

# **Přínos projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ jako součásti Evropského sociálního fondu**

Bc. Eliška Procházková

---

Diplomová práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Institut mezioborových studií Brno  
akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Eliška PROCHÁZKOVÁ  
Osobní číslo: H128199  
Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Přínos projektu "Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji" jako součásti Evropského sociálního fondu

### Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na Evropský sociální fond jako možný zdroj finančních prostředků;
  - na organizační zajištění projektů Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Brně;
  - na samotný projekt Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji, jeho přínos, účelnost;
  - na specifikaci vzdělávacích aktivit, které absolvovali zaměstnanci ze zapojených firem.
- Součástí práce bude dotazníkové šetření zaměřené na zjištění přínosu projektu Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji pro zapojené zaměstnavatele v daném regionu.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BOBEK, M. a kol. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2011, 640 s.**

**BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. Evropská vzdělávací politika. Programy, principy, cíle. Praha: ASPI, 2004, 172 s.**

**GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 208 s.**

**KLÍMA, K. Evropské právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 579 s.**

**PUNCH, Keith, F. Základy kvantitativního šetření. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, 152 s.**

**VILAMOVÁ, Š. Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2005, 579 s.**

**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.**

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Miroslava Muselíková**

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2014**

V Brně dne 30. listopadu 2012

  
prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
prof. JUDr. Dalibor Jílek, CSc.  
vedoucí katedry

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové 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 obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou 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. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou 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 diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

ELIŠKA PROCHÁZKOVÁ<sup>1</sup>

Jméno, příjmení studenta

V Brně ..... 21.3.2014

Podpis

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 nevdělečně 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 zájemcem 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). Odpirá-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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce zkoumá přínos regionálního individuálního projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“, který je určen zaměstnavatelům a zaměstnancům v daném regionu. Projekt je zaměřen na podporu především odborného vzdělávání zaměstnanců a zvyšování konkurenceschopnosti podniků na trhu.

Tato práce pojednává o projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ nejprve z teoretické stránky, následně výzkumem zjišťuje přínos uvedeného projektu pro zapojené zaměstnavatele i vzdělávané zaměstnance. Dále se práce zaměřuje na Evropský sociální fond, ze kterého jsou poskytnuty a čerpány finanční prostředky. Kapitola je věnována i operačním programům, především Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Část práce pojednává o Úřadu práce ČR, prostřednictvím kterého je uvedený projekt administrován a koordinován.

**Klíčová slova:** Evropský sociální fond, operační program, projekt, projektový management, přínos, Úřad práce ČR, vzdělávání, vzdělávací aktivity.

## **ABSTRACT**

This thesis examines the contribution of the Regional individual project "Educate for growth in the South Moravian Region", which is intended for employers and employees in the region. The project is primarily focused on supporting vocational training employees and increase the competitiveness of firms in the market.

This thesis discusses about a project "Educate yourself for growth in South Moravian Region" first page of the theoretical , after research identifies the benefits of that project involved both the employer and staff. Furthermore, the thesis focuses on the European Social Fund , from which they are drawn and provided financial resources. A chapter is devoted to operational programs, in particular the Operational Programme Human Resources and Employment . Part of the work deals with the Labour Office of the Czech Republic , which is a project administered and coordinated through.

**Keywords:** European Social Fund, operational program, project, project management, benefits, Labour Office of the Czech Republic, education, educational activities.

## **Poděkování**

Děkuji paní JUDr. Mgr. Miroslavě Muselíkové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Dále chci poděkovat své blízké rodině za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Přínos projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ jako součásti Evropského sociálního fondu zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická, nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně dne 24. 3. 2014

Bc. Eliška Procházková

# OBSAH

ÚVOD.....	7
<b>I. TERORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>9</b>
<b>1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....</b>	<b>10</b>
1.1 ZÁKLADNÍ ÚDAJE O ESF.....	12
1.2 LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ.....	15
1.3 ZÁKLADNÍ POJMY.....	17
<b>2 OPERAČNÍ PROGRAMY.....</b>	<b>23</b>
2.1 PROGRAMOVÁ OBDOBÍ.....	23
2.1.1 Programové období 2004 – 2006.....	23
2.1.2 Programové období 2007 – 2013.....	25
2.1.3 Programové období 2014 – 2020.....	28
2.2 OPERAČNÍ PROGRAMY V ČR.....	30
2.3 ZÁKLADNÍ FAKTA O OP LZZ.....	33
<b>3 ÚŘAD PRÁCE ČR – PROJEKTOVÁ ČINNOST.....</b>	<b>37</b>
3.1 POSTAVENÍ ÚP ČR.....	37
3.2 KRAJSKÁ POBOČKA V BRNĚ, REFERÁT PROJEKTŮ EU.....	39
3.3 PŘÍKLADY PROJEKTŮ.....	41
<b>4 PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST V JMK“.....</b>	<b>46</b>
4.1 PROJEKOVÝ MANAGEMENT.....	47
4.1.1 Práce v týmu.....	50
4.2 POPIS PROJEKTU.....	52
4.3 TÝMOVÉ ROLE, REALIZAČNÍ TÝM.....	55
4.4 CÍLOVÁ SKUPINA, KLÍČOVÉ AKTIVITY.....	59
4.4.1 Vzdělávací aktivity.....	61
4.5 CÍLE PROJEKTU.....	65
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>68</b>
<b>5 PŘÍNOST PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST V JMK“.....</b>	<b>69</b>
5.1 METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA.....	69
5.2 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ.....	72
5.3 VYHODNOCENÍ.....	86
5.4 KOMPARACE A INTERPRETACE.....	89
5.5 VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ V PRAXI.....	91
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>93</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>95</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>100</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>101</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>102</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>103</b>

## ÚVOD

Současná doba klade stále vyšší požadavky na kvalifikaci, odbornost a flexibilitu zaměstnanců. Stejně tak se firmy dostávají do konkurenčních bojů na trhu. A právě v dnešní společnosti se ukazuje, že investice do lidských zdrojů jsou tím správným směrem. I z výše uvedených důvodů, v době ekonomické krize, vznikly projekty na podporu vzdělávání zaměstnanců v podnicích v rámci celé České republiky. První z nich se ukázal jako úspěšný, proto i po několika dalších letech fungují projekty obdobné, navazující. Právě jedním z nich je projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“.

Uvedený projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Je realizován Úřadem práce České republiky. Podniky díky němu mohou získat až stoprocentní finanční podporu na vzdělávání svých zaměstnanců. Jeho primárním cílem je podpořit zaměstnavatele, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi, tj. podpořit podniky s růstovým potenciálem. Dalším cílem je zvýšit úroveň odborných znalostí, dovedností a kompetencí stávajících nebo nově přijímaných zaměstnanců u zaměstnavatelů působících ve vybraných ekonomických činnostech v rámci kraje.

Téma diplomové práce Přínos projektu „Vzdělávejte se pro růst v JmK“ jako součásti Evropského sociálního fondu jsem zvolila proto, že jsem se na administraci tohoto projektu přímo podílela v rámci své pracovní pozice a domnívám se, že je velmi prospěšný. Ráda bych proto zvýšila povědomí veřejnosti o možnostech čerpání finančních prostředků. Uvedené téma mě velmi zajímá a chtěla bych se této problematice pracovníčně věnovat i do budoucna. Moje práce vychází jak z teoretických poznatků, tak vlastních praktických zkušeností dané problematiky. Jsem zaměstnankyní Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Brně, kde v současné době pracuji jako projektová manažerka projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji II“. Náš tým má nyní 9 pracovníků, já jejich práci koordinuji a řídím celý projekt. Tento však navazuje na projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“, kde jsem působila jako koordinátor projektu a kterého se právě moje práce týká. Spolu se třemi kolegy jsem se podílela na jeho administraci. Moje vykonávaná práce je, alespoň pro mě, velmi zajímavá, i když vyžaduje neustálé studium legislativy s danou problematikou související a dobrou orientaci v právních předpisech, příručkách, směrnicích.



Cílem diplomové práce je seznámení s problematikou Evropského sociálního fondu, operačních programů v ČR, možnostmi čerpání finančních prostředků. Dále je cílem prověření, zda je projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ úspěšný, pro žadatele přínosný, zda pomohl firmám v regionu a jak jej hodnotí ze své strany. Výsledky výzkumu by měly projekt zhodnotit, uvést jeho přínos pro cílovou skupinu a region. Výstupy budou zásadní jak pro mě a moji práci, tak i pro naši pracovní skupinu, referát, v rámci kterého pracuji. Zároveň chci svou prací upozornit veřejnost na možnosti a výhody, které mohou zapojením se do projektů získat. Svou diplomovou prací chci podat konkrétnější náhled na tuto problematiku.

V první kapitole se věnuji Evropskému sociálnímu fondu, ze kterého je projekt z velké části financován, dále základním pojmům, které s uvedeným souvisejí. Druhá kapitola popisuje operační programy, zejména Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Ve třetí kapitole pojednávám o Úřadu práce ČR, zejména o jeho postavení v rámci administrace projektů. Kapitola čtvrtá rozebírá přímo daný projekt, jeho cíle, aktivity. Neopomínám ani oblast projektového managementu. Výše uvedené bude předmětem teoretické části mé práce. Co se týče praktické části, věnuji ji samotnému projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ a jeho přínosu pro zapojené zaměstnavatele a školené zaměstnance v kraji. Práce postupuje od obecného ke specifickému.

K problematice, kterou jsem zvolila, se vztahuje velké množství zákonů i nařízení, a to především z oblasti práva EU, dále pak práva vnitrostátního. Právě právo je jedním z ústředních bodů studia sociální pedagogiky, s nímž zároveň Evropská unie, Evropský sociální fond, Úřad práce ČR i vzdělávání zaměstnanců bezesporu souvisejí, myslím si tedy, že téma má své místo ve vztahu k sociální pedagogice. Domnívám se, že stejně jako sociální pedagogika je i toto téma, daná problematika, interdisciplinární, není tedy možné jednoznačně říci, jaké oblasti či vědní disciplíny se přímo a bez výjimky týká. Využiji tedy poznatky z několika vědních disciplín, zejména z práva, pedagogiky a managementu.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond je upraven v člancích 146-148 Smlouvy o založení Evropského společenství. Jde o samostatnou část rozpočtu Společenství. Fond podporuje hlavně programy na pomoc řešení podmínek zaměstnanosti, pomoc nezaměstnané mládeži, rekvalifikace a další. Zaměřuje se na území s vysokou a také dlouhodobější nezaměstnaností.<sup>1</sup> Ve Smlouvě o ES je konkrétně uvedeno, že „pro zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na vnitřním trhu, a tím pro zvyšování životní úrovně se podle následujících ustanovení zřizuje Evropský sociální fond, jehož záměrem bude rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a geografickou mobilitu uvnitř Společenství a usnadňovat jejich přizpůsobování se změnám v průmyslu a ve výrobních systémech, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací.“<sup>2</sup>

V souladu s výše uvedeným musí být i projekty hrazené přímo z ESF. Projekt, o kterém bude pojednávat moje diplomová práce, je zaměřen přímo na odborné a další profesní vzdělávání osob – zaměstnanců v rámci Jihomoravského kraje tak, aby proškolení měli větší možnost uplatnění na trhu práce i do budoucna, aby bylo možné předejít nezaměstnanosti.

Dle internetových stránek Evropského sociálního fondu v ČR je známá tato definice: „Evropský sociální fond (dále ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti“.<sup>3</sup> V publikaci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se uvádí i tato definice: „ESF je jeden ze strukturálních fondů Evropské unie, prostřednictvím kterého jsou členské země finančně podporovány při předcházení nezaměstnanosti a v boji proti ní, při rozvoji lidských zdrojů a sociálního začleňování na trh práce“.<sup>4</sup>

Obecně lze tedy říci, že tento fond podporuje zaměstnanost v rámci Evropské unie, snaží se předcházet nezaměstnanosti a pomocí různých opatření řešit situaci na trhu práce v rámci jednotlivých členských zemí – těm je na výše uvedené poskytnuta finanční podpora.

---

<sup>1</sup> HAKENBERG, W., Základy evropského práva. Praha: C.H.Beck, 2005., str. 225

<sup>2</sup> Smlouva o založení Evropského společenství, kapitola 2, čl. 146, dostupné na [www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

<sup>3</sup> <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>, citováno dne 20.7.2013

<sup>4</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Opeační programy v kostce, 19 s., str. 1

*„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů“.<sup>5</sup>*

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů. Strukturální fondy spravuje v první řadě Komise. Komise Evropských společenství, hájící evropské zájmy, je nejvyšším výkonným kolektivním orgánem EU.<sup>6</sup> Ve Smlouvě o ES je přímo uvedeno, že *„fond spravuje Komise. Komisi je přitom nápomocen výbor, jehož předsedou je člen Komise a jehož členy jsou zástupci vlád, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“.<sup>7</sup>*

Z ESF čerpá finanční prostředky i Česká republika prostřednictvím řady operačních programů. Protože se jedná o finanční prostředky poskytnuté Evropskou unií (EU), musí státy zajistit i určitou informovanost, propagaci, publicitu.

*„Členský stát a řídicí orgán operačního programu poskytují informace o operacích a spolufinancovaných programech a zajišťují jejich propagaci. Informace jsou určeny občanům Evropské unie a příjemcům s cílem zdůraznit roli Společenství a zajistit, aby byla pomoc z fondů průhledná“.<sup>8</sup>*

Následující text nejprve zaměřím na základní údaje o strukturálních fondech a tím samozřejmě na ESF. Dále uvedu právní úpravu Evropského sociálního fondu, jeho zakotvení především v právu EU, prameny. Podkapitolu věnuji i základním a důležitým pojmům s problematikou souvisejících, aby bylo možné čitateli možné lépe uchopit a pochopit problematiku. Vzhledem k tomu, že je toto téma a problematika EU a strukturálních fondů poměrně široká, budu se snažit uvést ty nejpodstatnější údaje, navázat údaje na sebe a propojit je se zaměřením diplomové práce. Vzhledem k tomu, že jsem zaměstnankyní ÚP ČR, téma pojmu ve vztahu k projektové činnosti a administrativnímu zajištění projektů právě ze strany pracovníků této instituce.

---

<sup>5</sup> <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>, citováno dne 20.7.2013

<sup>6</sup> OUTLÁ, V. a kol., Právo Evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, 387 s., str. 61

<sup>7</sup> Smlouva o založení Evropského společenství, kapitola 2, čl. 147, dostupné na [www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)

<sup>8</sup> NAŘÍZENÍ RADY (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 - KAPITOLA III, Poskytování informací a propagace, Článek 69 Poskytování informací a propagace

## 1.1 Základní údaje o ESF

Jak jsem již uvedla, ESF je jedním ze strukturálních fondů. „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“.<sup>9</sup>

„Regionální politika Evropské unie, nazývaná též politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) či krátce kohezní politika (koheze znamená soudržnost), je odrazem principu solidarity uvnitř Evropské unie, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila kvalita života obyvatel celé Evropské unie“.<sup>10</sup> Politika HSS je potom naplňována prostřednictvím strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v rámci Evropské unie.

Rozlišujeme tyto strukturální fondy:

- **Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)**

ERDF je z hlediska objemu peněz největším ze strukturálních fondů. Je zaměřen na modernizaci a posilování hospodářství. Jelikož jsou jeho prostředky určeny pro všechny tři cíle programového období 2007-2013, má široký záběr a zasahuje do mnoha oblastí. Podporovány jsou **investiční** (infrastrukturní) projekty, jako např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, rekonstrukce kulturních památek, výsadba regenerační zeleně, zavádění služeb elektronické veřejné správy apod.<sup>11</sup>

- **Evropský sociální fond (ESF)**

„ESF podporuje aktivity v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Svých cílů dosahuje například posilováním sociálních programů členských států, pomáháním rizikovým skupinám obyvatel, podporou rovných příležitostí na trhu práce a zlepšováním mobility pracovních sil v rámci EU. ESF podporuje neinvestiční (neinfrastrukturní) projekty, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby

---

<sup>9</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 11.6.2013

<sup>10</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 11.6.2013

<sup>11</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU> ze dne 11.6.2013

se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů apod.“<sup>12</sup> O ESF pojednávám blíže v úvodu této kapitoly a následně v dalších odstavcích.

• „Dále **Fond soudržnosti (FS, Kohezní fond)**, který je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány **investiční (infrastrukturní) projekty**, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (např. transevropské sítě) a ochranu životního prostředí, nově i na oblast energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie.“<sup>13</sup>

**Úkolem ESF** je přispívat k tomu, aby se možnosti zaměstnání pro zaměstnance zlepšovaly. Fond je finančním nástrojem sociální politiky ES, co se týče dějin, ty jsou velmi proměnlivé. Dříve sloužil k financování opatření na přeškolení a přesídlení a peníze byly přiděleny spíše bohatším členským zemím. Později se cíle ESF rozšířily o programy pro odbornou přípravu nebo začlenění invalidních osob do pracovního života. Velké množství prostředků bylo v letech 1983-1988 využito na zapojení nezaměstnaných mladistvých do pracovního procesu.<sup>14</sup>

V současné době (dle rámcového nařízení o strukturálních fondech z roku 1993) má ESF financovat především boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti, začleňování mladistvých do výdělečné činnosti, adaptaci pracovníků na modernizaci průmyslu a obnovu tradičních průmyslových regionů.<sup>15</sup>

ESF v současné době podporuje 5 základních problémových okruhů:

a) Rozvoj a podpora aktivní politiky na trh práce

Boj proti nezaměstnanosti, prevence nezaměstnanosti – i dlouhodobé, podpora profesního začlenění mladých lidí i osob vracejících se na trh práce po delším období jejich nepřítomnosti v tomto okruhu.

---

<sup>12</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 11.6.2013

<sup>13</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 11.6.2013

<sup>14</sup> Univerzita Karlova: Evropská unie od A do Z, příručka evropské integrace. Praha: Karolinum, str. 280

<sup>15</sup> Univerzita Karlova: Evropská unie od A do Z, příručka evropské integrace. Praha: Karolinum, str. 281

b) Podpora rovných příležitostí

V přístupu na trh práce s důrazem na osoby, kterým hrozí sociální inkluze (např. zdravotně postižení, etnické menšiny,...).

c) Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství

V souvislosti s politikou celoživotního vzdělávání, kterému se Evropská unie také v hojné míře věnuje.

d) Podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly

Dále podpora organizace práce, inovací, rozvoje podnikání, podmínek umožňujících vytváření pracovních míst.

e) Konkrétní opatření

Například co se týče zlepšení přístupu žen na trh práce, snížení diskriminace na trhu práce atd.<sup>16</sup>

**„Cíle ESF:**

- *pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,*
- *rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,*
- *sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,*
- *celoživotní vzdělávání,*
- *rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,*
- *zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,*
- *zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,*
- *boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.“<sup>17</sup>*

**Řídícím orgánem** zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf>, citováno dne 22.8.2013

<sup>17</sup> <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr> ze dne 20.7.2013

<sup>18</sup> zdroj: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr> ze dne 22.8.2013

## 1.2 Legislativní vymezení

Legislativní vymezení ESF nalezneme zejména v nařízeních EU - Nařízení Rady (ES) o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, ESF a Fondu soudržnosti č. 1260/1999, dále v Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) o Evropském sociálním fondu č. 1784/1999 a dalších. Provázanost problematiky je nutno chápat také s ohledem na Smlouvy (Smlouva o založení ES – údaje uvádím v úvodu této kapitoly, Smlouva o fungování EU, Smlouva o EU).

Richard Pomahač ve své knize Evropské veřejné právo uvádí, že „nejvyšší místo na žebříčku legislativní hierarchie zaujímají zřizovací smlouvy Evropských společenství a Evropské unie, které jsou chápány jako základní smlouvy a východisko konstitucionalizace.“ Uvádí, že velmi důležité je poznání základních práv.<sup>19</sup> S tímto tvrzením souhlasím.

Viktor Knapp ve své knize Velké právní systémy uvádí, že evropské právo „se skládá jak z pramenů mezinárodněprávních, tj. především mezinárodních smluv zřizujících Evropská společenství, a práva odvozeného, tj. práva, které vyplývá z legislativní pravomoci Evropských společenství a je tedy právem vytvářeným jejími orgány“.<sup>20</sup> Uvádí, že smlouvy Evropských společenství mají funkci jakési ústavy.

Dalibor Jílek v textu Právo EU: Samostatný právní systém uvádí prameny práva EU, kde mimo jiné konstatuje, že „mezi psané formální prameny unijního práva náleží Smlouva o EU a Smlouva o fungování EU, Listina základních práv EU, jakož také nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení či stanoviska. Mezi nepsané prameny se mohou zařadit obecné právní zásady unijního práva, pokud nejsou výslovně vyjádřeny v zakládajících smlouvách a mezinárodní obyčeje.“<sup>21</sup>

Jak je z výše uvedených textů několika autorů publikací patrné, zásadní jsou zřizovací smlouvy. V podstatě obdobné členění práva EU nalezneme ve všech literárních dílech různých autorů zabývajících se touto problematikou. Přímou Smlouva o fungování Evropské unie v Části první, Zásady, uvádí, že „tato smlouva a Smlouva o Evropské unii představují smlouvy, na nichž je Unie založena. Tyto dvě smlouvy, které mají stejnou

---

<sup>19</sup> POMAHAČ, R., Evropské veřejné právo. Praha: Aspi Publishing, 2001, str. 97

<sup>20</sup> KNAPP, V., Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy), 1. Vydání, Praha: C.H.Beck 1996, str. 222-223

<sup>21</sup> JÍLEK, D., PRÁVO EVROPSKÉ UNIE: SAMOSTATNÝ PRÁVNÍ SYSTÉM. Institut mezioborových studií Brno, str. 23. Dostupné na [www.imsbrno.cz](http://www.imsbrno.cz) – IS STAG



*právní sílu, se označují jako „Smlouvy“.*<sup>22</sup> „Unie nahrazuje Evropské společenství a je jeho nástupkyní.“<sup>23</sup>

Rozhodující postavení v oblasti ESF má Komise. Cílem Komise je „zajistit fungování a rozvoj vnitřního trhu; zastupovat společné zájmy EU uvnitř i navenek.“<sup>24</sup> Legislativní pravomoc byla Komisi původně vyhrazena jen v přesně vymezených oblastech (např. co se týče rozpočtů EU, odstranění daňové diskriminace nebo podpory ochranné doložky a také strukturálních fondů).<sup>25</sup>

Pravomoci Komise jsou tedy rozsáhlé i v oblasti strukturálních fondů a rozpočtu. Komise spravuje fondy, mezi které patří i zmiňovaný Evropský sociální fond. Zpravidla samy členské státy se v jednotlivých případech starají o uplatňování pravidel Unie. Toto řešení je výhodou, protože občanovi je realita evropského pořádku přiblížena ve známé podobě vnitrostátního systému.<sup>26</sup> Evropskou komisí zaváděná nařízení pro Strukturální fondy a Fond soudržnosti 2007-2013 představují jeden soubor podrobných pravidel k řízení finančních nástrojů politiky soudržnosti.<sup>27</sup>

Nařízení vztahující se k EU, tím i k ESF a členským státům EU existuje celá řada. Nařízení jako sekundární pramen práva má obecnou závaznost a je závazné ve všech svých částech a přímo použitelné v každém členském státě, má přímý účinek.<sup>28</sup> Nařízení vztahující se i k problematice ESF se dotýkají hospodářské, sociální a územní soudržnosti, koordinace strukturálních nástrojů. Týkají se tak velké části života občanů, i když řada z nich o tom nemá tušení. Například NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006 dle mého názoru zabezpečuje ochranu poskytovatele (EU), poskytovaných finančních zdrojů, protože musí být jasně prokazatelné, kam a za jakým účelem finanční zdroje plynou. Uvádí práva o povinnosti příjemců. Protože se jedná

---

<sup>22</sup> Smlouva o fungování EU, Část první, Zásady, Článek 1 in ÚPLNÉ ZNĚNÍ. Evropské právo. Základní dokumenty ve znění Lisabonské smlouvy podle stavu k 18.1.2010. Nakladatelství Sagit, a.s., str. 6.

<sup>23</sup> Smlouva o fungování EU, Část první, Zásady, Článek 1 in ÚPLNÉ ZNĚNÍ. Evropské právo. Základní dokumenty ve znění Lisabonské smlouvy podle stavu k 18.1.2010. Nakladatelství Sagit, a.s., str. 103.

<sup>24</sup> Univerzita Karlova: Evropská unie od A do Z, příručka evropské integrace. Praha: Karolinum, str.103

<sup>25</sup> ABC EU, str. 63, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/>

<sup>26</sup> ABC EU, str. 64, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/>

<sup>27</sup> zdroj: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/information/legislation/index\\_cs.cfm](http://ec.europa.eu/regional_policy/information/legislation/index_cs.cfm)

<sup>28</sup> OUTLÁ, V. a kol., Právo Evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, 387 s., str. 129

o Nařízení Komise, která má být nezávislá na členských státech a zastávat celoevropský zájem<sup>29</sup>, je zřejmé, že dané nařízení platí pro všechny nerozdílně.

*„Vzhledem k tomu, že Česká republika se k 1.5.2004 stala členským státem EU, stává se právní řád Evropských společenství, smluvně závazným v ČR. Česká republika se tak zavázala vytvořit veškeré podmínky pro jeho aplikaci a v respektu k vlastní suverenitě i závaznost právních norem ES.“<sup>30</sup>*

Jak uvádí autor knihy Úvod do evropského práva *„pravomoci členských států musejí v každém případě být využívány pouze v souladu s právem EU.“<sup>31</sup>*

### 1.3 Základní pojmy

Protože se tato práce týká projektu realizovaného prostřednictvím OP LZZ zaměřeného na podporu osob na trhu práce, k pochopení celistvosti a provázanosti problematiky nyní uvedu několik pojmů, které se k této oblasti vztahují. Níže uvedené pojmy považuji, vzhledem k tématu, za podstatné:

**Benefit7** – *„informační systém určený především pro žadatele k vyplnění žádosti o podporu ze strukturálních fondů EU. Prostřednictvím Benefit7 bude příjemce podpory také vytvářet žádosti o platbu a monitorovací zprávy za projekt.“<sup>32</sup>* Tento informační systém je dostupný na internetu, kde se v podstatě každý může registrovat a po přihlášení psát vlastní projekt. Vlastní projekt je v programu dostupný pouze autorovi (nebo někomu, komu on zřídí přístup). V tomto systému piší projekty i pracovníci Úřadu práce. I já sama jsem zde psala projekt a následně monitorovací zprávy s ním související.

**Příjemce** – *„subjekty zodpovědné za zajištění realizace projektů. Příjemci připravují vlastní projekty, které realizují, a to buď vlastními silami, nebo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, případně kombinací těchto variant“.<sup>33</sup>* Většina

---

<sup>29</sup> KLÍMA, K. a kol., Evropské právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 579 s., str. 309

<sup>30</sup> OUTLÁ, V., HAMERNÍK, P. a kol. Praktikum práva Evropské unie. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o.,2005, str. 21

<sup>31</sup> SVOBODA, P., Úvod do evropského práva. Praha: C.H.Beck, 4.vydání, str. 45

<sup>32</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>33</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

projektů realizovaných Krajskou pobočkou v Brně (dále jen KrP v Brně) je zaměřena na uchazeče o zaměstnání – projekty jsou realizovány prostřednictvím dodavatele, který vyhraje výběrové řízení. Projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“, o kterém budu hovořit níže a na jehož realizaci se podílím, je však v tomto směru specifický a realizovaný KrP v Brně bez dodavatele.

**Strukturální fondy** – „*strukturální fondy jsou nástrojem k dosahování hospodářské a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy zaměstnanosti.*

*Pro programové období 2007- 2013 existují tyto 2 strukturální fondy:*

- *Evropský fond pro regionální rozvoj;*
- *Evropský sociální fond - ze kterého je spolufinancován OP LZZ.“<sup>34</sup>*

Kromě strukturálních fondů existuje také *Fond soudržnosti* – tento je však na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje celých chudších států, ne regionů. Podobně jsou z něj podporovány i investiční (infrastrukturní) projekty - jen ty se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu a ochranu životního prostředí.<sup>35</sup>

Úřad práce ČR čerpá finanční prostředky z ESF. O strukturálních fondech jsem podrobněji pojednávala v předchozí části práce.

**Operační program** – „*prioritní osy Národního strategického referenčního rámce (NSRR) jsou realizovány prostřednictvím Operačních programů, které přispívají k dosažení jednotlivých specifických cílů.“<sup>36</sup>* O operačních programech pojednávám v další kapitole diplomové práce.

Finanční prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost lze získat předložením projektových žádostí a to v rámci vyhlášených výzev. Rozlišujeme **dva typy projektů – individuální a grantové.**<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>35</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>36</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 3

<sup>37</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 6

„**Individuální projekty** jsou projekty většího rozsahu, které předkládá předem stanovený příjemce nebo úzký okruh příjemců na základě přímé výzvy. Většinou se jedná o subjekty typu kraje, úřady práce, odborné útvary jednotlivých resortů či Úřad vlády.“<sup>38</sup>

- Rozlišujeme individuální projekty **národního charakteru**, individuální projekt systémového charakteru, individuální projekt **regionálního charakteru** – ten pokrývá specifickou oblast, která má regionální rozměr. Je většinou předkládán regionálními subjekty a zaměřen především na realizaci regionálních priorit nebo na řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů.<sup>39</sup>

**Výzva (k předkládání projektových žádostí)** – jedná se o dokument, který shrnuje informace o termínu, od kterého je možné předkládat žádosti o finanční podporu, o místech příjmu žádostí a vyhlášené struktuře oblasti podpory a podobně. Vyhlášení výzvy probíhá na internetových stránkách vyhlášovatele, případně může být v tisku. Výzva vždy obsahuje informace o způsobu předložení projektu. Může být časově omezená, nebo neomezená.<sup>40</sup> Výzvu k projektu „Vzdělávejte se pro růst v JmK“ vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

**Monitorovací indikátory** – „kvantifikovatelné statistické proměnné, které popisují hodnotu klíčových parametrů projektu v konkrétním časovém okamžiku či časovém období, a to na různých úrovních aktivit projektu (indikátory vstupu, výstupu). Hodnota indikátoru, resp. stav či vztah, který popisuje, musí být logicky a jednoznačně interpretovatelný.“<sup>41</sup> Výstupní hodnoty monitorovacích indikátorů si určuje jeho autor již při psaní projektu – tyto hodnoty musí být na konci splněny – pokud ne, jedná se o nedodržení cílů.

„3E“:

Ke vztahu k projektu VSPR v JmK hodnotíme u vzdělávacích aktivit i tato kritéria:

- Účelnost** – nezbytnost vzdělávací aktivity, posouzení toho, zda absolvováním vzdělávací aktivity dojde ke zvýšení kompetencí pro vykonávanou pracovní pozici zapojených zaměstnanců.

---

<sup>38</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 6

<sup>39</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>40</sup> MPSV: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 19, ISBN 978-80-7421-014-3

<sup>41</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

- b) **Efektivita** – zhodnocení toho, zda je vzdělávací aktivita daného typu a obsahu, dobře vybrána, zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. „*Efektivita vzdělávání je míra, v jaké se s vynaloženými prostředky podařilo dosáhnout cílů vzdělávacího programu či tréninkové akce.*“<sup>42</sup>
- c) **Hospodárnost** – hodnotíme, zda je předpokládaná cena školení přiměřená – v případě tohoto kritéria vycházíme z cen v regionu obvyklých. Cena by měla být přiměřená kvalitě kurzu.<sup>43</sup>

Tyto pojmy jsou z hlediska našeho projektu velmi důležité. Firmy u nás žádají o finanční příspěvky na vzdělávání svých zaměstnanců. Částku si v žádostech určují samy. Úkolem hodnotící komise je zhodnotit, zda je vzdělávací aktivita účelná, efektivní a zejména hospodárná, aby nedošlo k plýtvání evropských peněz. Toto následně monitoruje kontrola z řídicího orgánu či nezávislý auditor.

### Povinná publicita

Protože projekty realizované ÚP ČR prostřednictvím OP LZZ jsou financovány z Evropského sociálního fondu, musí být mimo jiné dodržována i povinná publicita – tj. loga. V rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst v JmK“, o kterém tato práce pojednává, máme povinnost uvádět tato:

Obr. 1: Povinná publicita v rámci projektu – loga



Jedná se o logo Evropského sociálního fondu, Evropské unie, OP LZZ, dále logo Úřadu práce ČR – realizátor a jako poslední určité prohlášení, které vybere řídicí orgán.

Loga jsou stanovena na základě evropského práva (Zde především NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006<sup>44</sup>). Jedná se o tento článek:

<sup>42</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, ISBN 80-7357-019-X, str. 55

<sup>43</sup> Interní metodika pro hodnocení projektu „VSPR v JmK“ obsahující jednotlivá kritéria

<sup>44</sup> Konkrétně Článek 9 -*Technické vlastnosti informačních a propagačních opatření k operaci*

„Technické vlastnosti informačních a propagačních opatření k operaci

*Veškerá informační a propagační opatření zaměřená na příjemce, možné příjemce a veřejnost zahrnují tyto údaje:*

- a) symbol Evropské unie v souladu s grafickými normami stanovenými v příloze I a odkaz na Evropskou unii;*
  - b) odkaz na příslušný fond:*
    - i) v případě ERDF: "Evropský fond pro regionální rozvoj",*
    - ii) v případě Fondu soudržnosti údaj: "Fond soudržnosti",*
    - iii) v případě ESF údaj: "Evropský sociální fond";*
  - c) prohlášení, které vybere řídicí orgán a jež zdůrazňuje přínos intervence Společenství, nejlépe pak ve znění: "Investice do vaší budoucnosti".*
- Pokud jde o malé propagační předměty, body b) a c) se nepoužijí.*<sup>45</sup>

Tím, že dodržujeme pravidla publicity OP LZZ:

*„: informujeme veřejnost o našem projektu, o tom, co zajímavého a užitečného realizujeme a jakých výsledků jsme dosáhli*

- inspirováme a motivujeme ostatní možné předkladatele k realizaci vlastních projektů*
- informujeme o tom, z čeho jsme aktivitu Vašeho projektu financovali a ukážeme tak ostatním, kde je možné finanční prostředky získat*
- dáváme určitou záruku kvality účastníkům a účastnicím Vašeho projektu*
- nebudeme mít problémy při kontrolách a auditech*<sup>46</sup>

**Horizontální témata** – „průřezové oblasti politik Evropské unie. Jejich dlouhodobým cílem je vnést do intervencí ESF přidanou hodnotu a přispět tak k lepší kvalitě projektů. Proto je třeba zajistit jejich implementaci při zpracovávání projektů v rámci OP LZZ. Pro strukturální fondy v období 2007-2013, včetně OP LZZ, lze odvodit dvě základní horizontální témata: **rovné příležitosti a udržitelný rozvoj.**“<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> ASPIwin - Oprava nařízení Komise (ES) č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006

<sup>46</sup> ŘO OP LZZ. Desatero OP LZZ, příručka D4 Manuál pro publicity, verze 1.6, str. 5, dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>47</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Shrnutí

Problematika Evropského sociálního fondu se může jevit jako velmi obsáhlá a nezajímavá, avšak poté, co člověk prostuduje základní nařízení, příručky a metodiku může zjistit, že se jedná o velice zajímavé téma. Dle mého názoru velké množství lidí v ČR vůbec neví, že takový fond existuje, neznají možnosti čerpání finančních prostředků. Myslím, že je to škoda, protože řada zaměstnavatelů by díky projektům právě z ESF mohla pomoci vylepšit své ekonomické ukazatele, pomoci svým zaměstnancům či nezaměstnaným na trhu práce.

V podkapitole k právní úpravě ESF a práva EU jsem se snažila stručně přiblížit i ukotvení ESF v právním systému. Problematika ESF samozřejmě souvisí s Evropskou unií, avšak touto jsem záměrně dopodrobna nezmiňovala, protože bych se již nedržela přímo tématu a práce by mohla mít o stovky stran navíc. Snažila jsem se však alespoň jmenovat prameny tohoto práva.

Je však potřeba Evropský sociální fond vnímat ve vztahu k EU i k ČR. Jsem ráda za své praktické zkušenosti s projekty financované z velké části z ESF, právě praxí jsem do zákonů a nařízení pronikla lépe. Informace k této kapitole jsem čerpala i ze své seminární práce do předmětu Mezinárodní právo a právo EU, která byla zaměřena na podobné téma.

Evropský sociální fond souvisí se studovaným oborem především proto, že se snaží poskytnout finanční příspěvky potřebným (je zaměřen na nezaměstnané, na vzdělávání, zvyšování odbornosti a rovných příležitostí a mnoho dalšího). Vztahuje se i k široké veřejnosti. Problematika projektů musí být v souladu s právem EU i právem vnitrostátním. Důležitými pojmy jsou tedy začleňování, rovnost, zákaz diskriminace, pomoc, a to jak skupinám, tak jednotlivcům v rámci jednotlivých členských států. Na obdobné skupiny se zaměřuje i samotná sociální pedagogika.

## 2 OPERAČNÍ PROGRAMY

Prostřednictvím OP je poskytována finanční podpora členským státům Evropské unie. I projekty realizované Úřadem práce ČR jsou tedy financovány tímto způsobem. V období 2007 – 2013 bylo a ještě je v ČR využíváno 26 operačních programů. Nyní tyto operační programy přiblížím a následně se budu věnovat přímo Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prostřednictvím kterého jsou projektu ÚP ČR financovány.

### 2.1 Programová období

V rámci finančního čerpání z EU rozdělujeme období na tzv. programová období. V současné době jsou prostředky dočerpávány v rámci programového období 2007 – 2013. Úvodem bych chtěla uvést, že i když zmiňuji období 2007 – 2013 je potřeba upřesnit, že projekty z tohoto období jsou stále aktivní, a to až do roku 2015. Minulé období bylo v letech 2004 – 2006. U jednotlivých programových období rozlišujeme i operační programy. V současné době také probíhá příprava programového období na roky 2014 – 2020, kde budou opět nové operační programy.

#### 2.1.1 Programové období 2004 – 2006

Od vstupu do EU se Česká republika mohla plnoprávně podílet na všech nástrojích, a to jak politiky hospodářské, tak sociální soudržnosti, pokud k tomu však vytvořila odpovídající podmínky. Vzhledem k tomu, že k rozšíření EU došlo uprostřed sedmiletého programovacího období (2000-2006), byly všechny nástroje programovány pouze na léta 2004-2006 s tím, že se kandidátské země mohly strukturální politiky plně účastnit již od počátku roku 2004 (toho roku vstup ČR do EU).<sup>48</sup>

Rozhodující byl i tak zvaný Národní rozvojový plán – základní strategický dokument pro získání podpory ze strukturálních fondů EU. V letech 2004 – 2006 tento plán

---

<sup>48</sup>MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, Odbor vnějších vztahů. Průvodce fondy Evropské unie. Praha: tiskárna KPR, Šárka Rubešová, 2005, str. 18



obsahoval popis současné situace v ČR, definoval strategii, vymezil zaměření operačních programů, stanovil systém pro řízení a monitorování apod.<sup>49</sup>

„V rámci programového období 2004-2006 se v ČR realizovaly celkem 3 operační programy Evropského sociálního fondu. **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)** z Cíle 1 byl realizován ve všech regionech ČR kromě Prahy, protože Cíl 1 směřuje k podpoře růstu regionů s hrubým domácím produktem na obyvatele pod 75 % průměru EU.“<sup>50</sup> Tento operační program byl řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, Odborem řízení pomoci z ES.

„Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3) byl realizován v regionech nespádajících pod Cíl 1, v České republice se proto týkal jen Prahy.“<sup>51</sup>

Rozlišujeme tedy:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3
- Iniciativa společenství EQUAL („Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které byly na území celé EU v období 2000 – 2006 spolufinancovány ze Strukturálních fondů. Cílem této „laboratoře ESF“ byl vývoj a přenos sociálních inovací“<sup>52</sup>)
- Společný regionální operační program („Společný regionální operační program (SROP) byl jedním z pěti programů, které byly v České republice realizovány na základě Rámce podpory Společenství pro Cíl 1 v období 2004-2006. Důraz byl kladen zejména na podporu vyváženého a udržitelného ekonomického rozvoje regionů.“<sup>53</sup>

---

<sup>49</sup> MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, Odbor vnějších vztahů. Průvodce fondy Evropské unie. Praha: tiskárna KPR, Šárka Rubešová, 2005, str. 18 - 19

<sup>50</sup> MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, Odbor vnějších vztahů. Průvodce fondy Evropské unie. Praha: tiskárna KPR, Šárka Rubešová, 2005, str. 24

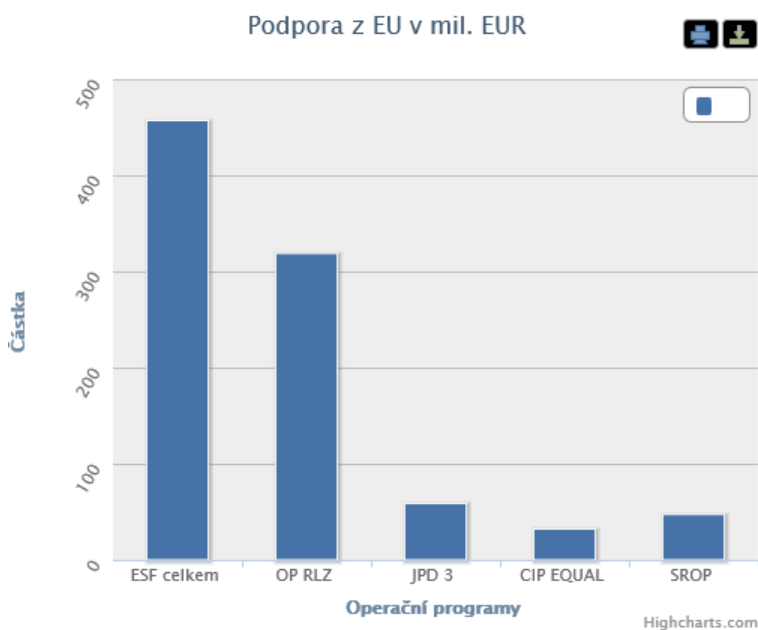
<sup>51</sup> <http://www.esfcr.cz/04-06>, citováno dne 11.10.2013

<sup>52</sup> <http://www.esfcr.cz/04-06/equal>, citováno dne 11.10.2013

<sup>53</sup> <http://www.esfcr.cz/04-06/srop>, citováno dne 11.10.2013

Pro přehlednost ještě uvádím graf znázorňující finanční čerpání v rámci jednotlivých operačních programů v rámci daného období:

Obr. 2: Celkový objem finanční pomoci z ESF  
(období 2004-2006)



Zdroj: <http://www.esfcr.cz/04-06>

### 2.1.2 Programové období 2007 – 2013

„V období 2007–2013 je v České republice využíváno **26 operačních programů**, které jsou rozděleny mezi **tři cíle** politiky hospodářské a sociální soudržnosti.“<sup>54</sup>

#### 1) 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. Na cíl Konvergence připadá v České republice 25,89 miliard eur.“<sup>55</sup>

<sup>54</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>, citováno dne 11.6.2013

<sup>55</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>, citováno dne 11.6.2013

*Sedm regionálních operačních programů (ROP) pro regiony soudržnosti (NUTS II) s celkovou přidělenou částkou 4,66 miliard eur - 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*<sup>56</sup>

NUTS 2 – územní statistické jednotky. Celkově se jedná o 8 regionů a to konkrétně o region Praha, vymezený územím hl. m. Prahy, dále region Středních Čech – území Středočeského kraje, region Jihozápad – území Jihočeského a Plzeňského kraje, region Severozápad – území Karlovarského a také Ústeckého kraje, region Severovýchod, vymezený územím Libereckého, Královehradeckého a Pardubického kraje, region Jihovýchod, kam spadá Jihomoravský kraj a kraj Vysočina, region Střední Morava – území Olomouckého a Zlínského kraje a jako poslední region Ostravsko, vymezený územím Moravskoslezského kraje.<sup>57</sup> Jak je patrné z výše uvedeného, jedná se území zahrnující i několik krajů současně.

Dále rozlišuje *Osm tematických operačních programů, s celkovou přidělenou částkou 21,23 miliard eur:*

- *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.*<sup>58</sup>

## **2) Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**

Podpora regionů, které nečerpají z Konvergence. V České republice pod něj spadá Hl. m. Praha se dvěma operačními programy. Na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost připadá v České republice 0,42 miliardy eur:

- OP Praha Konkurenceschopnost

<sup>56</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>, citováno dne 11.6.2013

<sup>57</sup> PRŮCHA, P. Místní správa. Masarykova univerzita 2011, Edice učebnic PrF MU, 1.vydání, str. 268

<sup>58</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>, citováno dne 20.1.2014

- OP Praha Adaptabilita.<sup>59</sup>

### 3) Cíl Evropská územní spolupráce

Usiluje především o podporu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. V ČR sem spadají všechny regiony a prostředky je možné čerpat z devíti operačních programů. Na cíl Evropská územní spolupráce připadá v České republice 0,39 miliard eur:

- 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 (všechny státy EU, Norsko a Švýcarsko)
- OP Nadnárodní spolupráce (ČR, Rakousko, Polsko, část Německa, Maďarsko, Slovinsko, Slovensko, část Itálie a z nečlenských zemí část Ukrajiny)
- Síťový operační program ESPON 2013 (všechny členské státy, Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko, Island, kandidátské státy EU)
- Síťový operační program INTERACT II (všechny členské státy)<sup>60</sup>

V současné době, tedy v programovém období 2007 – 2013, lze čerpat finanční prostředky z ESF v oblasti lidských zdrojů v České republice a hlavním městě Praze v rámci těchto operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)<sup>61</sup>

Konkrétně náš projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ je financován prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Toto programové období již nyní končí, avšak prostředky jsou stále dočerpávány.

---

<sup>59</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013> ze dne 11.6.2013

<sup>60</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013> ze dne 11.6.2013

<sup>61</sup> zdroj: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr> ze dne 21.8.2013

### 2.1.3 Programové období 2014 – 2020

„Dne 28. listopadu 2012 bylo usnesením vlády ČR č. 867 schváleno vymezení operačních programů Evropského sociálního fondu: OP Zaměstnanost v gesci MPSV, OP Výzkum, vývoj a vzdělávání v gesci MŠMT, OP Praha Pól růstu v gesci MHMP“.<sup>62</sup>

Díky své pracovní pozici jsem měla možnost účastnit se porady pořádané Generálním ředitelstvím ÚP ČR a MPSV, které se účastnili právě zástupci referátů projektů EU z jednotlivých krajských poboček. Zde se mimo jiné probíralo nové programové období. Toto nové programové období je stále ve fázi příprav. Probíhají informativní schůzky, je ustanovena pracovní skupina pro tuto oblast.

Místo Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (v období 2007-2013) bude nový operační program s názvem Operační program Zaměstnanost. Nyní je v rámci tohoto OP navrženo pět prioritních os. Prioritní osa, která bude zajímat přímo nás je PO 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

„Operační program Zaměstnanost (OPZ) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020.“<sup>63</sup>

„Cílem Operačního programu Zaměstnanost je zlepšení lidského kapitálu obyvatel ČR a veřejné správy v ČR. OPZ je zaměřený na podporu zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zdravotních služeb, modernizaci veřejné správy a veřejných služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. OPZ obsahuje 5 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, které jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. investičních priorit a jejich specifických cílů. Ty vymezují, jaké aktivity a cílové skupiny, resp. typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osy jsou následující:

- Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
- Sociální začleňování a boj s chudobou
- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

<sup>62</sup> <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>, citováno dne 14.1.2014

<sup>63</sup> MPSV ČR, Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020, verze 31. říjen 2013, str. 5., dostupné na [www.estcr.cz](http://www.estcr.cz)

- *Efektivní veřejná správa*
- *Technická pomoc* <sup>64</sup>

„OP Zaměstnanost pokrývá oblasti:

- *podpory zaměstnanosti,*
- *rovných příležitosti žen a mužů,*
- *adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,*
- *dalšího vzdělávání,*
- *sociálního začleňování a boje s chudobou,*
- *modernizace veřejné správy a veřejných služeb a*
- *podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.* <sup>65</sup>

Jak jsem již uvedla, řada projektů OP LZZ v rámci programového období 2007 – 2013 již byla ukončena, mnohé jsou ale aktivní až do roku 2015. Toto se týká i projektu „Vzdělávejte se pro růst v JmK II“, na kterém nyní pracuji. Tento je realizován až do června roku 2015.

Tečka za jedním z programů financovaných z Evropského sociálního fondu ještě nebyla učiněna a už se rozbíhá program nový, který plynule naváže na ten předcházející. Operační program Zaměstnanost v letech 2014 až 2020 zachovává a někde i rozšiřuje rozsah zaměření. Díky úspěšnosti OP LZZ na něj uvolní Evropská unie o 12 miliard korun více. Přibližně lze tedy počítat s částkou 69 miliard korun. <sup>66</sup>

Implementace bude probíhat po jednotlivých prioritních osách, stejně tak Výzvy. V rámci nového programového období bude zaveden úplně nový pojem – ESIF – Evropské strukturální a investiční fondy. Dále bude zaveden nový Integrovaný regionální operační program. Tento má však oproti Operačnímu programu Zaměstnanost opožděnou přípravu. Tento operační program bude zaměřen na rozvoj a zkvalitnění služeb zaměstnanosti

---

<sup>64</sup><http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>, citováno dne 14.1.2014

<sup>65</sup> zdroj: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020> ze dne 14.1.2014

<sup>66</sup> zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/17060> ze dne 16.1.2014

prostřednictvím zajištění materiálně technického zabezpečení a vybudování a rozvoj informačních systémů služeb zaměstnanosti.<sup>67</sup>

Programy pro programové období 2014 – 2020 byly vymezeny usnesením vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012. Jedná se například o tyto programy:

1. Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost, řízený Ministerstvem průmyslu a obchodu;
2. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání, řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy;
3. Operační program Zaměstnanost v gesci MPSV;
4. Operační program Doprava, řízený Ministerstvem dopravy;
5. Operační program Životní prostředí, řízený Ministerstvem životního prostředí;
6. Integrovaný regionální operační program, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj;
7. Operační program Praha - pól růstu ČR, řízený Magistrátem hlavního města Prahy;
8. Operační program Technická pomoc, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj;
9. Operační program Rybářství 2014-2020, řízený Ministerstvem zemědělství;
10. Program rozvoje venkova, řízený Ministerstvem zemědělství;
11. Operační program přeshraniční spolupráce mezi Českou republikou a Polskou republikou, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj.<sup>68</sup>

## 2.2 Operační programy v ČR

V programovém období 2007 – 2013 využívá Česká republika prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů:

- a) Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- b) Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- c) Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA)

*„Výše popsané neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu umožňují českým žadatelům získat z Evropské unie až 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným*

---

<sup>67</sup> Ing. Ivana Projsová, prezentace z porady 25.11.2013, které se účastnili zástupci KrP, GRŮ ÚP ČR a MPSV

<sup>68</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU/Operacni-programy> ze dne 14.1.2014

spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč.<sup>69</sup>

**Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost** – o tomto programu pojednávám podrobněji níže v samostatné kapitole, protože je ve vztahu k tématu práce nejpodstatnější.

**Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost** – MPSV ČR ve své publikaci ESF uvádí, že OP VK je významným nástrojem podpory kvalitního vzdělávání v ČR. Tento program umožňuje čerpat dotace na projekty zaměřené na modernizaci a zvyšování kvality základního, středního i vyššího odborného a také vysokoškolského vzdělávání. Podporuje dále i systematické vzdělávání učitelů, rozvoj výzkumu a vývoje a rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání v ČR.<sup>70</sup>

Na stránkách esfcr.cz zase můžeme nalézt tuto definici: „*Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je víceletým tematickým programem v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT), v jehož rámci je možné v programovacím období 2007-2013 čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF), jednoho ze strukturálních fondů Evropské unie (EU). OP VK se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační spolupráce participujících subjektů.*“<sup>71</sup>

**Operační program Praha - Adaptabilita** – MPSV uvádí, že OPPA je platný pro území hlavního města Prahy. Zaměřuje se zejména na počáteční vzdělávání, zvyšování kvalifikace a pomoc skupinám znevýhodněným při vstupu na trh práce, ohroženým sociálním vyloučením.<sup>72</sup>

Webové stránky ESF uvádí toto: „*Globálním cílem OPPA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA se proto zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. OPPA je platný pouze pro území hlavního města Prahy. Kvůli rozdělení regionů*

---

<sup>69</sup> <http://www.esfcr.cz/07-13>, citováno dne 21.8.2013

<sup>70</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str.10, ISBN 978-80-7421-014-3

<sup>71</sup> <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>, citováno dne 21.8.2013

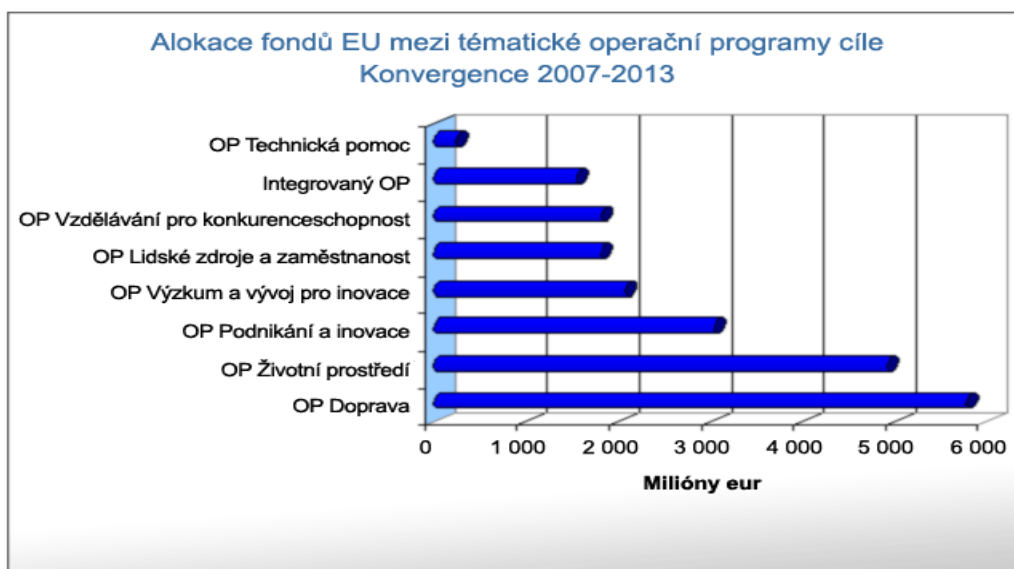
<sup>72</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str.16, ISBN 978-80-7421-014-3



*EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP, jež region vyprodukuje, Praha nemůže využívat prostředky určené z fondů EU zbytku ČR a naopak jiné kraje než hlavní město Praha nemohou mít prospěch z prostředků, které EU vyčlenila pro hlavní město. OPFA je jedním ze dvou operačních programů pro Prahu, který čerpá prostředky z fondů EU v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.*<sup>73</sup>

Tematické operační programy - v rámci cíle Konvergence bylo pro období 2007—2013 připraveno celkem 8 tematických operačních programů. Každý z nich má specifické tematické zaměření a je určen pro celé území České republiky s výjimkou Hlavního města Prahy.<sup>74</sup>

Obr. 3: Alokace v rámci tematických operačních programů



Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

Regionální operační programy - v rámci cíle Konvergence bylo pro období 2007—2013 připraveno celkem 7 regionálních operačních programů (ROP) určených pro celé území České republiky (ovšem s výjimkou Hlavního města Prahy). Regionální operační programy pokrývají několik tematických oblastí s cílem zvýšení konkurenceschopnosti

<sup>73</sup> <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>, citováno dne 21.8.2013

<sup>74</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy> ze dne 22.8.2013

regionů, urychlení rozvoje a zvýšení atraktivity regionů pro investory. Každý ROP je řízen samostatně Regionální radou (RR) příslušného regionu soudržnosti.<sup>75</sup>

A co je myšleno právě regionem soudržnosti? „*Jedná se o regiony vymezené pro potřeby spojené s koordinací a realizací hospodářské a sociální soudržnosti, spočívající u nás v současné době zejména ve využívání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU. Jejich územní vymezení je totožné s územními statistickými jednotkami NUTS 2; jedná se celkem o 8 regionů.*“<sup>76</sup> Konkrétněji o tomto níže.

### 2.3 Základní fakta o OP LZZ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je jedním ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu.<sup>77</sup>

„*Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech*“.<sup>78</sup>

Výroční zpráva o provádění OP LZZ 2012 uvádí, že „*globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.*“ *Operační program vymezuje pět (resp. osm, neboť tři z nich jsou víceúčelové) základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.*“<sup>79</sup>

Řídicím orgánem OP LZZ je na základě usnesení vlády č. 175/2006 ze dne 22. února 2006 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Výkonem funkce řídicího orgánu je na MPSV pověřen Odbor řízení pomoci z ESF.

<sup>75</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Regionalni-operacni-programy> ze dne 22.8.2013

<sup>76</sup> PRŮCHA, P. Místní správa. Masarykova univerzita 2011, Edice učebnic PrF MU, 1.vydání, str. 268

<sup>77</sup> zdroj: [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) ze dne 28.6.2013

<sup>78</sup> <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>, citováno dne 21.8.2013

<sup>79</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu LZZ 2012 schválená Monitorovacím výborem OP LZZ 29.5.2013, str. 9

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) patří mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto i Hl. m. Praha.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,88 mld. €, což činí přibližně 7 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,33 mld. €. <sup>80</sup>

*„OP LZZ 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.*

*Prioritní osy jsou následující:*

- *Adaptabilita*
- *Aktivní politika trhu práce*
- *Sociální integrace a rovné příležitosti*
- *Veřejná správa a veřejné služby*
- *Mezinárodní spolupráce*
- *Technická pomoc* <sup>81</sup>

Prioritní osa Adaptabilita, v rámci které je schválen i projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“, je zaměřena například na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců apod. <sup>82</sup>

#### Konkrétní identifikace OP LZZ:

Operační program:

- Dotčený cíl – Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost
- Dotčená způsobilá oblast – NUTS I ČR CZ0
- Programovací období – 2007 – 2013

---

<sup>80</sup> zdroj: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz> ze dne 21.8.2013

<sup>81</sup> [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz) - <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>, citováno dne 22.8.2013

<sup>82</sup> MPSV ČR: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 3

- Číslo programu (CCI) – CCI 2007 CZ 05U PO 001
- Název programu – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Rok, za nějž se výroční zpráva podává – 2012<sup>83</sup>

Specifickými cíli OP LZZ jsou tyto:

- *„Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů*
- *Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti*
- *Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených*
- *Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb*
- *Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.*“<sup>84</sup>

*„Za šest let realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) byli podpořeni lidé, jejich rozvoj, vzdělání a začleňování do společnosti částkou 51,2 miliardy korun.“*<sup>85</sup> Domnívám se, že ve většině případů byly peníze dobře investovány.

Od roku 2007 podpořily prostředky z OP LZZ více než pět tisíc projektů. Nejvíce (19,3 miliardy korun) šlo na projekty, které se zaměřují na zlepšování přístupu k zaměstnání a také na prevenci nezaměstnanosti. Projekty se zaměřovaly především na absolventy, lidi po padesátce, rodiče po rodičovské dovolené nebo osoby s handicapem. Přes 13 miliard korun bylo využito na projekty podporující sociální služby a sociální začleňování. Ty pomáhají jak jednotlivcům, tak i celé společnosti. Třetí velkou oblast tvoří projekty, které se specializují na další vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů (téměř 13 miliard korun). Mezi tyto patří i projekt „VSPR v JmK“ a jemu podobné. Součástí OP LZZ je i zvyšování kvality veřejné správy a veřejných služeb. Celkem bylo do zefektivnění chodů úřadů a zvyšování kvality veřejných služeb investováno pět miliard korun. Na miliardu korun vyšly projekty směřující k posilování mezinárodní spolupráce, inovativnosti a partnerství.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> Výroční zpráva o provádění Operačního programu LZZ 2012 schválená Monitorovacím výborem OP LZZ 29.5.2013, str. 9

<sup>84</sup> MPSV: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 3, ISBN 978-80-7421-014-3

<sup>85</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/17060>, citováno dne 16.1.2014

<sup>86</sup> zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/17060> ze dne 16.1.2014

Co se horizontálních témat týče, globální a specifické cíle s nimi úzce souvisejí (mezi horizontální témata zahrnujeme zejména rovné příležitosti a udržitelný rozvoj).<sup>87</sup>

## Shrnutí

Jak je z kapitoly patrné, existuje celá řada operačních programů v rámci jednotlivých programových období. Domnívám se, že jistým záporem může být právě jejich velké množství, a tím pádem nepřehlednost, těžší orientace. Avšak v případě nových programových období stále dochází k jejich zdokonalování a zdokonalování celého systému čerpání dotací. Tím, že jsou známy výsledky z minulých programovacích období, je možné zamezit problémům v budoucnu, předejít problémům a vypilovat nedostatky.

Dále, co se týče České republiky, domnívám se, že právě ČR má problémy s čerpáním dotací, především s jejich nedočerpáním dle plánů. Navíc, dle mého pohledu není dostatečná kontrola ze strany řídicích orgánů, tzn. v našem případě je to MPSV. Kontroly sice probíhají, ale ne tak často (což lze pochopit, protože řada zaměstnanců je jinak pracovníčně vytižena, je zaměstnána jinými úkoly a kontroly nejsou jejich hlavní náplní práce) a jsou spíše povrchní, nejdou do hloubky. Následné audity jdou už více do hloubky, avšak i tak by bylo možné vzhledem ke složitosti problematiky zvýšit jak kvantitu, tak kvalitu. Ale jak jsem již zmínila, nyní už jsme z minulých období více poučení, máme více zkušeností, takže doufám, že situace se v této oblasti bude stále zlepšovat.

---

<sup>87</sup> zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/17060> ze dne 16.1.2014

### 3 ÚŘAD PRÁCE ČR – PROJEKTOVÁ ČINNOST

Považuji za důležité věnovat kapitolu i Úřadu práce České republiky a jeho postavení v oblasti projektového managementu, projektové činnosti. Právě tato instituce je administrátorem a realizátorem celé řady projektů hrazených z velké části z ESF. I když projektová činnost ÚP ČR není jeho hlavní činností a veřejnost se s ní mnohdy neseťkala, domnívám se, že je velmi podstatná a je důležité s ní společnost více obeznámit.

V rámci této kapitoly se zaměřím na základní fakta o ÚP ČR, poté se budu věnovat Referátu projektů EU na Krajské pobočce ÚP ČR v Brně, kde já sama pracuji. Právě tento referát se projekty v rámci Jihomoravského kraje zabývá nejvíce. V poslední části této kapitoly přiblížím i konkrétní projekty, které byly nebo jsou v rámci KrP v Brně realizovány.

#### 3.1 Postavení ÚP ČR

Úřad práce ČR je zřízen na základě zákona 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. § 1 uvádí následující:

*„(1) Tímto zákonem se zřizuje Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“), stanoví se jeho organizační členění a úkoly. Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce je účetní jednotkou.*

*(2) Sídlem Úřadu práce je Praha.*

*(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem.“<sup>88</sup>*

*„Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.“<sup>89</sup> „Ministerstvo chápeme jako určitý ústřední orgán státní správy, v jehož čele stojí člen vlády; ministerstva mají zpravidla tzv. rezortní působnost.“<sup>90</sup>*

---

<sup>88</sup> Úplné znění: Pracovníprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce. Ostrava: Nakladatelství Sagit, a.s. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, str. 189.

<sup>89</sup> <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>, citováno dne 4.6.2013

<sup>90</sup> PRŮCHA, P. Místní správa. Masarykova univerzita 2011, Edice učebnic PrF MU, 1.vydání, str. 261

Prvotním článkem ÚP ČR je generální ředitelství se sídlem v Praze (PŘÍLOHA P I: ÚP ČR – GR).

Generální ředitelství, neboli hlavní vedení – definuje strategická rozhodnutí a rozhoduje o orientaci vývoje podniku (instituce), nebo vytváří určité hodnoty (etiku), jež budou inspirovat a ovlivňovat řízení lidských zdrojů.<sup>91</sup> Dále fungují krajské pobočky, kterých je 14 (podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů). Pod krajské pobočky dále spadají tzv. kontaktní pracoviště („KoPy“). V čele krajských poboček stojí ředitelé. Ředitelé kontaktních pracovišť jsou krajským podřízením.

Úřad práce plní úkoly především v těchto oblastech:

- zaměstnanost
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpora
- dávky pro osoby se zdravotním postižením
- příspěvek na péči a inspekce poskytování sociálních služeb
- pomoc v hmotné nouzi,

v rozsahu a za podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákon o státní sociální podpoře, zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, a také zákon o sociálních službách a zákon o pomoci v hmotné nouzi.<sup>92</sup>

Stejně jako posláním ÚP ČR, tak i posláním ESF je předcházet nezaměstnanosti a bojovat s ní, umožnit pracovní síle v EU a evropským podnikům takové zázemí, které by jim dovolilo využít nových příležitostí a zároveň je chránilo před problémy trhu práce.<sup>93</sup>

Informace o ÚP ČR nalezneme na portále Ministerstva práce a sociálních věcí. Na stejné stránky přesměruje zadání adresy [www.uradprace.cz](http://www.uradprace.cz) do webového vyhledávače.

---

<sup>91</sup> LIVIAN, Y.F., PRAŽSKÁ, L. Řízení lidských zdrojů, Praha: 1997, str. 15

<sup>92</sup> Úplné znění: Pracovněprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce. Ostrava: Nakladatelství Sagit, a.s. Zákon č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů, str. 189.

<sup>93</sup> zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf> ze dne 20.7.2013

„Oficiální internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí poskytují v několika jazycích informace především o životních a pracovních podmínkách v ČR a o možnostech jakým způsobem a kde najít zaměstnání. Internetová adresa webu: <http://portal.mpsv.cz>.“<sup>94</sup>

Na stránkách je mnoho informací i přímo o Úřadu práce ČR jako státní instituci, jednotlivých Krajských pobočkách a jejich činnosti, organizační struktura apod. a to jak pro zaměstnance, tak pro uchazeče o zaměstnání a širokou veřejnost.

### 3.2 Krajská pobočka v Brně, Referát projektů EU

ÚP ČR musí dodržovat určitou organizační strukturu. Organizační struktura je způsob rozdělení činností a rozhodovacích pravomocí mezi pracovní místa a organizační jednotky organizace. Základní formou rozdělení činností v organizaci je funkcionální struktura – tvorba organizačních jednotek na základě funkcí, tj. odborných pracovních činností. Rozlišujeme i divizní strukturu – vychází z potřeby decentralizace rozhodování a koordinace jednotlivých funkcí. Dále rozlišujeme procesní strukturu organizace – organizace založená na schopnostech. Struktura organizace jako celku může být z hlediska druhu jednotná, častěji však dochází ke kombinaci jednotlivých druhů struktur.<sup>95</sup>

V Jihomoravském kraji je styčným článkem **Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně** (KrP v Brně). Pod pojmem „kraj“ chápeme „územní jednotku ve smyslu právní úpravou provedené členění státu (kraje se dělí na okresy a okresy se dělí na obce).“<sup>96</sup> V čele krajské pobočky stojí ředitel. Pod krajskou pobočku dále spadají kontaktní pracoviště (je jich nyní 20<sup>97</sup>) v daném kraji. Některé oblasti a činnosti jsou však řešeny pouze „na kraji“ – například právě regionální individuální projekty, metodické řízení a další). Krajská pobočka je členěna na oddělení a referáty.

---

<sup>94</sup> Sborník z mezinárodního semináře, projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU, Inovativní intervence zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané a imigranty. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., listopad 2012.

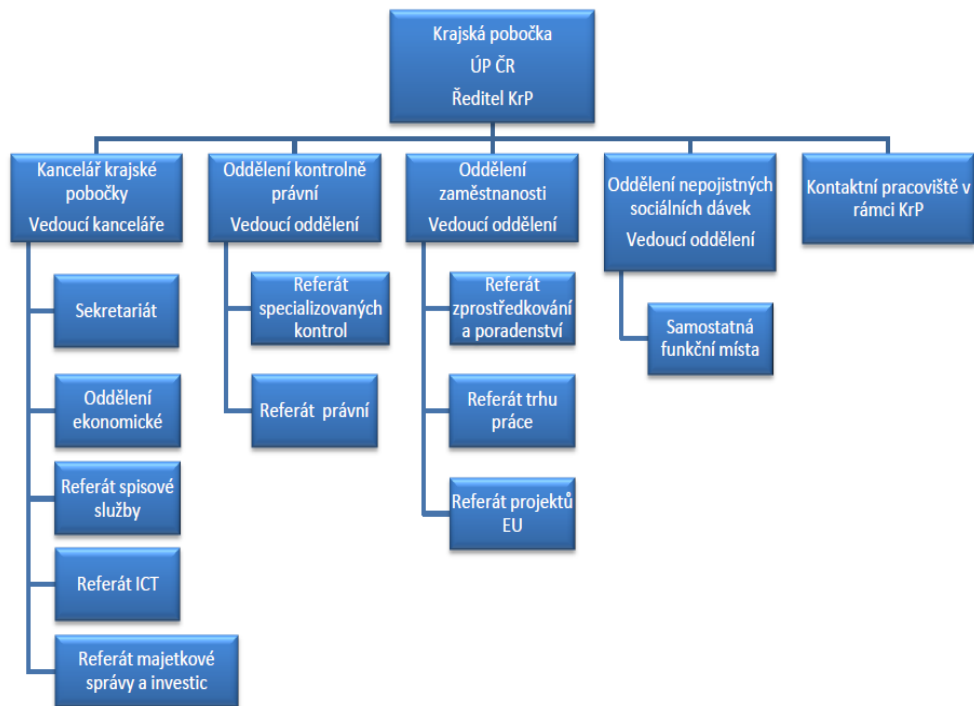
<sup>95</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004., str. 117

<sup>96</sup> PRŮCHA, P. Místní správa. Masarykova univerzita 2011, Edice učebnic PrF MU, 1. vydání, str. 259

<sup>97</sup> Blansko, Boskovice, Brno-město, Břeclav, Bučovice, Hodonín, Hustopeče, Ivančice, Kyjov, Mikulov, Moravský Krumlov, Pohořelice, Rosice, Slavkov u Brna, Šlapanice a Kuřim, Tišnov, Veselí nad Moravou, Vyškov, Znojmo, Židlochovice



Obr. 4: Krajská pobočka Úřadu práce - organizační struktura



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

**Referát projektů EU**, na kterém pracuji, spadá pod Oddělení zaměstnanosti. Tento referát je zřízen na každé krajské pobočce ÚP ČR.

Co se projektové činnosti UP ČR v rámci Jihomoravského kraje týče, je téměř výhradně v režii právě Referátu projektů EU. Projektová činnost od hlavních činností ÚP ČR trochu odlišná. Domnívám se, že veřejnost (ale i někteří pracovníci) tuto činnost úřadu ani neznají, nebo si myslí, že není podstatná, že je jednoduchá.

Referát projektů EU samozřejmě dle organizační struktury spadá pod krajskou pobočku, avšak tím, že se jedná o specifickou činnost tohoto referátu, nejvíce komunikujeme s nadřízenými z Generálního ředitelství či Ministerstva práce. Jedná se o komunikaci vertikální, plynoucí z organizační struktury. Právě MPSV je řídicím orgánem, koordinuje přidělování finančních prostředků na jednotlivé projekty, zabývá se zaměřením projektů, jejich schvalováním, průběžným monitoringem a podobně. Organizační struktura však zůstává zachována.

Co se týče projektové činnosti v rámci ÚP ČR, spadá pod oblast Aktivní politiky zaměstnanosti. Jak uvádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, „*aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“<sup>98</sup>

Mezi nástroje, které KrP ÚP ČR při dosahování cílů zaměstnanosti a řešení případné nezaměstnanosti mimo jiné používají, patří i cílené programy k řešení nezaměstnanosti.<sup>99</sup>

„*Cíleným programem je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru MPSV.*“<sup>100</sup>

### 3.3 Příklady projektů

Postup získání dotace ze strukturálních fondů zahrnuje několik základních kroků – od vytvoření projektového záměru, určení vhodného operačního programu ke zpracování a samotnému předložení žádosti o dotaci. Celý proces pak pokračuje realizací podpořeného projektu, ke které se váží určité povinnosti vyplývající z pravidel stanovených pro projekty financované ze strukturálních fondů.<sup>101</sup>

Referát projektů EU se zaměřuje právě na výše uvedené, projekty vymýšlíme a píšeme žádosti o finanční podporu (projektové žádosti) ve speciálním programu Benefit7. Tato činnost náleží především projektovým manažerům. Referát již realizoval mnoho projektů, řada je v realizaci i nyní. Vždy vycházíme z požadavků EU, ČR, zaměřujeme se na skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněné, mají nějaká omezení oproti ostatním apod.

---

<sup>98</sup>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

<sup>99</sup>MUSELÍKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z., VODIČKOVÁ, M. Právo v sociální oblasti. Institut mezioborových studií Brno: 2012, 154 s., str. 93

<sup>100</sup>MUSELÍKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z., VODIČKOVÁ, M. Právo v sociální oblasti. Institut mezioborových studií Brno: 2012, 154 s., str. 99

<sup>101</sup> zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Jak-na-projekt.aspx> ze dne 15.8.2013

### **Příklady projektů realizovaných v programovacím období 2007-2013.**

Níže uvedené projekty jsou koordinovány přímo mými kolegy a kolegyněmi v rámci Krajské pobočky v Brně, Referátu projektů EU. Každý projekt má svého projektového a finančního manažera, dále dodavatele, v některých figurují i koordinátoři (jsou nápomocni zejména projektovému manažerovi). Jedná se o regionální individuální projekty, kdy projektové žádosti psali přímo zaměstnanci KrP v Brně.

#### **Aktivní padesátka v JmK**

**Cíle projektu:** Hlavním cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti v Jihomoravském kraji u osob starších 50 let věku prostřednictvím komplexního a individuálního přístupu. Celkem bylo do projektu zařazeno minimálně 500 osob. Alespoň 100 účastníkům projektu bude zajištěno pracovní místo.

*„Cílová skupina projektu: Cílovou skupinou pro tento projekt jsou uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce České republiky v Jihomoravském kraji a nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhli 50 let věku.*

*Přínos pro cílovou skupinu: Klient projektu mohou absolvovat motivačně-poradenský modul, z kterého získají osvědčení o absolvování a také mohou absolvovat až tři druhy rekvalifikačních kurzů, které si budou moci vybrat z široké nabídky. Osvědčení o absolvování vybraného rekvalifikačního kurzu bude pro klienty projektu důležitým nástrojem k návratu na trh práce.“<sup>102</sup>*

#### **Návrat rodičů na trh práce v JmK**

**Cíle projektu:** Cílem projektu je nabídnout komplexní program, který pomůže klientům překonat překážky. Je určen pro osoby s rodinnými závazky na trhu práce. Cílem je tedy zkvalitnit a zvýšit jejich znalosti a dovednosti pomocí rekvalifikačních kurzů, podpořit zakládání řemeslných živností, a tím poskytnout příležitost ke sladění rodinného a pracovního života. Tyto cíle budou dosaženy prostřednictvím realizace motivačních programů, individuálního poradenství, 20 specifických rekvalifikačních kurzů a zajištěním minimálně 30 vhodných nebo nových pracovních míst.

*„Cílová skupina projektu: Projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, pečující o dítě do 15 let věku, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR v celém*

---

<sup>102</sup> [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013), citováno dne 22.8.2013

Jihomoravském kraji. <sup>103</sup> **Přínos pro cílovou skupinu:** Klientovi je poskytnuto poradenství za účelem zlepšení sebepoznání, sebejistoty, sebevědomí a asertivity, rozvoje psychosociálních dovedností, psaného i ústního projevu, zvýšení jejich motivace k rekvalifikaci a při získávání pracovních příležitostí. Skladba rekvalifikačního kurzu bude koncipována tak, aby směřovala k získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace a zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce.<sup>104</sup>

### Po roce do práce v JmK

**Cíle projektu:** Primárním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti a integrace znevýhodněných občanů, evidovaných na Úřadu práce ČR v Jihomoravském kraji, na trh práce prostřednictvím realizace komplexního programu, tj. pomocí poradenských, motivačních a vzdělávacích aktivit.

**„Cílová skupina projektu:** Projekt je určen pouze pro uchazeče o zaměstnání evidované na kterémkoliv kontaktním pracovišti krajské pobočky v Brně déle než 12 měsíců, kterým je věnována zvýšená péče při zaměstnání podle zákona č. 435/2004, § 33, odst. 1“.<sup>105</sup>

### Příležitost pro mladé do 30 let v JmK

**„Cíle projektu:** Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob, které jsou evidovány déle než 5 měsíců na některém z kontaktních pracovišť ÚP ČR, Krajské pobočky v Brně a jsou do 30 let věku. Cíle bude dosaženo prostřednictvím realizace komplexu klíčových aktivit projektu. Celkem bude do projektu zařazeno minimálně 700 osob, z nichž min. 270 získá osvědčení z rekvalifikačního kurzu a alespoň 300 účastníkům projektu bude zajištěno pracovní místo.“<sup>106</sup>

**Cílová skupina projektu:** Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří kromě evidence na některém z kontaktních pracovišť Krajské pobočky v Brně splňují tyto dvě podmínky: 1) nedosáhli 30 a více let věku 2) jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a jsou vedeni déle než 5 měsíců.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013), citováno dne 22.8.2013

<sup>104</sup> zdroj: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013) ze dne 22.8.2013

<sup>105</sup> [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013), citováno dne 22.8.2013

<sup>106</sup> [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013), citováno dne 22.8.2013

<sup>107</sup> zdroj: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013) ze dne 22.8.2013

### Kariéra bez bariér

*„Projekt je již téměř u konce, běží třetím rokem a byl určen především pro osoby se zdravotním postižením, ale i pro lidi starší 50 let, kteří jsou evidovaní na kterémkoliv úřadu práce Jihomoravského kraje. Podle Jany Malé z brněnského úřadu práce se podařilo zapojit celkem 812 lidí, z toho 562 osob zdravotně postižených. Zbytek tvořili uchazeči o zaměstnání starší padesáti let. I mezi handicapovanými už téměř polovina překročila padesátku.*

*Na úřadech práce v Jihomoravském kraji se díky tomuto projektu mohli zaměřit na to, aby se šance žadatelů získat práci zvýšily. Posloužil k tomu ucelený program, tedy poskytování poradenských, motivačních, diagnostických a vzdělávacích aktivit. Nechyběly ani rekvalifikační kurzy. Právě o ně byl mezi klienty největší zájem“.<sup>108</sup>*

### Sladění práce a rodiny

**Cílová skupina projektu:** Projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, pečující o dítě do 15 let věku, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR v celém Jihomoravském kraji. Celkový přínos pro cílovou skupinu: Klientovi bude poskytnuto poradenství za účelem překonání handicapů, zlepšení sebepoznání, sebejistoty, asertivity, zvýšení sebevědomí a také soběstačnosti, zvýšení jeho motivace k rekvalifikaci a při získávání pracovních příležitostí. Projekt obsahuje motivační, poradenské a vzdělávací aktivity, které povedou ke zvýšení celkové vzdělanosti cílové skupiny. Pracovní a odborné zkušenosti, získané v rámci praxe a školení, posílí šance umístění klienta na vhodném pracovním místě a celkově na trhu práce.<sup>109</sup>

Tím nejdůležitějším aspektem v rámci projektové činnosti ze strany ÚP ČR však zůstává individuální a kvalifikovaná pomoc osobám konkrétní cílové skupiny při řešení jejich problémů s cílem usnadnění jejich přístupu na trh práce.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> MPSV – FILIPOVÁ, Š., Tisková zpráva - Kariéra bez bariér. Ministerstvo pomáhá najít práci zdravotně postiženým i lidem, kterým je přes 50 let, Praha, 23.října 2013

<sup>109</sup> zdroj: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove\\_obdobi\\_2007-2013](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf/programove_obdobi_2007-2013) ze dne 17.1.2014

<sup>110</sup> ŠTOROVÁ, I. Projektový management se zaměřením na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Age Management o.s., str. 57

## Shrnutí

Úřad práce ČR řeší problematické vztahy. Stejně tak sociální pedagogika je také disciplína o vztazích, i těch problémových. Zaměřuje se především na nezaměstnané osoby, tj. uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, osoby ohrožené na trhu práce, zahrnuje problematiku sociálního zabezpečení a pomoc osobám bez příjmů závislých na pomoci státu apod.

Co se týče projektů, které administruje Referát projektů EU pod KrP v Brně, jedná se o regionální individuální projekty. Pracovníci daného referátu tyto projekty vytváří pro konkrétní cílovou skupinu, na kterou je potřeba zacílit pomoc.

Projekty pod výzvou Vzdělávejte se pro růst! – regiony jsou ale specifické. Jsou sice regionálního charakteru (každá krajská pobočka má projekt vlastní), avšak vychází z podobného projektu, který byl však národní (řídilo jej Ministerstvo práce a sociálních věcí, jednotlivé krajské pobočky a pracovníci daného projektu vycházeli z podnětů ministerstva a vykonávali pouze jednotlivé dílčí úkoly, jednalo se však o jeden projekt).

Stejně jako projekt Vzdělávejte se pro růst v JmK existují obdobné regionální projekty v jednotlivých krajích (mimo Prahu). Tyto projekty, respektive Žádosti o finanční podporu psali a vytvářeli jednotliví pracovníci krajských poboček. Každý projekt má tak svá specifika, svou metodiku, manuály, formuláře a mírně se liší od ostatních. Vychází však z jedné výzvy, takže klíčové aktivity, cílovou skupinu apod. mají stejné.

Domnívám se, že z pohledu pracovníků jsou regionální projekty pro tuto oblast lepší. Každý projektový manažer si tak může svůj projekt řídit (avšak v souladu s legislativou a dalšími předpisy s problematikou související) a operativně řešit případná specifika či problémy. Národní projekty spadající přímo pod MPSV mají zdlohavější postup při řešení nových otázek či problémů, není možné rychle a flexibilně reagovat tak, jako u projektů v gesci krajských poboček. A právě s ohledem na klienty (v našem případě zaměstnavatele a ve druhé řadě zaměstnance) je rychlost a nízká administrativní náročnost důležitá.

Jak jsem již v úvodu uvedla, nyní pracuji jako projektová manažerka projektu „Vzdělávejte se pro růst v JmK II“. Pro výkon své pracovní pozice mám dostatek prostoru pro rychlá rozhodnutí, pokud to situace vyžaduje a nejedná se o úkony, které převyšují mé pravomoci. Určitou „přeměnu“ projektů tohoto typu z národních na regionální ze svého pohledu hodnotím jako pozitivní.

## 4 PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST V JMK“

V této kapitole shrnu základní údaje o projektu. Nejprve přiblížím projektový management, protože dané téma s tímto neodmyslitelně souvisí a je nutné pro pochopení všech kroků a činností. Dále se již budu věnovat konkrétně výše uvedenému projektu, cílům, realizačnímu týmu, aktivitám a ke konci kapitoly neopomenou ani oblast samotného vzdělávání a pojmy s tímto související.

Vzdělávání a rozvoj pracovníků je jedna ze základních personálních funkcí, jejím cílem je zvyšování individuálního či skupinového výkonu zaměstnanců. Dále jejich stabilizace a posílení přitažlivosti organizace.<sup>111</sup> Dle mého názoru je vzdělávání nejen z pohledu firmy jako celku, ale i z pohledu samotných lidí jako jednotlivců velmi důležité. Zvláště v dnešní době. Pro zaměstnance je vzdělávání významným benefitem, který jim může zaměstnavatel nabídnout. A nejen zaměstnavatel. Nyní se čím dál častěji setkáváme s tím, že i osoby nezaměstnané, evidované na Úřadech práce, se chtějí rekvalifikovat, zvýšit si kvalifikaci a odbornost.

*„Vzdělání představuje významný civilizační fenomén, který vzniká v rané fázi vývoje civilizace a po celou dobu lidské historie se vyvíjí a proměňuje. Vzdělání plní řadu funkcí ve vztahu k jedinci i ke společnosti.<sup>112</sup> Vzdělání jako hodnota, potřeba, cíl a náplň volného času jsou fenomény, které jsou pro člověka, společnost a civilizaci v 21. století klíčové.<sup>113</sup>“* Důležitým pojmem, s výše uvedeným související, jsou také kompetence. *Jedná se o trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle. Tento trs pozorujeme ve vzorku chování. Kompetence tedy nejsou pouhými dovednostmi. Jsou to pozorovatelné způsoby, pomocí kterých dosahujeme efektivních výkonů<sup>114</sup>.* Definice uvedených pojmů je velké množství.

K významnému rozvoji u nás došlo po roce 1990 i v oblasti pedagogické teorie. Do centra pozornosti se dostala například metodologie pedagogiky, filozofie výchovy a obecná pedagogika, srovnávací pedagogika, pedagogika volného času, **sociální**

---

<sup>111</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 195

<sup>112</sup> SAK, P. a kol. Člověk a vzdělání v informační společnosti. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s., str. 117

<sup>113</sup> tamtéž, str. 130

<sup>114</sup> HRONÍK, F., Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007, 1. Vydání.

**pedagogika** a mnoho dalších. V souvislosti s těmito oblastmi samozřejmě figurovalo i mnoho odborníků (B. Kraus, J. Mareš, J. Průcha a další).<sup>115</sup>

Od doby, kdy české hospodářství zasáhla ekonomická krize, bylo současně na národní i regionální úrovni vytvořeno velké množství projektů. Většina z nich je financována z ESF (EU) a částečně také ze státního rozpočtu ČR. Na národní úrovni existuje celá řada účinných a úspěšných projektů, které pomáhají udržet zaměstnance na pracovních místech (Vzdělávejte se!, Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace, Praxe ve firmách apod.) Tyto projekty se vždy v první řadě zaměřovaly na zaměstnavatele a jejich podniky a teprve ve druhé řadě na zaměstnance. Následně však vznikaly i jednotlivé regionální projekty, které jsou velmi dobře zaměřené na individuální potřeby v rámci regionu.<sup>116</sup>

Právě mezi takové regionální individuální projekty spadají i ty pod výzvou č. 82 - „Vzdělávejte se pro růst! – regiony“ (blíže pod tímto odkazem <http://www.esfcr.cz/vyzva-82>), tzn. pro Jihomoravský kraj „Vzdělávejte se pro růst v JmK“, který již reagoval na dřívější nedostatky v minulých projektech a snahou bylo udělat jej ještě efektivnější, úspěšnější než předchozí. Jak jsem již na konci minulé kapitoly uvedla, každá krajská pobočka má vlastní projekt s určitými specifiky a mírnými odlišnostmi (např. kraj Vysočina – projekt s názvem Vzdělávejte se pro růst v kraji Vysočina, kraj Olomoucký – Vzdělávejte se pro růst v Olomouckém kraji apod.).

## 4.1 Projektový management

*„Řízení projektů je vědou i uměním. Některé postupy se dají naučit z literatury, jiné je nutno si osvojit při reálném řízení projektů.“<sup>117</sup>*

Oblast projektového managementu s danou problematikou blízce souvisí, proto ji záměrně věnuji část své práce. Základ této problematiky udávám zejména z důvodu pochopení souvislostí, provázanosti činností a práce jednotlivých členů týmu a podobně.

---

<sup>115</sup> JÚVA, V. Stručné dějiny pedagogiky. 5. rozšířené vyd. Brno: Paido, 2003., str. 81

<sup>116</sup> Sborník z mezinárodního semináře, projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU, Inovativní intervence zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané a imigranty. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., listopad 2012.

<sup>117</sup> FIALA, P. Projektové řízení: metody, modely, analýzy. Praha: Professional publishing, 2004, str. 9



V současné době je právě projektový management moderní a pro řadu firem důležitý. Myslím si, že znalost této problematiky může být pro zaměstnance a vůbec pro širokou veřejnost přínosem.

Projektový management zahrnuje plánování, organizování, kontrolování a vedení, a to všech aspektů projektu vedoucí k dosažení požadavku zadavatele projektu.<sup>118</sup>

V rámci projektování rozlišujeme i několik etap (fází):

1. přípravná fáze,
2. implementační fáze,
3. kontrolní a korekční fáze,
4. vyhodnocovací fáze.<sup>119</sup>

Co se přípravné fáze týče, důležité jsou určité koncepty, kroky v procesu řízení, jejich přehled. Je potřeba také identifikovat „zákazníka“, neboli cílovou skupinu, pro kterou bude projekt určen, které má být prospěšný. Důležité je v začátcích také to, zda je možné od lidí, organizací možné získat finanční prostředky, zda jsou ochotni je poskytnout.<sup>120</sup>

Pokud se zaměříme na projektový cyklus přímo v projektech ESF, můžeme mluvit o *identifikaci výzvy, posouzení podmínek výzvy, přípravě a předložení projektové žádosti, rozhodnutí o schválení žádosti, realizaci projektu, řízení a monitoringu, vyhodnocení, ukončení a evaluaci.*<sup>121</sup>

*„Řízení projektů (někdy též **projektové řízení**) představuje ověřené a popsané postupy, organizované úsilí, řešící komplexně realizaci a řízení vymezené sady činností. Účelem projektového řízení je zajistit efektivní řízení této sady činností tak, aby přinesla předpokládaný výsledek a užitek. Předmětem projektového řízení je projekt.“*<sup>122</sup>

Projektové řízení můžeme chápat jako *„uplatnění vědomostí, dovedností, nástrojů a technik na aktivity projektu za účelem dosažení projektových cílů“.*<sup>123</sup> Jak je z definice

---

<sup>118</sup>KOMÁREK, J. a kol. Vojenský management II. Brno: Vojenská akademie, 2001 in Horák, R. Management, Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2008, str. 35

<sup>119</sup>HORÁK, R. Management, Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2008, str. 36

<sup>120</sup>GIDO, J., CLEMENTS, J. Successful project management. USA: South-Western Cengage Learning USA, 2009, str. 9

<sup>121</sup>ŠTOROVÁ, I. Projektový management se zaměřením na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Age Management o.s., str. 8

<sup>122</sup><https://managementmania.com/cs/metody-rizeni-projektu>

<sup>123</sup>A Guide to the Project Management Body of Knowledge: PMBOK guide, 2004 dostupné na <http://www.mira-vlach.cz/projektove-rizeni-definice>

zřejmé, musíme dostát svým závazkům, tj. splnit předem stanovené cíle a naplnit tak účel projektu.

Autor knihy *Project Management: Practical Tools for Success* uvádí, že řízení projektů (tedy projektový management) se zaměřuje na projekt, který má začátek a konec, směřuje ke stanovenému cíli.<sup>124</sup>

**Projekt** je tedy „soubor aktivit, jejichž realizací v určeném časovém rámci je dosaženo požadovaného cíle.“<sup>125</sup> Cílem projektu je dospět z výchozího stavu do ideálního konečného požadovaného stavu.<sup>126</sup>

Jak jsem již uvedla, co se projektů realizovaných ÚP ČR týče, jsou realizované a financované prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Pod slovem „projekt“ si však řada lidí z různých oblastí může představit něco jiného. Např. plán budovy, zpracování nějakého firemního plánu, zavedení nového informačního systému ve firmě, vybudování něčeho úplně nového. Já budu níže hovořit o zpracování a realizaci projektu KrP ÚP ČR v Brně zaměřeného na vzdělávání zaměstnanců. Tento projekt je financován z velké části Evropským sociálním fondem, zbývající a menší část toků plyne ze státního rozpočtu České republiky.

Řízení projektů je soubor modelů, metod, postupů, nástrojů a technik. Řízení projektů má také určité specifické rysy:

- „projekt má definován začátek i konec
- existuje vysoká míra nejistoty
- používají se pružné organizační struktury
- složení řešitelského týmu projektu je proměnlivé.“<sup>127</sup>

Jak uvádí Řehoř, samotný management je pak proces vytváření a udržování prostředí pro zamýšlené a také efektivní dosažení určitých cílů.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> HAYNES, MARION E., *Project Management: Practical Tools for Success*, Crisp Publications, Inc., Third Edition, str. 3

<sup>125</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>126</sup> ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.8, str. 10-18 dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>127</sup> FIALA, P., *Projektové řízení – modely, metody, analýzy*. Praha: Professional Publishing, 2004, str. 13

<sup>128</sup> ŘEHOŘ, A. *Management a marketing*, Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2007, str. 13

Dle Raisa je definice velmi podobná, uvádí, že pojem **management** je procesem, činností, která vede (směřuje) k naplnění ekonomického cíle.<sup>129</sup>

Praktiky řízení jsou vymezeny manažerskými funkcemi.

„H. Fayol vymezuje pět základních manažerských funkcí:

- plánování
- organizování
- přikazování
- koordinace
- kontrola“<sup>130</sup>

#### 4.1.1 Práce v týmu

„Zájem o pracovní skupiny a pracovní týmy má hluboké kořeny ve výzkumu organizace práce. Výzkumy u ž nějakou dobu ukazují, jak vlivné mohou pracovní skupiny být. Zájem o ně se začal probouzet ve třicátých letech 20. století“.<sup>131</sup>

V týmu je důležitá týmová spolupráce, mezilidské vztahy, zvládání konfliktů i volba manažerského stylu.<sup>132</sup> Jiří Plamínek ve své knize uvádí, že „ve slovním spojení „týmová spolupráce“ zní slovo „tým“, které sice znamená skupinu lidí, ale zpravidla si pod ním představujeme skupinu trochu neobyčejnou – zejména tím, že je sehraná a za příznivých – a někdy i nepříznivých – okolností podává dobré, nebo dokonce výjimečně dobré výkony.“<sup>133</sup>

Pro práci v týmu považuji za důležité uvést definici týmu uvedenou ve skriptech IMS Brno:

„Každý tým je sociální skupinou, ale každá sociální skupina není týmem. Za tým je považována malá sociální skupina, která:

- Je členěna podle funkcí a s nimi spjatých rolí
- Má společně stanovené a členy akceptované cíle

---

<sup>129</sup> RAIS, R., Specifika krizového managementu, KEY Publishing s.r.o., edice ekonomie, Brno International Business School, (pro KEY Publishing, s.r.o.), str. 13

<sup>130</sup> MIKULÁŠTÍK, M., Manažerská psychologie, Grada Publishing, a.s., Praha 2007, str. 190-191

<sup>131</sup> HAYES, N., Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005, 1. Vydání, 192 s. Původní americké vydání: Managing Teams. A strategy for Access., překlad Pavla Císařová, 2005, str. 40

<sup>132</sup> PLAMÍNEK, J., Vedení lidí, týmů a firem, praktický atlas managementu. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 160 s., 4. zcela přepracované vydání., str. 85

<sup>133</sup> PLAMÍNEK, J., Vedení lidí, týmů a firem, praktický atlas managementu. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 160 s., 4. zcela přepracované vydání. ISBN 978-80-247-3664-8, str. 94

- *Má intenzivní a dobré mezilidské vztahy a každému členu skupiny záleží stejně tak na plnění úkolů skupiny, jako na dobrých mezilidských vztazích ve skupině*
- *Má výrazného kolektivního ducha, atmosféru*
- *Vyznačuje se vysokou soudržností*<sup>134</sup>

Všichni členové týmu společně plní úkoly a dosahují společného cíle týmu. Většinou jsou dodržovány nepsané normy a pravidla.<sup>135</sup>

Co se skupinových procesů týče, probíhá skupinová komunikace. Slovo komunikace pochází ze slova *comunico, comunicare*, což v překladu znamená něco oznamovat, s někým se o něco dělit, svěřovat se někomu, radit se společně.<sup>136</sup>

Meier v publikaci *Úspěšná práce s týmem* uvádí následující. „*Tým je schopný podávat výkon jen tehdy, když všichni členové spolu dokáží bez problému komunikovat. Ale dostačující komunikace není ani při dobré vůli zúčastněných samozřejmá.*“<sup>137</sup>

Skupinová konformita je také důležitým tématem co se týmu a týká.

Sociální skupina má také vliv na své jednotlivé členy. Jednotliví členové na sebe vzájemně působí. Probíhá zde tedy i sociální interakce – vzájemné a obapolné působení členů týmu. Během každé sociální interakce dochází jak k vnímání člověka, tj. sociální percepci, tak k výměně informací – komunikaci i k vzájemnému působení člověka na člověka – ovlivňování.<sup>138</sup>

Aby bylo možné říci, že je tým efektivní a práce je dobře odváděna, je třeba určit body, či podmínky efektivity týmu:

- jasný směr
- autonomní strukturu týmu
- podporu společnosti
- školení dovedností týmové práce.<sup>139</sup>

---

<sup>134</sup> VÍZDAL, F. Sociální psychologie I, Institut mezioborových studií Brno, 2010, str. 115

<sup>135</sup> VÍZDAL, F. Sociální psychologie I, Institut mezioborových studií Brno, 2010, str. 115

<sup>136</sup> LACA, S., PASTERNAKOVÁ, L. Komunikácia vo svete edukácie. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012, 1. vydání, 194 s., str. 104-105

<sup>137</sup> MEIER, R., *Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 1. Vydání, 160 s., z německého originálu přeložila Daniela Vrbová, str. 56

<sup>138</sup> VÍZDAL, F. Sociální psychologie I, Institut mezioborových studií Brno, 2010, str. 77

<sup>139</sup> HAYES, N., *Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu.* Praha: Portál, 2005, 1. Vydání, 192 s. Původní americké vydání: *Managing Teams. A strategy for Access.*, překlad Pavla Císařová, 2005, str. 172

V knize Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu se pojednává o tom, jak jsou týmy důležité pro celou organizaci a čím mohou přispět: „*Týmy mají velký potenciál podílet se na moderním životě organizace. Tento potenciál spočívá zčásti v jejich rozmanitosti a skrytých lidských zdrojích, které může týmová práce odhalit. Pracovní týmy podporují flexibilitu, zapojení a efektivitu do té míry, že zavedení týmové práce se ukazuje jako cesta transformace celých společností*“.<sup>140</sup>

## 4.2 Popis projektu

V rámci výzvy č. 82 jsou Úřadem práce ČR realizovány regionálně zaměřené individuální projekty „Vzdělávejte se pro růst! – regiony“. Tyto projekty navazují na již realizovaný celostátní (národní) projekt „Vzdělávejte se pro růst!“, zároveň také reagují na aktuální ekonomickou situaci a potřeby trhu práce v jednotlivých krajích. Cílem projektů je podpořit vzdělávání zaměstnanců ve firmách s předpokladem růstu a pozitivního dopadu na trh práce v daném kraji. „*V informační postindustriální společnosti vzdělanostní kulturní kapitál znamená naprosto nezbytný předpoklad k další existenci a vývoji společnosti.*“<sup>141</sup>

O finanční příspěvek mohou zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizují svoji činnost ve vybraných ekonomických činnostech (číselník CZ—NACE) v příslušném kraji a je pro ně nezbytné zvýšit odborné znalosti či dovednosti svých zaměstnanců.

Zaměstnavatelé v rámci projektu obdrží finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich účasti na vzdělávání.<sup>142</sup>

V roce 2013 nám bylo řečeno, že projekty VSPR! – regiony jsou úspěšné a firmy o ně mají velký zájem. Reagovali jsme na Výzvu a předložili Žádost o finanční podporu na nový, navazující projekt („Vzdělávejte se pro růst v JmK II“ – ukázka Žádosti o finanční podporu je přílohou P II této práce) . Projekt je od 1.7.2013 v realizaci. Jak jsem

---

<sup>140</sup> HAYES, N., Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005, 1. Vydání, 192 s. Původní americké vydání: Managing Teams. A strategy for Access., překlad Pavla Císařová, 2005, str. 175

<sup>141</sup> SAK, P. a kol. Člověk a vzdělání v informační společnosti. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s., str. 128

<sup>142</sup> www.esfcr.cz

již výše uvedla, v tomto projektu působím na pozici projektového manažera, celkový počet pracovníků v týmu je 9.

Žádost o finanční podporu i s přílohami na projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK II“ jsem psala přímo já, je pro mne tedy výhodou, že se podílím i přímo na jeho realizaci.

Snažím se zamezit problémům a minimalizovat rizika, která se objevila v projektu „VSPR v JmK“, využívám své dosavadní zkušenosti. Doufám, že nový projekt bude alespoň stejně úspěšný.

**Projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“** je z 85% hrazen z finančních prostředků Evropské unie – Evropského sociálního fondu a z 15% ze státního rozpočtu České republiky. Na základě uvedeného musíme dodržovat stanovená pravidla pramenící i z evropského práva. Důležitá je koordinace, monitorování, plnění indikátorů i následná evaluace. Primární je plnění stanovených cílů.

*„Evropský sociální fond je nejstarší ze strukturálních fondů Evropské unie, který existuje již více než 50 let. ČR se podílí na využívání prostředků z tohoto fondu od svého vstupu do EU v roce 2004.“<sup>143</sup>*

Projekt je schválen v rámci prioritní osy 1 OP LZZ Adaptabilita, oblast podpory 1.1 - zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků - *„oblast podpory přispívá ke zvyšování úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílovými skupinami jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé podnikatelských i nepodnikatelských subjektů mimo institucí veřejné správy“*.<sup>144</sup>

Pro řádné plnění cílů používáme řadu příruček, metodických pokynů i zákonů, které se neustále aktualizují či mění. Důležitá je tedy dobrá orientace v dokumentech, příručkách a neustálé studium „novinek“. Práce na projektu není jednoduchá, ale na druhou stranu si člověk neustále zvyšuje své znalosti i odbornost, musí se stále vzdělávat a uvědomovat si provázanost všech kroků a procesů v rámci projektu a své (i týmové) činnosti.

V daném RIP figuruje projektový manažer (liniový – vyžadována vysoká odbornost a znalosti dané problematiky), finanční manažer a dva experti v oblasti vzdělávání – administrátoři, koordinátoři. Spolupráce a týmový duch je z důvodu

---

<sup>143</sup> Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 2

<sup>144</sup> MPSV: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 3

provázanosti výše uvedených pracovních pozic důležitý. O jednotlivých pozicích píše blíže později v této práci.

Jak jsem již uvedla, projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ určitým způsobem navazuje na projekt „Vzdělávejte se pro růst!“. Myšlenky na toto téma vznikaly v době ekonomické krize a stagnace příjmů podniků, kdy firmy neměly dostatek finančních prostředků pro svůj růst a konkurenceschopnost. Projekty podporují vzdělávání zaměstnanců, které přispěje ke zvýšení jejich odbornosti i konkurenceschopnosti na trhu práce.

Tím, že podnik bude mít dostatek vzdělaných pracovníků, odborníků ve svém oboru, se i on samotný stane více prorůstovým a konkurenceschopným. Projekt tak má podpořit firmy – zvýšit a prohloubit odbornost jejich zaměstnanců a pomoci jim čelit rizikům i ztrátám na trhu. Podniky v regionu mohou díky projektu získat až stoprocentní finanční podporu na vzdělávání svých zaměstnanců a na jejich mzdové náklady za dobu účasti na vzdělávání. Vzdělávání zaměstnanců musí být v souladu s „3E“ – účelnost, efektivnost, hospodárnost, aby se zamezilo zneužití evropských zdrojů, což se snažíme hlídat. Žádosti jsou předkládány hodnotící komisi na KrP v Brně.

Jak jsem již výše naznačila, projekt realizovaný státní institucí může být od projektu pod záštitou soukromých organizací odlišný. Samozřejmě musí být plněny cíle projektu a respektována další pravidla bez ohledu na realizátora, avšak my ve státní správě musíme respektovat své postavení i v rámci státní instituce, kde jsou i specifické vztahy a procesy od soukromých firem odlišné. V soukromém sektoru jsem však na projektu nikdy nepracovala, takže vlastní srovnání nemohu uvést.

V souvislosti s projekty „Vzdělávejte se pro růst!“ byla vydána i tisková zpráva informující veřejnost o možnostech podpory a úspěšnosti projektů, ale i o tom, jak je vzdělání v dnešní době důležité. Ve zprávě se uvádí, že *„projekty pomáhají zajistit vzdělávání pro odvětví, která mají výrazný podíl na HDP, a tím pádem vytváří nové pracovní příležitosti. Z projektů je možné čerpat dotace prostřednictvím místních úřadů práce...projekty Vzdělávejte se pro růst! – regiony směřují podporu do 13 krajů. Ty pak samy rozhodují, do kterých prorůstových odvětví podporu nasměrují.“*<sup>145</sup>

---

<sup>145</sup> MPSV, Viktorie Plířová: Tisková zpráva „Vzpruha pro českou ekonomiku s projekty Vzdělávejte se pro růst!“, Praha, 29.11.2012 (dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz))

### 4.3 Týmové role, realizační tým

K úspěšnému týmu patří to, že si každý při společné práci a spolupráci najde svou roli a bude ji akceptovat. V týmu má každý kolega alespoň jednu roli. Role se buď vědomě získávají, jako např. role vedoucího týmu, ale také se přidělují. Pokud se kolega nijak výrazně neprojevuje, je oceňován jako řadový pracovník.<sup>146</sup> „*Týmové role jsou úlohy či funkce zastávané jednotlivými členy týmu vyžadující zpravidla specifické schopnosti, a dovednosti.*“<sup>147</sup>

V rámci projektu VSPR v JmK působili od počátku 4 zaměstnanci. Každý z nich má určitou náplň práce, avšak jedná se i o týmovou práci a spolupráci, vzájemnou pomoc, protože činnost všech směřuje k naplnění cílů projektu.

**1) Projektový manažer** - Zodpovídá za veškeré aktivity týkající se věcné části projektu, řídí projekt jako celek, vede projektovou dokumentaci. Je odpovědný za výstupy jednotlivých projektových aktivit, naplňování stanovených cílů a monitorovacích indikátorů. Dbá na dodržování harmonogramu projektu. Sleduje a vyhodnocuje rizika a navrhuje jejich řešení. Pravidelně zpracovává a předkládá monitorovací zprávy v rámci územní působnosti KrP.<sup>148</sup>

Projektový manažer je většinou dočasnou pracovní rolí spojenou s řízením projektu.<sup>149</sup>

**Manažer** je vedoucí pracovník. Tuto pozici by měl vykonávat člověk, který má příslušné znalosti a dovednosti. Musí v ostatních vyvolávat přirozenou autoritu a prokázat dovednost vést lidi.<sup>150</sup> Záleží však, zda se jedná o manažera liniového či člověka pracujícího v rámci vrcholového managementu. I z tohoto hlediska se role manažera odlišuje, protože i jejich náplň práce je v podstatě odlišná. Jak je uvedeno výše, manažer musí mít určité znalosti a dovednosti, aby byl schopný tuto pozici vykonávat.

---

<sup>146</sup> MEIER, R., Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 1. Vydání, 160 s., z německého originálu přeložila Daniela Vrbová, str. 25

<sup>147</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004., str. 184

<sup>148</sup> Finální projektová žádost VSPR v JmK

<sup>149</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 146

<sup>150</sup> zdroj: <http://www.chovani.eu/manazer/m289> ze dne 31.1.2014



Manažer by měl mít tyto znalosti a dovednosti:

- Lidské dovednosti jsou důležité pro vedení lidí, k vytvoření motivace, pro spolupráci, komunikaci a vzájemnému pochopení. Potřebné pro všechny úrovně managementu.
- Technické dovednosti - manažer musí umět stejných dovedností jako lidé, které řídí. Důležité zejména pro nižší management
- Koncepční dovednosti – musí vidět věci jako celek např. strategický plán – vidět dopředu. Význam mají pro oblast top managementu.<sup>151</sup>
- Projekční dovednosti – manažer musí být schopný nalézt použitelné řešení problému vzhledem k daným okolnostem, které s problémem souvisí.<sup>152</sup>

*„Pro rozvoj vůdcovských vlastností je rozhodující, zda měl člověk v průběhu svého života (a to již od dětství) možnost své vůdcovské vlastnosti rozvíjet v praktické činnosti – při vedení lidí. Bez této možnosti by se vůdcovské vlastnosti nerozvinuly. Vůdcovské vlastnosti totiž není možné jinak rozvinout, než právě při vedení lidí.“<sup>153</sup>*

*„Manažer má pět základních úkolů při řízení spolupracovníků:*

- a) vybírat své spolupracovníky,*
- b) podílet se na rozvoji jednotlivců, pracovních týmů a svém vlastním rozvoji,*
- c) hodnotit výsledky,*
- d) vytvářet, udržovat a zvyšovat tvůrčí pracovní vztahy v týmu,*
- e) sbírat, zpracovávat a rozšiřovat informace.“<sup>154</sup>*

Co se vůdce týmu (projektového manažera) týče, ten je součástí týmu a pracuje uvnitř něj. Takový vůdce přebírá odpovědnost za směřování týmu a také jeho vizi. Jedná jménem týmu se zbytkem organizace. Takový manažer navíc nese celkovou odpovědnost za tým.<sup>155</sup> Pokud se podíváme na manažerský styl vedení, je poněkud teoretickým stylem právě týmové řízení, které věnuje absolutní pozornost lidem a výsledkům. Formu ustupuje věci, styl se nesoustřeďuje na postupy, ale na výsledky, manažer poskytuje

<sup>151</sup> zdroj: <http://www.chovani.eu/manager/m289> ze dne 31.1.2014

<sup>152</sup> ŘEHOŘ, A. Management a marketing, Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2007, str. 6

<sup>153</sup> VÍZDAL, F. Psychologie řízení. Institut mezioborových studií Brno, 2007, str. 92

<sup>154</sup> LIVIAN, Y.F., PRAŽSKÁ, L.. Řízení lidských zdrojů v Evropě. Praha: 1997, HZ Systém, spol. s.r.o., 1. Vydání,

<sup>155</sup> HAYES, N., Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu. Praha: Portál, 2005, 1. Vydání, 192 s. Původní americké vydání: Managing Teams. A strategy for Access., překlad Pavla Císařová, 2005, str. 86

členům týmu dostatečně volný prostor. Pouze koordinuje jejich úsilí a úsilí celého týmu. V české manažerské praxi je týmové řízení poměrně vzácné.<sup>156</sup>

V knize Úspěšná práce s týmem je zase uvedeno, že „vedení týmu se výrazně odlišuje od klasického vedení a na vedoucím vyžaduje úplně jiné chápání. Je první mezi rovnými. Přijmout tuto roli a správně ji vykonávat není běžně pro mnoho vedoucích jednoduché. Týmový vedoucí musí na jednu stranu uznávat samostatnou práci své skupiny, na druhou stranu je ale zodpovědný za její výsledky.“<sup>157</sup>

Jak je uvedeno v knize Manažerské týmy, důležité je, aby si manažer uvědomoval své silné a slabé stránky. Dobře uplatňoval své přednosti a zvládal své slabiny. Autor dále uvádí, že manažerem jako vůdcem týmu se může stát v podstatě každý, kdo na základě sebereflexe a intuice dokáže maximálně využít svého potenciálu. Velmi důležité je i to, aby si manažer vytvořil přesvědčivý styl vedení, který bude vyhovovat právě jeho přirozenosti, jeho osobnosti.<sup>158</sup>

**Osobnost manažera** je také velmi důležitým tématem. Měl by lidem rozumět, diferencovaně je vnímat a takto s nimi jednat, působit motivačně, příkladem, silou neformální autority.<sup>159</sup>

Manažer musí mít určité kompetence (tj. *množina chování pracovníka, které musí v dané pozici použít, aby úkoly z této pozice kompetentně zvládl*<sup>160</sup>), znalosti a dovednosti pro svou pracovní pozici nezbytné. Mezi manažerské kompetence můžeme zařadit tyto složky: znalosti, povahové rysy, postoje, dovednosti, zkušenosti, kompetence technické a kompetence v jednání s lidmi.<sup>161</sup> Každý člověk je však jiný, má jiný přístup k lidem, ke své práci, nelze tedy obecně říci, který manažer je špatný a který správný. Má své klady i zápory. *Lidé se liší tím, jakým stylem myslí, jak řeší problémy, jak se rozhodují a jak tvoří.*<sup>162</sup>

---

<sup>156</sup> PLAMÍNEK, J., Vedení lidí, týmů a firem, praktický atlas managementu. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 160 s., 4. Zcela přepracované vydání. ISBN 978-80-247-3664-8, str. 106

<sup>157</sup> MEIER, R., Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 1. Vydání, 160 s., z německého originálu přeložila Daniela Vrbová, str. 118

<sup>158</sup> BELBIN, M., R., Manažerské týmy. Proč některé uspějí a jiné selžou. Originální název Management Teams. Why They succeed or fail. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, překlad Pavel Procházka 2012, str. 65-66

<sup>159</sup> MIKULÁŠTÍK, M., Manažerská psychologie, Grada Publishing, a.s., Praha 2007, 1, str. 123

<sup>160</sup> KUBEŠ M. a kol., Manažerské kompetence, Způsobilosti výjimečných manažerů, Grada Publishing, a.s. Praha 2004, str. 27 in Woodruffe, 1992, s.17

<sup>161</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. Kompetence ve vzdělávání. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 160 s., str. 81

<sup>162</sup> KUBEŠ M. a kol., Manažerské kompetence, Způsobilosti výjimečných manažerů, Grada Publishing, a.s. Praha 2004, str. 39

Manažer je také nositelem řady rolí: podnikatel, organizátor, vůdce, reprezentant, pedagog, vychovatel, dále např. hodnotitel, tvůrce a koordinátor týmu, obchodník...<sup>163</sup> Nemalou roli hraje i to, jaký hodnotový systém daný manažer má, i od toho se odvíjí jeho projev vůči okolí, druhým lidem, přístupu k práci apod.

Osobnost manažera a jeho postavení je jedním z ústředních pojmů, a to nejen v oblasti managementu. V této oblasti má své postavení i psychologie (manažerská psychologie, psychologie osobnosti, psychologie práce,...), sociologie, ale i pedagogika, která je vlastně sama o sobě vedením lidí a s managementem a řízením lidských zdrojů souvisí.

**2) Finanční manažer** - Zodpovídá za finanční část projektu. Společně s projektovým manažerem sleduje čerpání prostředků rozpočtu projektu, informuje projektového manažera o finančních tocích. Shromažďuje a eviduje finanční podklady. Zpracovává požadavky na úpravu rozpočtu projektu, připravuje žádosti o platbu. Dále spolupracuje s projektovým manažerem při zpracovávání monitorovacích zpráv, jejich finančních částí.<sup>164</sup> Vede evidenci třídních knih, evidencí docházky, závěrečných zpráv od podpořených zaměstnavatelů – na základě těchto dokumentů vyplácí finanční prostředky zaměstnavatelům, se kterými byla uzavřena dohoda (smlouva).

**3 + 4) Expert v oblasti vzdělávání I. a II.** - Dohlízejí a zodpovídají za věcnou náplň projektu z hlediska vzdělávání zaměstnanců a sledují naplňování monitorovacích indikátorů, souvisejících s touto oblastí. Provádí metodickou podporu realizátorů projektu na úrovni jednotlivých pracovišť ÚP ČR - kontrolují oprávněnost zaměstnavatelů a zaměstnanců k zapojení se do projektu, dohlíží na formální i věcnou stránku podaných žádostí o vzdělávání, ve spolupráci s projektovým manažerem je kompletuje tak, aby mohly být předloženy příslušné komisi k vyhodnocení.<sup>165</sup>

*„O úspěchu týmu nerozhoduje jen odbornost členů. Stejně důležitá je struktura jejich osobností a způsob, jak spolu vycházejí. Pokud spolu pracují špatní kolegové, nebo když je tým špatně veden, mohou záhy nastat problémy.“<sup>166</sup>*

---

<sup>163</sup> MIKULÁŠTÍK, M., Manažerská psychologie, Grada Publishing, a.s., Praha 2007, str. 127

<sup>164</sup> Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

<sup>165</sup> Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

<sup>166</sup> MEIER, R., Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 1. Vydání, 160 s., z německého originálu přeložila Daniela Vrbová, str. 13-14

V souvislosti s výše uvedeným jsou důležité kompetence členů týmu. Každý tým totiž stojí, ale také padá na kompetencích členů:

- Osobní kompetence – zaujetí pro práci či kreativita.
- Sociální kompetence – schopnost komunikovat, přesvědčování apod.
- Metodické kompetence – technika prezentace, moderace.
- Odborné kompetence – znalosti controllingu, managementu kvality a podobně.<sup>167</sup>

#### 4.4 Cílová skupina, klíčové aktivity

**Cílová skupina** – jedná se o „skupinu osob, na kterou jsou zaměřeny aktivity realizovaného projektu nebo která má z těchto aktivit užitek (např. zaměstnanci, nezaměstnaní, skupiny obyvatelstva ohrožené sociálním nebo jiným vyloučením apod.). Zahrnuty nejsou osoby podílející se na realizaci projektu (tj. zejména realizační tým projektu).“<sup>168</sup>

Cílovou skupinou pro projekt jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé:

**Zaměstnanci** – mělo by jít o zaměstnance s perspektivou kariérního růstu a zvýšení pracovního potenciálu na trhu práce. Jedná se jak o zaměstnance v dělnických i ostatních profesích, tak o ty, kteří pracují v rámci nižšího, středního či vrcholového managementu. Dále mohou být zapojeni zaměstnanci zaměstnavatelů – poskytovatelů služeb sociální péče. Do cílové skupiny také patří skupiny zaměstnanců, jež mají z důvodu věku ztížené podmínky uplatnění se na trhu práce a to jak osoby nad 50 let věku tak mladí do 25 let. Zaměstnanci díky projektu mohou zvyšovat svoji kvalifikaci, odborné znalosti a dovednosti, které pak budou moci v hojné míře využívat ve své profesní dráze na stávajících či nových pracovních pozicích.<sup>169</sup>

**Zaměstnavatelé** - v tomto projektu je cílová skupina zaměstnavatelů vymezena podnikatelskými subjekty, tzn. právnická osoba založená za účelem podnikání, tj. obchodní společnost nebo výrobní či spotřební družstvo, a dále pak osoba samostatně výdělečně činná. Osoba samostatně výdělečně činná může tedy vzdělávat i sebe sama, ovšem

---

<sup>167</sup>MEIER, R., Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 1. Vydání, 160 s., z německého originálu přeložila Daniela Vrbová, str. 13-14

<sup>168</sup>MPSV: Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, str. 19

<sup>169</sup>Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

s možností nárokování pouze nákladů na vzdělávací aktivity Projektem mohou být tedy podpořeni nejen zaměstnanci OSVČ, ale i samotné OSVČ.

Do cílové skupiny rovněž patří i zaměstnavatelé - poskytovatelé služeb sociální péče ambulantní a terénní formy s registrací dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Tito mohou být zapojeni při splnění určitých podmínek. Dle určitých pravidel mohou být do projektu zapojeny i nestátní neziskové organizace.

*„Způsob zapojení cílové skupiny do projektu spočívá v tom, že zaměstnavatelé poskytnou stávajícím nebo nově přijatým zaměstnancům prostřednictvím projektu možnost jejich dalšího vzdělávání a rozvoje. Tím, že zaměstnavatelé prostřednictvím vzdělávání zvýší kvalifikaci svých zaměstnanců, se stane jejich podnik silnější, stabilnější a konkurenceschopnější.“<sup>170</sup>*

Co se **klíčových aktivit** týče, v každém projektu musí být stanoveny. V projektu „VSPR v JmK“ jsou stanoveny tyto dvě:

- **Řízení a monitoring projektu** – tato aktivita trvá po celou dobu realizace projektu. Podílí se na ní všichni pracovníci z realizačního týmu. Zahrnuje administraci, koordinaci, finanční sledování, monitoring, statistiku i např. zajištění publicity projektu, audit. Na této klíčové aktivitě se nejvíce podílí projektový a finanční manažer. S touto aktivitou neodmyslitelně souvisejí monitorovací zprávy k projektu.

- **Vzdělávání zaměstnanců** – *„Školení zaměstnanců ve firmách se realizuje za pomoci nenárokového příspěvku poskytnutého realizátorem projektu na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR. Tímto aktem je zaměstnavateli umožněno získat příspěvek podle pravidel obsažených v metodice ÚP ČR. Příspěvek může zaměstnavatel použít na vzdělávání zaměstnanců a současně na úhradu mzdových nákladů.“<sup>171</sup>* Toto je možné za splnění určitých podmínek.

V rámci této klíčové aktivity se jedná o tyto dílčí:

- a) úhrada nákladů na vzdělávací aktivity – *vzdělávací aktivity jsou ohraničené – mají svůj začátek a konec.*<sup>172</sup>
- b) příspěvek na úhradu mzdových nákladů.

---

<sup>170</sup> Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

<sup>171</sup> Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

<sup>172</sup> HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, Publishing, a.s., 2007, 1. Vydání, str. 31

#### 4.4.1 Vzdělávací aktivity

Pojem vzdělávání chápe Jan Průcha v pedagogické teorii jako „proces záměrného a organizovaného osvojování si poznatků, dovedností, postojů aj., typicky realizovaný prostřednictvím školního vyučování.“<sup>173</sup> Autoři knihy *Kompetence ve vzdělávání* uvádí pod pojmem vzdělávání (education) „proces, v němž si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří na vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky.“<sup>174</sup> František Hroník v knize *Rozvoj a vzdělávání pracovníků* zase nalezneme tuto definici – „vzdělávání je jeden ze způsobů učení (se), organizovaný a institucionalizovaný způsob učení.“<sup>175</sup>

„V informační postindustriální společnosti vzdělanostní kulturní kapitál znamená naprosto nezbytný předpoklad k další existenci a vývoji společnosti.“<sup>176</sup>

#### Funkce vzdělávání

„Vzdělávání v organizaci má dva cíle, respektive základní funkce:

- rozvoj způsobilostí všeho druhu
- zvýšení krátkodobé a dlouhodobé výkonnosti

Můžeme však uvést i tyto funkce:

- orientační a adaptační
- integrační
- kvalifikační
- specializační
- inovační a změnová
- motivační

Je však zřejmé, že vzdělávací aktivita neplní všechny funkce stejnou mírou“.<sup>177</sup>

Pokud se budeme bavit o oblastech vzdělávání, můžeme uvést tyto:

- „funkční vzdělávání
- doplňkové funkční vzdělávání
- manažerské vzdělávání

---

<sup>173</sup> PRŮCHA, J. Přehled pedagogiky. 2. vyd. Praha: Portál, 2006, 272 s., str. 17

<sup>174</sup> VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 160 s., str. 19

<sup>175</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 1. Vydání, str. 31

<sup>176</sup> SAK, P. a kol. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s., str. 128

<sup>177</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 1. Vydání, str. 127

- jazykové vzdělávání
- IT školení
- Účelové vzdělávání
- Školení ze zákona<sup>178</sup>

„**Vzdělávací akce** je základní jednotka vzdělávání charakterizovaná samostatným cílem. Vedle něj by měla mít stanoven název, osobu odborného garanta, kritéria pro výběr účastníků, obsahovou náplň, časový a místní plán, materiální, technické a finanční zajištění, informace o lektorech, způsob vyhodnocování průběhu a výsledků akce, případně způsob kontroly.“<sup>179</sup> Takto v podstatě chápeme jednotlivé vzdělávací aktivity i my v projektu.

Vzdělávací aktivity si žadatel (zaměstnavatel) volí v podstatě sám, vychází ze vzdělávacích potřeb a potřeb firem obecně. Důležitá je tedy i určitá **analýza vzdělávacích potřeb**. Jedná se o „*systematické rozpoznávání potřeb tréninku a rozvoje sloužící ke zvýšení produktivity či pro přípravu na nové pracovní povinnosti a odpovědnosti. Zaměřuje se jak na skupinové potřeby týkající se organizačních útvarů či firmy jako celku, tak individuální potřeby jednotlivých pracovníků. Vychází ze strategického plánu podniku, plánů lidských zdrojů, hodnocení výkonu a rozvoje pracovníků, analýzy jednotlivých pracovních míst i z legislativních požadavků; jejím výsledkem je plán vzdělávání.*“<sup>180</sup>

Dalším důležitým pojmem z této oblasti je **identifikace vzdělávacích potřeb**, neboli stanovení vzdělávacích potřeb, které se vztahuje k organizaci jako celku, k jednotlivým oddělením, úsekům i jednotlivým pracovním pozicím. Vychází z firemní strategie, dále z výkonových požadavků i osobních schopností.<sup>181</sup> Velmi důležité je dále stanovení **vzdělávacích cílů** – předem stanovené a očekávané výsledky vzdělávacích aktivit.<sup>182</sup>

---

<sup>178</sup> HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, Publishing, a.s., 2007, 1. Vydání, str. 128-129

<sup>179</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 194

<sup>180</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 35

<sup>181</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 74

<sup>182</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 195

V rámci projektu lze podpořit toto vzdělávání:

- Další profesní vzdělávání zaměstnanců s důrazem na odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů zaměřené zejména na prohloubení, rozšíření, zvýšení, obnovení nebo udržení kvalifikace; klíčové (obecné) dovednosti, které zvyšují udržitelnost zaměstnání a zaměstnatelnost na trhu práce. (...) Tyto obecné dovednosti jsou přípustné pouze jako součást komplexních vzdělávacích a školicích aktivit.
- Aplikování všech forem vzdělávání zaměstnanců dle specifických potřeb zaměstnavatelů včetně přípravy na konkrétní náplň práce pro konkrétní pracovní pozici.
- Podpora udržitelnosti pracovních míst prostřednictvím vzdělávání zaměstnanců.
- Podpora systému rozvoje a řízení lidských zdrojů v podnicích vedoucích k motivaci a aktivizaci zaměstnanců a zaměstnavatelů a k podpoře dalšího podnikového vzdělávání, včetně poskytování podpory a poradenství.<sup>183</sup>

Kurzy realizované prostřednictvím daného projektu mohou být jak akreditované, tak neakreditované, specifické pro žadatele, respektive podnikatelský subjekt. Akreditované kurzy s certifikáty, či kurzy zaměřené na zvyšování profesní kvalifikace, či dle evropských norem jsou schvalovány ve větší míře. Především z důvodu, že taková školení jsou pro zaměstnance přínosnější, dosažená kvalifikace a doklad o absolvování má větší váhu, v případě ztráty zaměstnání pak vzdělávané osoby mají lepší možnost uplatnit se na trhu práce.

Realizace vzdělávací aktivity nezahrnuje pouhou výuku, výklad lektora a podobně. Zahrnuje jak přípravu lektora na vzdělávání, tak organizační zajištění, přípravu účastníků. Vlastní realizace poté zahájení, monitorování, řešení nenadálých situací apod.<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> Výzva k předkládání individuálních projektů OP LZZ – Vzdělávejte se pro růst! – regiony II, Výzva č. B1, vyhlášovatel výzvy – Odbor implementace fondů EU, Ministerstvo práce a soc. věcí. Dostupné na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz).

<sup>184</sup> HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, str. 162-174



Nejčastěji realizované vzdělávání v rámci projektu:

Odborné kurzy zaměřené na hlavní ekonomickou činnost společnosti:

- svářečské kurzy
- obráběči CNC strojů
- stavební práce

Odborné počítačové kurzy:

- softwary ve firmě
- programování

Odborná jazyková výuka:

- nejčastěji jazyk anglický, dále německý, ruský, byla však i např. italština či portugalština

### **Další pojmy:**

Daná problematika také souvisí se vzdělávací politikou. **Vzdělávací politika** („vzdělávací politika je odvětví pedagogického zkoumání zabývající se řízením vzdělávacího systému nebo vzdělávací instituce a politickým myšlením ovlivňujícím jejich vývoj“<sup>185</sup>) se zabývá a řeší celou řadu problémů, mezi něž patří například:

- vymezení vazby mezi vzděláváním, pracovní silou a ekonomickými faktory
- zohlednění sociálního aspektu vzdělávacího systému
- vztah mezi všeobecným přístupem ke vzdělání a kvalitou výuky
- problematika učitele a jeho vzdělávání
- financování školství a další<sup>186</sup>

Vzdělávání se stává důležitou součástí systému nástrojů aktivní politiky trhu práce a úloha samotného vzdělávání patří mezi významné v politice zaměstnanosti. Je vyjádřena v požadavku přípravy lidí pro trh práce. Lidé jsou vedeni k tomu, aby se vzdělávali po celý jejich život.<sup>187</sup>

Protože je projekt zaměřen na vzdělávání dospělých osob, nemohu opomenout ani pojem celoživotní učení. **Celoživotní učení** je jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících kvalitu lidských zdrojů, a tím konkurenceschopnost dané země. Vyžaduje zapojení klíčových aktérů na úrovni vlády, regionů, podniků i jednotlivců. Investice

---

<sup>185</sup> KALOUS, J. Teorie vzdělávací politiky. Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997, str. 6 in BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. Evropská vzdělávací politika. Programy, principy, cíle. Praha: ASPI, 2004, 172 s., str. 15

<sup>186</sup> BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. Evropská vzdělávací politika. Programy, principy, cíle. Praha: ASPI, 2004, 172 s., str. 20

<sup>187</sup> MACHALOVÁ, M., Psychológia vo vzdelávaní dospelých. Bratislava: Gerlach Print, s.r.o., 2006, str. 162

vložené do celoživotního učení jsou investicemi rozvojovými a dosahují tak nejvyšší priority.<sup>188</sup>

*„Neustále probíhající změny předpokládají pracovníky vysoce motivované, flexibilní, kteří jsou ochotni a schopni realizovat individuální potenciality a různými cestami prohlubovat svoje vzdělávání po skončení školní docházky v průběhu celoživotní dráhy.“<sup>189</sup>*

Jedná se o trend posledních let a můžeme říci, že bude stále pokračovat.

Jak uvádí Mária Machalová ve své knize - kontext celoživotního vzdělávání je vytvořený na předpokladu, že lidé jsou způsobilí a připraveni opakovaně participovat na procesu vlastního vzdělávání. Dále uvádí, že velmi důležitá je psychická dospělost – považuje ji za podmínku i za výsledek vzdělávání dospělých.<sup>190</sup>

## 4.5 Cíle projektu

Primárním cílem je podpořit zaměstnavatele, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi, tj. podpořit podniky s prorůstovým potencionálem. Dalším cílem je zvýšit úroveň odborných znalostí, dovedností a kompetencí stávajících i nově přijímaných zaměstnanců u zaměstnavatelů působících ve vybraných ekonomických činnostech v Jihomoravském kraji. Podporovány jsou hospodářské oblasti, ve kterých lze očekávat ekonomický růst a zvýšenou poptávku po kvalifikované pracovní síle.<sup>191</sup>

Podporou vzdělávání v podnicích v rámci kraje dojde ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti s pozitivním dopadem na trh práce v daném regionu. Projekt umožní podnikům získat stabilní postavení na trhu práce, dále pak možnost proniknout do nových oblastí a tím rozšířit svoji působnost. Díky podpoře vzdělávání zaměstnanců budou podniky schopny pružně reagovat na potřeby trhu práce a zaujmout tak pozice prosperujících společností.<sup>192</sup>

Projekt je časově omezenou aktivitu, realizovanou pouze jedenkrát bez opakování se značným množstvím charakteristických rysů, k nimž patří i to, že výsledek musí sloužit

---

<sup>188</sup> <http://www.nvf.cz/rozvoj-celozivotniho-uceni>, citováno dne 9.10.2013

<sup>189</sup> SAK, P. a kol. Člověk a vzdělání v informační společnosti. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s., str. 108

<sup>190</sup> MACHALOVÁ, M., Psychológia vo vzdelávaní dospelých. Bratislava: Gerlach Print, s.r.o., 2006, str. 93

<sup>191</sup> Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

<sup>192</sup> Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“

užívání po celou dobu přesně určenou zadavatelem daného projektu a také to, že úspěch projektu při jeho zahájení není zřejmý.<sup>193</sup>

To, zda bylo předem stanovených cílů skutečně dosaženo, bude možné zhodnotit až po ukončení realizace projektu. Je však možné udělat dílčí závěry z jednotlivých monitorovacích zpráv, kde je lze získat dostatečné množství informací a údajů k tomu, aby bylo možné projekt zhodnotit alespoň z pohledu ÚP ČR. Osobně se domnívám, že cílů bylo dosaženo.

## Shrnutí

V této kapitole jsem chtěla zdůraznit, že zaměstnanci podílející se na realizaci projektů jsou úzce spjati s problematikou projektového managementu a managementu samotného, jako vědě o řízení a vedení lidí. Podkapitoly, které věnuji přímo projektu, jsem se snažila koncipovat logicky a stručně. Oblasti vzdělávání a pojmům s touto oblastí souvisejícím jsem se snažila věnovat také dostatek prostoru, protože projekt, na který je moje diplomová práce zaměřena, se právě na vzdělávání zaměřuje. Informací nejen o projektu samotném je samozřejmě mnoho, ale nemá cenu zde rozebírat jednotlivé kroky, činnosti. Podstatné údaje jsem, domnívám se, uvedla dostatečně.

Projekt je zaměřen na vzdělávání zaměstnanců, jejich uplatnitelnost na trhu práce, snížení možné nezaměstnanosti, podporu podniků a jednotlivců na trhu práce. Dané se sociální pedagogikou také souvisí.

Na závěr této kapitoly si dovoluji uvést citaci z knihy *Člověk a vzdělání v informační společnosti*, která se týká vzdělání a velmi blízce souvisí i se sociální pedagogikou: *"Při významu vzdělání pro jedince a pro současnou společnost se vzdělání stává výrazným prvkem životního způsobu, životním cílem, obsahem trávení volného času a výraznou hodnotou."*<sup>194</sup> *Vzdělávání se nevztahuje jen k vědě a poznávání, tedy k rozvíjení rozumových schopností, ale i k osvojování sociálních a dalších dovedností, duchovních, morálních a estetických hodnot a žádoucím vztahům k ostatním lidem i ke společnosti jako celku, k emocionálnímu a volnímu rozvoji, v neposlední řadě*

---

<sup>193</sup> FIALA, P., Projektové řízení – modely, metody, analýzy. Praha: Proffesional Publishing, 2004, str. 12

<sup>194</sup> SAK, P. a kol. Člověk a vzdělání v informační společnosti. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s., str. 125

*pak ke schopnosti uplatnit se v měnících se podmínkách zaměstnanosti a tím i na trhu práce“ (Bílá kniha, 2001, s.14)<sup>195</sup>*

Obecně je možné říci, že v posledních letech přikládají lidé vzdělání a vzdělávání se jako přípravě pro budoucí život, vyšší váhu. Potřeba vzdělání a praktického umu v současnosti stoupá a lidé by na toto měli být připraveni, měli by být schopni tomuto trendu čelit a v současné společnosti úspěšně obstát.

---

<sup>195</sup> SAK, P. a kol. Člověk a vzdělání v informační společnosti. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s., str. 93

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 PŘÍNOS PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST V JMK“

Praktická část mé práce je věnována konkrétnímu zhodnocení projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“ a jeho přínosu pro zaměstnavatele, kteří byli v rámci projektu podpořeni finanční částkou na vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatelé, kterým žádost schválena nebyla, jsem v dotazníkovém šetření záměrně vynechala, protože toto zhodnocení není relevantní, mohli by zhodnotit pouze proces přípravy žádosti, nikoliv průběh vzdělávání a další kroky.

Níže tedy uvádím metodologická východiska, zmiňuji použítou metodu a důvod jejího použití, dále hypotézy, charakteristiku výběrového souboru a počty oslovených. Poté analyzuji každou otázku zvlášť, uvádím počty respondentů u jednotlivých odpovědí i procentuální výsledky. Následuje komparace a interpretace, využití výsledků v praxi a vyhodnocení. Uvedené členění této kapitoly jsem zvolila i ve své bakalářské práci. Toto se mi osvědčilo, proto jej používám i nyní v práci diplomové.

### 5.1 Metodologická východiska

Pro svou práci jsem zvolila kvantitativní výzkum, data jsem získala pomocí dotazníkového šetření. Výsledkem uplatnění této metody jsou čísla, která nahrazují zkoumaný předmět, jev nebo stav a slouží k jejich deskripci. Data jsou sčítána, vyjadřována v procentech, je vypočítáván jejich průměr.<sup>196</sup>

**Dotazník** je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Je nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů. Frekventovanost je často dána jeho lehkou konstrukcí. Dotazník je určený především pro hromadné získávání dat. Díky němu můžeme získat velké množství informací v poměrně krátkém čase.<sup>197</sup> Výkladový slovník k řízení lidských zdrojů uvádí, že dotazník je nástroj získávání informací prostřednictvím

---

<sup>196</sup> RADVAN, E., VAVŘÍK, M. Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, str. 22

<sup>197</sup> GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 208 s., str. 99-108

dotazování osob.<sup>198</sup> Myslím, že právě pro dané zaměření práce a stanovené cíle je dotazníková metoda nejvhodnější.

Osoba vyplňující dotazník se nazývá **respondent**. Jednotlivé prvky dotazníku se nazývají otázky. Otázky se někdy označují jako položky. Důležité je stanovit si přesný cíl dotazníku.<sup>199</sup> Co se respondentů týče, snažila jsem se oslovit co nejvyšší počet osob zapojených do projektu, aby výsledky byly co nejobjektivnější.

Přínosné je také užití **předvýzkumu**, díky němuž můžeme předejít nedostatkům samotného výzkumu.<sup>200</sup> V rámci předvýzkumu jsem oslovila malý počet respondentů. Na základě jejich odpovědí jsem následně dotazník mírně upravila a dopřesnila nedostatky (formulaci) u otázek. Vzhledem k tomu, že některé otázky jsou odbornějšího charakteru, nebo vyžadují znalost problematiky, názvosloví, snažila jsem se je vysvětlit a popsat vzhledem k cílové skupině.

Velmi důležitá je v rámci výzkumu validita a reliabilita. **Validita** „znamená, že data reprezentují, co si myslíme, že mají reprezentovat. Obecná otázka tak zní: *Měří skutečně odpovědi, které jsem získal a z kterých odvodím skór, proměnné, které si myslím, že měřím?*“ **Reliabilita** obecně znamená určitou stabilitu odpovědi. „*Odpoví stejný respondent na stejnou otázku stejným způsobem? Pokud ano, naše otázky poskytují data s vysokou reliabilitou.*“<sup>201</sup>

Otázky v dotazníku dělíme na uzavřené, polo uzavřené, škálovité a otevřené. V rámci dotazníkového šetření jsem zvolila všechny uvedené typy otázek. Některé předpokládaly pouze volbu možnosti, jiné vyžadovaly širší odpověď a zamyšlení, abych získala konkrétnější názor.

### **Předem stanovené otázky:**

Myslí si dotázaní, že vzdělaní zaměstnanci mají vliv na konkurenceschopnost firmy?

Jednalo se častěji o odborná školení, či o jazykové kurzy?

Myslí si firmy, že projekt je pro ně přínosný? Zapojili by se do obdobného znovu?

Považují vzdělané zaměstnance za prioritu?

---

<sup>198</sup> URBAN, J. Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 54

<sup>199</sup> GAVORÁ, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 208 s., str. 99-108

<sup>200</sup> GAVORÁ, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 208 s., str. 99-108

<sup>201</sup> PUNCH, Keith, F. Základy kvantitativního šetření. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, 152 s., str. 59

V souvislosti s danou tématikou práce jsem zvolila tyto hypotézy.

**Předem stanovené výzkumné hypotézy:**

**H1:** Vzdělání zaměstnanci mají vliv na konkurenceschopnost firmy u zaměstnavatelů v okrese Brno-město.

**H2:** Malé podniky<sup>202</sup> zaměřují vzdělávání na výrobu a činnost společnosti.

**H3:** Projekt je hodnocen jako přínosný.

**H4:** Firmy působící v oblasti zpracovatelského průmyslu by se chtěly znovu zapojit do podobného projektu.

**H5:** Velké podniky považují vzdělávání zaměstnanců za důležité.

**Charakteristika výběrového souboru:**

**Cílovou skupinou** pro můj výzkum byli zaměstnavatelé – právnické osoby s provozovnou v rámci Jihomoravského kraje, kterým byla v rámci daného projektu schválena žádost, tzn. realizovali vzdělávací aktivity. Moje práce je zaměřena na celkové zhodnocení přínosu projektu. Oslovila jsem tedy jak přímo majitele firem, ředitele, tak všechny stupně managementu (nižší, střední, top management), dále personalisty, projektové manažery, a další. Tito všichni se podíleli na zpracování žádostí, realizaci vzdělávání, kontrole zaměstnanců i samotném průběhu školení. Někteří vzdělávací aktivity absolvovali. Snažila jsem se, aby skupina respondentů v rámci oslovených firem byla co nejvíce rozmanitá. Domnívám se, že výše uvedení mohou projekt zhodnotit ze svého pohledu komplexně, jako sled kroků, které dávají celek. Podíleli se na plánování, organizování, řízení i kontrole – vše uvedené souvisí s managementem a vedením firem, neméně i přímo s realizací vzdělávání a se zapojenými zaměstnanci.

**Počet oslovených respondentů**

Celkem jsem v rámci dotazníkového šetření oslovila 188 respondentů ze 129 podpořených firem spadajících do výše uvedené cílové skupiny. Vzorek zahrnuje téměř všechny úspěšné žadatele/firmy. Oslovit firmy, kterým žádost schválena nebyla, je dle mého názoru (jak již uvádím výše) nerelevantní, protože tyto nemohou zhodnotit přínos projektu, podávali pouze žádost, vzdělávání a dalších kroků se vůbec neúčastnili. Poskytnutí finanční podpory je nenárokové, všem tedy žádosti schváleny být nemohly (i z toho důvodu funguje na Krajské pobočce ÚP ČR v Brně hodnotící komise).

---

<sup>202</sup> tj. do 25 zaměstnanců



Dotazník jsem osloveným zaslala na e-mail. K tomuto jsem využila webovou stránku [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz), kde je možné dotazník vytvořit, uložit a vyhodnotit. Protože byl dotazník zaslán elektronicky, počítala jsem s nižší návratností. Plusem bylo to, že jsem se s řadou oslovených respondentů setkala osobně a jsem s nimi stále v kontaktu. Z důvodu elektronického dotazníku jsem se tak snažila oslovit co největší možný počet osob z cílové skupiny.

Z celkového počtu 188 oslovených respondentů zasláný dotazník vyplnilo 91 osob, což je přibližně 48 %. Jak jsem již uvedla, u elektronického dotazníku je nutné počítat s nižší návratností. I tak si však myslím, že počet 91, tj. téměř polovina podpořených žadatelů, je pro zhodnocení přínosu projektu dostatečný.

## 5.2 Analýza výsledků šetření

Mnou vytvořený dotazník obsahuje otázky uzavřené, polouzavřené, škálovité i otevřené. Celkem se jedná o 20 otázek. Dotazník, který jsem překládala respondentům, je uveden v příloze P III této práce. Níže každou z otázek analyzuji. Většina je zpracována graficky, některé (otevřené) jsou blíže specifikovány za pomoci tabulek.

### Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

V rámci této otázky mohli respondenti zvolit jednu z možností : muž, či žena. Jednalo se o identifikační otázku, kdy jsem potřebovala získat tvrdá data.

Dotazník vyplnilo celkem 52 žen a 39 mužů, procentuálně se jedná o 57,14 % žen a 42,86 % mužů.

Tab. 1: Pohlaví dotázaných

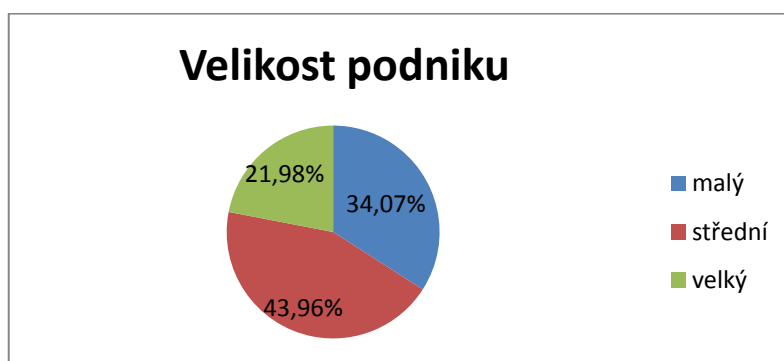
Pohlaví	Počet
muž	39
žena	52

**Otázka č. 2: Váš podnik (podnik, ve kterém pracujete) je:**

Dotázaní měli zvolit jednu z možností – velký podnik, střední podnik, malý podnik. Protože definici a kritéria rozlišení nemusí znát všichni respondenti, k otázce jsem přidala vysvětlení, za jakých podmínek se jedná o velký, střední či malý podnik. Takto jsem chtěla předejít tomu, že některý respondent nebude vědět, jaký je podnik, ve kterém pracuje, proto zvolí jakoukoliv odpověď, která mu subjektivně přijde nejvhodnější.

Jak je patrné z grafu, nejčastěji se jednalo o střední podniky – takto odpovědělo 40 dotázaných, což je 43,96 %. Druhá nejčastější odpověď byla „malý podnik“ – 31 respondentů takto odpovědělo. Jedná se o 34,07 %. Nejméně frekventovaná byla odpověď „velký podnik“, celkem ji označilo 20 osob – 21,98 %.

Obr. 5. Rozložení dle velikosti podniku

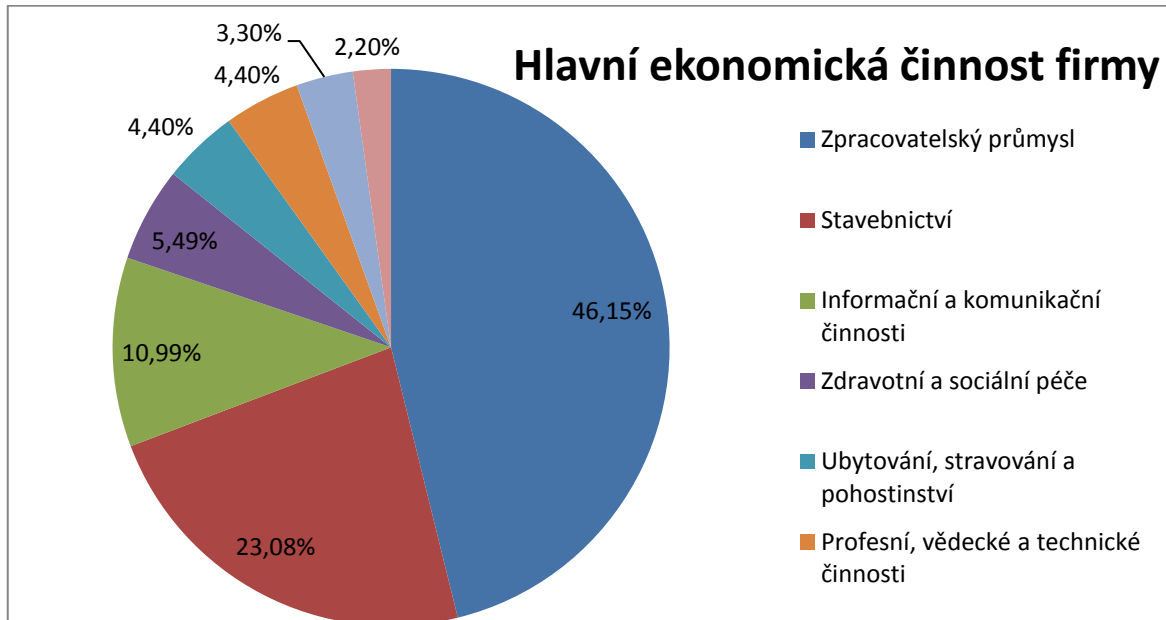
**Otázka č. 3: Hlavní ekonomická činnost firmy (dle číselníku CZ-NACE):**

Tato odpověď byla spjata s číselníkem CZ-NACE, který rozlišuje ekonomické činnosti ekonomických subjektů. V rámci projektu byli žadatelé s tímto dělením seznámeni, ekonomickou činnost uváděli přímo do žádosti.

U této otázky dotázaní volili jednu z osmi odpovědí. Nejčastěji se jednalo o činnost ve zpracovatelském průmyslu, tuto uvedlo 42 respondentů, což je 46,15 %. Druhé nejčastěji zaškrtnuté odvětví bylo odvětví Stavebnictví – 21 respondentů (23,08 %). Toto pořadí jsem předpokládala. Třetí místo obsadila sekce s názvem Informačních a komunikačních činností a to s 10 respondenty, což je 10,99 %. Další pořadí můžeme vyčíst z níže uvedeného grafu. Nejméně odpovědí získalo odvětví Zásobování vodou,

činnosti související s odpadními vodami, sanacemi (2 respondenti). Žádná z uvedených možností nezůstala bez odpovědi.

Obr. 6. Ekonomická činnost firmy

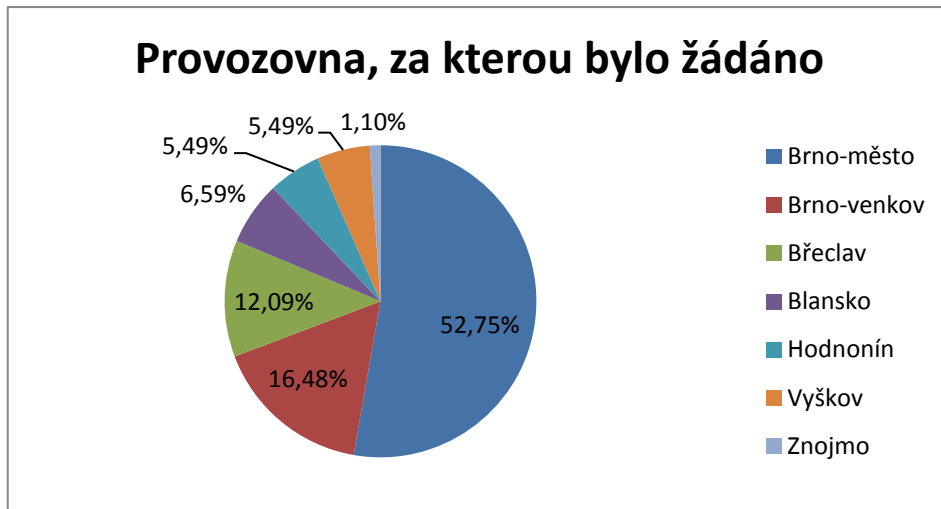


#### Otázka č. 4: Provozovna, za kterou byla žádost podána, působí v rámci okresu:

Dotázaní měli zvolit jednu ze sedmi odpovědí – sedmi okresů v Jihomoravském kraji. Volili tedy mezi těmito okresy: Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Blansko, Hodonín, Vyškov, Znojmo. Opět nezůstala ani jedna možnost bez označení. Okres Brno-město zvolilo 48 respondentů, což je 52,75 %. Brno-venkov označilo 15 osob (16,48 %). Břeclav byla uvedena jako třetí nejčastější s počtem odpovědí 11 (12,09 %). Blansko zvolilo 6 respondentů, jedná se tedy o 6,59 %. Okres Hodonín byl označen 5 dotázanými, což je 5,49 %. Stejný počet respondentů zvolil Vyškov. Poslední místo patří Znojmu, to označil pouze jeden z oslovených (1,1 %).

Nejčastější volbu Brno-město jsem očekávala. Myslím, že nejvíce žadatelů bylo z okresu Brno-město i proto, že zde panuje větší informovanost o projektu a o projektech realizovaných ÚP ČR obecně, a je zde lepší dostupnost na Krajskou pobočku, tím pádem lehčí komunikace s realizačním týmem a dokládáním dokumentů.

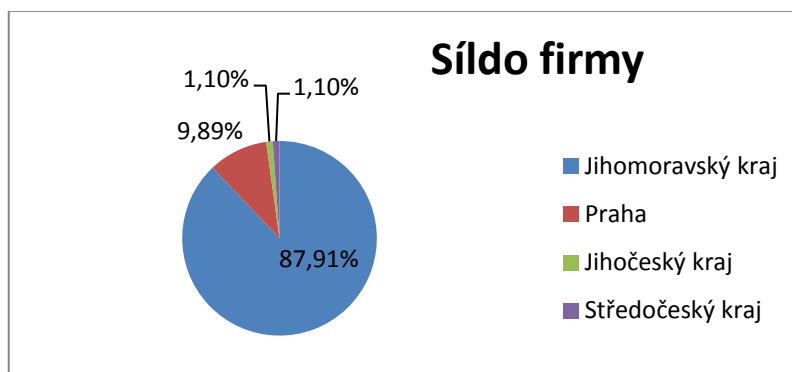
Obr. 7. Provozovna firmy



#### Otázka č. 5: Ve kterém kraji má Vaše firma sídlo?

Zde bylo možno zvolit jednu ze čtrnácti možností. Sídlo firmy není pro zapojení se do projektu rozhodující, podmínkou je provozovna v JmK. Nicméně i tato otázka je v rámci zhodnocení projektu důležitá. Zde zůstaly některé možnosti nezvolené, což se dalo očekávat. Logicky byl nejčastěji označován Jihomoravský kraj a to 80 respondenty, což je 87,91 %. Jedná se tak o drtivou většinu. Osobně si však myslím, že tento výsledek je pro naše projekty příznivý, protože by měla být zřejmá návaznost na kraj, ve kterém je projekt realizován. Oprávněným žadatelem však může být firma se sídlem v jiném kraji, pokud má provozovnu v JmK. V tomto případě se většinou jedná o větší firmy. Druhé místo patří Praze (což v rámci projektu lze) – uvedlo ji 9 osob (9,89 %). Dále byl označen kraj Jihočeský a Středočeský.

Obr. 8. Sídlo firmy

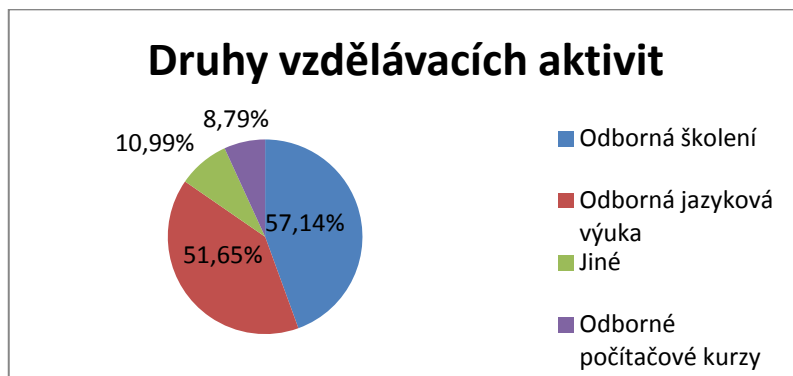


**Otázka č. 6: O jaké vzdělávací aktivity jste v rámci projektu žádali?**

Tato otázka dávala možnost volby mezi čtyřmi možnostmi. Bylo však možné označit i více odpovědí než jednu, protože některé firmy podávaly žádosti na vzdělávací aktivity z různých oborů a pro jinak profesně zaměřené zaměstnance.

Nejčastěji byla zvolena možnost „odborná školení zaměřená na výrobu, činnost společnosti“ a to u 52 osob, což je 57,14 %. Druhá nejčastěji volená byla možnost „odborná jazyková výuka“ a to 47 respondenty (51,65 %). Možnost „jiné“ uvedlo 10 dotázaných, to je 10,99 %. Odborné počítačové kurzy byly uváděny jako 4. v pořadí a to 8 respondenty – 8,79 %.

Obr. 9. Vzdělávací aktivity v projektu

**Otázka č. 7: Proč jste zvolili právě výše uvedenou aktivitu/ty?**

Zde jsem ponechala otevřenou otázku. Nejčastěji respondenti uvedli, že důvodem bylo mít vzdělanější zaměstnance s vyšší kvalifikací, prohloubení jejich znalostí, dovedností, které může pomoci zvýšit konkurenceschopnost firmy na trhu – 44 osob, tj. 48,35 %.

Na druhém místě byl důvod komunikace se zahraničními partnery a nutnost dorozumět se cizím jazykem vzhledem k odbornému zaměření firmy – 28 dotázaných (30,77 %). Dále uváděli, že z důvodu určení vedení firmy, vzdělávacího plánu ve firmě a to v 11 případech (12,09 %). Někteří vzdělávali z finančních důvodů, kdy díky projektu uspořili – 5 osob. Málo jich uvedlo, že potřebovali proškolit na nový software ve firmě – 3 osoby.

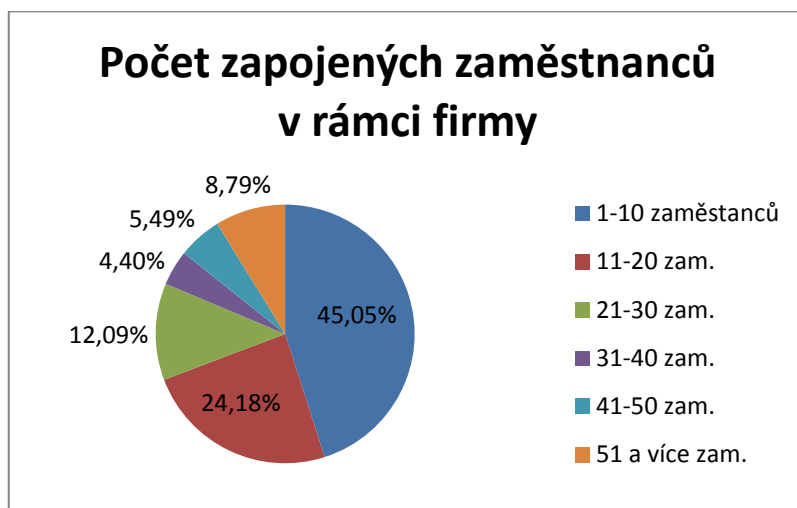
Tab. 2. Důvod volby vzdělávací aktivity

Důvod	Počet
prohloubení odbornosti a kvalifikace zaměstnanců, potřeba mít vzdělané zaměstnance	44
komunikace se zahraničím, export, zvyšování jazykové úrovně	28
vyšlo z potřeb firmy, zvolilo vedení firmy	11
z finančních důvodů - možnost snížit náklady, využít finanční podpory	5
nový software ve firmě - nutno proškolit zaměstnance	3

**Otázka č. 8: Kolik zaměstnanců (počet) bylo v rámci firmy zapojeno na vzdělávacích aktivitách?**

Nejčastější odpověď byla 1-10 zaměstnanců – 41 dotázaných, to je 45,05 %. Na druhém místě uváděli respondenti 11-20 zaměstnanců – 22 (24,18 %). Třetí nejčastější byla odpověď 21-30, uvedlo ji 11 oslovených osob, což je 12,09 %. Ostatní odpovědi vidíme v grafu.

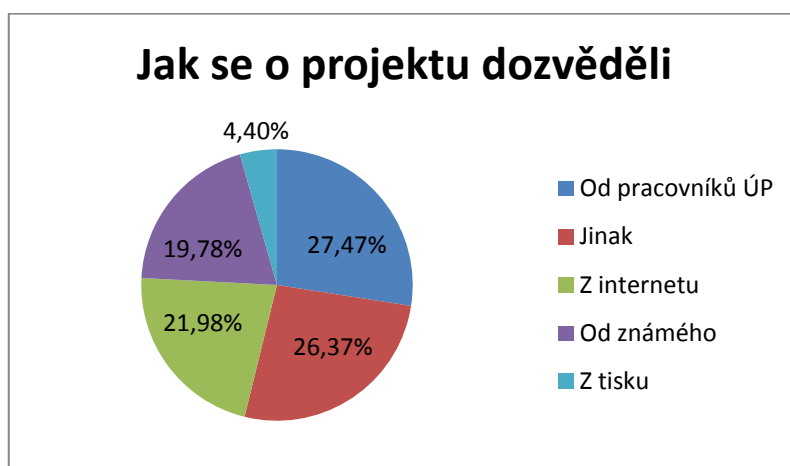
Obr. 10. Počet zaměstnanců



**Otázka č. 9: O projektu VSPR v JmK jste se dozvěděli:**

Zde bylo možné zvolit jednu z pěti odpovědí. Nejvíce byla označována odpověď „od pracovníků úřadu práce“ – nejedná se pouze o realizační tým, mohli se o projektu dozvědět od kohokoli z úřadu práce ať už z krajské pobočky či kontaktního pracoviště. Tuto odpověď uvedlo 25 respondentů, což je 27,47 %. Odpověď „jinak“ uvedlo 24 dotázaných, tj. 26,37 %. Třetí místo zaujala možnost „z internetu“ – 20 osob (21,98 %). Na webových stránkách v rámci publicity projektu jsme povinni zveřejňovat aktuální informace o projektu. Řada firem tyto informace sleduje a to nejen o našem projektu. Možnost „od známého“ označilo 18 respondentů, což je 19,78 %. Nejméně často byla označena odpověď „z tisku“ – 4 dotázaní (4,4 %).

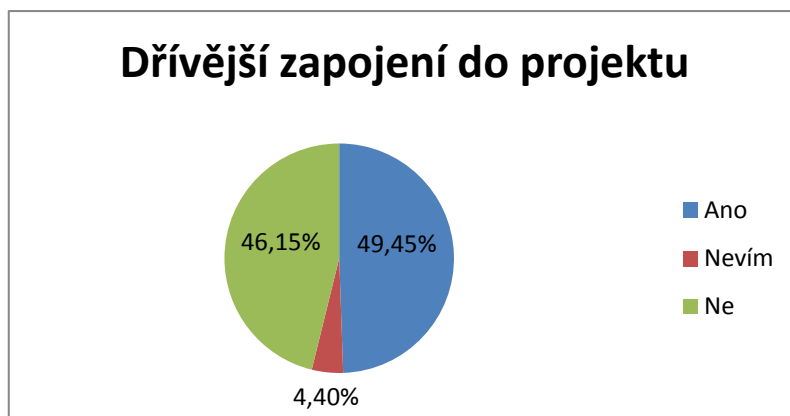
Obr. 11. Jak se respondenti dozvěděli o projektu

**Otázka č. 10: Zapojili jste se již dříve do některého projektu realizovaného úřadem práce?**

U této otázky oslovení volili mezi třemi odpověďmi – ano, ne a nevím.

Nejčastěji odpověděli, že se do některého projektu zapojili (možnost „ano“) – 45 osob, což je 49,45 %. Možnost „ne“ uvedlo 42 respondentů, to je 46,15 %. Volbu „nevím“ označily 4 osoby (4,4 %). Tento výsledek je dle mého názoru pozitivním zjištěním.

Obr. 12. Zapojení do projektů



**Otázka č. 11: Uveďte, co Vám při zpracování žádosti/í dělalo největší problém.**

Jednalo se opět o otevřenou otázku, kdy respondenti uváděli přímo své názory a pohledy na věc.

Jako největší problém byla uváděna administrativní náročnost. Toto zapsalo 38 respondentů (41,76 %). Na druhé straně 17 respondentů (18,68 %) uvedlo, že pro ně nebylo problémem nic a vše zvládli. Dalším nejčastějším důvodem bylo vyřizování bezdlužností – 5 respondentů, což ale zase tolik nesouvisí se samotným projektem a vztahuje se i k časové náročnosti při zpracování (potvrzení o bezdlužnosti od institucí jsou povinnou přílohou k žádosti do projektu). Dále bylo uváděno seskupování kurzu, plánování vzdělávání a účastníků v rámci kurzů - také napsalo 5 respondentů

Tab. 3. Problémy při zpracovávání žádostí

Důvod	Počet
administrativní náročnost projektu	38
žádný problém	17
vyřizování bezdlužností u institucí	5
seskupení kurzu, účastníků	5
časová náročnost	2
nevstříctnost úředníků, špatná komunikace	2
nedostatečná komunikace ve firmě	1



Dále bylo uváděno: nedostatek znalostí ve firmě o projektu, špatná komunikace ve firmě, problematika výběrového řízení, dokládání vyúčtování apod.

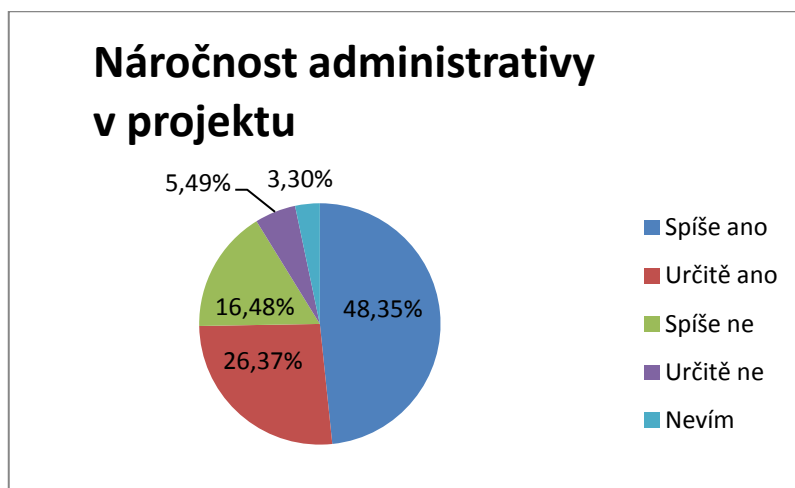
### Otázka č. 12: Byl pro Vás proces přípravy žádosti/í administrativně náročný?

Tato otázka vyžadovala zaškrtnutí jedné z odpovědí pohybující se na škále od možnosti „určitě ano, až po volbu „určitě ne“ (blíže viz graf).

Většina dotázaných odpověděla, že „spíše ano“ – jednalo se o 44 takovýchto odpovědí, což je 48,35 %. Dále odpovídali „určitě ano“ a to ve 24 případech, jedná se o 26,37 %. Třetí nejčastější byla odpověď „spíše ne“ – 15 respondentů takto odpovědělo, což je 16,48 %. Možnost „určitě ne“ zvolilo 5 dotázaných (5,49 %). Odpověď nevím uvedli 3 oslovení, což jsou 3,3 %.

To, že pro žadatele bude proces administrativně náročný, jsem očekávala. Žadatelé musí vyplnit obsáhlou řadu dokumentů s tím, že musí být vyplněny správně. Na druhou stranu je však jasné, že když se jedná o čerpání finančních prostředků z EU, je potřeba postupovat i dle pravidel a právních pramenů EU. I naše instituce, jako realizátor projektů se dále musí zodpovídat nadřízenému orgánu (Ministerstvo práce a sociálních věcí), ale i dalším. My tedy potřebujeme, aby veškeré dokumenty byly vyplněny dle požadovaných pravidel, nelze udělat výjimku.

Obr. 13. Administrativní náročnost



**Otázka č. 13: Uved'te, co Vám při realizaci (průběhu) vzdělávání dělalo největší problém.**

Opět otevřená otázka a prostor pro vlastní názory. Nejčastěji uvedené odpovědi jsou zapsány v tabulce. Nejvíce respondenti uváděli, že jim nedělalo problém nic (29 respondentů, což je 31,87 %). Druhý nejčastější důvod byla docházka zaměstnanců. Dále opět administrativní náročnost a dokládání dokumentů a také dodržování specifikace, což bylo velmi důležité.

Tab. 4. Problémy při realizaci

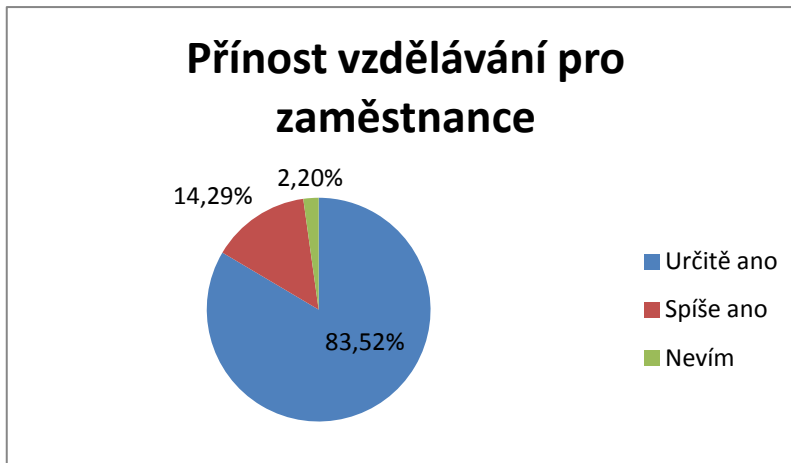
Důvod	Počet
žádný problém	29
docházka zaměstnanců	19
administrativa, dokládání dokumentů	15
dodržení specifikace dle žádosti (termíny, počty účastníků,...)	13
studium problematiky, nedostatek znalostí	2

Dále uváděné důvody: komunikace s úřadem, vyúčtování a chystání podkladů apod.

**Otázka č. 14: Myslíte si, že absolvování vzdělávací aktivity bude pro zapojené zaměstnance přínosné?**

U této otázky respondenti opět volili mezi odpověďmi ve škále. Nejčastěji byla označována odpověď „určitě ano“ a to v případě 76 respondentů (83,52 %). Druhé místo obsadila volba „spíše ano“ – 13 takovýchto odpovědí – 14,29 %. Odpověď „nevím“ zvolili pouze 2 respondenti (2,2 %). Možnost „spíše ne“ a „určitě ne“ ne zvolil nikdo.

Obr. 14. Přínos vzdělávací aktivity pro zapojené zaměstnance

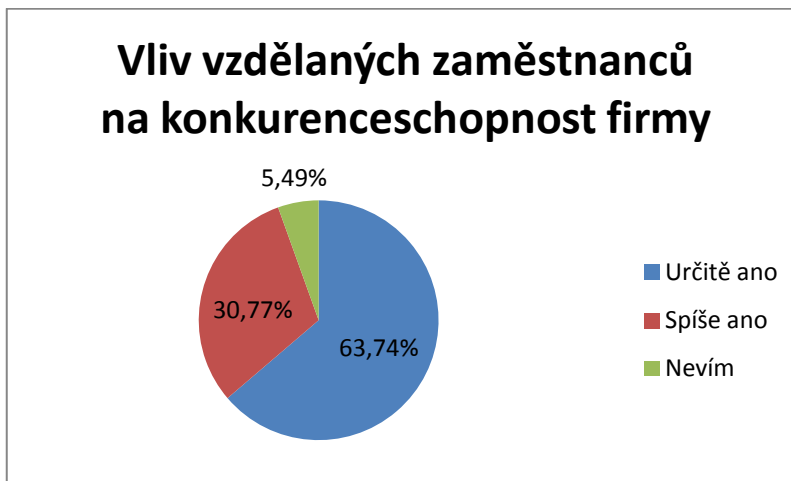


**Otázka č. 15: Myslíte si, že zaměstnanci, kteří absolvují (absolvovali) Vámi požadované vzdělávání, přispějí ke zvýšení konkurenceschopnosti Vaší firmy?**

Zde se opět jednalo o škálovitou otázku. Nejčastěji dotázaní zvolili možnost „určitě ano“ – 58 osob, což je 63,74 %. Dále respondenti volili možnost „spíše ano“ a to ve 28 případech (30,77 %). Odpověď „nevím“ uvedlo 5 respondentů (5,49 %). Volby „spíše ne“ a „určitě ne“ zůstaly neoznačené.

Lze tedy konstatovat, že drtivá většina respondentů se domnívá, že vyškolení zaměstnanci přispějí ke konkurenceschopnosti firmy na trhu.

Obr. 15. Vliv vzdělaných zaměstnanců na konkurenceschopnost firmy



**Otázka č. 16: Kolik zaměstnanců dokončilo vzdělávací aktivitu/ty úspěšně (v %) ?**

Tato otázka byla nepovinná, protože ne všechny firmy zatím mají ukončené vzdělávání v rámci projektu. Celkem odpovědělo 58 respondentů z 91. Volili mezi těmito možnostmi:

- a) 100 – 91 %
- b) 90 – 81 %
- c) 80 – 71 %
- d) 70 – 61 %
- e) 60 a méně %

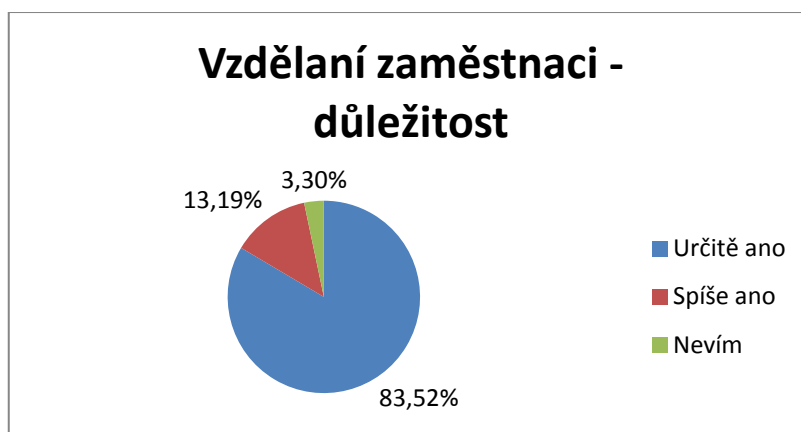
Nejčastěji respondenti uvedli odpověď 100 – 91 % a to ve 49 případech, což je 84,48 %. Dále volili možnost 90 – 81 % - 8 osob (13,79 %). Odpověď 70 – 61 % zvolil 1 respondent, což je 1,72 %. Ostatní možnosti zůstaly neoznačené.

**Otázka č. 17: Myslíte si, že mít vzdělané zaměstnance je v dnešní době důležité?**

Opět se jednalo o škálu možných odpovědí. Nejčastěji byla označena volba „určitě ano“ – 76 respondentů, což je 83,52 %. Poté uváděli odpověď „spíše ano“, a to v případě 12 dotázaných (13,19 %). Třetí nejčastější byla odpověď „nevím“ – 3 osoby, 3,3 %. Ostatní možnosti zůstaly nezodpovězené.

Můžeme tedy říci, že dotázaní si téměř všichni myslí, že vzdělání zaměstnanci jsou pro firmy důležité.

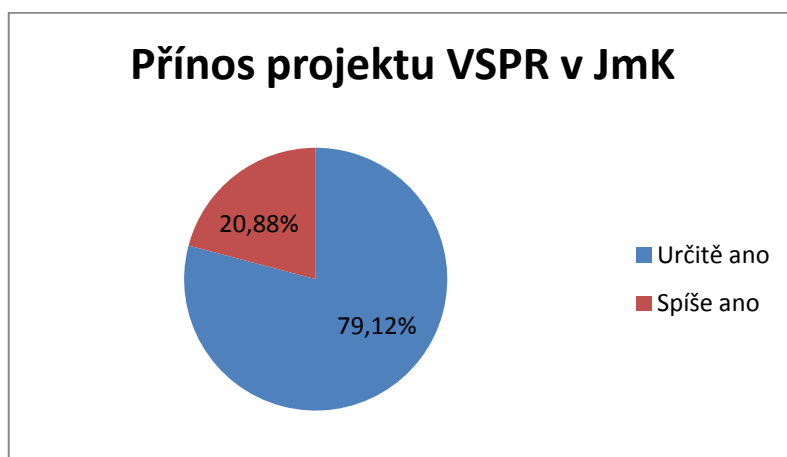
Obr. 16. Důležitost vzdělaných zaměstnanců



**Otázka č. 18: Hodnotíte projekt VSPR v JmK dle svého názoru jako přínosný?**

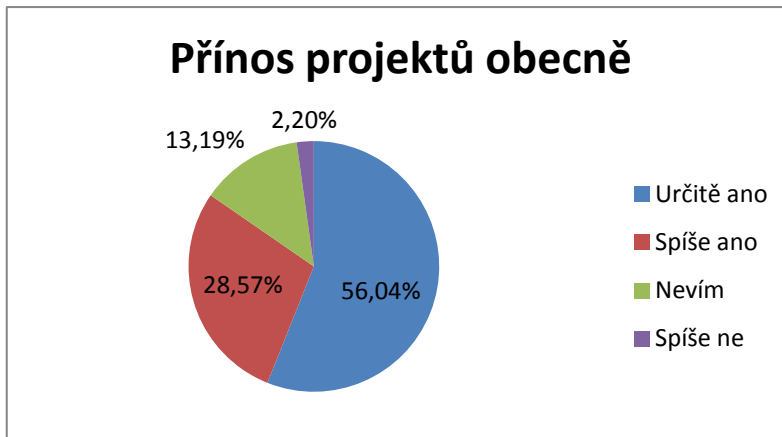
Znovu se jednalo o otázku škálovitou s možností zvolit pouze jednu odpověď. Nejčastěji byla označena odpověď „určitě ano“ 72 osob, což je 79,12 %. Poté odpovídali „spíše ano“ a to v 19 případech (20,88 %). Odpovědi „nevím“, „spíše ne“ a „určitě ne“ zůstaly nezodpovězené.

Obr. 17. Přínos projektu

**Otázka č. 19: Hodnotíte projekty financované z evropských prostředků obecně jako přínosné?**

Škálovitá otázka předpokládala zvolit jednu odpověď. Nejčastěji opět respondenti odpovídali „určitě ano“ – 51 osob, což je 56,04 %. Druhá nejfrekventovanější byla odpověď „spíše ano“ a to v 26 případech (28,57 %). Volbu „nevím“ označilo 12 osob, to je 13,19 %. Nejméně často uváděli možnost „spíše ne“ – 2 respondenti, 2,2 %. Odpověď „určitě ne“ nevedl nikdo.

Obr. 18. Přínos projektů obecně

**Otázka č. 20: Zapojili byste se znovu do podobného projektu?**

Znovu se jednalo o škálovitou otázku. Volbu „určitě ano“ uvedlo 66 osob – 72,53 %. Odpověď „spíše ano“ označilo 20 dotázaných, což je 21,98 %. Možnost „nevím“ označilo pouze 5 respondentů (5,49 %). Ostatní možnosti zůstaly nezodpovězeny.

Lze tedy konstatovat, že skoro všichni dotázaní by se rádi do podobného projektu zapojili znovu.

Obr. 19. Zapojení se do projektu



### 5.3 Vyhodnocení

V humanitním výzkumu, který se týká člověka, lidí, je jedním ze základních problémů forma sdělování výsledků výzkumných šetření. Přednost by mělo mít vždy konstatování obecnějšího charakteru, kdy neuvádíme adresné osobní údaje, což by se potom mohlo někoho citlivě dotknout. Musíme mít na paměti citlivost vůči účastníkům, a nesmíme opomenout celkovou etiku zkoumání.<sup>203</sup>

Výsledky výzkumu pro mě nebyly až tolik překvapující a to z důvodu, že se danému projektu věnuji již dlouho. To ale neznamená, že jsem k výzkumu nepřistupovala objektivně. Snažila jsem se volit otázky, které nejsou nijak zkreslené a obecně zmapují danou problematiku, podají ucelenější náhled.

Obecně si tedy myslím, že respondenti hodnotí projekty financované z evropských zdrojů jako přínosné a pro jejich podniky podporující. Náš projekt pro ně byl a je také přínosem. Mnoho firem si nyní uvědomuje, že právě vzdělávání zaměstnanců je oblast velmi důležitá, sami zaměstnanci ji oceňují také. Mnoho žadatelů sice tušilo, že administrativa spjatá s projektem bude náročná, avšak i přesto se do projektu zapojili, protože mohli získat nemalou finanční podporu na firemní vzdělávání (někdy i v řádech milionů).

S mnoha zaměstnavateli (žadateli) jsem se setkala osobně, komunikovala s nimi jak elektronicky tak telefonicky. Většina z nich byla velmi vstřícná a ochotná, rádi si nechali poradit jak a co vyplnit či k žádostem doplnit. Osobně si myslím, že výsledky výzkumu jsou příznivé. V rámci projektu jsme uspořádali i závěrečný seminář, kdy jsme shrnuli výsledky a nechali promluvit některé ze zaměstnavatelů. Většinou se jednalo o velmi kladné reakce jak na projekt, tak na realizační tým a komunikaci mezi oběma stranami. Tato odezva nás také velmi potěšila.

---

<sup>203</sup> KRAUS, B., Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2008, str. 31

V souvislosti s danou tématikou práce jsem zvolila tyto hypotézy.

**Předem stanovené výzkumné hypotézy:**

**H1:** Vzdělání zaměstnanci mají vliv na konkurenceschopnost firmy u zaměstnavatelů v okrese Brno-město.

**H2:** Malé podniky<sup>204</sup> zaměřují vzdělávání na výrobu a činnost společnosti.

**H3:** Projekt je hodnocen jako přínosný.

**H4:** Firmy působící v oblasti zpracovatelského průmyslu by se chtěly znovu zapojit do podobného projektu.

**H5:** Velké podniky považují vzdělávání zaměstnanců za důležité.

**Hypotéza H1 byla výzkumem verifikována.** Zaměstnavatelů, kteří vzdělávali v rámci provozovny v okrese Brno-město, bylo celkem 48. Jednalo se především o odpověď na otázku č. 15 - „Myslíte si, že zaměstnanci, kteří absolvují (absolvovali) Vámi požadované vzdělávání, přispějí ke zvýšení konkurenceschopnosti Vaší firmy?“ Odpověď „určitě ano“ označilo 29 respondentů. Odpověď „spíše ano“ označilo 16 respondentů s provozovnou v daném okrese. Nikdo z nich nevedl jinou odpověď než „určitě ano“, „spíše ano“, tzn. 100 % zaměstnavatelů v okrese Brno-město si myslí, že vzdělání zaměstnanci mají vliv na konkurenceschopnost firmy.

**Hypotéza H2 byla výzkumem verifikována.** Malý podnik označilo celkem 31 respondentů. Z nich 17 uvedlo, že žádali o odborná školení zaměřená na výrobu, činnost společnosti. Jednalo se především o odpověď na otázku č. 6 - „O jaké vzdělávací aktivity jste v rámci projektu žádali?“ Jedná se tedy o 55 % těchto dotázaných.

**Hypotéza H3 byla verifikována.** Výzkumu se účastnilo celkem žen 52 a 39 mužů. Projekt VSPR v JmK hodnotilo 30 mužů určitě jako přínosný, žen 42. Odpověď „spíše ano“ na otázku, zda hodnotí projekt jako přínosný, uvedlo 9 mužů a 10 žen. Jiná odpověď než „určitě ano“ a „spíše ano“ nebyla v tomto případě uvedena. Lze tedy konstatovat, že projekt je hodnocen jako přínosný všemi respondenty.

---

<sup>204</sup> tj. do 25 zaměstnanců



**Hypotéza H4 byla verifikována.** Sekci zpracovatelského průmyslu označilo celkem 42 respondentů. Z nich 30 uvedlo, že by se znovu zapojili do podobného projektu. Jedná se o 71 %. Odpověď „spíše ano“ uvedlo 8 z nich (tj. 19 %). To znamená, že většina dotázaných ze sekce zpracovatelského průmyslu by se ráda znovu zapojila do podobného projektu. (Ze sekce stavebnictví odpověď „určitě ano“ označilo 17 (sekci stavebnictví označilo celkem 21 dotázaných), což je 81 %.)

**Hypotéza H5 byla verifikována.** Velký podnik označilo celkem 20 respondentů. Z nich na otázku č. 17 – „Myslíte si, že mít vzdělané zaměstnance je v dnešní době důležité?“ nejčastěji odpovědělo „určitě ano“ 17 respondentů, což je 85 %. Odpověď „spíše ano“ uvedli pouze 3 z uvedených 20 (tj. 15 %). Všichni tedy uvedli, že vzdělaní zaměstnanci jsou důležití.

#### **Výsledky:**

- Většina dotázaných působí ve firmách s odvětvím činnosti zpracovatelský průmysl – podpoření především výrobních subjektů bylo cílem projektu již od začátku, tzn. tento výsledek je pozitivní, protože projekt podpořil ty, na které byl zacílen a kteří podpoření být měli
- Většina dotázaných má provozovnu přímo v okrese Brno-město, sídlo firem nejčastěji v rámci JmK. Podpořit a vytvořit návaznost právě na Jihomoravský kraj bylo také cílem.
- Nejčastěji firmy žádaly o odborná školení zaměřená na další profesní vzdělávání; těsně v závěsu bylo nejvíce žádáno o odbornou jazykovou výuku.
- Nejčastěji firmy volily vzdělávání z důvodu prohloubení odbornosti a kvalifikace zaměstnanců, potřeba mít vzdělané zaměstnance. Tento výsledek je také pozitivní.
- Žadatelé volili menší množství osob ve skupině zapojené ke vzdělávání. Toto může mít pozitivní vliv na kvalitu informací, na jejich podání lektorem – menší skupině se může více věnovat.
- Nejčastěji se firmy o projektu dozvěděly od pracovníků úřadu práce, což je pozitivní zpráva.
- Většina firem se zapojila již dříve do některého projektu administrovaného ÚP ČR. Lze tedy předpokládat, že firmy již měly zkušenosti a chtěly se znovu zapojit.

- Většina respondentů se shoduje, že projekt je administrativně náročný – s tímto určitě souhlasím, avšak je to nutné, protože finanční prostředky plynou z EU, tzn. musí být dodržováno právo vnitrostátní i právo EU.
- Drtivá většina dotázaných se domnívá, že absolvování vzdělávacích aktivit bude pro zapojené zaměstnance přínosné.
- Dotázaní se současně domnívají, že vzdělání zaměstnanci zvýší konkurenceschopnost firmy. Toto koresponduje s tvrzením mnoha autorů, že v současné době firmy investují více než dříve do oblasti lidských zdrojů, právě proto, aby měly výhodu na trhu před ostatními.
- Ve většině firem vzdělávací aktivitu dokončilo úspěšně zhruba 100 – 91 % osob.
- Všichni dotázaní hodnotí subjektivně projekt jako přínosný, což je velmi pozitivní.
- Drtivá většina respondentů navíc hodnotí projekty financované z ESF dle svého názoru jako přínosné.
- Skoro všichni dotázaní by se znovu zapojili do podobného projektu.

## 5.4 Komparace a interpretace

Vzhledem k humanistickému přístupu má zásadní význam právě interpretace, tj. výklad sledovaných jevů.<sup>205</sup>

Pokud bychom výzkum dělali před několika lety a oslovili jedince zapojené do projektů předchozích, i když velmi podobných, výsledky by jistě vypadaly jinak. Netroufám si říci, zda by byly pozitivnější či negativnější, ale odhadla bych, že projekty minulé, na které VSPR v JmK navazuje by byly méně administrativně náročné, což by respondenti považovali za pozitivní (avšak by se současnými projekty v té době neměli zkušenosti), ale nejspíš by nebyly hodnoceny jako dobře propracované a pracovníci by nebyli tolik znalí.

Z řad zaměstnavatelů jsem se setkala i s názory, že nyní, kdy již běží projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK II“ jsou pracovníci více informovaní, odborně zaměřeni a zkušení, dokážou podat velké množství odborných a podstatných informací, které dříve firmy neměly. Toto, i když subjektivní, hodnocení z několika stran mě velmi potěšilo i z toho důvodu, že v rámci jmenovaného projektu „s římskou dvě“ působím jako projektový manažer a v podstatě jej řídím. Sama však mohu říci, že většinu zkušeností

---

<sup>205</sup> KRAUS, B., Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2008, str. 29

čerpám ze svého působení v projektu VSPR v JmK (tento projekt daného typu byl v podstatě pilotní) a snažím se nedostatky doladovat, předcházet nedorozuměním a nesrovnalostem. Dle mého názoru je podobná situace i na jiných krajských pobočkách, kdy do navazujících projektů byli zapojeni zkušení zaměstnanci, kteří se již podíleli na realizaci předchozích projektů a dokážou cílové skupině podat dostatek informací. A jak se často říká, zkušenostmi se člověk učí.

To, že firmy mají zpětnou vazbu, úřad práce s nimi komunikuje a nabízí jim konzultace, podává doporučení a čerpá ze zkušeností, je pro ně pozitivní. Majitelé i zaměstnanci firem se k nám jako k úředníkům poté taky chovají vstřícněji, i když stále ve společnosti převládá názor, že úředníci jsou pouze byrokraté bez osobního přístupu k lidem.

I z výzkumu v této diplomové práci vyplynulo, že zaměstnavatelé, i přesto, že pro ně byl projekt chvílemi administrativně náročný, jej hodnotí jako přínosný jak pro celou firmu a její konkurenceschopnost a pozici na trhu, tak i s ohledem na zaměstnance, kdy kurzy často zvýší jejich odbornost, znalosti a dovednosti.

V podstatě všichni respondenti dále odpověděli, že by se do podobného projektu zapojili znovu. Tato odpověď je pro mne, a troufám si říci pro celý Úřad práce ČR (jako administrátora a realizátora) i Ministerstvo práce a sociálních věcí (jako řídicí orgán) velmi pozitivní. I nadále se uvažuje o rozšíření těchto projektů zapojených ne na uchazeče o zaměstnání, ale přímo na firmy a jejich zaměstnance. Protože ani tato cílová skupina by neměla být v souvislosti s politikou zaměstnanosti, problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti a všech činností úřadu práce opomínána. Neodmyslitelně s celou situací na trhu práce souvisí a to nejen na regionální, ale i národní úrovni. Domnívám se, že právě nezaměstnanost a předcházení, řešení jí je globálním problémem, týká se nejen jednotlivých států, ale celého světa.

Řada firem v regionu, tj. právnické osoby si v současné době čím dál více uvědomuje, že pokud investují do oblasti lidských zdrojů, jejich vzdělávání (a to nejen do této oblasti) v budoucnu více získají, než ztratí. Oblast řízení lidských zdrojů bývá nyní již součástí strategického řízení a plánů firem. Vypracování plánů vzdělávání, analýza vzdělávacích potřeb a samotná realizace vzdělávání je již běžnou součástí personálních činností v podnicích (zejména těch velkých). Pokud se na situaci podíváme konkrétně, díky projektům zaměřeným na vzdělávání firmy získají kvalitnější a vzdělanější lidské zdroje, což může přispět k vyšší konkurenceschopnosti na trhu. Navíc peníze, které získají z projektů v oblasti vzdělávání ušetří a mohou je v rámci firmy přesunout jinam. Mnohdy

se jedná o stotisícové či milionové částky. I z výše uvedených důvodů se domnívám, že firmy hodnotí projekty jako úspěšné a podporující.

Dříve tomu však takto nebylo, člověk byl chápán spíše jako objekt v pracovním procesu, součást výroby, nikoliv jako subjekt. Nebyla mu přikládána taková důležitost. Teprve až v posledních letech nastal obrat a můžeme mluvit o novém pojetí v oblasti řízení lidských zdrojů. Osobně se domnívám, že tento obrat byl správný a prospěšný.

Jak jsem již uvedla, pro mě jsou výsledky výzkumu pozitivní a jsem za toto zhodnocení ze strany zapojených osob velmi ráda. Projekty tohoto typu jsou spíše ojedinělé, většina projektů administrovaných ÚP ČR je zaměřena na nezaměstnané, uchazeče o zaměstnání. Ale v tomto množství si i projekty zaměřené na zaměstnavatele, vzdělávání a předcházení potenciální nezaměstnanosti našli své místo. Řada firem si na ně již zvykla a jsou jedinečnou možností, jak získat finanční prostředky právě na vzdělávání svých zaměstnanců.

## 5.5 Využití výsledků v praxi

Projekty daného typu (Vzdělávejte se!, Vzdělávejte se pro růst!, Vzdělávejte se pro růst v JmK, Vzdělávejte se pro růst v JmK II) se obecně jeví jako velmi úspěšné a to hlavně ze strany podpořených zaměstnavatelů, tzn. cílových skupin. Tuto skutečnost jsem dokázala i svým výzkumem o přínosu projektu „VSPR v JmK“. Výsledky výzkumu mohou být přínosné i pro evaluaci samotného projektu, pro monitorovací zprávy v projektu. V současné době působím na pozici projektového manažera projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji II“, i v rámci své pracovní činnosti použiji výsledky výzkumu a samotnou diplomovou práci jako možnou předlohu pro nové pracovníky realizačního týmu, pro celý chod projektu.

V rámci své současné pracovní pozice jsem o projektech prezentovala novým pracovníkům úřadu práce, kteří v současné době aktivně oslovují zaměstnavatele v kraji. Dále jsem projekty představovala odborné veřejnosti v kanceláři agentury CzechInvest, kam jsem byla pozvána. V rámci povinné publicity projektů se uskutečňuje řada seminářů právě pro odbornou veřejnost a tím pádem potenciální žadatele a zájemce o projekt.

Zatím jsem se setkala především s pozitivními reakcemi. Soudím tedy, že je vidět zvyšující se kvalita poskytovaných služeb ze strany úřadu práce. Požadavky

na administrativu jsou dle mého názoru jasně stanoveny, avšak administrativa je náročná. Bohužel nelze jinak, protože i my jako administrátor projektu musíme být kontrolováni a to jak řídicím orgánem, auditory, tak řadou dalších institucí. Proto musí být vše formálně správně a je nutná řada dokumentů, prohlášení apod.

Výsledky výzkumu využiji pro svou práci, předložím je svým nadřízeným. Budu o nich informovat také zájemce o vstup do projektu „Vzdělávejte se pro růst v JmK II, protože právě ti se mě často ptají, jak je projekt úspěšný, jak je hodnocen z naší strany. Budu jim tedy moci podat podložené informace.

## ZÁVĚR

Vzdělání a kvalifikovaní zaměstnanci jsou nyní jednou z významných priorit podniků. Plán vzdělávání má v současné době vytvořený téměř každá firma. Mnoho z nich si uvědomuje, že právě vzdělávání je to, co mohou dát svým zaměstnancům navíc, čím mohou podpořit image firmy, firemní kulturu, spokojenost zaměstnanců a na druhé straně přispět k lepší konkurenceschopnosti firmy na trhu.

Právě pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance z regionu je určen projekt „VSPR v JmK“, který je v současné době již v povědomí mnoha firem. I v rámci publicity projektu jsme pořádali semináře, vyhotovovali informační letáky, účastnili se několika schůzek s firmami či vzdělávacími společnostmi právě z toho důvodu, aby se široká odborná veřejnost dozvěděla o této možnosti čerpání finančních prostředků a tím získání vzdělanějších pracovníků.

Jednotlivé statě diplomové práce pojednávají nejen o přínosu projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“, ale jsou zaměřeny i na základní fakta týkající se Evropského sociálního fondu, operačních programů – zejména Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, dále o Úřadu práce ČR. První kapitola jsem věnovala Evropskému sociálnímu fondu – jeho cílům, zaměření, možnému poskytování podpor. Dále pojednávám o Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prostřednictvím kterého je hrazen i daný projekt. Ve třetí kapitole rozebírám Úřad práce ČR. Jeho strukturu, činnosti, postavení Krajské pobočky v Brně a referátu projektů EU, kde pracuji a kde jsou projekty přímo administrovány. Čtvrtá kapitola pojednává přímo o projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“. Zmiňuji se o tom, pro koho je projekt určen, kde a kým je realizován, jak může pomoci podpořeným osobám. Pátá a poslední kapitola jako část praktická sleduje přínos daného projektu v rámci regionu. Dotazníkovým šetřením ověřuje, zda byli zapojení zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci s projektem spokojeni, co jim přinesl ať už ve smyslu negativním či pozitivním.

Osobně si myslím, že výsledky výzkumu jsou obecně pozitivní, řada žadatelů o finanční podporu byla spokojená. Výzkum prokázal, že projekt je pro cílovou skupinu přínosný. Zájemem jak ze strany řídicího orgánu i ÚP ČR je takový, že projekty tohoto typu chtějí nadále podporovat a danou možnost čerpání prostředků firmám dávat.

Diplomovou práci jsem se snažila podat ucelený náhled na problematiku čerpání finančních prostředků z EU, konkrétně z Evropského sociálního fondu a přiblížit tvorbu a realizaci projektů, provázanost procesů, činností, které s uvedeným souvisejí. Tato oblast

je však velmi obsáhlá, široká, jsem si vědoma toho, že ji nelze v jedné práci uvést a shrnout celou. Doufám však, že diplomová práce čtenářům podá odborné a podstatné informace a možná i podnět k dalšímu studiu této oblasti. Snažila jsem se práci koncipovat tak, aby i laik pochopil, že se zde nejedná o pouhé utápení peněz z Evropské unie (což si řada lidí myslí, avšak považuji to za předsudek, který může souviset s nedostatečnou znalostí problematiky), ale že jsou prostředky v tomto případě účelně a efektivně vynaložené na správnou věc. Projekt není zaměřen pouze na podporu firem, ale především na podporu samotných zaměstnanců, kteří díky němu mohou získat něco navíc, další plus pro svou osobu, určitou výhodu, odbornost, což jim může pomoci v případě ztráty zaměstnání. Projekt tedy komplexně působí na oblast zaměstnanosti v regionu. I zde můžeme spatřit souvislost se sociální pedagogikou.

Psaní diplomové práce pro mě bylo velmi přínosné, neboť se jedná o velmi zajímavé téma a jako jedna z mála, která v uvedené oblasti pracuji, jsem si uměla stanovit uvedené cíle. Mohu si také výsledky ověřit v praxi. Oblast projektového managementu pokládám za velmi důležitou a přínosnou. Projektům, které jsou administrovány Úřadem práce ČR věřím. Věřím, že pomáhají. Možná je tento názor příliš optimistický, ale i přesto se pod něj ráda podepíši.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. BELBIN, M., R., *Manažerské týmy. Proč některé uspějí a jiné selžou.* (Originální název *Management Teams. Why They succeed or fail*). Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, překlad Pavel Procházka, 2012, ISBN 978-80-7357-851-0.
2. BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. *Evropská vzdělávací politika. Programy, principy, cíle.* Praha: ASPI, 2004, 172 s. ISBN 80-86395-96-0.
3. FIALA, P. *Projektové řízení: metody, modely, analýzy.* Praha: Professional publishing, 2004, ISBN 80-86419-24-X.
4. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkum.* 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 208 s. ISBN 80-85931-79-6.
5. GIDO, J., CLEMENTS, J. *Successful project management.* USA: South-Western Cengage Learning, 2009, ISBN 978-0-324-65613-8.
6. HAKENBERG, W., *Základy evropského práva.* Praha: C.H.Beck, 2005, 2. vydání, 312 s., ISBN 80-7179-924-6, přeloženo z němčiny.
7. HAYES, N., *Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu.* Praha: Portál, 2005, 1. Vydání, 192 s. Původní americké vydání: *Managing Teams. A strategy for Access.*, překlad Pavla Císařová, 2005, ISBN 80-7178-983-6.
8. HAYNES, MARION E., *Project Management: Practical Tools for Success.* Crisp Publications, Inc., Third Edition, ISBN 1-56052-665-3.
9. HORÁK, R. *Management,* Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2008.
10. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků.* Praha: Grada Publishing , a.s., 2007, 1. vydání. ISBN 978-80-247-1457-8.
11. JÍLEK, D., *Právo Evropské unie: Samostatný právní systém* (online). Institut mezioborových studií Brno, 33 s.
12. JÚVA, V. *Stručné dějiny pedagogiky.* 5. rozšířené vyd., Brno: Paido, 2003. ISBN: 80-7315-062-X.
13. KLÍMA, K. aj., *Evropské právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 579 s., ISBN 978-80-7380-335-3.
14. KNAPP, V., *Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy),* 1. vydání, Praha: C.H.Beck 1996, ISBN 80-7179-089-3.
15. KRAUS B., *Základy sociální pedagogiky.* Praha: Portál, 2008, 216 s., 1.vydání, ISBN 978-80-7367-383-3.



16. KUBEŠ, M. a kol., *Manažerské kompetence, Způsobilosti výjimečných manažerů*, Grada Publishing, a.s. Praha 2004, ISBN: 80-247-0698-9.
17. LACA, S., PASTERNAKOVÁ, L. *Komunikácia vo svete edukácie*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012, 1.vydání, 194 s., ISBN 978-80-87182-30-7.
18. LIVIAN, Y.F., PRAŽSKÁ, L. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: HZ Systém, spol. s.r.o., 1997, 1. vydání. Předklad francouzské části Patricia Davidová. ISBN 80-86009-19-X.
19. MACHALOVÁ, M., *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Gerlach Print, s.r.o., 2006, ISBN 80-89142-07-9.
20. MEIER, R., *Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 1. vydání, 160 s., z německého originálu přeložila Daniela Vrbová. ISBN 978-80-247-2308-2.
21. MIKULÁŠTÍK, M., *Manažerská psychologie*, Grada Publishing, a.s., Praha 2007, ISBN: 978-80-247-1349-6.
22. MINISTERSVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR“ *Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce*, ISBN 978-80-7421-014-3.
23. MINISTERSVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020*, verze 31. říjen 2013.
24. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, Odbor vnějších vztahů. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: tiskárna KPR, Šárka Rubešová, 2005 .
25. MUSELÍKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z., VODIČKOVÁ, M. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012.
26. OUTLÁ, V. aj., *Právo Evropské unie*, Plzeň: Plzeň: Vydavatelství a nakladat Aleš Čeněk, s.r.o., 2008, 387 s., ISBN 978-80-7380-084-0.
27. OUTLÁ, V., HAMERNÍK, P. aj., *Praktikum práva Evropské unie*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 287 s. ISBN 80-86898-10-5.
28. PLAMÍNEK, J., *Vedení lidí, týmů a firem, praktický atlas managementu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 160 s., 4. zcela přepracované vydání. ISBN 978-80-247-3664-8.
29. POMAHAČ, R. *Evropské veřejné právo*. Praha: Aspi Publishing, 2001, 1. vydání, 240 s. ISBN 80-7357-017-9.
30. PRŮCHA, J. *Přehled pedagogiky*. Praha: Portál, 2006, 2. vydání , 272 s., ISBN 80-7178-944-5.

31. PRŮCHA, P. *Místní správa*. Masarykova univerzita 2011, Edice učebnic PrF MU, 1.vydání, ISBN 978-80-210-5590-2
32. PUNCH, Keith, F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008, 1. vydání, 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
33. RADVAN, E., VAVŘÍK, M. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009.
34. RAIS, R., *Specifika krizového managementu*, KEY Publishing s.r.o., edice ekonomie, Brno International Business School, (pro KEY Publishing, s.r.o.), ISBN 978-80-87071-11-3.
35. ŘEHOŘ, A. *Management a marketing*. Institut mezioborových studií Brno, 2007
36. ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, D1 *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ*, verze 1.8, identifikační číslo: MAD 91, 61 s.
37. ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, *Příručka D4 Manuál pro publicitu*, verze 1.6, identifikační číslo: MAD 94, 22 s.
38. Sborník z mezinárodního semináře, projekt *Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU, Inovativní intervence zaměřené na dlouhodobě nezaměstnané a imigranty*. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., listopad 2012. ISBN 978-80-86728-52-0.
39. SAK, P. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. Praha: Portál, 2007. ISBN 80-7367-230-8.
40. SVOBODA, P., *Úvod do evropského práva*. Praha: C.H.Beck, 2011, 4.vydání ISBN 978-80-7400-334-9.
41. ŠTOROVÁ, I. *Projektový management se zaměřením na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. Age Management o.s.
42. UNIVERZITA KARLOVA: *Evropská unie od A do Z (příručka evropské integrace)*. Praha: 1997, Vydavatelství Karolinum. Vydavatelé německého originálu – WEIDENFELD, W., WESSELS, W. Bonn, Institut für Europäische Politik, 1995. Přeložili: Mikeščík, A., Bednaříková, M. 1996, ISBN 80-7184-413-6.
43. URBAN, J. *Výkladový slovník. Řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty*. Praha: ASPI Publishing, 2004, ISBN 80-7357-019-X.
44. VÍZDAL, F. *Psychologie řízení*. Institut mezioborových studií Brno, 2007.
45. VÍZDAL, F. *Sociální psychologie I*, Institut mezioborových studií Brno, 2010.

46. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
47. *Výroční zpráva o provádění Operačního programu LZZ 2012* schválená Monitorovacím výborem OP LZZ 29.5.2013.
48. *Výzva k předkládání individuálních projektů OP LZZ – Vzdělávejte se pro růst! – regiony II, Výzva č. B1*, vyhlášovatel výzvy – Odbor implementace fondů EU, Ministerstvo práce a soc. věcí.
49. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ*, projekt „Vzdělávejte se pro růst v JmK“.

#### **Internetové zdroje:**

50. <http://business.center.cz/business/pravo/zakony>
51. [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)
52. [www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)
53. <http://eur-lex.europa.eu>
54. <http://www.mira-vlach.cz/projektove-rizeni-definice>
55. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
56. <http://www.nvf.cz/>
57. [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)
58. [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)
59. <http://www.zakonyprolidi.cz>

#### **Zákony, nařízení:**

60. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (online) dostupné na [www.businesscenter.cz](http://www.businesscenter.cz)
61. Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů ze dne 9.2.2011 (online) dostupné na [zakonyprolidi.cz](http://zakonyprolidi.cz)
62. NAŘÍZENÍ RADY (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006
63. Oprava NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006
64. Smlouva o fungování Evropské unie (online) dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>
65. Smlouva o Evropské unii (online) dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>
66. Smlouva o založení Evropského společenství (online) dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>

67. ABC EU (online) dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>
68. ÚPLNÉ ZNĚNÍ. Pracovníprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce. Ostrava: Nakladatelství Sagit, a.s., Evidenční číslo periodického tisku: MK ČR E 10981
69. ÚPLNÉ ZNĚNÍ. Evropské právo. Základní dokumenty ve znění Lisabonské smlouvy podle stavu k 18.1.2010. Nakladatelství Sagit, a.s. Katalogové číslo: T40100764.

**Ostatní zdroje:**

70. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ing. Ivana Projsová, prezentace z porady 25.11.2013, které se účastnili zástupci KrP, GŘ ÚP ČR a MPSV
71. Ministerstvo práce a sociálních věcí (online). PLÍVOVÁ, V., Tisková zpráva „*Vzpruha pro českou ekonomiku s projekty Vzdělávejte se pro růst!*“, Praha, 29.11.2012
72. Ministerstvo práce a sociálních věcí (online). FILIPOVÁ, Š., Tisková zpráva – „*Kariéra bez bariér. Ministerstvo pomáhá najít práci zdravotně postiženým i lidem, kterým je přes 50 let*“, Praha, 23.10.2013
73. Interní metodika pro hodnocení projektu „VSPR v JmK“ obsahující jednotlivá kritéria

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HSS	Hospodářská a sociální soudržnost
JPD	Jednotný programový dokument
KrP v Brně	Krajská pobočka v Brně
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP Z	Operační program Zaměstnanost
PO	Prioritní osa
RIP	Regionální individuální projekt
ROP	Regionální operační program
ŘO	Řídící orgán
SES	Smlouva o Evropském Společenství
SROP	Společný regionální operační program
UP ČR	Úřad práce České republiky
VSPR! regiony	Vzdělávejte se pro růst! - regiony
VSPR v JmK	Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji
VSPR v JmK II	Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji II

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1.	Povinná publicita v rámci projektu – loga.....	20
Obrázek 2.	Celkový objem finanční pomoci z ESF (období 2004-2006).....	25
Obrázek 3.	Alokace v rámci tematických operačních programů.....	32
Obrázek 4.	Krajská pobočka Úřadu práce - organizační struktura.....	40
Obrázek 5.	Rozložení dle velikosti podniku.....	73
Obrázek 6:	Ekonomická činnost firmy.....	74
Obrázek 7.	Provozovna firmy.....	75
Obrázek 8.	Sídlo firmy.....	75
Obrázek 9.	Vzdělávací aktivity v projektu.....	76
Obrázek 10.	Počet zaměstnanců.....	77
Obrázek 11.	Jak se respondenti dozvěděli o projektu.....	78
Obrázek 12.	Zapojení do projektů.....	79
Obrázek 13.	Administrativní náročnost.....	80
Obrázek 14.	Přínos vzdělávací aktivity pro zapojené zaměstnance.....	82
Obrázek 15.	Vliv vzdělaných zaměstnanců na konkurenceschopnost firmy.....	82
Obrázek 16.	Důležitost vzdělaných zaměstnanců.....	83
Obrázek 17.	Přínos projektu.....	84
Obrázek 18.	Přínos projektů obecně.....	85
Obrázek 19.	Zapojení se do projektu.....	85
Obrázek 20.	Generální ředitelství ÚP ČR.....	příloha P I
Obrázek 21.	Ukázka Žádosti o finanční podporu.....	příloha P II

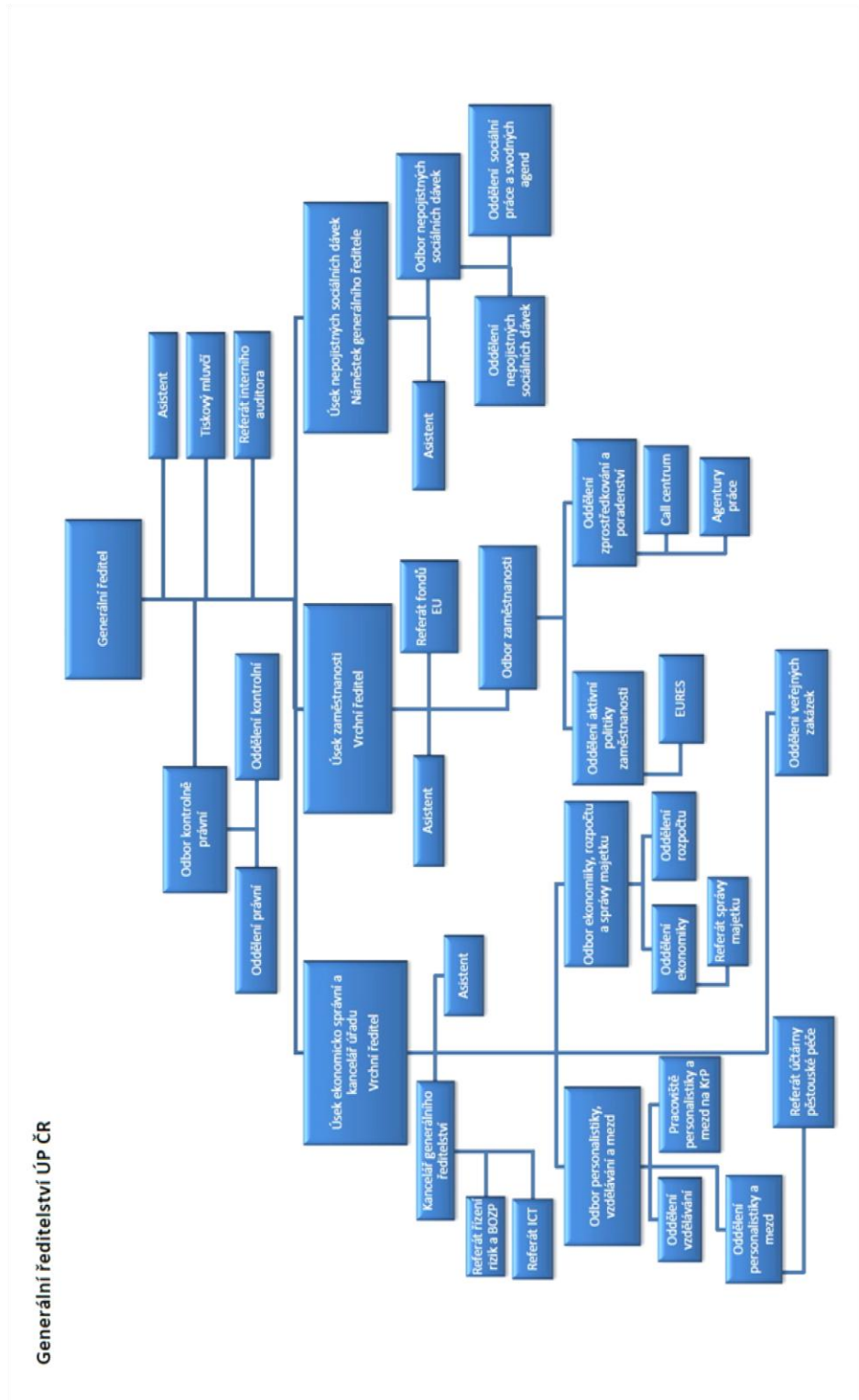
## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Pohlaví dotázaných.....	72
Tabulka 2: Důvod volby vzdělávací aktivity.....	77
Tabulka 3: Problémy při zpracovávání žádostí.....	79
Tabulka 4: Problémy při realizaci.....	81

## SEZNAM PŘÍLOH

### PŘÍLOHA P I: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚP ČR- GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ

Obr. 20. Generální ředitelství ÚP ČR





## PŘÍLOHA P II: UKÁZKA ŽÁDOSTI O FINANČNÍ PODPORU Z OP LZZ NA PROJEKT „VSPR v JmK II“

Obr. 21. Ukázka Žádosti o finanční podporu

### **2. Identifikace projektu**

<b>Název projektu:</b>	Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji II
<b>Zkrácený název projektu:</b>	VSPR v JmK II
<b>Název projektu anglicky:</b>	Educate Yourself For Growth in South-Moravia region II
<b>Předpokládané datum zahájení realizace projektu:</b>	01.07.2013
<b>Předpokládané datum ukončení realizace projektu:</b>	30.06.2015
<b>Doba trvání v měsících:</b>	24,0

#### **Stručný obsah projektu:**

Cílem projektu "Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji II" je podpořit zaměstnavatele v regionu. V rámci projektu budou podporovány cílové skupiny zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří působí ve vybraných ekonomických činnostech s prorůstovým potenciálem v Jihomoravském kraji dle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE (viz. příloha č. 5). Díky projektu budou aplikovány všechny formy vzdělávání zaměstnanců dle specifických potřeb zaměstnavatelů včetně cílené a systematické přípravy na konkrétní náplň práce pro konkrétní pracovní pozici a rovněž bude podpořena udržitelnost pracovních míst. Projekt bude určen pro všechny typy podniků (malé, střední, velké) působících ve vybraných odvětvích. Realizátorem projektu bude ÚP ČR prostřednictvím KrP v Brně na základě § 106 a § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který umožňuje ověřovat nové nástroje APZ. Finanční podpora z projektu bude nenáročná, o poskytnutí prostředků bude rozhodovat příslušná krajská pobočka ÚP ČR (hodnotící komise) ve spolupráci s kontaktními pracovišti ÚP ČR. V případě schválení žádosti budou podnikům poskytnuty prostředky na obecné či specifické vzdělávání určitého počtu zaměstnanců. Poskytnutí příspěvku na vzdělávání zaměstnanců a jejich mzdové náklady vztahující se k účasti na vzdělávacích aktivitách bude ošetřeno dohodou mezi ÚP ČR a příjemcem příspěvku - zaměstnavatelem. Informovanost o projektu zajistíme prostřednictvím webových stránek ÚP ČR, konáním seminářů pro odbornou veřejnost, inzercí v médiích a v neposlední řadě komunikací s kontaktními pracovišti ÚP ČR v rámci příslušného kraje a dalšími spolupracujícími organizacemi. Tento projekt je nepochybně jedinečným nástrojem zvyšování firemní kultury, možnosti růstu a pracovního potenciálu a umožňuje cílové skupině upevnit a zlepšit své postavení na trhu práce. Do projektu (vzdělávání) bude zapojeno minimálně 1400 osob, zaměstnanců firem.

<b>Projekt počítá s výběrovým řízením:</b>	Ano
<b>Projekt vychází z IPRM:</b>	Ne
<b>Projekt má partnera:</b>	Ne
<b>Byl jste příjemce podpory de minimis za poslední 3 účetní období:</b>	Ne

## PŘÍLOHA P III: UKÁZKA DOTAZNÍKU

Přínos projektu „Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji“<sup>206</sup> jako součásti Evropského sociálního fondu.

Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku. V současné době píši diplomovou práci na výše uvedené téma. Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institutu mezioborových studií Brno a studuji magisterské studium, obor sociální pedagogika. V rámci své diplomové práce zkoumám přínos projektu, do kterého jste, nebo jste byli, jako úspěšní žadatelé zapojeni.

Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro potřeby mé diplomové práce.

Uvedený dotazník obsahuje otázky uzavřené, škálovité i otázky otevřené.

Předem děkuji za vyplnění a spolupráci. Doufám, že obecné výsledky výzkumu budou přínosné nejen pro mou diplomovou práci, pro naši pracovní skupinu, ale poskytnou i zpětnou vazbu na daný projekt.

Bc. Eliška Procházková

---

**1) Jaké je Vaše pohlaví?**

- a) žena
- b) muž

**2) Váš podnik (podnik, ve kterém pracujete) je:<sup>207</sup>**

- a) Malým podnikem
- b) Středním podnikem
- c) Velkým podnikem

**3) Hlavní ekonomická činnost firmy (dle číselníku CZ-NACE):**

- a) Sekce C - Zpracovatelský průmysl
- b) Sekce E – Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady, sanacemi
- c) Sekce F – Stavebnictví
- d) Sekce I – Ubytování, stravování a pohostinství
- e) Sekce J – Informační a komunikační činnosti

---

<sup>206</sup> Dále projekt VSPR v JmK

<sup>207</sup> Malý podnik – do 25 zaměstnanců, střední podnik - do 250 zaměstnanců. Vztahuje se na jedno IČO společnosti.

- f) Sekce M – Profesní, vědecké a technické činnosti
- g) Sekce N – Administrativní a podpůrné činnosti
- h) Sekce Q – Zdravotní a sociální péče

**4) Provozovna, za kterou byla žádost podána, působí v rámci okresu:**

- a) Blansko
- b) Brno-město
- c) Brno-venkov
- d) Hodonín
- e) Vyškov
- f) Znojmo

**5) Ve kterém kraji má Vaše firma sídlo?**

.....

**6) O jaké vzdělávací aktivity jste v rámci projektu žádali? (v této otázce je možné zatrhnout více odpovědí)**

- a) Odborná jazyková výuka
- b) Odborné počítačové kurzy
- c) Odborná školení zaměřená na výrobu
- d) Jiné

**7) Proč jste zvolili právě výše uvedenou vzdělávací aktivitu/ty?**

.....

**8) Kolik zaměstnanců (počet) bylo v rámci firmy zapojeno na vzdělávacích aktivitách?**

.....

**9) O projektu VSPR v JmK jste se dozvěděli:**

- a) Z tisku
- b) Z internetu
- c) Od pracovníků úřadu práce
- d) Od známého
- e) Jinak

**10) Zapojili jste se již dříve do některého projektu realizovaného úřadem práce?**

- a) Ano
- b) Ne

**11) Uveďte, co Vám při zpracování žádosti/í dělalo největší problém:**

.....

**12) Byl pro Vás proces přípravy podání žádosti/í administrativně náročný?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

**13) Uveďte, co Vám při realizaci (průběhu) vzdělávání dělalo největší problém:**

.....

**14) Myslíte si, že absolvování vzdělávací aktivity bude pro zapojené zaměstnance přínosné?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

**15) Myslíte si, že zaměstnanci, kteří absolvují (absolvovali) Vámi požadované vzdělávání, přispějí ke zvýšení konkurenceschopnosti Vaší firmy?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

**16) Kolik zaměstnanců (v %) dokončilo vzdělávací aktivitu/ty úspěšně? – Pokud zatím vzdělávací aktivita neskončila, tuto otázku nevyplňujte.**

.....

**17) Myslíte si, že mít vzdělané zaměstnance je v dnešní době důležité?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

**18) Hodnotíte projekt VSPR v JmK dle svého názoru jako přínosný?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

**19) Hodnotíte projekty financované z evropských prostředků obecně jako přínosné?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano

- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

**20) Zapojili byste se znovu do podobného projektu?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne