

# ZVYŠOVANIE ÚROVNE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V LESNOM HOSPODÁRSTVE NA SLOVENSKU

MILAN SARVAŠ – KAROL VOLENTIER – MICHAL VANČO

## Abstract:

In the article are presented main factors of human resources development in Slovak forest sector. The paper presents current state of formal forestry education and a role of employers for human resources development. SWOT analysis of continuing forestry education in Slovakia is presented as well.

**Key words:** continuing education, employers, forest sector, formal education, human resources.

**Classification JEL:** M12 – Personnel Management

## 1. Úvod

Rozvoj vidieka v SR je úzko spätý aj s trvalo udržateľným rozvojom lesného hospodárstva. Tento fakt je zakotvený aj v programovom vyhlásení vlády SR. „Konkurencieschopnosť a trvalá udržateľnosť poľnohospodárstva, potravinárstva a lesného hospodárstva vo vidieckom priestore garantujú regionálne vyvážený rozvoj celého odvetvia. Garantujú rozvoj vidieka, využitie ľudských zdrojov, stabilitu podnikania, pri rešpektovaní zásad ochrany životného prostredia a udržania hodnôt krajiny. Vláda Slovenskej republiky túto oblasť považuje za svoju prioritu“ (ANONYMOUS, 2006).

Rovnakú pozornosť venuje vláda vo svojom programovom vyhlásení aj otázke vzdelávania a poradenstva v rezorte pôdohospodárstva. Za hlavné úlohy v uplatňovaní znalostnej ekonomiky vláda Slovenskej republiky považuje rozpracovanie a realizáciu stratégie vzdelávania a poradenstva v rezorte pôdohospodárstva a zabezpečenie prenosu vedeckých poznatkov inovačného charakteru do pôdohospodárskej praxe (ANONYMOUS, 2006).

Hlavné ciele v oblasti vzdelávania by mali smerovať k zvýšeniu kvality ľudského potenciálu a sú tesne prepojené s cieľmi v oblasti zamestnanosti a sociálnej kohézie. Vychádzajú z celkového nepriaznivého demografického vývoja v EÚ a skutočnosti, že nároky na kvality zamestnanca sa relatívne rýchlo zvyšujú. Za hlavné priority v tejto oblasti boli zvolené (Ministerstvo pôdohospodárstva SR, 2007, s. 34):

- zvýšenie výkonnosti a celkovej kvality vzdelávania,
- riešenie problému zamestnanosti a rozvoja vidieka,
- zvýšenie Európskej kohézie a vzájomného prepojenia vzdelávacích inštitúcií,
- jednotný rámec Spoločenstva pre transparentnosť kvalifikácií a schopností EUROPASS.

Lesné hospodárstvo (LH) vo všeobecnosti možno chápať ako špecifické odvetvie. Činnosti vykonávané v rámci lesného hospodárstva sú veľmi rôznorodé a zahŕňajú tak technické, ako aj biologické disciplíny, od robotníckych povolání až po riešenie vedecko-výskumných úloh. K uvedeným skutočnostiam sa pridružuje rozmanité spektrum subjektov vlastníkov lesa, lesníckych inštitúcií, ale aj dodávateľských subjektov vykonávajúcich konkrétne práce, hlavne v ťažbových a pestovných činnostiach. Na základe uvedeného je potrebné pozeráť sa aj na stav, potreby a možnosti zvyšovania úrovne ľudských zdrojov v lesnom hospodárstve na Slovensku. Samotná problematika rozvoja ľudských zdrojov v lesnom hospodárstve je ovplyvňovaná viacerými faktormi, pričom medzi najdôležitejšie patria: formálne vzdelávanie v lesnom hospodárstve, zamestnávateľia v lesnom hospodárstve a ďalšie vzdelávanie v lesnom hospodárstve.

Cieľom článku je analyzovať možnosti zvyšovania úrovne ľudských zdrojov v lesnom hospodárstve. V príspevku je hlavná pozornosť venovaná ďalšiemu vzdelávaniu ako významnej súčasti celoživotného vzdelávania.

## 2. Formálne vzdelávanie v LH

Formálne vzdelávanie je zabezpečené na odborných lesníckych školách a v rámci trojstupňového systému vzdelávania na Lesníckej fakulte Technickej univerzity vo Zvolene.

Budúci vývoj ľudskej populácie je jedným zo základných faktorov, určujúcich kvantitatívne parametre budúcich zmien vo vzdelávacej sústave. Podľa demografických prognóz sa budúcich dvadsať rokov demografická základňa pre formálne vzdelávanie, t. j. počet obyvateľov vo vekových kategóriách 15 – 19-ročných, bude zužovať. Stredné odborné školy lesníckeho zamerania majú dostatočnú úroveň, pre výchovu pracovníkov pre praktické činnosti, ale klesá záujem uchádzačov o túto formu štúdia. Na vzdelanostnú úroveň robotníckych profesií v lesnom hospodárstve bude mať negatívny vplyv súčasné zlučovanie, resp. rušenie odborných lesníckych škôl. Tento vplyv sa prejaví hlavne v nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily pre obsluhu nových technológií v oblasti ťažby (harvestory) a približovania dreva (vývozné súpravy/lanovky) (ANONYMOUS, 2007, s. 76).

V rámci vysokoškolského štúdia pri bakalárskom stupni je pozornosť venovaná všeobecne zameraným programom. K následnej diverzifikácii štúdia sa pristupuje na inžinierskom a doktorandskom stupni.

Lesnícke školstvo je jeden z rozhodujúcich nástrojov zvyšovania úrovne ľudských zdrojov v lesnom hospodárstve. Plní funkciu prípravy na budúce povolanie a je možné konštatovať, že jeho odborná úroveň sa zvyšuje. Problémom však naďalej zostáva nedoriešená proporcionalita medzi množstvom absolventov a kapacitou praxe pre ich optimálne uplatnenie a využitie.

## 3. Zamestnávateľia v LH

Prioritnú a dominantnú úlohu pri zvyšovaní úrovne ľudských zdrojov môžu, a mali by zohrávať, práve samotní zamestnávateľia, ktorí držia vo svojich rukách dôležité nástroje k tomuto procesu. Prvoradou otázkou ale zostáva, či ich chcú používať, či chcú dodržiavať zásady a pravidlá k ich trvalému uplatňovaniu, či chcú a zároveň majú možnosti do tohto procesu investovať aj časť svojich zdrojov.

Nástroje zamestnávateľov k zvyšovaniu kvality ľudských zdrojov by mali byť nasledujúce:

- a) prijímanie nových zamestnancov,
- b) vzdelávanie zamestnancov,
- c) kultúra organizácie,
- d) znižovanie stavu zamestnancov.

Uvedené nástroje patria do bežných personálnych činností, ktoré sú neodmysliteľné pre mnohé prosperujúce organizácie v rôznych podnikateľských sektoroch (bankový, automobilový a p.).

V rámci lesného hospodárstva je veľmi **zložitým hodnotiť zvyšovanie úrovne ľudských zdrojov**. Vo väčšine prípadov sa jednotlivé zamestnávateľské subjekty touto problematikou nezaoberajú. V oblasti ľudských zdrojov nemajú jednotlivé subjekty ucelenú koncepciu a na zmeny v podnikaní reagujú v prevažnej miere živelné. Tento nepriaznivý stav je spôsobený hlavne neustále sa meniacimi podmienkami prostredia, vznikom nových a zánikom starých zamestnávateľov, zmenami organizačných štruktúr.

Určitú výnimku predstavujú Lesy Slovenskej republiky, štátny podnik (LSR, š. p.) Banská Bystrica, ktorý od svojho vzniku nastúpil cestu systematickej práce s ľudskými zdrojmi. Lesy Slovenskej republiky, š. p, majú vypracovanú vlastnú „*Smernicu pre riadenie a rozvoj*

*ľudských zdrojov*“, v ktorej je rozpracovaný systém prijímania nových zamestnancov formou výberových konaní, ako aj následný adaptačný proces novoprijatých zamestnancov a proces periodického hodnotenia zamestnancov s plánom osobného rozvoja. Odbor riadenia ľudských zdrojov, začlenený do úseku Organizačného riaditeľa, na základe prieskumu vzdelávacích potrieb každoročne vypracúva plán vzdelávania zamestnancov. V tab. 1 je prehľad vzdelávacích aktivít, ktoré pre Lesy Slovenskej republiky, š. p., zabezpečilo v roku 2008 Národný lesnícky ústav – Ústav lesníckeho poradenstva a vzdelávania Zvolen (tab. 1).

Tab. 1: Prehľad uskutočnených vzdelávacích aktivít v rámci ďalšieho vzdelávania zamestnancov LSR, š. p., v roku 2008

Názov vzdelávacej aktivity	Počet účastníkov
Lesná pedagogika	13
Školenie referentov pre ekológiu	16
Zvýšenie špecifických odborných znalostí vedúcich lesných obvodov	20
Ďalšie vzdelávanie odborných lesných hospodárov	163
Projektovanie ťažby v KRPK	170
Vodohospodárske minimum	27
Zavádzanie informačných technológií do lesníckej prvovýroby*	130
Manažment pestovania a ochrany lesa na lesných správach*	170
Ďalšie vzdelávanie OLH*	109
Manažment malého a stredného podniku*	45
Tvorba projektov*	75
Podnikanie v poľovníctve a chove poľovnej zveri*	12
Podnikanie v lesoturistike a vo vidieckej turistike*	12
Zakladanie lesov v meniacich sa environmentálnych podmienkach*	20
Škodlivé činitele lesných drevín a ochrana pred nimi*	28
Manažment lesných porastov v rozdielnych ekologických podmienkach*	23
<b>Spolu</b>	<b>1033</b>

\* projekty financované prostredníctvom SOP PaRV 2004- 2006, resp. PRV 2007 – 2013

Zdroj: vlastný

#### 4. Ďalšie vzdelávanie v LH

Podľa rezolúcie L1 Ministerskej konferencie o ochrane lesov v Európe (MCPFE) je potreba vzdelávania, výchovy a poradenstva kľúčovou úlohou vo vzťahu k posilneniu sociálnych a ekonomických aspektov trvalo udržateľného obhospodarovania lesov. Preto je nutné upravovať vzdelávacie a výchovné systémy a programy, ktoré prispievajú k rozvoju vysokokvalitnej, multidisciplinárnej pracovnej sily, a tiež prispievajú k prehĺbovaniu zapojenia žien do aktivít vo vzťahu k lesom.

V *Akčnom pláne EÚ pre lesy* sa uvádza, že „V dôsledku meniacej sa štruktúry vlastníctva a zvyšujúceho sa podielu vlastníkov, ktorí vo svojich lesoch nehospodária sami, stále väčšiemu počtu vlastníkov chýbajú schopnosti a zručnosti pre trvalo udržateľné hospodárenie v lesoch. Rozdrobenie nešťátnych lesníckych podnikov môže spôsobovať ťažkosti a vyššie náklady pri ich obhospodarovaní. Pre včasné reagovanie na permanentné zmeny treba mať v lesnom hospodárstve riadne vyškolenú a adaptabilnú pracovnú silu“ (In: [http://ec.europa.eu/agriculture/fore/action\\_plan/com\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/agriculture/fore/action_plan/com_sk.pdf)).

Ďalšie vzdelávanie zamestnancov je významnou súčasťou celoživotného vzdelávania a zahŕňa široké spektrum vzdelávacích činností, ktoré nevedú k formálnemu stupňu vzdelávania (Palan, 2000, s. 25). Tento nástroj na zvyšovanie a rozvoj ľudských zdrojov sa ale nevyužíva v lesnom hospodárstve na dostatočnej úrovni. Pritom práve zvyšovanie vzdelanostnej úrovne zamestnancov v lesníckom sektore je aj v európskom kontexte chápané ako nástroj na trvaloudržateľné obhospodarovanie lesov.

V nadväznosti na víziu a strategické ciele akčného plánu EÚ pre lesy z októbra 2005, ale najmä na Ministerskú konferenciu o ochrane lesov v Európe (MCPFE) konanú vo Viedni v roku 2007, bol vypracovaný **Národný lesnícky program Slovenskej republiky**. Program definoval „**Zvyšovanie dlhodobej konkurencieschopnosti**“ ako Strategický cieľ 4, pričom ako Priorita 13 je podrobnejšie špecifikované: „Podporovať spoluprácu vlastníkov lesných pozemkov a skvalitňovať vzdelávanie a odbornú prípravu v lesníctve“ (Ministerstvo pôdohospodárstva SR, 2007a, s. 41).

V roku 2007 bola na Ministerstve pôdohospodárstva SR schválená **Stratégia vzdelávania v rezorte pôdohospodárstva SR na roky 2007 – 2013**. Cieľom materiálu je zvýšenie kvality celoživotného vzdelávania v rezorte pôdohospodárstva s dôrazom na zamestnanosť vo vidieckych oblastiach (Ministerstvo pôdohospodárstva SR, 2007b, s. 34).

Pre rozvoj ďalšieho vzdelávania v lesnom hospodárstve je potrebné zamerať sa na elimináciu slabých stránok a naopak sústrediť sa na rozvoj silných stránok (tab. 2).

V súčasnej dobe je ďalšie vzdelávanie v lesnom hospodárstve zabezpečované hlavne prostredníctvom Národného lesníckeho centra – Ústavu lesníckeho poradenstva a vzdelávania Zvolen (NLC – ÚLPV Zvolen).

V roku 2004 vzniklo Centrum ďalšieho vzdelávania (CĎV) ako celouniverzitné pracovisko Technickej univerzity vo Zvolene zamerané na rozvoj a poskytovanie ďalšieho vzdelávania v súlade s odborným zameraním fakúlt Technickej univerzity vo Zvolene. Okrem akreditovaných kurzov Ministerstva školstva Slovenskej republiky pre ďalšie vzdelávanie organizujú prípravu pre získanie jazykových certifikátov a IT.

Národné lesnícke centrum – Ústav lesníckeho poradenstva a vzdelávania Zvolen svojou činnosťou vytvára **priestor pre rozvoj ľudských zdrojov predovšetkým** v oblasti lesníctva, ochrany životného prostredia a rozvoja vidieka, a je priamo viazaný na potreby lesníckej prevádzky. Svoju vzdelávaciu, organizačnú a projekčnú činnosť zameriava na lesnícku politiku, aktuálnu legislatívu a transfer poznatkov z oblasti nových technológií pre lesnícku prax. Oblasť vzdelávania Národného lesníckeho centra – Ústavu lesníckeho poradenstva a vzdelávania Zvolen zabezpečoval a zabezpečuje aj svojou participáciou na čerpaní finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie. Vzdelávacie aktivity a medzinárodnú spoluprácu rozvíja aj prostredníctvom komunitatívnych programov (medzinárodné projekty Leonardo da Vinci, Socrates) alebo prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu.

Z hľadiska najbližšieho obdobia je dôležité **zabezpečiť partnerstvá** pri realizácii ďalšieho vzdelávania v lesnom hospodárstve. Ide hlavne o nasledujúce organizácie:

- a) Lesy SR, š. p.,
- b) TU vo Zvolene,
- c) Vojenské lesy a majetky, š. p., Pliešovce,
- d) Rada združení vlastníkov neštátnych lesov,
- e) Štátne lesy TANAP-u,
- f) Technická Univerzita vp Zvolene,
- g) Slovenská lesnícka komora,
- h) Združenie zamestnávateľov v lesnom hospodárstve SR,
- i) jednotlivé neštátne mestské a obecné lesy,

- j) Slovenská agentúra životného prostredia,  
k) Agroinštitút.

V oblasti medzinárodnej spolupráce existujú predpoklady na kooperáciu so vzdelávacími inštitúciami i lesníckymi subjektmi, s ktorými už spolupráca funguje na základe spoločných projektov, ale aj novými organizáciami.

Tab. 2: SWOT analýza ďalšieho vzdelávania (ĎV) v lesnom hospodárstve

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> <li>- existujúci zákon o ďalšom vzdelávaní</li> <li>- vybudované inštitúcie na ĎV v LH</li> <li>- možnosť vzdelávania pre každého záujemcu</li> <li>- monitoring – spätná väzba na kvalitu vzdelávacích služieb</li> <li>- tradícia v budovaní systému ďalšieho vzdelávania</li> <li>- relatívne vysoká miera všeobecnej vzdelanosti obyvateľstva</li> <li>- budovanie nadnárodnej spolupráce, vstup do medzinárodných projektov a programov vzdelávania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ĎV neobsahuje systém kreditného vzdelávania</li> <li>- nekoordinovaný systém služieb v ďalšom vzdelávaní na Slovensku</li> <li>- nedostatočná motivácia zamestnancov na ďalšie vzdelávanie</li> <li>- nižšia účasť pracovníkov neštátnych lesníckych subjektov v systéme ĎV</li> <li>- nedostatočná jazyková vybavenosť pracujúcich v LH brániaca využívať zahraničné vzdelávacie programy a mobility</li> <li>- nedostatočné využitie inovačných metód a foriem v systéme vzdelávania najmä informačno-komunikačných technológií</li> </ul>
Možnosti	Riziká
<ul style="list-style-type: none"> <li>- možnosť vzdelávania sa v každom veku</li> <li>- umožniť prístup ku vzdelávaniu priamo v regióne (regionálnom centre)</li> <li>- zvýšiť kvalitatívnu úroveň vzdelávania certifikovaním vzdelávacích aktivít</li> <li>- reštrukturalizovať systém ďalšieho vzdelávania</li> <li>- zapojenie sa do medzinárodných a národných programov a grantov</li> <li>- intenzívnejšie využívať moderné informačné a komunikačné technológie v rámci vzdelávacích aktivít</li> <li>- zvýšiť informovanosť o možnostiach čerpania finančných prostriedkov z existujúcich fondov EÚ na ĎV</li> <li>- poskytovať absolventom škôl špecifické vzdelávacie aktivity v rámci ĎV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nedostatočné ocenenie ĎV z pohľadu zamestnávateľov</li> <li>- nízka flexibilita a otvorenosť inováciám systému ĎV podporujúceho konkurencieschopnosť firiem</li> <li>- slabé využívanie informačných a komunikačných technológií v rámci vzdelávacích aktivít</li> <li>- nedostatočné využívanie finančných zdrojov na národnej i medzinárodnej úrovni.</li> </ul>

Zdroj: vlastný

#### 4. Záver

Úroveň vzdelania zohráva v ekonomickom a sociálnom rozvoji kľúčovú úlohu, čo sa vzťahuje v rovnakej miere tak na najvyspelejšie štáty, ako aj štáty, ktoré v súčasnosti prechádzajú obdobiami intenzívneho hospodárskeho rastu a rozvoja. Ľudský kapitál je kľúčovým faktorom hospodárskeho rastu spoločnosti a ekonomických očakávaní na úrovni jednotlivca, a množia sa tiež dôkazy o jeho mimoekonomických vplyvoch, vrátane aspektov

týkajúcich sa životného prostredia, zdravia a sociálnej integrácie (Ministerstvo pôdohospodárstva, 2007b).

Pre zvyšovanie úrovne rozvoja ľudských zdrojov v oblasti vzdelávania v lesnom hospodárstve bude potrebné:

1. Zamedziť redukcii stredných lesníckych odborných škôl.
2. Zlepšiť technické vybavenie lesníckych odborných škôl (výučba moderných technológií).
3. Zapojiť sa do návrhu legislatívy pri tvorbe kreditného systému vzdelávania.
4. Podľa požiadaviek praxe rozširovať a rozvíjať ponuku a kvalitu vzdelávacích služieb.
5. Vytvoriť a následne dôsledne realizovať ucelenú koncepciu zabezpečenia a zvyšovania úrovne ľudských zdrojov v lesnom hospodárstve.
6. Zabezpečiť prístup k ďalšiemu vzdelávaniu zavedením nových foriem vzdelávania (kombinácia prezenčného, dištančného vzdelávania a e-learningu).
7. Podporovať výučbu cudzích jazykov, čo je nevyhnutným predpokladom pri zabezpečovaní pracovných úloh hlavne v manažérskych pozíciách v celom lesnom hospodárstve.
8. Zabezpečiť materiálne vybavenie (didaktické a učebné pomôcky pre ďalšie vzdelávanie a vzdelávanie v robotníckych profesiách).

#### **Použitá literatúra:**

- [1] ANONYMOUS 2006: *Programové vyhlásenie vlády SR*.  
<http://www-8.vlada.gov.sk/1671/programove-vyhlasenie-vlady-slovenskej-republiky.php>
- [2] ANONYMOUS 2007: *Prognózy a vízie vývoja slovenského poľnohospodárstva, lesníctva a vidieka*. Záverečná správa úlohy MP SR. Výskumný ústav ekonomika poľnohospodárstva a potravinárstva SR. 2007, s. 216.
- [3] MINISTERSTVO PÔDOHOSPODÁRSTVA SR: *Národný lesnícky program Slovenskej republiky*. 2007
- [5] MINISTERSTVO PÔDOHOSPODÁRSTVA SR: *Stratégia vzdelávania v rezorte pôdohospodárstva SR na roky 2007 – 2013*. 2007
- [6] *Oznámenie komisie rade a Európskemu parlamentu o akčnom pláne EÚ v oblasti lesného hospodárstva*. [http://ec.europa.eu/agriculture/fore/action\\_plan/com\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/agriculture/fore/action_plan/com_sk.pdf)
- [4] PALAN, Z.: *Sociologicko-ekonomické základy vzdelávania dospelých*. Olomouc. Univerzita Palackého. 2000.

#### **Adresa autorov:**

Ing. Milan SARVAŠ, PhD.  
NLC – ÚLPV Zvolen  
Sokolská 2  
960 52 Zvolen  
e-mail: sarvas@nlcsk.org

Ing. Karol VOLENTIER  
NLC – ÚLPV Zvolen  
Sokolská 2  
960 52 Zvolen  
e-mail: volentier@nlcsk.org

Ing. Michal VANČO  
NLC – ÚLPV Zvolen  
Sokolská 2  
960 52 Zvolen  
e-mail: vančo@nlcsk.org