

Podnikové sociální sítě – cesta ke zvýšení konkurenceschopnosti regionů

Enterprise Social Networks - a Way to Increase the Competitiveness of Regions

Jana Školudová

Abstrakt:

Regionální konkurenceschopnost je schopnost produkovat zboží a služby, které obstojí na mezinárodních trzích s cílem dosahovat poměrně vysokých příjmů a vysoké úrovně zaměstnanosti. Z toho vyplývá, že pokud chce být region konkurenceschopný, měl by zabezpečit pracovní příležitosti v přiměřeném množství a kvalitě. Rychlý vývoj informačních technologií umožňuje získat konkurenční výhodu v návaznosti na efektivní práci s těmito technologiemi. Článek se zabývá otázkou, zda informační technologie pozitivně ovlivňují podniky v oblasti flexibility a připravenosti na změny v obsazování pracovních pozic. Metodologie příspěvku je na základě dotazníkového šetření v České republice v roce 2016. Výsledky výzkumu prezentují současný trend a podporují využívání podnikových sociálních sítí v podnicích. Regiony se skládají z ekonomických subjektů, které stabilizují či generují nová pracovní místa, nové příležitosti, přičemž mají zásadní vliv na prosperitu, blahobyt a životní úroveň regionů.

Klíčová slova:

klíčové slovo, klíčové slovo, klíčové slovo, klíčové slovo

Abstract:

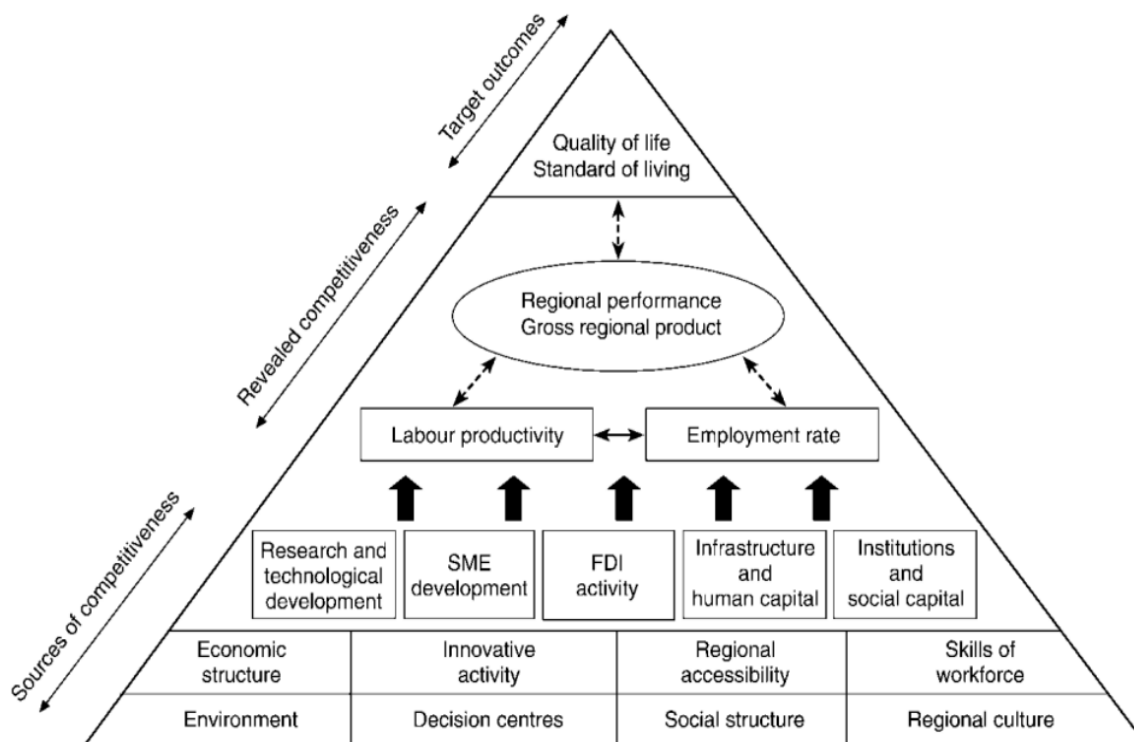
Regional competitiveness is the ability to produce goods and services which can withstand international markets in order to achieve relatively high incomes and high levels of employment. It follows that if he wants to be a competitive region, should provide job opportunities in appropriate quantity and quality. The rapid development of information technology allows obtaining a competitive advantage in relation to the effective work with these technologies. The paper deals with the question of whether information technologies positively affect enterprises in terms of flexibility and readiness for changes in staffing positions. Research methodology is based on questionnaire survey in the Czech Republic in 2016. The research results presented the current trend and encourage the use of enterprise social networks in enterprises. Regions consist of economic entities that stabilize and generate new jobs, new opportunities, while having a major impact on the prosperity and living standards of the Regions.

Key words:

region, enterprise social networking, flexibility, job positions

Úvod

V dnešním konkurenčním prostředí, rychlost a četnost změn, které musí podniky reflektovat, se stává nezbytným předpokladem pro jejich přežití a úspěch (Blažková, Maršálová, 2014). Mezi jednotlivými regiony existují výrazné rozdíly v počtu zastoupených sociálních podniků a ekonomickou vyspělostí (Beck, 2014). Rozdílná úroveň ekonomické výkonnosti a produktivity v regionech se stala základem pyramidového modelu konkurenceschopnosti, který znázorňuje Obr. 1 (Gardiner, 2004).



Obr. 1: Pyramidální model regionální konkurenceschopnosti

Zdroj: Gardiner a kol. 2004

Při definování regionální konkurenceschopnosti se vychází z několika přístupů. Jedním z přístupů je regionální konkurenceschopnost chápána jako agregovaná podniková konkurenceschopnost (Wokoun, 2010). První přístup vychází z toho, že v regionu existují podniky, které trvale a ziskově vyrábějí produkty, jež splňují požadavky otevřeného trhu z hlediska ceny, kvality jiných indikátorů. Předpokládá se, že zájmy podniků a regionu, v němž působí, jsou podobné. Je třeba poznamenat, že součástí pojmu regionální konkurenceschopnost musí být zahrnuta také úroveň zaměstnanosti. Pokud v každém regionu působí podniky s různou úrovní konkurenceschopnosti ve svém sektoru, existují určité společné rysy regionu, které mají vliv na konkurenceschopnost všech podniků sídlících v daném regionu (Tvrdoň, Šuranová, 2007). Pojem „konkurenceschopnost“ podle Turoka (2003) obsahuje tři zásadní faktory ekonomického rozvoje, kterými jsou následující:

- schopnost místních firem prodávat jejich produkci na vnějších trzích;
- hodnota produktů a efektivita, se kterou jsou produkovány;
- využití místních lidských zdrojů, kapitálu a přírodních zdrojů.

Dalším faktorem jsou lidské zdroje. Lidské zdroje jsou v současné době z mnoha důvodů považovány za jeden z klíčových faktorů ovlivňujících konkurenceschopnost regionů. Lidské zdroje mají totiž možnost cíleně ovlivňovat všechny ostatní spolupůsobící faktory. Disponují

různou mírou přizpůsobivosti na vnější podmínky a tak mohou aktivně využívat nově vznikajících tržních příležitostí nebo minimalizovat vznikající hrozby (Adámek a kol., 2006).

K dispozici je široká škála příležitostí jak podporovat stabilitu a rozvoj regionů. Společenská odpovědnost firem se stává novým faktorem podnikové konkurenceschopnosti, jelikož přináší nové tržní příležitosti. Příznivé pracovní podmínky tak zvyšují produktivitu a výkonnost práce. Tím se do popředí dostává také sociální pilíř regionálního rozvoje, kde je sledována především zaměstnanost. (Chmelíková a kol., 2014) OECD (2008) příkladem definuje konkurenceschopnost jako „*schopnost korporací, odvětví, regionů, národů a nadnárodních celků generovat vysokou úroveň příjmů z výrobních faktorů i relativně vysokou úroveň jejich využití na udržitelné úrovni za současného vystavení mezinárodní konkurenci*“. Dle autora Kitsona lze regionální konkurenceschopnost definovat jako úspěšnost regionů a měst, se kterou mezi sebou vzájemně soutěží např. v oblasti podílů na exportních, národních či mezinárodních, trzích nebo v přilákání kapitálu a zaměstnanců na své území (Kitson a kol., 2004). Dále autor produktivitu vnímá především z ekonomicko-regionálního hlediska a poukazuje na regionální produktivitu, jako na důležitý indikátor regionální konkurenceschopnosti. Gardiner B. a kol. (2004) analyzují produktivitu z hlediska efektivity produkce pracovní síly a tvrdí, že konkurenceschopnost regionů je závislá na jejich produktivitě. Jednotlivé regiony si tak vzájemně konkurují nejrůznějšími způsoby, jako je atraktivita podnikatelského prostředí, pracovní síla, kapitál a jiné společné indikátory.

Čtvrtá průmyslová revoluce je označení pro současný trend digitalizace. Průmysl 4.0 a digitální ekonomika jsou úzce propojené pojmy. Podniky s využitím moderních technologií by měli dosahovat vyšších tržeb, nižších nákladů ale také stát se konkurenceschopnějšími díky efektivnější komunikaci kdykoliv a kdekoliv. To je důvod, proč mnoho podniků investuje do svých hlavních obchodních procesů prostřednictvím investic do klíčových technologií - mobility, cloud computingu, business intelligence a sociálních sítí (Oprescu & Eleodor, 2014). Tento další faktor konkurenceschopnosti zajišťuje dostupnost, zlepšuje přenos know-how, usnadňuje každodenní život a podporuje tak lidské zdroje v jejich dalším růstu a rozvoji, což se pozitivně projevuje v procesu místního rozvoje (Adámek a kol., 2006). V této souvislosti, ICT a Internet jsou vnímány jako příležitosti k rozvoji. Udržitelný rozvoj tak může být založen na rozšiřování globální komunikace a výměny znalostí (Maclean a kol., 2007). Informační ekonomika také vyžaduje vysoce kvalifikované pracovníky a rozvoj jejich intelektuálních schopností, které způsobují potenciál znalostí společnosti (CIOBANU a kol., 2015). Pokud se regiony skládají z ekonomických subjektů, které stabilizují či generují nová pracovní místa, nové příležitosti, tak mají zásadní vliv na prosperitu, blahobyt a životní úroveň regionů. Proto jedním z mnoha faktorů konkurenceschopnosti je také flexibilita a připravenost na změny v obsazování pracovních pozic.

Podniky mohou využít celou řadu moderních technologií. Jedna z možných informačních technologií je podniková sociální síť, která nabízí širokou škálu výhod. Autorka příspěvku se shoduje s autorem Černým, který definuje podnikovou sociální síť jako součást vnitropodnikové komunikace s cílem spolupráce, sdílení informací, získání zpětné vazby nebo vzájemné komunikace mezi jednotlivými pracovníky v organizaci (Černý, 2013). Kromě toho, podnikům sociální síť nabízí zcela oddělené a bezpečné prostředí, které je jedním z jejich klíčových parametrů. Z výše uvedených důvodů se autor příspěvku věnuje této výzkumné problematice, která je popsána níže.

Metodologie výzkumu

Příspěvek se zabývá otázkou, zda informační technologie v současné době pozitivně ovlivňují podniky směrem k vyšší konkurenceschopnosti. Cílem tohoto příspěvku je zjistit, zda podnikové sociální sítě pozitivně ovlivňují podniky v oblasti flexibility a připravenosti na změny v obsazování pracovních pozic. Metodologie výzkumu je na základě dotazníkového šetření v České republice v roce 2016, v měsících leden až únor.

Dotazník byl zpracován v online podobě, s využitím aplikace Google formuláře. Online odkaz pro vyplnění dotazníku byl rozeslán emailovou formou vč. průvodního dopisu. Pro výběr vzorku respondentů byla stanovena následující kritéria:

- všechny regiony v ČR;
- všechna odvětví podle CZ NACE;
- právnická osoba;
- aktivní podnikání.

Následně byly zjištěny konkrétní organizace z výše uvedenými vybranými kritérii za pomoci databázového informačního systému MagnusWeb. Konečný vzorek pro dotazování zahrnoval 47 772 organizací. Na základě výpočtu uvedeného vzorce (1) je minimální počet respondentů stanoven ve výši 272. Výpočet minimálního počtu respondentů je následující (Kozel a kol., 2011):

$$n \geq (z^2 \times p \times q) / \Delta^2 \quad (1)$$

kde proměnná n je minimální počet respondentů, proměnná z je koeficient spolehlivosti, proměnné p , q jsou procentní počty respondentů znalých a neznalých problematiky a proměnná Δ je stanovená maximální přípustná chyba.

$$n = (2^2 \times 0,43 \times 0,57) / 0,06^2$$

$$n = 272$$

Návratnost dotazníků dosáhla v absolutním vyjádření 842, což je vzhledem k vypočítanému minimálnímu počtu respondentů dostačující.

Výsledky výzkumného šetření

Byla stanovena následující výzkumná hypotéza:

H_0 : Implementace podnikové sociální sítě neovlivní flexibilitu a připravenost na změny v obsazování pracovních míst.

H_1 : Implementace podnikové sociální sítě ovlivní flexibilitu a připravenost na změny v obsazování pracovních míst.

Testujeme nulovou hypotézu, že implementace podnikové sociální sítě neovlivní flexibilitu a připravenost na změny v obsazování pracovních míst proti alternativní hypotéze, že implementace podnikové sociální sítě ovlivní flexibilitu a připravenost na změny v obsazování pracovních míst. Na základě stanoveného typu proměnné byl pro statistické ověření stanovené hypotézy zvolen Jednovýběrový t-test. Pro statistické vyhodnocení byl použit program STATISTICA. Na základě vložené datové matice, zvoleného testu, nadefinování proměnných a referenční konstanty byly vypočítány výsledky Jednovýběrového t-testu. Následující Tab. 1 souhrnně reprezentuje výsledky provedeného testu.

Tab. 1: Výsledek t-testu v programu STATISTICA

Proměnná	Test průměrů vůči referenční konstantě (hodnotě)							
	Průměr	Sm.odch.	N	Sm.chyba	Referenční (konstanta)	T	SV	p
X_1	3,523810	0,833150	105	0,081307	3,000000	6,44236	104	0,000000

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 2: Porovnání p-hodnoty s hladinou významnosti testu α

Proměnná	P- hodnota	$\leq / >$	Hladina významnosti α	Ověření hypotézy
X_1	0,000000	\leq	0,05	H_0 zamítáme

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 3: Porovnání průměru s referenční konstantou

Proměnná	Průměr	$< / >$	Referenční konstanta	Ovlivnění dané proměnné pozitivně / negativně
X_1	3,523810	$>$	3,000000	Pozitivně

Zdroj: Vlastní zpracování

Z Tab. 1 a Tab. 2 vyplývá, že pro proměnnou x_1 byla p hodnota menší než hladina významnosti α , proto H_0 zamítáme. Tudíž připouštíme, že implementace podnikové sociální sítě ovlivní flexibilitu a připravenost na změny v obsazování pracovních míst. V důsledku toho, že průměrná hodnota dané proměnné byla větší než referenční konstanta $\bar{x}_i > k$, připouštíme, že implementace podnikové sociální sítě pozitivně ovlivnila tento vybraný aspekt, zobrazuje Tab. 3.

Diskuse a závěr

V současné globální éře je regionální dimenze v analýzách a teoretických pracích silně zdůrazňována. Díky změnám ve světové ekonomice, dochází k „regionalizaci“ na úrovni nadnárodních uskupení. (Wokoun, 2010) Pojem konkurenceschopnost se obvykle používá ve vztahu k jednotlivým podnikům či osobám a nejčastěji se jím rozumí schopnost subjektu uplatnit svoji nabídku na příslušném trhu. V poslední době se začíná konkurenceschopnost vztahovat i k jednotlivým regionům. Konkurenceschopnost se stává žádoucím cílem nejen podniků, ale i celých odvětví, národních ekonomik, zemí a světových regionů. Regionální a lokální konkurenceschopnost je tedy významným faktorem rozvoje obcí, měst a regionů (Wokoun, 2010).

Konkurenceschopnost v kontextu rozvoje regionů lze chápat jako schopnost regionů, organizací v regionech, vystavených vnější konkurenci dosahovat poměrně vysokých příjmů a vysokou úroveň zaměstnanosti. Konkurenceschopný region je tak region, ve kterém se dynamicky rozvíjí podnikatelská aktivita jeho občanů a je zde dostatek pracovních míst. Aktéři rozvoje regionu podnikají a inovují, aby zvýšili kvalitu života v regionu, ve kterém žijí. Uvedená proměna významu jednotlivých faktorů ekonomického rozvoje má množství příčin. Mezi zásadní příčiny patří role technologického rozvoje. Prudký rozvoj informačních a komunikačních technologií přispívá k zásadním změnám v organizaci ekonomických činností, příkladem lokalizace samotné výroby je stále méně závislá na lokalizaci klíčových činností podniku, tj. strategické řízení, výzkum a vývoj, marketing, finanční management a jiné (Adámek a kol., 2006).

Flexibilita je faktorem konkurenceschopnosti a Koubek tento pojem vyjadřuje jako úroveň připravenosti a pružnosti reagovat na právě nastalé změny. Tvrdí, že pouze společnost, která je rychle a efektivně schopna reagovat na nové požadavky, má šanci být konkurenceschopnou. (Koubek, 2011) S flexibilitou pak úzce souvisí také připravenost na změny v obsazování pracovních míst. Jak bylo popsáno výše, zaměstnanci představují nedílnou součást společnosti, neboť jejich výkonnost, vlastnosti, znalosti a dovednosti ovlivňují úspěšnost daného regionu a jeho fungování. Kvalitními zaměstnanci si tak podnik může zajistit konkurenční výhodu, což napomůže konkurenceschopnosti daného regionu. V procesu obsazování pracovních míst je věnována velká pozornost a jsou na něj mnohdy vynaloženy nemalé finanční částky. (Cooper a kol., 2005)

Z výše uvedených důvodů se autor příspěvku věnoval této problematice a ověřoval hypotézu, zda implementace podnikové sociální sítě ovlivní flexibilitu a připravenost na změny v obsazování pracovních míst. Bylo potvrzeno, že využíváním podnikové sociální sítě v organizaci pozitivně ovlivní tyto aspekty pracovního a následně regionálního prostředí. Schopností regionu a jejich aktérů je možnost, jak za daných okolností efektivně využívat vlastní vnitřní zdroje, flexibilně reagovat na vnější rozvojové podněty a přijímat nové sofistikované nástroje, které dnešní informační společnost nabízí.

Literatura:

- ADÁMEK, P. , CSANK, P., ŽÍŽALOVÁ, P. *Regionální hospodářská konkurenceschopnost - příručka pro představitele veřejné správy*. 2006. Berman Group, CzechInvest.
- BECK, Vojtěch. Macroeconomic context existence of social enterprises in the Czech Republic. *Region in the Development of Society 2014*, Mendel University in Brno, ISBN 978-80-7509-139-0.
- BLAŽKOVÁ, Ivana, MARŠÁLKOVÁ, Hana Magdaléna. Support of regional development and competitiveness through the innovations and research in SMEs. *Region in the Development of Society 2014*, Mendel University in Brno, ISBN 978-80-7509-139-0.
- CIOBANU, G, PANĂ, A, & DIACONU, A. Digital Economy - Growth Factor in Job Creation in Romania, *Quality - Access To Success*, 2015. 16, pp. 430-440, Central & Eastern European Academic Source, EBSCOhost.
- COOPER, Dominic, ROBERTSON, Ivan T., TINLINE, Gordon. *Recruitment and selection*. 2. vyd. Thomson Learning, 2005. ISBN 978-1-8652-781-0.
- ČERNÝ M. Firemní sociální sítě: výzva, nutnost nebo buzzword? *DSL.cz*. Available from: <http://www.dsl.cz/clanek/2823-firemni-socialni-site-vyzva-nutnost-nebo-buzzword>.
- GARDINER B., MARTIN R. and TYLER P. Competitiveness, productivity and economic growth across the European regions, 2004. *Regional Studies* 38, 1037- 1059.
- CHMELÍKOVÁ, Gabriela, DENISA JANOUŠKOVÁ, a kol. The role of companies in regional development. *Region in the Development of Society 2014*, Mendel University in Brno, ISBN 978-80-7509-139-0.
- KITSON, M. a kol. Regional Competitiveness: An Elusive yet Key Concept? *Regional Studies*. 2004. Vol. 38.9, pp. 991-999, December 2(K)4.
- KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách: 4.*, aktualizované a doplněné vydání. Čtvrté vydání. Praha: Grada, 2011. 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- KOZEL, Roman, LENKA MYNÁŘOVÁ a HANA SVOBODOVÁ. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. První vydání. Praha: Grada, 2011. 304 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3527-6.
- MACLEAN, D., ANDJELKOVICH, M. and VETTER, T., 2007. *Internet Governance and Sustainable Development: Towards a Common Agenda*. Retrieved September, 2010, Available from: http://www.iisd.org/pdf/2007/igsd_common_agenda.pdf.
- OECD. *Staying Competitive in the Global Economy: Compendium of Studies on Global Value Chains*. P. 248, June 2008. ISBN: 978-92-64-04630-6.
- OPRESCU, G, & ELEODOR, D. The Impact of the Digital Economy's Development on Competition, *Quality - Access To Success*, 2014. 15, pp. 9-20, Central & Eastern European Academic Source, EBSCOhost.
- TUROK, I.. Cities, Regions and Competitiveness. *Regional Studies*, 2003. Vol.38, No.9, pp. 1069 – 1083.
- TVRDOŇ, J., ŠURANOVÁ, J. Teoretické a praktické otázky vyjadrenia regionalnej konkurenceschopnosti v ekonomike Slovenska. 2007. In: *2nd Central European Conference in Regional Science*.
- WOKOUN, R. Theoretical and Methodological Approaches to Research on Regional Competitiveness. *Czech regional studies*. 2010.

Kontaktní adresa autora:

Ing. Jana Školudová, Ph.D.
Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní
Studentská 95
532 10 Pardubice 2
Česká republika
Jana.Skoludova@upce.cz