

Využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro malé a střední podniky ve Zlínském kraji

Petr Koníček

Bakalářská práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Vyšší odborná škola ekonomická
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petr KONÍČEK**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Téma práce: **Využití projektu "Vzdělávejte se!" pro malé a střední podniky ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

1. Prostudujte problematiku k dané problematice.
2. Charakterizujte možnosti financování vzdělávacích projektů z fondů EU.
3. Definujte a popište realizaci projektu "Vzdělávejte se!" s důrazem na jeho výstupy.
4. Zpracujte analýzu o využitelnosti projektu.
5. Vyslovte závěry a doporučení.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

[1] MALACH, Antonín. a kol. Jak podnikat po vstupu do EU. Praha : Grada, 2005. 528 s. ISBN 80-247-0906-6.

[2] MAREK, Dan, KÁNTOR, Tomáš. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2. aktualiz. vyd. Brno : Barrister&Principal, 2009. 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.

[3] PAVLÁK, Miroslav. Lidské zdroje a fondy EU. 2006. vyd. Praha : ASPI, 2006. 128 s. ISBN 80-7357-139-0.

[4] VEBER, Jaromír, SRPOVÁ, Jitka. a kol. Podnikání malé a střední firmy. Praha : Grada, 2005. 304 s. ISBN 80-247-1069-2.

[5] VILAMOVÁ, Šárka. Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Praha : Grada, 2005. 200 s. ISBN 80-247-1194-X.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Libor Švardala

Vyšší odborná škola ekonomická

Datum zadání bakalářské práce:

9. října 2009


Termín odevzdání bakalářské práce:

11. prosince 2009

Ve Zlíně dne 6. listopadu 2009


PaedDr. Josef Rydlo
děkanka




Ing. Hana Šedová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně

.....


6. 11. 2009

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro malé a střední podniky ve Zlínském kraji. V teoretické části jsou rozebrány možnosti financování vzdělávacích projektů z fondů EU. Praktická část je zaměřena na analýzu využitelnosti projektu pro MSP ve Zlínském kraji. Pomocí SWOT analýzy a dotazníkového šetření je provedeno vypracování analýzy využitelnosti projektu „Vzdělávejte se!“ pro MSP.

Klíčová slova: Projekt, „Vzdělávejte se!“, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, SWOT analýza, Malé a střední podniky, Fondy EU, Vzdělávání zaměstnanců.

ABSTRACT

This bachelor thesis is focused on the use of project „Educate yourself!“ For small and medium-sized enterprises in the Zlín Region. In the theoretical part are discussed the possibility of funding education projects from EU funds. The practical part is focused on the analysis of usability project for SMEs in the Zlín Region. Using SWOT analysis and a questionnaire survey is carried out an analysis of usability project „Educate yourself!“ For SMEs.

Keywords: Project, „Educate yourself!“, Operational Program Human Resources and Employment, SWOT Analysis, small and medium-sized enterprises, EU Funds, Education employees

Chtěl bych tímto poděkovat odborné vedoucí z praxe paní Renatě Krůželové a vedoucímu
mojí bakalářské práce Mgr. Liboru Švardalovi za pomoc a cenné rady při psaní této práce.

Musíš se učit tak dlouho, dokud je na světě něco, co nevíš.

Latinské přísloví

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY	13
1.1 VYMEZENÍ POJMU MSP	13
1.2 ROZDĚLENÍ MSP PODLE OBORŮ ČINNOSTI	14
1.3 ROZDĚLENÍ MSP PODLE VELIKOSTI	14
1.4 SPOLEČENSKÉ PŘÍNOSY MSP	15
1.5 EKONOMICKÉ PŘÍNOSY MSP	16
1.6 VÝHODY MSP	16
1.7 NEVÝHODY MSP.....	17
1.8 CÍLE POLITIKY ROZVOJE MSP	17
1.8.1 DLOUHODOBÝ CÍL	18
1.8.2 STŘEDNĚDOBÝ CÍL.....	18
1.9 PODPORA MSP Z EU	19
1.10 ROZVOJ MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ	20
2 REGIONÁLNÍ POLITIKA EU	21
2.1 CÍLE RP PRO OBDOBÍ 2007–2013	21
2.2 FONDY EU – NÁSTROJE RP	22
3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	23
3.1 ZÁKLADNÍ OBLASTI POLITIKY ESF	23
3.2 ZÁKLADNÍ ZÁMĚRY ESF.....	24
4 FINANČNÍ RÁMEC 2007–2013	25
4.1 NÁRODNÍ ROZVOJOVÝ PLÁN 2007–2013	25
4.2 NÁRODNÍ STRATEGICKÝ REFERENČNÍ RÁMEC	26
4.3 OPERAČNÍ PROGRAMY PRO OBDOBÍ 2007–2013	27
4.3.1 OPERAČNÍ PROGRAMY PRO CÍL KONVERGENCE	27
4.3.2 OPERAČNÍ PROGRAMY PRO CÍL REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚTNANOST.....	28
4.3.3 OPERAČNÍ PROGRAMY PRO CÍL EVROPSKÁ UZEMNÍ SPOLUPRÁCE.....	28
5 FINANCOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ Z ESF	29
5.1 OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚTNANOST	29
5.1.1 PRIORITY OSA 1. ADAPTABILITA	29
5.1.2 PRIORITY OSA 2. AKTIVNÍ POLITIKA TRHU PRÁCE.....	30
5.1.3 PRIORITY OSA 3. SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	30
5.1.4 PRIORITY OSA 4. VEŘEJNÁ SPRÁVA A VEŘEJNÉ SLUŽBY.....	31
5.1.5 PRIORITY OSA 5. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	32
II ANALYTICKÁ ČÁST	33
6 PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE!“	34
6.1 PRINCIP A PŘÍNOS PROJEKTU.....	34
6.2 TYP VZDĚLÁVÁNÍ.....	35

6.3	KDO SE MŮŽE ÚČASTNIT PROJEKTU.....	35
6.4	ZÁKLADNÍ INFORMACE.....	36
6.5	PŘEDKLÁDÁNÍ ŽÁDOSTÍ.....	38
6.6	ČINNOSTI PO SCHVÁLENÍ ŽÁDOSTI.....	39
6.7	PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ.....	40
6.8	ÚHRADA CESTOVNÍCH NÁHRAD.....	41
6.9	ÚHRADA NÁKLADŮ NA VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY.....	42
7	SWOT ANALÝZA PROJEKTU	43
7.1	VNITŘNÍ FAKTORY	43
7.2	VNĚJŠÍ FAKTORY	44
7.3	SILNÉ STRÁNKY PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“.....	44
7.4	SLABÉ STRÁNKY PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“	45
7.5	PŘÍLEŽITOSTI PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“	45
7.6	HROZBY PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“	46
8	STATISTIKA VYUŽITÍ PROJEKTU.....	47
8.1	ANALÝZA PROJEKTU ZA JEDNOTLIVÉ OKRESY ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	48
8.1.1	ROZPOČET PROJEKTU.....	48
8.1.2	NÁKLADY PROJEKTU	49
8.1.3	POČET PODANÝCH ŽÁDOSTÍ V PROJEKTU	50
8.1.4	POČET SCHVÁLENÝCH ŽÁDOSTÍ.....	51
8.1.5	POČET ZAMĚSTNAVATELŮ ZAPOJENÝCH DO PROJEKTU.....	52
8.1.6	POČET ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU	53
8.2	VYHODNOCENÍ ANALÝZY V JEDNOTLIVÝCH OKRESECH ZLÍNSKÉHO KRAJE	54
8.3	ANALÝZA PROJEKTU ZA ZLÍNSKÝ KRAJ	55
8.3.1	NÁKLADY PROJEKTU	55
8.3.2	POČET ŽÁDOSTÍ PROJEKTU.....	56
8.3.3	POČET ZAMĚSTNAVATELŮ.....	57
8.3.4	POČET ÚČASTNÍKŮ.....	58
8.4	VYHODNOCENÍ ANALÝZY ZA ZLÍNSKÝ KRAJ.....	59
9	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	60
9.1	FORMA DOTAZNÍKU	60
9.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU	61
9.3	ROZBOR DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	72
	ZÁVĚR	74
	RESUMÉ	77
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	79
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	81
	SEZNAM TABULEK.....	82
	SEZNAM GRAFŮ	83
	SEZNAM PŘÍLOH.....	84

ÚVOD

Malé a střední podniky jsou významnou součástí ekonomiky České republiky. Vytvářejí konkurenční prostředí a zvyšují tlak na velké podniky v oblasti zvyšování efektivnosti a inovací. MSP v ČR podle údajů Ministerstva průmyslu a obchodu ČR představují asi 99,8 % z celkového počtu podnikatelských organizací a zároveň asi 60 % z celkového počtu zaměstnanců v národním hospodářství pracuje v těchto podnicích. [7]

Podpora MSP se řídí zákonem č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání. Tento zákon zabezpečuje sjednocení definic malého a středního podnikání s definicí Evropské unie pro tento sektor. Tento zákon je důležitý pro další využívání podpor ze strukturálních fondů EU. Podpora těchto podniků je jednou z priorit EU ve snaze zvýšit konkurenceschopnost, výkonnost a technologickou vyspělost národních ekonomik.

V důsledku hospodářské krize přišla řada malých a středních podniků o část ze svých zakázek. Tím pádem nemohou poskytovat práci všem svým zaměstnancům v plném rozsahu a jsou nuceni omezit výrobu či sáhnout k propouštění zaměstnanců. MPSV pružně zareagovalo na tuto skutečnost a v rámci aktivní podpory zaměstnanosti vyhlásilo individuální projekt „Vzdělávejte se!“.

Cílem této bakalářské práce je seznámit malé a střední podniky ve Zlínském kraji s možnostmi a způsoby využití finančních prostředků ke zvýšení odbornosti jejich zaměstnanců z fondů EU. Přiblížit jim projekt „Vzdělávejte se!“, aby mohli lépe a efektivněji čelit probíhající hospodářské recesi.

V teoretické části bakalářské práce jsou popsány a vysvětleny pojmy malý a střední podnik s důrazem na možnosti podpory vzdělávání zaměstnanců z fondů Evropské unie. Další kapitola popisuje regionální politiku EU s důrazem na vysvětlení činností Evropského sociálního fondu a možností financování vzdělávacích aktivit pro malé a střední podniky.

V praktické části je charakterizován projekt „Vzdělávejte se!“. Základním principem tohoto projektu je pomoci MSP překlenout toto těžké období a nabídnout jim a jejich zaměstnancům účast na vzdělávacích aktivitách, které se jim budou hodit v době ekonomického oživení. V další kapitole jsou pomocí SWOT analýzy určeny silné a slabé stránky projektu, jeho příležitosti a hrozby. Tato analýza může pomoci malým a středním podnikům při získávání finančních prostředků z tohoto programu.

Bakalářská práce pomocí dotazníkového šetření zjišťuje potřebné informace o projektu. Výstupy z dotazníkového šetření slouží jako podklady pro závěry a doporučení pro malé a střední podniky Zlínského kraje a především pro úřady práce jednotlivých okresů.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY

1.1 Vymezení pojmu MSP

V současné době rostoucí globalizace by se mohlo zdát, že význam malého a středního podnikání klesá. Opak je pravdou. Evropská unie vynakládá značné finanční prostředky na podporu rozvoje malých a středních podniků, protože v nich spatřuje důležitého aktéra pro hospodářský růst regionů. MSP totiž plní v národním hospodářství nezastupitelnou funkci. Vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují dynamiku trhu, mají schopnost absorbovat podstatnou část pracovních sil uvolňovaných z velkých podniků a jsou stabilizujícím prvkem ekonomického systému. Ekonomický a sociální přínos MSP je charakterizován zejména jejich schopnostmi:

- pomáhat zmírňovat negativní důsledky strukturálních změn
- působit jako dodavatelé velkých podniků
- vytvářet pracovní příležitosti při nízkých kapitálových nákladech
- rychleji se adaptovat na požadavky a výkyvy trhu, které nejsou předmětem zájmu větších podniků
- napomáhat podnikatelskými aktivitami rychlejšímu rozvoji menších měst a obcí
- podporovat rozvoj strukturálně postižených a hospodářsky slabých regionů

MSP mají na své straně řadu výhod, které jim umožňují prosadit se a rozvíjet se v konkurenci s velkými podniky. Využívají jednoduché a přehledné organizační struktury, a tak mohou operovat s krátkými informačními toky a stavět na přímém vedení a kontrole. Mohou být proto pružnější, přizpůsobit se rychle požadavkům klientů a poskytnout jim individualizované služby. V konkurenci s velkými firmami musí ale překonávat mnoho překážek:

- nebývají atraktivními zákazníky pro poskytování bankovních a dodavatelských úvěrů a mají ztížený přístup k vnějším zdrojům financování, což podvazuje jejich rozvojové záměry.
- orientují se většinou na lokální trh s limitovaným okruhem klientů. Chtějí-li rozšířit pole působnosti, narážejí na bariéru nákladů na reklamu a potřebu častých osobních kontaktů.

- soustředují se na obory činností, jejichž výrobky či služby jsou výrazně náročné na živou práci. Z toho pramení mimořádná důležitost, jakou má pro přežití firmy kvalifikace pracovní síly a mnohostrannost uplatnění.[1]

1.2 Rozdělení MSP podle oborů činnosti

Jako praktické třídění naznačíme způsob třídění podle kategorií odborů Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ).

- Lehký a těžký průmysl
- Technická zařízení
- Těžba ostatních nerostných surovin
- Zpracovatelský průmysl
- Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
- Stavebnictví
- Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
- Ubytování a stravování
- Doprava, skladování a spoje
- Činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti
- Vzdělávání (s výjimkou škol zřizovaných státem)
- Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnost
- Ostatní veřejné, sociální a osobní služby.[2]

1.3 Rozdělení MSP podle velikosti

Kritéria posuzující podniky podle velikosti jsou harmonizována legislativou Evropské unie. Jedná se o počet zaměstnanců, obrat nebo celkovou hodnotu aktiv a nezávislosti. Při klasifikaci podniku musí být naplněna všechna tři kritéria. Evropská komise přijala doporučení týkající se definice malého a středního podnikání již na počátku roku 1966. Toto doporučení bylo adresováno všem členským zemím, Evropské investiční bance a Evropskému investičnímu fondu. Potřeba jednotně vymežit malé a střední podniky

vycházela z požadavku vytvořit rovné podmínky pro všechny podnikatelské subjekty, a navíc umožnit jednotnou statistickou dokumentaci.

Střední podniky

- mají méně než 250 zaměstnanců
- čistý obrat nepřekračuje 40 mil. eur nebo celková aktiva nepřesahují 27 mil. eur
- splňují kritérium nezávislosti, což znamená, že více než 25 % kapitálu a hlasovacích práv není ve vlastnictví jiného subjektu, který nesplňuje podmínky MSP

Malé podniky

- mají méně než 50 zaměstnanců
- čistý obrat nepřekračuje 40 mil. eur nebo celková aktiva nepřesahují 5 mil. eur
- splňují kritérium nezávislosti

Mikro-podniky

- mají méně než 10 zaměstnanců
- splňují kritéria malých podniků [2]

1.4 Společenské přínosy MSP

Existence malých a středních firem stabilizuje společnost, neboť jakákoliv výrazná politická nejistota a radikální proudy jsou pro ně zdrojem rizik. Pro malé a střední podniky není typické, aby byly vlastněny zahraničními subjekty. Firmy tohoto typu reprezentují místní kapitál, místní vlastnické poměry. Obvyklá cesta jak rychle ekonomicky oživit region, vede přes podporu rozvoje malých a středních podniků v dané oblasti. Malé a střední podniky jsou obvykle mnohem těsněji svázány s daným regionem. Podnikatel v regionu zpravidla bydlí. Vedle toho, že poskytuje danému regionu zaměstnanost a ekonomické přínosy, není výjimečné, že se stává sponzorem různých charitativních a dalších akcí. Nelze pominout ani tu skutečnost, že ve vztahu k danému prostředí jsou tyto podnikatelé mnohem méně anonymní. Jejich okolí je zná a jejich činy jsou tak pod veřejnou kontrolou.

1.5 Ekonomické přínosy MSP

Charakteristickým rysem malých a středních podniků, který je vysoce ceněn, je jejich flexibilita, pohotové přizpůsobování se měnícím se skutečnostem. Malé a střední podniky představují dynamický moment ve struktuře podnikatelských subjektů. S prohlubujícími se globalizačními tendencemi, kdy dochází k nástupu multinárodních korporací a řetězců, působí malé a střední podniky proti posilování monopolních tendencí. Na jedné straně jsou neustále monopoly vytlačovány z trhu, na druhé straně si stále nacházejí nové výklenky, ve kterých se rozvíjejí. Snaží se o hledání co nejvýhodnějšího uplatnění na lokálním trhu např. tím, že vyhoví individuálním přáním. Malé a střední firmy jsou nositeli nesčetných drobných inovací, adaptací na proměnlivé potřeby spotřebitele. Navíc se mohou angažovat v okrajových oblastech trhu, které nejsou pro větší podniky zajímavé.[3]

1.6 Výhody MSP

- Pružné reagování na změny si u MSP vynucuje okolnost, že vzhledem k omezeným kapitálovým zdrojům vnímají mnohem citlivěji než velké podniky výkyvy trhu.
- Inovační kreativita MSP je nezbytnou podmínkou jejich přežití na trhu. Na rozdíl od velkých podnikatelských jednotek je v těchto podnicích méně omezujících organizačních prvků a více prostoru pro individuální iniciativu.
- Vytváření nových pracovních příležitostí probíhá především prostřednictvím MSP. Toto empirické zjištění se obvykle zdůvodňuje nižšími náklady na zřízení pracovního místa, přenecháváním méně ziskových aktivit velkými podniky a zakládáním vlastních podniků pracovníky propuštěnými z velkých podnikatelských subjektů pro nadbytečnost.
- Odolnost proti hospodářské recesi je větší u MSP než u velkých podnikatelských jednotek nejen pro jejich schopnost pružného reagování na změny. Za hospodářské recese se velké podniky zbavují hospodářských aktivit ztrátových či s nízkým ziskem, které mohou být pro MSP příležitostí pro využití produkčních kapacit.
- Rychlost přijímání podnikatelských rozhodnutí může být u MSP vyšší než u podniků velkých nejen kvůli kratším instančním cestám. Hlavní předností těchto podniků je totiž relativně úzký okruh vlastníků a jejich obvyklá účast na výkonném řízení podniku.

1.7 Nevýhody MSP

- Omezené množství zaměstnávání odborníků ve správě a řídicí činnosti jsou handicapem zejména malých, ale i středních podniků. Jejich správní a produkční povinnosti dané právním řádem, daňovými zákony a právními předpisy ochrany životního prostředí apod. jsou v podstatě stejné jako u velkých podniků. MSP mají ale pro tyto účely méně prostředků, než velké podnikatelské jednotky, a kladou proto na řídicí pracovníky zvýšené odborné i časové požadavky.
- Menší finanční síla a s tím často související horší dostupnost úvěrových zdrojů patří k slabým stránkám MSP proto, že nedostatek finančních prostředků je velkou blokadou vzniku nových podniků, dále pak znemožňuje rozvoj již existujících subjektů, které tak nemohou realizovat své cíle a inovační záměry.
- Vyšší intenzita práce a méně příznivé pracovní podmínky v MSP oproti podnikům velkým mají příčinu obvykle v omezeném kapitálovém prostředí těchto podniků a nutnosti obstát v tvrdém konkurenčním prostředí.
- Omezené možnosti získávání výhod z rozsahu produkce plynou z nízké koncentrace a malých možností ve shromažďování výroby. MSP na rozdíl od podniků velkých mohou obvykle objednávat materiál jen v nižších množstvích, a nemohou tak získávat slevy a výhodnější dodací podmínky, které jsou poskytovány u velkých dodacích množstvích.
- Omezené prostředky na propagaci a reklamu v MSP působí, že oproti podnikům velkým je pro ně obtížné ovlivňovat své potenciální zákazníky. Svou produkci proto mohou umísťovat především na segmentech lokálního trhu.[2]

1.8 Cíle politiky rozvoje MSP

Možnost využití potenciálu MSP v ekonomice je do značné míry závislá na prostředí, kterým jsou obklopeny. Proto by se politika rozvoje MSP měla snažit vytvářet pro podnikatele co nejpríznivější prostředí a ovlivňovat negativní faktory rozvoje MSP, na které působí zejména:

- malá ekonomická síla v porovnání s velkými podniky
- obtížný přístup ke kapitálu omezující možnost financování rozvojových aktivit

- horší přístup k odbornému vzdělávání, nižší dostupnost potřebných informací a poradenských služeb
- obtížný přístup do odbytových sítí, omezení v odbytu hotových výrobků na domácím trhu a zvýšené náklady při jeho vývozu
- konkurence obchodních řetězců vytvářených kapitálově silnými firmami
- problematická vymahatelnost práva
- složitost a nepřehlednost legislativy
- slabá pozice v soutěži o veřejné zakázky
- platební nezářez způsobující druhotnou platební neschopnost
- výše daňového zatížení
- vysoké administrativní zatížení

1.8.1 Dlouhodobý cíl

Dlouhodobým cílem politiky podpory MSP je umožnit fungování sektoru MSP tak, aby tento sektor přispíval ke zvyšování výkonnosti národního hospodářství, jeho technologické úrovni a jeho konkurenceschopnosti, ke snižování nezaměstnanosti a k regionální, sociální a ekonomické diferenciaci jako základním předpokladům ekonomického rozvoje společnosti. Měřítkem naplňování tohoto cíle je především vývoj podílu malých a středních podniků na výstupech ekonomiky a na zaměstnanosti a porovnání jejich výsledků s hodnotami dosahovanými ekonomicky dlouhodobě nejúspěšnějšími státy světa a Evropy, a to jak za ekonomiku, tak za jednotlivé regiony.

1.8.2 Střednědobý cíl

Zahrnuje:

- Zvýšit podíl MSP na obnově růstu ekonomiky, na její exportní výkonnosti, na snižování nezaměstnanosti a na hospodářském oživení strukturálně postižených a ekonomicky slabých regionů.
- Zvýšit technologickou úroveň a konkurenceschopnost MSP a vytvořit tak předpoklad jejich úspěšného začlenění na trhu EU.

- Podporovat spolupráci malých a středních inovačních firem s výzkumnými pracovišti vysokých škol, Akademie věd ČR, státními i soukromými výzkumnými ústavy, velkými výrobci apod.
- Usnadnit vstup občanů do podnikání.
- Nástroje a mechanismy systému podpory MSP uplatňovat v souladu s pravidly Evropské unie a racionalizovat mechanismy jeho poskytování.[2]

1.9 Podpora MSP z EU

Evropská unie poskytuje podporu malým a středně velkým evropským podnikům. Podpora je dostupná v různých formách, jako jsou granty, půjčky a v některých případech také záruky. Podpora je dostupná buď přímo nebo prostřednictvím programů řízených na vnitrostátní či regionální úrovni, např. prostřednictvím strukturálních fondů Evropské unie. MSP mohou také těžit z řady nefinančních pomocných opatření ve formě programů a služeb podpory podnikání.

Systémy pomoci se dělí do čtyř kategorií:

1. Tématické možnosti financování

Tento typ financování je většinou tématický s konkrétními cíli – životní prostředí, výzkum, vzdělání – je tvořen a zaváděn různými odděleními Evropské komise. MSP nebo jiné organizace mohou obvykle podat žádost přímo do programů, obvykle za podmínky, že předloží udržitelné, nadnárodní projekty s přidanou hodnotou. V závislosti na programu mohou mezi žadatele patřit i průmyslová seskupení, podnikatelské asociace, poskytovatelé podnikatelské podpory nebo poradci. Obecným pravidlem je spolufinancování: podpora Evropské unie obvykle sestává z dotací, které pokrývají pouze část těchto nákladů na projekt.

2. Strukturální fondy

Strukturální fondy Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a Evropský sociální fond (ESF) jsou nerozsáhlejšími nástroji Společenství pro financování podpory malým a středním podnikům, a to prostřednictvím různých tematických programů a iniciativ společenství prováděných na úrovni regionů. Příjemci strukturálních fondů obdrží přímý příspěvek na financování svých projektů.

3. Finanční nástroje

Většina finančních nástrojů je dostupná pouze nepřímo, prostřednictvím národních finančních prostředníků. Většinu z nich spravuje Evropský investiční fond.

4. Podpora mezinárodního působení MSP

Sestává obecně z pomoci středně velkým organizacím nebo veřejným orgánům v oblasti internacionalizace, a to za účelem pomoci MSP s přístupem na trhy ležící mimo EU.[8]

1.10 Rozvoj malých a středních podniků

Klíčovým aspektem průmyslové politiky je potřeba zvýšit počet nově vzniklých MSP a podpořit zavedené MSP při rozšiřování jejich činností. V tomto rámci je navrhována celá řada strategicky významných intervencí, které mají společně zaplnit mezeru ve financování a umožnit MSP uskutečnit rozvojové plány. Zvláštní pozornost bude věnována zajištění investičního kapitálu pro začínající MSP a pro mikro-podniky, pro něž je obtížné získat finanční prostředky na rozvojové projekty od komerčního bankovního sektoru.[6]

2 REGIONÁLNÍ POLITIKA EU

Regionální politika Evropské unie patří mezi její nejvýznamnější aktivity. Se svým podílem na celkovém rozpočtu Unie ve výši kolem 35 % představuje druhou nejvýznamnější výdajovou kategorii po společné zemědělské politice.[4]

Evropská unie prostřednictvím politiky soudržnosti usiluje o rovnoměrný hospodářský a společenský rozvoj všech svých členských států a jejich regionů. Cílem je, aby se zmírnily rozdíly v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími zeměmi EU a zároveň se zvyšovala schopnost Evropské unie jako celku čelit výzvám 21. století. Ve středu zájmu spolu s důrazem na udržitelný růst, inovace a konkurenceschopnost stojí vytváření otevřené, flexibilní a soudržné společnosti s vysokou mírou zaměstnanosti.[11]

Motivů pro založení regionální politiky EU bylo několik, převážně však ekonomické, sociální, politické a později i ekologické. Její hlavní cíl představovalo zvýšení ekonomické a sociální soudržnosti a tím snížení rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů. Zvláště ekonomické motivy byly významné, neboť regionální nerovnosti podstatně ovlivňují výkonnost ekonomiky. Sbližováním úrovní jednotlivých oblastí dochází ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti a zlepšení vývoje.[4]

2.1 Cíle RP pro období 2007–2013

Východní rozšíření EU zvýšilo regionální disparity v rámci EU. Rozšířením EU na 25 členů vzrostl počet jejich obyvatel o 20 %, zatímco celkový HDP jen o 4–5 %. Tím se průměrný příjem na osobu v EU snížil o 10 %. Pokud by regionální politika zůstala nereformovaná, musela by se nevyhnutelně zhroutit. Dne 18. února 2004 tedy Evropská komise představila návrh na reformu politiky soudržnosti na období let 2007–2013 s názvem „Nové partnerství pro soudržnost: konvergence, konkurenceschopnost a kooperace. V únoru 2004 schválila Evropská komise návrh rozpočtu rozšířené EU s 27 členskými státy na léta 2007–2013. Jeho základní prvek tvoří velmi ambiciózně pojatá politika soudržnosti, která posiluje roli tzv. intervencemi dosažené rovnosti. Brzy poté byla vydána tzv. „Třetí zpráva o ekonomické a sociální soudržnosti, která zahrnovala návrh na reformu politiky soudržnosti. Na jejím základě předložila Evropská komise Radě v únoru 2005 návrh tzv. „Nového partnerství pro růst a zaměstnanost“, který Rada schválila. V červenci 2005 tak mohla Evropská komise zveřejnit Sdělení obsahující obecné zásady politiky soudržnosti 2007–2013.

Na období let 2007–2013 byly v oblasti regionální politiky vytyčeny tři základní cíle:

- a. **Konvergence** – podpora růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech
- b. **Regionální konkurenceschopnost a vzdělanost** – podpora ekonomických změn v průmyslových, městských a venkovských oblastech
- c. **Evropská územní spolupráce** – podpora harmonického a vyváženého rozvoje v EU

Tyto cíle reflektují potřebu tématického a zeměpisného soustředění zdrojů; napříště se tedy politiky soudržnosti bude soustřeďovat na investice do omezeného počtu priorit odrážející Lisabonskou a Göteborgskou strategii. Vedle cílů byly stanoveny tyto tři základní priority politiky soudržnosti:

- a. zvýšení atraktivnosti EU a jejích regionů pro investování a zaměstnávání
- b. zlepšení znalostí a inovací jako faktorů růstu
- c. vytváření většího počtu kvalitnějších pracovních míst.[4]

2.2 Fondy EU – nástroje RP

Fondy EU představují hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony.

Evropská unie disponuje v současné době těmito fondy:

- **strukturální fondy**
 - Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)
 - Evropský sociální fond (ESF)
- **fond soudržnosti (FS)[11]**

3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond je nejstarším ze čtyř strukturálních fondů. Už od roku 1957 na principu společného financování podporuje aktivity členských zemí Evropské unie směřující ke zlepšení perspektiv lidí při hledání práce a získávání potřebných kvalifikací. ESF se objemem finančních prostředků řadí na druhé místo mezi strukturálními fondy. Evropský sociální fond spolufinancuje pomoc členským státům při plnění odsouhlasených cílů, které směřují k získání většího počtu a lepších pracovních míst. Jeho posláním je předcházet nezaměstnanosti a bojovat s ní, umožnit pracovní síle v EU a evropským podnikům takové zázemí, které by jim umožnilo využít nových příležitostí a zároveň by je ochránilo před problémy na trhu práce. Pomáhá rozvíjet schopnosti lidí, zejména těch, kteří mají zvláštní problémy s hledáním práce, udržením zaměstnání nebo návratem na pracoviště po delší nepřítomnosti. ESF se především zaměřuje na podporu potřeb individuálních osob s cílem zvýšit jejich zaměstnanost, ale lze jej také aplikovat i pro zlepšení systému a struktur tak, aby trh práce samotný lépe fungoval.

3.1 Základní oblasti politiky ESF

- rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce
 - a. boj proti nezaměstnanosti a její prevence
 - b. prevence dlouhodobé nezaměstnanosti jak u žen tak i u mužů
 - c. usnadnění opětovné integrace dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce
 - d. podpora profesního začlenění mladých lidí a osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti
 - e. podpora profesní integrace osob vracející se na trh práce po období nepřítomnosti
- podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti (např. zdravotně postižení, etnické menšiny a další skupiny a osoby)
- podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání s cílem
 - a. umožnit a zlepšit přístup na trh práce a začlenění do něho

- b. zlepšit a udržet zaměstnatelnost a podpořit profesní mobilitu
 - c. posílit spojení mezi vzdělávacími či školicími institucemi a trhy práce
- podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek umožňujících vytváření pracovních míst a podpora dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii
 - konkrétní opatření na zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti na něm včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístup žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce.

3.2 Základní záměry ESF

- podpora místních iniciativ v oblasti zaměstnanosti, zejména místní a regionální úmluvy řešící nezaměstnanost
- sociální aspekty a situace na trhu práce ovlivňující rozvoj informační společnosti, rozvoj jejího pracovního potenciálu a umožnění jejích možností a výhod všem
- zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je společným cílem pro všechny činnosti [5]

4 FINANČNÍ RÁMEC 2007–2013

Finanční perspektiva představuje víceletý finanční rámec EU, který je přijímán ve formě tzv. meziinstitucionální dohody mezi Evropskou komisí, Evropským parlamentem a Radou EU. Sjednává se na časové období pěti až sedmi let. Jejím obsahem jsou hlavní rozpočtové priority EU a nastavení výdajových stropů pro každou z těchto priorit. Pro Českou republiku je nejdůležitější částka z rozpočtu EU právě v oblasti strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Na období 2007–2013 se bude jednat o 752,7 mld. Kč. Podíl evropských fondů na financování veřejných projektů vzroste až na 85 %.

4.1 Národní rozvojový plán 2007–2013

NRP má mezi programovými dokumenty velmi důležité postavení. Aby mohl členský stát získat prostředky regionální pomoci, musí jasně definovat konkrétní pravidla a strategie čerpání finančních prostředků. Tento dokument vytyčuje cíle, které mají být splněny, obsahuje rozpracování priorit do dílčích cílů a popisuje postupy jejich realizace. Dále charakterizuje systém koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti a klíčové body tohoto systému jsou poté promítnuty do dalšího dokumentu – Národního strategického referenčního rámce s Evropskou komisí.

NRP sestává ze šesti hlavních kapitol. První kapitola se soustřeďuje na současnou situaci s důrazem na makroekonomickou analýzu, ekonomické, sociální a enviromentální charakteristiky, stav rozvoje venkovských a městských oblastí a zhodnocení dopadů realizace dosavadních rozvojových programů. Předmětem druhé kapitoly je SWOT analýza, tedy zhodnocení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb. Třetí kapitola se zabývá strategiemi NRP pro období 2007–2013 a mj. definuje cíle, strategie a prioritní osy NRP. Tématem poslední kapitoly je zaměření operačních programů a poslední kapitola poskytuje informace o rozložení finančních zdrojů.

ČR klade zásadní důraz na posilování konkurenceschopnosti jednotlivých klíčových oblastí hospodářství. Základní princip zní, že konkurenceschopná česká ekonomika přispěje k celkové konkurenceschopnosti Evropské unie. Globálním cílem NRP je přeměna socioekonomického prostředí České republiky v souladu s principy udržitelného rozvoje tak, aby Česká republika byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život obyvatel.

K naplnění globálního cíle poslouží čtyři strategické cíle:

1. konkurenceschopná česká ekonomika
2. otevřená, flexibilní a soudržná společnost
3. atraktivní prostředí
4. vyvážený rozvoj území

4.2 Národní strategický referenční rámec

NSRR představuje rámcovou rozvojovou strategii na úrovni státu a referenční nástroj pro přípravu programování fondů. Navrhuje jej členská země za využití principu partnerství. Tvoří podklad pro jednotlivé operační programy, neboť právě na jeho základě vyjednává členský stát jejich podobu s Evropskou komisí. Je tak jakousi spojnicí mezi evropskými prioritami uvedenými ve Strategických obecných zásadách Společenství a národními prioritami politiky soudržnosti rozpracovanými v Národním rozvojovém plánu. Základem pro zpracování NSRR byl NRP ČR, jež byl vzat na vědomí usnesením Vlády ČR č. 175/2006. Do dubna 2006 k němu mohla vyjádřit své připomínky široká škála subjektů, jako např. neziskové organizace, podnikatelské kruhy, vysoké školy a mnohé další. NSRR sumarizuje české priority a popisuje implementační strukturu potřebnou pro efektivní využití unijních prostředků.

NSRR ve svých prioritách reaguje na konkrétní faktory, jež negativně ovlivňují dynamiku českého ekonomického a sociálního prostředí. Patří mezi ně

- špatná vymahatelnost práva a nedostatečně rozvinuté institucionální struktury podporující moderní podnikání v globálním kontextu
- nedostatečný soulad mezi potřebami zaměstnavatelů a kvalifikací pracovní síly i nabídkou vzdělávacích institucí
- nedostatečně rozvinuté inovační procesy ovlivňující konkurenceschopnost podniků
- málo efektivní veřejná správa
- regionální rozdíly a postupné zhoršování rozvojového potenciálu některých regionů
- nedostatečné vybavení dopravními a dalšími infrastrukturními sítěmi

4.3 Operační programy pro období 2007–2013

Čerpání finančních prostředků v rámci regionální politiky EU je realizováno pomocí tzv. operačních programů (OP). Z pohledu žadatelů a realizátorů projektů se jedná o nejvýznamnější dokumenty. OP jsou popisem souhrných priorit, řízení a finančních zdrojů a upřesňují oblasti intervencí na národní úrovni i v jednotlivých regionech dané členské země. V konečném důsledku o jejich schválení rozhoduje Evropská komise. OP se vyskytují ve dvou variantách – tématické OP nebo regionální OP. Tématické programy řeší problematiku daného sektoru či oblasti (např. životní prostředí, doprava, podnikání apod.), regionální se vztahují na jeden region. Vláda ČR přijala na základě NRP ČR pro období 2007–2013 a NSRR 24 operačních programů, které byly následně předloženy k projednání Evropské komisi. Samotná realizace programů je možná od 1. ledna 2007.[4]

4.3.1 Operační programy pro cíl Konvergence

V jeho centru stojí podpora hospodářského a sociálního rozvoje méně vyspělých regionů a členských států. V České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou hl. m. Prahy a je realizovaný prostřednictvím osmi tematických operačních programů a sedmi regionálních operačních programů.

Sedm regionálních operačních programů (ROP) pro regiony soudržnosti (NUTS II):

- ROP NUTS II Severozápad
- ROP NUTS II Moravskoslezsko
- ROP NUTS II Jihovýchod
- ROP NUTS II Severovýchod
- ROP NUTS II Střední Morava
- ROP NUTS II Jihozápad
- ROP NUTS II Střední Čechy

Osm tematických operačních programů:

- OP Doprava
- OP Životní prostředí
- OP Podnikání a inovace

- OP Výzkum a vývoj pro inovace
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- Integrovaný operační program
- OP Technická pomoc

4.3.2 Operační programy pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Tento cíl podporuje regiony, které nečerpají z Konvergence. V České republice pod něj spadá hl. m. Praha se dvěma operačními programy.

- OP Praha Konkurenceschopnost
- OP Praha Adaptabilita

4.3.3 Operační programy pro cíl Evropská uzemní spolupráce

Usiluje o podporu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. V České republice pod něj spadají všechny regiony a prostředky lze čerpat z devíti operačních programů.

- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Bavorsko
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Polsko
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Rakousko
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Sasko
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Slovensko
- OP Meziregionální spolupráce
- OP Nadnárodní spolupráce
- Síťový operační program ESPON 2013
- Síťový operační program INTERACT II [11]

5 FINANCOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ Z ESF

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007–2013 činí 3,8 mld. eur.[9]

V období 2007–2013 využívá Česká republika k čerpání prostředků z ESF tři neinvestičních operačních programů:

- **OP Lidské zdroje a zaměstnanost**

- pro potřeby bakalářské práce bude podrobně popsán pouze OP LZZ.

- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

- **OP Praha Adaptabilita**

5.1 OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Na tento OP je z prostředků fondů EU vyčleněno 1,84 mld. eur.[9]

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.[11]

5.1.1 Prioritní osa 1. Adaptabilita

Cílem Prioritní osy 1 je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení.

Prioritní osa 1 – Adaptabilita je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do:

- rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací
- rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů

- rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání
- zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů

Prioritní osa 1 je implementována prostřednictvím dvou následujících oblastí podpory:

Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Oblast podpory 1.2 – Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

5.1.2 Prioritní osa 2. Aktivní politika trhu práce

Cílem Prioritní osy 2 je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce.

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce je zaměřena na:

- zlepšení přístupu k zaměstnání
- trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání
- prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nebo mírnění vyloučení v důsledku zdravotních znevýhodnění
- zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce
- tvorbu systémů pro předvídaní změn na trhu práce

Prioritní osa 2 je implementována prostřednictvím následujících dvou oblastí podpory:

Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

5.1.3 Prioritní osa 3. Sociální integrace a rovné příležitosti

Cílem Prioritní osy 3 je pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena především na:

- pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným formou přímé podpory i formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb
- opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob
- prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce
- opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života

V rámci Prioritní osy 3 mohou být realizovány projekty prostřednictvím následujících oblastí podpory:

Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

Oblast podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

5.1.4 Prioritní osa 4. Veřejná správa a veřejné služby

Cílem Prioritní osy 4 je zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb.

Podpora v rámci Prioritní osy 4 - Veřejná správa a veřejné služby, bude zaměřena na:

- modernizaci veřejné správy, tj. státní správy a samosprávy, a veřejných služeb
- řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě a na straně poskytovatelů veřejných služeb
- vzdělávání, zlepšování kvality regulace, zavádění moderních nástrojů řízení, komunitní plánování apod.
- realizaci aktivit a aplikaci nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb
- participaci občanů na místním veřejném životě
- etické standardy ve veřejné správě včetně omezování prostoru pro korupci

Prioritní osa 4 bude realizována prostřednictvím jedné oblasti podpory:

Oblast podpory 4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy

5.1.5 Prioritní osa 5. Mezinárodní spolupráce

Cílem Prioritní osy 5 je podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce je zaměřena zejména na přímou podporu inovací prostřednictvím mezinárodní výměny zkušeností a dovedností, které představují nákladově efektivní způsob pro ověření návrhů politik. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bude možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na místní, regionální a národní úrovni na základě zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvýšení efektivity vynaložených prostředků využitím již vynalezených řešení v zahraničí a umožnění mezinárodního srovnávání a šíření dobré praxe.

Specifické cíle:

- zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti
- rozvoj partnerství, paktů a iniciativ v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti

Oblasti podpory Prioritní osy 5:

Oblast podpory 5.1 – mezinárodní spolupráce [9]

II ANALYTICKÁ ČÁST

6 PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE!“



Název: „Vzdělávejte se!“

Registrační číslo: CZ.04.1.03/4.1.00.2/0002

Doba realizace projektu: I. Fáze 23. březen 2009 až 30. červen 2009 (OP RLZ)

Částka: 496 376 000,00 Kč

II. Fáze 22. červen 2009 až do 30. června 2011

(OP LZZ)

Částka: 1 000 000 000,00 Kč

Realizátor projektu: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (prostřednictvím
Úřadů práce)

Partneři: bez partnerů

6.1 Princip a přínos projektu

Projekt je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň mají zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Účelem projektu, jako nového nástroje APZ, je udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence budou moci zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce.

V rámci projektu mohou zaměstnavatelé na realizaci těchto vzdělávacích aktivit (včetně doprovodných opatření) získat finanční prostředky pro ty své zaměstnance, jimž byla zkrácena následkem zhoršení situace v podniku pracovní doba, a dále mohou získat

finanční prostředky na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání.[10]

6.2 Typ vzdělávání

Obecné vzdělávání

Za obecné vzdělávání se považuje vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze nebo zásadně na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale která poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů (např. jazykové vzdělávání, IT dovednosti, komunikační dovednosti, ale i oborové vzdělávání uplatnitelné u více zaměstnavatelů v jednom oboru, např. účetnictví, stavební práce, svářečské zkoušky atd.).

Specifické vzdělávání

Za specifické vzdělávání se považuje vzdělávání, které zahrnuje výuku s přímým a zásadním vztahem k současnému nebo budoucímu postavení zaměstnanců v podniku a poskytuje kvalifikace, které jsou nepřenositelné, nebo přenositelné pouze v omezeném rozsahu, do dalších podniků a pracovních oborů (např. školení na práci se specifickým softwarem či technologií výroby, které byly vyvinuty pouze pro daný podnik).[12]

V rámci projektu „Vzdělávejte se!“ lze realizovat pouze vzdělávací aktivity spadající do obecného vzdělávání.

6.3 Kdo se může účastnit projektu

Projektu „Vzdělávejte se!“ se mohou účastnit zaměstnavatelé:

- a. kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení podnikatelské aktivity ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen „ZP“), a to buď na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, nebo na základě rozhodnutí úřadu práce,
- b. kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP (tuto skutečnost doloží např. snížením počtu zakázek, snížením počtu zaměstnanců, organizačními změnami, poklesem tržeb aj.) a zároveň

- c. chtějí využít dobu, kdy nemohou svým zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností

podporu nelze poskytnout:

- Organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.
- Zaměstnavateli, pokud je příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel (tj. obecné vzdělávání) ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU.
- Pokud se vzdělávací aktivity týkají zaměstnanců provozoven na území hlavního města Prahy.
- Na vzdělávání zaměstnanců, kteří nejsou státními příslušníky členských zemí EU nebo nemají trvalý pobyt na území ČR.[10]

6.4 Základní informace

Rozhodnutí o poskytnutí příspěvku je v kompetenci úřadu práce, do jehož působnosti spadá provozovna zaměstnavatele. Nejde o nárokovou dávku. Zásadní slovo má výběrová komise na úřadu práce, která posuzuje zpracování a význam jednotlivých žádostí.

MPSV se rozhodlo k následujícím krokům, které by měli napomoci k efektivnímu a plynulému čerpání podpory:

- Maximální refundovaná mzda: 24 000 Kč/měsíc (dle podílu odučených hodin/na sjednané pracovní době.
- Maximální příspěvek od jednoho úřadu práce může být pro jednoho zaměstnavatele 500 000 Kč/měsíc.
- Dohoda může být sjednána s dobou platnosti na období maximálně 6 měsíců.
- Poskytnutí příspěvku podléhá pravidlům poskytování veřejné podpory v zemích EU.

Místo realizace

O poskytnutí příspěvku zaměstnavatel žádá na místně příslušném úřadu práce (§ 7 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Zde mu také budou poskytovány veškeré potřebné informace související se vstupem žadatele do projektu. Dále zde bude posouzena jeho žádost, a pokud dojde k jejímu schválení, uzavře zde zaměstnavatel s úřadem práce dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.[10]

Prohlášení o bezdlužnosti

Příspěvek lze poskytnout pouze žadateli který:

- nemá v evidenci daní zachycený daňový nedoplatek
- nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění
- nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Potvrzení o bezdlužnosti se předkládá úřadu práce v originále. Úřad práce si pořídí kopii, kterou si pro svou vlastní potřebu ověří, a originál vrátí žadateli, pokud není dohodnuto jinak. V případě více žádostí jednoho zaměstnavatele, podaných současně, se potvrzení o bezdlužnosti podává pouze jednou. Potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění předkládá žadatel od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má pojištěny své zaměstnance. Je-li žadatel fyzickou osobou, předkládá potvrzení o bezdlužnosti také od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn.

Vzdělávací aktivity

Zaměstnavatel v žádosti uvede zaměření vzdělávací aktivity. V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné na každou tuto aktivitu vyplnit zvláštní žádost.

Žadatel doloží spolu s žádostí jmenný seznam zaměstnanců, kteří se budou účastnit dané vzdělávací aktivity. Tento seznam obsahuje informace nutné k posouzení adekvátnosti navržené aktivity. Zároveň jsou zde uvedeny náklady navržené vzdělávací aktivity a doprovodných opatření (cestovné apod.). Zaměstnavatel musí ve své žádosti objasnit vzdělávací potřeby.

Úřad práce posuzuje obsah žádosti zejména z hlediska charakteru a přípravy vzdělávacích aktivit, a také z hlediska ceny vzdělávacích aktivit. Úřad práce bude posuzovat náklady na celkovou hodinu vzdělávací aktivity a při počtu účastníků vyšší než 10 se tato cena stanoví odpovídajícím, resp. přiměřeným násobkem počtu účastníků a limitem nákladů na hodinu a účastníka vzdělávací aktivity.

Tab. 1. Přehled limitů na jednotlivé vzdělávací aktivity

Zaměření kurzu	Limit na hodinu vzdělávací aktivity (bez DPH)	Limit na hodinu vzdělávací aktivity a člověka (bez DPH)
Jazykové kurzy se specifickým vymezením	700	70
IT kurzy	1300	130
Soft skills	2000	200
Odborná školení	1000	100
Školení vyplývající ze Zákoníku práce	1200	120
Manažerské dovednosti	1500	150
Všeobecné právní a odborné minimum	1000	100

Zdroj: [10]

6.5 Předkládání žádostí

Zaměstnavatel předává žádost jak v elektronické, tak i tištěné formě.¹ Obsah žádosti, včetně příloh, které je žadatel povinen k žádosti o příspěvek přiložit, stanoví zákon o zaměstnanosti. Pro elektronickou komunikaci je určena emailová adresa, ke které má přístup odpovědný pracovník úřadu práce, který kontroluje správnost žádosti a identickou podobu elektronické a papírové verze. Elektronická verze se vyžaduje za účelem sledování realizace projektu. Ze stejného důvodu úřad práce eviduje úspěšné i neúspěšné žádosti.

Doporučený postup:

1. Zaměstnavatel si vytipuje pracovníky, pro které nemá práci, ale zároveň je nechce propouštět. Tento projekt není pro pracovníky ve výpovědní lhůtě. U dočasných pracovníků je potřeba, aby datum ukončení jejich pracovního poměru byl minimálně za dva měsíce od data podání žádosti.

¹ Vzor žádosti je uveden v příloze.

2. Zaměstnavatel si zajistí vzdělávací potřeby tak, aby byli připraveni na dobu ekonomického oživení.
3. Na základě zjištěných skutečností zjistí možnosti pro vzdělávací akci. Zjistí cenu vzdělávací společnosti a případně porovná s nabídkou dalších vzdělávacích společností v regionu (posouzení je v kompetenci úřadu práce, který může preferovat žádosti, kde jsou levnější vzdělávací aktivity), nebo realizuje vzdělávání interními zdroji. (V tomto případě je nutné, aby byl schopen doložit veškeré vykazované náklady.)
4. Zpracuje žádost, kterou si stáhne z webové stránky projektu a doručí na příslušný úřad práce. Kromě informací o vzdělávací aktivitě dále dokládá řadu formálních příloh, které jsou nutné pro posouzení
5. Úřad práce žádost posoudí. Může ji zamítnout, vrátit k dopracování nebo rozhodnout o jejím přijetí.[10]

6.6 Činnosti po schválení žádosti

1. Pokud je žádost přijata a rozhodnuto o příspěvku úřad práce na každou vzdělávací aktivitu se zaměstnavatelem uzavře dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“. Obsah dohody může být změněn pouze formou písemného dodatku k dohodě. Dodatek k dohodě musí být uzavřen a podepsán oběma smluvními stranami přede dnem, než nastane změna. Nedodržení podmínek dohody nelze řešit následným uzavřením dodatku k dohodě. Vzdělávání zaměstnanců s podporou projektu „Vzdělávejte se!“ nikdy nemůže začít před podpisem dohody.
2. Zaměstnavatel měsíčně předkládá vyúčtování mezd – mzdových náhrad, včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění.
3. Po skončení vzdělávací akce, zaměstnavatel předkládá vyúčtování vzdělávacích aktivit a doprovodných činností (jako je stravné, doprava a ubytování). Vzdělavatel předkládá kopie dokladů o zaplacení daných výdajů.
4. Zaměstnavatel může také požádat o DPH, pokud však nemůže žádat o jeho vrácení na FÚ.

5. Součástí dokumentace odborného rozvoje zaměstnanců je závěrečný protokol, který minimálně obsahuje seznam zaměstnanců, kteří úspěšně ukončili vzdělávání v rámci odborného rozvoje, informaci, zda se dosáhlo očekávaných cílů a dále seznam zaměstnanců, kteří odborný rozvoj neukončili nebo ukončili neúspěšně, spolu s informací o délce odborného rozvoje (v hodinách), který absolvovali a důvodech případného neúspěchu.[10]

6.7 Pravidla pro poskytování příspěvků

Formy příspěvků podle režimu veřejné podpory

- a. režim „de minimis“
- b. režim „dočasného rámce“
- c. režim „blokové výjimky“

režim „de minimis“

V režimu de minimis (tj. podpory malého rozsahu) může zaměstnavatel obdržet příspěvek ve výši 100 %, pokud v posledních třech letech nečerpal finanční podporu v režimu de minimis. Výše podpory de minimis v období 3 let nesmí překročit 200 tis. eur. ÚP bude hradit v režimu de minimis 100 % zaměstnavatelem vynaložených nákladů. ÚP tedy buď vrátí žádost zaměstnavateli k přepracování, a to za účelem úpravy vynaložených nákladů nebo sjedná v dohodě o poskytnutí příspěvku, že uhradí zaměstnavateli 100 % celkových nákladů, tj. maximálně 3 000 000 Kč.²

režim „dočasného rámce“

V režimu dočasného rámce může zaměstnavatel obdržet příspěvek ve výši 100 %, pokud v posledních třech letech nečerpal finanční podporu v režimu dočasného rámce. Výše podpory dočasného rámce v období 3 let nesmí překročit 500 000 eur. ÚP bude hradit v režimu dočasného rámce 100 % zaměstnavatelem vynaložených nákladů.

režim „blokové výjimky“

Pokud zaměstnavatel čerpá podle blokové výjimky (tedy nemůže čerpat dle pravidel de minimis) a podporu neuplatňuje pro znevýhodněné zaměstnance:

² Vzor žádosti je uveden v příloze

- může obdržet velký podnik až 60 % z prokázaných nákladů
- může obdržet střední podnik až 70 % z prokázaných nákladů
- může obdržet malý podnik až 80 % z prokázaných nákladů [10]

Příspěvek na mzdu

Příspěvek lze poskytnout na úhradu skutečně vyplacených mzdových nákladů nebo náhrad mezd včetně částky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a dále pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, a to za každou hodinu účasti zaměstnance na odborném rozvoji.

Jak bylo stanoveno, maximální výše příspěvku na mzdové náklady nebo náhradu mzdy zaměstnance účastnického se odborného rozvoje může činit 24 000 Kč měsíčně, a to v případě, že se zaměstnanec účastní odborného rozvoje po celý měsíc (v případě, že se účastní odborného rozvoje pouze po část měsíce, stanoví se maximální částka v poměrné výši). Počítají se hodiny strávené při výkonu pracovní doby (dle ZP), tedy včetně přestávek, ale bez přestávky na jídlo a oddech.

6.8 Úhrada cestovních náhrad

V případě, že se zaměstnanci budou účastnit odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště a odborný rozvoj bude uskutečňován v režimu pracovní cesty, budou uhrazeny zaměstnancům jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování jimi vynaložené ve výši podle § 156 a násl. zákoníku práce, v případě stravného nejvýše však do limitu 300 Kč/denně, v případě ubytování 1200 Kč/noc. Zaměstnavatel musí vysvětlit, proč je nutné, aby vzdělávání bylo uskutečněno formou pracovní cesty.

V případě, že je odborný rozvoj realizován mimo režim pracovní cesty, jsou cestovní náhrady zaměstnanci hrazeny na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v případě stravného nejvýše však do limitu 300 Kč/denně, v případě ubytování 1200 Kč/noc. Zaměstnavatel musí vysvětlit, proč je nutné, aby vzdělávání bylo uskutečněno formou pracovní cesty.

Pro doložení výdajů, které zaměstnavatel vynaložil na úhradu cestovních náhrad zaměstnanců za dobu jejich účasti na odborném rozvoji, je určen výkaz Vyúčtování

vzdělávacích aktivit (a dalších doprovodných nákladů) za dobu účasti zaměstnanců na odborném rozvoji – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“

6.9 Úhrada nákladů na vzdělávací aktivity

Příspěvek lze poskytnout na úhradu nákladů zaměstnavatele vynaložených na zajištění odborného rozvoje jeho zaměstnanců na území České republiky.

Odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečuje zařízení, které doloží oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny), v případě, že se jedná o akreditované vzdělávací programy (§ 108 zákona o zaměstnanosti) doklad o akreditaci MŠMT ČR, MZ ČR, popřípadě jiného orgánu, nebo doklad, že může provádět rekvalifikace. Odborný rozvoj zaměstnanců formou projektu „Vzdělávejte se!“ může zaměstnavatel zabezpečit také svými zaměstnanci nebo jinou fyzickou osobou. V tomto případě doloží odbornou způsobilost fyzické osoby zabezpečující vzdělávání (např. výuční list, osvědčení lektora, instruktora, či doložení potřebné praxe pro danou oblast vzdělávání). Zaměstnavatel dokládá právní rámec vzniku nákladu, stejně tak i jeho úhradu.

V případě předčasného ukončení vzdělávací aktivity, jsou za uznatelné náklady považovány pouze skutečně vynaložené náklady za již realizovanou část aktivity. Zaměstnavatel tedy nese riziko nákladů na vzdělávací aktivity, které nebyly ukončeny. Pro případ odstoupení zaměstnance ze vzdělávání je zaměstnavateli doporučeno, aby uzavřel se zaměstnanci smlouvu o nákladech na vzdělávání.

Nabídka zabezpečení vzdělávacích služeb (včetně ceny) je nedílnou přílohou žádosti o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“³ a bude podkladem pro stanovení nákladů na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců a pro sjednání výše úhrady nákladů na vzdělávání v rámci odborného rozvoje v dohodě o odborném rozvoji zaměstnanců v rámci projektu „Vzdělávejte se!“, uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.[10]

³ Vzor žádosti je uveden v příloze

7 SWOT ANALÝZA PROJEKTU

Velmi jednoduchou a účinnou pomůcku při přípravě projektu představuje tzv. SWOT analýza. Jedná se o metodiku strategického plánování, která nám pomůže efektivně napomoci zejména v počáteční fázi projektové přípravy. SWOT je akronym, který spojuje počáteční písmenka čtyř anglických výrazů, tedy čtyř faktorů:

- silné stránky (Strengths)
- slabé stránky (Weaknesses)
- příležitosti (Opportunities)
- rizika (Threats)

Kvalitní zpracování SWOT analýzy může do značné míry ovlivnit výsledky a úspěch námi připravovaných projektů.[4]

7.1 Vnitřní faktory

Jako vnitřní můžeme označit ty faktory týkající se situace projektu, které v dané chvíli existují. Nalézají se v oblasti či v sektoru ve chvíli, kdy začínáme projekt připravovat. Rozlišujeme dva druhy vnitřních faktorů, a to silné a slabé stránky.

Silné stránky

Abychom zjistili co nejvíce o našich silných stránkách, můžeme si položit například následující otázky:

- Jaké jsou naše výhody?
- Co funguje dobře?
- Co ostatní považují za naše silné stránky?
- Jaké využitelné zdroje máme k dispozici?

Slabé stránky

Jsou naopak nedostatky, které představují faktory, které fungují špatně nebo nefungují vůbec. Více méně jde o stejný typ věcí, které uvádíme u silných stránek, s tím rozdílem, že jde o negativní rysy těchto témat.

7.2 Vnější faktory

Z výše uvedených vnitřních faktorů vyplývají vnější faktory, kterými jsou příležitosti a rizika. Vztahují se k potenciálům a rizikům budoucích projektů, které musíme vzít k úvahu při plánování projektu. Analýza vnějších faktorů navazuje na předchozí vymezení silných a slabých stránek a odráží aktuální situaci v oblasti či sektoru.

Příležitosti

Shrnují možnosti, které jsou využitelné k tomu, abychom překonali slabé stránky a rozvíjeli rozpoznané silné stránky. Mohou reagovat na technologický rozvoj či rozvoj lidského potenciálu, ekonomický růst, změny v oblasti životního prostředí, struktury trhu nebo úpravy vládních politik. Odpovídají na otázky zaměřené na:

- pozitivní příležitosti, které přináší daná situace či projekt
- pozitivní trendy, které se k situaci či projektu pojí

Rizika

Jsou takové faktory, které omezují naše příležitosti k růstu či zabraňují změnám. Vzhledem k jejich existenci je těžší, respektive méně pravděpodobné, že se nám podaří dosáhnout požadovaného rozvoje oblastí či sektoru.[4]

7.3 Silné stránky projektu „Vzdělávejte se!“

- udržení zaměstnanosti v období hospodářské krize
- získávání a zdokonalování odborných znalostí
- finanční prostředky z Evropského sociálního fondu
- efektivní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti
- finanční zabezpečení projektu
- vytvoření týmů na úřadech práce zabývajících se tímto projektem
- ochota pracovníků úřadů práce poskytovat informace zájemcům o projekt
- podpora a zvýšení konkurenceschopnosti malých a středních firem
- zlepšení podmínek pro vzdělávání zaměstnanců

- úhrada výdajů na vzdělávací aktivity i na úhradu mzdových nákladů zaměstnanců
- rychlá reakce MPSV na aktuální ekonomickou krizi
- finanční podpora v rámci individuálních projektů

Mezi silné stránky projektu byly uvedeny výhody projektu, jako je udržení zaměstnanosti v období hospodářské krize. Formou vzdělávacích aktivit se snaží MPSV pomoci podnikům a jejich zaměstnancům překonat období hospodářské recese. Další pozitivní aktivitou je finanční podpora z ESF. ESF uvolní ze svých prostředků na podporu tohoto projektu 1,5 mld. Kč. Kladně lze zhodnotit i rychlou reakci MPSV na aktuální krizi a zavedení nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Na úřadech práce se vytvořily dobře fungující týmy, které mají za úkol pomáhat podnikům a firmám při získávání finančních prostředků z tohoto projektu.

7.4 Slabé stránky projektu „Vzdělávejte se!“

- zaměstnavatelé zapojení do projektu musí mít pracoviště mimo hl. město Prahu.
- špatná informovanost zájemců o projekt
- malý zájem zaměstnavatelů o projekt
- do vzdělávacích aktivit mohou být zapojeni pouze státní občané ČR

Mezi slabé stránky projektu byly oprávněně uvedeny tyto skutečnosti. Zaměstnavatelé, kteří mají sídlo na území hlavního města Prahy nemohou být zapojení do tohoto projektu. Špatná informovanost podniků o probíhajícímu projektu způsobila, že v první fázi projektu se přihlásilo omezené množství firem.

7.5 Příležitosti projektu „Vzdělávejte se!“

- informativní školení a semináře pro zájemce
- informovanost pomocí webových stránek MPSV
- povzbuzení ekonomiky v době hospodářské krize
- velký výběr vzdělávacích aktivit
- jednoduchý formulář žádosti o začlenění do projektu

- kontrola pracovníků ÚP při realizaci vzdělávacích kurzů

Mezi hlavní příležitosti projektu lze zařadit velký výběr vzdělávacích aktivit. Firma si může sama zvolit, na jakou oblast vzdělávací aktivity bude čerpat finanční prostředky. Před zahájením projektu proběhly informativní schůzky pověřených zaměstnanců úřadů práce s potencionálními zájemci o projekt. Na těchto setkáních byli zájemci seznámeni s projektem, a poučeni o podávání žádostí na jednotlivé vzdělávací aktivity. Další příležitostí projektu je jednoduchý formulář, sloužící jako přihláška do projektu. Podnikatelské subjekty si často stěžují na příliš komplikované a zdlouhavé procesy při podávání žádostí. Pověřeni pracovníci úřadů práce mají možnost navštívit vzdělávací aktivitu a provádět náhodné kontroly.

7.6 Hrozby projektu „Vzdělávejte se!“

- nepřipravenost zaměstnavatelů na dopady hospodářské recese
- rychlé vyčerpání finančních prostředků určených na projekt
- neochota zaměstnanců učit se novým věcem
- nepřipravenost MSP na čerpání prostředků z OP LZZ

Největší hrozby projektu „Vzdělávejte se!“ je neochota zaměstnanců učit se novým věcem. Další velkou hrozbu představuje nepřipravenost zaměstnavatelů na dopady hospodářské krize a jejich nepřipravenost na čerpání finančních prostředků z OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

8 STATISTIKA VYUŽITÍ PROJEKTU

Ke statistickému využití projektu „Vzdělávejte se!“ bylo potřeba získat informace z místně příslušného úřadu práce. Navštívil jsem proto Úřad práce ve Zlíně a vyhledal pana Reného Polácha. Velmi ochotně zodpověděl mé otázky a poskytl mi všechna data důležitá ke zpracování analýzy.

V této části se zaměřím na srovnání důležitých údajů projektu v 1. a 2. fázi. První fáze trvala od 23. března 2009 až do 30. června 2009. Druhá fáze se datuje od 22. června 2009 a stále probíhá. Ukončena bude ke dni 30. června 2011.

Z těchto důvodů jsou pro tuto práci využity částečné údaje 2. fáze z období od 22. června 2009 do 31. října 2009.

Vyhodnocení analýzy o využitelnosti projektu probíhalo ve dvou stupních. Nejprve byly porovnány informace za jednotlivé okresy Zlínského kraje a poté byla rozebrána situace v celém Zlínském kraji.

K vyhodnocení analýzy za jednotlivé okresy Zlínského kraje byly použity tyto ukazatele:

1. Úspěšnost jednotlivých okresních úřadů práce při čerpání rozpočtu na projekt (poměr rozpočtových příjmů s celkovými náklady).
2. Srovnání počtu podaných žádostí s počtem schválených žádostí o vstup do projektu.
3. Průměrný počet účastníků vzdělávacích aktivit připadající na jednu firmu.

K vyhodnocení analýzy za celý Zlínský kraj byly použity tyto ukazatele:

1. Porovnání částek celkových nákladů na projekt za 1. a 2. fázi.
2. Průměrný počet žádostí na jeden podnik.
3. Průměrný počet účastníků vzdělávacích aktivit připadající na jednu firmu.

8.1 Analýza projektu za jednotlivé okresy Zlínského kraje

8.1.1 Rozpočet projektu

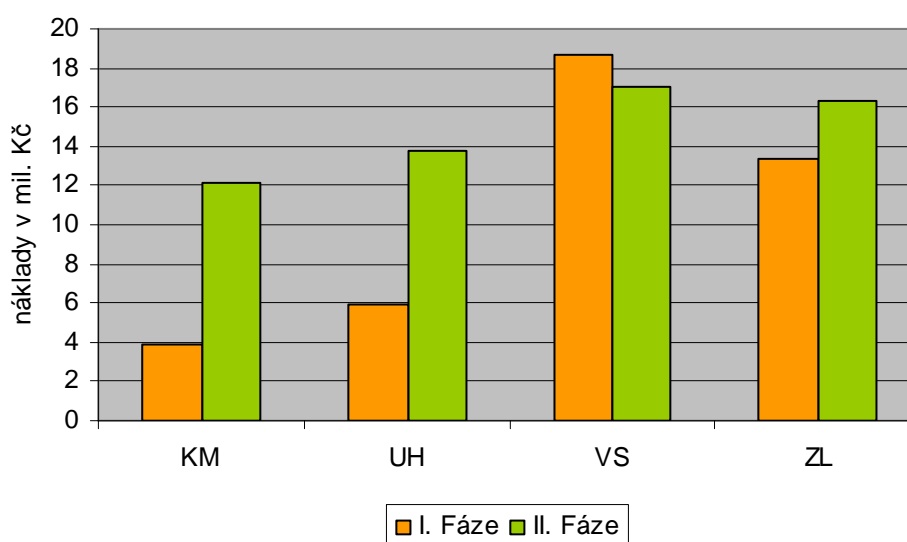
Celkový rozpočet projektu „Vzdělávejte se!“ byl v okrese Kroměříž na úrovni 16 mil. Kč, z toho 4 mil. Kč byly proinvestovány v 1. fázi projektu a ve 2. fázi investice vzrostly na 12 mil. Kč. V okrese Uherské Hradiště můžeme pozorovat vývoj stejným směrem. V okrese Zlín pozorujeme podobný trend, rozdíl v investicích v 1. a ve 2. části ovšem není tak markantní jako tomu bylo u předešlých okresů. V 1. fázi dosahují investice hodnoty 13 mil. Kč a ve 2. fázi jen o 3 mil. Kč více. V okrese Vsetín sledujeme opačný vývoj jako u ostatních zmiňovaných okresů, což znamená, že investice v 1. fázi tvořily větší část z celku, a to zhruba 18,5 mil. Kč. V 2. fázi investice poklesly na úroveň 17 mil. Kč.

Tab. 2. Rozpočet projektu

	KM	UH	VS	ZL
I. Fáze	3 918 000	5 932 000	18 655 000	13 328 000
II. Fáze	12 117 985	13 778 641	17 043 406	16 302 219
Celkem	16 035 985	19 710 641	35 698 406	29 630 219

Zdroj: [13]

Graf 1. Rozpočet projektu



Zdroj [13]

8.1.2 Náklady projektu

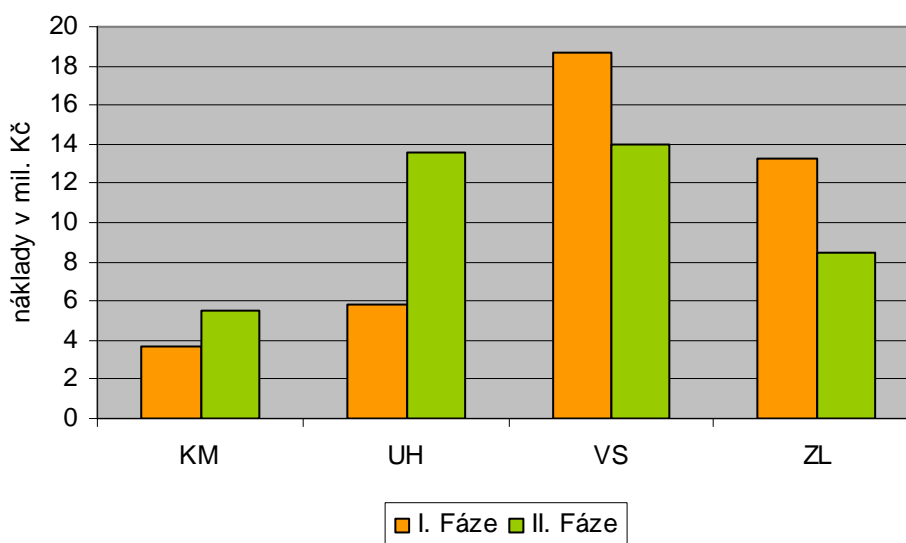
Schválené náklady projektu byly v okrese Kroměříž celkem 9 mil. Kč z toho v 1. fázi projektu dosáhly náklady 3,6 mil. Kč a ve 2. fázi vzrostly na 5,5 mil. Kč. Stejný trend můžeme pozorovat i v okrese Uherské Hradiště, ovšem zde byl největší nárůst nákladů ve druhé fázi oproti první ze všech sledovaných okresů. V okrese Vsetín a Zlín dosáhly výdaje v první fázi vyšších hodnot než ve fázi druhé. V těchto okresech se zatím nepodařilo naplnit schválený rozpočet projektu. Úřady práce hospodaří se svěřenými prostředky a umožňují podnikům dále podávat žádosti na potřebné vzdělávací aktivity.

Tab. 3. Schválené náklady projektu

	KM	UH	VS	ZL
I. Fáze	3 631 422	5 792 426	18 644 565	13 264 960
II. Fáze	5 558 739	13 520 716	13 951 350	8 465 804
Celkem	9 190 161	19 313 142	32 595 915	21 730 764

Zdroj: [13]

Graf 2. Schválené náklady projektu



Zdroj: [13]

8.1.3 Počet podaných žádostí v projektu

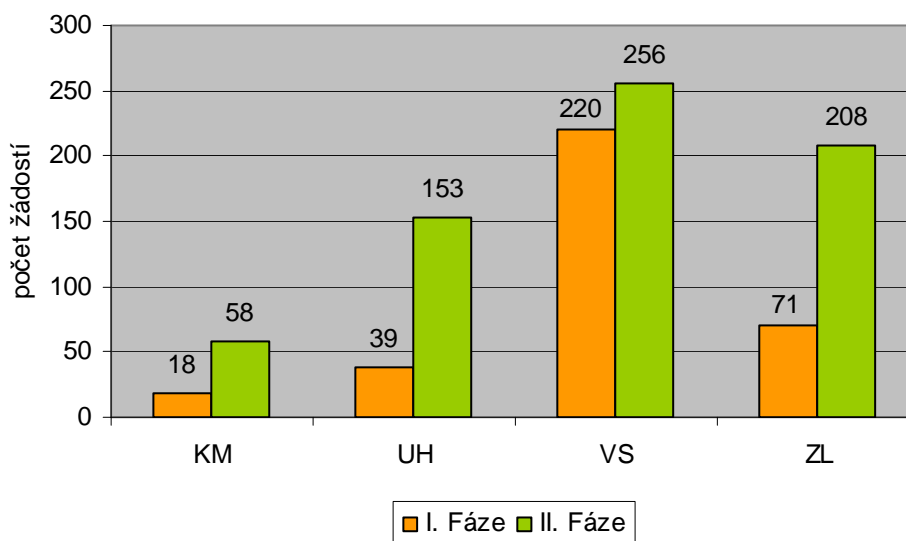
Z tabulky podaných žádostí lze vyčíst, že v první fázi projektu, snad s výjimkou okresu Vsetín nebyl počet žádostí velký. Bylo to způsobeno tím, že firmy nebyly o projektu dostatečně informovány. V okrese Kroměříž se ve druhé fázi sešlo 58 žádostí což představoval nárůst 30 žádostí oproti první fázi. V okrese Uherské Hradiště zaznamenaly nárůst o 114 žádostí, v okrese Vsetín o 36 žádostí. Největší progres počtu žádostí zaznamenali zaměstnanci na Úřadě práce ve Zlíně, kde oproti první fázi evidovali nárůst o 137 žádostí.

Tab. 4. Počet podaných žádostí

	KM	UH	VS	ZL
I. Fáze	18	39	220	71
II. Fáze	58	153	256	208
Celkem	76	192	476	279

Zdroj: [13]

Graf 3. Počet podaných žádostí



Zdroj: [13]

8.1.4 Počet schválených žádostí

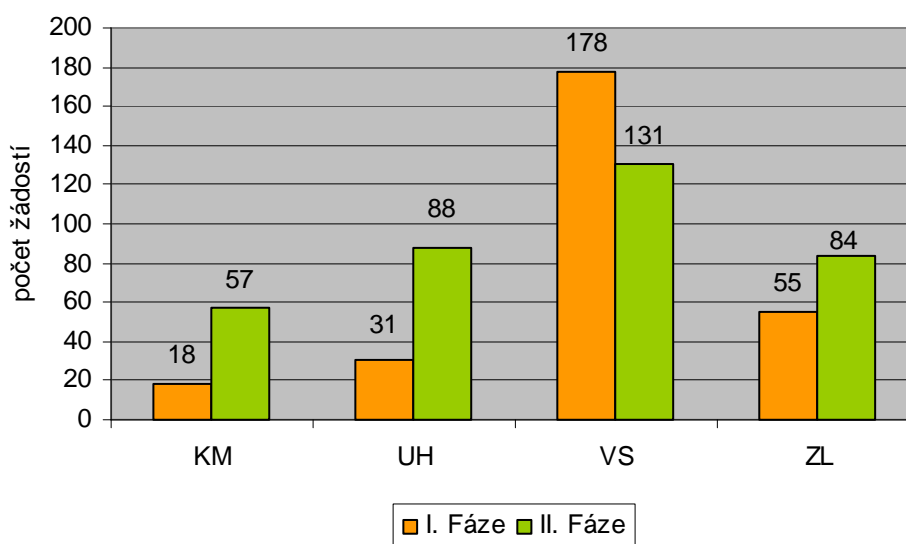
V tabulce 5. je uveden počet schválených žádostí za 1. a 2. fázi projektu. V okrese Kroměříž bylo dosaženo v 1. fázi 100 % úspěšnosti při schvalování žádostí. Kdy 18 žádostí bylo přijato a 18 jich bylo schváleno. Podobný trend se udržuje i v probíhající 2. fázi, z 58 podaných žádostí bylo 57 schváleno. V okrese Uherské Hradiště byla v 1. fázi úspěšnost 80 %. A ve 2. fázi 58 %. V okrese Vsetín byla úspěšnost v 1. fázi 81 %. Ve 2. fázi klesla na 52 %. Nejhorších výsledků bylo dosaženo v okrese Zlín, v 1. fázi byla úspěšnost 77 %. Ve 2. fázi činila úspěšnost mezi podanými a schválenými žádostmi pouze 40 %.

Tab. 5. Počet schválených žádostí

	KM	UH	VS	ZL
I. Fáze	18	31	178	55
II. Fáze	57	88	131	84
Celkem	75	119	309	139

Zdroj: [13]

Graf 4. Počet schválených žádostí



Zdroj: [13]

8.1.5 Počet zaměstnavatelů zapojených do projektu

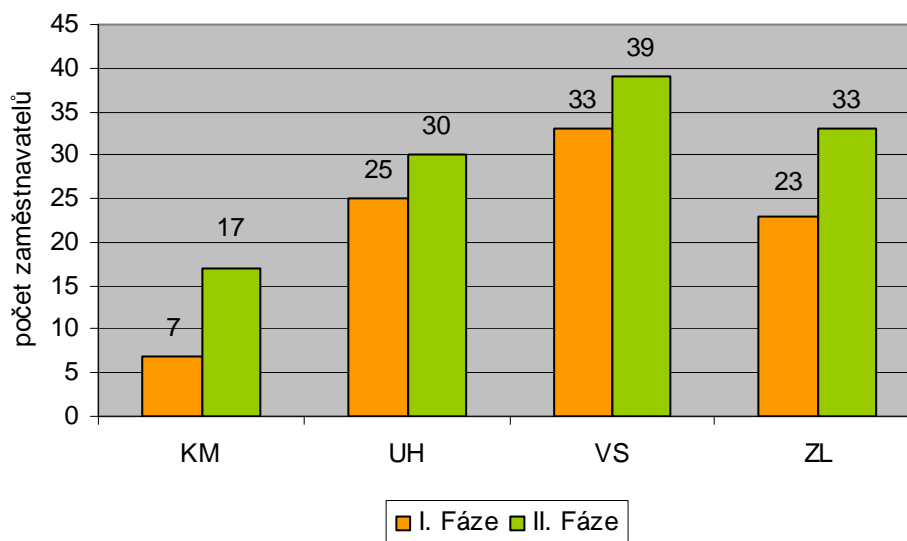
Ve všech okresech Zlínského kraje se oproti první fázi zvýšil počet firem, které žádaly o zapojení do projektu. V okrese Kroměříž a Zlín byl zaznamenán nárůst o 10 firem oproti první fázi. V okrese Uherské Hradiště uspělo se žádostí o zařazení o 5 firem více než v první fázi. A v okrese Vsetín byl počet zapojených podniků ve druhé fázi větší o 6 firem.

Tab. 6. Počet zaměstnavatelů

	KM	UH	VS	ZL
I. Fáze	7	25	33	23
II. Fáze	17	30	39	33
Celkem	24	55	72	56

Zdroj: [13]

Graf 5. Počet zaměstnavatelů



Zdroj: [13]

8.1.6 Počet účastníků projektu

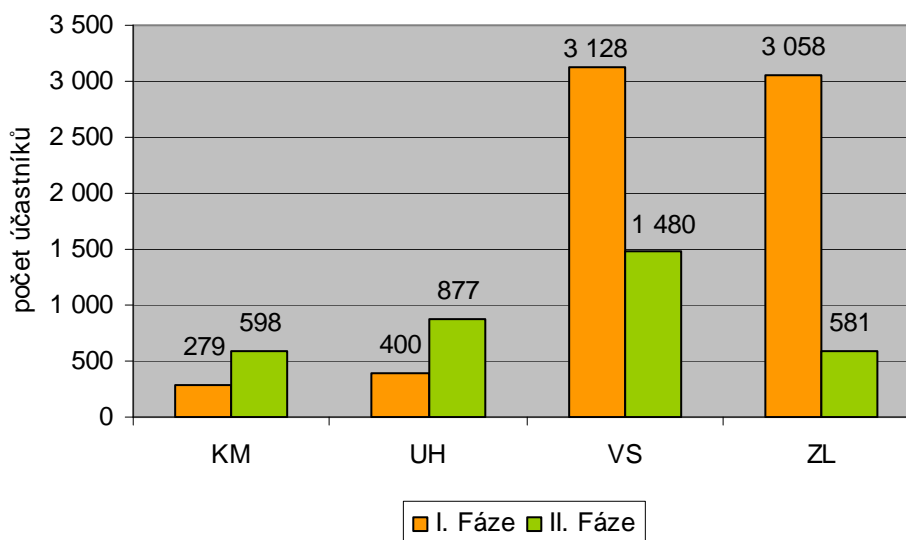
V tabulce č. 7 je uveden počet zaměstnanců z jednotlivých okresů, kteří se aktivně zapojili a byli vzděláváni v rámci projektu „Vzdělávejte se!“. V okresech Kroměříž a Uherské Hradiště byl zaznamenán nárůst počtu účastníků oproti první fázi. V okresech Vsetín a Zlín byl počet účastníků v první fázi vyšší než ve fázi druhé. Tato skutečnost je způsobena tím, že druhá fáze neustále probíhá a tudíž údaje o počtu účastníků zatím nejsou kompletní.

Tab. 7. Počet účastníků

	KM	UH	VS	ZL
I. Fáze	279	400	3 128	3 058
II. Fáze	598	877	1 480	581
Celkem	877	1 277	4 608	3 639

Zdroj: [13]

Graf 6. Počet účastníků



Zdroj: [13]

8.2 Vyhodnocení analýzy v jednotlivých okresech Zlínského kraje

K vyhodnocení jsou použita data z 1. fáze projektu a z probíhající druhé fáze. Údaje z druhé fáze jsou z období od 22. června 2009 do 31. října 2009.

Mezi první ukazatel využitelnosti projektu byla zvolena úspěšnost jednotlivých okresních úřadů práce při využívání rozpočtových prostředků na projekt. V okrese Kroměříž byl rozpočet ustanoven na **16 035 985 Kč**, ovšem schválené náklady dosáhly **9 190 161 Kč**, což znamená, že se Úřadu práce v Kroměříži podařilo vyčerpat prostředky z rozpočtu na 57 %. V okrese Uherské Hradiště měli k dispozici rozpočet **19 710 641 Kč** a podařilo se jim nasmlouvat příspěvky na vzdělávací aktivity v součtu za **19 313 142 Kč**, což dává naplnění rozpočtu z 98 %. Z tohoto pohledu patřil okres Uherské Hradiště k nejlepšímu. V okrese Vsetín získaly MSP prostředky ve výši **35 698 406 Kč**, schválené náklady dosáhly **32 595 915 Kč**, což dává využití rozpočtu na 91 %. Ve Zlínském okrese byl rozpočet na projekt „Vzdělávejte se!“ ustanoven na částce **29 630 219 Kč** a schválené náklady dosáhly **21 730 764 Kč**, což znamená využití rozpočtu na 73 %.

Ve druhém ukazateli bylo využito srovnání počtu podaných žádostí s počtem schválených žádostí o vstup do projektu. V okrese Kroměříž evidovaly zaměstnanci úřadu práce 76 podaných žádostí za 1. i 2. fázi projektu, procesem schválení jich prošlo 75 (**98 % úspěšnost**). Z tohoto pohledu byl okres Kroměříž nejúspěšnější z ostatních okresů ZK. V okrese Uherské Hradiště bylo podáno 192 žádostí a schváleno jich bylo 119 (**62 % úspěšnost**). V okrese Vsetín evidovali zaměstnanci ÚP 476 žádostí a schválili 309 žádostí (**65 % úspěšnost**). Ve Zlínském okrese se sešlo 279 žádostí o zařazení do projektu, ovšem schváleno bylo pouze 139 žádostí (**50 % úspěšnost**).

Ve třetím ukazateli byl sledován průměrný počet účastníků vzdělávacích aktivit připadající na jednu firmu. V okrese Kroměříž se projektu „Vzdělávejte se!“ zúčastnilo 24 podniků a proškoleny bylo 877 pracovníků (průměr 36,5 zaměstnanec/podnik). V okrese Uherské Hradiště ÚP evidovaly 55 firem při 1 277 proškolených zaměstnancích (průměr 23 zaměstnanců/podnik). V okrese Vsetín bylo do projektu zařazeno 72 podniků a proškoleny bylo 4 608 účastníků (průměr 64 zaměstnanců/podnik). V okrese Zlín se projektu zúčastnilo 56 firem a proškoleny bylo 3 639 zaměstnanců (průměr 65 zaměstnanců/podnik).

8.3 Analýza projektu za Zlínský Kraj

8.3.1 Náklady projektu

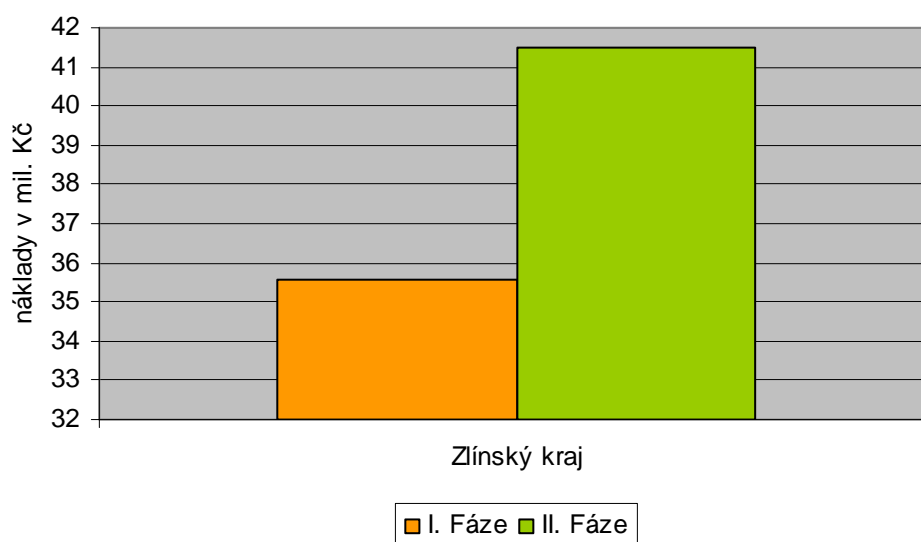
V další části statistiky využití projektu jsou zpracována data za celý Zlínský kraj. Celkové náklady za první fázi projektu dosáhly 35,5 mil. Kč. Ve druhé fázi tyto náklady ještě vzrostly a přiblížily se k úrovni 41,5 mil Kč. Celkové náklady ve Zlínském kraji dosáhly 77 mil. Kč.

Tab. 8. Náklady projektu ve ZK

	Zlínský kraj
I. Fáze	35 564 466
II. Fáze	41 496 609
celkem	77 061 075

Zdroj: [13]

Graf 7. Náklady projektu ve ZK



Zdroj: [13]

8.3.2 Počet žádostí projektu

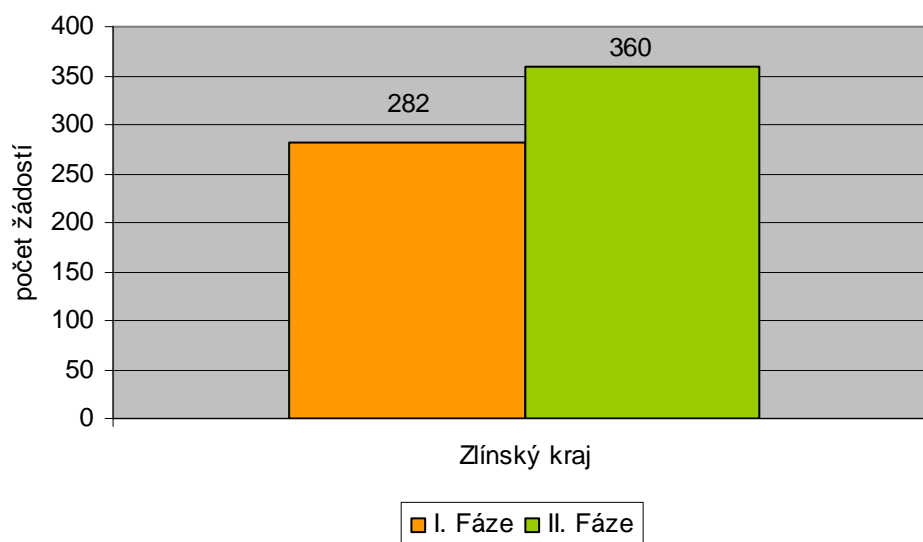
V tabulce č. 9 je uveden počet žádostí schválených jednotlivými okresními úřady práce za celý Zlínský kraj. V první fázi projektu bylo schváleno 282 žádostí. Ve druhé fázi byl zaznamenán nárůst počtu schválených žádostí na 360. Celkový počet schválených žádostí za celý Zlínský kraj byl tedy 642.

Tab. 9. Počet žádostí ve ZK

	Zlínský kraj
I. Fáze	282
II. Fáze	360
celkem	642

Zdroj: [13]

Graf 8. Počet žádostí ve ZK



Zdroj: [13]

8.3.3 Počet zaměstnavatelů

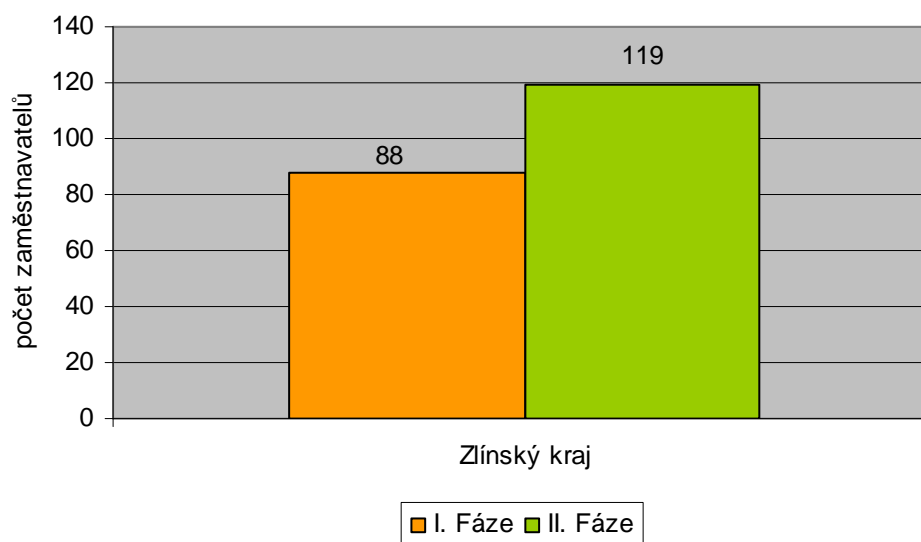
Data z tabulky č. 10 vypovídají o počtu zaměstnavatelů ve Zlínském kraji, kteří se projektu „Vzdělávejte se!“ zúčastnili. V první fázi bylo ve Zlínském kraji do tohoto projektu zapojeno 88 firem. Ve druhé fázi to již bylo 119 podniků, což představoval nárůst ve výši 31 firem.

Tab. 10. Počet zaměstnavatelů ve ZK

	Zlínský kraj
I. Fáze	88
II. Fáze	119
celkem	207

Zdroj: [13]

Graf 9. Počet zaměstnavatelů ve ZK



Zdroj: [13]

8.3.4 Počet účastníků

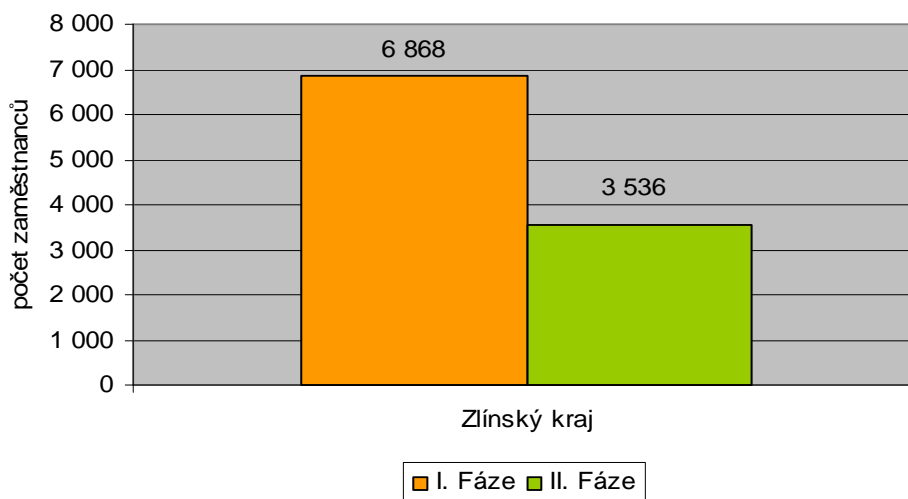
V následující tabulce je uveden počet zaměstnanců, kteří se účastnili a byli proškoleni v rámci projektu ve Zlínském kraji. V první fázi navštívilo vzdělávací aktivity 6 868 zaměstnanců. Ve druhé fázi jich bylo o 3 362 méně, a to 3 536 zaměstnanců. Celkem bylo v celém Zlínském kraji ke dni 31. 10. 2009 proškoleny 10 404 zaměstnanců.

Tab. 11. Počet účastníků ve ZK

	Zlínský kraj
I. Fáze	6 868
II. Fáze	3 536
celkem	10 404

Zdroj: [13]

Graf 10. Počet účastníků ve ZK



Zdroj: [13]

8.4 Vyhodnocení analýzy za Zlínský kraj

V prvním ukazateli využití projektu „Vzdělávejte se!“ na území Zlínského kraje bylo použito částek celkových nákladů na projekt za 1. a 2. fázi. V první fázi činily celkové náklady 35 564 466 Kč. Ve druhé fázi dosáhly náklady hodnoty 41 496 609 Kč. Tento ukazatel zaznamenal nárůst o 14 % oproti první fázi projektu. Je to způsobeno tím, že se projekt dostal do širšího podvědomí podniků, a ty začínají využívat těchto pobídek k získávání finančních prostředků na různé vzdělávací aktivity.

Druhým ukazatelem využití projektu je průměrný počet žádostí na jeden podnik. Jeden podnik může čerpat u jednoho úřadu práce finanční prostředky i na více vzdělávacích aktivit. Ve Zlínském kraji bylo evidováno v 1. fázi 282 žádostí od 82 firem, což dává průměr 3,4 žádosti na podnik. Ve druhé fázi se sešlo 360 žádostí od 119 firem, což při zprůměrnování činí 3 žádosti na jeden podnik.

Třetí ukazatel využití projektu sleduje průměr zaměstnanců, kteří se zúčastnili vzdělávací aktivity v rámci jednoho podniku. V první fázi bylo evidováno 6 868 zaměstnanců z 88 podniků Zlínského kraje, což dává průměr 78 proškolených zaměstnanců z jednoho podniku. Ve druhé fázi bylo evidováno 3 536 zaměstnanců ze 119 firem, průměrně 29 zaměstnanců z jednoho podniku.

9 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci informovanosti malých a středních podniků Zlínského kraje bylo provedeno dotazníkové šetření, jehož cílem bylo získat přehled o struktuře a zaměření firem, které se zúčastnily projektu „Vzdělávejte se!“.

9.1 Forma dotazníku

Dotazník byl zpracován pomocí internetového serveru www.vyplnto.cz.⁴ Dotazník byl pomocí e-mailu rozeslán náhodně vybraným malým a středním podnikům Zlínského kraje. Celkem měl dotazník 11 otázek. Průměrná délka vyplňování dotazníku byla 2 minuty. Termín trvání dotazníkového šetření byl od 6. 11. 2009 až do 23. 11. 2009. V tomto termínu bylo osloveno 350 náhodně vybraných malých a středních firem Zlínského kraje. Výzvu k vyplnění dotazníku akceptovalo 98 podniků. Což dává 28 % návratnosti dotazníku. Z tohoto pohledu můžeme konstatovat, že podniky neprojevily velký zájem o vyplnění dotazníku.

⁴ Vzor dotazníku je uveden v příloze

9.2 Vyhodnocení dotazníku

Otázka č. 1

Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší firmě?

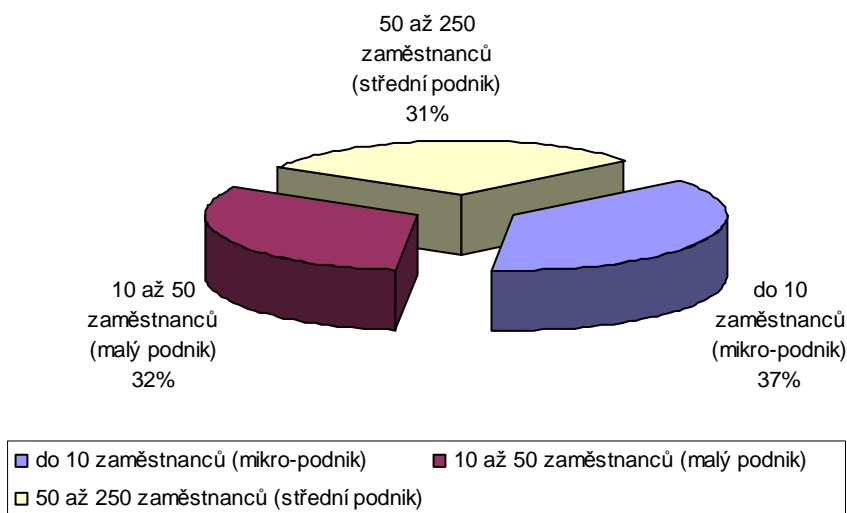
Cílem první otázky bylo zjistit jakou velikost mají podniky zapojené do tohoto průzkumu. Na základě vyhodnocení bylo zjištěno, že největší podíl, a to 37 % mají tzv. mikro-podniky, za nimi jsou se 32 % malé podniky a s 31 % střední podniky.

Tab. 12. Velikost podniků

Odpověď	Počet
do 10 zaměstnanců (mikro-podnik)	37
10 až 50 zaměstnanců (malý podnik)	31
50 až 250 zaměstnanců (střední podnik)	30
celkem	98

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 11. Velikost podniků



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 2

V jaké oblasti podnikáte?

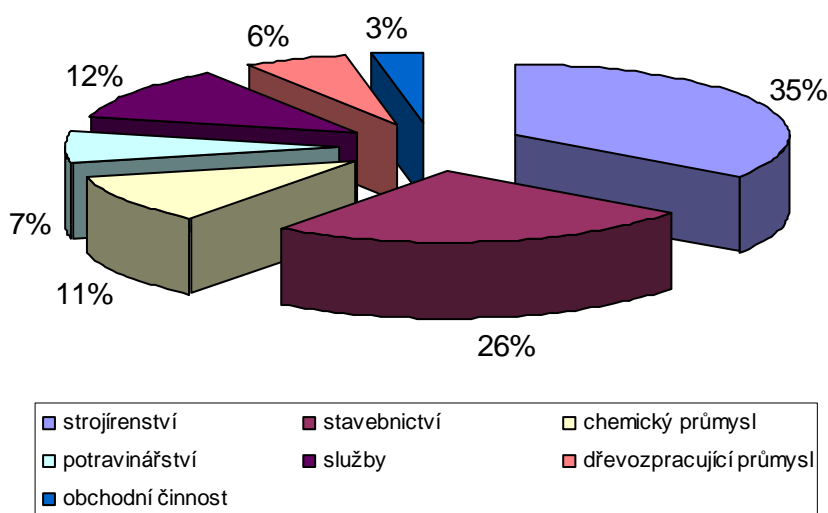
Druhá otázka byla zaměřena na obory činností dotazovaných firem. Z průzkumu vyšlo, že nejvíce oslovených podniků se specializuje na strojírenství a to 35 %. Na dalším místě se umístilo stavebnictví se 26 %. Následují firmy se zaměřením na služby, chemický průmysl, potravinářství, dřevozpracující průmysl a obchodní činnost.

Tab. 13. Struktura odvětví

Odpověď	Počet
strojírenství	34
stavebnictví	25
chemický průmysl	11
potravinářství	7
služby	12
dřevozpracující průmysl	6
obchodní činnost	3
celkem	98

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 12. Struktura odvětví



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 3

Čerpali jste někdy finanční prostředky ze strukturálních fondů EU (ERDF, ESF,...)?

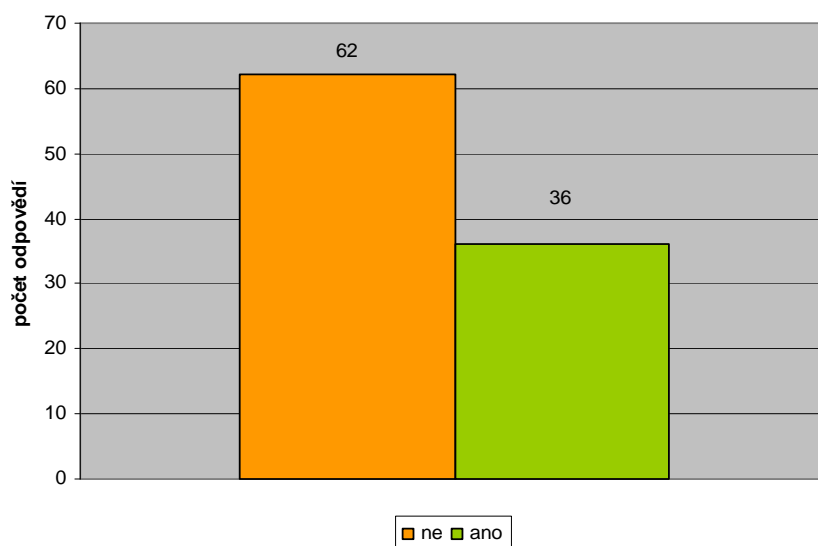
Další otázka se týkala zkušeností oslovených firem s čerpáním prostředků ze strukturálních fondů EU. Z 98 vrácených dotazníků uvedlo 62 firem, že nemají žádné zkušenosti s čerpáním finančních prostředků z těchto fondů. 36 podniků uvedlo, že již čerpaly tyto prostředky. Z tohoto šetření vyplývá, že 63 % oslovených firem nemá žádnou zkušenost s čerpáním finančních prostředků z fondů EU.

Tab. 14. Využívání podpory z fondů EU

Odpověď	Počet
ne	62
ano	36
celkem	98

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 13. Využívání podpory z fondů EU



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 4

Ze kterého operačního programu jste finanční prostředky čerpali?

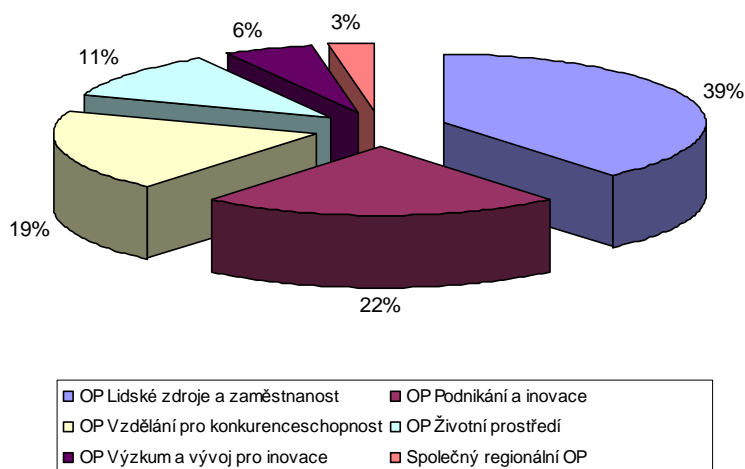
Pokud respondenti odpověděli, že již čerpali prostředky ze strukturálních fondů EU, byli odkázáni na vyplnění otázky č. 4. Tato otázka se týkala operačních programů, ze kterých měly MSP možnost čerpat finanční prostředky. Největší počet podniků uvedlo, že čerpaly prostředky z OP Lidské zdroje a zaměstnanost (39 %). Na dalším místě se umístil OP Podnikání a inovace (22 %), poté následoval OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (19 %), dále pak OP Životní prostředí (11 %) a OP Výzkum a vývoj pro inovace (6 %) na posledním místě je Společný regionální OP (3 %).

Tab. 15. Struktura operačních programů

Odpověď	Počet
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	14
OP Podnikání a inovace	8
OP Vzdělání pro konkurenceschopnost	7
OP Životní prostředí	4
OP Výzkum a vývoj pro inovace	2
Společný regionální OP	1
celkem	36

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 14. Struktura operačních programů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

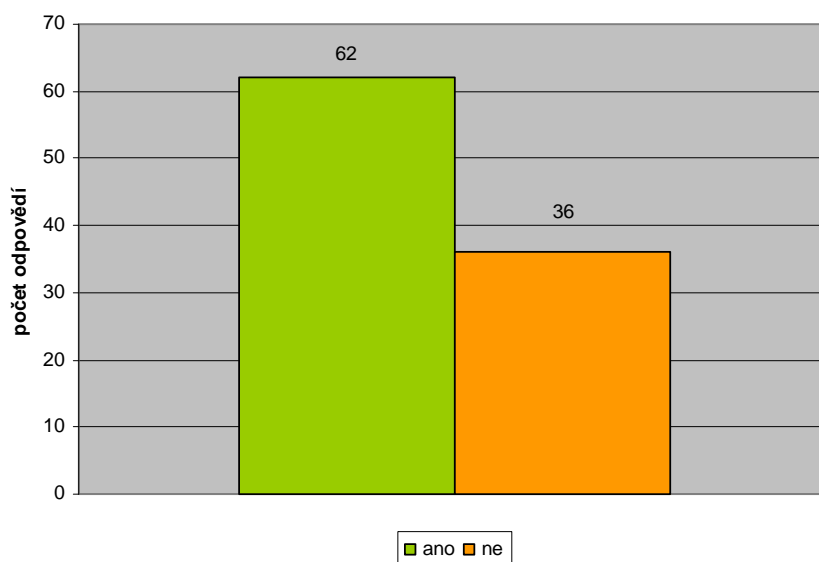
Otázka č. 5**Slyšeli jste o projektu „Vzdělávejte se!“?**

Otázka č. 5 měla rozdělit dotazované firmy na ty, které již o projektu „Vzdělávejte se!“ slyšely a ty, které ještě neměly tuto možnost. Z celkového počtu 98 vrácených dotazníků 62 respondentů uvedlo, že se již s tímto projektem setkali. Oproti tomu 36 podniků nikoliv. Pro těchto 36 podniků v tomto okamžiku vyplňování dotazníku skončilo.

Tab. 16. Podvědomí veřejnosti o projektu

Odpověď	Počet
ano	62
ne	36
celkem	98

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 15. Podvědomí veřejnosti o projektu

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 6

Z jakého informačního zdroje jste se o tomto projektu dozvěděli?

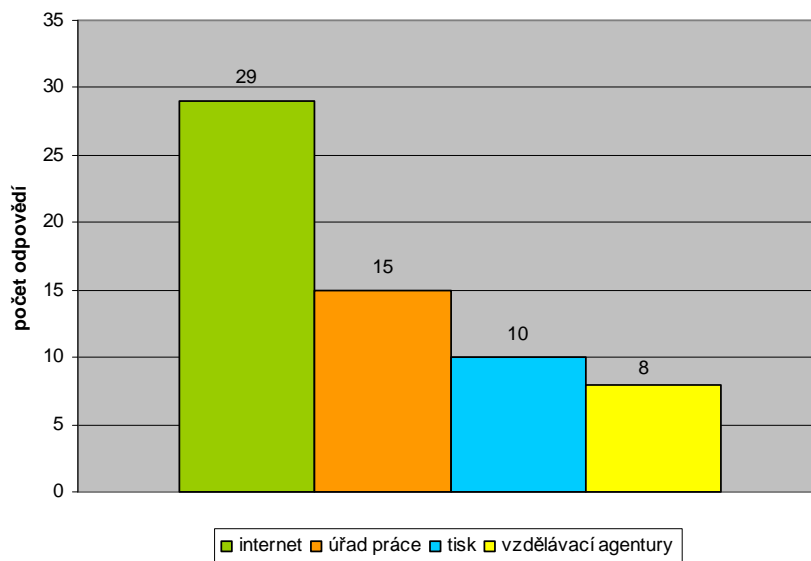
Pokud respondenti odpověděli na otázku č. 5 ano, byli odkázáni na otázku č. 6, která měla za úkol zjistit z jakého informačního zdroje se o projektu dozvěděli. Z celkového počtu 62 kladných odpovědí na otázku č. 5 uvedlo 29 podniků, že o projektu získaly potřebné informace z internetových zdrojů. 15 firem oslovila nabídka úřadu práce. 10 účastníků zjistilo informace z tisku a osmi z nich účast na projektu doporučila vzdělávací agentura.

Tab. 17. Informační zdroje projektu

Odpověď	Počet
internet	29
úřad práce	15
tisk	10
vzdělávací agentury	8
celkem	62

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 16. Informační zdroje projektu



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 7

Čerpáte finanční prostředky z projektu „Vzdělávejte se!“?

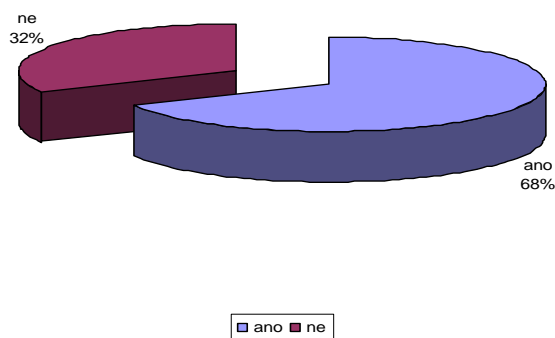
Ze 62 respondentů, kteří v otázce č. 5 uvedli, že již slyšeli o projektu, jich 42 odpovědělo, že aktuálně čerpají finanční prostředky v rámci tohoto projektu. 20 dotazovaných firem pouze o projektu slyšela, ale zatím neměly možnost čerpat finanční prostředky. Pro těchto 20 firem, které nečerpaly finanční prostředky z projektu v tuto chvíli vyplňování dotazníku skončilo.

Tab. 18. Počet podniků zapojených do projektu

Odpověď	Počet
ano	42
ne	20
celkem	62

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 17. Počet podniků zapojených do projektu



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 8

Na jakou oblast jste využili finanční prostředky z projektu?

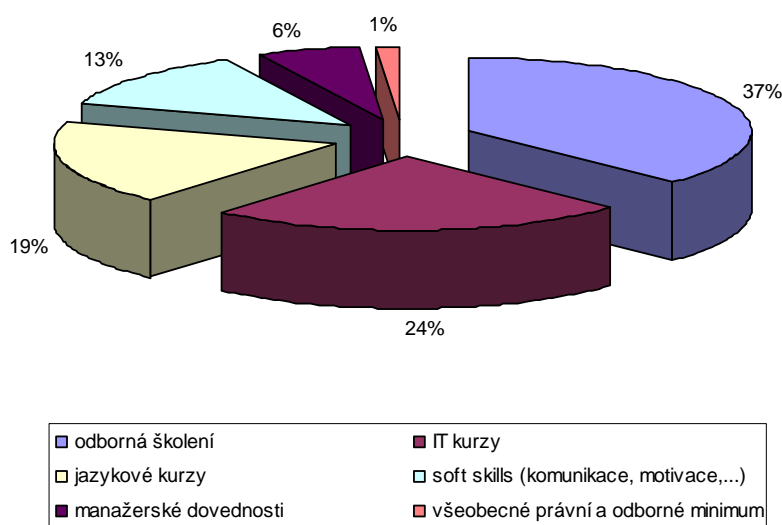
Cílem otázky č. 8 bylo zjistit na jaké oblasti vzdělávání nejčastěji podniky žádají finanční prostředky. Ze 70 odpovědí 26 respondentů uvedlo, že finanční podporu čerpali na odborná školení. 17 firem využilo možnost a své zaměstnance proškolily v IT dovednostech. Dále následovaly jazykové kurzy, kurzy soft skills, manažerské dovednosti a všeobecné právní a odborné minimum. Počet odpovědí je 70 z toho důvodu, že firmy mohou v rámci jednoho projektu čerpat prostředky na více vzdělávacích aktivit.

Tab. 19. Struktura vzdělávacích aktivit

Odpověď	Počet
odborná školení	26
IT kurzy	17
jazykové kurzy	13
soft skills (komunikace, motivace,...)	9
manažerské dovednosti	4
všeobecné právní a odborné minimum	1
celkem	70

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 18. Struktura vzdělávacích aktivit



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 9

Kolik zaměstnanců se projektu zúčastnilo?

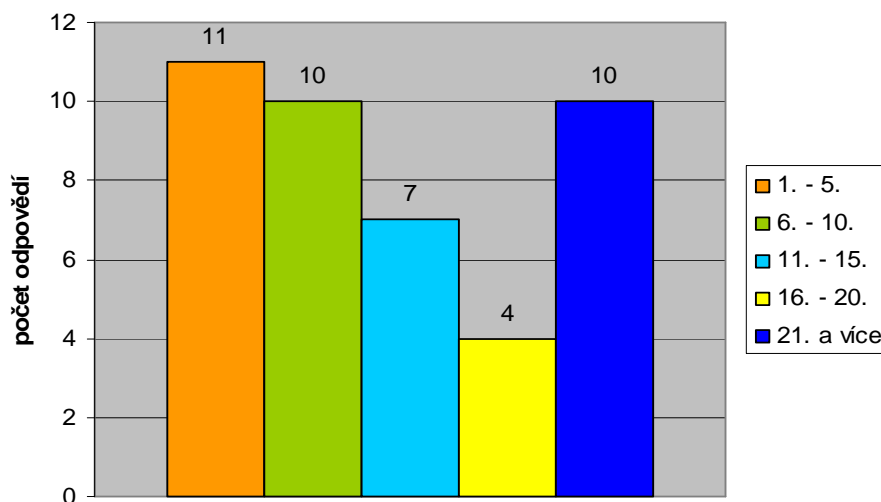
Otázka č. 9 zkoumá, kolik zaměstnanců firmy bylo v rámci vzdělávacích aktivit proškoleny. S ohledem na to, že průzkum probíhal mezi malými a středními podniky, bylo zvoleno i rozmezí počtu zaměstnanců, kteří se projektu účastnili. Nejpočetnější skupinu tvořilo rozmezí mezi 1.–5. proškolenými zaměstnanci a to u 11 podniků. 10 firem zabezpečilo vzdělávací aktivity pro 6.–10. a pro 21. a více zaměstnanců. 7 firem proškolilo 6.–10. pracovníků, 4 podniky 16.–20. svých zaměstnanců.

Tab. 20. Rozmezí účastníků vzdělávacích aktivit

Odpověď	Počet
1.–5.	11
6.–10.	10
11.–15.	7
16.–20.	4
21. a více	10
celkem	42

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 19. Rozmezí účastníků vzdělávacích aktivit



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

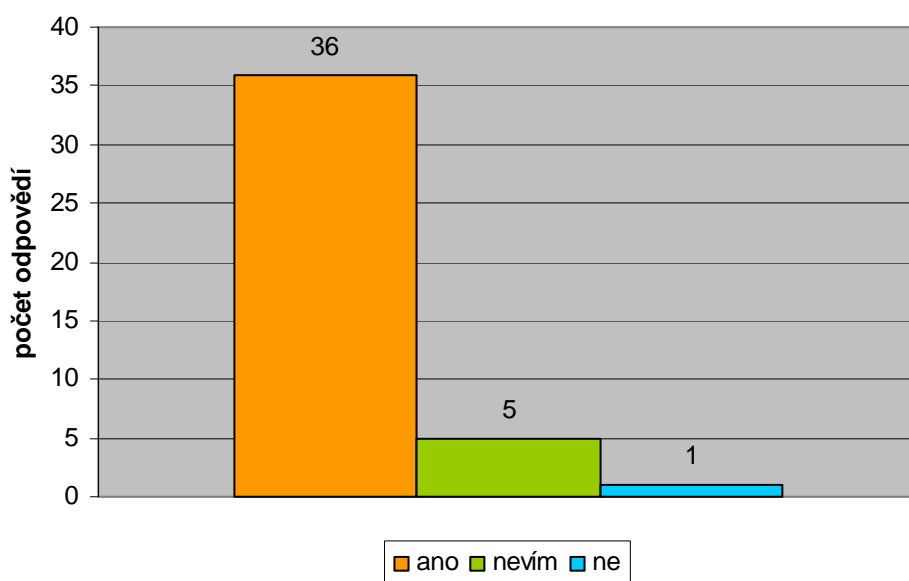
Otázka č. 10**Zúčastnili byste se příště podobných projektů?**

V otázce č. 10 bylo u respondentů zjištěno, jestli by se v budoucnu zúčastnili podobných projektů. 36 dotazovaných odpovědělo, že ano. 5 že neví a 1 ze 42 respondentů uvedl, že příště se již nezúčastní. Ze zjištěných odpovědí lze vyčíst, že o projekt je mezi malými a středními podniky, které již měly zkušenosti z čerpání finančních prostředků z tohoto programu, velký zájem.

Tab. 21. Spokojenost účastníků z projektem

Odpověď	Počet
ano	36
nevím	5
ne	1
celkem	42

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 20. Spokojenost účastníků z projektem

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 11

V čem vidíte hlavní přínos projektu „Vzdělávejte se!“?

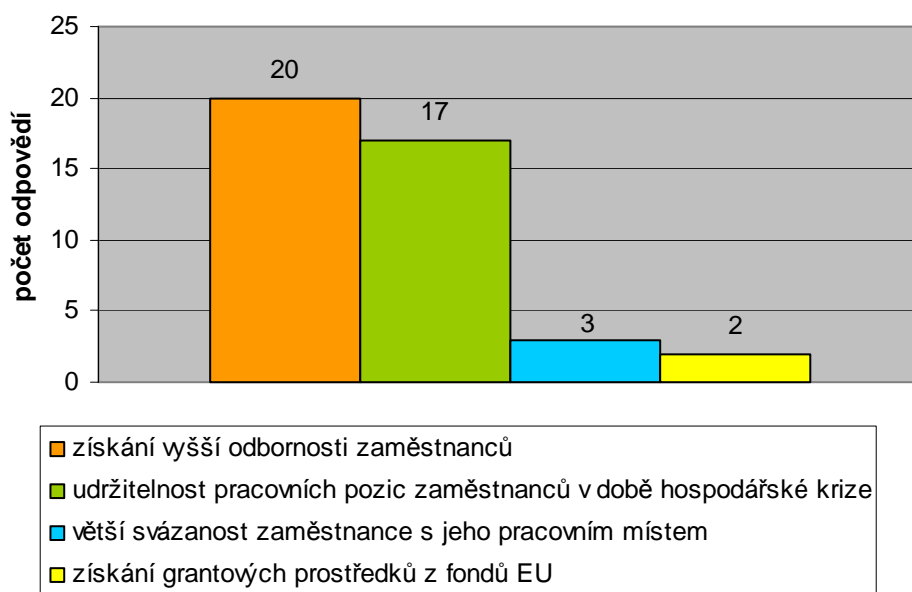
20 podniků vidí největší přínos účasti v projektu v získání vyšší odbornosti svých zaměstnanců. 17 firem odpovědělo, že hlavním přínosem je udržitelnost pracovních pozic zaměstnanců v době hospodářské krize. 3 firmy považují za výhodu projektu větší svázanost zaměstnance s jeho pracovním místem a dva podniky v čerpání finančních prostředků z fondů EU.

Tab. 22. Hlavní přínosy projektu

Odpověď	Počet
získání vyšší odbornosti zaměstnanců	20
udržitelnost pracovních pozic zaměstnanců v době hospodářské krize	17
větší svázanost zaměstnance s jeho pracovním místem	3
získání grantových prostředků z fondů EU	2
celkem	42

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 21. Hlavní přínosy projektu



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

9.3 Rozbor dotazníkového šetření

Výsledky vlastního dotazníkového šetření byly ovlivněny nezájmem malých a středních podniků o vyplnění dotazníku. Předpokládal jsem, že MSP zaujmou k dotazníku aktivní přístup a pomohou ostatním firmám k větší informovanosti ohledně projektu „Vzdělávejte se!“.

Cílem dotazníku bylo získat přehled o struktuře a o zaměření firem, které se projektu zúčastnily. V první části dotazníku bylo provedeno dotazování na velikost a oblast podnikání jednotlivých firem. Při rozdělení respondentů v rámci velikosti podniků podle počtu zaměstnanců měly největší zastoupení tzv. mikro-podniky a malé podniky. V oboru činností jednotlivých firem bylo zjištěno, že největší podíl v rámci dotazníku zaujímají mezi MSP firmy podnikající ve strojírenství.

Z celkového počtu 98 vrácených dotazníků uvedlo pouze 36 podniků, že již někdy čerpaly finanční prostředky z fondů EU. Těchto 36 podniků mělo největší zkušenosti z čerpání financí z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Druhá část dotazníku byla zaměřena na projekt „Vzdělávejte se!“. Z 98 dotázaných jich 62 odpovědělo, že již o projektu slyšeli, a z těchto 62 uvedlo 42, že aktuálně čerpá finanční prostředky z tohoto projektu.

Jelikož MPSV informovalo cílové skupiny tohoto projektu pouze prostřednictvím místně příslušných úřadů práce a internetu, lze označit výsledek dotazování zaměřený na zdroje informací o projektu za očekávaný. Dalšími informačními zdroji, jejichž pomocí se MSP o projektu dozvěděly, jsou vzdělávací agentury a tisk.

Podle dotazníku mají malé a střední podniky ze Zlínském kraji největší zájem o vzdělávací aktivity v oblasti odborného školení zaměřené na jejich obory činností. Jde o nejrůznější svářečské kurzy, obsluhy CNC strojů a další. Mezi oblíbené vzdělávací aktivity se řadí také IT a jazykové kurzy.

Počet proškolených pracovníků korespondoval s výsledkem dotazu na velikost podniků. MSP uvedly že, nejčastěji žádaly o podporu vzdělávací aktivity pro 1–5 svých zaměstnanců.

Projekt „Vzdělávejte se!“ má po první ukončené fázi u malých a středních podniků Zlínského kraje dobré ohlasy. V závěru dotazníku byli respondenti dotazováni na hlavní

přínosy projektu. Nejčastější odpovědí bylo získání vyšší odbornosti zaměstnanců. Jako další pozitivní přínos označily MSP udržení zaměstnanosti v období hospodářské recese.

Z těchto poznatků lze vytvořit profil malé a střední firmy, která o podporu z projektu „Vzdělávejte se!“ žádá. Jde o firmu z oblasti strojírenství nebo stavebnictví. Nejčastěji do 50 zaměstnanců, která se o projektu dozvěděla z internetu a finanční prostředky čerpá na vzdělávání 1–10 svých zaměstnanců v oblasti odborného školení.

Z vybraných poznatků získaných z dotazníkového šetření lze vyzorovat, že MSP nemají velké zkušenosti s čerpáním finančních prostředků z fondů EU. Je to zejména způsobeno slabou informovaností ze strany poskytovatele dotací a špatnými zkušenostmi firem při vyřizování žádostí o vyplácení těchto podpor.

Pozitivním zjištěním byla reakce MSP, které se projektu zúčastnily, že by příště do tohoto projektu opět neváhaly vstoupit. Na této skutečnosti je potřeba založit další iniciativy úřadů práce a ostatních orgánů, které mají na starost propagaci tohoto programu. Mohly by se například zaměřit na zajištění spolupráce mezi firmami, které o vstupu do projektu uvažují, a podniky, které mají pozitivní zkušenosti s tímto programem.

ZÁVĚR

Když se v roce 2008 začalo v souvislosti s hypoteční krizí vyvolanou v USA mluvit o tom, že do jisté míry zasáhne každého z nás, mnozí spoluobčané se této prognóze smáli. Dneska už se při vyslovení pojmu hospodářská krize nesměje vůbec nikdo. Ať chceme nebo ne, tato ekonomická krize zasáhla skutečně každého z nás, nejvíce však ekonomicky činné subjekty národního hospodářství. Malý a střední podnikatelé patří k nejvýznamnějším zaměstnavatelům. Některé tyto podniky byly nuceny v důsledku poklesu zakázek sáhnout k nepopulárnímu kroku, a to k propouštění. MPSV si uvědomilo vážnost situace a vyhlásilo za podpory Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost projekt „Vzdělávejte se!“. OP LZZ hraje klíčovou roli ve snižování nezaměstnanosti a mezi jeho hlavní priority patří posilování konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím vzdělávacích aktivit.

Tento projekt má pomoci MSP při zvládnutí těchto těžkých časů. Nabízí financování vzdělávání pro zaměstnance a úhradu jejich ušlých mezd. Tímto způsobem se snaží MPSV, prostřednictvím úřadů práce, zamezit dalšímu propouštění. Tento projekt pružně reaguje na ekonomickou situaci a chrání zaměstnance i zaměstnavatele od propouštění v důsledku ekonomické krize.

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro malé a střední podniky ve Zlínském kraji. V teoretické části byly nejprve rozděleny malé a střední podniky podle velikosti a podle oboru jejich činnosti. Dále byly popsány možnosti čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie, cíle regionální politiky a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

V praktické části bakalářské práce byl podrobně popsán projekt „Vzdělávejte se!“ s důrazem na předkládání žádostí jednotlivých firem o zařazení do projektu. Dále byla zpracována SWOT analýza tohoto projektu. Byly odhaleny slabé a silné stránky, příležitosti a hrozby, které mohou potkat MSP při využívání tohoto, na vzdělávání zaměstnanců zaměřeného, projektu. V porovnání silných a slabých stránek projektu bylo zjištěno, že silných stránek je více než těch slabých. Tato skutečnost se projevuje i v oblíbenosti projektu mezi MSP.

Dále byla zpracována analýza využitelnosti. Z informací získaných od okresních úřadů práce byly zpracovány jednotlivé tabulky a grafy pro větší přehlednost. Pro MSP i okresní úřady práce z něj vyplynulo několik závěrů a doporučení.

Poslední část bakalářské práce se věnovala zpracování a rozboru dotazníkového šetření. Na jeho základě byl zpracován profil podniků, které nejčastěji využívají finančních podpor z tohoto projektu.

Závěry a doporučení lze rozdělit do dvou celků, na doporučení pro Úřady práce a pro malé a střední podniky.

Mezi hlavní doporučení pro úřady práce lze zařadit zlepšení činností spojených s naplněním schváleného rozpočtu na projekt. Některé okresní úřady práce ve Zlínském kraji nebyly schopny využít všech rozpočtových prostředků určených na projekt. Rozpočtové prostředky musely být vráceny MPSV.

Dalším závěrem plynoucím z činností ÚP v rámci tohoto projektu je špatná informovanost malých a středních podniků ve ZK. Tyto MSP měly pouze omezené možnosti jak získat informace o tomto projektu. Činnost ÚP v lepší informovanosti by měla směřovat přes úspěšné a spokojené firmy, které se již projektu zúčastnily, aby svým obchodním partnerům tento projekt doporučily.

Závěry z dotazníkového šetření mohou využít okresní úřady práce při zlepšení informovanosti MSP o tomto projektu a jako podklad při hodnocení spokojenosti MSP s tímto projektem.

Další doporučení pro okresní úřady práce je větší aktivita při vypracovávání statistik zaměřených na spokojenost firem, které se již projektu „Vzdělávejte se!“ zúčastnily. Tyto údaje by mohly sloužit jako další zdroj informací pro podniky, které uvažují o čerpání dotací z programu.

Mezi doporučení pro malé a střední podniky ZK lze uvést tu skutečnost, že by se měly více zaměřit na podávání žádostí, které žádají úhradu vzdělávací aktivity pro méně než 10 svých zaměstnanců. Ze závěrů dotazníkového šetření vyplývá, že právě tento počet je neoptimálnější s ohledem na efektivnost výuky příslušné vzdělávací aktivity.

Mezi doporučení pro malé a střední podniky vyplývající z dotazníkového šetření lze uvést i orientaci těchto podniků na získávání dotací na zabezpečení jazykových kurzů pro své zaměstnance. Získání a prohlubování jazykových znalostí ocení především firmy, které aktivně spolupracují s podniky v rámci Evropské unie. Posílí tím svou konkurenceschopnost na těchto trzích.

Závěrem lze hodnotit projekt „Vzdělávejte se!“ jako úspěšný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který umožňuje MSP zvládnout období hospodářské recese. MSP mají neopakovatelnou možnost využít těchto finančních prostředků na zdokonalení a zlepšení vzdělanosti svých zaměstnanců.

RESUMÉ

Als er im Jahr 2008 im Zusammenhang mit der Hypothekenkrise in den USA ausgelöst begannen darüber zu diskutieren, dass bis zu einem gewissen Grad wird jeder viele Kollegen traf diese Prognose lachte. Heute nacht, wenn gesprochenen Worte Depression lachen niemand. Ob es uns gefällt oder nicht, hat diese Krise wirklich jeder von uns betroffen. Allerdings, das wirtschaftlich aktiven Einheiten der nationalen Wirtschaft. Kleine und mittlere Unternehmen ist einer der wichtigsten Arbeitgeber. Einige dieser Unternehmen sind gezwungen, auf den Rückgang bei den Auftragseingängen zu unpopulären Schritt greifen, und für eine Entlassung. Ministerium für Arbeit und Soziales erkannte den Ernst der Lage und erklärte, die Unterstützung des Europäischen Sozialfonds im Rahmen des operationellen Programms Humanressourcen und Beschäftigung Projekt „Informieren Sie sich!“. Dieses Projekt wird KMU helfen, mit diesen schwierigen Zeiten umzugehen. Angebote Finanzierung von Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter und decken ihren Lohnausfall. Bachelor-Arbeit behandelt die Frage der Nutzung der „Informieren Sie sich!“ Für kleine und mittlere Unternehmen in der Region Zlín. Im theoretischen Teil wurden zunächst verteilt kleine und mittlere Unternehmen nach Größe und Wirtschaftszweig. Wurde ebenfalls berichtet Möglichkeit, Mittel aus EU-Mitteln, die regionalpolitischen Ziele und die operationellen Programm Humanressourcen und Beschäftigung zu ziehen. Im praktischen Teil der Bachelor-Arbeit im Detail beschrieben wurde das Projekt „Informieren Sie sich!“ Der Schwerpunkt liegt auf Anwendungen von Unternehmen zur Aufnahme in das Projekt. War auch bereit, SWOT-Analyse und Analyse der Nutzen dieses Projekts. Der letzte Teil der Bachelorarbeit war es, die Verarbeitung und Analyse der Fragebögen gewidmet.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen lassen sich in zwei Teile aufgeteilt werden, auf Empfehlung des Labor Büros und kleine und mittlere Unternehmen.

Zu den wichtigsten Empfehlungen für die Arbeitsverwaltung können Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenhang die Füllung der genehmigten Finanzplan für das Projekt. Eine weitere Schlussfolgerung aus der Tätigkeit der Agenturen für Arbeit in diesem Projekt ist schlecht Aufmerksamkeit der kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Zlín. Erkenntnisse aus den Fragebögen können für Bezirksämter verwendet werden Arbeiten zur Sensibilisierung der KMU über das Projekt zu verbessern und als Grundlage für die Bewertung von KMU-Zufriedenheit mit diesem Projekt.

Unter den Empfehlungen für kleine und mittlere Unternehmen gehört ua die Tatsache, dass mehr auf die Anwendungen konzentrieren, dass die Zahlung der pädagogischen Aktivitäten für weniger als 10 der Mitarbeiter erfordern.

Schließlich kann das Projekt evaluiert werden "Informieren Sie sich!" Als erfolgreiches Instrument einer aktiven Beschäftigungspolitik, die KMU zur Zeit der wirtschaftlichen Rezession verwalten können. KMU einmalig eine Gelegenheit haben, diese Mittel für Verbesserungen und Ausbildung Ihrer Mitarbeiter zu nutzen.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU*. 2006. vyd. Praha : ASPI, 2006. 128 s. ISBN 80-7357-139-0.
- [2] MALACH , Antonín. a kol. *Jak podnikat po vstupu do EU*. Praha : Grada, 2005. 528 s. ISBN 80-247-0906-6.
- [3] VEBER, Jaromír, SRPOVÁ, Jitka. a kol. *Podnikání malé a střední firmy*. Praha : Grada, 2005. 304 s. ISBN 80-247-1069-2.
- [4] MAREK, Dan, KÁNTOR, Tomáš. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2007. vyd. Brno : Barrister & Principal, 2007. 240 s. ISBN 80-87029-02.
- [5] WOKOUN, René. *Strukturální fondy a obce I*. 2006. vyd. Praha : ASPI, 2006. 146 s. ISBN 80-7357-138-2.
- [6] VILAMOVIČ, Šárka. *Čerpáme finanční zdroje Evropské unie*. Praha : Grada, 2005. 200 s. ISBN 80-247-1194-X.
- [7] VODÁČEK, Leo, VODÁČKOVÁ, Ol'ga. *Malé a střední podniky: konkurence a aliance v Evropské unii*. Praha : Management press, 2004. 192 s. ISBN 80-7261-099-6.

Internetové zdroje

- [8] *Evropský portál pro MSP* [online]. 2009 [cit. 2009-10-30]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/enterprise/sme/fund_tools/fund_tools_readme_cs.htm>.
- [9] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2009-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
- [10] *Projekt Vzdělávejte se! - Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. 2009 [cit. 2009-11-02]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se>.
- [11] *Strukturální fondy EU* [online]. 2009 [cit. 2009-10-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>.

- [12] *Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“* [online]. 2009 [cit. 2009-11-02].
Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6565>>.

Ostatní zdroje

- [13] *interní údaje z Úřadu práce ve Zlíně*

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU	Evropská unie
MSP	Malý a střední podnik
OP	Operační program
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OKEČ	Odvětvové klasifikace ekonomických činností
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
RP	Regionální politika
FS	Fond soudržnosti
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
ROP	Regionální operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Řízení lidských zdrojů
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ZP	Zákoník práce
DPH	Daň z přidané hodnoty
FÚ	Finanční úřad
ÚP	Úřad práce
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MZ	Ministerstvo zemědělství
ZK	Zlínský kraj

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Přehled limitů na jednotlivé vzdělávací aktivity	38
Tab. 2. Rozpočet projektu.....	48
Tab. 3. Schválené náklady projektu.....	49
Tab. 4. Počet podaných žádostí	50
Tab. 5. Počet schválených žádostí	51
Tab. 6. Počet zaměstnavatelů.....	52
Tab. 7. Počet účastníků	53
Tab. 8. Náklady projektu ve ZK	55
Tab. 9. Počet žádostí ve ZK.....	56
Tab. 10. Počet zaměstnavatelů ve ZK.....	57
Tab. 11. Počet účastníků ve ZK.....	58
Tab. 12. Velikost podniků.....	61
Tab. 13. Struktura odvětví	62
Tab. 14. Využívání podpory z fondů EU	63
Tab. 15. Struktura operačních programů	64
Tab. 16. Podvědomí veřejnosti o projektu.....	65
Tab. 17. Informační zdroje projektu	66
Tab. 18. Počet podniků zapojených do projektu.....	67
Tab. 19. Struktura vzdělávacích aktivit	68
Tab. 20. Rozmezí účastníků vzdělávacích aktivit.....	69
Tab. 21. Spokojenost účastníků z projektem	70
Tab. 22. Hlavní přínosy projektu	71

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Rozpočet projektu.....	48
Graf 2. Schválené náklady projektu.....	49
Graf 3. Počet podaných žádostí	50
Graf 4. Počet schválených žádostí	51
Graf 5. Počet zaměstnavatelů.....	52
Graf 6. Počet účastníků	53
Graf 7. Náklady projektu ve ZK	55
Graf 8. Počet žádostí ve ZK.....	56
Graf 9. Počet zaměstnavatelů ve ZK	57
Graf 10. Počet účastníků ve ZK.....	58
Graf 11. Velikost podniků	61
Graf 12. Struktura odvětví	62
Graf 13. Využívání podpory z fondů EU.....	63
Graf 14. Struktura operačních programů	64
Graf 15. Podvědomí veřejnosti o projektu.....	65
Graf 16. Informační zdroje projektu	66
Graf 17. Počet podniků zapojených do projektu.....	67
Graf 18. Struktura vzdělávacích aktivit	68
Graf 19. Rozmezí účastníků vzdělávacích aktivit	69
Graf 20. Spokojenost účastníků z projektem.....	70
Graf 21. Hlavní přínosy projektu.....	71

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Žádost o zařazení do projektu „Vzdělávejte se!“
- P II Čestné prohlášení o čerpání podpory de minimis
- P III Formulář nabídky vzdělávací aktivity
- P IV Vzor dotazníku

PŘÍLOHA PI: ŽÁDOST O ZAŘAZENÍ DO PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ORZ

Úřad práce:

Registrační číslo ÚP:

OSÚ
S 10

Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“

§ 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

I. Zaměstnavatel (žadatel)

A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele¹⁾:

IČ²⁾:

Rodné číslo³⁾:

Státní občanství³⁾:

Adresa sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele⁴⁾:

Obec:

Část obce:

Ulice:

Č. p.:

Č. orient.:

PSČ:

Telefon:

Fax:

E-mail:

B. Adresa pracoviště zaměstnavatele⁵⁾ a předmět podnikání:

Obec:

Část obce:

Ulice:

Č. p.:

Č. orient.:

PSČ:

Telefon:

Fax:

E-mail:

Předmět podnikání:

1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.

2) Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.

3) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

4) Vyplňte adresu sídla, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo místa podnikání, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

5) Nevypíňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

F. Právní forma zaměstnavatele⁶⁾:

--

⁶⁾ Vyplňte právní formu zaměstnavatele například: akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, fyzická osoba-podnikatel, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

II. Specifikace žádosti⁷⁾

Žádáme o příspěvek na úhradu nákladů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců, o příspěvek na úhradu mzdových nákladů nebo náhrady mzdy vyplacených zaměstnancům za dobu jejich účasti na odborném rozvoji a o příspěvek na úhradu nákladů v rámci doprovodných opatření.

1.	Počet zaměstnanců, kteří jsou navrženi do plánu odborného rozvoje	
2.	Celkový počet zaměstnanců	
3.	Název vzdělávací aktivity	
4.	Termín realizace odborného výcviku	
5.	Obecný cíl vzdělávací aktivity	
6.	Počet hodin vzdělávací aktivity (45 minut)	
7.	Hrubá mzda/náhrada mzdy zaměstnanců navržených podle plánu odborného rozvoje ⁸⁾	
8.	Předpokládané náklady na doprovodná opatření (celkem) ⁹⁾	
9.	Náklady na vzdělávací aktivity dle přiložené nabídky ¹⁰⁾	
10.	Celkové náklady plánu odborného rozvoje celkem (součet ř.č. 7-8-9) ¹¹⁾	
11.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu (ř.č. 10/ř.č. 6)	
12.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu a jednotlivce (ř.č. 10/ř.č. 6/ř.č. 1)	

7) V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné na každou tuto aktivitu vyplnit zvláštní žádost.

8) K žádosti doložte vyplněný formulář „Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu Vzdělávejte se! a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje“, který naleznete na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/es/projekty/vzdelavejte_se. V případě předložení více příloh pro různé skupiny se částky sčítají.

9) Jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování zaměstnanců, pokud se účastní odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

10) K žádosti doložte vyplněné formuláře „Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity“, které naleznete na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/es/projekty/vzdelavejte_se. Pokud vzdělavatel platí daň z přidané hodnoty (neakreditované kurzy) a zaměstnavatel nemůže požádat o vrácení DPH, je tento náklad součástí žádosti.

11) Maximální výše podpory z jednoho úřadu práce pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc je 500 000 Kč. Částka za jednotlivé žádosti se sčítají.

III. Popište, jak jste vybrali pracovníky k zapojení do projektu „Vzdělávejte se!“

Uveďte relevantní důvody pro zapojení navržených pracovníků (z hlediska cílů vzdělávací aktivity).

IV. Popište, jak jste zjistili, v jakých oblastech se pracovníci potřebují vzdělávat?

Uveďte způsob zjištění vzdělávacích potřeb navržených pracovníků.

V. Plán obnovy výroby

Popište „plán obnovy výroby“¹²⁾:

VI. Příspěvek je požadován:

- v režimu de minimis
 v režimu dočasného rámce
 podle blokové výjimky

VII. Další údaje

Zaškrtněte, prosím, vždy jednu z následujících dvou variant.

Zaměstnavatel

- Je
 Není

příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

Zaměstnavatel

- Nemůže
 Může

žádat FÚ o vrácení DPH u aktivit spojených s realizací odborného rozvoje.

¹²⁾ Zaměstnavatel uvede předpokládaný termín obnovy výroby a s tím související informace (předpokládaný časový horizont obnovy odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách). Zaměstnavatel dále uvede plánovaný termín, od kterého bude zaměstnancům přidělována práce v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby.

Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepříkládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní moji zaměstnanci, a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (název, IČ, sídlo u právnické osoby a jméno, příjmení, IČ, místo podnikání u fyzické osoby) a údajů o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ Dne _____

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Vyplněný formulář „Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu „Vzdělávejte se! a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje“
2. Vyplněný formulář „Plán vzdělávání pro účely projektu "Vzdělávejte se!"
3. Harmonogram vzdělávání pro účely projektu "Vzdělávejte se!"
4. Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity
5. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele¹⁴⁾.
6. Potvrzení¹⁴⁾, že zaměstnavatel
 - a) nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky¹⁵⁾,
 - b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění¹⁶⁾,
 - c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pokud zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno **splácení ve splátkách**, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.
7. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části I/E¹⁴⁾.
8. Čestné prohlášení zaměstnavatele o přijaté podpoře dle pravidla de minimis, či slučitelné podpory¹⁷⁾.
9. Čestné prohlášení o velikosti podniku a pro stanovení výše podpory v režimu blokove výjimky na vzdělávání (Prohlášení o velikosti podniku).
10. V případě, že zaměstnavatel již aplikuje ustanovení § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, doloží dohodu s odborovou organizací nebo rozhodnutí úřadu práce.

V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců a vyplňuje tedy na každou tuto aktivitu zvláštní žádost, dokládá požadované přílohy č. 5 – 10 pouze jednou.

Potvrzení podle bodu 6. nemohou být ke dni podání žádosti starší 3 měsíců.

V případě potřeby bližších informací o projektu „Vzdělávejte se!“ se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce. Informace a formuláře lze rovněž získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte-se>.

Počet příloh:

¹⁴⁾ V případě, že zaměstnavatel podává více žádostí, přikládá doklady pouze jedenkrát. Originál dokladu nebo jeho kopie bude vrácen zaměstnavateli.

¹⁵⁾ V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.

¹⁶⁾ Je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, předkládá potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění také od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn.

Je-li žadatelem zaměstnavatel-fyzická osoba nebo fyzická osoba podnikající, předkládá úřadu práce potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění vystavené „na jméno s uvedením data narození“, a to zdravotní pojišťovnou, u které je sám pojištěn, a dále předkládá potvrzení o bezdlužnosti vystavené „na identifikační číslo“ zdravotní pojišťovnou, u které jsou pojištěni jeho zaměstnanci.

¹⁷⁾ Zaměstnavatel toto prohlášení nedokládá, pokud žádá v režimu blokove výjimky na vzdělávání.

PŘÍLOHA II: ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O ČERPÁNÍ PODPORY DE MINIMIS



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Čestné prohlášení o čerpání podpory de minimis/dočasný rámec

Název subjektu:	
IČ:	
Sídlo:	

Pro účely posouzení oprávněnosti čerpat podporu de minimis v souladu s Nařízením Komise (ES) č. 1998/2006 ze dne 15. 12. 2006

prohlašuji,

že výše uvedenému subjektu (žadateli)

* nebyla v období uplynulých tří let poskytnuta žádná podpora de minimis¹.

* byla v období uplynulých tří let poskytnuta podpora de minimis v celkové výši

..... CZK, tj.EUR²

Podpora v režimu de minimis/dočasný rámec v uplynulých třech letech:

Výše podpory de minimis/dočasný rámec ³	Datum poskytnutí podpory de minimis/dočasný rámec	Poskytovatel podpory de minimis/dočasný rámec

V..... dne:.....

Jméno statutárního zástupce žadajícího subjektu⁴:

Podpis:

* nevhodící se škrtněte / vymažte

¹ Období se stanoví podle roků používaných podnikem k daňovým účelům - je nutné určit celkovou částku poskytnuté podpory de minimis v dotčeném fiskálním roce i během předchozích dvou fiskálních let

² Pro přepočítání hodnoty podpory z EUR na Kč použijte měnový kurz Evropské centrální banky (viz část C Úředního věstníku ES) platný pro den vydání rozhodnutí o poskytnutí dotace (den nabytí platnosti a účinnosti dohody o poskytnutí příspěvku apod.)

³ Pro přepočítání hodnoty podpory z EUR na Kč použijte měnový kurz Evropské centrální banky (viz část C Úředního věstníku ES) platný pro den vydání rozhodnutí o poskytnutí dotace (den nabytí platnosti a účinnosti dohody o poskytnutí příspěvku apod.)

⁴ Je-li žadajícím subjektem právnická osoba

PŘÍLOHA III: FORMULÁŘ NABÍDKY VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

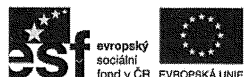


PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

NABÍDKA ZABEZPEČENÍ VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY, včetně ceny

Tento formulář vyplní vzdělávací zařízení (resp. zaměstnavatel, pokud zajišťuje vzdělávání vlastními silami). Úřad práce může dle uvážení požádat o doložení kalkulace nákladů.

Údaje o vzdělávací aktivitě:			
Název vzdělávací aktivity:			
Odborný garant (v případě akreditovaných programů):			
Adresa místa (míst) konání odborného rozvoje (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ). Pokud jde o vzdělávání mimo místo pracoviště, uveďte důvody.			
Doba trvání vzdělávací aktivity (uveďte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců):			
Rozsah odborného výcviku (v hodinách – 45 minut):			
Teoretická příprava:	Praktická příprava:	Ověření získaných znalostí a dovedností:	Celkem:
Forma výuky ¹⁾ :		Další údaje ¹⁾ :	
Rámcový rozvrh hodin výukového dne (včetně přestávek) ²⁾ :			
Studijní materiály, které budou mít účastníci k dispozici (texty, CD):			
Způsob ověření získaných znalostí a dovedností ³⁾ :			
Další údaje ³⁾ :			
Doklad, který bude vydán po úspěšném ukončení aktivit odborného rozvoje ⁴⁾ :			
Další údaje ⁴⁾ :			
Učební plán:			
Předmět (tématický celek):	Počet hodin:	Předmět (tématický celek):	Počet hodin:



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

CENA bez DPH		
CENA s DPH		
Počet účastníků vzdělávací aktivity (celkem)		
Počet hodin vzdělávací aktivity (celkem)		
Náklady na hodinu vzdělávací aktivity (cena bez DPH)		Kč/ na hodinu (cena bez DPH)
Náklady na jednoho účastníka (cena bez DPH)		Kč/ na jednoho účastníka (cena bez DPH)
Náklady na hodinu vzdělávací aktivity a jednoho účastníka (cena bez DPH)		Kč/ na jednoho účastníka a hodinu účastníka (cena bez DPH)

Název vzdělávacího zařízení (zaměstnavatele)⁶⁾:

Název:		IČ:	
Telefon:	Fax:	E-mail:	www stránky:

Adresa sídla nebo místa podnikání vzdělávacího zařízení (zaměstnavatele):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č.p.	Č.orient.	PSČ:

Osoba oprávněná jednat jménem vzdělávacího zařízení (zaměstnavatele):

Příjmení:	Jméno	Titul
Telefon:	Fax:	E-mail:

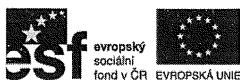
Kontaktní osoba odpovědná za organizaci vzdělávací aktivity:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:

K nabídce je nutné přiložit:

1. Kopii dokladu prokazujícího oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny). V případě, že vzdělávací služby realizuje fyzická osoba, je nutné doložit odbornou způsobilost. (Neplatí, pokud je vzdělávání zajišťováno samotným vzdělavatelem.)

V	dne	podpis oprávněné osoby
---	-----	------------------------



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Poznámky k odkazům:

1) Vyberte z následujících možností:

Denní výuka dopoledne. Denní výuka odpoledne. Denní výuka dopoledne i odpoledne. Výuka v určených dnech v týdnu dopoledne. Výuka v určených dnech v týdnu odpoledne. Výuka v určených dnech v týdnu dopoledne i odpoledne. Soustředění. Víkendový kurz. Distanční studium. Jiná forma výuky.

V řádku **Další údaje** uveďte bližší údaje např.: u Denní výuky dopoledne - zpravidla v době od 8:00 do 14:00 hod.; u Soustředění - 3x čtyřdenní soustředění, Po - Čt, 1x měsíčně.

2) Uveďte rámcový rozvrh hodin výukového dne včetně přestávek.

Například: Rámcový rozvrh výukového dne teoretické přípravy:

8:00 - 9:30 hod.	2 vyučovací hodiny
9:30 - 10:00 hod.	přestávka
10:00 - 11:30 hod.	2 vyučovací hodiny
11:30 - 12:30 hod.	přestávka na jídlo a oddech
12:30 - 14:00 hod.	2 vyučovací hodiny

Počítají se hodiny strávené při výkonu pracovní doby (dle ZP), tedy včetně přestávek, ale bez přestávky na jídlo a oddech. V tomto příkladu jde tedy 5 hodin pro účely výpočtu refundované mzdy. Přiměřenost dalších přestávek závisí na intenzitě a obsahu výuky.

3) Vyberte z následujících možností:

Závěrečný pohovor. Závěrečný test. Závěrečná zkouška. Obhajoba závěrečné práce. Jiný způsob.

V řádku **Další údaje** uveďte bližší údaje o organizaci zkoušek, např.: u Závěrečné zkoušky - ústní zkouška z teorie a praktická zkouška; u Jiného způsobu ověření získaných znalostí a dovedností - dílčí zkoušky z jednotlivých předmětů.

4) Uveďte typ osvědčení o absolvování odborného výcviku např.:

Osvědčení s celostátní platností. Osvědčení s mezinárodní platností. Odborný průkaz. Průkaz strojníka. Řidičský průkaz. Svářečský průkaz. Státní zkouška. Vysvědčení. Prezenční listina.

5) Vyplňte název uvedený v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, jde-li o fyzickou osobu. V případě, že si zaměstnavatel zajišťuje vzdělávání vlastními prostředky, uveďte své identifikační údaje.

PŘÍLOHA IV: VZOR DOTAZNÍKU

Dotazník k využívání finanční podpory z fondů EU

Dobrý den,

*Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku na téma: **Využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro malé a střední podniky ve Zlínském kraji.***

Zjištěná data budou výhradně použita pro zpracování bakalářské práce. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění Vám zabere maximálně 5 minut. Děkuji za spolupráci.

1. Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší firmě?

označte pouze 1 odpověď

- a.) do 10 zaměstnanců (mikro - podnik)
- b.) 10 až 50 zaměstnanců (malý podnik)
- c.) 50 až 250 zaměstnanců (střední podnik)

2. V jaké oblasti podnikáte?

označte pouze 1 odpověď

- a.) strojírenství a obrábění kovů
- b.) dřevozpracující průmysl
- c.) farmaceutický průmysl
- d.) chemický průmysl
- e.) stavebnictví
- f.) potravinářství
- g.) služby
- h.) jiné.....

3. Čerpali jste někdy finanční prostředky ze strukturálních fondů EU (ERDF, ESF,...)?

pokud je vaše odpověď ne, přejděte na otázku č.5

- a.) ano
- b.) ne

4. Z kterého operačního programu jste finanční prostředky čerpali?

označte libovolný počet odpovědí

- a.) OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- b.) OP Vzdělání pro konkurenceschopnost
- c.) OP Podnikání a inovace
- d.) OP Životní prostředí
- e.) OP Výzkum a vývoj pro inovace
- f.) Jiný OP

5. Slyšeli jste o projektu „Vzdělávejte se!“?

pokud je vaše odpověď ne, na další otázky prosím neodpovídejte

- a.) ano
- b.) ne
- c.) nevím

6. Z jakého informačního zdroje jste se o tomto projektu dozvěděli?

.....

7. Čerpáte finanční prostředky z projektu „Vzdělávejte se!“?

pokud je vaše odpověď ne, na další otázky neodpovídejte

- a.) ano
- b.) ne

8. Na jakou oblast jste využili finanční prostředky z projektu?

označte libovolný počet odpovědí

- a.) jazykové kurzy
- b.) IT kurzy
- c.) soft skills (komunikace, motivace, zvládání konfliktů,...)
- d.) odborná školení
- e.) školení vyplývající ze zákoníku práce
- f.) manažerské dovednosti
- g.) všeobecné právní a odborné minimum

9. Kolik zaměstnanců se projektu zúčastnilo?

označte pouze 1 odpověď

- a.) 1-5
- b.) 6-10
- c.) 11-15
- d.) 16-20
- e.) 21 a více

10. Zúčastnili byste se příště podobných projektů?

označte pouze 1 odpověď

- a.) ano
- b.) nevím
- c.) ne

11. V čem vidíte přínos projektu „Vzdělávejte se!“?

označte libovolný počet odpovědí

- a.) získání vyšší odbornosti zaměstnanců
- b.) větší svázanost zaměstnance s jeho pracovním místem
- c.) získání grantových prostředků z fondu EU
- d.) udržitelnost pracovních pozic zaměstnanců v době hospodářské krize
- e.) jiné.....

děkuji za Váš čas při vyplňování tohoto dotazníku

Koníček Petr

Student Univerzity T. Bati ve Zlíně