

Vnímání společenské odpovědnosti vysokých škol v Brně z pohledu zainteresované strany

Diplomová práce

Vedoucí práce:

Ing. Sylvie Formánková, Ph.D.

Bc. Markéta Rozkošná

Brno 2019

Na tomto místě bych ráda poděkovala své vedoucí mé diplomové práce Ing. Sylvii Formánkové, Ph. D. za cenné rady a připomínky a také vstřícný přístup, které mi velice pomohli při zpracování této práce. Děkuji všem zástupcům firem v Jihomoravském kraji, kteří se účastnili kvantitativního výzkumu a také firmě XXX ve které pracuji, protože mě ve vzdělávání velice podporuje. Na závěr bych chtěla poděkovat celé své rodině, příteli a blízkým, kteří mi poskytli za celou dobu mého studia obrovskou podporu a porozumění.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Vnímání společenské odpovědnosti vysokých škol v Brně z pohledu zainteresované strany**

vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 4.ledna 2019

Abstract

Rozkošná, M. Vnímání společenské odpovědnosti vysokých škol v Brně z pohledu zainteresované strany. Diplomová práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2019.

This diploma thesis deals with the social responsibility of the economically oriented faculties of three public universities in Brno from the point of view of companies in the South Moravian Region. The results assessed the current state of social responsibility of selected faculties through the ISO 26000 standard and awareness of CSR activities through a questionnaire survey. The main objective was met by qualitative and quantitative analysis. Where there was a low awareness of CSR activities of individual faculties from the perspective of companies located in the South Moravian Region. On the basis of the information found, recommendations have been proposed to improve the current situation by increasing the promotion of CSR activities, by changing the length of professional practices and by cooperating individual faculties with enterprises through coworking centers.

Keywords

Corporate Social Responsibility, ISO 26000, Faculty of Economics in Brno, cooperation with the private sector

Abstrakt

Rozkošná, M. Vnímání společenské odpovědnosti vysokých škol v Brně z pohledu zainteresované strany. Diplomová práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2019.

Diplomová práce se zabývá společenskou odpovědností ekonomicky zaměřených fakult tří veřejných vysokých škol v Brně z pohledu podniků v Jihomoravském kraji. Ve výsledcích byl zhodnocen současný stav společenské odpovědnosti vybraných fakult prostřednictvím normy ISO 26000 a povědomí o CSR aktivitách dotazníkovým šetřením. Hlavního cíle bylo naplněno pomocí kvalitativní a kvantitativní analýzy. Kde bylo zjištěno nízké povědomí o CSR aktivitách jednotlivých fakult z pohledu podniků sídlících v Jihomoravském kraji. Na základě zjištěných informací byly navrženy doporučení pro zlepšení současného stavu zvýšením propagace CSR aktivit, změnou délky odborných praxí a spoluprací jednotlivých fakult s podniky prostřednictvím coworkingových center.

Klíčová slova

Společenská odpovědnost firem, norma ISO 26000, ekonomické fakulty v Brně, spolupráce se soukromým sektorem

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika.....	12
3	Literární rešerše	15
3.1	Charakteristika společenské odpovědnosti.....	15
3.1.1	Společenská odpovědnost firem a reportování.....	19
3.2	Stakeholdeři.....	20
3.3	Společenská odpovědnost firem v České republice.....	21
3.3.1	Budoucnost CSR v České republice.....	22
3.4	Standardy upravující CSR.....	24
3.5	Partnerství v oblasti CSR.....	28
3.5.1	Partnerství podniků a univerzit.....	29
3.6	CSR ve vzdělávání.....	33
4	Výsledky	37
4.1	Identifikace zkoumaných subjektů.....	37
4.2	Kvalitativní výzkum.....	41
4.2.1	Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity v Brně.....	41
4.2.2	Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně.....	49
4.2.3	Fakulta podnikatelská - Vysoké učení technické v Brně.....	55
4.3	Kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření.....	63
4.3.1	Charakteristika respondentů – identifikační otázky.....	64
4.3.2	Vnímání důležitosti společenské odpovědnosti vybraných fakult.....	65
4.3.3	Testování závislostí.....	72
4.4	Doporučení.....	76
5	Diskuze	83
6	Závěr	85

7	Literatura	86
8	Seznam obrázků	94
9	Seznam tabulek	96
A	Dotazník	98

1 Úvod

Pojem společenská odpovědnost je v dnešní době hodně diskutované téma, avšak stále neexistuje ucelená definice, která by přesně tento koncept definovala. S tímto pojmem se lze však setkat v různých odborných člancích, periodikách, knihách, ale také na webových stránkách společností, které tento koncept přijaly do strategie podniku.

V současnosti se postupně zvyšuje povědomí o tomto novodobém konceptu, tudíž se CSR neobjevuje pouze u velkých korporací, ale postupně se dostává do strategie i malých firem. Je důležité si uvědomit, že koncept společenské odpovědnosti není pouze o propagaci dané společnosti, ale přináší jim značné výhody. Přínosy se bohužel ve většině případů těžko vyčíslují a projevují se v delším časovém období. Podle Pavlíka (2010) koncept CSR přináší následující přínosy pro podniky: zvyšování hodnoty nehmotných aktiv a celého podniku, úspora nákladů, zvyšování zisku, spokojenost zaměstnanců, zlepšení odběratelsko-dodavatelských vztahů, konkurenční výhoda, řízení rizik a další. Při vývoji konceptu CSR se začala objevovat i kritika. Zastánci a kritici se neustále prou o dopadu CSR na výkonnost podniku a doposud nedošli k žádné vědecké shodě. Nejznámějším kritikem konceptu CSR se stal známý ekonom Milton Friedman. Který trval na názoru, že ve svobodné ekonomice, mají podnikatelé pouze jednu společenskou odpovědnost a to využívat efektivně své zdroje směřující k dosažení zisku (Milton Friedman, 1994).

Není to pouze odpovědné chování vůči sobě samému, ale samozřejmě k okolí a komunitě, kde podnik působí. Proto postupně roste zájem u samostatných občanů chovat se společensky odpovědně, což nutí podniky aplikovat koncept společenské odpovědnosti. Jelikož roste celkový zájem o tento koncept, je důležité se zaměřit na jeho vzdělávání a vštěpovat studentům morální a etické chování. Dokonce na některých ekonomicky zaměřených vysokých školách se společenská odpovědnost vyučuje jako samostatný předmět nebo vznikají nové předměty zaměřených na problematiku CSR. Vzniká postupně nová generace absolventů těchto vysokých škol, kteří budou více sociálně zodpovědnými a eticky citlivějšími.

Diplomová práce je zaměřená na problematiku společenské odpovědnosti ekonomických fakult v Brně. Byla zvolena Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity v Brně, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně a Fakulta podnikatelskou Vysokého učení technického v Brně. Na základě normy ISO 26 000 byly zhodnoceny společensky odpovědné činnosti a současná spolupráce jednotlivých fakult se soukromým sektorem. Na závěr budou navržena zlepšení spolupráce jednotlivých ekonomických fakult s firmami v Jihomoravském kraji. Navrhované zlepšení bude v závěru práce vyčíslené a ekonomicky okomentované.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce bude navržení doporučení v oblasti společenské odpovědnosti ekonomicky zaměřených fakult tří veřejných vysokých škol v Brně (Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické v Brně) z pohledu zainteresované strany (stakeholderů) – podniků v Jihomoravském kraji. Hlavního cíle bude dosaženo pomocí analýzy primárních a sekundárních dat. Na základě dotazníkového šetření, bude zjištěno:

- Jak zástupci podniků vnímají vybrané fakulty a zda je považují za společensky odpovědné.
- Zda dle jejich názoru vybrané fakulty naplňují požadavky trhu práce.
- Do jaké míry a v jakých oblastech dochází ke spolupráci vybraných fakult se soukromým sektorem.

Přístup vysokých škol bude zjišťován pomocí analýzy sekundárních dat a řízených rozhovorů se zástupci VŠ. Budou identifikovány příležitosti a oblasti možné spolupráce vysokých škol a soukromého sektoru. Výsledky budou statisticky i ekonomicky interpretovány. Bude provedena komparace přístupů managementu fakult vysokých škol ke společenské odpovědnosti a k jejich dosavadní spolupráci s podniky v JMK. Na závěr budou navržena doporučení pro rozvoj spolupráce vybraných vysokých škol, resp. fakult, se soukromým sektorem.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude pojednávat o společenské odpovědnosti vybraných ekonomických fakult v Brně z pohledu zainteresované strany–podniků v Jihomoravském kraji. Práce bude rozdělena do dvou částí: literární rešerše a výsledků práce.

Přehled literatury bude zpracován z české i zahraniční literatury, odborných článků a webových stránek týkajících se zkoumané problematiky společenské odpovědnosti.

Ve druhé části (Výsledky) bude provedeno seznámení s vybranými ekonomickými fakultami tří veřejných vysokých škol v Brně (Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického) a poté bude zhodnocen současný stav společenské odpovědnosti vybraných fakult prostřednictvím normy ISO 26000, která je rozdělená do 7 základních částí: řízení a správa fakulty, lidská práva, pracovní podmínky, životní prostředí, etika v podnikání, ochrana spotřebitele, společenská angažovanost a rozvoj komunity. Pro analýzu současného stavu budou využity primární a sekundární data. Jako zdroj sekundárních dat budou

sloužit výroční zprávy, etické kodexy, dlouhodobé záměry a další dostupné materiály jednotlivých fakult.

Pro analýzu fakult bude provedena kombinace kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Budou použity dotazníky, ale rovněž budou zkoumána i data kvalitativního charakteru. Kvalitativní výzkum bude probíhat prostřednictvím řízených hloubkových rozhovorů se zástupci vybraných fakult. Řízené hloubkové rozhovory a sekundární data budou vyhodnoceny dle metodiky pro měření a hodnocení CSR. Tato metodika vychází z mezinárodně uznávané normy ISO 26000 a umožňuje jednoduché hodnocení prostřednictvím bodové škály (Černohorská, 2011). Pro hodnocení vlivu všech 7 klíčových oblastí bude přidělena každé otázce bodová škála od -2 po 2. Po přidělení hodnot k jednotlivým otázkám u každé klíčové oblasti budou hodnoty posléze zprůměrovány. Tyto hodnoty budou zpracovány do přehledných tabulek a převedeny na paprskové grafy prostřednictvím programu Microsoft Excel.

Tab. 1 Metodika pro měření a hodnocení CSR

Bodová škála	Postoj
-2 (minimum)	Negativní
-1	Pasivní
0	Neutrální
1	Aktivní
2 (maximum)	Zodpovědný

ZDROJ: Černohorská, 2011

Pro potřebu kvantitativního výzkumu a analýzy zjištění zda jsou vybrané fakulty vnímány jako společensky odpovědné, jestli naplňují požadavky na trhu práce a do jaké míry dochází ke spolupráci zvolených fakult se soukromým sektorem, bude využito empirické studie prostřednictvím dotazníkového šetření, kde budou osloveny firmy v Jihomoravském kraji. Jako zdroj pro výběr firem v Jihomoravském kraji bude využita databáze Amadeus, kde proběhne selekce firem dle geografické segmentace, jejich sídla v Jihomoravském kraji.

Dotazník bude složen z identifikační a obsahové části a bude obsahovat 19 otázek. Obsahová část bude tvořena ze 14 uzavřených a 1 otevřené otázky, identifikační část ze 4 otázek. Oslovování zástupců firem v Jihomoravském kraji bude probíhat prostřednictvím e-mailu. Dotazník bude uveden v příloze.

Programy Minitab a Microsoft office Excel budou využity pro zpracování dat. Vybrané výsledky kvantitativního výzkumu budou podrobeny statistické analýze v programu Minitab prostřednictvím Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti. Výsledky budou zpracovány do grafů, tabulek a doplněny o slovní komentáře.

Testování závislosti

Výsledky statistické analýzy budou mít podobu kontingenční tabulky o r řádcích a s sloupcích. Nejprve budou stanoveny hypotézy. Rozlišují se nulová a alternativní hypotéza. Nulová hypotéza je hypotézou, o níž má test rozhodnout. Alternativní hypotéza je hypotézou, kterou přijmeme, pokud zamítneme nulovou hypotézu (Budíková, 2010). V diplomové práci budou otestovány následující hypotézy:

1. H_0 : Neexistuje vztah mezi ochotou navázat spolupráci s uvedenými fakultami a oblastí působení společnosti.
2. H_0 : Neexistuje vztah mezi spoluprací uvedených fakult s podniky a hospodářským sektorem.
3. H_0 : Vnímání důležitosti společenské odpovědnosti vybraných fakult není závislá na velikosti firmy

Základním postupem při stanovení závislosti mezi slovními znaky bude výpočet teoretických četností. Za předpokladu, že všechny teoretické četnosti musí být větší než 1 a alespoň 80 % z nich je větší než 5. Čím více se odlišují teoretické hodnoty od skutečných, tím vyšší je závislost. Čtvercová kontingence χ^2 informuje o těchto odlišnostech pomocí jednoho čísla (Stávková, 2004).

$$n'_{ij} = \frac{n_i \times n_j}{n}$$

n' = teoretická četnost

Index i je řádkový index

Index j je sloupcový index

Testové kritérium:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^l \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Jestliže hodnota testového kritéria překročí kritickou hodnotu, kterou je kvantil $v=(r-1)(s-1)$, zamítáme hypotézu H_0 o nezávislosti. Považujeme tedy závislost dvou znaků na hladině významnosti za prokázanou (Hindls, 2002).

Na základě provedených analýz současného stavu společenské odpovědnosti z pohledu zainteresované strany tří vybraných ekonomických fakult budou navržena doporučení. Výsledky výzkumu budou komparovány s obdobnými výzkumy v části Diskuze. Na závěr pak budou shrnuty výsledky celé práce.

3 Literární rešerše

3.1 Charakteristika společenské odpovědnosti

Společenská odpovědnost (Corporate Social Responsibility – CSR) je v současné době velice populární nicméně stále dynamicky se rozvíjející koncept. I když se o CSR už nějakou dobu diskutuje, stále neexistuje všeobecně platná světová definice. Především je to způsobeno tím, že společenská odpovědnost firem je založená zejména na dobrovolnosti a nemá striktně vymezené hranice. Tím vzniká prostor k široké diskuzi, chápání a interpretaci tohoto konceptu jednotlivými zájmovými skupinami. Z toho vyplývá, že existuje celá řada definic a přístupů ke společenské odpovědnosti (Kašparová a Kunz, 2013).

Většina definic je zaměřená na to, že se firmy chovají společensky zodpovědně ke svým odběratelům, dodavatelům, zaměstnancům, zákazníkům, ale mimo jiné i místním komunitám a životnímu prostředí. Dále na to, aby investovala do aktivit, které přesahují zákonnou povinnost, aniž by bylo jasné, proč se v nich angažuje (samozřejmě, že primárním cílem podnikání je tvorba zisku, takže tyto aktivity přesahující zákonnou povinnost se musí organizaci vyplatit). Co je důležité zmínit, tak právě to, že široká veřejnost očekává odpovědné chování od společností. Téměř všichni zákazníci, obchodní partneři, ale také místní komunita se zajímá, jak se společnost chová ke svému okolí. Tím pádem by měli společensky odpovědné firmy zohledňovat zájmy všech svých stakeholderů¹(Pavlík, Bělčík a kolektiv, 2010).

CSR se v dnešní době pokouší charakterizovat také spousta českých odborníků zabývající se problematikou společenské odpovědnosti firem. Většina z nich se věnuje mimo jiné na vysokých školách v ČR i na Slovensku vzděláváním v této oblasti (Kašparová a Kunz, 2013).

Společenskou odpovědnost můžeme charakterizovat například:

- „CSR je moderním konceptem podnikání, který se orientuje na dlouhodobé cíle a zasahuje do všech oblastí působení podniku. Společensky odpovědné firmy při svém fungování usilují nejenom o splnění tradičních ekonomických cílů, ale zároveň i o naplnění sociálních a environmentálních aspektů své činnosti“ (Kunz, 2012)
- „Společenská odpovědnost firem představuje nadstavbu odpovědnosti firem, kdy se jejich vedoucí pracovníci a zaměstnanci chovají takovým způsobem, že nejenom naplňují ekonomické poslání firmy, ale navíc přispívají k naplnění potřeb a cílů všech zainteresovaných stran“ (Tetřevová, 2011)

¹ Neboli zainteresovaných skupin

- „Podniky, které přijaly zásady CSR za své, si dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí, starají se pečlivě o své zaměstnance, udržují s nimi dobré vztahy a přispívají na podporu regionu, ve kterém působí“. (Mádlová, 2010)

Společenská odpovědnost je v dnešní době opravdu moderní koncept, který zahrnuje aktivity nad zákonnou povinnost. Všechny aktivity a činnosti jsou založené zcela na dobrovolnosti. Ve společnosti, která je společensky odpovědná, tento koncept přijímají všichni zaměstnanci, kteří se snaží nejenom splnit ekonomické cíle společnosti, ale také naplnit potřeby a cíle zainteresovaných stran. Podniky si dobrovolně stanovují etické standardy, snaží se být šetrní k životnímu prostředí, důkladně pečují o své zaměstnance, udržují pevné vztahy s prostředím, kde působí.

Charakteristické znaky společenské odpovědnosti

I když společenská odpovědnost je známá svojí šířkou pojetí a rozdílnou implementací jednotlivými zainteresovanými skupinami, tak i přesto lze vymezit pár základních charakteristických znaků konceptu CSR.

Kašparová a Kunz (2013) uvádí základní znaky konceptu CSR:

1. **Dobrovolnost** – podniky vykonávají aktivity nad rámec jejich povinností vymezeným zákonem. K tomuto chování nejsou donuceny legislativou, nicméně vychází ze svého přesvědčení.
2. **Aktivní spolupráce se stakeholdery** – znamená závazek chovat se odpovědně vůči akcionářům, zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům, místní komunitě, neziskovým sektorům ale mimo jiné také i k vládě. Tato aktivní spolupráce umožní vytvářet tzv. „win-win“ situace, z nichž těží obě dvě strany.
3. **Otevřený dialog se stakeholdery** – firmy by měly stakeholderům zpřístupnit informace, a to nejenom těm, kteří mají vztah s ekonomickou výkonností podniků.
4. **Fungování podniku s ohledem na tzv. „triple bottom line business“** – koncept CSR je postaven na třech pilířích (ekonomickém, sociálním a environmentálním). Tedy tak, aby se firma soustředila na maximalizaci zisku, ale mimo jiné také na okolní prostředí, ve kterém figurují.
5. **Systematičnost a dlouhodobý časový horizont** – CSR je zahrnuta do firemních hodnot, strategií a procesů na všech úrovních podniku. CSR se soustředí jak na krátkodobé, ale i dlouhodobé cíle. Podniky často zhodnocují přínos CSR z dlouhodobého hlediska v podobě lepšího image firmy.
6. **Odpovědnost vůči společnosti a závazek firem přispívat k rozvoji kvality života** – představuje etický závazek pracovat ve prospěch společnosti.

Příklady činností v souladu se společenskou odpovědností

Firma, která přijme koncept CSR, dobrovolně vykonává následující činnosti. Chová se eticky (vytvoření etického kodexu). Pečuje o dobré vztahy s obchodními partnery (platit řádně a včas, řešit a evidovat spory s obchodními partnery, spolupráce na CSR projektech). Snaží se pečovat o své zaměstnance a být dobrým zaměstnavatelem (poskytovat benefity, work-life balance, etnická diverzita na pracovišti, zabránit jakékoliv diskriminaci, zdraví a bezpečnost zaměstnanců, vzdělání a rozvoj zaměstnanců, zapojovat zaměstnance do rozhodování atd.). Podporuje region a místní komunitu, ve které působí (dobrovolnictví, spolupráce se školami, poradenství, vzdělávání, dárcovství atd.). Chrání životní prostředí a snižuje negativní dopady na životní prostředí (recyklace, minimalizace odpadu, ekologická výroba a balení výrobků, úspora energie a vody, využívat normy a předpisy atd.). Nabízí kvalitní výrobky a služby (poskytovat jasné a přesné informace o výrobních a službách, etický marketing a reklama a další)

Každý podnik, který přijme koncept společenské odpovědnosti, si vytvoří etický kodex, podle kterého se řídí celá firma. Snaží se tvořit a upevňovat dobré vztahy se svými obchodními partnery, zaměstnanci a místní komunitou, ve které působí. Nejenom, že se podnik zaměřuje na zainteresované strany, ale mimo jiné také na životní prostředí, které chrání.

Oblasti společenské odpovědnosti (Triple – bottom-line)

Společenská odpovědnost je postavená na třech základních pilířích tzv. triple-bottom-line někdy označováno taky jako „3P“ tedy „People, Planet, Profit“. Protože firma při svém podnikání chce dosahovat zisku s ohledem na „3P“.

Tři základní pilíře CSR:

1. Ekonomický pilíř (profit)
2. Sociální pilíř (people)
3. Environmentální pilíř (planet)



Obr. 1 Triple-bottom-line

Zdroj: Balancedachievement.com, ©2018

Ekonomický pilíř

Hlavním cílem každého podnikání je dosahování zisku, což umožňuje financování různých společensky odpovědných aktivit. Dále jsou uvedeny aktivity, které se řadí do ekonomického pilíře společenské odpovědnosti.

Spoustu společností má vypracovaný zvláštní dokument upravující chování společnosti, mezi které patří například etický kodex. Na základě etického kodexu se předpokládá etické chování a odmítání korupce.

Podniky uplatňují dobré principy řízení a správy, kdy se snaží ochraňovat jejich svobodu, flexibilitu a tvořivost. Samozřejmostí je poskytování pozitivních, ale i negativních informací všem svým zainteresovaným stran. S tím souvisí udržovat dobré vztahy se zákazníky a dodavateli, kterým budou poskytnuty rovné příležitosti. Zákazníkům nabízeny kvalitní výrobky za přijatelnou cenu (Kunz, 2012).

Důležité je také sledovat zájmy vlastníků a akcionářů, respektovat pravidla hospodářské soutěže, ochraňovat duševní vlastnictví a zaměřit se na trvalou inovaci.

Sociální pilíř

Hlavní oblastí tohoto pilíře je péče o zaměstnance a jejich pracovní prostředí. Podniky by si měly uvědomit, že spokojený a správně motivovaný zaměstnanec je klíčem k úspěchu celé firmy. Správně motivovaný zaměstnanec odvádí požadovaný výkon a přináší společnosti užitek a nemá potřebu měnit zaměstnání. Do sociálního pilíře patří následující aktivity a činnosti společnosti.

Work life balance neboli sladění pracovního a osobního života je jeden z moderních trendů, kdy mají zaměstnanci možnost využít pružnou pracovní dobu, home-office, flexibilní pracovní dobu, zkrácené úvazky, využití firemní školky. S ženami na mateřské je udržován kontakt a také usnadněn návrat do zaměstnání.

Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců a snaha o neustálý rozvoj lidského kapitálu formou vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Což je velice důležité pro zaměstnance,

protože mají možnost kariérního postupu. Firma zajistí rekvalifikaci propuštěným zaměstnancům a snaží se jim pomoci v dalším uplatnění.

Zaměstnanecká politika a poskytování spravedlivé odměny včetně benefitů, které jsou nad rámec legislativy (stravné, příspěvky na životní a penzijní připojištění, příspěvky na sport a kulturu a další). Hodně populární je cafeteria systém, kdy si zaměstnanec v rámci určitého budgetu vybírá podle svého uvážení nabízené benefity.

Dodržování diversity managementu, čili snaha o dodržování pracovního prostředí bez jakékoliv diskriminace. Ke všem zaměstnancům se přistupuje stejným způsobem bez pohlížení na věk, pohlaví, národnost, barvu pleti, etického původu, sexuální orientace, zdravotního postižení či víry.

Ochrana a péče o zdraví zaměstnanců je poskytnutí kvalitních pracovních oděvů, příspěvků na sport, podpora různých preventivních zdravotních prohlídek.

Podporování ohrožených skupin lidí, mezi které patří starší lidé, zdravotně postižení, absolventi a matky s dětmi.

Kvalitní podniková kultura, kde zaměstnanci mají možnost vyjádřit svůj vlastní názor a podpora týmové práce Vytváření dobrého pracovního kolektivu a boj proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti (Kunz, 2012).

Environmentální pilíř

Firmy se musejí zaměřit na to, jak svým fungováním ovlivňují životní prostředí. Všechny negativní dopady na životní prostředí, co nejvíce eliminovat (snížení odpadu, emisí, znečišťování krajiny, hluchost, využívání zdrojů).

Velice důležité je také eliminace dopadů na životní prostředí, dodržování environmentálního managementu, zaměřovat se na ekologickou výrobu, investovat do ekologických technologií, recyklovat a třídit odpad a snižovat spotřebu přírodních zdrojů (Kunz, 2012).

3.1.1 Společenská odpovědnost firem a reportování

CSR již není neznámou koncepcí. Její základy se pokusil vymezit v roce 1953 Bowen vydáním knihy *Social Responsibilities of the Businessman*. Od té doby vznikla spousta definic, nicméně chybí vymezení šíře CSRivit, které by bylo univerzálně akceptovatelné. Tato skutečnost komplikuje výzkum v této oblasti, ale také převoditelnost koncepce CSR do podnikové praxe. S postupným rozvojem CSR roste i objem CSR reportování. Na CSR reportování lze nahlížet jako na významný nástroj k zajištění trvale udržitelného fungování podniku a jeho konkurenceschopnosti. Z reportování CSR vyplývá spousta výhod, například: prokázání transparentnosti, vytvoření konkurenčního positioningu a tržní diference, zvyšování dobrého jména, podpora inovací, zvýšení povědomí a motivace zaměstnanců. (Kašparová, 2011).

Stav reportování v České republice

CSR není pro české podniky prioritní oblastí zájmu. Analýza dat ukázala, že 67 % podniků vůbec nereportuje, což způsobilo, že Česká republika se umístila na posledním místě v žebříčku zemí seřazených dle objemů reportů o CSR. Nicméně v posledních letech roste povědomí o důležitosti CSR s čímž v budoucnu poroste i objem reportů o CSR. Reportujícími podniky jsou podniky průmyslu, elektroniky, financí, naopak podniky zaměřující se na komunikaci a média, stavebnictví, dopravu, farmacii, veřejných služeb, lesnictví a těžbu nereportují o CSR. Vzhledem k tomu, že reportování o CSR není v ČR příliš rozšířené, proto není vedeno tolik výzkumů v této oblasti. Jedinou výjimkou je realizovaný výzkum v rámci PFS programu, který zkoumá reportování o CSR ve všech jejich složkách. V rámci něj se dvakrát do roka hodnotí reportování o CSR ve výročních zprávách a na webových stránkách deseti největších podniků kótovaných na kurze v regionu střední a východní Evropy, tedy i ČR. Nejčastěji firmy ve svých reportech informují o sponzorských aktivitách a benefitech pro zaměstnance. Naopak zcela minimálně informují o souladu s odvětvím, mezinárodními/národními předpisy týkajícími se lidských práv nebo pracovních standardů (Kašparová, 2011).

3.2 Stakeholderi

Každý podnik je součástí svého vnitřního a vnějšího okolí, ve kterém provozuje svoji podnikatelskou činnost. Tím pádem dlouhodobá úspěšnost firmy závisí na vztahu se všemi zainteresovanými stranami neboli stakeholderi.

Pod pojmem „stakeholder“ jsou označeny všechny osoby nebo skupiny lidí, které jsou přímo či nepřímo dotčeny podnikem, stejně jako ti, kteří mohou mít zájem o podnik nebo mají schopnost ovlivňovat jeho výsledek a to jak pozitivně, tak i negativně (Haynes, 2013).

Stakeholderi neboli zainteresované strany jsou označovány za jednotlivce či skupinu lidí, kteří mohou ovlivnit nebo už ovlivňují dosahování cílů v podniku. Samostatná organizace by měla být jako seskupení zainteresovaných stran. Účel podniku je řízen podle zájmů, potřeb či názorů stakeholderů. Zainteresovaná strana vrcholových manažerů se považují za ústřední skupinu pověřenou plnit úlohu řízení ostatních zainteresovaných stran (Friedman a Miles, 2006).

Podle Haynese (2013) jsou stakeholderi všechny zainteresované strany, které poskytly organizaci peníze a očekávají, že budou následně odměněni, zaměstnanci, dodavatelé, zákazníci, organizace, vláda, orgány státní správy, média, veřejnost a místní komunita.

Funkce řízení vztahů a očekávání lidí, které organizace ovlivní je takzvaná angažovanost zúčastněných stran. Konzultovat se zainteresovanými stranami, jak nejlépe spravovat dopady podniku na sociální odpovědnost (minimalizovat negativní dopady a maximalizovat přínos pozitivních). Mezi klíčové zásady efektivního zapojení patří poskytování smysluplných informací ve formátu a jazyce, které jsou

snadno srozumitelné a aby odpovídali potřebám cílové skupiny zainteresovaných subjektů (Asbury, 2016).

Je velice důležité zapojit klíčové zainteresované strany do dění firmy, protože přináší podniku značné výhody. Soustavná komunikace se stakeholdery představuje cenný nástroj pro nalezení nových trendů, porozumění trhu či nových strategických záměrů. Dále to firmě umožní včas zjistit možná rizika, zejména pokud se jedná o stakeholdery, kteří firmu ovlivňují negativně. Snaha o udržení pevných vztahů s klíčovými stakeholdery je nejlepší cestou k vybudování loajálnosti a důvěry mezi oběma stranami. Pevné a důvěrné vztahy se stakeholdery umožní pro firmu cenný zdroj informací a nastavení smysluplných cílů a hodnocení skutečného výkonu (Steinerová, 2008).

Klíčovní stakeholderi představují takovou skupinu lidí, kteří mají podstatný vliv na podnik, a zároveň od podniku mnohé očekávají. Firmě může posloužit tzv. matice stakeholderů, aby rozpoznala na které stakeholdery se má zaměřit, protože firma by měla s těmito stakeholdery být neustále v kontaktu a zapojit je do rozhodování v oblastech CSR.

Tab. 2 Matice stakeholderů

Úroveň očekávání	Vysoká	Průběžně informovat	Vést komunikaci a dialog
	Nízká	Odpovídat na dotazy	Zajistit spokojenost
		Nízká	Vysoká
Úroveň vlivu			

Zdroj: Krick a kol., 2005 v Steinerová 2008

V matici jsou zainteresované strany rozděleny podle dvou ukazatelů: úrovně vlivu a úrovně očekávání (Steinerová, 2008). Klíčovní stakeholderi se objeví v pravém horním rohu a právě na tuto skupinu by se měl podnik zaměřit. Vést dialog a zapojit je do rozhodování v oblasti společenské odpovědnosti.

3.3 Společenská odpovědnost firem v České republice

V poslední době roste zájem o CSR a to nejenom ze strany firem. Díky vstupu do Evropské unie, která se snaží podporovat CSR v členských státech, roste povědomí o aktivitách spojených se CSR i v České republice.

Vývoj společenské odpovědnosti v České republice

První zmínky o CSR nacházíme již v první polovině 20. století. Často s uplatňováním prvků CSR je spojován Tomáš Baťa. Tomáš Baťa je významná osobnost, která se proslavila svým obuvnickým podnikem. Snažil se prosazovat ve svém podnikání myšlenku společensky odpovědného chování, o kterém také informoval širokou veřejnost. Prosazoval, že podnikání má být založené na morálních principech. Ve

své firmě podporoval následující aktivity: úctu a dobrý vztah se zaměstnanci, respektování obchodních partnerů, dodržování právnických i etických norem, šetrnost k životnímu prostředí a další. Další vývoj CSR byl pozastaven díky historickým událostem ve 20. století (druhá světová válka, komunistický režim). V komunistickém Československu se postupně rozvíjela podniková sociální politika, kdy státní dotace zajišťovaly řadu aktivit: byty, ubytování, kulturní a sportovní vyžití, vlastní jídelna, předškolní péče o děti (Kašparová, Kunz, 2013).

Po listopadovém převratu v roce 1989 docházelo k vývoji v podnikatelském prostředí, kdy velké nadnárodní společnosti šířily myšlenky CSR a tím inspirovali své dceřiné společnosti v ČR. Největší rozvoj v rozšiřování konceptu CSR představuje pro Českou republiku vstup do Organizace pro hospodářskou spolupráci a Evropské unie.

Současný stav konceptu společenské odpovědnosti v České republice

Současný stav společenské odpovědnosti v České republice podle Pavlíka (2010):

- Nízké povědomí o konceptu CSR (vnímání firem často zaměřeno na firemní filantropii a etické chování).
- Chybí systémový přístup firem ke konceptu CSR (různorodost v aktivitách, často chybí vytyčené cíle a strategie, není delegována odpovědnost za CSR).
- Politika CSR je spíše mířena na vnitřní prostředí podniku (vzdělávání a sociální výhody pro zaměstnance).
- Podniky vytvářejí etické kodexy a zaměřují se na aktivity spojené s ochrannou životního prostředí a dárcovství.
- Často dochází k záměně CSR aktivit za marketingové či dokonce na činnosti spojené s legislativou (prezentace firmy a jejich produktů).
- Nedostatečná podpora v oblasti CSR ze strany veřejného sektoru.
- Špatná mediální podpora problematiky CSR (malá informovanost široké veřejnosti).

I když se koncept společenské odpovědnosti vyvíjí již od první poloviny 20. století, tak i přesto panuje v České republice nízké povědomí o daném konceptu, protože existuje špatná mediální podpora. Stále se bojuje s nedostatečnou podporou ze strany veřejného sektoru a často dochází k záměně společensky odpovědných aktivit na marketingové činnosti. Podniky se často zaměřují na firemní filantropii a etické chování než na celkový koncept CSR, což je dáno nízkým povědomím o problematice konceptu.

3.3.1 Budoucnost CSR v České republice

Na koncept společenské odpovědnosti je v současném období věnována poměrně značná pozornost a to jak ve světě, tak v České republice. Hledají se cesty k dalšímu rozšiřování konceptu a hlavním úkolem je nejen zvýšit povědomí o problematice,

ale taktéž o základních nástrojích, principech a přístupech. Dále zdůraznit výhody, které můžou firmy uplatnit při implementaci principů. Zvyšování povědomí je třeba vést na všech frontách. Informace o CSR musejí být dostupné všem zainteresovaným stranám. Proto je velice důležité nadále propagovat transparentnost i inovativnost konceptu a současně rozvinout celospolečenskou diskuzi o roli CSR. Doporučuje se prezentování příkladů rozmanitých aktivit společensky odpovědných firem v rámci ČR a to nejen ze zkušeností velkých či nadnárodních podniků působících u nás. Cílem těchto prezentací s osobními zkušenostmi by mělo být poukázání na konkrétní přínosy CSR a přispět k přesvědčování nejenom firem, ale všech zainteresovaných stran o nutnosti jejich větší angažovanosti v této oblasti. Další významnou roli, jak zvýšit povědomí o konceptu hrají instituce zaměřené na CSR či podnikatelskou etiku. Velkou měrou mohou přispět zástupci médií, kteří budou propagovat pozitivní zkušenosti firem, které se aktivně podílejí na poli CSR. Z hlediska dalšího rozšiřování konceptu hraje důležitou roli vláda ČR. Dlouho dobu probíhá diskuze mezi odborníky o tom, že by samotná vláda měla přijmout principy CSR do své vládní politiky a současně je potřeba vytvořit jednotnou strategii o posuzování principů CSR, jelikož na rozdíl od řady zemí Evropské unie zatím nebyla schválena jednotná národní strategie pro podporu CSR. Nicméně zástupci podniků v ČR národní strategii CSR, kterou by vytvořil a podporoval stát, spíše odmítají. Zástupci firem se přiklánějí k názoru, že role státu by měla být převážně v propagaci společensky odpovědného podnikání, nikoliv v jeho regulaci. Politika společenského podnikání v České republice by měla být dostatečně robustní, realistická a být nedílnou součástí strategického plánování, kontroly a hodnocení (Kašparová, Kunz, 2013).

Organizace podporující rozšiřování CSR v České republice

Mezi významné organizace podporující prosazování a rozšiřování CSR v České republice například patří:

- **Business Leaders Forum** – spojení mezinárodních a tuzemských společností a firem (včetně malých i středních podniků), které prosazují myšlenku společensky odpovědného podnikání, včetně dodržování etických pravidel v podnikání. BLF se snaží rozvíjet zdravé podnikatelské prostředí a dále slouží jako místo setkávání CSR manažerů, majitelů firem, akademiků i expertů.
- **Fórum dárců a Byznys pro společnost** – je jedním ze zakládajících členů CSR platformy Byznys pro společnost. Pomáhají velkým i malým firmám nastavovat a rozvíjet principy CSR (Byznysprospolecnost.cz, ©2018).
- **Gender studies, o. p. s.** – nezisková organizace, která se zaměřuje na činnost informační, konzultační a vzdělávací v oblasti postavení mužů a žen ve společnosti (Genderstudies.cz, © 2018).

- **AISIS** – občanské sdružení, které se zaměřuje na vzdělávání. AISIS přispěl k rozvoji CSR především zapojením do řady projektů a výzkumů v oblasti CSR (Aisis.cz, © 2018).
- **Transparency International – Česká republika** – neziskovou organizací, jejímž cílem je mapovat stav korupce v České republice a svou činností přispívat k jejímu omezení (Transparency.cz, © 2018).
- **Sdružení korektní podnikání** – byla založena s cílem zlepšit obraz podnikání a podnikatelů u veřejnosti, zlepšovat podnikatelské prostředí v ČR a zvýšit důvěru spotřebitelů ve vztahu k dodavatelům, obchodu i reklamě (Korektnipodnikani.cz, © 2002 – 2018).
- **Česká společnost pro jakost** – jedná se o spolek sdružující veliké množství osob a organizací podnikajících v různých oblastech systémů managementu. Umožňuje členům rychlý přístup k novinkám v oboru, zvyšování odborné způsobilosti a výměnu informací (Csq.cz, © 2009–2018).
- **Nadace Via** – nezávislá česká nadace, která navázala na činnost americké nadace The Foundation for a Civil Society (Nadacevia.cz, © Nadace Via 2015–2018).

Všechny tyto organizace pomáhají malým i velkým podnikům rozvíjet a nastavovat principy společenské odpovědnosti, sdružují organizace s různými oblastmi podnikání, aby zpřístupnili rychlý přístup k novinkám, což přispívá k postupnému zvyšujícímu povědomí o konceptu CSR, protože současný stav v České republice se podotýká s problémem nízkého povědomí, takže tato pomoc je pro firmy v České republice klíčová.

3.4 Standardy upravující CSR

Jelikož neexistuje jednotná definice CSR, proto existuje celá řada standardů upravujících tento druh aktivit. Nejpoužívanějšími jsou:

- UN Global Compact
- Konvence ILO
- Směrnice OECD pro nadnárodní podniky
- Série ISO 14000
- EMAS
- Série Account Ability 1000
- Směrnice GRI
- ISO 26000
- Global Sullivan Principles
- Social Accountability (SA 8000)

Standardy se rozčleňují do dvou kategorií podle toho, zda definuje pouze společensky žádoucí aktivity nebo se společně s popisem aktivit věnuje také postupům, které by měl podnik v rámci tohoto řízení dodržovat. Standardy, patřící do první kate-

gorie upravují univerzální požadavky, kdežto standardy spadající do druhé kategorie tyto požadavky více konkretizují. První kategorie standardů se označuje **normativní rámce** a druhá kategorie **standardy řízení**. Nejpoužívanějšími standardy jsou série ISO 14000, UN Global Compact a směrnice GRI. Naopak standardy SA800 či Global Sullivan Principles se využívají výjimečně (Kašparová a Kunz, 2013).

Níže jsou popsány nejznámější standardy a směrnice, které se věnují CSR jako celku nebo jeho oblastí.

ISO 26000

Jedná se o mezinárodní normu, která je založena na dobrovolnosti podniků a není určena k certifikaci.

Norma ISO 26000 je použitelná pro všechny typy podniků, bez ohledu na velikost či povahu. Tato norma byla vytvořena pracovní skupinou pro CSR, která je přímo pod Technickým řídicím výborem ISO. ISO 26000 není právně závazná je použitelná k dobrovolnému použití. Slouží spíše jako návod pro organizace, jak se vypořádat s problematikou společenské odpovědnosti a pomoci s integrací CSR do firemních strategií. Prvním krokem je uznání společenské odpovědnosti (porozumění jak rozhodnutí a aktivity ovlivňují okolí a životní prostředí) a druhým krokem je identifikace a zapojení zainteresovaných stran do aktivit společnosti (Zadrazilová, 2010).

Nejdůležitějším cílem normy ISO 26000 je pomoci organizacím k udržitelnému rozvoji. Podniky jsou povzbuzovány k provádění činností, které přesahují to, co zákon vyžaduje. Soulad se zákony a pravidly je však zásadním aspektem společenské odpovědnosti každého podniku. ISO 26000 poskytuje vodítko organizacím pro určení jejich společenské odpovědnosti (Moratis a Cochius, 2011).

ISO 26000 je vodítkem pro ty, kteří se začínají seznamovat se společenskou odpovědností a pro zkušenější, kteří chtějí zlepšit své postupy. Standard se skládá z terminologie a principů společenské odpovědnosti, zahrnujících zainteresované strany a 7 hlavních témat

Poskytuje návod, jak identifikovat zainteresované strany, integrovat a implementovat CSR v rámci podniku. Stanovuje formy komunikace a hlavní předměty zájmu a problémů spojených se CSR. Norma ISO 26000 přispívá k udržitelnému rozvoji podniků (ISO, 2009).

ISO 26000 je označen jako norma ISO, což obvykle znamená možnost certifikace jako důkaz, že společnost splňuje standardy. Nicméně ISO 26000 je standardem, který nemůže být certifikován a jejíž splnění nelze podložit jiným způsobem, neboť norma neobsahuje přesné požadavky nebo ukazatele pro měření. Navzdory tomu bylo vynaloženo úsilí k potvrzení souladu s normou ISO 26000 (v Dánsku, Španělsku, Rakousku a Itálii) i když to ISO zakázala. Toto úsilí může být způsobeno tím, že certifikační orgány vydělávají peníze z certifikace dodržování norem a možnost získání certifikátu ISO 26000 zajímá velké množství společností. Některé certifikační orgány v současné době nabízejí školení pro zavedení normy ISO 26000 (Kuisma, 2017).

Jedná se o mezinárodní normu, která je založena na dobrovolnosti podniků a není určena k certifikaci třetí strany.

Norma ISO 26000 stanovuje 7 hlavních oblastí CSR:

- **Řízení a správa organizace** – odpovědnost a transparentnost podnikání.
- **Dodržování lidských práv** – podnik musí dodržovat důležitost lidských práv.
- **Pracovní podmínky organizace** – jaké jsou vztahy na pracovišti, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání.
- **Ochrana životního prostředí** – prevence před znečištěním, udržitelné využití zdrojů.
- **Etika v podnikání** – korektní hospodářská soutěž, boj proti korupci, respektování vlastnických práv.
- **Ochrana spotřebitelů** – dodržování korektního marketingu, ochrana osobních údajů, vzdělávání a osvěta.
- **Společenská angažovanost a rozvoj komunity** – tvorba volných pracovních míst, angažovanost v komunitě, vzdělávání a kultura.

Směrnice GRI

Byla vydána za účelem zlepšit kvalitu reportování o udržitelnosti a dospět k tomu, aby zprávy o ekonomické, sociální a environmentální výkonnosti podniků, byly vydávány tak často a v takové kvalitě jako například výkonnost finanční. Poskytuje návody a pravidla jak sestavit reporty, co nejefektivněji. Jeden z nejdůležitějších přínosů směrnice GRI je seznam, tzv. základních indikátorů, kterých by se měly firmy držet při sestavování reportu. Zmiňované základní indikátory mají jak kvalitativní, tak kvantitativní charakter (Kunz, 2012).

Normy GRI jsou prvními a nejvíce přijatými globálními standardy pro vykazování udržitelnosti. Reporting podle norem GRI podporuje malé, střední a velké podniky ve veřejném i soukromém sektoru (Globalreporting.org, ©2018).

UN Global Compact

Spravuje společensky odpovědně aktivity a činnosti jednotlivých společností prostřednictvím národních sítí, které v současné době fungují v 85 zemích světa. Jedná se o síť organizací, které se rozhodly sjednotit každodenní činnosti i své poslání s deseti obecně přijatelnými principy CSR v oblasti lidských práv, životního prostředí, korupce a pracovních podmínek. Od roku 2015 Národní síť Global Compact Česká republika rozšiřuje základní principy této mezinárodní iniciativy v českém prostředí. Podporuje podniky, jak tuzemské, tak i zahraniční, které jsou zapojené do UN Global Compact. Vytváří příležitost pro sdílení zkušeností, kolektivních akcí a partnerství (Globalcompact.cz, ©2018).

Konvence ILO

International Labour Organization se v roce 1946 stala specializovanou agenturou pro OSN. ILO podporuje sociální spravedlnost a snaží se usilovat o mezinárodním uznávání lidských práv. Tento cíl naplňuje tvorbou mezinárodních pracovních standardů ve formě konvencí a doporučení. Nicméně konvence jsou pro členské země závazné a musejí tyto konvence implementovat do své legislativy. ILO jsou také autorem deklarácí, které nejsou právně závazné, jejímž cílem je propagovat pracovní principy a vysvětlit jejich implementaci (Kašparová a Kunz, 2013).

Směrnice OECD pro nadnárodní podniky

Jedná se o doporučení vlád specializovaná pro nadnárodní podniky. Obsahují dobrovolné standardy a zásady společenské odpovědnosti. Směrnice cílí na to, aby aktivity těchto nadnárodních podniků byli v souladu se státní politikou, posílit důvěru a vztahy mezi jednotlivými podniky a prostředím, kde podnikají. Dále pomáhají zlepšovat klima pro zahraniční investice a zvýšit potenciál nadnárodních společností k trvalému rozvoji (Seknička, 2016).

Série ISO 14000

ISO 14000 je soubor norem, zaměřující se na mezinárodní environmentální otázky. Důvěra v životní prostředí se stala hnacím faktorem pro konkurenceschopnost v národních i mezinárodních společnostech. Implementace norem ISO 14000a následná certifikace může usnadnit zvýšení konkurenceschopnosti prostřednictvím měření a inovací. Což následně povede ke zvýšení zisku, k účinnějším postupům, snížením nákladům a perspektivnímu image podniku (Cappels, 1999).

Jedná se o normativní dokument, proti němuž bude společnost vystavena certifikaci. Environmentální politika je základem pro systém řízení životního prostředí ISO 14001 (Sheldon, 2017).

EMAS

EMAS² jedná se o dobrovolné nástroje, které firma využívá k ochraně životního prostředí. Pozitivně motivuje organizace k odpovědnému zlepšování environmentální výkonnosti nad rámec legislativy. EMAS byl zřízen EU za účelem zjišťování aktivit na životní prostředí a zveřejňování prohlášení k životnímu prostředí. Jedná se o aktivní přístup firem k řízení a postupnému snižování dopadů činností firmy na životní prostředí. EMAS je určen pro organizace v soukromé sféře, státních organizací, ale i pro veřejnou správu (Cenia.cz, © 2012).

² Eco Management and Audit Scheme

Série Account Ability 1000

Série Account Ability 1000 vznikla v roce 1999 v Anglii. Cílem je dospět k větší transparentnosti managementu podniku, včetně kvality CSR reportingu. Poskytuje standardy a návod pro tvorbu strategie CSR (Kunz, 2012)

Global Sullivan Principles

Hlavním cílem těchto zásad je podporovat sociální, hospodářskou a politickou spravedlnost ze strany podniků, kde provozují svoji podnikatelskou činnost, včetně dodržování lidských práv a rovným zacházení cizinců v pracovním prostředí (CSRidentity.com, © 2018).

Social Accountability SA 8000

SA 8000 je sociální certifikační standard pro továrny a podniky po celém světě. Pomáhá organizacím udržovat a neustále zlepšovat jejich sociální výkonnost a zapojování stakeholderů, Standard odpovídá pracovním ustanovením deklarovaných v úmluvách Světové deklarace lidských práv a Mezinárodní organizace práce (Sa-intl.org, © 2017)

3.5 Partnerství v oblasti CSR

Firmy společensky odpovědné vyhledávají takový způsob chování, aby byly svému okolí dobrými partnery. Partnerství mohou rozvíjet nejen organizace, subjekty národního hospodářství, univerzity, organizace a instituce veřejné správy. Na základě networkingu, tedy procesu vytváření a rozšiřování vztahů, vznikají různé druhy partnerství (Tetřevová, 2017).

Partnerství se vyznačuje následujícími znaky. Dlouhodobou spoluprací, která je výhodná pro všechny zainteresované strany. Přináší určitou hodnotu pro všechny stakeholdery. Postavení zúčastněných stran je rovnocenné a při jejich rozhodování jsou uplatňovány demokratické principy rozhodování.

Triple helix model

Jedná se o model vztahů a spolupráci mezi **podniky** (různé velikosti, oboru a právní formy), **univerzit** (veřejných, státních i soukromých vysokých škol) a **vlády** a její instituce. V rámci triple helix modelu, je pozornost směřována na proces transformace dostupných znalostí a technologií. Tvorby a transferu nových znalostí, technologií, výrobků a služeb určených pro konečného spotřebitele. Dochází k vzájemnému učení se a předávání zkušeností mezi jednotlivými maticemi modelu. Partnerství mezi podniky, univerzitami a vládou je důležitá z pohledu tvorby inovací a posilování konkurenceschopnosti jednotlivých účastníků kooperace. Triple helix model zachycuje tři úrovně spolupráce. První úroveň deklaruje kooperaci

mezi jednotlivými vrcholy modelu, tedy spolupráci mezi jednotlivými podniky, univerzitami a vládou (spolupráce mezi podniky, jednotlivými univerzitami a spolupráce mezi jednotlivými vládními úrovněmi). Druhá úroveň deklaruje bilaterální kooperaci mezi jednotlivými vrcholy modelu (spolupráce mezi podniky a univerzitami, mezi univerzitami a vládou a mezi podniky a vládou). Nejvyšší a zároveň poslední úroveň je třetí, která zachycuje trilaterální spolupráci mezi jednotlivými vrcholy modelu (tedy spolupráce mezi podniky, univerzitami a vládou). (Tetřevová, 2017).

Základní charakteristikou tohoto modelu jsou její neustálé proměny, ke kterým dochází pod vlivem změn tržních sil, politických změn a změn v institucionální oblasti, sociálního hnutí a technologického vývoje (Blažek, Uhlíř, 2011).

Quadruple helix model je rozšířením Triple helix modelu o čtvrtou část, kterou představuje veřejnost, přesněji jde o kulturní a informační veřejnost. Zaměřuje se na úlohu veřejnosti v procesu transferu znalostí od znalostní ekonomiky ke znalostní veřejnosti. Komunita jako inovační základna je stejně důležitá jako podnikání, univerzity a vláda. Dospívá se k závěru, že regionální rozvoj založený na znalostech nebude fungovat, dokud nebudou všechny čtyři faktory (komunita, podnikání, univerzity a vláda) spolupracovat (Metaxiotis, Carrillo, Yigitcan, 2010).

V souvislosti s problémem dnešní doby a to globálním oteplováním byl model rozšířen ještě o jeden vrchol a to životní prostředí. Tento model pěti vrcholů se nazývá **Quintuple helix model** a skládá se z podniků, vysokoškolských institucí, orgánů státní správy, veřejnosti a životního prostředí (Tetřevová, 2017).

V rámci modelu Quintuple helix by mělo být životní prostředí a podniky považovány za hnací cíly udržitelné konkurenceschopnosti a prosperity (Peris-Ortiz, 2016).

3.5.1 Partnerství podniků a univerzit

Partnerství těchto subjektů je rozvíjeno v mnoha formách, nicméně úzce souvisí se základními rolami univerzit. První role představuje vzdělávání, kdy jejich úkolem je šířit a rozvíjet poznání a umožnit široké veřejnosti profesní klasifikaci a prohlubovat znalosti v oblasti celoživotního vzdělávání. Druhá role spočívá ve vědecko-výzkumné činnosti, jejímž cílem je vytvářet nové poznatky a díky výzkumu a inovacím uspokojovat potřeby společnosti. Třetí role neboli akademické podnikání či univerzitní outreach se zaměřuje na rozšiřování nabídky vzdělávacích a výzkumných aktivit (Tetřevová, 2017).

Činnost vysokých škol byla rozšířena nad rámec vzdělávání a výzkumu a v současné době se zaměřuje i na služby pro místní komunitu, která vyžaduje partnerství se zájmovými skupinami (Jongbloed, 2008).

Třetí roli vysokých škol lze vnímat jako pozornost socioekonomickému rozvoji regionu posilováním partnerství, protože to může být zdrojem nových prakticky použitelných poznatků a inovací (Blažek, Uhlíř, 2011).

Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. §1 písm.:

d) vysoké školy: „*hrají aktivní roli ve veřejné diskusi o společenských a etických otázkách, při pěstování kulturní rozmanitosti a vzájemného porozumění, při utváření*

občanské společnosti a přípravě mladých lidí pro život v ní“.

e) vysoké školy: „*přispívají k rozvoji na národní a regionální úrovni a spolupracují s různými stupni státní správy a samosprávy, s podnikovou a kulturní sférou“.*

Zhodnocení třetí role se objevuje v dokumentech vysokých škol a to ve výročních zprávách, dlouhodobých strategických záměrech a plánech realizace strategického záměru. Ve výroční zprávě pro rok 2017 Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity se objevuje zhodnocení třetí role fakulty. Kdy třetí role úzce souvisí a navazuje na vzdělávací a výzkumnou činnost. V dlouhodobém strategickém záměru Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity pro rok 2016-2020 jsou na základě analýzy vnějšího a vnitřního prostředí stanovené silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby třetí role fakulty. Posléze stanoveny strategické cíle. V plánech realizace strategického záměru Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity je zhodnocena realizace strategických cílů.

Vzájemná spolupráce mezi podniky a univerzitami může vzniknout neformální cestou a to v podobě ústní dohody mezi zástupci podniků a akademiků, popřípadě i studentů univerzity. V případě, že kooperace vzniká formálně, tak vzniká na základě písemné smlouvy.

Základní činností vysokých škol je výuka propojená s výzkumem, vývojem a další tvůrčí činností. Důležitý je význam pro sociální a ekonomický rozvoj společnosti. Každá vysoká škola tuto funkci musí plnit, ale též prezentovat společnosti (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha, 2001).

Kooperace mezi podniky a univerzitami související se *vzdělávací činností* vysokých škol představuje zajištění různých vzdělávacích kurzů a programů pro zaměstnance podniků univerzitami. Dále tato spolupráce může znamenat zajištění praxí, odborných stáží a exkurzí pro studenty i akademiky, ale samozřejmě i spolupráce při tvorbě bakalářských, diplomových či disertačních prací studentů. Zaměstnanci podniků se mohou podílet na tvorbě sylabů odborných předmětů, přednášet své odborné znalosti studentům nebo pomou pomáhat při tvorbě studijních programů a oborů. Významnou a důležitou roli v této kooperaci hrají kontaktní dny, kdy firmy prezentují své volné pracovní pozice studentům, jejich požadavky na pracovní místo a studenti tak mají možnost navázat kontakt se svým potenciálním zaměstnavatelem (Tetřevová, 2017).

V partnerstvích založených na *vědecko-výzkumné činnosti* dochází k transferu technologií/vědomostí především prostřednictvím neformálních setkání s akademiky. Přínos univerzit k podnikatelskému snažení se ve většině případů pohybuje v oblasti rad a poskytování informací k samostatnému technologickému úsilí firmy než k dosažení kompletní inovace produktu či služby (Marques a kol., 2010).

Spočívá v řešení projektů univerzitou podle zadání podniku, ale i na vzájemné spolupráci při řešení podnikových či univerzitních projektů. Dále tato vzájemná spolupráce tkví na pořádání odborných konferencí, přednášek, workshopů a seminářů. Můžeme sem také zařadit vypracování odborných expertiz, posudků. Za nejvyšší formu participace v oblasti vědecko-výzkumné oblasti lze považovat zakládání akademických spin-off firem. Jedná se o podniky, které byly založeny za účasti univerzitních zaměstnanců (popřípadě studentů) s využitím duševního vlastnictví

univerzity. Tyto podniky pak využívají duševní vlastnictví, ale i hmotný majetek univerzit (Tetřevová, 2017). Za spin-of podnik se označuje taková společnost, která je založená na výsledcích výzkumu konkrétní vysoké školy, na níž se podíleli pracovníci nebo absolventi dané vysoké školy (Kislingerová, 2011). V České republice v současné době působí například tyto spin-off podniky: AB Pharma, s. r. o., Enantis, s. r. o., NenoVision s. r. o.

Ostatní formy spolupráce je využívání IT vybavení, odborných laboratoří, přístrojů, ale i pronájem univerzitních prostorů. Nejčastěji jsou pronajímány přednáškové učebny, ubytovací a stravovací prostory, ale i volnočasové prostory.

Partnerství mezi podniky a univerzitami přináší značné výhody. A to jak pro samotné univerzity, akademiky, studenty, ale samozřejmě pro samotné podniky a jejich zaměstnance. Výzkumná centra podniků získají budoucí kolegy s novými nápady. Studenti získají kvalitní praktické vzdělání, které mohou uplatnit na trhu práce. Země získá zdroj kvalitních a vzdělaných vědců a zaměstnanců pro výzkumná centra, což dokonale podporuje celkový rozvoj země (Businessinfo.cz, © 1997-2018).

Je samozřejmostí, že každá spolupráce nese i určitá rizika, která je potřeba vnímat a eliminovat. Navazovat spolupráci opravdu jen s ověřenými firmami, ale na druhou stranu spolupracovat s dostatečně motivovanými akademiky, kteří mají chuť a potencial na tomto partnerství pracovat.

Hrozí nebezpečí úniku a zneužití know-how třetí stranou. Jednotlivé strany můžou mít odlišný způsob myšlení a práce, omezené časové možnosti a jazykové bariéry (Tetřevová, 2017).

Spolupráce soukromého sektoru se školami (SŠ a VOŠ, VŠ)

Zvláštní kategorií výrobních faktorů, za něž firma neplatí, jsou například dodávky absolventů škol – odborných, středních, vysokých. Kvalitní informace o těchto dodávkách nových absolventů škol stojí dobré vztahy s dodavateli. Například ve formě institucionální spolupráce podniků se školami, která může být pro obě strany velice výhodná (Hanzelková, 2013).

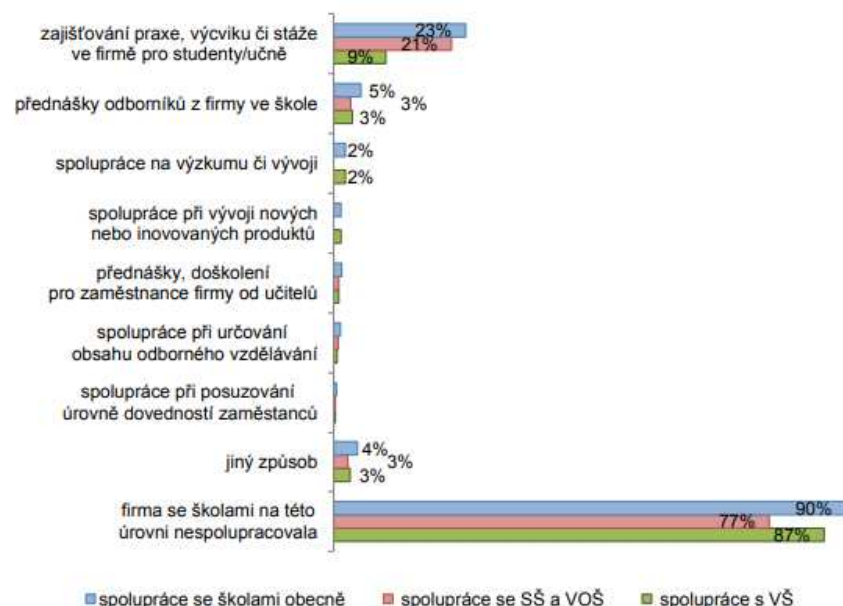
Problém s uplatňováním absolventů je širokou veřejností vnímán ve spolupráci vysokých škol s podniky. Spolupráce vysokých škol s podniky by dle výsledků výzkumu Ing. Lukáše Trčky z roku 2013 mohla být rozdělena do čtyř základních úrovní:

- Spolupráce na aktualizaci studijních plánů konkrétní vysoké školy
- Spolupráce na výzkumu konkrétní vysoké školy
- Spolupráce ve formě studentských praxí/stáží
- Identifikace společností, které nemají zájem o žádnou spolupráci

Odpovědnost za spolupráci soukromého sektoru s vysokými školami deklaruje MŠMT ČR v Dlouhodobém záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činností pro oblast vysokých škol na období

2016-2020, v němž prohlašuje, že bude usilovat o to, aby vysoké školy ve své činnosti zohledňovaly aktuální společenský vývoj, nejnovější vědecké poznatky a potřeby partnerů (těsný a oboustranný kontakt s partnery).

Forem či způsobů, kterými mohou školy spolupracovat se soukromým sektorem, je spousta. Záleží vždy na konkrétní dvojici, jak se společně domluví a jaký způsob si zvolí. Bohužel české firmy nejsou příliš inovativní v této oblasti, proto když už se školami spolupracují, jedná se nejčastěji o zajišťování praxe. V rámci šetření ČVTS³ 27 % sledovaných firem spolupracuje alespoň s jednou školou. 12 % firem spolupracuje pouze s jedinou školou. Nejčastěji firmy spolupracují s menším počtem škol (do 5). O něco více podniky spolupracují se středními školami (popřípadě vyššími odbornými školami, 23 %) než s vysokými školami 13 %. Se středními i vysokými školami spolupracovalo v roce 2015 10 % českých společností (ČSÚ, © 2015).



Obr. 2 Spolupráce soukromého sektoru se školami

ZDROJ: ČSÚ, 2015

Ostatní formy spolupráce jsou zanedbatelné. Co se týká zajišťování praxe, tak na SŠ a VOŠ praxi zajišťuje nejčastěji samostatná škola, nicméně u vysokých škol je situace jiná. Studenti vysokých škol ve většině případů shánějí praxi či stáže samostatně. Často se jedná o praxi, která je pouze studentovu iniciativou, což pak ale není bráno jako spolupráce škol s firmami. Existují však i vysoké školy, které mají s konkrétními firmami uzavřeny smlouvy o poskytování stáží, tím pádem mají studenti snadnější přístup k poskytnutí praxe či stáže a naopak firma pravidelný přísun stážistů pro své účely. Z tohoto vztahu plynou značné výhody. Na straně sou-

³ Česká vědeckotechnická společnost

kromého sektoru v případě nedostatku vhodných uchazečů o volné pracovní místo může firma toto místo obsadit stážisty pro konkrétní potřebu nebo i navázat spoluprací do budoucna. U vysokých škol respektive studentů plyne výhoda, že student s firmou může uzavřít pracovní smlouvu i během studia (ČSÚ, 2015).

Spolupráce vysokých škol se soukromým sektorem je v České republice oproti evropskému průměru značně nerozvinutá. Deklaruje to studie University-Business Cooperation 2017, která zkoumala tuto situaci ve více než 20 zemích. Nejčastější spoluprací soukromého sektoru a vysokých škol je mobilita studentů a kooperace na výzkumu a vývoji. Bariérami ve spolupráci, na kterých se shodli respondenti obou stran, jsou rozdílné motivace. Zástupci firem poukazují na nedostatek lidí, kteří by měli dobrý přehled v soukromém sektoru. Zástupci vysokých škol se odkazují na nedostatek finančních prostředků, tlak na produkci praktických výsledků a byrokracii (VědaVýzkum.cz, © 2018).

3.6 CSR ve vzdělávání

Zaměstnavatelé stále více kladou důraz na společenskou odpovědnost svých zaměstnanců především personálními postupy a politikou. Nejčastěji se jedná o pravidla a kodexy zejména v oblastech korupce, dodržování lidských práv a eticky citlivá témata (Dvořáková, 2012).

Každý jedinec svými výkony, zkušenostmi a etickým působením vytváří pocit spokojenosti či nespokojenosti ve svém okolí. Za svůj úspěch či neúspěch je plně odpovědný. Proto více než dříve spočívá odpovědnost za vedení svých zaměstnanců k celoživotnímu vzdělávání v oblasti odbornosti a etických postojů. Vzdělaný zaměstnanec snadněji pochopí, že sociální odpovědnost nespočívá pouze v péči o zaměstnance, ale každý zaměstnanec musí vlastnit pocit odpovědnosti za plnění strategických cílů firmy (Dytrt a kol., 2006).

Vasilescu a kol. (2010) charakterizuje společenskou odpovědnost vysokých škol jako posílení komunitní angažovanosti, zavedení dobrovolnictví, etického přístupu, podporou studentů, zaměstnanců a poskytování sociálních služeb pro místní komunitu nebo přijmutí ekologického závazku pro místní i globální udržitelný rozvoj.

Společenská odpovědnost není pouze záležitost podnikatelů a firem, ale týká se celé společnosti. Proto je velice důležité zvyšovat povědomí a znalosti v této oblasti jak budoucích manažerů a podnikatelů, ale také CSR začlenit do celoživotního vzdělávání. Proto vzdělávací instituce by měly začlenit do svých sylabů předmětů a kurzů problematiku CSR. Proto by neměly fungovat pouze vzdělávací instituce, ale podporovat odborné práce studentů na středních a vysokých školách věnující se této problematice. Důležitou roli hrají i tuzemské a mezinárodní soutěže studentských odborných prací, které poskytují možnost nejlepší vědecké práce zviditelnit (Kunz, 2012).

Výuku v oblasti společenské odpovědnosti by měli absolvovat všichni studenti ekonomických a manažerských oborů, jako je tomu v podobných institucích v Západní Evropě v mnoha zemích Ameriky i Asie. Samozřejmě nedílnou součástí

výuky je možnost uplatnit teoretické znalosti v praxi a také formovat jednotlivé prvky strategie CSR (Šubrt, 2014).

Vzdělávání v této oblasti podle Národního akčního plánu CSR v České republice (2015) doposud neexistuje ucelená celostátní strategie. CSR je v rámci mateřských a základních škol z části pokrytá v rámci Globálního rozvojového vzdělávání. V rámci středních, vyšších odborných a vysokých škol je výuka společenské odpovědnosti částečně zahrnutá do výuky. Formou předmětů zaměřených na životní prostředí, etické podnikání, řízení lidských zdrojů, firemní kultury, manažerské psychologie a marketingu. Pouze na některých vysokých školách ekonomického zaměření je společenská odpovědnost samostatný předmět. Na rozdíl od zahraničí není možné společenskou odpovědnost studovat jako samostatný obor.

Vysoké školy, kde je CSR součástí výuky se studenti účastní dobrovolnické činnosti a spolupracují na různých projektech v dané problematice. Společenská odpovědnost jako samostatný předmět se objevuje nejčastěji formou volitelného předmětu na bakalářském stupni studia.

Čeští studenti mají možnost se každoročně přihlásit své odborné práce například do následujících soutěží (Srpová, 2012):

- **Soutěž o nejlepší diplomovou nebo ročníkovou práci na téma filantropie** – tuto soutěž, jejímž partnerem je i nadace VIA, vyhlašuje pro studenty vysokých škol každý rok Centrum pro filantropii. Do soutěže se mohou přihlásit čeští a slovenští studenti, studující v tuzemsku, ale i v zahraničí.
- **Soutěž o Cenu profesora Františka Egermayera** – zmiňované ocenění uděluje Česká společnost pro jakost za nejlepší práce v oblasti managementu kvality, v systémech životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péči o kvalitu života občanů, včetně jejich zájmů. Do této soutěže se mohou každý rok přihlásit studenti středních škol a učilišť, vyšších odborných a vysokých škol v ČR se svými odbornými studentskými pracemi na výše zmiňovaná témata.

Výzkum, který proběhl v lednu roku 2008 v rámci Fakulty mezinárodních vztahů Vysoké školy ekonomické v Praze prostřednictvím 236 studentů, se snažil zjistit obecné znalosti společenské odpovědnosti podniků, či jak dostali povědomí o výše zmiňovaném tématu. Výsledek výzkumu byl takový, že 73 % dotazovaných studentů o CSR slyšeli, a to většinou z odborného tisku nebo díky studiu na vysoké škole (Průša, 2008).

Význam výuky CSR na vysokých školách

Velký rozmach konceptu CSR způsobuje rostoucí zájem v oblasti vzdělávání společenské odpovědnosti. Budoucí manažeři a vedoucí podniků musejí být vybaveny kompetencemi řízení CSR. V současné době se podporuje vzdělávání v oblasti CSR ze tří důvodů. Důvody jsou následující: vývoj koncepce CSR podniků v EU, ros-

toucí poptávka po odborných znalostech v oblasti CSR, CSR se stává, stále oblíbenějším, mimo soukromý sektor. Koncept společenské odpovědnosti byl diskutován prostřednictvím vlád, nadnárodními institucemi a sociálními organizacemi. Myšlenka udržitelného rozvoje konceptu, přiměla univerzity se zamyslet nad svojí sociální odpovědností a přimět akademiky k rozšiřování znalostí v této oblasti. Univerzity si uvědomují potřebu vzdělávání v této oblasti, protože je důležité, aby studenti byly vychovávány v podnikatelské etice a sociální odpovědnosti, protože je potom jejich úroveň účasti na aktivitách CSR. Pouze vzdělání v oblasti CSR na vysokých školách je nedostačující, protože je potřeba, aby se samotné univerzity staly příkladem chování společenské odpovědnosti. Nicméně zapojení univerzit do konceptu CSR je stále novinkou dnešní doby (Formánková, 2017).

Obsah seminářů a učiva společenské odpovědnosti na vysokých školách

V sylabu předmětu společenské odpovědnosti na Provozně ekonomické fakultě Mendelovy univerzity studenti předmětu získají základní orientaci ve zmiňované problematice a podnikatelské etiky. Budou postupně seznámeni s integrací CSR, etiky a filantropických aktivit a to jak v teoretické, tak praktické úrovni. Součástí výuky budou přednášky expertů ze soukromého a neziskového sektoru. Studenti v průběhu semestru budou aktivně zapojeni do řešení odborných případových studií a také se budou účastnit exkurze ve vybraných neziskových organizacích (Is.mendelu.cz, © 2018).

Černohorská a Putnová (2012) stanovily osnovu seminářů společenské odpovědnosti podle týdnů na jeden semestr:

1. Úvod do problematiky, význam, důvody CSR – definování a vymezení pojmu, příbuzné pojmy a koncepty
2. Co to je CSR, Historický vývoj CSR v České republice i ve světě, současný stav CSR a budoucnost, podobné koncepty
3. Ekonomický pilíř CSR – CRM, odpovědný přístup k zákazníkům, vztahy s dodavateli, kvalita produktů a služeb, reklamní etika
4. Stakeholders jejich identifikace, spolupráce a členění
Identifikace klíčových zájmových skupin
5. Etický kodex a etické řízení, reklamní etika, sociálně odpovědné investování, kvalita produktů a značek
6. Sociální pilíř CSR, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, zdraví a bezpečnost zaměstnanců
7. Podniková kultura, work-life balance, zaměstnanecké benefity, filantropie, Fair trade, rovné pracovní příležitosti, outplacement
8. Environmentální pilíř CSR, ekologická firemní kultura, ekologická výroba a produkty, investice do ekologických technologií, ekologicky vhodné možnosti transportu

9. Identifikace environmentálních rizik, hledání alternativních zdrojů spotřeby energie
10. Implementace CSR, jednotlivé kroky fáze implementace CSR, výhody a nevýhody konceptu, standardy zveřejňování informací CSR, reporting CSR.
11. Praktická aplikace CSR, dosavadní průzkumy v oblasti CSR v České republice, pohled na problematiku CSR v Evropě
12. Příklady společensky odpovědného chování v praxi, CSR jako komplexní podniková integrace – vztah kvality a společenské odpovědnosti, synergetika
13. Řešení případových studií zaměřených na CSR

Podle předešlé osnovy se student seznámí s celkovou problematikou konceptu CSR od úvodu do problematiky až po řešení případových studií, které jsou více zaměřené na praxi. Na některých vysokých školách v rámci výuky CSR se studenti účastní dobrovolnické činnosti, kde si vyzkouší na vlastní kůži jednu z činností společenské odpovědnosti.

4 Výsledky

4.1 Identifikace zkoumaných subjektů

1. Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity v Brně

Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity v Brně je nejstarší ekonomickou fakultou na Moravě a byla založena roku 1959. PEF MENDELU⁴ se řadí mezi moderní a stále se rozvíjející fakulty. Pravidelně získává ocenění jako nejlepší ekonomická fakulta na Moravě, kde se každoročně hlásí okolo 5 500 uchazečů, kteří mají zájem studovat ze 13 nabízejících oborů. Každoročně fakulta získává ocenění jako nejlepší ekonomická fakulta na Moravě, protože 97 % absolventů nemá problém po škole najít uplatnění, nabízí moderní studijní programy a příjemné prostředí, možnost odborných stáží v zahraničí a nadále připravuje studenty na praxi. V soutěži „Fakulta roku 2012“ se umístila na třetím místě jako nejlepší ekonomická fakulta v České republice. Úspěšní absolventi nacházejí uplatnění v oblasti obchodu, financí, IT, veřejné správě a managementu. Zatímco průměrný plat absolventů se pohybuje okolo 25 tisíc korun, tak absolventi PEF MENDELU nastupují do práce s 35 tisíci korun v oblasti ekonomiky nebo až 46 tisíci v IT oblasti (Vyrocipef.mendelu.cz, © 2018).



Obr. 3 Logo PEF Mendelu

ZDROJ: Mendelu.cz, © 2018

PEF⁵ nabízí ekonomické a inženýrské vzdělání v českém i anglickém jazyce ve všech třech typech vysokoškolského studia. Z toho vyplývá, že všechny studijní programy: bakalářské, magisterské i doktorské jsou akreditované. Právě na základě akreditace se fakulta řadí do skupiny „A“ nejlepších ekonomických fakult půso-

⁴ Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

⁵ Provozně ekonomická fakulta

bících na území ČR. Sídlí v moderní budově Q, která získala ocenění jako „Stavba roku 2005“. Budova je vybavena velice moderním prostředím, které studentům nabízí počítačovou studovnu, Wi-Fi připojení, prostorné posluchárny, učebny, bufet a nové úložné prostory ve formě skříněk pro studenty (Pef.mendelu.cz, © 2018).

Uchazeč o studiu si může vybrat ze 4 akreditovaných studijních programů: Ekonomika a management, Hospodářská politika a správa, Systémové inženýrství a informatika a Inženýrská informatika. Dále si zvolí v jakém jazyce, chce studium absolvovat. Na výběr má češtinu a angličtinu.



Obr. 4 Budova fakulty – PEF Mendelu

ZDROJ: Pef.mendelu.cz, © 2018

Každý studijní program obsahuje obory, které se zaměřují na konkrétní disciplíny. Program ekonomika a management se zaměřuje na management, ekonomiku, účetnictví, marketing, finance a daně. Hospodářská politika a správa potom na pojišťovnictví a bankovníctví, finance, daně a veřejnou správu. Systémové inženýrství a informatika naučí studenty tvorbu, nákup a prodej informačních systémů a problematiku rozvoje a provozu IS/IT. Inženýrská informatika nabízí znalosti v oblasti automatizace procesů, aplikované informatiky, řešení komunikačních a informačních technologií (Pef.mendelu.cz, © 2018).

2. Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně

Ekonomicko-správní fakulta byla založena roku 1990 a umožňuje studentům studovat v českém, anglickém i francouzském jazyce. Kromě samostatné výuky se fakulta zaměřuje na výzkum, protože ve zdejších institutech pracují excelentní vědci zabývající se různými tématy. Téměř 3 tisíce studentů studuje na bakalářském, magisterském i doktorském stupni vzdělání. Fakulta umožňuje studentům část

svého studia absolvovat v zahraničí. Fakulta se stejně jako Provozně ekonomická chlubí vysokým uplatněním čerstvých absolventů, kteří získávají nástupní plat okolo 29 tisíc korun (Econ.muni.cz, © 2018).



Obr. 5 Vize Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity

ZDROJ: Econ.muni.cz, © 2018

Ekonomicko-správní fakulta má následující vize: výkonnost, hospodárnost a solidárnost. Výkonnost znamená výuku na špičkové úrovni, výzkum, mezinárodní spolupráce, spolupráce s partnery a publikování v odborné literatuře. Hospodárnost znázorňuje efektivní využívání zdrojů, podpora ze strany partnerů ve zprostředkování praxe pro studenty nebo finančních darů. Solidárností charakterizují snahu o zvýšení vzdělanosti, ale i zlepšení kvality života v regionu. Dále cítí odpovědnost vůči společnosti, kdy se snaží podílet na pořádání společenských akcí pro širokou veřejnost (Econ.muni.cz, © 2018).



Obr. 6 Budova Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity

ZDROJ: Econ.muni.cz, © 2018

ESF MUNI⁶ je držitelkou prestižních akreditací pro obory Veřejná správa a Finance, kdy studenti získávají znalosti z problematiky zaměřené na veřejnou správu, účetnictví, finance a investic, které jsou uznávané i v zahraničí. Dále získala ocenění „Partnerská fakulta roku 2017“ od brněnské pobočky AIESEC. Od roku 1994 se fakulta pyšní okolo 12 tisíc úspěšných absolventů. V současnosti se fakulta pyšní přes 12 tisíc úspěšných absolventů od roku 1994. Stejně tak jako předešlá fakulta, tak i ESF MUNI umožňuje studentům studiu na všech třech stupních vysokoškolského vzdělání (bakalářské, navazující magisterské, doktorské studium).

Na bakalářské studium se mohou studenti dostat bez přijímacích zkoušek, když absolvují speciální programy nebo soutěže pořádané danou fakultou. Například „Touch econ“ znamená, že zájemci mohou navštěvovat vybrané přednášky a následně skládat zkoušky. Bez přijímacího řízení je přijat ten uchazeč, který úspěšně absolvuje dva předměty. Nebo „Bohatství země“ je soutěž, jejímž cílem je mladým studentům přiblížit problematiku využívání surovin naší planety. Kdy ke studiu je uchazeč přijat bez přijímacího řízení v případě, pokud je členem jednoho ze tří nejlepších týmů soutěže (Econ.muni.cz, © 2018).

3. Fakulta podnikatelská - Vysoké učení technické v Brně

Fakulta podnikatelská zahájila svoji činnost v roce 1993. Kdy hlavním posláním je vychovat kvalitní ekonomy a manažery v akreditovaných studijních programech a programech celoživotního vzdělávání. Uchazeči o studium mohou studovat ve všech třech stupních vysokoškolského vzdělání a to buď v češtině, nebo angličtině. Možnost je i manažerské studium MBA⁷, což je nadstandardní zahraniční studijní program, akreditován americkými akreditačními komisemi. Kdy mezinárodně uznávaným titulem MBA student získá vědomosti v oblasti marketingu, mezinárodního obchodu, managementu a v neposlední řadělepší angličtinu, protože výuka je vedená rodilými mluvčími (Fbm.vutbr.cz, © 2018)



Obr. 7 Fakulta podnikatelská VUT v Brně – logo

ZDROJ: Studium.fbm.vutbr.cz, © 2018

Věda a výzkum je nedílnou součástí akademických pracovníků fakulty a studentů doktorského studia. Výzkum na fakultě je orientován na rozvoj manažerských do-

⁶ Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity

⁷ Master of Business Administration

vedností, ekonomickou oblast, informačních technologií a spolupráci s podniky při řešení ekonomicko-manažerských problémů (Fbm.vutbr.cz, © 2018).



Obr. 8 Podnikatelská fakulta VUT v Brně

ZDROJ: Vysokeskoly.cz, © 1996–2018

Fakulta podnikatelská od roku 2007 působí jako vydavatel vědeckého časopisu „Trendy ekonomiky a managementu“, jehož cílem je publikovat vědecké práce z oblasti managementu a ekonomiky. Dále má vypracovaný etický kodex pro členy akademického společenství a platný certifikát (ČSN EN ISO 9001:2016) potvrzující zavedení a shodu systému managementu kvality.

4.2 Kvalitativní výzkum

Následně bude zhodnocen aktuální stav společenské odpovědnosti zvolených ekonomických fakult v Brně pomocí normy ISO 26000.

4.2.1 Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity v Brně

1. Řízení a správa fakulty

Fakulta nemá zahrnutý ve své strategii koncept CSR a ani neexistují platné normy společenské odpovědnosti. Nicméně ve svém dlouhodobém strategickém záměru pro rok 2016-2020 si fakulta vyčlenila jako strategický cíl číslo 2:

- Nabídnout studentům aktivity, které budou podporovat jejich zájmové a tvůrčí činnosti s cílem zlepšení jejich budoucího uplatnění na trhu práce.
- Praktikovat činnosti k posílení etiky ve vysokoškolském vzdělávání a společenské odpovědnosti.
- Motivovat akademické pracovníky pro práci se studenty, kteří mají specifické potřeby.

Prostřednictvím výročních zpráv a dlouhodobých strategických záměrů, které jsou volně přístupné na webových stránkách fakulty, si může jakákoliv zainteresovaná strana lehce zjistit strategické plány a činnosti fakulty. PEF Mendelu je od roku 2015 členem Platformy zainteresovaných stran a asociace společenské odpovědnosti, kde je Ústav managementu přidruženým členem (Prísazná, 2016).

Vedení Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity si dobře uvědomují důležitost etického chování, odpovědnosti za dobré jméno fakulty a výchovu studentů vedoucí ke zvyšování kvality nabytého vzdělání. Cílem, proč fakulta vydala svůj etický kodex je poskytnout představu o chování a jednání studentů a akademiků, které je v rozporu s dobrými mravy. Etický kodex je závazný pro všechny členy akademické obce, kteří jsou povinni kodex dodržovat, protože jen dobré jednání, které není v rozporu se ctí a dobrými mravy přispívá k vytváření pevných vztahů mezi členy akademické obce a společností.

Jednání a chování porušující etický kodex, zakládá na právní odpovědnosti především podle zákoníku práce a zákona o veřejných vysokých školách. Z toho vyplývá, že při porušení etického kodexu pachatel nese za své jednání odpovědnost a disciplinární komise následně rozhodne o jeho potrestání.

Podniky jsou také jednou ze zainteresovaných stran dané fakulty, proto sledovat jejich zájmy je samozřejmí. Bohužel není přesně stanovena forma získávání jejich potřeb. Nicméně přes každoroční akce jako jsou například Business day, Jobfair, Kariérní den nebo Jobchallenge se jednotlivé potřeby od zástupců firem zprostředkovávají.

Fakulta má zájem nadále rozvíjet vzdělávací činnost, vědecký výzkum, ale i spolupráci se soukromým sektorem. Cílem fakulty, je co nejlépe připravit studenty do pracovního procesu. Samozřejmě jejich uplatnění je známkou kvality výuky (okolo 97 % absolventů nalezne do šesti měsíců uplatnění). Fakulta se snaží zapojovat studenty do pracovního prostředí formou stáží a praxí, popřípadě vedením odborných prací u svých partnerů. Naopak pro firmy nabízí možnost zapojení se do výuky a výzkumu a poskytuje kontakty na šikovné studenty. Dále, protože fakulta disponuje reprezentativními prostory, nabízí podnikům uspořádat odborné externí konference v prostorách fakulty.



Obr. 9 Generální partner PEF MENDELU

ZDROJ: Pef.mendelu.cz, ©2018

Na webových stránkách fakulty pod možností „Firmy a veřejnost“ se mohou podniky dozvědět, s kterými partnery už fakulta spolupracuje. Generální partner je společnost E-on. Mezi hlavní partnery patří: Partners, KPMG, Embed/it, Havel a Holásek-advokátní kancelář, Komerční banka, Deloitte, Oracle + NETSUITE a Cat cafe. Další významní partneři PEF MENDELU: Jihomoravský kraj, FNZ, Lidé z praxe, Alfa AGENCY, Asseco.



Obr. 10 Hlavní partneři PEF Mendelu

ZDROJ: Pef.mendelu.cz, ©2018

Pokud má některý podnik zájem o navázání spolupráce s PEF MENDELU, tak na webových stránkách fakulty přes možnost „Firmy a veřejnost“ nalezne postup. Možností spolupráce je celá řada, a jelikož každá firma má svoje specifické potřeby je fakulta připravená se s nabídkou přizpůsobit. Externí partneři mají možnost využít specializovaných laboratoří (Eyetracking laboratoř, Spatial Hub, Laboratoř inteligentních systémů, Laboratoř pneumatických systémů, Síťová laboratoř, Laboratoř informačních systémů a procesního modelování).

Zájmy studentů jsou zprostředkovány každoročně prostřednictvím evaluací, kde anonymně vyjadřují svůj názor na předešlý semestr, obsah učiva, formu výuky a vyučující.

Absolventi PEF MENDELU mají možnost se přihlásit do klubu absolventů, protože fakulta má zájem s nimi i po promociích být nadále v kontaktu. Fakulta chce s absolventy sdílet jejich pracovní úspěchy, zkušenosti, příběhy a názory. Naopak fakulta chce i nadále pomáhat absolventům a to tak, že je informuje o dění na fakultě a trhu práce (pořádané akce pro studenty, přednášky a semináře pro veřejnost).

Zájemci o studiu mají možnost využít takzvanou „Výšku nanečisto“, kde si studenti středních škol vyzkouší, co obnáší studium na vysoké škole. Dále komunikace

s potenciálními studenty probíhá prostřednictvím veletrhu Gaudeamus, přednášek na středních školách, dnů otevřených dveří, sociálních sítí a médií.

Neexistuje žádný přímý kanál, kde by se zjišťovaly zájmy zaměstnanců. Zaměstnanci své zájmy sdělují pouze svým vedoucím.

Mezi sponzory a fakultou vzniká sponzorská smlouva, kde si obě strany diktují své požadavky a podmínky, aby to pro obě zúčastněné strany bylo výhodně. To stejné platí mezi fakultou a dárci, jediná odlišnost je, že vzniká dárcovská smlouva.

PEF MENDELU dodržuje stanovený právní rámec, kdy podniknuté kroky kontroluje, zda jsou v souladu s právním rámcem za pomoci právníka (Prísazná, 2016).

Samosprávnými akademickými orgány fakulty jsou: Akademický senát, Vědecká rada a Disciplinární komise.

Akademický senát volí děkana fakulty, schvaluje rozpočet, vnitřní předpisy a členy Vědecké rady a Disciplinární komise. Děkan je jmenován rektorem na základě návrhu Akademického senátu.

Vědecká rada schvaluje návrhy o získání akreditace pro určité obory, schvaluje dlouhodobý strategický záměr a podílí se na habilitačním řízení a řízení ke jmenování profesorů.

Disciplinární komise projednává přestupky a zároveň navrhuje děkanovi sankce za přestupek, popřípadě preventivní opatření. Tajemník je jmenován a odvoláván děkanem. Pro výkon funkce je řízen děkanem a jemu odpovídá za svěřené činnosti a úkoly.

2. Lidská práva

Lidská práva jsou v České republice garantována na základě Listiny základních práv a svobod a mezinárodními smlouvami o lidských právech. Z toho vyplývá, že fakulta dbá na dodržování lidských práv všech zainteresovaných stran. V případě pokud některá ze zainteresovaných stran upozorní na nedodržování lidských práv a svobod nadále tento vzniklý problém řeší disciplinární komise, akademický senát popřípadě vedoucí ústavu.

Fakulta zaměstnává různé skupiny zaměstnanců bez jakékoliv diskriminace (pohlaví, rasa, věk, sexuální orientace, barva pleti atd.) na základě zákonných požadavků. Jednotlivé pracovní pozice jsou tabulkově upřesněna (Prísazná, 2016).

Fakulta má zájem navazovat spolupráci se soukromým sektorem. Při vzniku partnerství s fakultou vzniká smlouva o partnerství, kde si strany zvolí takové podmínky, aby byly výhodné pro obě strany. Partnerství vzniká bez jakékoliv diskriminace.

Je všeobecně známo, že převládají ve školství ženy než muži, stejně je to i na PEF MENDELU. Ženy se objevují i v akademických orgánech fakulty.

- Vedení fakulty: 1 žena v pozici proděkanky (ze 4 proděkanů), 7 žen v pozici vedoucí ústavů (z 9 ústavů celkem).
- Akademický senát: 4 ženy z deseti členného okrsku, 2 ženy z pětičlenného okrsku studentů.

- Vědecká rada: 3 ženy ze čtrnácti interních členů, 5 žen z patnácti externích členů.
- Disciplinární komise: 2 ženy ze čtyř členů komise.

Zájemci o studiu musí splnit podmínky přijímacího řízení, které jsou pro všechny uchazeče stejné bez ohledu na zdravotní postižení nebo příslušnost. Fakulta přijímá studenty z různých zemí například: Slovenska, Afriky, východní Evropy a Asie. PEF má snahu maximálně vyjít vstříc studentům se specifickými potřebami. Koordinátorka se stará o studenty se speciálními potřebami, která je současně vedoucí studijního oddělení. Navíc je budova Q kompletně bezbariérová. Je zde snaha o maximální přístup k těmto studentům, což fakulta naplňuje moderní trendy zodpovědného jednání ke vztahu k těmto studentům.

Jak už bylo výše zmíněno, PEF MENDELU má svůj etický kodex, který všichni členové akademické obce jsou povinni dodržovat.

3. Pracovní podmínky

Každý rok je vedoucímu ústavu předložen plán odborného růstu, podle něhož se stanovuje počet doktorů, profesorů a docentů. Vedoucí ústavu diskutuje svoji potřebu nových zaměstnanců s děkanem fakulty, který posléze určí velikost úvazku a vyhlašuje výběrové řízení na určitou pozici. V roce 2017 fakulta zaměstnávala 111 pedagogicko-vědeckých pracovníků a 39 technických pracovníků. Je podporována snaha o zvyšování produktivity práce a to tak, že na neosazené pracovní místo nebo část) zůstávají ústavu mzdové prostředky jako forma výkonnostních odměn. Velikost této částky v roce 2017 činila 300 tisíc korun za jedno neobsazené místo.

Podle rozhovoru, který poskytl nový děkan PEF MENDELU 5. prosince 2017. Chce se zaměřit na zlepšení komunikace mezi studenty, zaměstnanci a fakultou, aby se o problémech otevřeně diskutovalo a snažilo se problém vyřešit. Nadále pokračovat v neformálních setkáních zaměstnanců formou vánočních večírků, letního grilování a ostatních forem teambuildingu. Dále snaha o intenzivní spolupráci se studenty, a to nejen z řad členů akademického senátu, na nepřetržitém zlepšování a zkvalitňování prostředí na fakultě. Podporovat rozvoj studentského života na fakultě, ale i studentské aktivity nesouvisející se studiem. Řešit problémy související s uznáváním odstudovaných předmětů v zahraničí, hledání vedoucích bakalářských či diplomových prací a kvalitu výuky cizích jazyků.

Co se týká vzdělávacích aktivit, těch existuje na fakultě mnoho. Od série přednášek odborníků na téma účetnictví a daně, finanční oblasti a investic, série přednášek a workshopů Lidé z praxe, realizace přípravných kurzů na certifikáty ECDL, studijní mobility a stáže v zahraničí, týden vědy a techniky na PEF a další.

4. Životní prostředí

Fakulta v rámci životního prostředí, dbá na recyklaci a třídění odpadu a snahu o snižování spotřeby energie.

V rámci předmětu Společenská odpovědnost firem mají studenti možnost se účastnit projektu „Uklid'me Česko“, jehož cílem je uklidit nelegálně vzniklé skládky a nepořádek.

5. Etika v podnikání

PEF MENDELU nemá zavedený korektní postup při řešení korupcí, protože se s tímto případem ještě nesetkala.

Zájemci o partnerství s univerzitou mají stejné podmínky. Fakulta má zájem navázat partnerství se všemi podniky bez ohledu na to, jestli je podnik společensky odpovědný či nikoliv. Pokud má některý podnik zájem o spolupráci, tak na webových stránkách fakulty je uveřejněn postup, jak spolupráci navázat. Přes „Firmy a veřejnost“ posléze „Možnosti spolupráce“ nalezne uchazeč příklady spolupráce s fakultou, naopak pro zájemce je zveřejněná nabídka odborných laboratoří, které mohou využít. V případě zájmů zkontaktují vedoucí PR oddělení, kdy se posléze domluví na konkrétních podmínkách spolupráce.

PEF MENDELU dodržuje vlastnická práva v mezích zákona. Co se týká plagiátorství, snaží se s tím fakulta bojovat a předcházet jej. Součástí informačního systému je aplikace, kam studenti vkládají své závěrečné práce a ta vyhodnotí podobnost s jinou závěrečnou prací. Fakulta již třetím rokem zorganizovala mezinárodní konferenci Plagiarism across Europe and Beyond, které se zúčastnilo 112 účastníků ze 49 zemí. Tato úspěšná akce se od roku 2018 bude konat každý rok (oproti dosavadní dvouleté periody).

6. Ochrana spotřebitelů

PR oddělení se stará o marketing fakulty. Zveřejňují se všechny informace bez poškození spotřebitele. Poškozená osoba, která chce řešit jakkoliv stížnost nebo reklamaci má možnost se obrátit na akademický senát, vedoucího ústavu nebo konkrétního vyučujícího nebo disciplinární komisi.

Ochrana zdraví a bezpečnosti při práci musí absolvovat každý zaměstnanec fakulty. Fakulta spravuje osobní údaje v souladu s požadavky Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU (GDPR).

Zájmem fakulty je získat zájmy zainteresovaných skupin. Prostřednictvím akcí: Kariérní den, Business Day a dalších získá zájmy a potřeby zainteresované skupiny – firem. PR oddělení koordinuje snahu fakulty o co možná největší propojení akademického prostředí s prostředním firemním. Ve spolupráci s ústavu fakulty se snaží PR oddělení efektivně šířit povědomí o kvalitě studia.

- 12. 4. 2017, kdy se uskutečnil Kariérní den v rámci univerzity. Této akce se zúčastnilo 39 nadnárodních i národních společností, některé další se zúčastnily formou reklamního či inzertního sdělení.
- Business Day každoroční akce, kde je cílem propojit zástupce firem s akademiky za účelem zjištění současných potřeb společností.
- V roce 2017 vznikla facebooková skupina na distribuci pracovních nabídek, kde firmy mohou distribuovat své pracovní nabídky. Distribuce pracovních nabídek je samozřejmě uveřejněna i na stránkách fakulty, dokumentovém serveru a na nástěnkách v prostorách fakulty.

Mezi nejčastější výčet oblastí spolupráce se soukromým sektorem fakulta uvádí následující aktivity, které jsou uvedeny na webových stránkách. Jednotlivé aktivity si zájemce o partnerství může vybrat, popřípadě navrhnout jiný typ spolupráce a posléze kontaktovat vedoucí PR oddělení (Pef.mendelu.cz, © 2018):

- Zajištění praxí, stáží, trainee programů ve vaší firmě.
- Vyvěšení inzerátů s pracovními nabídkami na interní dokumentový server, sociální sítě a web fakulty.
- Zapojení se do výuky (společné projekty, semináře, přednášky).
- Spolupráce s konkrétním ústavem fakulty na společných vědeckých projektech a spolupráce poradenská.
- Možnost účasti na celouniverzitním veletrhu pracovních příležitostí.
- Možnost účasti na podnikatelském setkání Business Day.
- Prezentace společnosti v prostorách PEF MENDELU a na speciálních akcích.
- Zajištění vzdělávacích kurzů pro zaměstnance společnosti.
- Pořádání firemních večírků v prostorách fakulty.
- Systém partnerství

Snahou fakulty je neustále zvyšovat kvalitu vzdělávání studentů (spolupráce na odborných výzkumech či projektech, přednášek od odborníků z praxe, zkvalitňování výuky cizích jazyků, povinná odborná praxe a další).

Firmy mohou využít vzdělávací kurzy nebo přednášky poskytované odborníky z fakulty pro zaměstnance společnosti. Popřípadě se podílet na společných vědeckých projektech.

7. Společenská angažovanost a rozvoj komunity

PEF spolupracuje s ostatními fakultami, neziskovými organizacemi (PERLE, KR-TEK) soukromým a veřejným sektorem. Dále spolupracuje s Úřadem městské části Černá pole, Magistrátem města Brna a Krajským úřadem Jihomoravského kraje.

V rámci předmětu „Společenská odpovědnost“, „Manažerské dovednosti“ a angažovanosti pedagogů z vybraných ústavů se fakulta účastní různých projektů: Uklidíme Česko a další. Studenti manažerských dovedností mají povinnost každo-

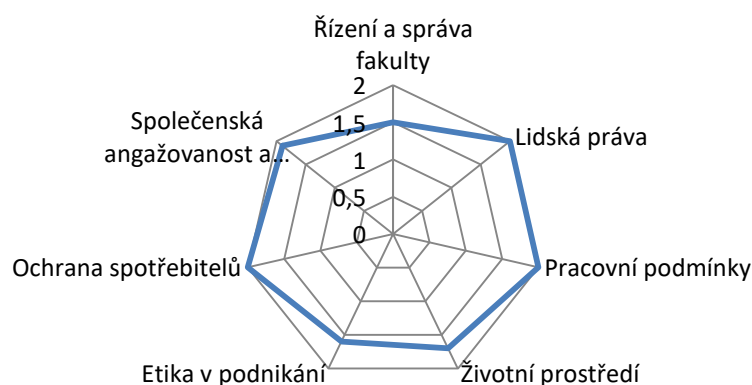
ročně uspořádat charitativní vánoční bleší trh, kdy se výtěžek daruje určité neziskové organizaci, s kterou studenti navážou kontakt. Bleší trh v roce 2018 studenti připravili „Dobrotrh“, kde má možnost široká veřejnost nakoupit něco hezkého a načerpat předvánoční atmosféru. Akce proběhne 6. prosince v prostorách budovy Q.

Institut celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity organizuje celou řadu odborných, jazykových, zájmových seminářů či kurzů pro širokou veřejnost. Pro seniory pořádá vzdělání formou „Univerzity třetího věku“.

Vyhodnocení

Nejsilnější oblastí jsou lidská práva, pracovní podmínky a ochrana spotřebitelů. Především z toho důvodu, že v současné době platí nařízení GDPR a platí vysoká ochrana osobních údajů, kterou fakulta striktně dodržuje. U pracovních nabídek je nahlíženo bez jakékoliv diskriminace, kdy vždy vedoucí ústavu diskutuje potřebu nového zaměstnance s děkanem, který posléze rozhodne velikost pracovního úvazku a vyhlásí výběrové řízení. Nový děkan fakulty se zaměřuje na budování dobrých vztahů a pořádání neformálních setkání zaměstnanců formou teambuildingů. Nejslabší částí je řízení a správa fakulty, protože oficiální koncept CSR fakulta nevlastní a nevydává report o společenské odpovědnosti.

Hodnocení PEF MENDELU



Obr. 11 Hodnocení PEF MENDELU

ZDROJ: Prísazná 2016, veřejné fakultní publikace, telefonický rozhovor se zástupcem PR⁸ oddělení

⁸ Public relations

4.2.2 Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity v Brně

1. Řízení a správa organizace

Strategie CSR je zakotvená ve výroční správě fakulty, který vychází z výroční správy celé univerzity. Veškeré společensky odpovědné aktivity jsou podporovány a akademici si velice dobře uvědomují důležitost tohoto konceptu.

Posláním celé univerzity respektive fakulty je vytvářet a šířit vědění, které vedou k rozvíjení kvality života a kultury společnosti. Zodpovědnost a vztah k vnějšímu prostředí chápe jako spolutvůrce veřejného mínění a aktivního účastníka veřejné diskuze, ale také jako aktéra v přenosu vědění či technologie do praxe nebo poskytovatele veřejné služby znevýhodněným či minoritním skupinám. Vztah k vnitřnímu prostředí je chápán jako individuální zodpovědnost za vlastní volbu principem otevřeného a svobodného studijního prostředí.

Strategické plány, které jsou uveřejněny v dlouhodobém strategickém záměru pro rok 2016-2020:

- Podporovat aktivní účast akademických pracovníků a fakulty na společensky odpovědných aktivitách.
- Pracovat na tvorbě inspirativního prostředí s cílem podporovat sdílení společenských hodnot a sounáležitost s fakultou a oborem.
- Vytvářet podmínky a snižovat bariéry pro znevýhodněné skupiny studentů.
- Rozvíjet partnerství s institucemi veřejného a soukromého sektoru.
- Iniciovat veřejnou diskuzi nad společensky významnými tématy s vazbou na odborný profil fakulty.

Od 17. prosince 2015 je účinný Etický kodex akademických a odborných pracovníků Masarykovy univerzity. Shrnuje základní etické požadavky na jednání akademických a odborných pracovníků celé univerzity. Vytváří podmínky a předpoklady pro dodržování žádoucích mravních standardů s cílem předcházet vzniku konfliktních situací mezi pracovníky, mezi pracovníky a třetími osobami. Napomáhá ke zlepšování vztahů mezi akademickou komunitou a veřejností.

Etický kodex je vytvářen na celouniverzitní úrovni. Čili ESF MUNI nevytváří svůj konkrétní etický kodex. Fakulta kontrolu veškeré svoje aktivity a činnosti prostřednictvím fakultního právníka.

Fakulta bere v úvahu zájmy zainteresovaných skupin. Od zainteresované skupiny firem (partnerů fakulty) získává zájmy prostřednictvím komunikace se studenty a odborníky z vědecko-výzkumných pracovišť.

Úrovně partnerství 1. strategický partner, 2. významný partner, 3. partner. Podle úrovně partnerství fakulta poskytuje partnerovi branding posluchárny, propagaci, zveřejněné logo v prostorách fakulty a zvýhodněný pronájem fakultních prostorů. Oblastí spolupráce jsou následující aktivity:

- Spolupráce se studenty – zlepšení a zkvalitnění výuky s cílem kariérního rozvoje studentů.
- Podpora vědy a výzkumu.
- Podpora reprezentačních aktivit – šíření dobrého jména fakulty.
- Podpora rozvoje infrastruktury a technického vybavení fakulty.
- Podpora studentské odborné činnosti.



Obr. 12 Významní partneři ESF MUNI

ZDROJ: Econ.muni.cz © 2018

Partner získává řadu benefitů, v případě pokud bude spolupracovat s ESF MUNI. Získá konkrétní plnění definované garantem aktivity (svoji prezentaci ve spojitosti s danou aktivitou, zpracování konkrétního projektu, kontakt se studenty). Mimo jiné je partnerovi umožněna prezentace jména společnosti. V případě zájmu navázat partnerství s ESF MUNI je na stranách fakulty vysvětlen krok po kroku, kdy fakulta posléze vytvoří nabídku šitou na míru.

Významnými partnery jsou KPMG a Vienna insurance group. Mezy partnery patří: ABSL, Deloitte., NeoVize, Bisnode, pwc a EY.



Obr. 13 Partneři ESF MUNI

ZDROJ: Econ.muni.cz © 2018

2. Lidská práva

EFS MUNI dbá o dodržování lidských práv, norem a směrnic fakulty se zásadou nediskriminace. V roce 2017 zaměstnávala fakulta 159 akademických pracovníků z toho bylo 70 žen. Čili zde působí větší zastoupení mužů 56 % než žen 44 %. Na vedoucích pozicích ze 43 pracovníků pouze působí 4 ženy.

Základní etické požadavky na pracovníky Masarykovy univerzity, respektive ekonomicko-správní fakulty shrnuje Etický kodex akademických a odborných pra-

covníků MU z roku 2015. Pro kontrolu dodržování etických principů bylo zřízeno několik orgánů (Etická komise MU, Etická komise pro výzkum), mimo jiné také Panel pro rovné příležitosti MU. Tento panel vykonává neustálý dohled nad uplatňováním a dodržováním principů nediskriminace a rovnosti. V průběhu roku 2017 Panel pro rovné příležitosti nedostal žádný podnět k projednávání. Etická komise se v roce 2017 zabývala 2 interními podněty. Kdy první podnět se týkal podezření na porušení Etického kodexu (nicméně 6. 2. 2017 Etická komise konstatovala, že Etický kodex porušen nebyl). Ve druhém případě se jednalo o možné nabádání k neetickému jednání. Etická komise pro výzkum dbá na dodržování etických zásad ve výzkumu.

Pro pomoc zdravotně postiženým je zřízeno Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky (Středisko Teiresiás – celouniverzitní středisko). Tohle středisko je zřízeno na všech fakultách Masarykovy univerzity. Je k dispozici přes 80 pracovních míst ve veřejných počítačových učebnách a studovnách s veškerou technikou přizpůsobenou pro osoby s postižením. Teiresiás vlastní vydavatelství hmatové literatury včetně hmatové grafiky a map. V řadách učitelů a odborných pracovníků v roce 2017 pracovalo celá řada pracovníků s postižením. Co se týká studentů, tak na ESF MUNI v roce 2017 studovalo 42 studentů s postižením (pohybové, sluchové, oční, specifické poruchy učení, psychické poruchy). MU předsedala v roce 2017 Asociaci poskytovatelů služeb studentům se specifickými potřebami na vysokých školách, jedná se o asociaci, která se aktivně hlásí ke své zodpovědnosti za přístupnost studijního prostředí.

Podávání stížností se řídí směrnicí Masarykovy univerzity. Za nejefektivnější vyřízení stížnosti je adresovat stížnost přímo vedoucím pracovníkům nebo orgánům fakulty bezprostředně nadřízeným těm osobám nebo orgánům, proti nimž je stížnost podána. Stížnosti vyřizuje zpravidla příslušný vedoucí zaměstnanec nebo orgán nebo součásti Masarykovy univerzity anebo jimi pověřená osoba.

3. Pracovní podmínky

Rok 2017 v oblasti personální byl klíčový, protože byly schváleny dvě normy: Vnitřní mzdový předpis a Řád výběrového řízení. Vnitřní mzdový předpis splňuje zásady větší transparentnosti a spravedlnosti. Podporuje využít vazbu na dlouhodobý výkon zaměstnanců a hodnocení (osobní ohodnocení), plnění krátkodobých a dlouhodobých cílů (odměny). Nový Řád výběrového řízení podporuje konkurenční prostředí a posiluje aspekt mezinárodnosti. Hlavní změnou je vyhlášení výběrového řízení jak v českém, ale také anglickém jazyce. Vyhlášení výběrového řízení na pozici (docent, profesor) je nutnost vyhlásit v mezinárodním médiu. Dále zveřejnit mezinárodně relevantní profil uchazeče. Co se týká výběrové komise vždy musí být jeden člen odborník ze zahraničí.

Pro adaptaci nových zaměstnanců byla v roce 2017 vytvořena informační brožura, kde jsou veškeré důležité informace o zaměstnání na MU. Vývoj průměrných mezd rostl. V roce 2016 průměrná mzda byla okolo 57 558 Kč, tak v roce vzrostla

o 8,3 % na 62 356 Kč. Celkový počet akademických pracovníků na ESF MUNI v roce 2017 byl 159 zaměstnanců, z toho 70 žen. Větší zastoupení je mužů než žen.

Realizuje se Program na podporu personální politiky, jehož cílem je finančně podpořit přijímání nových, především zahraničních excelentních odborníků na různá pracoviště Masarykovy univerzity. Do nového programu je zapojeno 5 fakulty Masarykovy univerzity včetně ESF MUNI. Z programu bylo čerpáno v roce 2017 3,6 mil. Kč.

Od června roku 2017 začalo fungovat Centrum rozvoje pedagogických kompetencí (CERPEK) jako jeden z nástrojů na zvyšování kvality výuky. Dále se fakultní aktivity zaměřují na jazykové kurzy, konkrétně na angličtinu, němčinu, francouzštinu a ruštinu. Co se týká benefitů zaměstnanci mají nárok na podporu ve stravování, příspěvky na penzijní připojištění, závodní preventivní péči a odměn při životních a pracovních výročích. Tam, kde je to možné, což povoluje nová personální politika jsou umožněny zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba, popřípadě home office.

4. Životní prostředí

Fakulta maximálně dbá na třídění odpadu, recykluje (plasty, papír, baterie), snaha o úsporu energie, vody a materiálů.

ESF má snahu o minimální využití papíru a posílit podporu konceptu bezpapírové kanceláře (elektronické přihlášky ke studiu, smlouvy vedené pouze elektronicky atd.). V budově fakulty jsou umístěné boxy pro sběr starých baterií. Navíc fakulta motivuje zaměstnance a studenty pro sběr vršek od plastových lahví. Všechny aktivity a úpravy na fakultě jsou vedeny nákladově výhodně, ale samozřejmě bere v potaz ekologické aspekty (v současné době fakulta revitalizuje stromy v okolí na základě společného projektu univerzity). ESF MUNI vlastní svoji vizi jít příkladem, aby osvojené aktivity o ochraně životního prostředí využívali studenti i akademici ve svém běžném životě (Prísažná, 2016).

Z rozhovoru, který je dostupný na webových stránkách fakulty s Janou Soukopovou, která pracuje na fakultě a je zároveň šéfkou nového institutu pro udržitelnost a cirkularitu. Pracuje na výzkumu, kdy třídění odpadu nestačí pro ochranu životního prostředí. Musíme snížit naši vlastní spotřebu materiálu (Econ.muni.cz, © 2018).

5. Etika v podnikání

V oblasti, kde by se mohla fakulta setkat v korupci jsou jasně stanovená pravidla, která je potřeba striktně dodržovat. ESF MUNI se s korupcí již setkala, nicméně množství případů je zanedbatelné. Samozřejmě fakulta respektuje vlastnická práva.

V případě navázání spolupráce mají všichni stejné podmínky. Pokud má firma zájem navázat spolupráci tak na webových stránkách přes „Staňte se partnerem“ zkontaktuje koordinátorku strategických partnerství, která na základě podmínek

a výběru partnerství, které žádá potencionální uchazeč, o partnerství s fakultou vytvoří nabídku partnerství šitou na míru, aby byla výhodná samozřejmě jak pro budoucího partnera, ale také pro fakultu. Je na zvážení firmy, jaké partnerství si vybere (3 úrovně – strategický partner, významný partner, partner). ESF MUNI vyžaduje, aby partnerství, které vznikne, bylo společensky odpovědné. Jelikož se fakulta chová společensky odpovědně očekává to i od svého partnera. Přáním fakulty je, aby některé společensky odpovědné aktivity vykonávala společně se svým partnerem.

6. Ochrana spotřebitelů

Ochrana osobních údajů na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady EU ze dne 26. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) vzniklo dále jen tzv. GDPR – všechny fakulty MU musí informovat subjekty o podmínkách, za jakých jsou zpracovány jejich osobní údaje. Je zvolen pověřenec pro ochranu osobních údajů, na kterého se jakýkoliv subjekt může kdykoliv obrátit s dotazy ohledně zpracování osobních údajů. Masarykova univerzita, respektive všechny fakulty, včetně ESF MUNI považují zpracování osobních údajů za velice důležité a věnují ji velkou pozornost. Zpracovávají se pouze takové údaje, které jsou pouze v rozsahu, který je nezbytný pro činnost univerzity, respektive fakulty. Zásady a pravidla, která se využívají pro zpracování osobních údajů upravuje Směrnice MU č. 1/2018 „Ochrana a zpracování osobních údajů“.

Tato směrnice využívá principy a zásady vyplývající z nařízení GDPR:

- Zásada zákonnosti
- Zásada korektnosti a transparentnosti
- Zásada minimalizace údajů
- Zásada účelového omezení
- Zásada přesnosti
- Zásada omezení uložení
- Zásada integrity a důvěrnosti, nepopíratelnosti a dostupnosti
- Zásada odpovědnosti

Osoby, kterým univerzita, respektive fakulta zpracovává osobní údaje (zaměstnanci, studenti, absolventi, uchazeči o studium, externí spolupracovníci, účastníci výzkumu a zákazníci).

Čestný marketing je usměrňován prostřednictvím fakultních směrnic. Například v etickém kodexu, který apeluje na zaměstnance, aby šířili dobré jméno fakulty. Významným rozvojovým prvkem je vznik dvou nových výzkumných institutů: Institut pro udržitelnost a cirkularitu a Institute of Financial Complex Systems, které formou výzkumu spolupracují s celou řadou partnerů jak z veřejného, tak soukromého sektoru. Rok 2017 byl pro fakultu výjimečným v počtu významných návštěv,

kdy studentům i veřejnosti přednášeli významné osobnosti (guvernér národní banky Slovenska, premiér vlády Andrej Babiš a další).

Nejvýraznější aktivitou spojenou s partnerstvím v roce 2017 byl projekt TopSeC pro vybrané studenty. V rámci tohoto projektu proběhli dva semestry přednášek a workshopů, připravovaných partnery fakulty. Také proběhla akce Industry ShowCase: Kariéra v podnikových financích, na které se studenti osobně mohli setkat se zástupci vybraných firem.

7. Společenská angažovanost a rozvoj komunity

ESF MUNI podporuje finanční gramotnost sociálně slabých. Jedná se o projekt, ve kterém fakulta spolupracuje s prestižní globální nadací Citi Foundation. Zaměřuje se na ekonomické studenty jako školitele finanční gramotnosti a nadále šíření finanční gramotnosti v rámci cílové skupiny (sociálně slabých). Semináře a přednášky pro sociálně slabé se konaly v azylových domech, ve věznici Bohunicích či dětských domovech v Jihomoravském kraji za přispění neziskových organizací.

Ve spolupráci s partnery fakulta zahájila v roce 2017 realizaci projektu Playpark Brno. Jedná se o bezplatné semináře a přednášky s excelentními odborníky směřující k zahájení vlastního podnikání. Závěrem je možnost představit svůj podnikatelský záměr investorům.

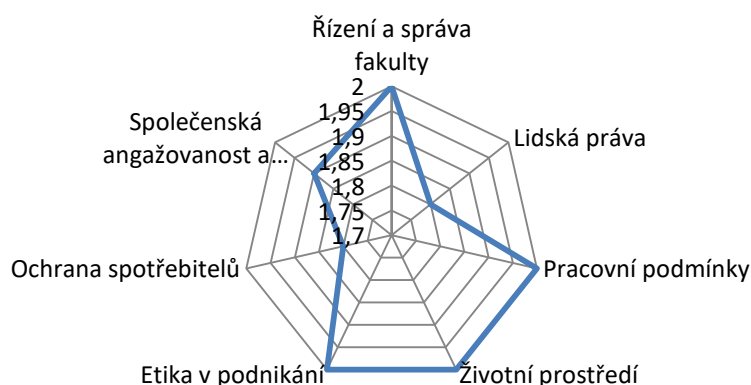
Za zmínku stojí zmínit známý celouniverzitní projekt Masarykova jUniverzita (dětská univerzita). Do přípravy přednášek a seminářů se zapojilo celkem 8 fakult. Dětskou univerzitu úspěšně absolvovalo 168 dětí ve věku od 9 do 14 let.

Vyhodnocení

Nejsilnější stránkou ESF MUNI jsou řízení a správa organizace, pracovní podmínky a životní prostředí. Jinak i ostatní principy dopadly velice dobře.

Koncept CSR ukotven ve výroční správě fakulty, která vychází z výroční správy univerzity. Univerzita se řídí posláním, že je velice důležité šířit vědění ke zvyšování kvality společnosti. Stejně jako u PEF MENDELU, tak i ESF MUNI zaměstnává bez diskriminace. Vytvořila nový adaptační program pro nové zaměstnance, Mzdový řád a Řád výběrového řízení. U životního prostředí fakulta dbá na recyklaci a třídění odpadu. Podporuje projekt Bezpapírová kancelář a řada subjektů působících na fakultě se zapojuje do projektů týkajících se ochrany životního prostředí.

Hodnocení ESF MUNI



Obr. 14 Hodnocení ESF MUNI

ZDROJ: Prísazná 2016, veřejné fakulní publikace

4.2.3 Fakulta podnikatelská - Vysoké učení technické v Brně

1. Řízení a správa organizace

V roce 2016 získala fakulta certifikát ČSN EN ISO 9001:2016, který je platný do roku 2019, který potvrzuje, že fakulta má stále svůj systém řízení ve shodě s mezinárodními požadavky na kvalitu systému řízení. Dále potvrzuje, že systém se neustále zlepšuje na základě požadavků externích a interních zákazníků.

Principy CSR jsou z části zakotvené v Etickém kodexu FP VUT⁹ v Brně. Nicméně formální koncept CSR na fakultě není. Etický kodex FP VUT vychází z Etického kodexu VUT. Fakulta vnímá akademickou organizaci jako společenství, jehož každý člen podle svého postavení vytváří úroveň FP nejen v oblasti vzdělávací a tvůrčí, ale samozřejmě etické a morální. Fakulta dbá na dodržování etických norem a považuje to za významnou součást vzdělávání, a to jak formou výuky, tak následováním vzorů svého okolí. FP VUT vyžaduje hodnocení a dodržování etického chování a jednání od všech členů akademického společenství. Přijímá opatření, jak ocenit, ale také udělit určité postihy v případě porušení Etického kodexu.

Akademické společenství FR VUT:

- Členové akademické obce (zaměstnanci, studenti)
- Ostatní zaměstnanci fakulty

⁹ Fakulta podnikatelská-Vysoké učení technické v Brně

- Externí osoby, které jsou jmenované na určité období do rad, komisí, poradních orgánů apod.
- Externí osoby účastnící se vzdělávacích aktivit (pracovníci podílející se na odborných projektech)
- Další osoby, které se nachází v prostorách fakulty, nebo na akcích pořádaných fakultou

Etický kodex dbá na dodržování obecných morálních pravidel. Podporuje princip akademické svobody a netoleruje jeho porušování či zneužívání. Nevyužívat své postavení ve svůj prospěch na úkor někoho jiného a zakazuje jakýkoliv typ diskriminace. Porušení Etického kodexu probíhá standardně po linii organizační struktury s možností předložení případu k projednání na kolegiu děkana nebo účelně jmenovanou etickou komisí. Jednání probíhá na základě spolupráce všech zúčastněných stran a dbá se o nejvyšší možnou ochranu soukromí. Porušení Etického kodexu a zvolená opatření mohou být zveřejněna.

Každoročně fakulta pořádá Tříkrálové setkání se zástupci firem, se kterými spolupracuje. Vždy se rekapituluje dosavadní spolupráce, prezentují se novinky a plány do příštího roku a také získání podnětů z praxe pro vzdělávací programy a projekty fakulty. V roce 2017 vedlo odborné semináře pro studenty na FP VUT 47 odborníků z praxe, bylo realizováno 536 odborných praxí a stáží ve spolupráci s 31 partnery.



Obr. 15 Nejvýznamnější partneři FP VUT v Brně

ZDROJ: Fbm.vutbr.cz, © 2018

Spolupráce je nejčastěji vedena prostřednictvím přednášek odborníků z praxe pro studenty, vedení odborných prací, exkurzí či zaměstnávání studentů prostřednictvím stáží, brigád nebo částečných úvazků.

Jak už bylo uvedeno výše fakulta má 31 partnerů mezi, které například patří: Česká národní banka, Bosch Diesel s. r. o., ČSOB banka, a. s., KPMG, Ki-Wi Digital, s. r. o., Microsoft ČR, Siemens, s. r. o., a další.

2. Lidská práva

FP VUT v Brně samozřejmě dbá na dodržování lidských práv všech, kteří patří do akademického společenství. Dohled nad dodržováním lidských práv vykonává dis-

ciplinární komise a akademický senát. Fakulta se doposud nestřetla s vědomým porušením lidských práv a má stanovené postupy, jak v takovém případě postupovat. Tyto postupy vyplývají z vysokoškolského zákona a Kodexu FP VUT. (Prísažná, 2016).

Jak už jsem uvedla výše, jakékoliv přestupky či postihy proti Etickému kodexu, popřípadě porušení lidských práv se řeší následovně. Přestupek se standardně řeší po linii organizační struktury s možností projednání případu na kolegiu děkana, popřípadě jmenované etická komise.

Z Etického kodexu plyne, že každý člen akademického společenství fakulty, musí dodržovat a respektovat osobní postoje a práva na vyjádření osobního názoru. Odmítá jakékoliv projevy diskriminace či projevy nátlaku založeném na funkčním postavení.

Fakulta funguje bez jakékoliv diskriminace (věkové, genderové, zdravotní), nicméně jinak zvláště to nemonitoruje. K 31. 12. 2017 na fakultě pracovalo celkem 122 zaměstnanců. Nejčastější věkovou skupinou jsou zaměstnanci mezi 31-40 a 51-60 lety.

3. Pracovní podmínky

Lidské zdroje jsou nejcennějším zdrojem fakulty, jejich vědomosti, zkušenosti ovlivňují nejen postavení fakulty v oblasti vzdělávání a výzkumu, ale současně vytváří image fakulty. Ve strategickém plánu 2016-2020 chce fakulta podnitit v každém zaměstnanci vůli přispět k celkovým výsledkům fakulty a identifikovat se s jejími cíli. Plány osobního rozvoje, roční ohodnocení, podpora tvůrčí činnosti a kvalifikačního růstu budou klíčovými dokumenty k dosažení cílů v oblastech vzdělávání a vědy.

FP VUT si ve strategickém záměru pro rok 2016-2020 v oblasti lidských zdrojů zaměří na tyto oblasti:

- Vymezení pravomocí a odpovědností.
- Zvyšovat úroveň odborné angličtiny u doktorských studijních programů a akademických pracovníků.
- Věnovat pozornost kvalitě lidských zdrojů a ve vzdělávací oblasti přihlížet na zpětné vazby od studentů a absolventů.
- Podporovat vzdělávání a kariérní řád fakulty, prohlubovat manažerské dovednosti a posilovat komunikaci s využitím tradičních nástrojů a prvků komunikace v online formě se všemi zájmovými skupinami.

Celkově fakulta k 31. 12. 2017 zaměstnávala 122 zaměstnanců, z toho nejpočetnější skupinu tvořili odborní asistenti 32, 49 %. Fakulta zaměstnává bez přihlídnutí na věk či pohlaví. Vždy má stanovené minimální požadavky, co od uchazečů očekává. Přijímá talentované lidi a na základě toho přizpůsobuje výběrové řízení. Věkově

interval je zde velice široký, protože zde pracují zaměstnanci do 30 let věku, ale také zaměstnanci do 80 let.

Pracovní místa akademických pracovníků se obsazují na základě výběrového řízení, od něhož lze opustit jen v případě uvedeném v zákoně a v Řádu výběrového řízení. Odměňování se řídí Mzdovým řádem VUT. Samozřejmě BOZP je nedílnou součástí školení každého zaměstnance.

Zaměstnanci získávají celou řadu benefitů (příspěvky na stravování a důchodové připojištění, možnosti dalšího vzdělávání a účast na různých zahraničních konferencích a další). Zájmy, popřípadě stížnosti se probírají na pravidelných zasedáních ústavů fakulty.

Zaměstnancům fakulty v Institutu celoživotního vzdělávání jsou nabízeny kurzy a školení zaměřené na rozvoj počítačové gramotnosti, soft skills, jazykové a specializované kurzy, studium pedagogických věd a další, které jsou pro zaměstnance zdarma.

4. Životní prostředí

- Pro oblast dlouhodobého udržitelného rozvoje fakulta nakupuje počítače, které jsou šetrnější k životnímu prostředí a energeticky úspornější.
- Co se týká prevence znečištění životního prostředí, tak FP VUT dbá na třídění a recyklaci odpadu.

5. Etika v podnikání

V Etickém kodexu fakulty je zmíněno, že se odmítají veškeré nekolegiální projevy, veškerá diskriminace, projevy nátlaku založeném na funkčním postavení, úplatky či korupce. Fakulta samozřejmě dodržuje vlastnická práva zainteresovaných stran.

V navázání partnerství mají všichni stejné podmínky. Fakulta nebere ohled, jestli je firma společensky odpovědná či nikoliv, protože se zaměřuje na jiné podmínky. Především chce navázat, co nejvíce partnerství, protože má zájem poskytnout studentům odborné vzdělávání z praxe (v roce 2017 vedlo 47 odborníků z praxe semináře a přednášky, realizováno 536 odborných praxí). Dále kritéria, která zohledňuje při výběru partnera (časové možnosti, cena, kvalita). V případě, pokud má firma zájem s FP VUT navázat spolupráci nalezne postup na webových stránkách. Nicméně musí jít přes webové stránky univerzity posléze „Spolupráce“ a navázat spolupráci prostřednictvím Kariérního centra. Firmě jsou k dispozici 2 možnosti. Buď si na základě objednávky přes Kariérní centrum objedná inzerci nabídek práce, stáží a odborných praxí. Nebo pokud má zájem stát se partnerem fakulty, tak opět kontaktuje Kariérní centrum s cílem navázat strategické partnerství. Na základě tohoto partnerství vzniká branding společnosti mimo jiné vzniká nárok na využití celé škály služeb, které mohou využít. V roce 2017 FP VUT měla 31 partnerských subjektů.

Společně spolupracovali na následujících aktivitách:

- Možnost zadávání a řešení závěrečných prací.
- Spolupráce na společných projektech (zaměřené: projektové řízení, optimalizace výrobního procesu a další).
- Přednášky a semináře odborníků z praxe – participace ve výuce.
- Exkurze pro studenty.
- Praxe, stáže a brigády pro studenty.
- Účast odborníků při závěrečných státních zkouškách.
- Řešení obsahu výuky a příprava případových studií.
- Spolupráce v oblasti výzkumu.

V dlouhodobém záměru fakulty pro rok 2016–2020 má stanoveno v oblasti spolupráce s aplikační sférou:

- Posílit formy spolupráce zaměřené na vzdělávací a konzultační činnost.
- Prostřednictvím akcí podpořit vznik platformy pro prezentaci aktuálních poznatků a řešených problémů.)
- Navázat spolupráci s aplikační sférou především v oblasti inovace obsahu studijních programů v souladu s budoucími potřebami v praxi,
- Posílit participaci odborníků z praxe do výuky.
- Rozvíjet diskuzní fóra se zástupci praxe.

Zájmy a potřeby zainteresované skupiny fakulta zjišťuje prostřednictvím diskuzního fóra, každoročního tříkrálového setkání a realizaci speciálních akcí připravovaných na základě potřeb zainteresované skupiny.

6. Ochrana spotřebitelů

Fakulta aplikuje prvky jednotného vizuálního stylu a komunikace univerzity na úroveň fakulty.

Stejně jako předešlé dvě fakulty, tak stejně tak i FP VUT zpracovává osobní údaje na základě nového Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU, kdy se zrušilo obecné nařízení o ochraně osobních údajů a v současnosti platí Nařízení GDPR. V případě otázek na zmiňované téma se kdokoliv, jehož osobní údaje fakulta, popřípadě univerzita zpracovává má možnost se obrátit na pověřence pro ochranu osobních údajů. V případě nedodržení práv subjektu v oblasti zpracování osobních údajů má subjekt právo podat u dozorového úřadu (Úřad pro ochranu osobních údajů) stížnost.

Každoročně fakulta pořádá setkání se zástupci firem svých partnerů v období Tří králů, kde se probírají aktuální řešená témata, plány a cíle do budoucna, novinky a zájmy firem.

Ke zvyšování vzdělávání slouží Institut pro celoživotní vzdělání, který nabízí celou řadu kurzů.

V rámci CŽV¹⁰ fakulta organizuje a poskytuje:

- Jednoletá Mezinárodní manažersko-marketingová studia společně ve spolupráci s Ekonomickou univerzitou v Katowicích. Studují zde vrcholoví pracovníci z České republiky, Slovenska a Polska. V roce 2017 se těchto studií účastnilo 24 posluchačů.
- FP VUT patří ke špičkovým poskytovatelům manažerského vzdělávání vedoucí k dosažení mezinárodního titulu MBA v České republice. Studium MBA na fakultě je širokou veřejností bráno jako vysoce kvalitní a náročné vzdělávání, kde působí špičkoví lektori z USA, z VUT a řady dalších mezinárodních univerzit, ale také odborníků z praxe.
- Od roku 2016 fakulta pořádá kurzy v oblasti „Informační bezpečnost a kritická infrastruktura“. V rámci kurzu musí účastník absolvovat 3 semestry a 14 modulů zaměřených na manažerskou informační bezpečnost, kybernetickou bezpečnost a kritickou infrastrukturu. Doplňených o právní prostředí, teorii managementu a projektové řízení. Kurz je ukončen obhajobou závěrečné práce a získáním příslušného certifikátu.

7. Společenská angažovanost a rozvoj komunity

FP VUT spolupracuje s řadou středních škol, fakult a univerzit jak v ČR, tak v zahraničí. Neziskovými organizacemi a celou řadou zástupců ze soukromého sektoru.

V rámci Institutu celoživotního vzdělávání fakulta spravuje Univerzitu třetího věku. Je zaměřená na vzdělávání seniorů. Výuka probíhá formou přednášek, seminářů a cvičení na zvolené téma. Seniori se například mohou přihlásit na Finanční gramotnost a trendy v oblasti managementu. Délka kurzu trvá dva semestry, kde obsahem je finanční gramotnost, finanční trhy, interpersonální komunikace a nadnárodní řetězce. Dále jak už jsem výše uvedla, prostřednictvím CŽV fakulta nabízí manažerské vzdělání vedoucí k titulu MBA.

V rámci letního a zimního semestru roku 2017 studenti předmětu Marketing zpracovávali praktické zadání v týmech zaměřenou na marketingovou komunikaci čtyřech neziskových organizací (Persefona, s. r. o., Hospic sv. Alžběty v Brně, AGA-PO, o. p. s, Maltéžská pomoc, o. p. s.). Studenti měli možnost komunikace se zástupci těchto neziskových organizací, a naopak zástupci neziskových organizací se účastnily prezentací studentů, které byly přínosné, jak pro studenty, ale samozřejmě tak i pro organizace.

V roce 2017 fakulta pořádala mezinárodní konferenci (16th International Scientific Conference „Perspectives of Business and Entrepreneurship Development in Digital Age“), které se zúčastnilo více než 60 účastníků. V rámci této konference proběhly přednášky rozdělené do určitých bloků: Economic, Finance, Management and Systems in Digital Age. Završením celé akce byl slavnostní večer v Sono centru.

¹⁰ Celoživotní vzdělávání

V rámci Brno International Week, který proběhl v listopadu roku 2017, kdy zahraniční odborníci ze zahraničních univerzit přednášelo a vedlo semináře pro studenty. Na konci Brno International Week lektori diskutují o vzájemné spolupráci v oblasti výzkumu či pedagogiky.

Studenti se v rámci semestru zúčastnili exkurzí do podniků, kde měli možnost se seznámit s pokročilou technikou a systémy ve společnosti Sapeli, a.s., Bosch Diesel s.r.o., Tyco Electronics Czech s.r.o., Termo Fischer (FEI), TESCAM Brno, Siemens, s.r.o., IMI NORGREN.CZ, FRENTECH-AROSPACE Brno, s.r.o., ŠKODA AUTO Mladá Boleslav, DI Industrial, s.r.o., AŽD s.r.o. Brno a TOS Kuřim.

Každý semestr na fakultě probíhá v rámci výuky celá řada odborných přednášek od zástupců firem, například:

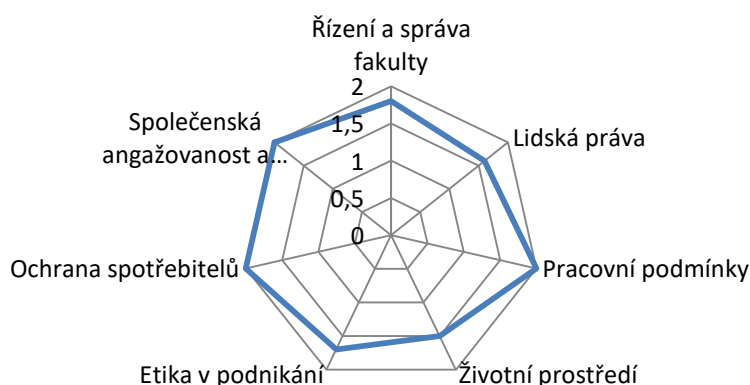
- Využití diskrétní simulace v praxi, Cotrolling tvorby cen vozů ve Škoda Auto – od společnosti ŠKODA AUTO, a. s.
- Strategické řízení středních firem – Apama, s. r. o.
- Obchodní podnikání v ČR a v EU – MPO, Praha
- A další

Fakulta se ráda angažuje v komunitě. A to v rámci vedených konferencí, odborných přednášek, vědecko-výzkumných projektů se zástupci firem nebo partnerských univerzit.

Vyhodnocení

Společenská angažovanost, pracovní podmínky a ochrana spotřebitelů tyto principy CSR dopadly nejlépe. Jedná se především o silné zaměření v navázání spolupráce se soukromým sektorem. Již v současné době spolupracuje s řadou významných partnerů, se kterými spolupracuje v oblastech: praxí a stáží, vedení odborných prací, exkurzí, účastí ve výuce a další. Pracovní podmínky jsou stejně jak u předchozích na vysoké úrovni, kde se dbá o zaměstnance a jejich vzdělávání.

Hodnocení FP VUT



Obr. 16 Hodnocení FP VUT v Brně

ZDROJ: Prísazná 2016, veřejné fakultní publikace

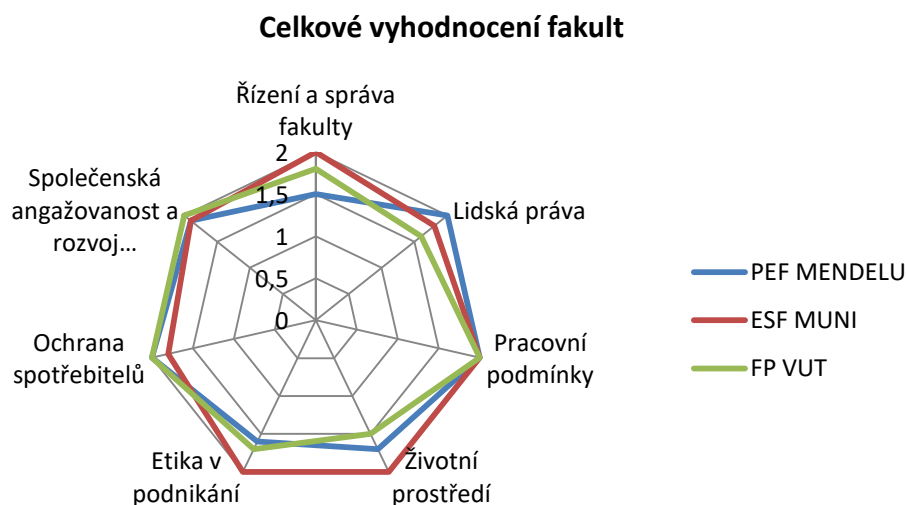
Celkové vyhodnocení

MUNI ESF dopadla nejlépe v oblasti řízení a správa fakulty, protože koncept je ukotvený ve výroční zprávě fakulty respektive univerzity. A posláním je šířit vědění ke společenskému prospěchu. Akademici si velice dobře uvědomují důležitost odpovědného jednání, proto dalším posláním je odpovědnost šířit.

FP VUT exceluje v oblasti společenské angažovanosti a rozvoje. Jak už bylo výše zmíněno, spolupracuje s celou řadou významných partnerů, s kterými kooperuje ve velkém množství klíčových aktivit.

PEF MENDELU obsadila první místo v oblasti lidských práv. Protože vlastní svůj etický kodex, který jsou povinni dodržovat všichni z oblasti akademické obce. Zaměstnává bez diskriminace a i ženy se objevují na vedoucích pozicích. Celá fakulta je kompletně bezbariérová a striktně dodržuje vlastnická práva.

Celkově nejlépe dopadla MUNI ESF, protože koncept CSR je ukotvený ve výroční zprávě, vlastní propracovaný systém partnerství, dbá na dodržování práv, bojuje proti korupci a je šetrná k životnímu prostředí.



Obr. 17 Celkové vyhodnocení

ZDROJ: Prísažná 2016, veřejné fakultní publikace, telefonický rozhovor se zástupcem PR oddělení (PEF MENDELU)

4.3 Kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření

Kvantitativní výzkum byl zaměřen na zainteresovanou skupinu (firem v Jihomoravském kraji). Cílem tohoto šetření bylo zjistit, jak podniky vnímají jednotlivé fakulty a zda je považují za společensky odpovědné. Dále, jestli jednotlivé fakulty splňují požadavky na trhu práce a v jakých oblastech dochází ke spolupráci vybraných fakult se soukromým sektorem. Vyplňování dotazníku proběhlo prostřednictvím serveru Survio. Výzkum probíhal od 6. 11. 2018 do 27. 11. 2018. Prostřednictvím e-mailu bylo zkontaktováno 12 000 firem v Jihomoravském kraji. Na dotazník odpovědělo celkem 431 respondentů, což činí návratnost dotazníku na 3,6 %. Nízkou návratnost zdůvodňují v neexistujících e-mailech, antispamovaných programů, které podniky vlastní a nezájmem ve výzkumu spolupracovat. Kontakty na podniky byly získány prostřednictvím programu Amadeus.

Pomocí tohoto výzkumu byly vyhodnoceny následující hypotézy:

1. H0: Neexistuje vztah mezi ochotou navázat spolupráci s uvedenými fakultami a oblastí působení společnosti.
2. H0: Neexistuje vztah mezi spoluprací uvedených fakult s podniky a hospodářským sektorem.
3. H0: Vnímání důležitosti společenské odpovědnosti vybraných fakult není závislá na velikosti firmy.

4.3.1 Charakteristika respondentů – identifikační otázky

Výzkumu se účastnilo 431 podniků působících v Jihomoravském kraji. Z toho 38,3 % (165 firem) mělo 1 až 10 zaměstnanců (mikro podnik). 32 % (138 firem) mělo 11 až 50 zaměstnanců (malý podnik) a 18,1 % (78 firem) mělo 51 až 250 zaměstnanců (střední podnik). Nejmenší skupinou s 11,6 % (50 firem) mělo nad 251 zaměstnanců (velký podnik).

Další otázkou bylo zjištěno, do kterého sektoru národního hospodářství podniky patří. Nejčetnější skupinou s 251 respondenty (58,2 %) byly podniky patřící do terciárního sektoru – služeb. Následoval sekundární sektor – průmysl se 145 respondenty (33,6 %). Dále primární sektor – zemědělství s 25 respondenty, což činilo 5,8 % a s 10 respondenty (2,3 %) podniky patřící do kvartérního sektoru.

Třetí otázka se zaměřovala na odvětví, ve kterém podnik působí.

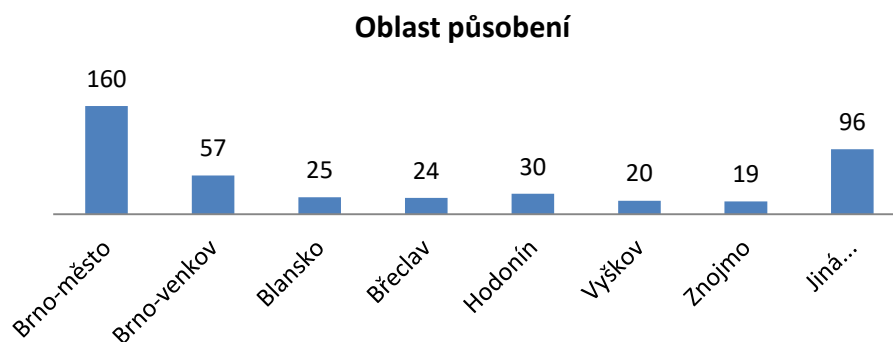


Obr. 18 Odvětví podniků

ZDROJ: Vlastní práce

Nejvíce podniků zvolilo odpověď „Jiná“ a to 115 respondentů 26,7 %. Mezi odpověďmi, které zástupci firem uvedli, se nejčastěji objevovalo: Marketing a reklama, zdravotnictví, vzdělávání, IT služby, poradenství, účetnictví a auditorské služby, investiční činnost, architektura, výroba nábytku a energetika.

Poslední otázkou bylo zjištěno, v jaké oblasti Jihomoravského kraje společnost působí.



Obr. 19 Oblast působení podniků

ZDROJ: Vlastní práce

37,1 % respondentů uvedlo, že jejich podnik působí v Brně-městu. 22,3 % podniků zvolilo odpověď „Jiná“ (Brno-město+celá Česká republika, Brno-město + zahraničí, Brno-město+Brno-venkov, Boskovice, Česká republika a Jižní Morava). 13,2 % podniků působí v Brně - venkov. Ostatní okresní města Blansko, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo měli do 30 respondentů (od 5 % do 7 % responsí).

4.3.2 Vnímání důležitosti společenské odpovědnosti vybraných fakult

Z dotazníku vyplynulo, že 84,7 % respondentů ví, co znamená společenská odpovědnost. Pouhých 15,3 % nezná tento koncept. 364 podniků (84,5 %) uvedlo, že uplatňuje koncept společenské odpovědnosti a 67 podniků (15,5 %) neuplatňuje.

Na otázku, které aktivity dle Vašeho názoru patří do společenské odpovědnosti, odpovídali respondenti následovně. V možnosti „Jiná“ respondenti uváděli, že se jedná o všechny zmiňované aktivity, podporu rodin zaměstnanců, všechno co je v souladu s mravním chováním a vše co pozitivně ovlivňuje společnost.

Pod aktivity, které zástupci firem uvedli, že patří do společenské odpovědnosti, byly nejčastější: 75,2 % péče o zaměstnance, 68 % včasné placení faktur, 61,7 % dobré dodavatelsko-odběratelské vztahy, 60,6 % transparentnost podnikání, 55,2 % opatření k minimalizaci negativních dopadů podnikání na životní prostředí a 54,5 % opatření směřující k ochraně životního prostředí a předcházení vzniku škod. Z toho vyplývá, že zástupci firem si koncept společenské odpovědnosti představují hlavně pod kvalitní péčí o zaměstnance, budováním dobrých dodavatelsko-odběratelských vztahů včetně včasného placení faktur a ochraně životního prostředí.

Tab. 3 Aktivity patřící do CSR

Transparentnost podnikání	60,6 %	261
Dobročinné aktivity, filantropie	27,8 %	120
Opatření k minimalizaci negativních dopadů podnikání na životní prostředí	55,2 %	238
Opatření směřující k ochraně životního prostředí a předcházení vzniku škod	54,5 %	235
Dobré dodavatelsko-odběratelské vztahy	61,7 %	266
Včasné placení faktur	68,0 %	293
Péče o zaměstnance	75,2 %	324
Striktní dodržování lidských práv	41,8 %	180
Komunikace se zainteresovanými stranami	30,4 %	131
Opatření proti diskriminaci a zajištění rovnoprávnosti generové, věkové, etnické	36,7 %	158
Protikorupční opatření	37,6 %	162
Podpora komunity a geografické oblasti, ve které firma působí	28,5 %	123
Uvedené aktivity, ale pouze nad rámec stanovený zákonem	7,4 %	32
Jiná	3,0 %	13

ZDROJ: Vlastní práce

Následující graf znázorňuje, které z fakult zástupci firem považují za společensky odpovědné. Za společensky odpovědnou zvolili respondenti Provozně ekonomickou fakultu Mendelovy univerzity (179 responsí). Následovala Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity se 168 respondenty. Na posledním místě skončila Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické v Brně se 157 respondenty. 160 respondentů zvolilo, že žádná z uvedených fakult není společensky odpovědná.



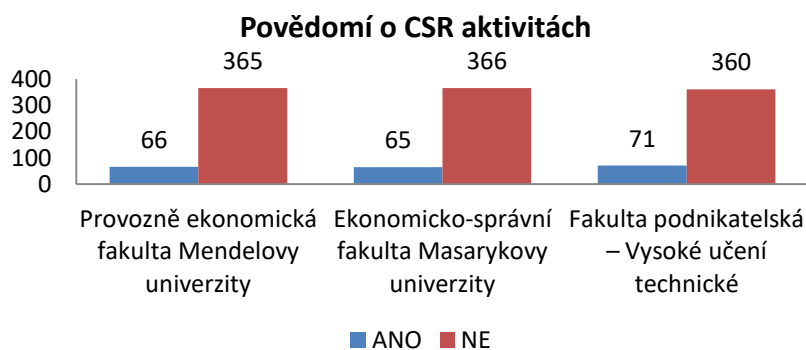
Obr. 20 Společenská odpovědnost fakult

ZDROJ: Vlastní práce

Další otázka, se zaměřovala na zjištění povědomí o společensky odpovědných aktivitách jednotlivých fakult. Zjištění je zajímavé, protože zde je na prvním místě FP VUT

(71 respondentů uvedla, že má povědomí o společensko-odpovědných aktivitách fakulty), nicméně v předešlé otázce, která se zaměřovala na to, která fakulta je podle Vás společensky odpovědná skončila na posledním místě oproti ostatním fakultám.

Důvod je takový, že FP VUT vlastní velice propracovaný systém spolupráce se soukromým sektorem, kde jim každoročně na Tříkrálové setkání prezentuje výsledky předchozího roku, novinky a plány na následující rok, proto je soukromý sektor více informován o aktivitách fakulty než u ostatních. Zástupců firem se také podílí na samotné výuce, proto mají větší přehled o aktivitách fakulty.



Obr. 21 Povědomí firem o společensko-odpovědných aktivitách zvolených fakult

ZDROJ: Vlastní práce

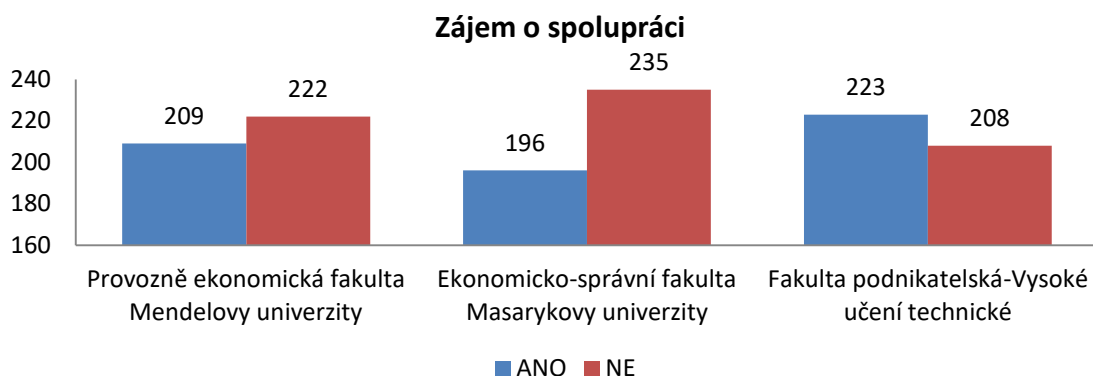
Následující tabulka znázorňuje důležitost společensky odpovědného chování zvolených fakult. 47,8 % respondentů považuje toto chování za důležité a 39,4 % respondentů za spíše důležité. Nepatrné procento uvedlo, že společensky odpovědné chování není důležité.

Tab. 4 Důležitost společenské odpovědnosti

	Důležité	Spíše důležité	Spíše nedůležité	Nedůležité
Společenská odpovědnost fakult	47,8 %	39,4 %	5,8 %	7,0 %

ZDROJ: Vlastní práce

Z grafu, lze vidět ochotu navázat spolupráci s uvedenými fakultami. Nejvíce respondentů 223 by mělo zájem navázat spolupráci s FP VUT. Potom s PEF MENDELU 209 respondentů a 196 zástupců podniků s ESF MUNI.



Obr. 22 Ochota navázat spolupráci

ZDROJ: Vlastní práce

Tabulka č. 5 znázorňuje současnou spolupráci s uvedenými fakultami. Opět prvenství získala FP VUT. Nicméně pokud srovnáme tuto tabulku s obrázkem č. 23, je zde potencionál, že soukromý sektor má zájem spolupráci navazovat. Proto je důležité se zamyslet nad správnou formou spolupráce, aby to pro firmy bylo výhodné a tím pádem měli zájem ke spolupráci přistoupit. Z tabulky je patrné, že ke spolupráci dochází s nízkým počtem respondentů (zástupců firem).

Tab. 5 Současná spolupráce s uvedenými fakultami

	ANO	NE
PEF MENDELU	22	409
ESF MUNI	24	407
FP VUT	34	397

ZDROJ: Vlastní práce

Tento fakt odráží i následující otázka a její odpovědi, kde bylo zjištěno, jak často ke spolupráci dochází. Pouhé 1,9 % respondentů uvedlo, že ke spolupráci dochází pravidelně (tedy po oba semestry). 0,9 % respondentů spolupracuje s fakultami velmi často (spolupráci probíhá v určitém semestru) a 3,2 % pouze jedenkrát za semestr. 9,7 % podniků spolupracuje s uvedenými fakultami pouze jednorázově například jedenkrát za rok. Nicméně 84,2 % respondentů uvedli, že s fakultami nespupracuje vůbec. Což dokazuje i tabulka č. 4.

Další otázkou bylo zjištěno, v jakých oblastech ke spolupráci dochází. Nejčastěji zástupci podniků volili odpověď „Nespupracujeme“ 83,30 %. Když už ke spolupráci dochází, tak především v oblastech: Zajišťování odborné praxe/stáže/výcviku studentů 7,20 %, Vedení bakalářských/diplomových/odborných prací 4,60 %, Exkurze 4,20 %, Jiná 4,20 % - podpora studentských projektů, spolupráce na výzkumu a vývoji a Zajištění volných pracovních místo pro absolventy 3 %. Ostatní oblasti nejsou až tak klíčové, protože je volilo malé množství respondentů.

Tab. 6 Oblasti vzájemné spolupráce

Zajišťování odborné praxe/stáže/výcvik	7,20%
Přednášky odborníkem z firmy	2,60%
Exkurze	4,20%
Vedení bakalářských/diplomových/odborných prací	4,60%
Spolupráce při určování obsahu odborného vzdělávání	0,70%
Spolupráce (přednášky, doškolení) zaměstnanců od učitelů	1,20%
Zajištění volných pracovních míst pro absolventy	3,00%
Vzájemná marketingová propagace	2,30%
Nespolupracujeme	83,30%
Jiná	4,20%

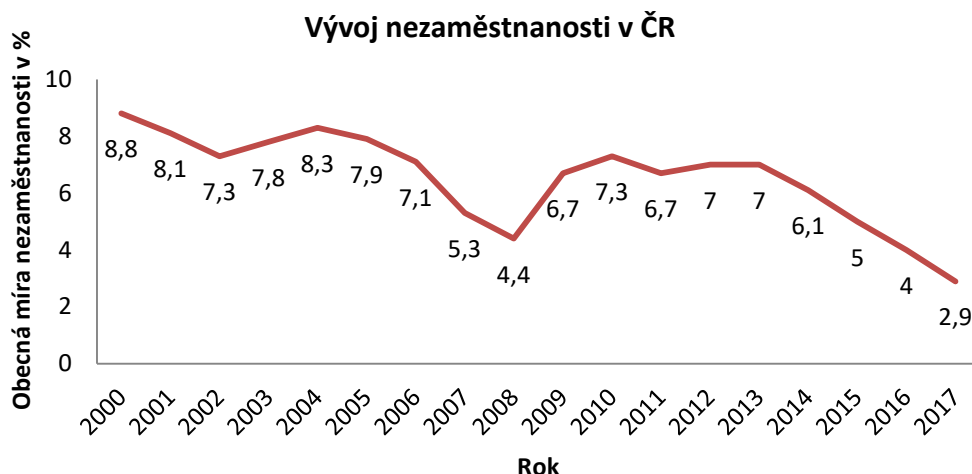
ZDROJ: Vlastní práce

Další otázky směřovali do oblasti požadavků na trhu práce. Pro podniky je z 86,3 % důležité, aby se uchazeč o zaměstnání choval společensky odpovědně. Pouhých 13,7 % podniků uvedlo, že není prioritou, aby byl nový uchazeč společensky odpovědný.

Nezaměstnanost na trhu práce v České republice, klesla na úplné dno, kdy míra nezaměstnanosti se pohybuje okolo 3 %. Narůstá počet volných pracovních míst. Většina firem v České republice bojuje s nedostatkem zaměstnanců a na tento nedostatek reagují růstem mezd. S tlakem na růst mezd rostou podnikům mzdové náklady. Růstem mzdových nákladů společně s růstem úrokových sazeb a cen energií má značný dopad na ziskovost společností. V případě, pokud tento trend bude nadále pokračovat, hrozí, že některé firmy budou nuceni odejít z trhu práce (Kurzy.cz, © 2000 – 2018).

Z obrázku č. 24, lze vidět vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 2000 do 2017. V roce 2000 byla obecná míra nezaměstnanosti nejvyšší za posledních 17 let. Od roku 2000 do 2008 se nezaměstnanost postupně snižovala. Nicméně rok 2008 byl odrazový a nezaměstnanost se začínala opět zvyšovat.

Rok 2012 a 2013 nezaměstnanost stagnovala a pak začínala opět klesat do úplného minima za posledních 17 let. V porovnání s rokem 2016 nezaměstnanost klesla o dalších 27,5 %.

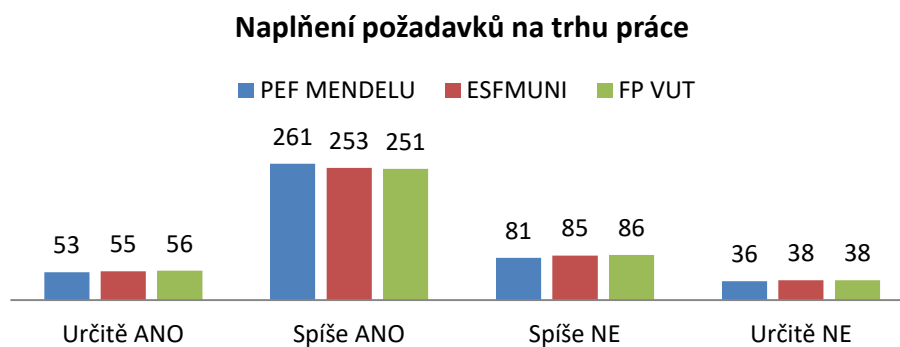


Obr. 23 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

ZDROJ: ČSÚ

Z grafu č. 25 lze vidět, jak jednotlivé fakulty splňují podle zástupců firem požadavky na trhu práce. PEF MENDELU určitě splňuje požadavky na trhu práce podle 53 respondentů, ESF MUNI podle 55 respondentů a FP VUT podle 56 respondentů.

Nesplňující požadavky na trhu práce zvolilo 36 respondentů u PEF MENDELU a 38 respondentů u ESF MUNI a FP VUT.



Obr. 24 Naplnění požadavků na trhu práce

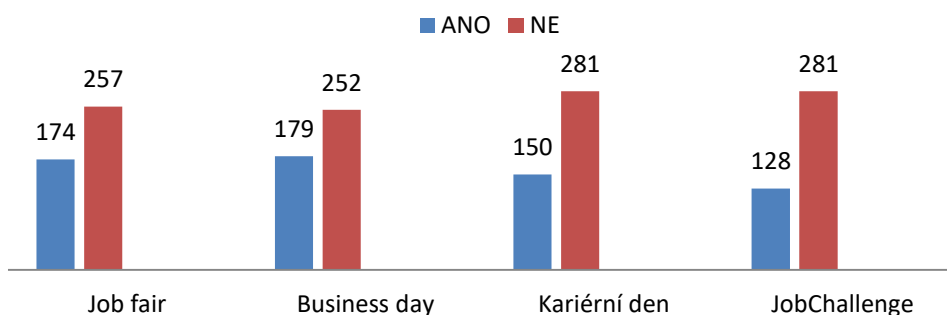
ZDROJ: Vlastní práce

Další otázkou ve výzkumu, bylo zjišťováno, které konkrétní požadavky na trhu práce jsou pro společnosti nejdůležitější. 72,6 % respondentů uvedlo, že hledají zaměstnance, který zvládne řešit problémy a má schopnost se správně rozhodnout. 72,2 % vyžaduje schopnost učit se novým věcem. Další žádané požadavky jsou: schopnost týmové práce 62,9 %, komunikativnost 58,5 %, loajalita a oddanost firmě 55 %, etické chování a společenská odpovědnost 39,4 % a smysl pro kreativní

práci 36 %. Pouhých 33,2 % respondentů zvolila jako nejdůležitější požadavek znalost cizích jazyků, 23,4 % znalost informačních technologií a 7 % numerickou aplikaci. Dále měli respondenti možnost zvolit odpověď „Jiná“ a napsat svůj konkrétní požadavek, který vyžadují. 3 % respondentů tuto možnost využila. Objevovaly se následující požadavky: logické myšlení, samostatnost, zdravý selský rozum, mít chuť pracovat, manuální zdatnost, technické dovednosti a znalosti a schopnost přijmout odpovědnost.

Nejvíce mají respondenti povědomí o Business day, což je neformální setkání zástupců firem, akademiků a vedení PEF MENDELU (179 responsí). 174 respondentů zvolilo, že už slyšeli o Job fair. Job fair se pořádá každoročně a jedná se o veletrh pracovních příležitostí, který je součástí Mezinárodního strojírenského veletrhu v Brně. Čtvrtým rokem pořádá Mendelova univerzita tzv. Kariérní den, který probíhá v prostorách budovy Q (PEF MENDELU), kde mají studenti možnost navázat přímý kontakt s budoucím zaměstnavatelem a domluvit se na společné budoucí spolupráci. O této akci slyšelo 150 respondentů. Pouze 128 respondentů slyšelo o JobChallenge, který se pořádá každý rok po dobu dvanácti let. JobChallenge umožňuje studentům a absolventům VŠ se setkat a navázat kontakt s atraktivními zaměstnavateli.

Znalost akcí pro studenty a soukromý sektor



Obr. 25 Znalost zvolených akcí pro studenty a soukromý sektor

ZDROJ: Vlastní práce

Na závěr kvantitativního výzkumu byla položena otevřená otázka, jak by si zástupci firem představovali možnou spolupráci. Zapojení respondentů bylo obrovské. Nicméně mnohé odpovědi byly podobné leckdy úplně stejné. Nejčastější formy spolupráce, které respondenti uváděli, byly následující možnosti:

- Vzájemná spolupráce na projektech, protože se jedná o levnější formu zadání projektu než u specializovaných firem. Tedy levnější participaci na vzájemném výzkumu. V rámci projektů a výzkumu hledat možnosti na podporu českých firem.
- Praxe a stáže pro studenty s následným vstupem do zaměstnání. Často se objevovalo, že studenti nejsou řádně připraveni pro vstup do reálné praxe, proto

doporučují minimální půlroční praxi ve firmách, aby změna ze studentského života nebyla tak razantní a aby byli studenti s praxí lépe obeznámeni.

- Speciální stáže, kde by studenti zpětně navrhovali vhodné řešení pro danou firmu, které by bylo vhodné aplikovat.
- Speciální praxe ve formě praktikantů ve firmách, kteří by měli možnost vyzkoušet si různé role ve firmě tedy na vlastní kůži zkusit určité pozice. Student by měl tak možnost zjistit, která oblast mu nejvíce sedí a v dané oblasti se pak specializovat a vzdělávat.
- Workshopy, meetingy na určité odborné téma na základě oboustranné diskuzi a výměně názorů a zkušeností.
- Exkurze studentů.
- Zajištění volných pracovních míst pro studenty a absolventy VŠ.
- Zavedení elektrických nástěnek pro umístění nabídek práce a cílená propagace těchto nástěnek ze strany fakult.
- Vytvoření speciálního web portálu, kde by se registrovali studenti a absolventi, kteří by měli zájem o určitou praxi, brigádu, stáž a práci. Samozřejmě by na tento web portál, měli přístup firmy ze soukromého sektoru, kteří by nabízeli práci.
- Zadávání témat pro bakalářské/diplomové práce.
- Vzájemná marketingová propagace.

4.3.3 Testování závislostí

Data byly využity z kvantitativního výzkumu a na základě těchto dat otestovány následující hypotézy:

4. H₀: Neexistuje vztah mezi ochotou navázat spolupráci s uvedenými fakultami a oblastí působení společnosti.
5. H₀: Neexistuje vztah mezi spoluprací uvedených fakult s podniky a hospodářským sektorem.
6. H₀: Vnímání důležitosti společenské odpovědnosti vybraných fakult není závislá na velikosti firmy.

Testování všech hypotéz proběhlo pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu prostřednictvím softwaru Minitab. Hladina významnosti byla zvolena na 5 %.

1. H0: Neexistuje vztah mezi ochotou navázat spolupráci s uvedenými fakultami a oblastí působení společnosti.

Tab. 7 Hypotéza - ochota navázat spolupráci a oblast působení společnosti

	NE FP VUT	ANO FP VUT	NE ESF MUNI	ANO ESF MUNI	NE PEF MENDELU	ANO PEF MENDELU	Celkem
Brno- město	77	83	89	71	84	76	480
Brno- venkov	29	28	29	28	27	30	171
Blansko	12	13	13	12	13	12	75
Břeclav	13	11	13	11	13	11	72
Hodonín	15	15	15	15	16	14	90
Vyškov	11	9	12	8	11	9	60
Znojmo	10	9	11	8	10	9	57
Jiná	41	55	53	43	48	48	288
Celkem	208	223	235	196	222	209	1293

ZDROJ: Vlastní práce

Pearsonův chí-kvadrát test = 4,027

P-hodnota = 1

Cramerův koeficient kontingence= 0,0006230

Nulová hypotéza o neexistujícím vztahu se nezamítá, jelikož p-hodnota je větší než hladina významnosti 5 % ($1 > 0,05$). S 95 % pravděpodobností lze tvrdit, že neexistuje žádný vztah mezi ochotou navázat spolupráci s uvedenými fakultami a oblastí, kde společnost působí. Což je zřejmé i z Cramerova koeficientu, který vyšel velmi blízko 0 a který identifikuje, že se nejedná o závislost.

2. A) Neexistuje vztah mezi spoluprací uvedených fakult s podniky a hospodářským sektorem

Tab. 8 Hypotéza – neexistující vztah mezi spoluprací a hospodářským sektorem

Sektor národního hospodářství	NE PEF MENDELU	ANO PEF MENDELU	NE ESF MUNI	ANO ESF MUNI	NE FP VUT	ANO FP VUT
Primární sektor	22	3	25	0	25	0
Sekundární sektor	139	6	141	4	127	18
Terciární sektor	239	12	232	19	237	14
Kvartérní sektor	9	1	9	1	8	2

ZDROJ: Vlastní práce

Jelikož se neobjevuje žádné pozorování, spolupráce primárního sektoru s ESF MUNI a primárního sektoru a FP VUT nemohla být tato konkrétní hypotéza ověřena. Proto byla hypotéza více zobecněna.

B) Neexistuje vztah mezi spoluprací ekonomických fakult v Brně s podniky a hospodářským sektorem

Tab. 9 Hypotéza – neexistující vztah mezi spoluprací ekonomických fakult v Brně s podniky a hospodářským sektorem

Sektor národního hospodářství	Spolupracují	Nespolupracují	Celkem
Primární sektor	3	72	75
Sekundární sektor	28	407	435
Terciární sektor	45	708	753
Kvartérní sektor	4	26	30
Celkem	80	1213	1293

ZDROJ: Vlastní práce

Pearsonův chí-kvadrát test = 3,362

P-hodnota = 0,339

Cramerův koeficient kontingence = 0,0026002

Nulovou hypotézu nezamítám, protože p-hodnota je větší než hladina významnosti 5 % ($0,339 > 0,05$). Neprokázala jsem žádný vztah, což také dokazuje Cramerův koeficient, který je blízko 0. S 95 % pravděpodobností neexistuje žádný vztah mezi spoluprací ekonomických fakult v Brně (PEF MENDELU, ESF MUNI, FP VUT) s podniky a jednotlivým typem sektoru národního hospodářství.

3. H0: Vnímání důležitosti společenské odpovědnosti vybraných fakult není závislá na velikosti firmy.

Tab. 10 Hypotéza – vnímání důležitosti CSR vybraných fakult není závislá na velikosti podniku

Velikost podniku	Důležité	Spíše důležité	Spíše nedůležité	Nedůležité	Celkem
Mikro	85	60	8	12	165
Malá	56	62	11	9	138
Střední	42	27	4	5	78
Velká	23	21	2	4	50
Celkem	206	170	25	30	431

ZDROJ: Vlastní práce

Pearsonův chí-kvadrát test = 6,497

P-hodnota = 0,689

Cramerův koeficient kontingence= 0,0050245

Nulovou hypotézu opět nezamítám, jelikož je p-hodnota větší než hladina významnosti ($0,689 > 0,05$). Zkoumanou nezávislost potvrzuje i Cramerův koeficient, který je blízko 0. S 95 % pravděpodobností vnímání důležitosti společenské odpovědnosti nezávisí na velikosti podniku.

Shrnutí kvantitativního výzkumu

Kvantitativního výzkumu se zúčastnilo 431 respondentů – firem v Jihomoravském kraji. Z toho 38,4 % mikro, 32 % malých, 18,1 % středních a 11,6 % velkých podniků. 37,1% podniků má působiště přímo v Brně – městu. Z dotazníku vyplynulo, že respondenti měli povědomí, co CSR vlastně je. Okolo 85 % podniků dokonce tento koncept ve své společnosti uplatňuje. Pod pojmem společenská odpovědnost si představují péči o zaměstnance, včasné placení faktur, dobré dodavatelsko-odběratelské vztahy a transparentnost podnikání. PEF MENDELU nejvíce považují za společensky odpovědnou. 47.8 % respondentů uvedlo, že je důležité, aby se fakulty chovaly společensky odpovědně.

Firmy mají největší přehled o společensko-odpovědných aktivitách FP VUT. Také s touto fakultou nejčastěji spolupracují a také se jevil největší zájem s touto fakultou spolupráci navázat.

Fakulty spíše naplňují požadavky na trhu práce. Podniky od svých potenciálních zaměstnanců požadují schopnost řešit problémy a rozhodnost, ochotu učit se novým věcem a týmového ducha.

Co se týká návrhů spolupráce, byly respondenti aktivní a uvedli mi hodně příkladů. Nejvíce se objevovali různé druhy praxí a stáží pro studenty, participace na společných projektech a výzkumu a vedení odborných prací.

Na závěr byly otestovány 3 statistické hypotézy. Nicméně ani u jedné nebyl prokázán žádný vztah. Neexistuje vztah mezi ochotou navázat spolupráci s konkrétními fakultami a oblastí působení společností. Neexistuje vztah mezi spolupráci s ekonomickými fakultami v Brně a typem sektoru národního hospodářství. Ale také vnímání důležitosti společenské odpovědnosti nezávisí na velikosti podniku. V případě pokud firma bude mít zájem spolupráci navázat na místě jejího působení, vůbec nebere ohled. Jestli firmy v Jihomoravském kraji již spolupracují nebo nespupracují s ekonomickými fakultami v Brně, nezáleží na jejich typu sektoru národního hospodářství. Jestli je vnímání společenské odpovědnosti důležité či nikoliv nezáleží na velikosti podniku, ale na subjektivním názoru zástupce určité společnosti.

4.4 Doporučení

Doporučení jsou odvozena ze zjištěných výsledků. Jsou rozdělena na doporučení obecná pro všechny fakulty a specifická pro konkrétní fakultu.

Propagace konceptu CSR

Za jednu ze slabších oblastí byla propagace konceptu CSR ze strany fakult. Převážná část respondentů nemá povědomí o CSR aktivitách těchto fakult. Pouze 66 respondentů má povědomí o CSR aktivitách na PEF MENDELU, 65 respondentů na ESF MUNI a 71 respondentů na FP VUT. Jelikož 86,3 % zástupců firem uvedlo, že je důležité, aby se nový uchazeč choval společensky odpovědně. Proto je vzdělávání v této oblasti velice důležité, ale nedostačující, protože samotné fakulty by se měly stát příkladem společensky odpovědného chování. A své společensky odpovědné aktivity šířit komunitou a oblastí, kde působí. Jelikož s rostoucí znalostí těchto aktivit by posléze došlo k růstu povědomí o CSR aktivitách na jednotlivých fakultách.

1. Umístit své společensky odpovědné aktivity na web fakulty pod určitou kolonkou. Fakulty své společensky odpovědné aktivity reportují ve výročních zprávách, přímo na webu pouze omezeně.
2. Využít sociální sítě, které v dnešní době hýbou světem (Facebook, Instagram a Twitter). Na facebooku vytvořit skupinu „Společenská odpovědnost – aktivity“ kam by se sdíleli činnosti spojené se společenskou odpovědností, odborné přednášky a exkurze, kterých by se široká veřejnost mohla účastnit.

Jednotlivé fakulty získají konkurenční výhodu oproti ostatním, protože budou mít dobré vztahy s místní komunitou, což může mít za následek většího počtu uchazečů o studium.

Spolupráce na projektech a společném výzkumu

Partnerství vysokých škol, respektive fakult a firem na společenských projektech je jednou z nejslabších v zemích OECD. České vysoké školy většinou získávají finance na výzkum od státu nebo grantů (Iforum.cuni.cz, © 2012).

Fakulty by k partnerům – firmám v Jihomoravském kraji měly přistupovat jako ke svým zákazníkům a naopak firmy opustit od domněnky rychlých výsledků a investovat do dlouhodobých vztahů, které jim v budoucnu mohou přinést zisk.

Firmy v České republice mají k dispozici nástroj financování investic (tzv. daňový odpočet na výzkum a vývoj). Jedná se o nástroj podpory vědy a výzkumu, kdy je firmám poskytnuta daňová úleva z výdajů poskytnutých na vědu a výzkum. Společnost, která splňuje zákonné podmínky si má možnost prostřednictvím výše zmiňovaného nástroje snížit daňový základ o náklady spojené s vědou a výzkumem.

Po konzultaci se zástupcem firmy XXX, která spolupracuje s PEF MENDELU je právě společná spolupráce na projektech nejdůležitější. Jelikož se jedná o levnější formu výzkumu a studenti přichází s řadou inovativních nápadů.

Fakulty musí nabízet tuto službu levněji než specializované firmy, aby byli firmy motivováni spolupráci s nimi navázat. Zadávat projekty formou seminárních prací, které studenti v rámci určitého předmětu musí splnit. Oboustranná výhoda. Firmy ušetří výdaje na vědu a výzkum a naopak studenti realizují své teoretické znalosti přímo v praxi. Ceny jsou orientační a mohou se lišit náročností projektu a zvolenou specializovanou firmou.

Tab. 11 Vyčíslení nákladů při zadání projektu specializované firmě

Aktivity v rámci projektu	Cena
Hledání dotačních příležitostí	1 000 Kč/jednorázově
Vyhledávání partnerů	2 000 – 10 000 Kč/jednorázově
Příprava projektové žádosti (středně obtížný)	40 000 Kč/jednorázově
Sestavení projektového týmu	2 000 – 10 000 Kč/jednorázově
Dotazníkové šetření podle počtu respondentů (příprava, tisk, distribuce, základní vyhodnocení)	240 – 300 Kč/dotazník
Hlubkové rozhovory (délka 30-60 minut)	1 500 Kč/jeden hlubkový rozhovor
Skupinové rozhovory (4-12 diskutujících, délka 30-60 minut)	30 000 Kč/jeden skupinový rozhovor

ZDROJ: Jc-kc.cz, © 2010

Ceny jsou orientační a mohou se lišit náročností projektu a zvolenou specializovanou firmou.

Spolupráce soukromého sektoru s fakultami prostřednictvím Coworkingových center

Coworkingové centrum je sdílené prostředí formou kanceláří. Které hodně využívají začínající podnikatelé popřípadě vedoucí zaměstnanci, kteří vedou firmu na dálku. Setkávají se zde lidé z různých oborů, kteří mohou v případě určitého problému pomoci díky svým zkušenostem.

Coworkingové centra jsou výhodné především z hlediska nízkých nákladů přibližně 15 Kč/h při využití členství. V případě zvýšení povědomí o této možnosti spolupráce by se zvýšila motivace firem s fakultami (studenty) spolupracovat. Také by se do spolupráce více zapojovali menší firmy bez kancelářských prostor popřípadě firmy z menších měst v Jihomoravském kraji. Firmy by nemuseli pronajímat kancelářské prostory za vysoké náklady a nakupovat kancelářské vybavení pro praktikanty a stážisty, protože by se využili sdílené prostory v coworkingových centrech.

V Brně existuje 6 coworkingových center (Cowo Brno, Coworking Mitrovski, Impact Hub Brno, KoPlac, Melvil Space, Techsquat). Kde mají studenti možnost poznat řadu inspirativních lidí a navíc spolupracovat s konkrétní firmou na dálku. Přímo v centru Brna se nachází nejmenované coworkingové centrum, kde se zaplatí vstupní karta a klíče za vratnou kauci 1 000 Kč. Nabízí 6 tarifů podle množství sdílených věcí a možností sdílený prostor využívat. Jelikož v případě praxí a stáží se jedná spíše o nepravděpodobné využívání prostor, proto byl doporučen tarif číslo 1.

Tarif číslo 1 = 363 Kč vč. DPH/týden – student má předplaceno využití sdílených prostor na 5 pracovních dní kdykoliv během měsíce. Využití coworkingového centra: po-pá 8-18h.

Fakulty by se naopak mohly zaměřit na tvorbu svých coworkingových center. Využít své prostory ke sdílení. Držet se konkurence a poskytovat své prostory za přibližně 15 Kč/h v případě smluvního partnerství. Firmy by měly možnost využívat učebny pro školení a workshopy, prostory jídelny využít pro firemní večírky a sportovní areály pro teambuildingy za velmi nízké náklady. Každý smluvní partner by získal nabídku využití fakultních coworkingových center. V případě zájmu si na studijním oddělení zakoupí za vratnou kauci 1 000 Kč klíče a vstupní kartu. Využití sdílených prostor fakulty směřovat na pozdní odpolední hodiny, období mezi semestry a víkendy, kdy nejsou prostory fakulty kapacitně vytíženy.

Organizace společných diskusních setkání

Organizace společných diskusních setkání v prostorách fakulty je určitě perfektní příležitost, kde jednotlivé strany (podniky, zaměstnanci fakulty, studenti) mohou představit své zájmy a potřeby (možnosti společných projektů, pracovní nabídky). Vytvoří se na základě těchto setkání tzv. networkingová síť mezi podniky, zaměstnanci fakulty a studenty. Což vede k vytvoření vztahů mezi těmito zainteresova-

nými stranami fakulty, vzájemnou výměnou informací vedoucí k vytvoření sítě konexí.

Podniky, které fakulta bude zvát na diskuzní setkání, musí být ochotné s fakultou spolupracovat a spolupráci postupně prohlubovat. Proto je důležité v první řadě vytvořit databázi podniků s ochotou spolupráci navázat.

V první řadě vytvořit obyčejnou poptávku po spolupráci a tuto poptávku rozeslat e-mailem firmám v Jihomoravském kraji. Firma, která bude pozitivně reagovat na poptávku, pozvat na osobní schůzku a detailně jim představit podmínky spolupráce a myšlenku diskuzních setkání za účelem vzniku networkingových sítí mezi podniky, zaměstnanci fakulty a studenty.

Tab. 12 Diskuzní setkání

Diskuzní setkání	Cena
Prostory fakulty	0 Kč
Občerstvení (cateringové služby - raut)	300 – 700 Kč/osobu
Propagace diskuzních setkání (tisk 500 Ks letáčků)	898 Kč vč. DPH
Práce	31 516 hrubá měsíční mzda v Kč

ZDROJ: Nejlevnejsiletaky.cz, © 2018, Caterings.cz, © 2015 – 2018, ČSÚ

Půlroční praxe a stáže

Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, kdy v otevřené otázce respondenti často zmiňovali nedostatečnou připravenost studentů na reálnou praxi. U současných praxí a stáží bude změněna jejich délka (minimálně půl roku). Změna ze studentského života nebude tak razantní a studenti budou daleko lépe seznámeni s reálnou praxí.

Půlroční praxi či stáž s následným vstupem do zaměstnání – firmy budou mít možnost odzkoušet kvality určitého studenta. V případě oboustranné spokojenosti navázat po ukončení praxe či stáže zaměstnanecký poměr. Pro firmy, fakulty, ale i studenty z této spolupráce plynou výhody.

Pro firmy odpadá povinnost výběrového řízení (mzda personalistky 31 516 Kč měsíční hrubá mzda, uveřejnění inzerátu na Jobs. cz 7 900 Kč/měsíc a další) zaplacení provize specializovaným personálním agenturám, kde se výše provize většinou stanovuje jako násobek hrubé nástupní mzdy (záleží na náročnosti pozice – dvojnásobek či trojnásobek).

*Průměrná hrubá mzda 31 516 * 3 = cca 94 548 Kč (provize personální agentuře)*-záleží na typu a náročnosti hledaného zaměstnance

Pro studenty a absolventy odpadne stres z výběrových řízení a daleko lépe se adaptují na pracovní prostředí. Fakulty se potom mohou pyšnit vyšším uplatněním studentů a absolventů.

Tyto půlroční praxe a stáže, brigády a nabídky práce sdílet prostřednictvím elektronických a korkových nástěnek v místech, kde se schází studenti (studovny,

v okolí bufetu, menza a další). Cena korkové nástěnky přibližně cca 1 500 Kč/ks s rozměry 120 x 90 cm.

V dnešní době se hodně využívají elektronické nástěnky, protože snadno a rychle poskytne aktuální informace při minimálních nákladech na provoz. Dále budou fakulty šetrnější k životnímu prostředí prostřednictvím úspory papíru.

Tab. 13 Cena elektronické nástěnky

Komponenty k elektronické nástěnce	Cena
Speciální hardwarové zařízení	4 900 Kč vč. DPH/Ks
Licenční poplatek pro jedno zobrazovací zařízení	250 Kč vč. DPH/každý měsíc
Datové úložiště 300MB	200 Kč vč. DPH/každý měsíc
Zobrazovací zařízení	10 000 Kč vč. DPH/Ks

ZDROJ: Dejteinfo.cz, © 2015 – 2018

PEF MENDELU vlastní elektronickou nástěnku, proto zde stačí nakoupit zobrazovací zařízení na prezentaci těchto pracovních nabídek, která bude umístěna přímo ve studovně. Korková tabule s nabídkami práce je umístěna v oblasti bufetu a studijního oddělení.

Nákup zobrazovacího zařízení = 10 000 Kč

ESF MUNI bych doporučovala zřídit elektronickou nástěnku, kterou bych umístila do knihovny fakulty. Obyčejnou korkovou jsem nedoporučovala, protože fakulta podporuje koncept bezpapírové kanceláře. Proto prostřednictvím elektronické nástěnky snadno a rychle uveřejní nabídky praxe, stáží a práce bez potřeby papíru.

Speciální hardwarové zařízení 4 900 Kč + Licenční poplatek pro 1 zobrazovací zařízení 250 Kč/měsíc + datové úložiště 200 Kč/měsíc + zobrazovací zařízení 10 000 Kč = 15 350 Kč/ první měsíc. Potom 450 Kč/měsíčně za provoz.

FP VUT umístít elektronickou nástěnku stejně jak u ESF MUNI do prostor fakultní knihovny. Obyčejnou korkovou v oblasti občerstvení fakulty.

Cena elektrické nástěnky = 15 350 Kč/první měsíc. Další měsíce 450 Kč/měsíčně na provoz.

Nákup korkové nástěnky = 1 500 Kč/ks

Doporučení pro ESF MUNI a FP VUT účast v projektu SPINNET

Tento projekt je zhotoven na základě zvýšení spolupráce mezi univerzitami a podniky. Byl vytvořen na základě operačního programu EU pro vzdělávání a konkurenceschopnost. Účastní se ho 6 univerzit (Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, Univerzita Hradec Králové, Men-

delova univerzita v Brně, Univerzita Palackého v Olomouci, Vysoká škola báňská – TU Ostrava) a agentura CzechInvest. Realizátorem projektu je společnost vědeckotechnických parků ČR. Cílem projektu je podpora spolupráce mezi účastníky projektu na intenzivní spolupráci ve Vědě a výzkumu. Mezi klíčové aktivity projektu patří: partnerství a portál SPOLUPRACE.ORG, dlouhodobé stáže studentů ve vědeckotechnických parcích, stáže studentů formou stínování manažerů, transfer zkušeností a znalostí, podpora studentských inovativních podnikatelských záměrů). Na webových stránkách tohoto projektu, který slouží k propagaci zmiňovaného projektu SPINET, jsou zveřejněny podniky, vysoké školy a studenti, kteří nabízejí nebo poptávají speciální spolupráci. Po registraci, která je zdarma je možné se prezentovat v databázích vysokých škol, podniků, studentů a IPIP¹¹ a posléze se zapojit do spolupráce. Mendelova univerzita (PEF MENDELU) je členem tohoto projektu (Spoluprace.org, © 2018).

Doporučení pro PEF MENDELU

Vytvoření tzv. Kariérního centra, které funguje jak na ESF MUNI tak i na FP VUT. Jednalo by se o propojení studentů a firem. Kde by studenti na jednom místě našli nabídky praxí, stáží a práce, ale mimo jiné komplexní podporu své budoucí kariéry. Využít workshopy a semináře na konkrétní odborné téma (spolupráce s absolventy, kteří jsou experti v určité oblasti a mají zájem se vrátit zpět na půdu fakulty). Kariérní centrum by spadalo pod PR oddělení.

Tab. 14 Kariérní centrum PEF MENDELU

Kariérní centrum PEF MENDELU	Vyčíslení
Využití prostor fakulty	0 Kč
Práce zodpovědné osoby	31 516 Kč/měsíční hrubá mzda
Web: kariernicentrum.pef.mendelu	
Ve vlastní režii	11 331 Kč +práce 1576 Kč/den

ZDROJ: Vlastní práce

¹¹ InSTITUTE podpory inovačního podnikání

Tab. 15 Tvorba webu ve vlastní režii

Web - Vlastní režie	Cena
Licence a moduly redakčního systému pro pracovní pozice	10 000 Kč vč. DPH
Webhosting	1 210 Kč vč. DPH / rok
Doména	121 Kč vč. DPH / rok
Práce	31 516 měsíční hrubá mzda v Kč/20 dní=1576 Kč/den

ZDROJ: Cesky-hosting.cz, © 2018, Pub-me.com, © 2005-2018

Ceny jsou přibližné, protože se budou odvíjet od složitosti webu pro kariérní centrum. Přístup na tento web by měli, jak studenti, tak i samotné firmy. Podniky by sdíleli své volné pracovní pozice a naopak studentům by byl poskytnut přehled:

- Nabízených pozic (brigády, stáže, praxe, práce)
- Termíny pořádaných odborných přednášek a workshopů
- Termíny speciálních akcí: JobChallenge, Kariérní den, Diskuzní setkání

Tvorba webu bude tvořena ve vlastní režii, jelikož na fakultě figurují specialisté přímo v oboru.

5 Diskuze

Diplomová práce se zaměřila na společenskou odpovědnost vybraných ekonomických fakult v Brně z pohledu zainteresované strany – firem v Jihomoravském kraji. První část výzkumu tvořil kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 431 respondentů a také kvalitativního výzkumu, který byl vyhodnocen prostřednictvím normy ISO 26 000.

V rámci průzkumu úrovně společenské odpovědnosti a současné spolupráce vybraných ekonomických fakult v Brně bylo osloveno 12 000 firem prostřednictvím e-mailu. Kdy 431 oslovených společností dokončilo dotazník z celkového počtu 1 458 návštěv. 1027 (70,44 %) oslovených společností dotazník nedokončila. Za hlavní důvod malé návratnosti dotazníku hraje roli značné množství neaktivních e-mailů, které byly vyfiltrovány programem Amadeus a nedůvěru v takové výzkumy z obavy spamu.

Klíčovým aspektem této problematiky je zjištění důležitosti společensko-odpovědných aktivit. Podle výsledků výzkumu Viléma Kunze z roku 2007, kdy ve své doktorské práci zkoumal uplatňování společenské odpovědnosti firem v České republice. Kdy 97,6 % zástupců firem uvedlo, že by se podniky měli angažovat ve prospěch společnosti a většina respondentů vnímá své podniky za společensky odpovědné. Z realizovaného výzkumu této práce vyplynulo, že 84,5 % podniků v Jihomoravském kraji uplatňuje koncept CSR ve svém podniku. Důvodem může být výběr firem (pouze Jihomoravský kraj), velikost vzorku nebo také skladba dotazníku. Nicméně v aktivitách, které respondenti vnímají za společensky odpovědné, se výzkumy shodují (péče o zaměstnance, transparentnost podnikání, včasné placení faktur, podpora komunity ve které působí). Podle výzkumu, který zhotovila organizace Business Leaders Forum, kdy zjišťovala povědomí o společenské odpovědnosti malých a středních firem v České republice. Pouhých 44 % dotázaných podniků zná koncept CSR. V této diplomové práci, které se účastnilo 431 podniků z Jihomoravského kraje na výzkumu. 84,7 % dotázaných podniků deklaruje znalost společenské odpovědnosti. Rozdíl ve výsledcích může být následující, že výzkum Business Leaders Fora se zaměřil pouze na malé a střední podniky a také obdobím výzkumu, rok 2006. Jelikož se společenská odpovědnost je v dnešní době hodně diskutované téma a pořád se rozvíjí, proto je znalost tohoto konceptu vyšší a vyšší.

Pro další částečné srovnání bylo využito výsledků výzkumu „Kritéria spokojenosti s kvalitou služeb vysokých škol z pohledu studentů vybraných Evropských zemí“ Davida Schüllera a Martiny Rašticové. Tohoto výzkumu se účastnilo 584 studentů a z toho 91 % respondentů uvedlo, že nejdůležitější kritérium pro hodnocení kvality vysokých škol je uplatnění na trhu práce. V této diplomové práci je zkoumána uplatnitelnost a splnění požadavků na trhu práce zvolených fakult z druhé strany z pohledu firem. 60,6 % respondentů u PEF MENDELU, 58,7 % ESF MUNI, 58,2 % FP VUT uvedlo, že spíše splňují požadavky na trhu práce. Z těchto výzkumu vyplývá, že nejkvalitnější by měla být PEF MENDELU.

V rámci výzkumu „Vzdělávací procesy – výzkum potřeb a zkušeností zaměstnavatelů absolventů Lukáše Trčka se účastnilo 847 zkoumaných podniků. V rámci

tohoto výzkumu se také zkoumala spolupráce vysokých škol se soukromým sektorem. Zde 12,5 % podniků spolupracuje formou praxí a stáží, což byla forma spolupráce nejčastější, 77,8 % firem s vysokými školami vůbec nespolupracuje. Výsledky se shodují s výsledky mé práce, kde také nejčastější forma spolupráce tkvěla v poskytování odborných praxí a stáží 7,2 % firem a 83,3 % uvedlo, že s uvedenými ekonomickými fakultami vůbec nespolupracuje. Výsledky se liší pouze o pár procent, ale oba výzkumy dospěly ke stejnému závěru.

86,3 % respondentů odpovědělo, že nový uchazeč o zaměstnání by měl být společensky odpovědný. Výzkum Společenské odpovědnosti ve vzdělávání v Evropě Mattena a Moona z roku 2004 prezentoval pozitivní obraz podnikatelské etiky a zodpovědnosti ve vzdělávání. Také report od Aspen Institute z roku 2003, který představoval zjištění rostoucího zájmu podnikatelské etiky a odpovědnosti v oblasti výuky a výzkumu ekonomických škol.

47,8 % podniků z Jihomoravského kraje si uvědomuje důležitost společenské odpovědnosti zvolených ekonomických fakult v Brně. Mehran Nejati ve výzkumu Společenská odpovědnost podniků a univerzit z roku 2011 definoval vysokoškolské instituce jako „malé města“ v důsledku jejich velikosti a dopadů činností. Proto by měly být univerzity zodpovědné vůči společnosti a jejich zainteresovaným stranám.

6 Závěr

Společenská odpovědnost je neustále se rozvíjející koncept, který bývá často tématem diskuze dnešní doby. Stále více firem má povědomí o tomto konceptu a je jsou si vědomy důležitosti CSR. Postupně se společenská odpovědnost a etické chování dostává i do vzdělávání. Jelikož vybrané fakulty vychovávají budoucí manažery firem, je klíčové, aby se v této oblasti staly pro své studenty vzorem.

Diplomová práce se zabývala problematikou společenské odpovědnosti tří zvolených ekonomických fakult (PEF MENDELU, ESF MUNI, FP VUT) v Brně z pohledu zainteresované strany – podniků v Jihomoravském kraji. Cílem práce bylo doporučení ve zdokonalení spolupráce mezi fakultami a podniky v Jihomoravském kraji.

V části vlastní práce se zhotoven kvalitativní a kvantitativní výzkum. Kvalitativní výzkum probíhal na základě rozhovorů se zástupci firem a následného doplnění potřebných dat a informací z výročních zpráv, etických kodexů a webových stránek jednotlivých fakult. Následně byla současná situace zhodnocena prostřednictvím normy ISO 26 000. Kvantitativního výzkumu bylo docíleno prostřednictvím dotazníkového šetření.

Část doporučení vycházela z výsledků jednotlivých výzkumů. Byly navrženy obecné doporučení pro všechny fakulty a následně konkrétní pro jednotlivé fakulty zvlášť. Jednalo se o zvýšení propagace společensko-odpovědných aktivit jednotlivých fakult, protože z výzkumu vyplynula nízká znalost těchto aktivit z pohledu firem. Dále jsem doporučovala zvláštní formu praxí a stáží, které budou propagovány prostřednictvím elektronických nástěnek. Společnou spolupráci ve vědě a výzkumu, protože se jedná o levnější způsob pro zainteresovanou stranu (podniků). Dále kooperaci prostřednictvím coworkingových center. Diskusní setkání za účelem vytvoření networkingových sítí mezi podniky, zaměstnanci a studenty. Pro ESF MUNI a FP VUT byla doporučena účast na projektu SPINET. A pro PEF MENDELU bylo doporučeno zřízení Kariérního centra, které na ESF MUNI a FP VUT již funguje.

Uvedená diplomová práce splnila všechny zvolené cíle, které byly stanovené v zadání. Uskutečněný výzkum je určitě užitečný pro jednotlivé ekonomické fakulty (PEF MENDELU, ESF MUNI, FP VUT) v Brně. V rámci výzkumu mě kontaktovalo pár firem s poptávkou o možnou spolupráci, které jsem následně odkázala na PR oddělení.

7 Literatura

- ASBURY, Stephen a Richard BALL. *The practical guide to corporate social responsibility: do the right thing*. New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group, 2016. ISBN 978-1-138-90184-1.
- BLAŽEK, Jiří a David UHLÍŘ. *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Vyd. 2., přeprac. a rozš. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1974-3.
- BLOWFIELD, Mick a Alan MURRAY. *Corporate responsibility: a critical introduction*. New York: Oxford University Press, c2008. ISBN 01-992-0909-X
Quality. USA: CRC Press, 1999. ISBN 1-57444-280-5.
- BUDÍKOVÁ, Marie, Maria KRÁLOVÁ a Bohumil MAROŠ. *Průvodce základními statistickými metodami*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3243-
- ČERNOHORSKÁ, Lenka a Anna PUTNOVÁ. *Společenská odpovědnost firem a jak ji měřit?*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2012. ISBN 978-80-7204-806-9.
- ČERNOHORSKÁ, Lenka. *Metodika měření společenské odpovědnosti firem*. Brno, 2011. Doktorská práce. Vysoké učení technické v Brně.
Vedoucí práce doc.RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- DYTRT, Zdeněk. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1589-9.
- FORMÁNKOVÁ, Sylvie, Kristin STEVIK a Renata KUČEROVÁ. *Responsibility and sustainability of higher education institutions*. Harlow, England: Pearson, 2017. ISBN 978-1-78449-558-9.
- FRIEDMAN, Andrew L a Samantha MILES. *Stakeholders: theory and practice*. New York: Oxford University Press, 2006. ISBN 978-0-19-926986-0.
- FRIEDMAN, Milton. *Kapitalismus a svoboda*. Vyd. 1. Praha: Liberální institut, 1994. ISBN 80-857-8733-4.
- HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ. *Personální strategie: krok za krokem*. V Praze: C.H. Beck, 2013. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.

- HAYNES, Kathryn, Alan MURRAY a Jesse F. DILLARD, ed. *Corporate social responsibility: a research handbook*. Abingdon, Oxon: Routledge, 2013. ISBN 978-0-415-78171-8.
- HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ a Jan SEGER. *Statistika pro ekonomy*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-864-1930-4.
- JONGBLOED, B. – ENDERS, J. – SALERNO, C. (2008). *Higher education and its communities: Interconnections, interdependencies and research agenda*. *Higher Education*, 56(3), 303–324. ISSN: 1573-174X
- KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3.
- KAŠPAROVÁ, Klára. *Reportování o společenské odpovědnosti podniku*. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2011. ISBN 978-80-210-56947.
- KISLINGEROVÁ, Eva. *Nová ekonomika: nové příležitosti?*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-403-2.
- KRICK, T. – FORSTATER, M. – MONAGHAN, P. – SILLANPÄÄ, M. *The Stakeholder Engagement Manual, Volume 2: The Practitioner's Handbook on Stakeholder Engagement*. Stakeholder Research Associates Canada Inc. – AccountAbility, 2005.
- KUISMA, Jouko. *Managing Corporate Responsibility in the Real World*. New York: NY: Springer Berlin Heidelberg, 2017. ISBN 978-3-319-54077-1.
- KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0.
- MARQUES, J.P.C., CARASCA, J.M.G., DIZ, H. (2010). *Do business incubators function as a transfer technology mechanism from university to industry?* Evidence from Portugal. *Open Business Journal*, 3:15-29, 2010.
- MATTEN, Dirk; MOON, Jeremy. *Corporate social responsibility*. *Journal of business Ethics*, 2004, 54.4: 323-337.
- MÁDLOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]*. Kanina: OPS, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1.
- METAXIOTIS, Kostas, Francisco Javier CARRILLO a Tan YIGITCAN LAR. *Knowledge-based development for cities and societies: integrated multi-level approaches*. Hershey, PA: Information Science Reference, c2010. ISBN 978-1-61520-721-3.

- MORATIS, Lars a Timo COCHIUS. *ISO 26000 THE BUSINESS GUIDE to the new standard on social responsibility*. New York: Greenleaf Publishing Limited, 2011.
- NEJATI, Mehran, et al. *Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' websites*. 2011.
- PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5.
- PERIS-ORTIZ, Marta. *Multiple helix ecosystems for sustainable competitiveness*. New York, NY: Springer Science+Business Media, 2016. ISBN 978-3-319-29675-3.
- PRÍSAŽNÁ, Monika. *Rozvoj společenské odpovědnosti na vybraných fakultách veřejných vysokých škol v Brně*. Brno, 2016. Diplomová práce. Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity.
- PRŮŠA, P. *Social Responsibility of Companies - Student Awareness Survey*. 27/2008. Praha : Oeconomica, 2008. SBN 978-80-7372-436-8
- SCHÜLLER, David a Martina RAŠTICOVÁ. *Kritéria spokojenosti s kvalitou služeb vysokých škol z pohledu vybraných Evropských zemí.*, 108.
- SEKNIČKA, Pavel a Anna PUTNOVÁ. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5545-8.
- SHELDON, Christopher. *ISO 14001 and Beyond*. New York: Greenleaf Publishing, 2017. ISBN 978-1-874719-01-4.
- SRPOVÁ, Jitka a Vilém KUNZ. *Uplatňování principů CSR u podnikatelských subjektů v České republice*, 2012. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- STÁVKOVÁ, Jana a Jaroslav DUFEK. *Marketingový výzkum*. 2. vyd. / . Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 2004. ISBN 80-7157-795-2.
- TETŘEVOVÁ, Liběna. *Corporate Social Responsibility in the Czech Gambling Industry. In Economics and Management*. Pardubice, 2011. University of Pardubice.
- TETŘEVOVÁ, Liběna. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0285-3.
- TRČKA, Lukáš. *Vzdělávací procesy – výzkum potřeb a zkušeností zaměstnavatelů asolventů.* , 69.

VASILESCO, R. – BARNA, C. – EPURE, M. – BAICU, C. (2010). *Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society*. Procedia Social and Behavioral Science. ISSN 1877-0428

VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0.

ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. V Praze: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

INTERNET:

AISIS: *Kdo jsme* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <http://www.aisis.cz/cz/aisis-kdo-jsme78.html>

BALANCED ACHIEVEMENT: *The Tripple Bottom Line: Business Done Right* [online]. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <https://balancedachievement.com/areas-of-life/triple-bottom-line/>

BRNO-CATERINGS.CZ: *Nabídka cateringů* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: <https://www.caterings.cz/nabidky/party-oslava-vecirek/brno>

BUSINESSINFO.CZ: *Na spolupráci průmyslu s vysokými školami vydělají všechny strany* [online]. [cit. 2018-12-26]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/na-spolupraci-prumyslu-s-vysokymi-skolami-vydělaji-všechny-strany-114120.html>

BYZNYS PRO SPOLEČNOST: *Kdo jsme* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/clenstvi-v-platforme-2016/>

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO JAKOST: *O nás* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <http://www.csq.cz/o-nas/>

ČESKÝ HOSTING: *Ceník* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: <https://www.cesky-hosting.cz/cenik/>

ČSÚ: *Zaměstnanost, nezaměstnanost-časové řady* [online]. [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_cr

- ČSÚ: *Vzdělávání* [online]. [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/71344786/23005217k5.pdf/a11c00d2-3ce1-4e18-9600-6c354e8aaf1c?version=1.4>
- DEJTEINFO.CZ: *Ceník* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: <http://www.dejteinfo.cz/Price.aspx>
- EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA MU: *O nás* [online]. [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.econ.muni.cz/o-nas>
- EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA MU: *Partneři ekonomicko-správní fakulty* [online]. [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://www.econ.muni.cz/o-nas/partneri>
- FAKULTA PODNIKATELSKÁ VUT v BRNĚ: *O fakultě* [online]. [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.fbm.vutbr.cz/cs/fakulta>
- GENDER STUDIES: *Kdo jsme* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <http://genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>
- GLOBAL REPORTING: *O GRI* [online]. [cit. 2018-06-01]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>
- GLOBÁLNÍ PRINCIPY SULLIVAN: *Globální Sullivan principy* [online]. [cit. 2018-06-03]. Dostupné z: <http://csridentity.com/globalsullivanprinciples/index.asp>
- IFORUM: *Spolupráce univerzit a firem je v Česku jedna z nejhorších* [online]. [cit. 2018-12-10]. Dostupné z: <https://iforum.cuni.cz/IFORUM-9486.html>
- ISO_CD_26000 [online], 82 [cit. 2018-05-31]. Dostupné z: [csr-online.cz/wp-content/uploads/2012/11/ISO_CD_26000.doc](https://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2012/11/ISO_CD_26000.doc)
- JC-KC.CZ: *Ceník služeb* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: <http://jc-kc.cz/cenik.html>
- KOREKTNÍ PODNIKÁNÍ: *Úvodní stránka* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <http://korektnipodnikani.cz/>
- MEZINÁRODNÍ SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST: *SA 8000 standard* [online]. [cit. 2018-06-03]. Dostupné z: <http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689>

- MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V %: *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2018 - 5 let* [online]. [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
- MŠMT: *Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020*. In: . Praha. Dostupné také z: <http://sdv.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategie-materialy>
- NADACE VIA: *O Nadaci Via* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <https://www.nadacevia.cz/o-nadaci-via/>
- NEJLEVNĚJŠÍ LETÁKY: *Standardní letáky* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: https://www.nejlevnejsiletaky.cz/produkty/letaky/standardni-letaky-61251.html?gclid=Cj0KCQiAjZLhBRCAARIsAFHWpbGsBKe_ZZJUA_KldAKHYBYBK2LaHFzIweiCmPza8MpG-4IN4uX737JoaAjyEEALw_wcB
- THE ASPEN INSTITUTE: *Influence Business Education* [online]. [cit. 2018-12-28]. Dostupné z: <https://www.aspeninstitute.org/programs/business-and-society-program/influencing-business-education/>
- PEF - LS 2017/2018: *Syllabus předmětu PET - Společenská odpovědnost firem* [online]. [cit. 2018-12-26]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/auth/katalog/syllabus.pl?odkud=;zobrazit_sklad=0;zobrazit_obdobi=0;obdobi=;zpet=https://is.mendelu.cz/auth/student/hodnoceni.pl?fakulta=2,obdobi=507;predmet=108601;typ=21;jazyk=1;vystup=1
- PROGRAM EMAS V ČESKÉ REPUBLICE: CENIA, *česká informační agentura životního prostředí* [online]. [cit. 2018-06-03]. Dostupné z: <http://www1.cenia.cz/www/node/305>: O nás [online]. [cit. 2018-06-01].
- PROJEKT SPINNET: *Spolupráce.org-Projekt Spinnet* [online]. [cit. 2018-12-26]. Dostupné z: <http://www.spoluprace.org/cz/projekt-spinnet>
- PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA: *Fakulta* [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: <http://www.pef.mendelu.cz/fakulta>
- PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA: *Fakulta-výročí PEF* [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: <http://vyrocipef.mendelu.cz/>
- PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA: *Firmy a veřejnost* [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://www.pef.mendelu.cz/firmy-a-verejnost>

- REDAKČNÍ SYSTÉM PUB-ME: *Ceník* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: <http://www.pub-me.com/cenik>
- STEINEROVÁ, Magdaléna. *Koncept CSR v praxi průvodce odpovědným podnikáním* [online]. 2008, 33 [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: http://equal.cd.cz/files/brozura_CSR_web_CZ.pdf
- STUDIUM NA FAKULTĚ PODNIKATELSKÉ [online]. In: . [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://studium.fbm.vutbr.cz/>
- ŠUBRT, Tomáš a kol. *Univerzita spoluvytváří svou zemi: Společenská odpovědnost univerzit – od výuky k tvorbě strategie VŠ* [online]. Vysoká škola ekonomická v Praze, Univerzita Karlova, 2014 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: dl.webcore.czu.cz/file/TklMUUnNnSUhiOEU9
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL: *Kdo jsme* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/kdo-jsme/>
- UN GLOBAL COMPACT: *O nás* [online]. [cit. 2018-06-03]. Dostupné z: <http://www.globalcompact.cz/o-nas/>
- VĚDAVÝZKUM.CZ: *Spolupracují české vysoké školy se soukromým sektorem?* [online]. [cit. 2018-12-26]. Dostupné z: <https://vedavyzkum.cz/ze-zahranici/ze-zahranici/spolupracuji-ceske-vysoke-skoly-se-soukromym-sektorem>
- VYSOKÉ ŠKOLY: *Fakulta podnikatelská - Vysoké učení technické v Brně - Vysoké školy* [online]. In: . [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.vysokeskoly.cz/katalog-vs/vysoke-uceni-technicke-v-brne/fakulta-podnikatelska/249>
55. VÝROČÍ PROVOZNĚ EKONOMICKÉ FAKULTY: *Fakulta - Provozně ekonomická fakulta* [online]. [cit. 2018-11-12]. Dostupné z: <http://vyrocipef.mendelu.cz/>

Ostatní:

Výroční zpráva o činnosti 2017 - Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

Výroční zpráva o činnosti 2016 – Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro období 2016 až 2020 – Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

Plán realizace strategického záměru pro rok 2018 – Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

Plán realizace strategického záměru pro rok 2017 – Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity

Etický kodex PEF MENDELU 2007

Etický kodex Masarykovy univerzity 2015

Dlouhodobý záměr Ekonomicko-správní fakulty MU 2016-2020

Masarykova univerzita: Výroční zpráva o činnosti 2017

Výroční zpráva o činnosti Fakulty podnikatelské Vysokého učení technického v Brně, rok 2017

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti Fakulty podnikatelské VUT v Brně na období 2016-2020

Etický kodex pro členy Akademického společenství Fakulty podnikatelské VUT v Brně, 2011

Statut Fakulty podnikatelské VUT v Brně, 2017

Etický kodex VUT v Brně, 2016

Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

Telefonický rozhovor se zástupcem PR oddělení (PEF MENDELU)

Konzultace se zástupcem firmy Jihomoravského kraje

8 Seznam obrázků

Obr. 1	Triple-bottom-line	18
Obr. 2	Spolupráce soukromého sektoru se školami	32
Obr. 3	Logo PEF Mendelu	37
Obr. 4	Budova fakulty – PEF Mendelu	38
Obr. 5	Vize Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity	39
Obr. 6	Budova Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity	39
Obr. 7	Fakulta podnikatelská VUT v Brně – logo	40
Obr. 8	Podnikatelská fakulta VUT v Brně	41
Obr. 9	Generální partner PEF MENDELU	43
Obr. 10	Hlavní partneři PEF Mendelu	43
Obr. 11	Hodnocení PEF MENDELU	48
Obr. 12	Významní partneři ESF MUNI	50
Obr. 13	Partneři ESF MUNI	50
Obr. 14	Hodnocení ESF MUNI	55
Obr. 15	Nejvýznamnější partneři FP VUT v Brně	56
Obr. 16	Hodnocení FP VUT v Brně	62
Obr. 17	Celkové vyhodnocení	63
Obr. 18	Odvětví podniků	64
Obr. 19	Oblast působení podniků	65
Obr. 20	Společenská odpovědnost fakult	66
Obr. 21	Povědomí firem o společensko-odpovědných aktivitách zvolených fakult	67
Obr. 22	Ochota navázat spolupráci	68

Obr. 23	Vývoj nezaměstnanosti v ČR	70
Obr. 24	Naplnění požadavků na trhu práce	70
Obr. 25	Znalost zvolených akcí pro studenty a soukromý sektor	71

9 Seznam tabulek

Tab. 1	Metodika pro měření a hodnocení CSR	13
Tab. 2	Matice stakeholderů	21
Tab. 3	Aktivity patřící do CSR	66
Tab. 4	Důležitost společenské odpovědnosti	67
Tab. 5	Současná spolupráce s uvedenými fakultami	68
Tab. 6	Oblasti vzájemné spolupráce	69
Tab. 7	Hypotéza - ochota navázat spolupráci a oblast působení společnosti	73
Tab. 8	Hypotéza - neexistující vztah mezi spoluprací a hospodářským sektorem	74
Tab. 9	Hypotéza - neexistující vztah mezi spoluprací ekonomických fakult v Brně s podniky a hospodářským sektorem	74
Tab. 10	Hypotéza - vnímání důležitosti CSR vybraných fakult není závislá na velikosti podniku	75
Tab. 11	Vyčíslení nákladů při zadání projektu specializované firmě	77
Tab. 12	Diskuzní setkání	79
Tab. 13	Cena elektronické nástěnky	80
Tab. 14	Kariérní centrum PEF MENDELU	81
Tab. 15	Tvorba webu ve vlastní režii	82

Přílohy

A Dotazník

Vážená/ý paní/e,

prosím Vás tímto o vyplnění dotazníku, jehož cílem je zjistit současnou spolupráci vybraných fakult v Brně (Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity, Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické, Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity) s firmami v Jihomoravském kraji. Výsledky tohoto dotazníku využiji ke zpracování mé diplomové práce.

Vyplnění dotazníku zabere jen pár minut a je anonymní. Prosím Vás tímto o chvíli Vašeho času.

Děkuji za vyplnění dotazníku a čas strávený nad tímto dotazníkem, moc si toho vážím.

Bc. Markéta Rozkošná, studentka Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně.

1. Jaká je velikost Vaší společnosti podle počtu zaměstnanců?

Vyberte jednu odpověď

- a) Mikro (do 10 zaměstnanců)
- b) Malá (11 až 50 zaměstnanců)
- c) Střední (51 až 250 zaměstnanců)
- d) Velká (251 a více zaměstnanců)

2. Do kterého sektoru národního hospodářství se Vaše firma zařazuje?

Vyberte jednu odpověď

- a) Primární sektor (prvovýroba) – těžba surovin, lesnictví, zemědělství, rybolov
- b) Sekundární sektor (druhovýroba) – průmysl
- c) Terciární sektor (služby) – obchod, doprava, zdravotnictví, kultura, školství
- d) Kvartérní sektor (znalostní sektor) - věda a výzkum

3. V jakém odvětví Vaše firma působí?

Vyberte jednu odpověď

- a) Zemědělství a myslivost
- b) Rybolov, chov ryb
- c) Zpracovatelský průmysl
- d) Výroba strojů a zařízení, dopravních prostředků
- e) Zpracování nerostných surovin
- f) Stavebnictví

- g) Obchod
- h) Pohostinství a ubytování
- i) Doprava a skladování, pošta, telekomunikace
- j) Bankovníctví, pojišťovnictví
- k) Činnost v oblasti nemovitostí
- Jiná...

4. V jaké oblasti Vaše společnost působí?

Vyberte jednu odpověď

- a) Brno-město
- b) Brno-venkov
- c) Blansko
- d) Břeclav
- e) Hodonín
- f) Vyškov
- g) Znojmo
- Jiná...

5. Víte, co společenská odpovědnost znamená?

Poznámka: na otázku prosím reagujte před přečtením definice.

Pokud společenskou odpovědnost neznáte, zde je objasnění:

Nápověda: „Společenská odpovědnost je dobrovolný závazek podniku minimalizovat negativní a maximalizovat pozitivní dopady na společnost. Zasahuje do oblastí ekonomické (transparentnost, včasné placení faktur aj.), sociální (péče o zaměstnance, zákazníky, komunitu) a životního prostředí (eliminace negativních dopadů působení firmy na životní prostředí apod.)“

- a) ANO
- b) NE

6. Které aktivity podniku dle Vašeho názoru patří do společenské odpovědnosti?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- a) Transparentnost podnikání
- b) Dobré dodavatelsko-odběratelské vztahy
- c) Včasné placení faktur
- d) Péče o zaměstnance
- e) Striktní dodržování lidských práv
- f) Komunikace se zainteresovanými stranami
- g) Opatření proti diskriminaci a zajištění rovnoprávnosti genderové, věkové, etnické
- h) Protikorupční opatření
- i) Podpora komunity a geografické oblasti, ve které firma působí
- j) Dobročinné aktivity, filantropie
- k) Opatření k minimalizaci negativních dopadů podnikání na životní prostředí
- l) Opatření směřující k ochraně životního prostředí a předcházení vzniku škod
- m) Uvedené aktivity, ale pouze nad rámec stanovený zákonem

Jiná...

7. Uplatňuje se ve Vaší společnosti koncept společenské odpovědnosti?

- a) ANO
b) NE

8. Kterou z uvedených fakult považujete za společensky odpovědnou?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- a) Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity
b) Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity
c) Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické v Brně
d) Žádná

9. Máte povědomí o společensky odpovědných aktivitách těchto fakult?

Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	ANO	NE
Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity		
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity		
Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické		

10. Je pro Vás důležité, aby se fakulty chovaly společensky odpovědně?

Vyberte jednu odpověď

- a) Důležité
b) Spíše důležité
c) Spíše nedůležité
d) Nedůležité

11. Byli byste ochotni navázat spolupráci s uvedenými fakultami?

Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	ANO	NE
Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity		
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity		
Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické		

12. Spolupracuje Vaše společnost s uvedenými fakultami?

Vyberte jednu odpověď v každém řádku

	ANO	NE
Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity		
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity		
Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické		

13. Jak často ke spolupráci dochází?

Vyberte jednu odpověď

- a) Pravidelně – spolupráce probíhá po oba semestry
b) Velmi často – spolupráce probíhá v určitém semestru
c) Občas – spolupráce probíhá pouze 1 krát za semestr
d) Výjimečně – spolupráce je pouze jednorázová (př. 1 krát za rok)
e) Nespolupracujeme

14. V jakých oblastech Vaše společnost spolupracuje s uvedenými fakultami?*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- a) Zajišťování odborné praxe/stáže/výcvik pro studenty
- b) Přednášky odborníkem z firmy („externí učitelé“)
- c) Exkurze
- d) Vedení bakalářských/diplomových/odborných prací
- e) Spolupráce při určování obsahu odborného vzdělávání
- f) Spolupráce (přednášky, doškolení) zaměstnanců od učitelů
- g) Zajištění volných pracovních míst pro absolventy
- h) Vzájemná marketingová propagace
- i) Nespolutracujeme

Jiná...

15. Naplňují uvedené fakulty požadavky na trhu práce?*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	Určitě ANO	Spíše ANO	Spíše NE	Určitě NE
Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity				
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity				
Fakulta podnikatelská – Vysoké učení technické				

16. Které požadavky na trhu práce jsou pro Vaši firmu nejdůležitější?*Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- a) Komunikativnost
- b) Znalost cizích jazyků
- c) Rozvoj schopnosti učit se novým věcem
- d) Schopnost týmové práce
- e) Řešení problémů a schopnost rozhodovat se
- f) Etické chování a společenská odpovědnost
- g) Numerická aplikace
- h) Informační technologie
- i) Loajalita a oddanost firmě
- j) Smysl pro kreativní práci

Jiná...

17. Je pro Váš podnik důležité, aby se nový uchazeč o zaměstnání choval společensky odpovědně?*Poznámka: Má smysl učit studenty společenské odpovědnosti?*

ANO

NE

18. Slyšeli jste někdy o následujících akcích?*Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	ANO	NE
Job fair		
Business day		
Kariérní den		
JobChallenge		

19. Na závěr bych Vás chtěla poprosit o návrhy, jak byste si představovali spolupráci uvedených fakult se soukromým sektorem?.....