

OBSAH

TEMA

technika | ekonomika | marketing | aktuality

vydává: Okresní hospodářská komora Most,
Višňová 666, 434 01 Most, tel.: 417 637 404,
email: imp@ohk-most.cz, www.ohk-most.cz
IČ: 48290661

Redakční rada:

vedoucí redakce: Petr Matoušek
předseda redakční rady: Ing. Jiřina Pečnerová
členové: Ing. Jiří Vích, MBA, Monika Rosová
sazba a tisk: TISKÁRNA K&B s. r. o., čtvrtletník
náklad: 2 500 výtisků, povolení MK ČR E 16676
Distribuci zajišťuje DIGITAL-ICT, spol. s r.o.
Neoznačené fotografie: úřad OHK Most

Celé znění redakčně zkrácených článků
naleznete na webových stránkách OHK Most
– www.ohk-most.cz

Editorial, Postsriptum, JoJo 3

Obsah 4

Etika a společenská odpovědnost 6–12

Etika (nejen) v podnikání 13

Načrtnuto... od Lucie Bartoš 16–17

Vzdělanost je nejvyšší společenskou odpovědností 18–19

Glosa k tématu „TEMA“ od hejtmana 21

Společenská odpovědnost jako neodpovědnost? 22–23

Jak dál na Severozápadě Čech? 27

Společenská odpovědnost a rozvoj měst a obcí 30

Generace odpovědnosti nebo vypočítavosti? 31

Téma „TEMA“ podle Jochmana 32–33

Factum est factum 33

Ctihodný obchodník 34

Potřebujeme ještě etiku a etiketu? 35

DOT – Politická odpovědnost tady i tam, aneb z totality do totality... 36–38

Anketa – Etické kodexy? 39

Téma „TEMA“ mimo hlavní téma – Ohlédnutí za minulostí průmyslu na Mostecku 40–41

Václav Větvíčka – k tématu jen tak mimochodem – Má špaček svého Špačka? 42–43

Je sucho společenskou odpovědností, nebo shůry dáno? 44

Drzý smajlík 45

Otázka na závěr 46

OHK Most neručí za obsah článků. Pokud není příspěvek označen jako stanovisko OHK Most, vydaný článek není stanoviskem HK ČR.

Dokončení ze strany 3.

To, aby pekař nezvřel, samozřejmě. Takže na celém „životním“ cyklu rohlíku participuje celá řada elefíků, kdy ten na začátku po čase dumá, jestli by nebylo místo hnětení těsta za ranního kuropění raději se v lepším čase motat na tom prostředku, nebo nejlépe konci toho „rohlíkocyklu“. A když už ne já, tak alespoň ten náš kluk a kruh se uzavírá.

Nesjou lidi – ovšem kde?

U rohlíků a jiných statků rozhodně už ano a je otázkou, zda je pro přežití důležitější ten rohlík, nebo protokol. Takže ten spojovaný a z produkce rohlíků přes stání rozpočet zabezpečený elefík na konci, nemusel by záhy mít nikoho na začátku u toho rohlíku, ale nemusel by mít záhy ani živobytí, ani ten rohlík. Jsem si vědom absurdnosti této konstrukce, ale k tomu je tato rubrika určena. Ale k takovým absurditám přišel už dávno přede mnou ve své knize „Hlava 22“ Joseph Heller a nedá mi to abych neodcitoval:

„Voják smí být propuštěn domů jako blázen; aby mohl být takto propuštěn, musí o to požádat, čímž ukáže, že blázen není, takže propuštěn být nemůže.“

Necháme-li rohlík jeho osudu, pak je ovšem alarmující skutečností, že dnes je to situace poněkud vážnější, protože firmám již chybí asi 300 000 lidí, tedy elefíků k práci schopných a ochotných, kteří s těmi ostatními reálnými i potenciálními zaměstnanci a také flákajícími se klienty našich úřadů práce, tvoří v podnikatelském prostředí množinu, kterou systém, zejména dotační, nazývá také zajímavým názvem – „**lidské zdroje**“.

Pod tímto názvem se na nás z internetu doslova vyvalí řada odkazů, takže třeba na Wikipedii je celkem srozumitelný výklad o co vlastně jde?

„Lidské zdroje (angl. human resources, HR) jsou specifická činnost v rámci organizace, která se zabývá řízením lidského kapitálu v organizaci, tedy řízením zaměstnanců jako celku. Liší se od manažerského řízení tím, že řídí zaměstnance jako celek a poskytuje manažerům „nástroje“, kterými mohou přímo i nepřímo působit na růst a udržení produktivity práce. Lidské zdroje se vyvinuly z personalistiky, kdy neustálý konkurenční tlak organizace a firmy donutil, aby se dlouhodobě a strategicky věnovaly rozvoji svých zaměstnanců, neboť si

uvědomily, že nahradit zaměstnance je velice složité a v mnohých firmách se stávají jedinou a podstatnou konkurenční výhodou.“

Já sám za sebe odmítám být „lidský zdroj“ a považuji toto pojmenování za dehonestující, protože jako zdroje se původně v ekonomii označovaly výhradně přírodní zdroje a kapitál. Mám ambice být víc než přírodní zdroj a odmítám být přirovnáván ke kusu nerostu, který někdo vykope, podle svého rozumu upraví, použije, zrecykluje, nebo odloží na skládku. Zůstaneme-li však u základního problému, že oproti představám „zvačů“ nových investorů, pak je více než zjevné, že se elefíků v podnikatelském prostředí nějak nedostává – jsou nedostatkovým artiklem. Takže je nasnadě otázka, kde asi jsou a kde je vzít?

- V první řadě na úřadech práce – ovšem tam jsou zdroje elefíků k práci svolných téměř vyčerpány. *Některé klienty (jak jim úředníci kdovíproč říkají) užívá výroba potomků (mimochodem činnost slastná), řada z nich nejsou blázní, aby šli do zaměstnání, když mají na krku exekuce, nezapadatelný počet z nich je zdravotně neuznaná a pravda malý zbytek o práci uvažuje a občas i do práce nastoupí.*
- V armádě a policii – asi ne, ta také nemá své elefíky a navíc je chce chytré a tělesně zdatné.
- Ve vězení – možná, ale kde vzít tolik hlídačů a fešácký kriminál není pro někoho špatná volba.
- V zaostalejších zemích, to určitě ano, ale než zanesené jiné problémy, tak raději opatrně.
- V ouřadující státní správě – určitě, ale kdo by hlídal a reguloval zlotřilé a potouchlé obyčejné elefíky, zejména podnikatelské, takže vyloučeno.
- Mezi důchodci – to určitě, ale vše má své meze.
- Na vysokých školách – asi ano, délka studia (spíš pobytu na VŠ) je u nás obdivuhodná, ale kdo by plnil statistiky deklarované vzdělanosti a zaručená práva na vzdělání – tedy jakékoliv.
- Na nemocenské a mateřské – to asi ne.
- Bludné duše mimo jakoukoliv evidenci – no to rozhodně, ale kdo je najde a donutí.

Zkrátka nějak se východisko neukazuje, zbývá tedy asi osvědčený technický pokrok, ale:

Podle Mezinárodní federace robotů bylo předloni v Česku 101 robotů na 10000 zaměstnanců, což nás řadí na předposlední místo z 21 sledovaných zemí (v SRN byl počet robotů trojnásobný). Z toho vyplývá, že podle šetření OECD je hodnota práce českého pracovníka 36 dolarů, jeden německý pracovník vyprodukuje hodnotu na úrovni 60 dolarů. Produktivita českých zaměstnanců podle Eurostatu dosahuje 80 % unijního průměru. Tudy by cesta asi vedla, ale když víme, že do roku 2060 ubude podíl Čechů v produktivním věku o 12 %, pak se to ukazuje jako cesta snad jediná. Ano, cesta technického a technologického pokroku. Teoreticky a titulově jsme na to připraveni, ale jen ten technik k práci ochotný tu jaksí chybí (*chce se souznít s tím, jak říkal major Terazky: „Dobře hrátě, chlapci, velmi dobře hrátě! Vidíte, aké pekné písničky nám napísali súdruhovia v Sovetskom svezu?! Len ta trúba jim tam chybá, len ta trúba!“*). Každý rok opouští naše vysoké školy v průměru 85 000 absolventů. Ale zas je tu to odporé ale. Drtivá většina absolventů nemá s technickými obory nic společného – holt ta matematika a kolik je „trubů“, se pozná až bohužel pozdě (*pokud nevstoupí do politiky a někdo se nepodívá na délku studia a diplomku*).

A že by tato slova nezapadala do oblasti té „etiky – obecné“ společenské odpovědnosti, tak to musí posoudit každý sám.

Ing. Rudolf Jung

A tradiční vtipky na závěr:

Tak co partáku, co ten nověj?

Jó šéfe do práce je jako lev.

???

Přijde, nažere se a lehne. Chtěl jsem ho už vyhodit, ale on prý dálkově studuje práva.

Klient na ÚP: slečno děkuju za nalezenou práci, ale budu muset dát výpověď ze zdravotních důvodů.

Ale podle našich papírů jste úplně zdravý.

To jó, ale mistrovi se při pohledu na mě když pracuju dělá zle.

Milý národe, tak jsme se na vládě a Tripartitě už dohodli, že zvýšíme platy ve veřejné správě.

Zbývá už jen ještě dohodnout za co.