

BEHAVIORISTICKÉ MODELY VE VEŘEJNÉM SEKTORU

Miroslav Buchta, Jaroslav Kovárník

Univerzita Pardubice, FES, Ústav ekonomie, Ústav ekonomiky a managementu

Abstract

In this article, we are concerned with an issue of a behavioral models of the firm and their application on the public sector. In the opening chapter, behavioral models of the firm are briefly dealt with (Simon's model, Model of Cyert and March, Doyle's model), later we concentrate on the application of these models on the public sector, especially on the University.

Key words

public sector, alternative models of the firm, behavioral models of the firm

1. Úvod

V moderní ekonomické teorii firmy se setkáváme s tzv. alternativními cíli či alternativními modely. Jde o přístup vyplývající z kritiky neoklasické ekonomie, která nepřihlíží ani k faktorům psychologickým, ani k sociologickým, nezohledňuje oddělení vlastníků a manažerů, složité organizační struktury, proměnlivost vnitřních a vnějších faktorů, nejistotu a další. Rozlišují se dvě velké skupiny alternativních modelů, a to manažerské a behavioristické. V tomto příspěvku se zaměříme na aplikaci behavioristických modelů do oblasti veřejného sektoru, především na vysoké školství. Cílem je ukázat, že teorie, původně uplatněné na firmy, tedy z jistého pohledu na ziskový sektor, mají význam i v sektoru neziskovém.

2. Behavioristické modely¹

Oproti neoklasickým a manažerským teoriím, které měly společné to, že v jejich pojetí firmy usilují o maximalizaci určité proměnné, se u behavioristických modelů s podobným přístupem nesetkáme. Tyto teorie přihlížejí k organizační struktuře firmy a sledují, jak uspořádání firmy působí na její cíle. Cíl je zde v podstatě chápán jako výsledek střetávání zájmů několika zájmových skupin a může se měnit se změnami cílů jednotlivých skupin a také se změnou jejich moci uvnitř firmy.

Behavioristické teorie vycházejí z předpokladu, že složitá struktura velkých firem vede k existenci různých zájmových skupin, přičemž za základní skupiny se považují vlastníci firmy, management a řadoví pracovníci. Zájmové skupiny lze však dále členit. Např. odlišné cíle mohou mít většinoví vlastníci a drobní akcionáři. Je nepsaným pravidlem, že v jednotlivých modelech nalezneme různé členění zájmových skupin. Všechny modely ovšem předpokládají, že komplikovaná struktura firmy nedovoluje, aby firma mohla sledovat jako cíl maximalizaci některé veličiny, ale vždy se snaží dosáhnout určitého kompromisu mezi cíli jednotlivých zájmových skupin. Za optimum je tedy považována uspokojivá výše určité proměnné.

Mezi tyto modely řadíme především model amerického ekonoma H. A. Simona z roku 1959 a dále model z roku 1963, který prezentovali společně R. M. Cyert a J. G. March. Z novějších je to pak Doyleův model zón tolerance z roku 1994.

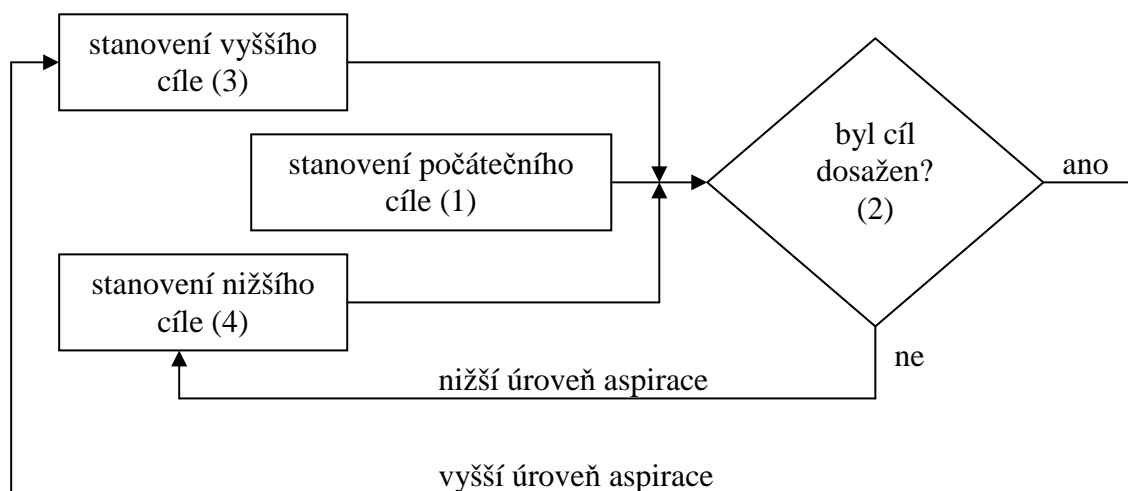
¹ Behavioristické modely vysvětleny podle SOUKUP [2].

2.1 Simonův model

Autorem tohoto modelu z roku 1959 je americký ekonom a teoretik managementu Herbert Alexander **Simon** (1916 – 2001), nositel Nobelovy ceny za ekonomii za rok 1978.

Výchozím cílem firmy podle H. A. Simona je **přežití na trhu**. Tento obecný cíl se ale v praxi transformuje do hledání takových řešení, která vyhovují všem zájmovým skupinám působícím ve firmě. Model se tak spíše soustředí na procesy, prostřednictvím nichž firma přijímá svá rozhodnutí, než na výsledky z těchto procesů vyplývající.

Bylo by však chybou tvrdit, že snaha o dosahování přijatelné úrovně určitých cílů vede v delším období k nižší výkonnosti firmy, než pokud by se firma chovala jinak. Je to svým způsobem patrné z následujícího obr. č. 1.



Obr. 1: Simonův model, zdroj SOUKUP [2]

Podle obr. č. 1 management firmy nejprve určí **počáteční cíl** (1). Po určité době dochází k vyhodnocování tohoto cíle (2), přičemž logicky mohou nastat dvě možnosti – cíl byl nebo nebyl dosažen. Pokud jsou stanovené cíle splněny, management může zvýšit aspirační úroveň a určit nové, vyšší cíle (3), pokud naopak cíle splněny nejsou, management aspirační úroveň sníží a stanoví cíle nižší (4). Tímto způsobem se nižší a snadno splnitelné cíle stávají prvním stupněm k plnění stále vyšších cílů, a postupné zvyšování náročnosti cílů může v konečném důsledku vést až k naplňování takových cílů, které jsou totožné s maximalizačními cíli (stále se zvyšuje výkonnost firmy).

2.2 Behavioristická teorie firmy podle Cyerta a Marche

Autory této teorie jsou američtí ekonomové Richard M. **Cyert** a James G. **March**, kteří ji publikovali v práci A Behavior Theory of the Firm, 1963.

Autoři v tomto modelu využili myšlenku H. A. Simona a zabývali se rozбором rozhodovacích procesů uvnitř velké firmy na nedokonale konkurenčním trhu v podmínkách nejistoty. V jejich pojetí je firma tvořena celou řadou **zájmových skupin** a proto se nesnaží o dosažení jediného cíle nebo skupiny cílů, které by šlo popsat účelovou funkcí, ale cíle se určují jako komplikovaně dosažitelné **kompromisy**, jež jsou výsledkem sociálních **sociálních her** mezi jednotlivými zájmovými skupinami.

Podle autorů lze rozlišovat tzv. **interní** a **externí** zájmové skupiny. Mezi interní patří vrcholový management, nižší management a administrativa, odboroví předáci, vysoce kvalifikovaní dělníci a řadoví dělníci. Externí zájmové skupiny pak tvoří např. akcionáři,

věřitelé, dodavatelé a zákazníci. Každá z těchto skupin má vlastní množinu cílů a k jejich dosahování uzavírá krátkodobé i dlouhodobé účelové koalice s jinými skupinami proti jiným skupinám. Tyto **sociální hry** jsou jádrem rozhodovacích procesů, jsou při něm nuceni zohlednit, vedle svých vlastních zájmů, i zájmy ostatních skupin. Jako celek se tedy firma chová racionálně, neboť se snaží splnit cíle, jejichž uspokojení vede ke splnění alespoň části skupinových cílů.

Cíle firmy se dají podle výše uvedených autorů rozdělit přibližně do **pěti skupin**. Jsou to cíle zaměřené na plynulost a objem produkce, na úroveň zásob spolu s určitými mezemi fluktuace zásob, dále na fyzický objem prodeje a hodnotu tržeb, na velikost tržního podílu a konečně na zisk (ten je ukazatelem kompetentnosti vrcholového managementu).

Cíle jednotlivých zájmových skupin jsou však podle autorů proměnné v čase, jsou dány současným postavením těchto skupin vzhledem k ostatním skupinám, postavením firmy ve vztahu ke konkurenci a postavením stejných zájmových skupin u konkurenčních firem. Tyto faktory určují okamžitou úroveň aspirace zájmové skupiny.

Rozhodovací proces ve firmě ale není zaměřen na maximalizaci některého zvoleného cíle, ale soustředí se pouze na uspokojující výši, přitom každé řešení, které uspokojuje zájmové skupiny, je řešení rovnovážné. Jinými slovy: firma přijme první řešení, se kterým souhlasí všechny zájmové skupiny, a nesnaží se hledat dál, i když by mohlo existovat jiné řešení, které přinese větší uspokojení. Dokud přijaté řešení přináší uspokojení, nemění se. V okamžiku, kdy se změní operační podmínky a stávající řešení již není uspokojivé, začne se teprve hledat jiné řešení, ovšem opět se přijme první, které uspokojuje všechny zájmové skupiny.

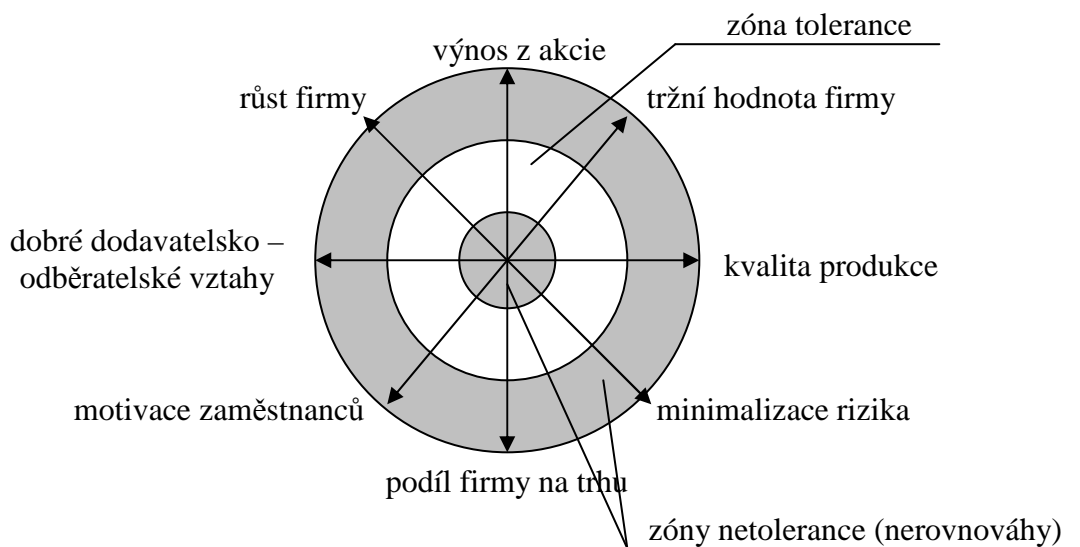
2.3 Doyleův model zón

Autorem modelu z roku 1994 (viz obr. č. 2) je Angličan Peter **Doyle** (1943 – 2003). V tomto behavioristickém modelu sleduje současně řadu cílů. Doyle jich zvolil osm. Různé zájmové skupiny ve firmě se ztotožňují s různými cíli. Posun po paprsku od středu směrem ven představuje orientaci na plnění příslušného cíle. Nerovnovážné situace odpovídají vnější i vnitřní zóně.

Vnější zóna netolerance ukazuje, že příliš velký důraz na jeden z osmi cílů není vhodný, neboť přináší nadměrné alternativní náklady, které plynou z neschopnosti dosáhnout jiných cílů. Tato situace může firmu destabilizovat či dokonce ohrozit její existenci.

Vnitřní zóna ukazuje, že firma nenaplnuje minimální očekávání žádné ze zájmových skupin, působících uvnitř ní.

Zóna tolerance vyjadřuje vyjednávací prostor, který mají k dispozici manažeři, aby sladili různé (někdy i konfliktní) cíle zájmových skupin.



Obr. 2: Doyleův model firmy, zdroj SOUKUP [2]

Úkolem managementu je rozšiřovat tento vyjednávací prostor v zájmu stabilní existence firmy na trhu, např. hledáním společných zájmů skupin, zlepšením komunikace mezi skupinami, posilováním neformálních vazeb atp.

3. Aplikace modelů na vysokou školu

Máme za to, že tak, jako se aplikovaly poznatky z podnikové praxe do oblasti veřejného sektoru, např. z managementu, ekonomiky, řízení jakosti, marketingu aj., lze aplikovat i výše zmíněné behavioristické modely. Zaměříme se na dva, a to na přístup Cyerta a Marche, který označíme CM, a na Doyleův model zón.

3.1 Model CM

Doplňme nejprve to, co bylo uvedeno, o další informace z práce BUCHTA [1], str. 137. Jde o detailnější popis zájmových skupin v průmyslové firmě.

Uvnitř každé firmy jsou určité zájmové skupiny, které můžeme členit např. takto:

a) podle útvarů, kde pracují (aktualizace na strojírenský podnik):

- výrobáři – požadují plynulost výroby a spíše neměnný objem produkce, neměnný sortiment finálních výrobků,
- zásobovači – usilují o co nejužší sortiment dodávaného materiálu, jednorázové dodávky, dodržování limitu zásob,
- odbytaři – snaží se co nejvíc prodat a co nejvíc utržit,
- marketingoví pracovníci – chtějí uspokojit přání zákazníků, snaží se o zvýšení pozice firmy na trhu, o získání dalších odběratelů,
- ekonomové – usilují o efektivnost (ziskovost), resp. o maximalizaci cash flow,
- technici – usilují o zavádění nových technologií a nových výrobků, o technickou úroveň výrobků,

b) podle stupně řízení:

- low management (základní manažeři),
- middle management (střední manažeři),
- top management (vrcholoví manažeři),
- řádní zaměstnanci,

c) podle úlohy, kterou ve firmě hrají, se rozlišují tyto skupiny:

- vlastníci,
- top management,
- ostatní zaměstnanci,
- odborová organizace.

Mimo uvedené skupiny působí ve firmě i tzv. neformální organizační struktury, které mohou zahrnovat osoby z každé ze skupin podle a) a mohou ovlivňovat rozhodovací proces.

A jak je to na vysoké škole, resp. fakultě? Pochopitelně i zde existují zájmové skupiny. Uvedeme jejich výčet a pokusíme se je stručně charakterizovat.

Zájmové skupiny jsou především tyto:

- učitelé,
- zaměstnanci,
- studenti.

Ale působí i vnější zájmové skupiny, kam lze zařadit:

- ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT),
- rodiče studentů,
- krajský úřad, resp. městský úřad,
- některé další.

Jaké jsou cíle těchto skupin?

Učitelé – v této skupině musíme nejprve upozornit na to, že jde o skupinu heterogenní. Heterogenost vyplývá z toho, že učitelé se formálně dělí na profesory, docenty, odborné asistenty a asistenty, tj. z hlediska hodností, ale dále se neformálně dělí na:

- akademické funkcionáře současné, resp. bývalé (rektory, prorektory, děkany, proděkany),
- mladší, střední a starší, čili podle generací (věku),
- místní a dojíždějící, tzn. podle místa trvalého bydliště,
- senátory (fakultní a univerzitní),
- vedoucí kateder či ústavů.

Co se cílů této skupiny týče, budou zřejmě poněkud různorodé, jako skupina samotná. Samozřejmě bude zřejmý cíl v maximalizace mezd a platů, ovšem tento cíl není stěžejní. Společným cílem bude jistě i bezproblémový chod Univerzity, resp. fakulty. Ovšem zde se již dostáváme do střetu. Zatímco akademičtí funkcionáři, kteří se přímo nepodílejí na výuce, budou usilovat o co největší počet studentů, neboť více studentů znamená více peněz pro Univerzitu, učitelé budou usilovat o pokud možno menší počty studentů, neboť to pro ně znamená méně práce. Vedoucí ústavů a kateder do jisté míry musí usilovat a zajišťovat odbornou způsobilost podřízených pracovníků, což na ně klade nároky z hlediska vedení, ovšem na podřízené pracovníky to klade ještě větší nároky v podobě publikace příspěvků a účasti na konferencích. Tato vědecko-výzkumná činnost opět stojí cenný čas, který musí řadoví pracovníci – učitelé věnovat na její přípravu a nemohou ho tedy věnovat na pedagogický proces.

Lze tedy konstatovat, že pokud pomineme otázku mezd a platů, je základním problémem mezi učiteli určit optimální množství studentů, aby byl jednak zajištěn bezproblémový chod Univerzity po finanční stránce, ale aby nebyly přetěžovány kapacity pedagogického personálu, který se musí mimo pedagogické činnosti věnovat i činnosti vědecké a výzkumné.

Zaměstnanci – u této kategorie zřejmě pro její nesourodost nelze hovořit o jediném či společném cíli, až s výjimkou maximalizace mezd a platů. Vždyť v této skupině máme jak tzv. technickohospodářské pracovníky, tak i dělníky. U některých úřednických funkcí se však projevuje i touha po moci, u jiných snaha o přijatelné množství práce.

Ovšem s ohledem na skutečně poměrně značně odlišné cíle mezi pracovníky např. mzdového oddělení a mezi např. údržbáři nebo personálem v univerzitní jídelně nelze u této skupiny určit jiný společný cíl, než je maximalizace mezd a platů.

Studenti – poslední skupina, o které se budeme v analýze tohoto modelu bavit. Nejprve je nutné si uvědomit, že i tato skupina může být do jisté míry velmi různorodá. Můžeme zde rozlišit následující skupiny studentů:

a) na základě formy studia rozlišujeme:

- prezenční studenty,
- studenty kombinované formy studia,
- studenty distanční formy studia,

b) na základě možného dosažitelného stupně vzdělávání lze studenty členit na:

- bakalářský stupeň studia,
- magisterský stupeň studia,
- doktorandský stupeň studia,

c) další skupiny:

- senátory,
- pomocné pedagogické nebo vědecké pracovníky,
- další.

U této skupiny je prvotní cíl zcela zřejmý. Každý student vysoké školy studuje školu z toho prostého důvodu, aby úspěšně složil státní závěrečnou zkoušku a obdržel tak akademický titul. Pochopitelně nejpočetnější a tedy do jisté míry i nejdůležitější skupinou jsou studenti prezenční, kteří ale vedle titulu usilují o plynulost výuky, tzn. aby nebyly zbytečně dlouhé mezery mezi jednotlivými přednáškami nebo cvičeními, dále o přiměřený počet studentů ve skupině na cvičeních a seminářích a také o dostatečnou odbornou způsobilost a kompetentnost vyučujících. Také eliminace docházení na cvičení na různé budovy, přecházení z jedné budovy na druhou apod., by se dala zařadit mezi cíl prezenčních studentů.

Studenti kombinované či distanční formy nemají většinou takové problémy, neboť studují při zaměstnání, tudíž jejich hlavním problémem je spíše to, aby je škola příliš nezatěžovala, jinými slovy uvítají minimum povinných přednášek, tutorialů či setkání a dají přednost individuální přípravě.

Senátoři či pomocní vědečtí pracovníci se většinou rekrutují z řad prezenčních studentů. Dle našeho názoru eventuální cíle vyplývající z působení v těchto seskupeních nemají příliš velký význam a převládají stejné cíle, které mají obecně všichni prezenční studenti. Ovšem právě senátoři jsou jediní, kdo mohou tyto cíle studentů přednést vedoucím pracovníkům univerzity, popř. fakulty, a mohou se tak pokusit je prosadit. Pomocní pracovníci mohou využívat jistou formu lobbismu, kdy se mohou pokusit ovlivnit a přesvědčit pedagogického pracovníka, kterému byl přidělen, upozornit ho na problémy studentů apod.

Studenti doktorandského studijního programu jsou specifickou skupinou studentů. Jsou to do jisté míry osoby na pomezí mezi studenty a pedagogy. Absolvují svoje vlastní předměty, skládají z nich povinné zkoušky, ale zároveň se účastní jak pedagogické, tak

vědeckovýzkumné činnosti. Ovšem s ohledem na skutečnost, že jejich vlastní předměty zabírají povětšinou jen málo času, lze jejich cíle do jisté míry ztotožnit s cíli učitelů.

Souhrnně by se tedy dalo říct, že studenti většinou usilují o dosažení akademického titulu s co nejmenšími náklady, v jejich případě se jedná hlavně o náklady časové. Tedy usilují o krátké rozvrhy, málo početné studijní skupiny, kde probíhá výuka rychleji, o minimalizaci přecházení za výukou do jiných budov apod.

Roli **vnějších zájmových skupin** přisoudíme určitý vliv, přičemž největší vliv má pochopitelně MŠMT, a to především jako prostředník financování veřejných vysokých škol a zprostředkovaně jako nositel výsledků rozhodnutí Akreditační komise vlády ČR.

Jako základní dilema, mezi kterým se tedy hledá kompromis, je zcela bezpochyby počet studentů jak v celém studiu, tak v jednotlivých studijních skupinách. Je třeba vyhledat takové množství studentů, které jednak po finanční stránce zajistí chod celé univerzity, resp. fakulty, ale zároveň bude toto množství ještě možno obsloužit se stávajícím personálem za předpokladu, že výuka bude mít náležitou úroveň.

Dílčí závěr z tohoto modelu by se dal stručně charakterizovat následujícím způsobem. Na základě osobních zkušeností, pozorování a dotazování na jiných vysokých školách se potvrdilo, že:

- závěry Cyerta a Marche platí i pro VŠ,
- rozhodující roli hrají volení akademičtí funkcionáři a senátoři, kteří v plném rozsahu praktikují poznatky teorie veřejné volby,
- rozhodování funkcionářů neovlivňují všichni členové akademické obce, ale zřejmě především jim blízké osoby.

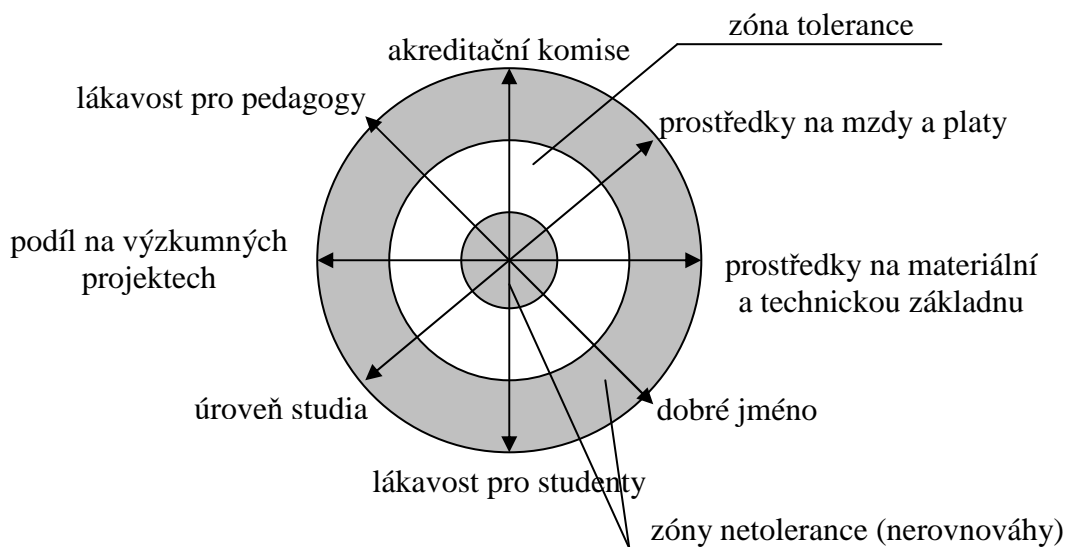
3.2 Doyleův model zón

Jak je patrné z části 2.3, tento model se vztahuje především k cílům firmy, nikoliv k cílům zájmových skupin, i když v realitě se může stát, že některý z cílů zájmové skupiny je totožný s cílem firmy.

V aplikaci na vysokou školu se pokusíme formulovat cíle fakulty (vysoké školy). Podle našeho názoru sem patří:

- vyhovění požadavkům akreditační komise,
- zabezpečení dostatečných finančních zdrojů na mzdy a platy,
- zabezpečení dostatečných finančních zdrojů na materiální a technickou základnu,
- zajištění dobrého jména fakulty v místě, regionu, kraji, státu,
- lákavost školy pro studenty,
- úroveň studia,
- podíl na výzkumných projektech místního, regionálního, krajského, národního, ale i nadnárodního významu,
- lákavost školy pro významné pedagogy, odborníky apod.

Z prostého výčtu vidíme, že tyto cíle nejsou identické s cíli zájmových skupin v části 3.1 a navíc jsou mnohem více cíli celospolečenskými, čili cíli instituce jako takové. Grafické znázornění cílů ukazuje obr. č. 3.



Obr. 3: Doyleův model zón pro VŠ, vlastní úprava

Lze vyslovit názor, že cíle vysoké školy se nemusí zcela ztotožňovat s cíli fakulty, nicméně cíle fakulty musí být v souladu s cíli vysoké školy.

Opětovně, jako v části 2.3, lze konstatovat, že vedení fakulty (vysoké školy) musí pro dosažení cílů přihlížet k cílům zájmových skupin, respektive musí získávat pro svoji politiku spojení.

4. Aplikace modelů na veřejnou správu

V předchozí kapitole jsme se zabývali problematikou aplikace moderních teorií firmy na vysokou školu, resp. fakultu, v této kapitole se budeme krátce zabývat aplikací na veřejnou správu jako takovou.

Jsmo toho názoru, že poznatky H. A. Simona, Cyerta a Marche, popř. Doylea, lze s úspěchem aplikovat nejen na vysokou školu, ale na celou veřejnou správu. I přes značnou různorodost odvětví veřejného sektoru lze vysledovat jisté podobné znaky. Jako základní společný znak lze považovat skutečnost, která svým způsobem vyplývá ze samotné definice veřejného sektoru – jedná se o sektor, který podléhá veřejné kontrole.

To tedy znamená, že většina představitelů veřejné správy je de facto zvolena lidmi, jsou to zástupci nepřímé demokracie, která panuje v České republice, a tudíž by mělo být jejich základním cílem ne maximalizovat svůj vlastní zisk či prospěch, ale jednat v zájmu těch lidí, kteří jim dali hlas a zvolili je do funkce. Není nezbytnou podmínkou, že představitel veřejné správy musel být nutně zvolen ve volbách, ale každopádně obecný cíl jednat v zájmu obyvatel České republiky, chránit jejich zájmy, práva a majetek, to je to, co by mělo prolínat celý veřejný sektor.

Bohužel musíme konstatovat, že i ve veřejném sektoru, dalo by se možná říct že ve veřejném sektoru více, než v sektoru ziskovém, se projevují osobní zájmy a cíle, jako je touha po vyšší moci, její zneužívání, lobbování, ale bohužel i nekalé praktiky, jako úplatky, podvody apod.

Každopádně lze konstatovat, že ve veřejném sektoru můžeme nalézt obrovské množství různých zájmových skupin, které mají své vlastní specifické cíle, ovšem většinou ta která instituce má „celospolečenské“ cíle (obdobně, jako v případě Doyleova modelu zón), které se

liší podle toho, o jakou instituci se jedná, a představitelé této organizace se snaží vyjednáváním a dohodami zvětšit vyjednávací prostor (zónu tolerance) a zvolit kompromisní cíl, který bude alespoň rámcově korespondovat se základním smyslem existence dané organizace, tzn. s tím, že organizace je zde „pro lidi“.

Rozebírat jednotlivé zájmové skupiny či dané cíle by bylo ovšem velice komplikované, protože veřejný sektor obecně je velmi různorodý. Patří sem celá řada institucí, od armády přes policii, hasiče, soudy, veřejné vysoké školy, nemocnice, městské úřady, krajské úřady, parlament, vládu a prezidentem konče. Již z pouhého tohoto stručného výčtu je patrné, že každá instituce bude složena z různých zájmových skupin, které mohou sledovat obdobné, ale také zcela odlišné vlastní cíle, ale hlavně cíl celé té organizace bude do jisté míry také odlišný. Obecně se bude stále jednat o snahu být zde pro lidi, ovšem specifická aplikace v tom kterém konkrétním případě bude značně odlišná.

Znovu lze však konstatovat, že i zde lze obecně uplatnit poznatky ekonomů o moderních teoriích firmy, stejně jako tomu bylo ve výše uvedeném konkrétním případě vysoké školy.

5. Závěr

Náš článek pojednává o alternativních, nebo též moderních teoriích firmy, speciálně tedy o behavioristické teorii pánů H. A. Simona, Cyerta a Marche a o Doyleův model zón. Po charakteristice těchto modelů tak, jak je jejich autoři vymysleli a publikovali v návaznosti na ziskový sektor, jsme se společně zabývali otázkou, zda lze dané modely aplikovat i na sektor veřejný.

Ukázali jsme to konkrétně na problematice vysoké školy, kdy se nám podařilo aplikovat model CM a Doyleův model zón tolerance se všemi výjimkami a změnami, které jejich aplikace na neziskový sektor přinesla. Rozebrali jsme různé zájmové skupiny, které se na vysoké škole mohou vyskytovat, zabývali jsme se jejich konkrétními cíli i cíli celospolečenskými, které má celá univerzita, popř. fakulta. Na samý závěr našeho příspěvku jsme krátce konstatovali, že tyto znalosti a poznatky lze s úspěchem aplikovat nejen na vysokou školu, ale na jakoukoliv instituci veřejného sektoru. U každé organizace by bylo možné vysledovat různé zájmové skupiny s různými cíli i určité celospolečenské cíle, které se ovšem do jisté míry odlišují instituci od instituce.

Na závěr lze tedy konstatovat, že stejně, jako nelze striktně oddělovat mikroekonomii od makroekonomie, nelze oddělovat ani veřejný sektor od sektoru ziskového. Jako do sektoru ziskového pronikají poznatky ze sektoru veřejného, jako např. management, marketing apod., lze poznatky sektoru ziskového, jako jsou např. výše zkoumané behavioristické modely teorie firmy, aplikovat do sektoru veřejného.

Použitá literatura:

- [1] Buchta M. Mikroekonomie II. Pardubice, Univerzita Pardubice FES, 2004, 184 str., ISBN 80-7194-683-4.
[2] Soukup J. Mikroekonomická analýza. Slaný, Melandrium, 2001, 217 str., ISBN 80-86175-13-8.

Kontaktní adresy:

doc. Ing. Miroslav Buchta, CSc.
Univerzita Pardubice, FES, Ústav ekonomie
Studentská 84
532 10 Pardubice
email: miroslav.buchta@upce.cz
telefon: 466036167

Ing. Jaroslav Kovárník
Univerzita Pardubice, FES, Ústav ekonomiky a managementu
Studentská 84
532 10 Pardubice
email: jaroslav.kovarnik@upce.cz
telefon: 466036175