaměstnanost má dalekosáhlé makroekonomické i mikroekonomické důsledky. V zemi, která nevyužívá své pracovní zdroje v optimální míře, dochází ke ztrátám v hrubém produktu, klesá ekonomická efektivnost a roste sociální napětí. [7, 19]

V naší kultuře sehrává práce a zaměstnání v životě lidí klíčovou roli. O tom svědčí i fakt, že příchod nebo odchod z ekonomické aktivity je jedním z našich životních mezníků. Dalším důkazem je například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání patří mezi pět prvních věcí, které o sobě řekne. Sigmund Freud řekl, že práce je pouto, které nás váže k realitě. [10]

2.1 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, kterou leckteří ekonomové považují vedle inflace za druhé makroekonomické zlo, přináší s sebou řadu dopadů, jak ekonomických, tak sociálních. Hlavní rozdíl mezi dopady inflace a nezaměstnanosti je v tom, že nezaměstnanost svými negativními důsledky dopadá pouze na některé rodiny, kdežto náklady inflace jsou rozloženy a dotýkají se celé populace. Následující text upozorňuje na nejmarkantnější a nejbolestivější důsledky nezaměstnanosti.

Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrobí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů (pracovních a kapitálových) není využita. Proto dochází k ztrátě hrubého produktu ekonomiky. Propad produktu je možné kvantifikovat pomocí Okunova zákona, který se dá stručně vyjádřit takto: zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1% oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3% oproti potenciálnímu produktu. [10, 17]

Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti narůstá schodek státního rozpočtu, a to hned z několika důvodů. Jednak je nutné vyplácet podpory v nezaměstnanosti, další výdaje jsou spojeny s financováním chodu úřadů práce a s aktivní politikou nezaměstnanosti. Navíc se snižují daňové příjmy státního rozpočtu, protože společnost ztrácí daně z příjmu, které by nezaměstnaní mohli platit, kdyby pracovali. [7, 8]

U dlouhodobě nezaměstnaných dochází po určité době ke změnám, které jim ztěžují jejich zpětný návrat do zaměstnání. Tyto změny totiž způsobují úpadek jejich lidského kapitálu. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí zkušenosti, schopnosti a praktické i teoretické znalosti, které získávali a udržovali si prací. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk zpravidla není schopen okamžitě po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které podával před svým propuštěním ze zaměstnání předchozího a které by od něj očekával jeho zaměstnavatel. Po opakovaných neúspěších v hledání práce a s rostoucí dobou nezaměstnanosti, se u člověka může objevit klesající zájem o práci. Zvykne si na pobírání sociální podpory a disponování volným časem. Negativním důsledkem jsou změny ve vnímání času a rozbití struktury dne nezaměstnaného.

Protože se ztrátou zaměstnání je obvykle spojen i pokles životní úrovně, může se s růstem nezaměstnanosti zvyšovat počet trestných a kriminálních činů, pomocí nichž si někteří nezaměstnaní pokoušejí opatřit finanční prostředky nutné k obnovení původního životního standardu. Nárůst kriminality vyvolává zvýšené výdaje ze státního rozpočtu na zajištění policejních služeb, soudnictví, případně vězeňské služby. [16]

Lidé postižení dlouhotrvající nezaměstnaností jsou obvykle často vystaveni nebezpečí, že podlehnou smutku a depresím, často své potíže začnou „řešit“ konzumací alkoholu a dalších návykových látek. Častěji než u ostatní populace se u nich objevují sklony k sebevraždám, které pro okolí mají signalizovat psychické potíže postiženého. Byla prokázána závislost mezi délkou trvání nezaměstnanosti a zhoršením zdravotního stavu, a to jak fyzického, tak psychického. Závažným průvodním jevem nezaměstnanosti je také ztráta sebeúcty a oslabené sebevědomí.

I když nezaměstnanost je pro ekonomiku i jednotlivce především zlem, najdeme i její pozitivní stránku. Ta souvisí s nezaměstnaností, která napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Jestliže lidé mají možnost svobodné volby zaměstnání, práce je potom více baví a motivuje je k vyšším pracovním výkonům. S tím souvisí i péče o kvalifikaci, pracovní disciplína, kvalita práce atd. [7, 8]

2.2 Měření nezaměstnanosti

Pro pochopení otázky měření nezaměstnanosti je nejdříve nutné vymezit určité kategorie obyvatelstva. Je důležité si uvědomit, že z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky až do odchodu do penze. V českých podmínkách je to přibližně od 16 do 63 let. Ze skupiny obyvatelstva v reprodukčním věku se vyčleňují další podmnožiny:

zaměstnaní - jsou to lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek,

nezaměstnaní - nemají zaměstnání, ale aktivně jej hledají (aktivně hledat zaměstnání v českých podmínkách znamená být v evidenci jako nezaměstnaný na úřadě práce, pravidelně se tam hlásit a být schopen nastoupit na uvolněné místo do 14 dnů).

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří společně tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tuto kategorii obyvatelstva je možno také nazvat pracovní silou).

Ostatní lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání, ani ho z různých důvodů nehledají, jsou řazeni do kategorie ekonomicky neaktivních. V této kategorii jsou zejména studenti, kteří se v denním studiu připravují na budoucí povolání; lidé v domácnosti, kteří pečují o malé děti nebo handicapované členy rodiny; zdravotně postižení, kterým jejich zdravotní stav neumožňuje pracovat; nebo lidé, kteří už ztratili po dlouhodobé snaze o získání zaměstnání naději na nalezení pracovního místa apod. [7, 8]

Měření nezaměstnanosti má však některé nedostatky. Nepostihuje například osoby, které musí "nedobrovolně" pracovat na nižší týdenní nebo měsíční pracovní dobu. I zachycení sezónní nezaměstnanosti je v daném měření problém. Pracovní síly (L) neobsahují osoby, které nenašly během referenční doby práci. I statistické zjišťování údajů o zaměstnanosti je v různých zemích prováděno různě: na základě výběrového šetření reprezentativního souboru (vzorku) domácností či pomocí údajů o uchazečích o práci evidovaných na úřadech práce. [13]

2.2.1 Míra nezaměstnanosti

Na základě rozdělení na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je možno sestavit několik ukazatelů, které mapují vývoj a dění na trhu práce. Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti (u) kterou vypočteme jako podíl počtu nezaměstnaných (N) k ekonomicky aktivním (EA) a vyjádříme v procentech. Počet ekonomicky aktivních obyvatel se zjišťuje jako součet zaměstnaných (Z) a nezaměstnaných (N) lidí.

N

$$\blacksquare n = \frac{\text{-----}}{\text{-----}} \times 100 \text{ (v \%)}$$

L

n – míra nezaměstnanosti

N – nezaměstnaní, kteří chtějí pracovat

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo

V České republice existují dva základní ukazatele míry nezaměstnanosti. Jeden pochází od Ministerstva práce a sociálních věcí a druhý z Českého statistického úřadu. Pokud média informují na toto téma, informace většinou pocházejí od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ze statistik úřadů práce. Informace z Českého statistického úřadu, zjišťované na základě Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), se používají hlavně pro mezinárodní srovnání. [7,8]

Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel, který je získán z výsledků šetření dle mezinárodních definic a doporučení. V čitateli i jmenovateli vzorce pro výpočet jsou uvedeny osoby podle místa pobytu.

- čítec zahrnuje nezaměstnané,
- jmenovatel zahrnuje pracovní síly, tj. zaměstnané i nezaměstnané.

Specifické míry nezaměstnanosti jsou ukazatele, které uvádějí nezaměstnanost určité skupiny obyvatel (věkové, sociální, podle pohlaví, vzdělání).

- čítec zahrnuje všechny nezaměstnané z dané skupiny obyvatel,
- jmenovatel zahrnuje pracovní síly, tj. zaměstnané a nezaměstnané z téže skupiny obyvatel.

Míra registrované nezaměstnanosti je ukazatel, který vychází z dostupných zdrojů úřadů práce a státní statistiky, kterými jsou:

- Čítec: přesná evidence registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, vedená úřady práce v okrese trvalého bydliště uchazeče.

- Jmenovatel: počet registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce, plus počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků šetření.

Míra ekonomické aktivity je ukazatel uvádějící podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, tedy pracovní síly, na počtu všech osob starších 15 let. [9]

Míra nezaměstnanosti se prakticky zjišťuje tak, že se mezi nezaměstnané zařazují lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Výsledkem je registrovaná nezaměstnanost. Většina nezaměstnaných se na úřadech práce hlásí jednak proto, že jim úřad práce může pomoci práci najít (má potřebné informace o volných pracovních pozicích v daném okrese), a také proto, že je to podmínkou pro získání podpory v nezaměstnanosti. Navzdory tomu se někteří nezaměstnaní na úřadech práce nehlásí. Například proto, že jsou nezaměstnaní jen krátkodobě (člověk odejde z jednoho zaměstnání v červnu a má už sjednaný nástup na novém místě, ale až od září). Nebo jsou naopak dlouhodobě nezaměstnaní, nárok na podporu v nezaměstnanosti už ztratili (žijí ze sociální podpory) a ztratili i důvěru, že jim úřad práce najde zaměstnání. Proto skutečná nezaměstnanost bývá vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost. [6]

2.2.2 Struktura nezaměstnanosti

Při vyhodnocování údajů o nezaměstnanosti v dané ekonomice není nejdůležitější její míra, nýbrž její struktura a to zejména z hlediska:

- délky trvání nezaměstnanosti,
- regionálního rozložení,
- dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva.

Za méně závažný problém je považována krátkodobá nezaměstnanost a to zejména ta, jejíž trvání se pohybuje v časovém rozmezí několika týdnů. I tento typ nezaměstnanosti znamená pro dotčené subjekty ekonomickou a psychologickou zátěž, kterou je nutno chápat sice jako nepříznivou, přesto jde o nevyhnutelný jev doprovázející vývoj každé dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky.

Velice vážný problém je dlouhodobá nezaměstnanost, za kterou považujeme nezaměstnanost trvající déle než rok. V takovém případě začínají působit některé faktory, které nepříznivě ovlivňují kvalifikaci nezaměstnaných osob, jejich sociální pozici a psychiku. Nepříznivě ovlivněny jsou i rodiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Pozornost je nutno věnovat i prostorovému rozložení nezaměstnanosti, které bývá velmi nerovnoměrné. Analýza nezaměstnanosti z tohoto hlediska by měla postihnout i mikroregiony, protože rozdíly v míře a charakteristikách nezaměstnanosti existují jak mezi jednotlivými regiony, tak i v rámci mikroregionů.

Nezaměstnanost postihuje v nestejně míře rozdílné věkové a etnické skupiny. Míra nezaměstnanosti je obvykle vyšší u mládeže (která má odbornou přípravu ale postrádá zkušenosti z praxe) a také u osob v "předdůchodovém věku". Samostatným problémem je nezaměstnanost u některých etnických skupin.

Rozdílné typy nezaměstnanosti vyžadují odlišné terapie a s pouhým makroekonomickým přístupem (který je v národohospodářském kontextu velice důležitý) nevystačíme. [7, 19]

2.2.3 Počet uchazečů na jedno volné místo

Při popisu trhu práce si musíme uvědomit, že je třeba mimo sledování míry nezaměstnanosti zhodnotit i šance nezaměstnaných na nalezení volné pracovní pozice. K tomuto zjištění používáme porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Tento údaj je často považován za významnější než samotná míra nezaměstnanosti.

Současný stav trhu práce v České republice je charakterizován poklesem volných pracovních míst v kontrastu s rostoucím počtem uchazečů o práci. Průměrná hodnota za celou Českou republiku dosahuje 14 uchazečů na jednu volnou pracovní pozici, ale regionální údaje jsou velmi odlišné. [7, 8]

2.3 Druhy nezaměstnanosti

Dle příčin, které mají za důsledek vznik nezaměstnanosti, a také dle jejich projevů v reálné ekonomice je možno rozlišovat základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální, sezonní a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Je spojena s pohybem lidí po různých oblastech, s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy, případně s hledáním nového lépe vyhovujícího pracovního uplatnění, s následováním životního partnera do jeho místa bydliště apod. Tato nezaměstnanost je většinou krátkodobá a ekonomice je spíše prospěšná, nemá výrazné negativní důsledky. Lidé se totiž při hle-

dání odpovídajícího zaměstnání snaží o optimální alokaci své pracovní síly. Tato snaha (pokud je úspěšná) pomáhá zvyšovat společenskou efektivnost.

Strukturální nezaměstnanost vzniká v případě nesouladu kvalifikační struktury práce na trhu nabídky a poptávky. Na trhu práce může být například přebytek horníků, ale zároveň nedostatek zdravotních sester. Jako příčinu tohoto jevu můžeme uvést změny struktury ekonomiky (ať už v celkovém měřítku nebo jen v některých regionech – například útlum těžebního a hutního průmyslu na Ostravsku). Jiná příčina může být dána technickým pokrokem, kdy rozvoj automatizovaných nebo robotizovaných pracovišť znamená, že živá pracovní síla je nahrazována strojovou výrobou. Pro tuto situaci se někdy používá termín “technologická nezaměstnanost“. Strukturální nezaměstnanost bývá regionálně velmi odlišná a má tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, neboť je velmi obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Z těchto důvodů jsou strukturální nezaměstnanosti připisovány největší negativní vlivy na ekonomiku.

Sezónní nezaměstnanost rozumíme krátkodobou nezaměstnanost, kterou způsobuje diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí (stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov) a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarnický nebo konzervářský průmysl.

Cyklická nezaměstnanost je způsobena cyklickým pohybem ekonomiky, to znamená změna tempa růstu reálného HDP. Roste-li HDP rychleji, hovoříme o ekonomické expanzi, dochází-li k poklesu HDP, jedná se o ekonomickou recesi. V recesi se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, zatímco ve fázi expanze klesá. Délka jejího trvání je proměnlivá a řídí se délkou aktuálního ekonomického cyklu. Někdy se cyklická nezaměstnanost vykazuje jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. Negativní důsledky cyklické nezaměstnanosti jsou umocněny tím, že postihuje celou ekonomiku plošně, přes všechny sektory národního hospodářství (na rozdíl od nezaměstnanosti strukturální). [7, 8, 19]

Mimo frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost ekonomové ještě rozlišují dobrovolnou nezaměstnanost, nedobrovolnou nezaměstnanost a přirozenou míru nezaměstnanosti.

Dobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému

času, studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě. Mohou být také frikčně nezaměstnaní a přecházet z jednoho zaměstnání do druhého za účelem najít lepší místo. Tyto, ale i jiné důvody vedou obyvatele k rozhodnutí, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat, přičemž část z nich bývá oficiálně počítána mezi nezaměstnané, což jsou ti, kteří aktivně hledají výhodnější zaměstnání.

Přirozená míra nezaměstnanosti je jedním z důležitých pojmů makroekonomie. Za přirozenou je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v zemi v rovnováze a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou v ekonomice vyrovnány. Je to nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování nebo snižování. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. [3]

Nedobrovolná nezaměstnanost nastane tehdy, kdy je počet volných pracovních míst absolutně menší než počet uchazečů o práci, kdy celková poptávka po práci je menší než celková nabídka práce. [9]

Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou finančně ohodnocena podle jeho představ, a hledá lepší práci, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, chce přijmout práci za převládající (často i za nižší) mzdu, a přesto ji nenachází. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak stává pro člověka nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocity zklamání a beznaděje. Dalším negativním dopadem nedobrovolné nezaměstnanosti je to, že může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné. [6, 19]

2.3.1 Cesty ke snižování nezaměstnanosti

Pomocí hospodářské politiky může vláda snižovat důsledky nezaměstnanosti i dobu potřebnou pro hledání práce mnoha způsoby. Nejvíce závažným problémem nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost, vznikající v důsledku změn struktury ekonomiky. Závažná může být i plošně rozprostřená nezaměstnanost, která vzniká v důsledku cyklického propadu ekonomiky. K omezení nezaměstnanosti vlády používají kombinaci expanzivní fiskální a monetární politiky - podporou agregátní poptávky se snaží o docílení ekonomického růstu a optimálního využití potenciálu země.

Další způsob je využití aktivní politiky zaměstnanosti, kterou na našem území zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce. Používají k tomu následující nástroje: dotace podnikatelům na společensky účelná pracovní místa, která jsou obsazována nezaměstnanými evidovanými na úřadech práce; organizování veřejně prospěšných prací; vytváření chráněných pracovišť pro občany se změněnou pracovní schopností; rekvalifikace; poskytování dotací zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají absolventy škol apod. [7, 8]

Dílčí závěr

Pozornost věnovaná problematice zaměstnanosti na všech úrovních je úměrná jejímu významu v ekonomickém prostředí. Snahou institucí zabývajících se aktivní politikou zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

3 LOGISTIKA

3.1 Pojetí logistiky

„V současné době se stále častěji v podnikovém ekonomickém slovníku setkáváme s pojmem logistika. Její záběr je však ve skutečnosti mnohem širší než oblast vnitropodnikových činností a je často spojována s dosažením konkurenční výhody ekonomiky určitého subjektu na trhu. Význam logistiky lze tedy spatřovat nejen na podnikové nebo národohospodářské úrovni, ale také rovněž v kontextu vyšších územních celků nebo dokonce světového hospodářství. Stěžejní uplatnění logistiky však vychází ze správného pochopení jejích principů a metod na úrovni mikroekonomické, které vede k celkově efektivnímu hospodaření podniku.“ [11]

Původ v samostatné vědní disciplíně je možné hledat v řečtině, kde existují slova s dalším významem:

Logos - slovo, rozum, řeč, počítání,

Logistikon - důmysl, rozum,

Logismus - počty, výpočet, úvaha, myšlenka,

Logistes – počtář (úředník ve starých Athénách)

Logiké - logika. [18]

Zhruba od roku 1600 se používá termín logistika v oblasti matematiky a tehdy označoval praktické počítání s čísly. V dnešní době pojmem logistické funkce rozumíme takové matematické funkce, které mohou být definovány jako modifikované exponenciální funkce s použitím např. k popisu růstu počtu obyvatelstva nebo k vyjádření průběhu životního cyklu výrobku.

Logistika v 9. století zaznamenala výrazný vývoj jako součást vojenské terminologie, kde je chápána jako věda o pohybu, zásobování a ubytování vojsk. V oblasti vojenství našla své uplatnění rovněž v období napoleonských válek a za 2. světové války při operacích spojeneckých vojsk. Účelem vojenské logistiky je mužstvo zaplatit, příslušně vyzbrojit a vybavit ochranou i municí, včas a důkladně se postarat o jeho potřeby a každou akci v polním tažení příslušně připravit. To znamená vypočítat prostor a čas, správně ohodnotit terén z hlediska pohybu vojska, i možnosti protivníkovy odporu a tyto funkce zvládat z hlediska pohybu vojsk i v případě nutnosti jejich rozdělení.

K přechodu logistiky do hospodářské oblasti došlo okolo roku 1917 v USA a jejím objektem se stává v první řadě zboží. Logistika je výsledkem integrace ekonomických, technických i společenských věd. Je kategorií v teorii myšlení, organizace, řízení, rozhodování, ale i technologie a techniky. Objektem našeho zájmu je logistika jako kategorie teorie oběhu zboží a služeb. [5, 11]

3.1.1 Definice logistiky

Logistika jako vědní obor má svůj základ v technice, ekonomice a informatice, které tvoří pilíře logistiky. Vzhledem k tomu, že logistika jako vědní obor je poměrně mladá a pořád se dynamicky vyvíjí, neexistuje její jednotná definice.

Definic logistiky je velmi mnoho. Jedna z prvních vznikla v 60. letech USA na půdě logistické společnosti Council of Logistics Management, která ji definuje jako: „proces plánování, realizace a řízení účinného, nákladově úspěšného toku a skladování surovin, inventáře ve výrobě, hotových výrobků a příslušných informací z místa vzniku zboží na místo potřeby. Tyto činnosti mohou zahrnovat službu zákazníkovi, předpověď poptávky, distribuci informací, kontrolu zařízení, manipulaci s materiálem, vyřizování objednávek, alokaci pro zásobovací sklad, balení, dopravu, přepravu, skladování a prodej.“ [18]

Další uznávaní autoři definují logistiku následovně:

- **Schulte:** Logistika je integrované plánování, formování, provádění a kontrolování hmotných a s nimi spojených informačních toků od dodavatele do podniku, uvnitř podniku a od podniku k odběrateli.
- **Rupper:** Logistika je soubor komplexních úloh a z nich odvozených opatření k optimálnímu zajištění toku materiálu, informací a hodnot v transformačním procesu podniku.
- **H. C. Phola:** Logistika má dbát na to, aby místo příjmu bylo zásobeno podle jeho požadavků z místa dodání správným výrobkem, ve správném množství a stavu, ve správném čase za minimálních nákladů. [11]

3.1.2 Nezastupitelné místo logistiky v podniku

K nejvýznamnějším faktorům zavádění logistiky v podniku se v současném období řadí:

- tlak soutěže na trhu,

- nedostatek surovin,
- zkracující se doby inovace,
- exploze nákladů na marketing,
- omezenost finančních prostředků hospodářských subjektů,
- inflace, zvyšující rizikovost kapitálu.

Uvedené příčiny je možno považovat za výčet nejpodstatnějších dlouhodobých problémových trendů, kterým má logistika čelit.

V současnosti dochází k dalšímu významu růstu logistiky, který je následkem dlouhodobých trendů, mezi něž patří:

- zkracování životních cyklů výrobků,
- další růst individualizace poptávky,
- internacionalizace a globalizace trhů,
- další rozvoj integrovaných výrobních systémů,
- další rozvoj logistických informačních a řídicích systémů,
- další růst automatizace v logistických procesech,
- nutnost snižování vázanosti kapitálu v zásobách. [11]

3.1.3 Členění logistiky

Logistiku je možné rozčlenit podle různých hledisek. Podle úrovně problému členíme logistiku na makrologistiku, metalogistiku a mikrologistiku.

Makrologistika se zabývá globálními aspekty logistiky z hlediska národního hospodářství, regionů, ale i vyšších územních celků. Uplatňuje se zde obvykle vysoký stupeň agregace a makroekonomická hlediska zkoumání. Objektem zájmu logistiky jsou v tomto případě především otázky mezinárodní dopravy, mezinárodní a globální integrace výrobních kapacit, dopravy, spojů, cel, národní nebo mezinárodní legislativy, týkající se přepravy a vlivu na životní prostředí.

Metalogistika působí v oblasti dodavatelsko-odběratelských vztahů. Znamená to, že řeší problematiku podniku, přesahující jeho právní rámec. Obsahuje tedy sféru dodavatelů surovin, distributorů, zákazníků, činnosti dopravy atd.

Mikrologistika (působí na úrovni podnikové logistiky) se zabývá aplikací technických, ekonomických, informačních a rozhodovacích metod při řízení toků materiálu, zboží a služeb uvnitř podniku určitého typu. Dochází-li současně k jejímu propojení s metalogistikou, zohledňují se také vnější vazby podniku a podniková logistika pak vystupuje jako ucelená a systémová disciplína.

V systémovém pojetí podnikovou logistiku členíme:

- průmyslovou logistiku,
- obchodní logistiku,
- marketingovou logistiku,
- distribuční logistiku,
- nákupní (zásobovací) logistiku,
- skladovací logistiku,
- dopravní logistiku. [11, 15]

3.1.4 Trendy v logistice

Na počátku 90. let byl ve Spolkové republice Německo proveden průzkum mezi logistiky – manažery, jehož informace vyústily do závěrů, které pomohly odhalit následující tendence ve vývoji logistiky:

- priorita logistiky na úrovni podniku,
- rostoucí význam filozofie JIT,
- snižující se počet dodavatelů,
- dominance komunikačních systémů,
- zajišťování dopravy speditéry,
- manipulační činnosti zajišťovány externě,
- zachování vysoké úrovně nákladů na logistické činnosti. [11]

Ve světě se zvyšuje poptávka po službách poskytovaných logistickými podniky. Roste především trend poptávky po komplexních logistických službách (doprava, skladování, balení, servis, vyřizování objednávek atd.). Kritérium pro výběr logistického podniku jsou spolehlivost dodávky, logistické náklady a ceny, dodací lhůty, hustota dopravní sítě, počet

ztrát a poškození, logistické know-how, rychlé zpracování reklamací, minimální velikost podniku, starostlivost o zákazníka. Se zřízením organizačního útvaru logistiky nelze automaticky předpokládat, že dojde ke zvýšení prosperity podniku. I podnik, který nemá vytvořenou výkonnou logistickou složku, ale jehož management uplatňuje logistické myšlení, může díky logistice dosahovat konkurenční výhody. Nutnost aplikace logistických poznatků v podniku pomáhá identifikovat následující soubor otázek:

Jsou v podniku potíže s termínem plnění objednávek?

Je zákazníkům poskytována konkurenčně schopná úroveň služeb?

Jsou náklady na podnikatelskou činnost relativně vysoké?

Je vázáno mnoho kapitálových prostředků v zásobách?

Organizační zabezpečení logistiky v podniku je tedy záležitost polemická, neexistuje jednoznačně vhodné řešení. Důležitá je zejména vazba logistiky a marketingu, vzájemná koordinace logistických činností s rozhodnutím marketingu. Existují dvě základní varianty organizačního zabezpečení logistiky:

- 1) zřízení funkce ředitele pro logistiku,
- 2) vytvoření stálých pracovních skupin.

Funkce ředitele pro logistiku spočívá v úzké spolupráci s ředitelem marketingu, výrobním a finančním ředitelem a přímé podřízenosti řediteli podniku. Základní nevýhodou této varianty organizace logistiky je izolovanost útvaru logistiky od jiných, když logistika má naplňovat průřezovou funkci.

Členy stálých pracovních skupin jsou pracovníci – manažeři – jednotlivých vnitropodnikových útvarů. Pracovní skupina koordinuje jednotlivé činnosti v souladu s marketingovými strategickými cíli podniku. [11, 18]

Logistika je velmi rychle se rozvíjejícím oborem. Prochází vývojem od zaměření na distribuci, přes pokrytí jednotlivých funkcí v podniku směrem k nejnovějšímu, integrovanému pojetí. Budují se samostatné útvary logistiky a jsou pověřovány skladováním, popřípadě i přímou realizací všech logistických procesů v podniku. V blízké budoucnosti útvar logistiky bude optimalizovat ucelené řetězce, počínaje podnikem dodavatele potřebného materiálu a konče až konečným zákazníkem – spotřebitelem. K personálnímu obsazení těchto útvarů je potřeba najít dobré pracovníky. Specialisté s logistickými znalostmi jsou na jedné

straně velmi dobře za svoji práci odměňováni, na druhé straně musí velmi mnoho znát a ovládat. [11, 18]

Dílčí závěr

Logistika se v moderní ekonomické společnosti stává významným nástrojem umožňujícím získat firmám prestižní postavení v klientském prostředí. Poptávka po komplexních logistických službách má a bude mít nadále stoupající trend, což bude klást mimořádné nároky na vzdělanost a kvalitu pracovní síly v tomto oboru bez ohledu na její regionální příslušnost. Právem je označována za obor pro 21. století. Její role bude narůstat nejen v ekonomice České republiky, ale i celé Evropské Unii.

Závěr k teoretické části práce

Po shrnutí uvedených základních teoretických poznatků z trhu práce a zaměstnanosti lze konstatovat, že i oblast logistiky bude v tomto směru významně podléhat globálním trendům. Na trhu práce se setkává nabídka s poptávkou, kde nevzniká vždy rovnováha a dochází k výkyvům v podobě nezaměstnanosti. V první části práce jsem se orientoval na teoretické zkoumání faktorů ovlivňujících poptávku firem po práci a současně jsem rozebíral podmínky v oblasti logistiky. Platí, že člověk, jeho schopnosti, vzdělanostní úroveň a získaná praxe je a bude nositelem lidského kapitálu, bez kterého se neobejde žádná organizace včetně logistických.

Významnou roli v této oblasti bude mít v budoucnu samozřejmě legislativní regulace a to jak na regionální tak i mezinárodní úrovni.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Vznik, poloha

Zlínský kraj vznikl 1. ledna 2000 sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily do Jihomoravského kraje a dále okresu Vsetín, který patřil k Severomoravskému kraji. K 1. 1. 2003 vzniklo v kraji celkem 13 správních obvodů s rozšířenou působností (obce III. stupně), v jejichž působnosti se nachází dalších 25 územních obvodů pověřených obcí (obce II. stupně).

Zlínský kraj se geograficky nachází ve východní části republiky, kde jeho okraj tvoří hranici se Slovenskou republikou. Dále sousedí s Jihomoravským, Olomouckým a Moravskoslezským krajem. Se svojí rozlohou 3 964 km² je čtvrtý nejmenší kraj v republice. Působí v něm celkem 305 obcí, z toho je 30 se statutem města.

Území má členitý charakter, jedná se převážně o kopcovitý terén, tvořený pahorkatinami a pohořími. Pro svažitost a členitost terénu je obtížné obdělávání půdy. Podíl nezemědělské půdy představuje 50,6 %, podíl půdy zemědělské 49,4 %. Kraj má velkou rozlohu chráněného krajinného území, které zahrnuje cca 30 % území, které tvoří dvě chráněné krajinné oblasti (CHKO), Beskydy a Bílé Karpaty. [20, 27, 28]



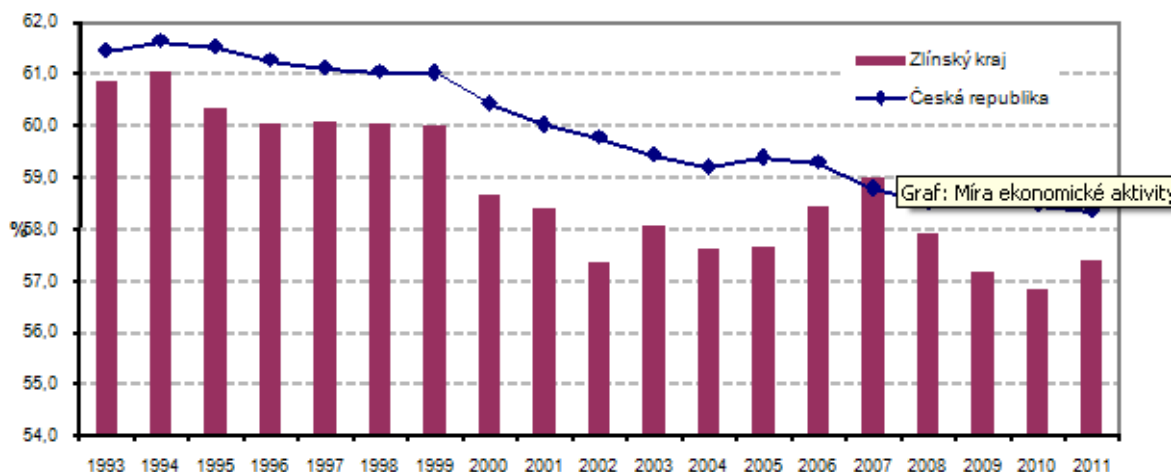
Obr. 4 Zlínský kraj [31]

Obyvatelstvo a zaměstnanost

K 31. prosinci 2011 měl Zlínský kraj podle statistických výsledků celkem 588 990 obyvatel. Proti stavu na konci roku 2010 ubylo v něm celkem 1 371 občanů. Znamená to,

že v kraji se narodilo během sledovaného roku méně dětí, než kolik obyvatel za stejné období zemřelo. V samotném okrese Zlín se počet obyvatel zvýšil, a to o 187. V ostatních třech okresech obyvatel nepřibilo, jejich počet se snížil v okrese Kroměříž o 738, Uherské Hradiště o 389 a Vsetín o 431 osob. Nevyšší zalidněnost je v okrese Zlín, nejmenší v okrese Vsetín.

Za rok 2011 dosáhl počet zaměstnaných v jediném nebo hlavním zaměstnání 268 400 osob, což je oproti roku 2010 nárůst o 4,4 tis. osob, tj. o 1,7 %. Z počtu zaměstnaných osob bylo celkem 45,8 tis. podnikatelů. Míra ekonomické aktivity činila v roce 2011 celkem 57,4 % a meziročně vzrostla o 0,6 procentního bodu. Z obrázku „Míra ekonomické aktivity celkem ve Zlínském kraji“ je vidět, že tato míra nedosahuje průměru České republiky. [30]



Obr. 5 Míra ekonomické aktivity celkem ve Zlínském kraji [30]

Ekonomické podmínky

Ekonomicky patří kraj k méně rozvinutým; mnohé podniky po privatizaci v 90. letech stagnují či postupně krachují a horší dopravní dostupnost v hornatém terénu (na východě kraje) také nepřispívá ekonomickému rozvoji. Ekonomika v kraji je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 10. místo mezi kraje v ČR. V roce 2010 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 301 442 Kč (v běžných cenách). Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří především podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17,2 % z registrovaných subjektů celkem. Zejména jde o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracujícího, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickým znakem je však poměrně nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR.

Z hlediska cestovního ruchu je Zlínský kraj atraktivní oblastí s množstvím přírodních, kulturních a historických památek. Region nabízí bohaté sportovní i kulturní vyžití – současně hory, lázně, vinařská údolí i řadu kulturních památek a historicky cenných staveb (Arcibiskupský zámek a zahrady v Kroměříži jsou zapsány do Listiny světového dědictví UNESCO), jakož i ojedinělý příklad moderní baťovské funkcionalistické architektury. Skutečnost, že se zde setkávají tři národopisné celky: úrodná Haná, pohostinné Slovácko a svérázné Valašsko, také výraznou měrou přispívá k originalitě kraje.

Zdravotní péče v kraji je zabezpečena sítí 10 nemocnic s celkovým počtem 3 051 lůžek (údaje za všechny resorty za rok 2010), dalšími zdravotnickými zařízeními, samostatnými ordinacemi lékařů a lékárnami, popřípadě výdejnami léků.

K pozitivům kraje patří dostatečná síť předškolních a školských zařízení. Pro děti v předškolním věku bylo v roce 2011 k dispozici celkem 308 mateřských škol, základní vzdělání poskytuje 257 základních škol. Studium na středních školách zabezpečuje v kraji celkem 78 škol, 17 gymnázií, 65 odborných škol, 24 škol nástavbového studia, konzervatoř a 12 škol s vyšším odborným vzděláváním. Vysoké školství v kraji zastupuje Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a soukromá vysoká škola – Evropský polytechnický institut, s.r.o. v Kunovicích, kde v roce 2011 studovalo celkem 23.575 studentů z ČR. [20, 28, 29]

Silné stránky Zlínského kraje

- podnikatelská tradice,
- potenciál rozvoje v oblasti cestovního ruchu nejen díky památkám zapsaným v UNESCO ,
- lázeňská tradice,
- zlepšení dostupnosti kraje rozšířením dálnice D1 do Kroměříže,
- silná odvětví gumárenského, plastikářského, chemického, potravinářského a kovožpracujícího průmyslu,
- relativně dobrá kvalita životního prostředí,
- město Zlín je sídlem Univerzity T. Bati, která nabízí široké spektrum studijních oborů a kapacity, čímž je zajímavá pro mladé lidi z celé ČR,
- přístup podniků Zlínského kraje k akademickému sektoru jako potenciálnímu

partnerovi a zlepšující se přístup akademické sféry k podnikům jako důležitému zákazníkovi,

- v kraji má tradici věda a výzkum, na které se vynakládají značné finanční prostředky, v posledních letech byl nejvyšší nárůst výdajů na vědu a výzkum ze všech regionu ČR,
- kraj nabízí možnost vzniku nových průmyslových zón – Zlínský kraj má celkem 16 průmyslových zón vhodných pro zahraniční investory. Mezi významné v regionu patří např.:
 - průmyslová zóna Holešov (rozloha 360 ha, okres Kroměříž) – zpracovatelský průmysl, textilní výroba, polygrafie, strojírenství, automobilový průmysl, elektronika a zpracování plastů,
 - areály v okolí obce Hulín (celková rozloha cca 561 ha; okres Kroměříž) – stavební a zpracovatelský průmysl,
 - průmyslová zóna Zlín – Cecilka (celková rozloha 22,1 ha, okres Zlín) – průmyslová výroba, logistika, administrativa,
 - průmyslová zóna Vsetín Bobrky (rozloha 24,5 ha, okres Vsetín) – průmyslová výroba,
 - průmyslová zóna Slavičín (rozloha 340 ha, okres Zlín) – průmyslová výroba, administrativa,
 - Lešná (rozloha 53,9 ha; okres Zlín) – průmyslová výroba,
 - Kunovice (rozloha 66 ha; okres Zlín) - průmyslová výroba,
 - Rožnov pod Radhoštěm – Zubří (rozloha 20 ha; okres Vsetín) – lehká průmyslová výroba,
 - logistické centrum Tescoma WORLD, které má celkovou kapacitu více než 30 tisíc skladových paletových míst. [26, 27]

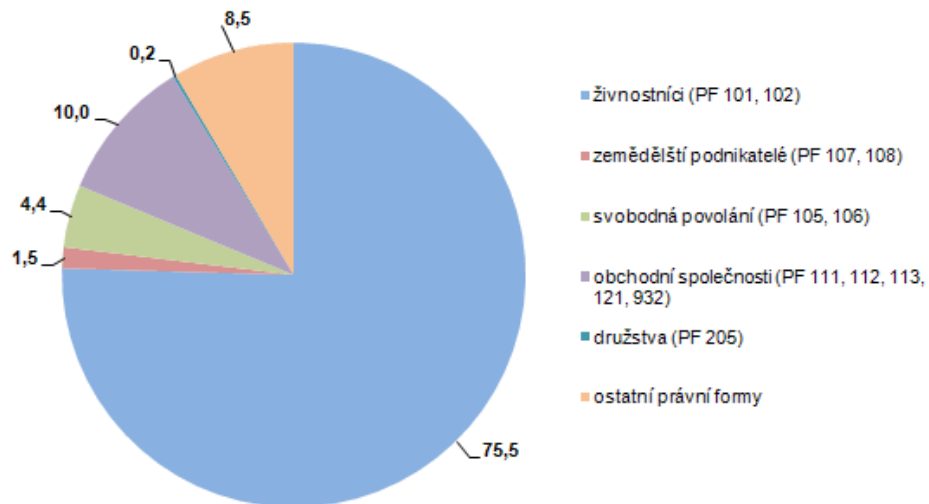
Slabé stránky Zlínského kraje

- okrajová geografická poloha Zlínského kraje a špatná dopravní dostupnost,
- špatná dopravní obslužnost v některých částech kraje, což má za následek

- nedostatek pracovních míst v některých regionech kraje,
- nízká atraktivita kraje pro investory (nejvýznamnějším investorem ve Zlínském kraji je společnost Continental AG. Jedná se o investora z Německa, který investoval přes 5 miliard českých korun do své české pobočky v Otrokovicích, která spadá do gumárenského sektoru),
 - kraj je málo propagován jako zajímavá turistická destinace a cestovní ruch zaznamenává nestabilní návštěvnost a stagnaci počtu kapacit,
 - v kraji roste počet obyvatel v poproduktivním věku,
 - podle HDP na obyvatele je ekonomická vyspělost regionu v porovnání s ostatními kraji podprůměrná,
 - kraj ztratil tradiční pozici v oblasti leteckého, obuvnického a textilního průmyslu,
 - nedostatečná orientace na kvalifikovanou výrobu s vysokou přidanou hodnotou (zastaralá výrobní základna a pomalá restrukturalizace),
 - velmi nízký počet inovačních firem,
 - struktura volné pracovní síly regionu a její omezená mobilita,
 - nepříznivý trend přirozeného přírůstku obyvatel,
 - kraj má třetí nejnižší průměrnou mzdu v rámci ČR. [26, 27]

4.1 Podnikatelské prostředí kraje a jeho struktura

Na konci roku 2011 bylo v kraji podchyceno ve statistickém Registru ekonomických subjektů celkem 136 725 subjektů. Z hlediska právní formy největší počet z nich - víc jak 110 tis. subjektů, tj. 80,8 % připadal na fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku. Z tohoto počtu připadalo na živnostníky 92,8 %, na svobodná povolání 5,4 % a na zemědělské podnikatele 1,8 %. Podíl společností s ručením omezeným představoval 9,2 % z celkového počtu subjektů v kraji (celkem 12 600 společností). Na 772 akciových společnostech v kraji připadá podíl 0,6 %. V kraji dále působilo na konci roku 2011 celkem 291 družstev (0,2 %), 10 státních podniků (0,01 %), 1 881 zahraničních osob (1,4 %) a 2 543 společenství vlastníků jednotek (1,9 %). Subjekty se sídlem ve Zlínském kraji podle právní formy k 31. 12. 2011 jsou uvedeny v % v následujícím obrázku:

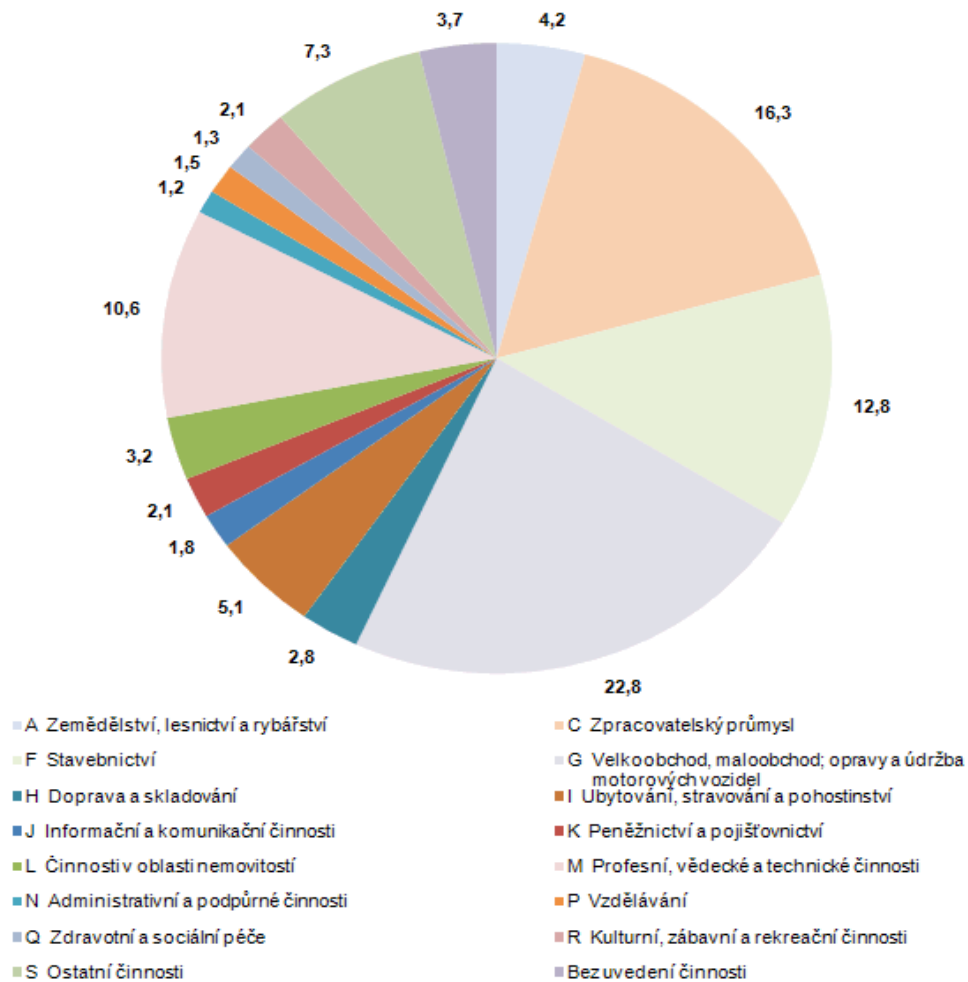


Obr. 6 Subjekty se sídlem ve Zlínském kraji podle právní formy k 31. 12. 2011 v % [25]

Z hlediska odvětví se nejvíce podnikatelských subjektů zabývá stavebnictvím (12,8 %), velkoobchodem (10,8 %), maloobchodem kromě motorových vozidel a oprav (10,0 %) a dále zemědělstvím, lesnictvím a rybolovem (4,2 %). Podniky zpracovatelského průmyslu se zabývají výrobou kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (4,9 %), výrobou oděvu (1,4 %), výrobou nábytku (1,3 %) výrobou elektrických zařízení (1,2 %).

Ve Zlínském kraji mělo v roce 2011 sídlo 174 průmyslových podniků se 100 a více zaměstnanci. Průměrný evidenční počet zaměstnanců (fyzické osoby) v roce 2011 v těchto podnicích představovat 46,3 tisíc osob, tj. 6,0 % celorepublikového úhrnu. [25, 26]

Subjekty ve Zlínském kraji podle činností k 31. 12. 2011 v % uvádí obrázek:



Obr. 7 Subjekty ve Zlínském kraji podle činnostních skupin [25]

4.1.1 Infrastrukturní předpoklady pro rozvoj logistiky ve Zlínském kraji

Logistickou infrastrukturu tvoří dopravní infrastruktura včetně uzlů, tedy včetně například terminálů a překladišť kombinované dopravy, dále síť logistických center a skladů, jejich služby jsou dostupné kterémukoliv zájemci. Její součástí jsou i firemní logistická centra či sklady, ale patří k ní také komunikace (spoje).

Logistika má ve Zlínském kraji své nezastupitelné místo, i když ji ovlivňuje několik regionálních faktorů. Funkční logistika je předpokladem pro využívání moderních výrobních metod.

Dopravní síť je ve Zlínském kraji výrazně ovlivněna kopcovitým charakterem některých oblastí (zejména v okrese Vsetín) a předurčuje tak převažující údolní zástavbu v území, a tím i nižší hustotu dopravních sítí. Podle zveřejněných statistik Ministerstva dopravy ČR

bylo v roce 2010 v kraji délka silnic a dálnic celkem 2 140 km, z toho délka dálnice 13 km, délka silnic I. třídy 358 km, délka silnic II. třídy 573 km a délka silnic III. třídy 1 197 km. Výrazným handicapem Zlínského kraje je velmi omezená síť silnic vyšší kvality (dálnice a rychlostní silnice) s návazností na ostatní regiony a na dálniční síť ČR a Evropy. Železniční tratě na území Zlínského kraje jsou dlouhodobě stabilizované, základní kostru tvoří páteřní tratě číslo 330 Přerov-Břeclav a 280 Hranice na Moravě-Střelná, které jsou součástí významných dopravních koridorů. Provozní délka železničních tratí v kraji je 358 km. Dopravní spojení Zlínského kraje se Slovenskou republikou zprostředkovává 7 silničních a 2 železniční přechody. [21]

4.2 Trh práce ve Zlínském kraji

Ve Zlínském kraji působilo k 31. 12. 2010 celkem 134.374 ekonomických subjektů. Na základě dostupných dat k 31. 12. 2010 bylo v kraji 45.659 subjektů bez zaměstnanců (one-man firma). Převahu mají firmy s počtem od 1 – 49 zaměstnanců, kterých bylo celkem 14 159 (10,5 %). Více než 1 000 zaměstnanců má v kraji 10 subjektů. [22]

Kraj a okresy	Celkem	velikostní kategorie (podle počtu zaměstnanců)						
		neuve- deno	bez za- městnanců	1–49	50–249	250–499	500–999	1 000+
Zlínský kraj	134.374	73.792	45.659	14.159	655	68	31	10
Kroměříž	21.972	11.892	7.552	2.401	113	10	3	1
Uherské Hradiště	30.769	16.446	10.893	3.259	147	14	7	3
Vsetín	31.047	16.785	10.803	3.291	139	15	13	1
Zlín	50.586	28.669	16.411	5.208	256	29	8	5

Tab. 1 Přehled ekonomických subjektů podle kategorií počtu zaměstnanců a podle okresů Zlínského kraje k 31. 12. 2010 [22]

Zdroj: MPSV

	Volná pracovní místa celkem	z toho pro		Počet uchazečů na volné pracovní místo	Míra nezaměstnanosti v %		
		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením		celkem	ženy	muži
Zlínský kraj	1 590	433	137	18,5	9,35	10,45	8,51
Kroměříž	184	64	11	33,6	10,49	11,42	9,79
Uherské Hradiště	260	69	22	25,9	9,20	10,88	7,97
Vsetín	482	76	47	16,9	10,75	11,05	10,51
Zlín	664	224	57	12,6	7,85	9,22	6,77

Obr. 8 Volná pracovní místa a míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a jeho okresech k 31. 12. 2011 [22]

V jednotlivých okresech byla situace rozdílná. Nejsložitější byla v okrese Kroměříž, ve kterém na jedno nabízené volné místo připadlo v průměru 33,6 žadatelů o práci (v roce 2010 36,7). Lehká nebyla ani v uherskohradištském okrese, kde na jedno místo připadlo 25,9 uchazečů (v předchozím roce 32,9). V okrese Vsetín se situace mírně zlepšila. Zatímco v roce 2010 připadlo na jedno místo 25,8 nezaměstnaných, na konci roku 2011 už 16,9. Stejně tak i ve zlínském okrese se situace zlepšila, zde na jedno místo připadne 12,6 uchazečů.

	Měřicí jednotka	Zlínský kraj	v tom okresy			
			Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín
TRH PRÁCE						
Nezaměstnanost (k 31. 12.2010)						
Uchazeči o zaměstnání	osoby	33.386	6.720	7.675	9.297	9.694
ženy		15.668	3.027	3.666	4.130	4.845
dosažitelní uchazeči o zaměstnání		32.596	6.500	7.483	9.027	9.586
Struktura uchazečů podle vzdělání:						
základní	%	17,5	19,4	16,6	17,9	16,5
střední odborné (vč. vyučených)	%	49,3	50,8	50,4	50,0	46,5
úplné střední s maturitou	%	26,6	23,5	26,6	26,3	28,9
vysokoškolské	%	5,9	5,3	5,7	5,2	7,3
Struktura uchazečů podle věku:						
do 24 let	%	16,3	16,9	17,0	16,0	15,5
25 - 34 let	%	22,9	23,8	23,4	21,8	23,1
35 - 44 let	%	21,6	21,4	21,5	21,8	21,5
45 - 54 let	%	23,3	22,4	23,0	24,1	23,4
55 - 59 let	%	13,5	13,2	12,6	14,1	14,0
60 a více let	%	2,4	2,3	2,6	2,2	2,5
Volná pracovní místa celkem	místa	1.245	183	233	360	469
Míra registrované nezaměstnanosti	%	10,74	12,65	10,18	11,65	9,47
muži	%	10,07	12,01	9,30	11,63	8,45
ženy	%	11,61	13,55	11,39	11,67	10,77

Tab. 2 Detailní struktura trhu práce k 31. 12. 2010 [22]

Porovnání dat nezaměstnanosti v kraji s jednotlivými kraji v rámci ČR je uvedeno v následující tabulce:

Nezaměstnanost v ČR podle krajů (12/2011)

Mapa	Kraj	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
A	Hlavní město Praha	31 019	785 539	3,90%	7 465
C	Jihočeský	25 511	339 007	7,50%	2 073
B	Jihomoravský	61 192	623 999	9,80%	2 776
K	Karlovarský	16 956	172 469	9,80%	1 088
H	Královéhradecký	21 462	286 383	7,50%	1 624
L	Liberecký	22 323	235 927	9,50%	1 780
T	Moravskoslezský	71 266	637 256	11,20%	4 165
M	Olomoucký	36 748	323 121	11,40%	1 066
E	Pardubický	23 072	273 289	8,40%	2 611
P	Plzeňský	22 669	323 412	7,00%	2 603
S	Středočeský	49 558	700 859	7,10%	4 070
U	Ústecký	56 550	437 019	12,90%	1 974
J	Vysočina	25 187	266 764	9,40%	921
Z	Zlínský	28 445	304 174	9,40%	1 590

Tab. 3 Porovnání dat nezaměstnanosti v kraji s jednotlivými kraji v rámci ČR[22]

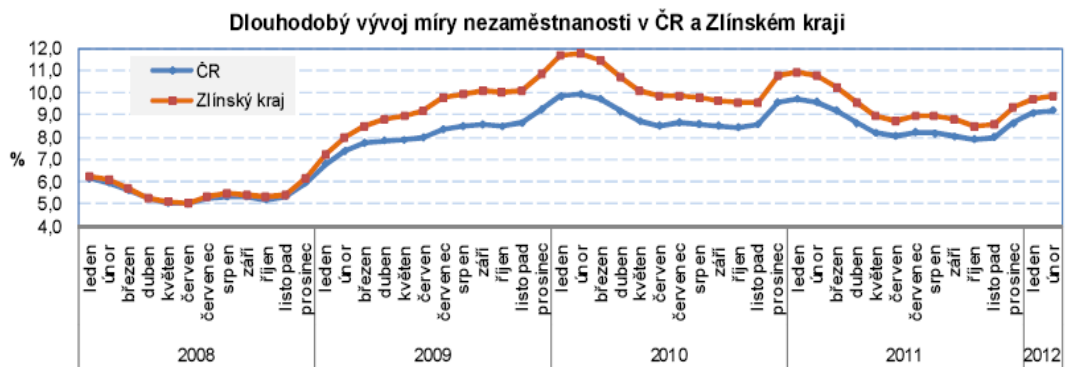
4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti a mezd

Ke konci roku 2011 dosáhla registrovaná míra nezaměstnanosti v kraji 9,4 %, v prvních měsících letošního roku se zvýšila na 9,7 % koncem ledna a 9,9 % k 29. 2. 2012. Proti celorepublikové hodnotě byla vyšší o 0,7 procentního bodu a v mezikrajském srovnání to byla 8. nejvyšší hodnota. Míra nezaměstnanosti žen (10,6 %) byla vyšší než mužů (9,3 %). Na stejné úrovni se pohybovala míra registrované nezaměstnanosti v okresech Vsetín a Kroměříž (11,1 a 11,0 %), v Uherském Hradišti byla hodnota 9,9 % a nejnižší byla zaznamenána v okrese Zlín - 8,4 %.

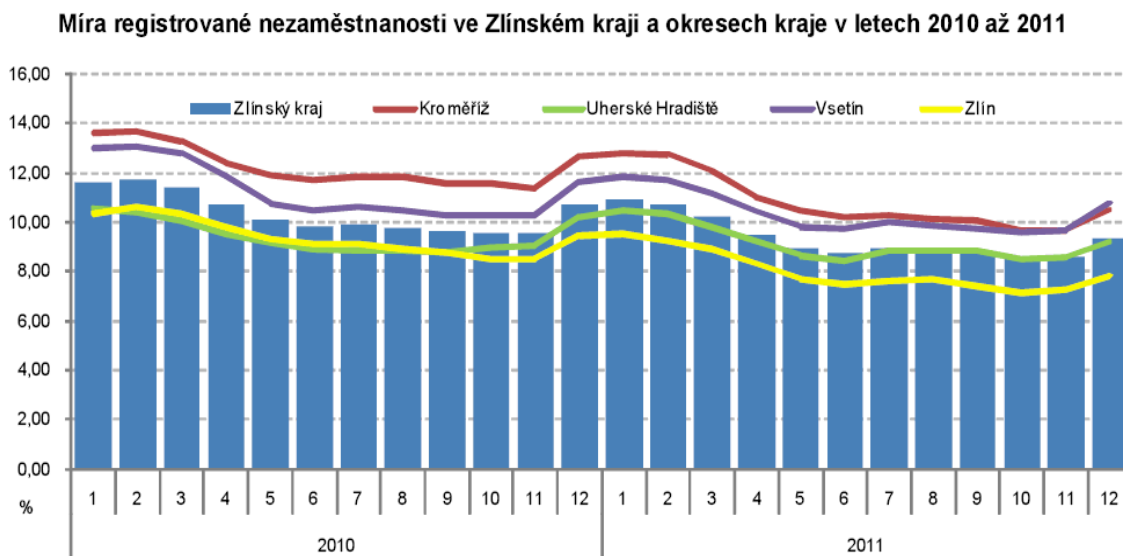
Úřady práce v kraji evidovaly na konci února 2012 celkem 1 409 volných pracovních míst, z toho 29,0 % pro absolventy a mladistvé a 8,7 % pro osoby se ZP. Na jedno volné místo tak připadlo 22,0 uchazečů o zaměstnání. Z okresů kraje je nejhorší situace v okrese Kroměříž, kde 37,5 uchazečů na jedno volné místo představuje 7. nejvyšší hodnotu ze všech 77 okresů ČR. V okrese Uherské Hradiště je to 23,4 uchazečů a v okresech Vsetín a Zlín stejně téměř 19 uchazečů.

Počet zaměstnanců v roce 2011 v přepočtu na plně zaměstnané zůstal na úrovni roku 2010. V průměru bylo ve Zlínském kraji zaměstnáno 190,9 tis. zaměstnanců (přepočtené počty).

Míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji na konci prosince činila 9,35 % (republikový průměr přesahovala o 0,7 procentního bodu). K 31. 12. 2011 bylo v kraji evidováno 29 418 uchazečů o zaměstnání, tj. 5,8 % z celkového počtu evidovaných uchazečů v ČR. Dosažitelných uchazečů, tedy těch, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, bylo v kraji 28 445. Z celkového počtu evidovaných uchazečů bylo 14 297 žen, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů byl 48,6 %. V evidenci bylo dále 4 579 osob se zdravotním postižením, což představovalo 15,6 % z celkového počtu nezaměstnaných. Ve struktuře uchazečů o zaměstnání jsou s podílem 13,9 % nejvíce zastoupeni mladí lidé ve věku 20 až 24 let, následují uchazeči ve věku 50 až 59 let (13,1 %). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání v kraji je 39,5 let a odpovídá republikové úrovni. Mezi okresy kraje byla vyšší míra nezaměstnanosti v okresech Vsetín (10,75 %) a Kroměříž (10,498 %), naopak nejmenší v okrese Zlín (7,85 %). [22, 23, 28, 29,]



Obr. 9 Dlouhodobý vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a Zlínském kraji [22]

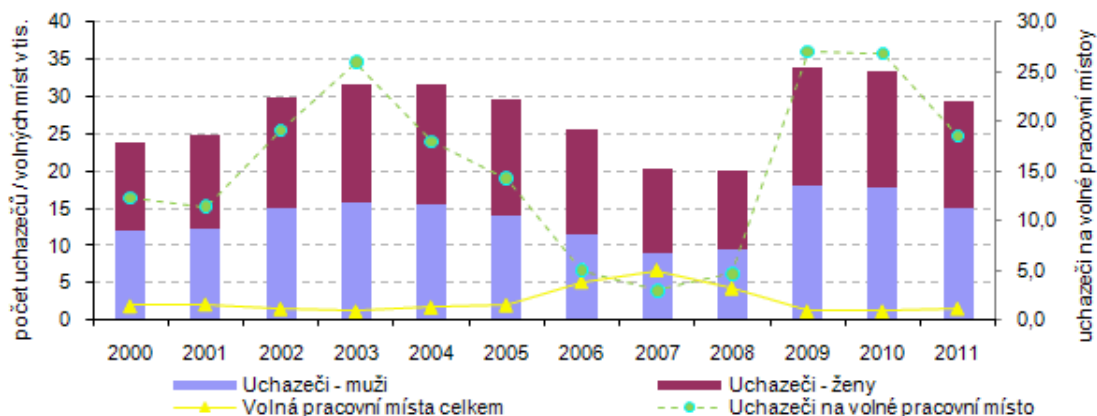


Obr. 10 Míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a okresech kraje 2010/2011[22]

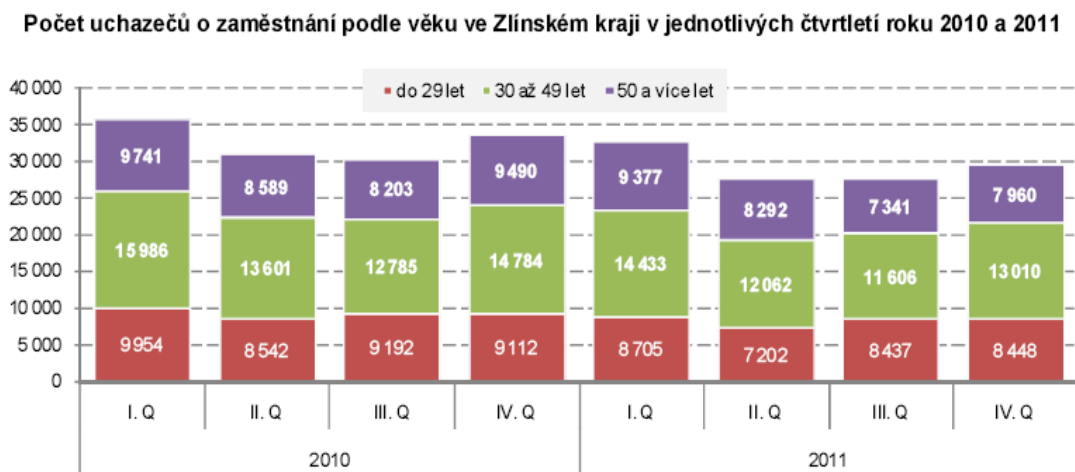
V kraji bylo k 31. 12. 2011 evidováno 1 590 volných pracovních míst, což je o 345 míst více než ke konci roku 2010. Na jedno volné pracovní místo tak připadá 18,5 uchazeče, zatímco na konci předcházejícího roku to bylo 27 uchazečů. Pro občany se zdravotním postižením bylo určeno 137 volných pracovních míst.

V podílech podle struktury nezaměstnaných v rámci kraje dosáhl nejvyšší hodnoty 15,6 % podíl uchazečů se zdravotním postižením (v ČR podíl 12,4 %) a dále pak 7,8 % absolventi a mladiství (v ČR podíl 6,6 %). [30]

Graf 1 Žadatelé o práci a volná pracovní místa ve Zlínském kraji k 31. 12.



Obr. 11 Žadatelé o práci a volná pracovní místa ve Zlínském kraji k 31. 12. 2011 [23]



Obr. 12 Počet uchazečů o zaměstnání podle věku ve Zlínském kraji za jednotlivá čtvrtletí roku 2010 a 2011 [22]

S vývojem zaměstnaností úzce souvisí i problematika mezd. Průměrná měsíční mzda pracovníka byla na republikové úrovni v roce 2011 celkem 23 726 Kč, ve Zlínském kraji 20 977 Kč, tedy o 2 749 Kč nižší. I když meziročně vzrostla v kraji o 3,6 %, v mezikrajském srovnání to byla třetí nejnižší průměrná mzda (po Karlovarském a Pardubickém kraji, kde byla 20 451 a 20 894 Kč). Vyšší než průměrná mzda kraje byla dosažena v průmyslových podnicích Zlínského kraje se 100 a více zaměstnanci, kde dosáhla výše 23.744 Kč (viz následujícím obrázku). I když proti předchozímu roku rostly průměrné mzdy v kraji hned po Středočeském kraji nejrychleji, je průměrná měsíční mzda v průmyslových podnicích kraje pátá nejnižší mezi kraji. Nejvyšší mzdy byly tradičně v hlavním městě Praze (33.689 Kč), průměr za ČR byl 26 276 Kč (meziroční nárůst o 3,2 %). [22, 23, 24, 29]

Základní ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v roce 2011

	Průměrný počet podniků ve sledovaném období	Průměrný evidenční počet zaměstnanců		Průměrná hrubá měsíční mzda		Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy	
		skutečnost (fyzické osoby)	index 2011/2010	skutečnost (Kč)	index 2011/2010	skutečnost (mil. Kč)	index 2011/2010
Česká republika	2 310	774 833	103,4	26 276	103,2	2 874 322	108,5
v tom:							
Hl. město Praha	222	79 561	107,7	33 689	100,4	322 741	102,6
Středočeský	206	86 541	95,2	30 295	106,2	493 264	102,1
Jihočeský	152	43 731	105,4	23 788	103,7	112 321	112,8
Přešský	159	53 143	105,3	25 804	102,0	173 785	102,3
Karlovarský	77	20 277	98,0	23 026	102,7	35 017	101,6
Ústecký	169	52 951	100,9	25 938	101,7	317 763	110,9
Liberecký	105	40 602	101,3	26 277	103,6	117 664	106,6
Královéhradecký	131	40 358	108,9	23 156	104,8	112 046	134,7
Pardubický	137	43 322	103,8	23 359	103,5	202 278	104,1
Vysočina	140	47 091	106,9	24 144	101,7	110 666	110,1
Jihomoravský	253	69 665	110,2	24 014	102,4	189 284	115,3
Olomoucký	157	41 076	101,2	23 402	104,8	97 321	113,3
Zlínský	174	46 327	104,4	23 744	104,9	143 427	108,0
Moravskoslezský	231	110 189	101,5	26 505	104,2	446 745	114,6

Obr. 13 Základní ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v roce 2011 [22]

5 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazníkový průzkum se stal významnou součástí a základním stavebním kamenem bakalářské práce. Jeho vytvoření byla proto věnována od začátku mimořádná pozornost. Obsahuje celkem 10 otázek týkajících se logistiky a uplatnění absolventů vysokoškolského studia logistiky v oslovených firmách. Pozornost byla soustředěna především na firmy, které mají předpoklad růstu a využití potenciálu logistiky v daném kraji. Osloveno bylo celkem 235 firem různého zaměření, právní formy a velikosti. Z oslovených firem je možno uvést například DEZA a.s., PSG-International, a.s., HP Tronic Zlín, spol. s r.o., SWS, a.s. Slušovice, Rudolf Jelínek, a.s., ZLINEX TRANS s.r.o., DLS Logistik, s.r.o. a další. Předmětem hlavní činnosti vybraných oslovených firem byly jednak logistické služby, zasilatelství, doprava, skladování nebo průmyslová výroba. V tomto směru lze předpokládat významné uplatnění logistiky a zavádění logistických technologií.

Cíl průzkumu:

Hlavním cílem anonymního dotazníkového průzkumu bylo na základě objektivního posouzení a vyhodnocení dotazníku potvrdit nebo vyvrátit předem stanovené hypotézy.

Metoda šetření:

Pro zabezpečení cílů průzkumu byla použita kvantitativní metoda reprezentovaná anonymním dotazníkovým průzkumem, s čímž byly firmy předem obeznámeny. Tato metoda byla vybrána z toho důvodu, že je časově nenáročná pro zpracovatele a současně poskytuje kvalitní zdroje pro vyhodnocení odpovědí. Dotazník obsahuje celkem 10 otázek s poskytnutím dvou možností pro odpověď: ANO nebo NE nebo výběru ze tří předem určených možností pro odpověď. Výjimkou je pouze jedna otázka s číslem šest, která se týká požadavků kladených na absolventy nebo pracovníky na pozici logistik. Na tuto otázku bylo odpovězeno volnou formulací. S pomocí webových stránek google documents byl dotazník rozeslán hromadně e-mailem všem příjemcům. Aplikaci této metody a vyhodnocení výsledků je proto možno považovat za pravdivé a objektivní.

Hypotézy:

H 1 – Firmy aktivně využívají pozici logistik a rozvíjejí oddělení logistiky.

(otázky č. 1 – 4 z dotazníkového šetření)

H 2 – Podniky nepokládají za riziko zaměstnat absolventy vysoké školy v oboru logistika a požadují vzdělání i praxi v oboru. (otázky č. 5 – 7 z dotazníku)

H 3 – Podle firem je logistika perspektivním oborem a chtějí investovat do logistických procesů. (otázky č. 8 – 10 z dotazníku)

5.1 Interpretace výsledků dotazníkového průzkumu

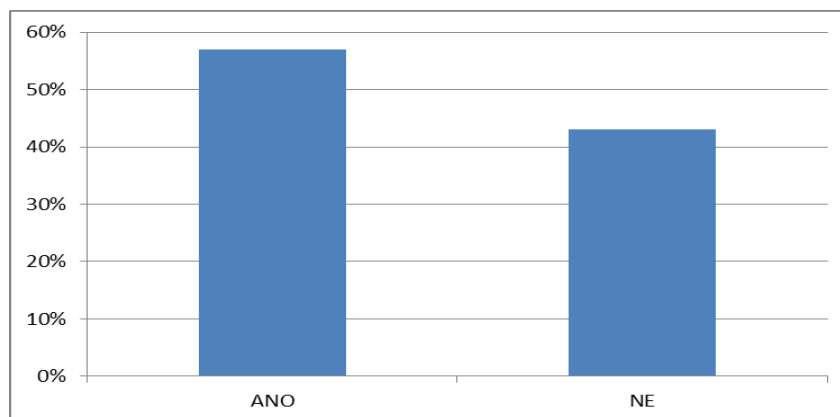
V příloze bakalářské práce je uveden dotazník, který byl odeslán k anonymnímu vyplnění vybraným firmám ve Zlínském kraji. V následující části práce jsou analyzovány a interpretovány jednotlivé dílčí odpovědi na otázky z odeslaného dotazníku.

Z 235 oslovených firem bylo vráceno 82 vyplněných dotazníků, což představuje 35 procentní návratnost. Ostatní firmy zřejmě e-mail považovaly za spam, nebo z časových důvodů neměly čas zabývat se odpovědí nebo jednoduše dotazník ignorovaly. Vrácený počet dotazníků je dostačující pro posouzení cíle průzkumu a má dostatečnou vypovídací schopnost pro ověření hypotéz.

Otázka číslo 1 : Má Vaše firma samostatnou pozici referenta logistiky?

Cílem této úvodní otázky bylo hlavně identifikovat pracovní pozice logistik nebo samostatný útvar /oddělení/ logistiky v oslovených firmách.

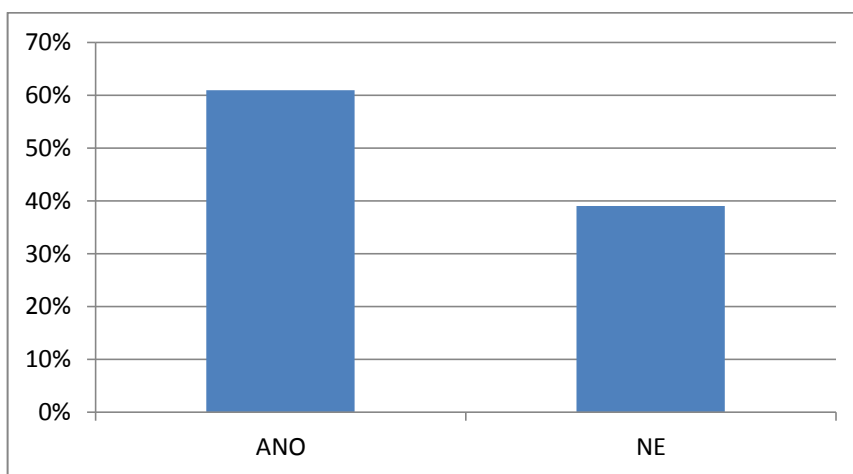
Samostatnou pozici referenta logistiky má celkem 47 firem, tj. 57 % z vrácených odpovědí. Lze z toho vyvodit, že pozice referenta logistiky je u oslovených firem vytvořena, resp. v budoucnu lze očekávat nárůst významu této pozice pro firmu.



Obr. 14 Samostatná pozice referenta logistiky ve firmě, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 2 : V případě, že funkci referenta pro logistiku nemá, uvažujete tuto pozici v budoucnu zřídit?

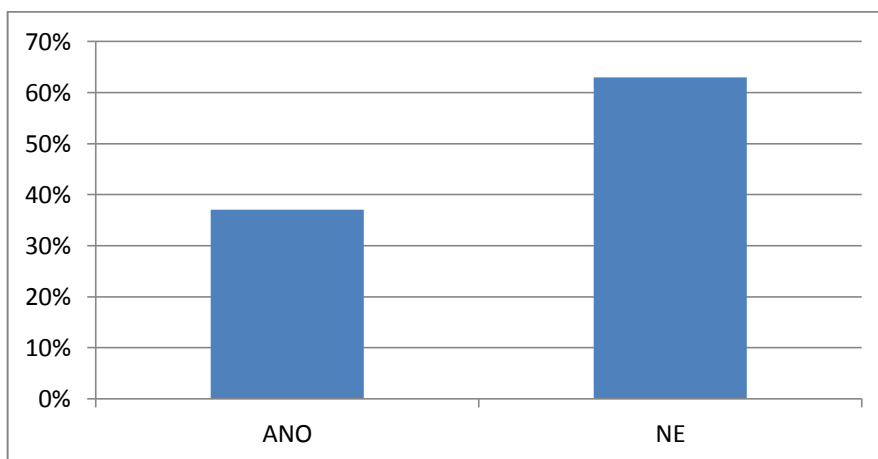
Cílem této otázky bylo zjistit budoucí trend ve vývoji pozice referenta logistiky ve firmě v případě negativní odpovědi na první otázku. Z celkového počtu negativních odpovědí na první otázku bylo pouze 39 % záporných a 61 % firem reálně zvažuje tuto pozici v budoucnu vytvořit. Z výsledků lze vyvodit očekávanou poptávku po absolventech, resp. nových pracovnících na pozici referent logistiky ve Zlínském kraji.



Obr. 15 Pozice referenta logistiky v budoucnu, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 3 : Má Vaše firma samostatné oddělení logistiky?

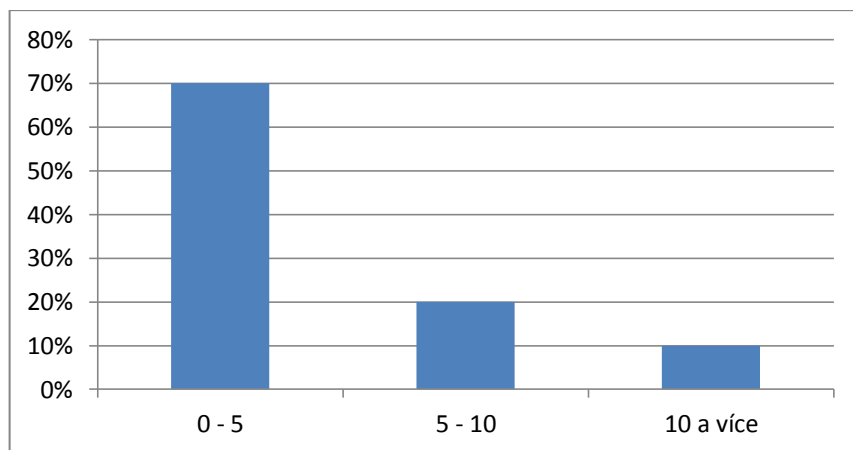
Na tuto otázku přišla kladná odpověď pouze z 30 firem, což je 37 % z vrácených dotazníků. Lze z toho usuzovat, že se kladně reagovaly pravděpodobně větší firmy, kde má samostatné oddělení logistiky své opodstatnění.



Obr. 16 Samostatné oddělení logistiky, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 4 : V případě, že ano, kolik zaměstnanců pracuje na tomto oddělení?

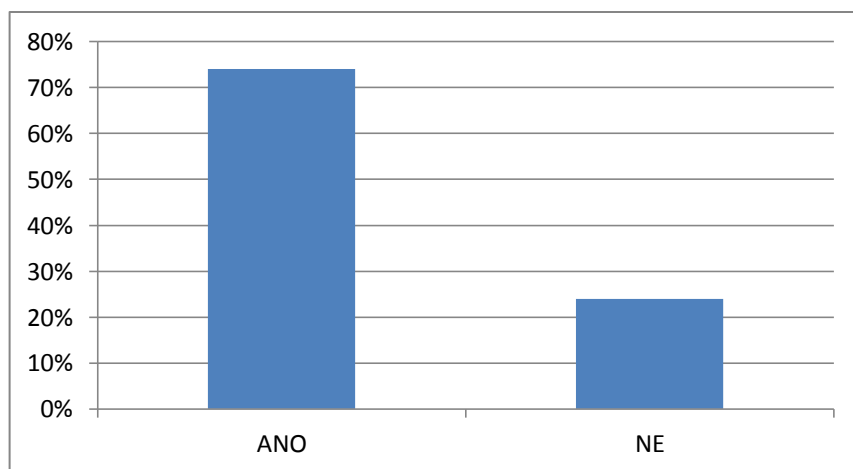
Tato otázka souvisí s předchozí otázkou a týká se velikosti oddělení logistiky z pohledu počtu zaměstnanců. Možnosti pro odpověď byly: a) 0-5, b) 5-10 a c) 10 a více zaměstnanců. Z počtu 30 kladných odpovědí na předchozí otázku vyplynulo, že 21 firem zaměstnává na oddělení logistiky 0-5 zaměstnanců (70%), 6 firem 5-10 zaměstnanců (20%) a pouze v 3 firmách je takto zaměstnáno víc než 10 pracovníků (10 %).



Obr. 17 Počet zaměstnanců na oddělení logistiky, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 5 : Pokládáte za riziko zaměstnat absolventa?

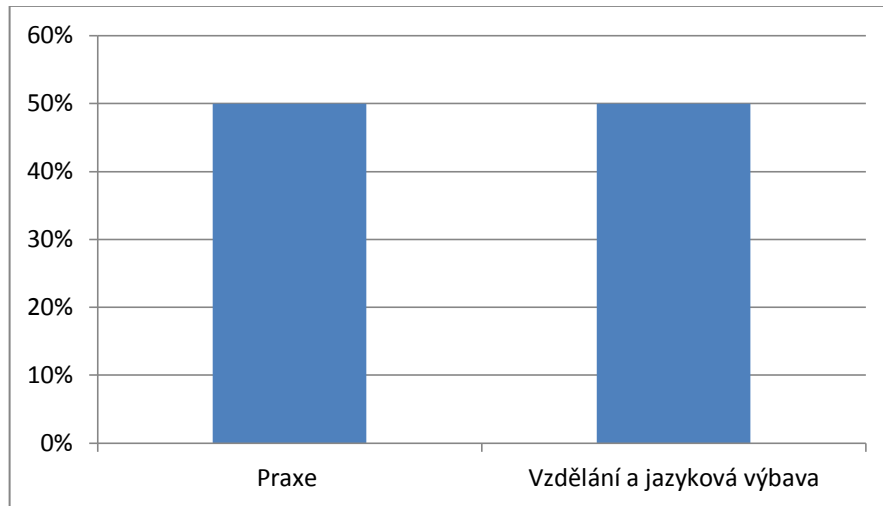
Touto otázkou začínají otázky týkající se druhé hypotézy. Kladně na ní odpovědělo celkem 61 z oslovených firem, což představuje podíl 74 %. Z odpovědí lze vyvodit, že většina firem pokládá za riziko absolventa zaměstnat. Jenom 26 % firem nevidí riziko v zaměstnání absolventa.



Obr. 18 Riziko zaměstnání absolventa, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 6 : Jaké požadavky klade na absolventy nebo nové pracovníky Váš podnik na pozici logistik?

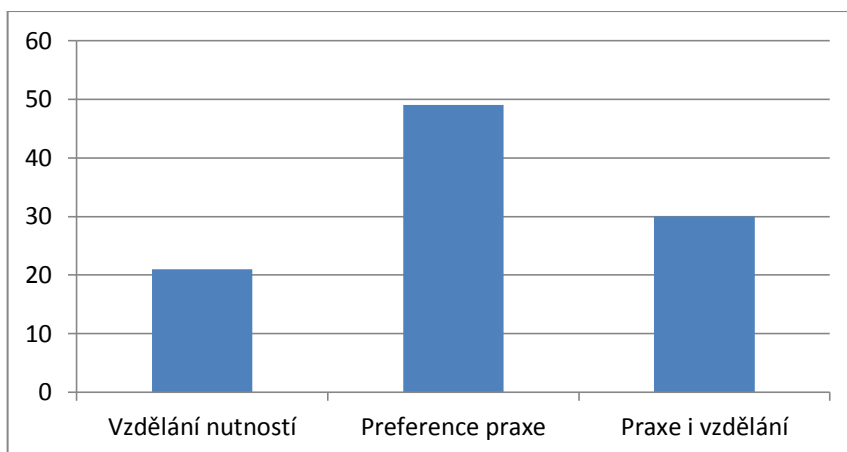
Na tuto otázku firmy odpovídaly volnou formou. Většina z nich sice požaduje po potenciálních zaměstnancích praxi v oboru, a to téměř v 50 %, ale jsou i firmy, kde je důraz kladen na odpovídající vzdělání, jazykovou vybavenost a v neposlední řadě i charakterové vlastnosti uchazečů (50 %).



Obr. 19 Požadavky na absolventy nebo nové pracovníky, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 7 : Hraje roli při výběru nových pracovníků vzdělání v oboru nebo stačí praxe?

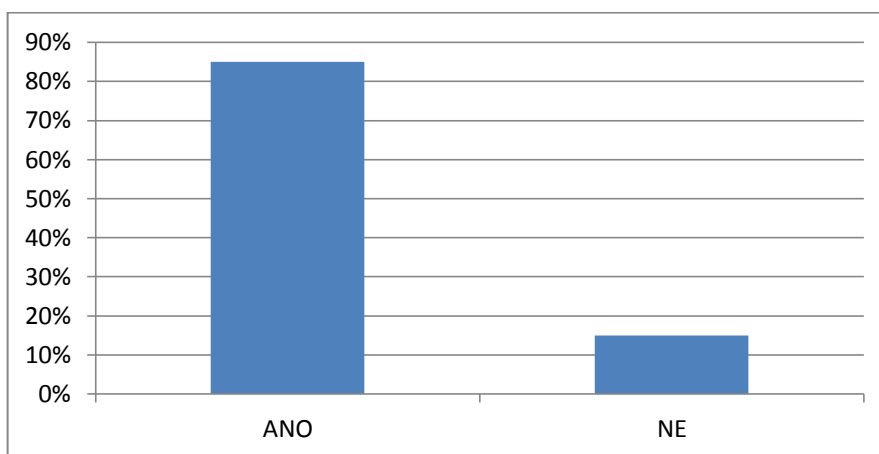
Odpovědi na tuto otázku byly tři varianty: a) vzdělání v oboru je nutností, b) preferujeme praxi, c) je vyžadována, jak praxe, tak vzdělání. Z odpovědí vyplynulo, že firmy dávají přednost praxi a to v 49 %, následně požadují jak praxi, tak i vzdělání, a to v 30%. Nejméně odpovědí bylo pro variantu a, což znamená, že jenom 21 % firem by akceptovalo vzdělaného zaměstnance bez praxe. Tento trend nakonec potvrzuje i pracovní trh obecně, kde je zejména poptávka firem po pracovnících zkušených, s praxí a jazykovou vybaveností.



Obr. 20 Význam vzdělání a praxe při výběru pracovníků, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 8 : Je podle Vašich názorů logistika perspektivním oborem?

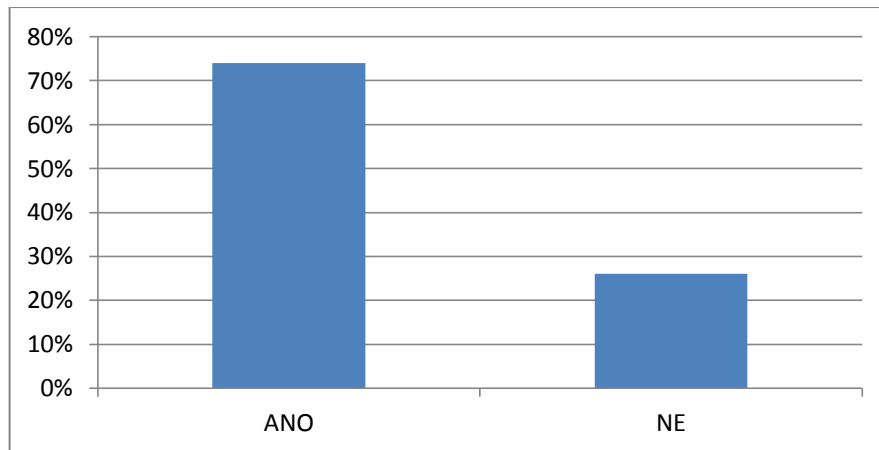
Otázky č. 8 – 10 v dotazníku byly zaměřeny na potvrzení nebo vyvrácení třetí hypotézy. Na osmou otázku kladně odpovědělo 85% firem. Zbýlých 15% logistiku za perspektivní obor nepovažuje. Lze se domnívat, že mezi těmi 15 % jsou hlavně menší firmy, které zatím považují za riziko investovat do logistiky a jejího rozvoje, resp. využívají externích služeb v této oblasti. Z odpovědí plyne, že logistiku lze považovat za perspektivní a rozvíjející se obor.



Obr. 21 Perspektiva oboru logistika, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 9 : Logistické procesy, technologie a jejich aplikace umožňují snižovat celkové náklady ve firmě. Využíváte dostupných poznatků z oboru logistika?

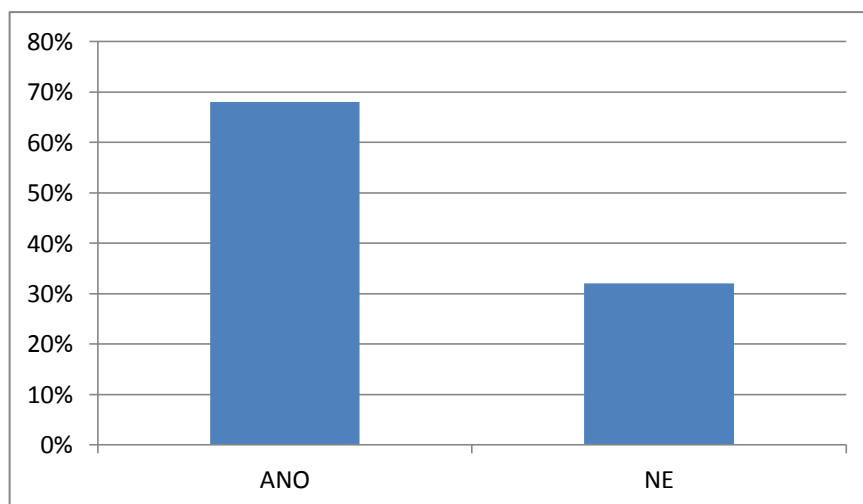
Předposlední otázka měla za cíl zaměřit se na využití poznatků z logistiky v praxi z pohledu snižování nákladů zavedením logistických procesů a technologií. 74% firem odpovědělo na tuto otázku kladně, zbylých 26% odpovědělo záporně. Odpovědi potvrdily využívání logistických procesů a jejich přínos pro snížení nákladů ve firmách.



Obr. 22 Využitelnost poznatků z oboru logistika při snižování nákladů, zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 10 : Jestliže si myslíte, že je logistika perspektivním oborem, plánujete do budoucna investovat do rozvoje logistických procesů ve Vašem podniku?

Cílem poslední otázky bylo zjistit plány firem do budoucna v oblasti logistiky, investic a logistické strategie. Jak z odpovědí na otázku dotazníku č. 8 vyplývá, tak 85 % firem považuje logistiku za perspektivní obor. Z těchto firem by do rozvoje logistických procesů investovalo celkem 68 %. Zbýlých 32 % investice do rozvoje logistiky zatím neplánuje. Z odpovědí lze konstatovat, že firmy do budoucna s logistikou vážně počítají a plánují investice do jejího rozvoje.



Obr. 23 Investice do budoucího rozvoje logistických procesů, zdroj: vlastní zpracování

5.2 Shrnutí výsledků

Před zahájením průzkumu se předem stanovily hypotézy, které se ověřovaly formou dotazníkového průzkumu, a na základě analýzy získaných výsledků lze konstatovat, že hypotézy se v podstatě potvrdily a vplynulo z nich následující:

H1: Firmy aktivně využívají pozici logistik a rozvíjejí oddělení logistiky.

Z výsledků dotazníkového šetření vplynulo, že firmy ve Zlínském kraji aktivně využívají pracovní pozici referenta logistiky (57% firem) a menší část z nich (pravděpodobně větších firem typu a.s.) má zřízeno i samostatné oddělení logistiky s minimálním počtem pracovníků (nejčastější varianta do pěti zaměstnanců). Tato hypotéza se tedy v rámci šetření potvrdila.

H2: Podniky nepokládají za riziko zaměstnat absolventy a požadují vzdělání i praxi v oboru.

Praxi v oboru považují firmy za velice důležitou a větší část z nich (49%) ji staví na první místo. Značná část firem (30%) klade ovšem kromě praxe i důraz na kvalitu vzdělání včetně jazykového potenciálu. Zaměstnat absolventy bez praxe je rizikem pro téměř 74 % firem. Tato hypotéza byla dotazníkovým průzkumem vyvrácena a není pravdivá. Zajímavá by byla určitě analýza a způsoby eliminace tohoto rizika, což je nad rámec této práce.

H3: Podle firem je logistika perspektivním oborem a chtějí investovat do logistických procesů.

Dotazníkový průzkum jednoznačně potvrdil perspektivu a důležitost logistiky pro firmy ve Zlínském kraji, které se snaží využívat poznatky z logistiky ke snižování svých nákladů a hodlají v budoucnu investovat do rozvoje logistických procesů ve svých firmách. Lze se domnívat, že důvodem pro tyto aktivity je i globální rozvoj logistiky a logistických technologií, což potvrdily i výsledky průzkumu, když 85 % firem považuje logistiku za perspektivní obor.

ZÁVĚR

Záměrem praktické části práce bylo analyzovat trh práce v oblasti logistiky ve Zlínském kraji, k čemu jsem využil dostupné informace z Krajské správy ČSÚ Zlín, dále z MSPS, Úřadu práce Zlín, Hospodářské komory ve Zlíně. Na základě analýzy informací o trhu práce z dostupných zdrojů jsem dospěl k závěru, že obecně rozdíly v kraji oproti celorepublikové situaci nejsou výrazné. Vzhledem k tomu, že statistika zatím nesleduje samostatně obor logistika, bylo ve Zlínském kraji provedeno dotazníkové šetření, které bylo nejvýznamnější součástí praktické části bakalářské práce.

Dotazníkový průzkum potvrdil všechny předem stanovené hypotézy s výjimkou jedné, která se týká zaměstnávání absolventů. Postoj firem v tomto směru nepovažuji za správný, protože jsem přesvědčen, že šikovný, motivovaný a po každé stránce kvalitně připravený absolvent je zárukou dobrého pracovního výkonu, který může být srovnatelný s výkonem pracovníka s praxí. Myslím si, že podpora absolventů a zlepšení jejich postavení na trhu práce jsou velice potřebné, ať už za pomoci zásahu státu anebo zlepšení systému školství se zařazením vyššího podílu praxe v rámci studia. Logistika je perspektivním oborem a vzdělání v tomto oboru kombinované s praxí dá větší šanci na uplatnění na trhu práce a to obecně, nejenom ve Zlínském kraji. Možno by bylo vhodné i s ohledem na přítomnost Univerzity T. Bati ve Zlínském kraji zvážit větší prohloubení spolupráce Fakulty logistiky a krizového řízení s firmami v daném kraji a to nejen v oblasti prezentace studijních oborů v oblasti logistiky, ale konkrétním zapojením studentů do praktických projektů firem.

Významnou částí dotazníku byly otázky týkající se perspektivy logistiky a využívání nových poznatků z oboru. V tomto směru jsem očekával pozitivní výsledek, který se i potvrdil. Větší část firem (hlavně těch větších a finančně silných) do budoucna počítá s rozvojem logistiky a je připravena investovat do logistických procesů a technologií. Lze tedy očekávat, že poptávka po zaměstnancích v oboru logistika bude narůstat. Silnou stránkou Zlínského kraje je právě podnikatelská tradice a připravenost budovat průmyslové zóny, které by byly zárukou pro tvorbu nových pracovních míst v kraji.

Na základě analýzy webového portálu www.budoucnostprofesi.cz se uvádí, že šance na uplatnění pozice logistů na trhu práce v období 2009 - 2013 je mírně nadprůměrná a dlouhodobě zůstává stále přibližně na stejné rovní. Celkové vyhlídky této profesní skupiny jsou výsledkem protikladného vývoje v hlavních zaměstnavatelských odvětvích – průmyslu a dopravě (pracovníci ve skladech a logistice) na jedné straně a ostatních tržních službách

na druhé straně. V průmyslu a dopravě bude poptávka klesat díky recesi zpracovatelského průmyslu a postupného odlivu výrobců na trhy s levnější pracovní silou. V ostatních tržních službách naopak zaměstnanost dlouhodobě poroste. Mírně bude klesat i počet dostupných absolventů, kteří budou nahrazovat pracovníky, odcházející z tohoto trhu práce.

Fenomén nezaměstnanosti, trhu práce a vytváření pracovních míst je globálním problémem a dotýká se bezprostředně i Zlínského kraje. Prostřednictvím rekvalifikačních kurzů organizovaných Úřadem práce ve Zlíně a podporou podnikatelských záměrů a projektů v kraji ze strany Krajského úřadu a za přispění fondů EU je snaha tento problém eliminovat. Značná pozornost je věnována rizikovým skupinám, mezi které se řadí absolventi škol, zdravotně postižení občané, ale i dlouhodobě nezaměstnaní. Vytváření pracovních míst ovlivňuje celková hospodářská situace, zejména recese a nestabilita na celosvětových trzích. Vývoj nezaměstnanosti ani počet volných pracovních míst v regionu Zlínského kraje nelze předem přesně odhadnout, ale je důležité sledovat a ovlivňovat vývojové trendy.

Jak z analýzy vyplynulo, vzdělání není ovšem jediným faktorem při rozhodování přijetí do zaměstnání, protože značná část firem preferuje praktické zkušenosti, které absolvent zatím neměl možnost získat. Podle mého názoru, s kterým nemusí každý souhlasit, se jedná o systémovou chybu v společnosti, protože kvalita studia, jazykový potenciál, osobní ambice a iniciativa absolventů, ale především znalost a rozvíjení tzv. soft skills mohou být stejnou zárukou pro kvalitní pracovní výkon jako u pracovníků s praxí (a eventuálně bez příslušného vzdělání). Významným faktorem na trhu práce a předmětem konkurenceschopnosti na tomto trhu je a do budoucna stále bude kvalitní vzdělání ve spojení s rozvojem těchto soft skills.

Logistika je globálním trendem a oborem pro 21. Století a pro každou firmu, která chce být dlouhodobě na trhu úspěšná, se logistika stává nepostradatelnou. Je perspektivním a rozvíjejícím se oborem, který může firmě významně snížit náklady, zefektivnit materiálové a informační toky, zavést logistické technologie do výroby, zdokonalit zásobování a distribuci atd.

Bakalářská práce splnila nejenom svůj stanovený cíl, ale pomohla mi více se v dané oblasti samostatně zorientovat a citlivějším způsobem vnímat zveřejňovaná data.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**Monografické publikace:**

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing a. s., 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [5] GROS, Ivan. *Logistika*. Praha: VŠCHT, 1996. ISBN 80-7080-262-6.
- [6] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [7] JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ a kolektiv. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. vydání. VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2009. ISBN 802482065X.
- [8] JUREČKA, Václav a kolektiv. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing a. s., 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.
- [9] KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.
- [10] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing a. s., 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [11] LUKOSZOVÁ, Xenie. *Nákup a jeho řízení*. Brno: Computer Press a.s., 2004. ISBN 80-251-0174-6.
- [12] MACÁKOVÁ, Libuše a kolektiv. *Mikroekonomie: základní kurz*. 10. Vydání. Praha: Melandrium, 2007. ISBN: 978-80-86175-70-6.
- [13] MACH, Miloš. *Makroekonomie pro inženýrské studium*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994. ISBN 80-7079-269-8.
- [14] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. ISBN 80-86730-02-6.

- [15] PERNICA, Petr. *Logistický management: teorie a podniková praxe*. Praha: Radix, 1998. ISBN 80-860-3113-6.
- [16] RUSMICHOVÁ, Lada a Jindřich SOUKUP a kolektiv. *Makroekonomie: základní kurs*. 5. vydání. Praha: Melandrium, 2002. ISBN 80-861-7524-3.
- [17] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 18. Vydání. Praha: NS Svoboda 2007. ISBN 8020505903.
- [18] SIXTA, Josef a Václav MAČÁT. *Logistika-teorie a praxe*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0573-3.
- [19] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. Vydání. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7169-614-5.

Internetové zdroje:

- [20] *Businessinfo*. Charakteristika Zlínského kraje [online]. [cit. 29. 6. 2011].
Do stupně z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zlinsky-kraj/charakteristika-zlinskeho-kraje/1000935/40931/>
- [21] *Dopravní noviny*. Polovina českých firem logistiku v praxi pořádně nerozvinula [online]. 2002 [cit. 18. 4. 2002]. Dostupné z: <http://www.dnoviny.cz/dopravni-politika/polovina-ceskych-firem-logistiku-v-praxi-poradne>
- [22] *Informace Krajské správy ČSÚ ve Zlíně*. Hospodářský vývoj Zlínského kraje v roce 2011 [online]. [cit. 31. 12. 2011]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2012/\\$File/Infolist_2011.pdf](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktualni_statisticke_udaje_c_2_2012/$File/Infolist_2011.pdf)
- [23] *Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. [cit. 10. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/home>
- [24] *Obyvatelstvo Zlínského kraje v 1. až 4. čtvrtletí 2011* [online]. [cit. 16. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_zlinskeho_kraje_v_1_az_4_ctrtleti_2011
- [25] *Organizační struktura podnikatelské sféry ve Zlínském kraji na konci roku 2011* [online]. [cit. 7. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/organizacni_struktura_podnikatelske_sfery_ve_zlinskem_kraji_na_konci_roku_2011

- [26] *Podnikatelská sféra ve Zlínském kraji* [online]. [cit. 14. 5. 2011]. Dostupné z: <http://www.katalogfiremzk.cz/profil-regionu/podnikatelska-sfera/>
- [27] *Regionální analýza trhu práce v okrese Zlín 2009* [online]. [cit. 17. 3. 2009]. Dostupné z: http://www.lotia.eu/czech/wp-content/2010/04/reg_anal_zl_09.pdf
- [28] *Regionální rozvoj. Charakteristika Zlínského kraje* [online]. 2011 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: <http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/zlinsky-kraj.html>
- [29] *Statistická ročenka Zlínského kraje 2011* [online]. [cit. 23. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajp/721011-11-xz>
- [30] *Zaměstnanost podle statistického výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)* [online]. [cit. 5. 4. 2012]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zamestnanost_podle_statistickeho_vyberoveho_setreni_pracovnich_sil_\(vsps\)](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zamestnanost_podle_statistickeho_vyberoveho_setreni_pracovnich_sil_(vsps))
- [31] *Zlínský kraj. Správní mapa* [online]. [cit. 14. 7. 2010]. Dostupné z: <http://spravnimapa.topograf.cz/zlinsky-kraj>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

W	mzdová sazba
L	množství práce
<i>DL</i>	poptávka po práci
Q	množství

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Nabídka práce [9]</i>	10
<i>Obr. 2 Poptávka po práci [9]</i>	11
<i>Obr. 3 Rovnováha na trhu práce [6]</i>	12
<i>Obr. 4 Zlínský kraj [31]</i>	30
<i>Obr. 5 Míra ekonomické aktivity celkem ve Zlínském kraji [30]</i>	31
<i>Obr. 6 Subjekty se sídlem ve Zlínském kraji podle právní formy k 31. 12. 2011 v [25]</i>	35
<i>Obr. 7 Subjekty ve Zlínském kraji podle činnostních skupin [25]</i>	36
<i>Obr. 8 Volná pracovní místa a míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a jeho okresech k 31. 12. 2011[22]</i>	38
<i>Obr. 9 Dlouhodobý vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a Zlínském kraji [22]</i>	40
<i>Obr. 10 Míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a okresech kraje 2010/2011[22]</i>	41
<i>Obr. 11 Žadatelé o práci a volná pracovní místa ve Zlínském kraji k 31. 12. 2011 [23]</i>	41
<i>Obr. 12 Počet uchazečů o zaměstnání podle věku ve Zlínském kraji za jednotlivá čtvrtletí roku 2010 a 2011 [22]</i>	42
<i>Obr. 13 Základní ukazatele v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v roce 2011 [22]</i>	43
<i>Obr. 14 Samostatná pozice referenta logistiky ve firmě, zdroj: vlastní zpracování</i>	45
<i>Obr. 15 Pozice referenta logistiky v budoucnu, zdroj: vlastní zpracování</i>	46
<i>Obr. 16 Samostatné oddělení logistiky, zdroj: vlastní zpracování</i>	46
<i>Obr. 17 Počet zaměstnanců na oddělení logistiky, zdroj: vlastní zpracování</i>	47
<i>Obr. 18 Riziko zaměstnání absolventa, zdroj: vlastní zpracování</i>	47
<i>Obr. 19 Požadavky na absolventy nebo nové pracovníky, zdroj: vlastní zpracování</i>	48
<i>Obr. 20 Význam vzdělání a praxe při výběru pracovníků, zdroj: vlastní zpracování</i>	49
<i>Obr. 21 Perspektiva oboru logistika, zdroj: vlastní zpracování</i>	49
<i>Obr. 22 Využitelnost poznatků z oboru logistika při snižování nákladů, zdroj: vlastní zpracování</i>	50
<i>Obr. 23 Investice do budoucího rozvoje logistických procesů, zdroj:</i>	50

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Přehled ekonomických subjektů podle kategorií počtu zaměstnanců a podle okresů Zlínského kraje k 31. 12. 2010 [22].....</i>	<i>37</i>
<i>Tab. 2 Detailní struktura trhu práce k 31. 12. 2010 [22].....</i>	<i>38</i>
<i>Tab. 3 Porovnání dat nezaměstnanosti v kraji s jednotlivými kraji v rámci ČR[22]</i>	<i>39</i>

SEZNAM PŘÍLOH

P1 Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Má Vaše firma samostatnou pozici referenta logistiky?
 - a) Ano
 - b) Ne
2. V případě, že funkci referenta pro logistiku nemá, uvažujete tuto pozici v budoucnu zřídit?
 - a) Ano
 - b) Ne
3. Má Vaše firma samostatné oddělení logistiky?
 - a) Ano
 - b) Ne
4. V případě, že ano, kolik zaměstnanců pracuje na tomto oddělení?
 - a) 0-5
 - b) 5-10
 - c) 10 a více
5. Pokládáte za riziko zaměstnat absolventa?
 - a) Ano
 - b) Ne
6. Jaké požadavky klade na absolventy nebo nové pracovníky Váš podnik na pozici logistik?
 - a) Vzdelání v oboru je nutností
 - b) Preferujeme praxi
 - c) Je vyžadováno, jak vzdělání, tak praxe
8. Je podle Vašich požadavků logistika perspektivním oborem?
 - a) Ano
 - b) Ne
9. Logistické procesy, technologie a jejich aplikace umožňují snižovat celkové náklady ve firmě. Využíváte dostupných poznatků z oboru logistika?
 - a) Ano
 - b) Ne
10. Jestliže si myslíte, že je logistika perspektivním oborem, plánujete do budoucna investovat do rozvoje logistických procesů ve Vašem podniku?
 - a) Ano
 - b) Ne