

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

**Využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro udržení
zaměstnanosti v okrese
České Budějovice v době ekonomické krize**

diplomová práce

Autor práce: Bc. Petra Strnadová
Studijní program: Rehabilitace
Studijní obor: Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti,
dospělé a seniory
Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce: 21.5.2012

Abstrakt

Diplomová práce Využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro udržení zaměstnanosti v okrese České Budějovice v době ekonomické krize zpočátku osvětluje základní pojmy týkající se státní politiky zaměstnanosti, díky níž tento projekt probíhal. Dále přináší kompletní přehled o projektu „Vzdělávejte se!“, jaké byly podmínky a jak projekt probíhal. Statisticky vykazuje výsledky vyplývající z průběhu projektu „Vzdělávejte se!“, a to jak v celé České republice, tak detailně pro okres České Budějovice a následně zobrazuje stav společnosti, která se daného projektu účastnila. Pro výzkum byla využita zejména metoda dotazníkového šetření, a to ve společnosti, která se do projektu zapojila a současně metoda rozhovoru. Cílem práce je zmapování projektu Vzdělávejte se! v okrese Č. Budějovice a provedení analýzy využití projektu ve vybraném podniku. Na základě teoretických poznatků a získaných dat identifikovat počet zapojených zaměstnanců, objem prostředků, typy a délky kurzů včetně provedení výzkumu u zaměstnanců - co jim projekt přinesl a jak ho hodnotí. Tato diplomová práce přináší odpovědi na zmíněné otázky.

Abstract

“Educate Yourself!” Project and Its Implementation in Order to Sustain Employment within the District of České Budějovice in Times of Economic Crisis

This diploma thesis entitled „Educate yourselves!“ Project and Its Implementation in order to sustain employment within the district of České Budějovice in times of economic crises emphasizes initially basic terms regarding the public employment policy thanks to which the given project could proceed. The second part of the thesis describes the complete overview of the individual project „ Educate Yourself!“; i.e. assigned conditions and organisation of the project. Statistics demonstrate the results arising from the process, not only in the Czech Republic, but also in the district of České Budějovice enabling thus a closer look at the area. Consequently, it reflects the current state of civil society which took part in the aforementioned project. Necessary information was collected from the people participating in the project by means of questionnaire-based research and interview method. The main objective of the thesis is to survey the given project entitled “Educate Yourself!” in the district of České Budějovice and to analyse its further use in a selected company. Based on theoretical findings and acquired data, the number of participating employees, required financial means and course duration and different types, including research fulfilment regarding the employees, could be identified – i.e. the main contribution of the project and its assessment. The thesis provides satisfactory answers to all aforesaid issues.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro udržení zaměstnanosti v okrese České Budějovice v době ekonomické krize vypracovala samostatně a použila jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 21.5.2012

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za poskytnutí podkladů a cenných rad při vypracování mé diplomové práce.

Obsah

1.	Současný stav	9
1.1.	Zaměstnanost	9
1.1.1.	Míra nezaměstnanosti	9
1.1.2.	Plná nezaměstnanost	10
1.2.	Nezaměstnanost	10
1.2.1.	Míra nezaměstnanosti	11
1.2.2.	Formy nezaměstnanosti	12
1.2.3.	Možné příčiny vzniku nezaměstnanosti	12
1.2.4.	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	13
1.2.5.	Důsledky nezaměstnanosti	13
1.2.6.	Možná řešení nezaměstnanosti z pohledu státu	14
1.2.7.	Vývoj nezaměstnanosti v ČR a Jihočeském kraji	15
1.3.	Státní politika zaměstnanosti	20
1.3.1.	Subjekty státní politiky zaměstnanosti	20
1.3.2.	Směry státní politiky zaměstnanosti	21
1.4.	Projekt "Vzdělávejte se!"	23
1.4.1.	Princip projektu "Vzdělávejte se!"	23
1.4.2.	Účastníci projektu "Vzdělávejte se!"	24
4.3.	Velikost podniku	25
1.4.4.	Výše a podmínky příspěvků	25
1.4.5.	Typy vzdělávání	26
1.4.6.	Způsob stanovení příspěvků	26
1.4.7.	Formy příspěvků	27
1.4.8.	Financování projektu "Vzdělávejte se!"	28
1.4.9.	Realizace projektu "Vzdělávejte se!"	29
1.5.	Vyhodnocení projektu v celé České republice	30
1.5.1.	Vyhodnocení první fáze	30
1.5.2.	Vyhodnocení druhé fáze	34

1.5.3.	Vyhodnocení projektu "Vzdělávejte se!"	36
2.	Cíl práce a hypotézy	40
3.	Metodika	41
4.	Výsledky	42
4.1.	Projekt "Vzdělávejte se!" v okrese Č. Budějovice	42
4.2.	Profil společnosti Motor Jikov Strojírenská a.s	53
4.3.	Důvody účasti v projektu "Vzdělávejte se!"	55
4.4.	Očekávané výsledky	55
4.5.	Analýza projektu "Vzdělávejte se!" ve společnosti MJ Strojírenská a.s.	56
4.6.	Analýza spokojenosti s projektem	61
4.6.1.	Analýza spokojenosti s projektem ze strany společnosti	61
4.6.2.	Analýza spokojenosti s projektem ze strany zaměstnanců	73
4.7.	Zhodnocení projektu	81
5.	Diskuse	82
6.	Závěr	83
7.	Klíčová slova	85
8.	Seznam použitých zdrojů	86
9.	Přílohy	89

Úvod

Téma diplomové práce „Využití projektu „Vzdělávejte se!“ pro udržení zaměstnanosti v okrese České Budějovice v době ekonomické krize“ jsem zvolila, neboť téma považuji za lákavé, ale především z důvodu, že jsem sama usilovala o získání informací, jakým způsobem se stát prostřednictvím své státní politiky zaměstnanosti účastnil podpory podniků, které postihla ekonomická krize a zda skutečně původní cíl státu, kterým byl zejména udržení zaměstnanosti, byl naplněn. Zajímalo mě rovněž, jaké množství finančních prostředků stát pro projekt v dané lokalitě využil. Sama jsem obyvatelekou této lokality a vím, že situace v době přicházející krize byla pro většinu zaměstnaných osob tíživá a značně stresující, neboť sami nevěděli, zda bude jejich zaměstnavatel schopen daný podnik i nadále „udržet“ za přítomnosti všech zaměstnanců.

Pro svou práci jsem vybrala podnik, který je v okrese České Budějovice klíčový právě z pohledu počtu zaměstnaných osob.

První část své práce věnuji současnému stavu, resp. stavu díky, kterému se projekt realizoval, tedy státní politice zaměstnanosti, vymezuji přímo daný projekt, jaké byly podmínky účasti v projektu, kolik firem se projektu účastnilo a jaká byla celková hodnota vynaložených prostředků pro projekt „Vzdělávejte se!“. V této části své práci rovněž uvádím základní teoretické pojmy týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

V následující části diplomové práce vymezuji cíle a hypotézy a ihned poté uvádím metodiku, kterou jsem v práci použila.

Čtvrtou kapitolu své diplomové práce jsem zaměřila na zhodnocení výsledků, přičemž v úvodu dané kapitoly představuji společnost, které se výsledky týkají. Pro výzkum přímo v dané společnosti jsem použila dotazníkové šetření a právě v této části své práce analyzuji výsledky tohoto dotazníkové šetření, a to jak u

zaměstnanců, kteří se projektu účastnili, tak i u klíčových managerů společnosti, kteří předkládali návrh na účast v daném projektu.

V následující části se zabývám polemikou, zda byl projekt pro danou společnost úspěšný a zda přinesl očekávané výsledky, zda skutečně udržel zaměstnanost společnosti a zda byli i samotní zaměstnanci s účastí v projektu spokojeni.

V závěru své práce celou práci zhodnocuji a uzavírám svůj pohled na danou problematiku.

1. Současný stav

1.1. Zaměstnanost

Cílem všech makroekonomických teoretických směrů je vysoká zaměstnanost, při které je však rovněž nízká nezaměstnanost. Lidé vyžadují výhodná a současně vhodně placená zaměstnání, která jsou snadno dostupná.(1) Za zaměstnané osoby pak jsou považovány osoby starší patnácti let, jež:

- vykonávají zaměstnání za plat, mzdu či alternativní odměnu. Za zaměstnané se rovněž považují osoby, které toho času nepracují, ale jejich formální vztah k zaměstnání trvá, jedná se zejména o nemocné, ženy na mateřské dovolené, osoby ve stávce apod). Za formální vazbu k zaměstnání považujeme zejména pracovní poměr, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti.
- osoby samostatně výdělečně činné, neboli osoby zaměstnané ve vlastním podniku, za které rovněž považujeme rodinné příslušníky zaměstnané pod touto osobou. (1)

1.1.1. Míra zaměstnanosti

- Zaměstnanost lze měřit pomocí míry zaměstnanosti. Tato míra nám určuje podíl všech zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších. (2)

1.1.2. Plná zaměstnanost

K plné zaměstnanosti dochází v případě rovnováhy na trzích práce, lze říci, že tomuto stavu odpovídá ekonomika při úrovni potenciálního produktu.

Je nutno si však uvědomit, že plná zaměstnanost není označena pro stav ekonomiky bez přítomnosti nezaměstnanosti, tato se však objevuje jen jako frikční či strukturální nezaměstnanost. (2)

1.2. Nezaměstnanost

K nezaměstnanosti dochází, pokud je trh práce v nerovnováze. Za nezaměstnané osoby považujeme:

- osoby, jež nemají zaměstnání, z něhož by pobírali plat či mzdu, ovšem toto zaměstnání aktivně hledají, navíc jsou ochotni a schopni pracovat.
- osoby, jež dosáhly 15 a více let a splňují níže uvedené podmínky:
 - nejsou zaměstnaní a současně nejsou osoby samostatně výdělečně činné
 - aktivně hledají zaměstnání
 - jsou ochotny a schopny ihned, max. do 14 dní nastoupit do placeného zaměstnání či se stát osobou samostatně výdělečně činnou

Přičemž za aktivní hledání zaměstnání považujeme např. registraci uchazeče o zaměstnání u úřadu práce či podobné instituce, aktivní vyhledávání zaměstnání přímo u možných zaměstnavatelů, inzercí apod. (1)

V případě, že není u osoby splněna žádná z výše uvedených podmínek, pak tato osoba se neřadí mezi nezaměstnané osoby, ale pro ekonomické výpočty ji považujeme za ekonomicky neaktivní.

Pro ekonomické výpočty je nutné rovněž definovat ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které získáme součtem zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Při pojmu nezaměstnanost je nutné se zmínit také o tzv. skryté nezaměstnanosti, do níž lze zařadit osoby, které po dlouhodobé snaze najít zaměstnání, které nenašli, ztratili naději zaměstnání hledat a dále osoby, které mají povinně zkrácený pracovní úvazek. (2)

1.2.1 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti vypočteme pomocí vzorce:

$$u = U / (L+U)$$

u = míra nezaměstnanosti v %, U = počet nezaměstnaných osob, L = počet zaměstnaných osob

Jedná se tedy o procentně vyjádřený podíl nezaměstnaných osob k osobám schopným pracovat. (3)

Dále je možné určit přirozenou míru nezaměstnanosti, a to pokud součet všech osob, jež zaměstnání ztratili, se rovná součtu osob, které zaměstnání našli. (2)

1.2.2. Formy nezaměstnanosti

Formy nezaměstnanosti dělíme dle příčiny, přičemž se jedná o:

- frikční nezaměstnanost – někdy známa jako dočasná nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost trvající několik dní, tzv. přechodný stav. K této formě nezaměstnanosti může dojít díky migraci, přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, absolventi apod.
- cyklická nezaměstnanost – tato forma se vyskytuje v důsledku hospodářské recese, díky nevyužití stávajících kapacit. Tato nezaměstnanost trvá několik měsíců.
- strukturální nezaměstnanost – vyskytuje se díky pokroku technologie, útlumem některých typů odvětví. (1)

1.2.3. Možné příčiny vzniku nezaměstnanosti

Za možné příčiny nezaměstnanosti:

- nepružnost mezd
- technický rozvoj, díky němuž je zapotřebí méně fyzické práce
- vysoká porodnost
- vysoká zadluženost a likvidace drobných výrobců
- prodlužování pracovního dne – současně s problematikou přesčasů v konečném důsledku sníží existující počet pracovních míst
- vysoká minimální mzda (16)

- dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země
- nízká úroveň akumulace kapitálu (16)

1.2.4. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

- **dobrovolná** - nezaměstnanost, při níž se nezaměstnaný snaží nalézt práci za mzdu vyšší než, převládající na trhu práce (13)
- **nedobrovolná** – nezaměstnanost, při níž se nezaměstnaný snaží nalézt práci za mzdu převládající na trhu práce převládá, ale tuto není schopen nalézt (13)

1.2.5. Důsledky nezaměstnanosti

V ekonomické teorii jsou uváděny dva důsledky nezaměstnanosti, těmito jsou:

- **sociální dopad** – nezaměstnanost ovlivňuje lidské, sociální i psychologické mínění, zpravidla dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost (14)
- **ekonomický dopad** – zpravidla dopad cyklické nezaměstnanosti, kdy nezaměstnanost je projev plýtvání se zdroji, neboť v období ekonomické deprese ekonomika není schopna vytvářet takové množství, jehož dosahuje za normálních podmínek, tím roste nezaměstnanost. Tuto skutečnost uvádí okunův zákon, který říká, že na každá 2%, o něž klesne hrubý domácí produkt vzhledem k potenciálnímu produktu, vzroste míra nezaměstnanosti o 1%. (14)

1.2.6. Možná řešení nezaměstnanosti z pohledu státu

Možnými řešeními problematiky nezaměstnanosti se zabývá státní politika zaměstnanosti. (5) Zákon o zaměstnanosti definuje oblasti, kterými se státní politika zaměstnanosti zabývá, a to zejména zabezpečení práv na zaměstnání, analýzy trhu práce, prognózy trhu práce, poskytování informací, poradenství a zprostředkování služeb v oblasti nezaměstnanosti a zajištění podpory v nezaměstnanosti. (21)

Hlavními subjekty státní politiky zaměstnanosti jsou stát, zaměstnavatelé a odborové organizace zastupující zaměstnance. Stát v oblasti nezaměstnanosti je zastoupen ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušnými úřady práce. (5)

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je rovnováha na trhu práce. Státní politika zaměstnanosti je zaměřena dvěma směry:

- aktivní politika zaměstnanosti – vytváří podmínky pro vznik nových pracovních míst, veřejně prospěšných prací apod. Úkolem je zajištění rekvalifikací, investičních pobídek, příspěvků při přechodu na nové podnikatelské programy apod. (21)
- pasivní politika zaměstnanosti – úkolem je zprostředkování vhodného zaměstnání a zajištění podpory v nezaměstnanosti. (21)

1.2.7. Vývoj nezaměstnanosti v České republice a Jihočeském kraji

Vývoj nezaměstnanosti v České republice a Jihočeském kraji zobrazuje tabulka č. 1, a to pomocí míry nezaměstnanosti v letech 2001 až 2011.

Tabulka č. 1 : Míra nezaměstnanosti v České republice a Jihočeském kraji

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Česká republika	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	9,0	8,6
Jihočeský kraj	5,6	5,0	5,2	5,7	5,0	5,1	3,3	2,6	4,3	7,4	5,3

Zdroj: zpracování vlastní *Český statistický úřad* [online]. 2010 – ročenky 2009 jednotlivých krajů. Dostupné z WWW: <www.czso.cz>

Vývoj nezaměstnanosti vykresluje postupný pokles míry nezaměstnanosti od roku 2001 do roku 2009, kdy nastal obrat a opět míra nezaměstnanosti rostla, tento jev je patrný jak v Jihočeském kraji, tak i v celorepublikovém průměru.

Graf č. 1 zobrazuje téměř kopírování trendu míry nezaměstnanosti Jihočeského kraje s celorepublikovým průměrem v letech 2001 a 2011.

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti 2001 až 2011



Zdroj: zpracování vlastní *Český statistický úřad* [online]. 2010 – ročenky 2009 jednotlivých krajů. Dostupné z WWW: <www.czso.cz>

Pro okres České Budějovice, na nějž zaměřuji diplomovou práci, bylo míra nezaměstnanosti v uvedených letech následující.

Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice

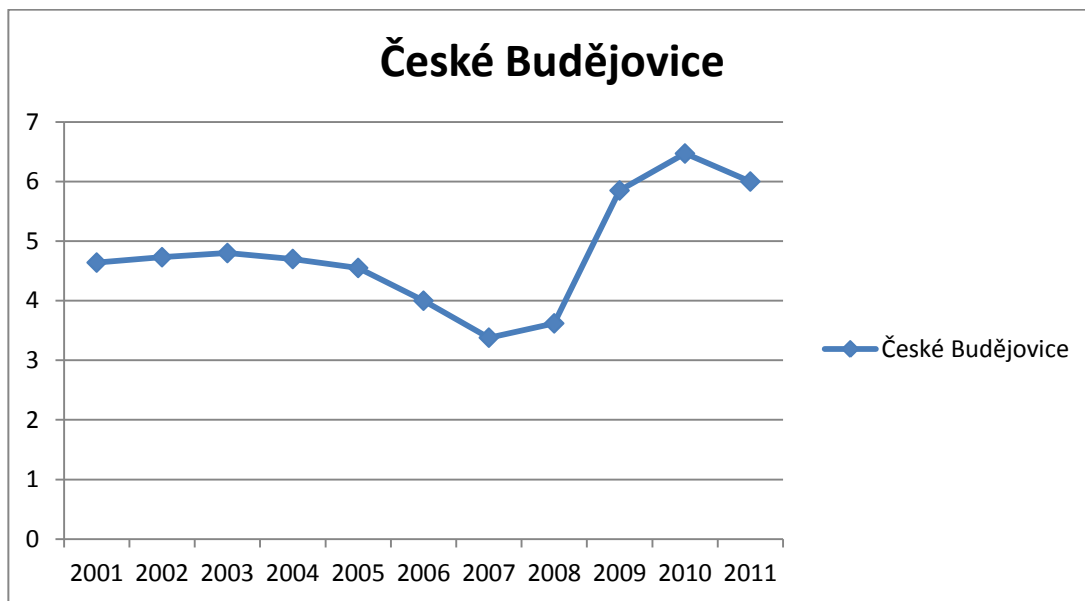
rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
České Budějovice	4,64	4,73	4,8	4,7	4,55	4,0	3,38	3,62	5,85	6,47	6,0

Zdroj: zpracování vlastní *Český statistický úřad* [online]. 2010 – ročenky 2009 jednotlivých krajů. Dostupné z WWW: <www.czso.cz>

Ačkoli si okres České Budějovice dlouhodobě udržoval poměrně nízkou míru nezaměstnanosti oproti celorepublikovému průměru, jde opět vidět postupný pokles míry nezaměstnanosti od roku 2001 a od roku 2009 opět patrný růst, přičemž růst míry nezaměstnanosti okresu České Budějovice byl daleko prudší

než tento růst v Jihočeském kraji, resp. celorepublikovém průměru. Graficky lze trend míry nezaměstnanosti zakreslit následovně.

Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice



Zdroj: zpracování vlastní *Český statistický úřad* [online]. 2010 – ročenky 2009 jednotlivých krajů. Dostupné z WWW: www.czso.cz

Již zmíněný rozdíl mezi nárůstem nezaměstnanosti v Českých Budějovicích, České republice a Jihočeském kraji zobrazují v tabulce č. 3.

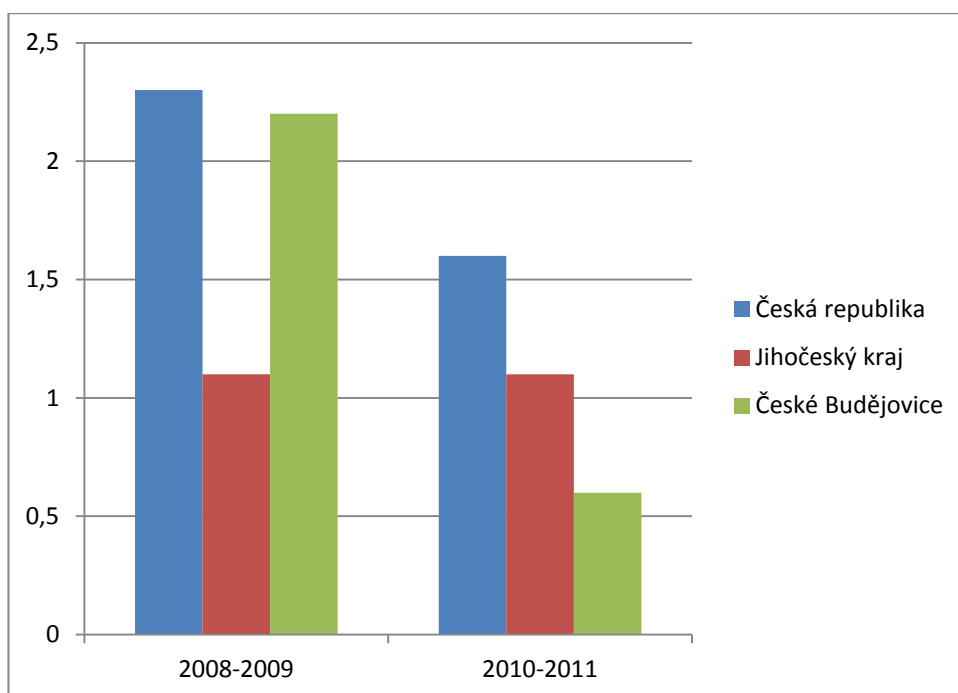
Tabulka č. 3: Rozdíl v nárůstu nezaměstnanosti

	2008-2009	2010-2011
Česká republika	2,3	1,6
Jihočeský kraj	1,0	1,0
České Budějovice	2,2	0,6

Zdroj: zpracování vlastní *Český statistický úřad* [online]. 2010 – ročenky 2009 jednotlivých krajů.
Dostupné z WWW: www.czso.cz

Graficky pak je tento rozdíl jasně patrný v grafu č. 3.

Graf č. 3: Rozdíl v nárůstu nezaměstnanosti



Zdroj: zpracování vlastní *Český statistický úřad* [online]. 2010 – ročenky 2009 jednotlivých krajů.
Dostupné z WWW: www.czso.cz

Z grafu vidíme, že v letech počátku finanční a ekonomické krize byl nárůst nezaměstnanosti nejvyšší právě v Českých Budějovicích a tento trend byl zřejmý i v celorepublikovém průměru, naproti tomu však v Jihočeském kraji celkově tento nárůst nebyl tak vysoký. V letech 2010-2011 byl naopak již v Českých Budějovicích nárůst pouze o 0,6 procentního bodu, kdežto v Jihočeském kraji o 1 procentní bod.

1.3. Státní politika zaměstnanosti

Jak jsem již uvedla, státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy na trhu práce, tedy rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (16) Pojem a základní úkoly státní politiky zaměstnanosti vymezuje § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v jeho platném znění. Z citovaného zákona vyplývá, že státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména soustavné sledování a vyhodnocování trhu práce, zabezpečení práva na zaměstnání, zpracování koncepcí a prognóz trhu práce, bezplatně poskytovanou informační, poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, zřízení společensky účelných pracovních míst, soustavné vytváření veřejně prospěšných prací, rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zajištění podpory v nezaměstnanosti. (19) Dále rovněž tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce. (16)

1.3.1. Subjekty státní politiky zaměstnanosti

Hlavními subjekty působícími v oblasti státní politiky zaměstnanosti jsou:

- stát
- zaměstnavatelé
- odborové organizace

Stát se při realizaci státní politiky zaměstnanosti obrací rovněž na další subjekty působící na trhu práce, zejména územní samosprávné celky, profesní

organizacemi, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. (13)

Státní správu pak v oblasti státní politiky zaměstnanost vykonává ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí dle ustanovení § 6 zmíněného zákona usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. (19) Přitom zejména vypracovává celostátní koncepcce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, vydává pokyny ke zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice, spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu. Úřady práce jsou specializované, územně dekoncentrované orgány státní správy, jejichž členění se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. (13) K zabezpečení spolupráce úřadů práce a dalších subjektů vystupujících na trhu práce vytváří úřad práce dle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. (16) Účel je v koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu

1.3.2. Směry státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti vytváří:

- **aktivní politiku zaměstnanosti** – tento pojem je definován zákonem o zaměstnanosti jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“. Jejimi nástroji k dosažení uvedeného cíle jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce,

společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek n
zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
(15)

- **pasivní politiku zaměstnanosti** – jejímž úkolem je především zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zajištění podpory v nezaměstnanosti.(1)

1.4. Projekt „Vzdělávejte se!“

V důsledku celosvětové hospodářské krize podpořilo ministerstvo práce a sociálních věcí za podpory Evropského sociálního fondu podniky ohrožené krizí, a to pro realizaci vzdělávacích kurzů pro zaměstnance daných podniků. Pro Českou republiku bylo vyčleněno v tzv. Operačním programu 2007 - 2013 Lidské zdroje a zaměstnanost celkem 3,3 miliardy korun na podporu firmám a jejich zaměstnancům (veškeré projekty na podporu vzdělávání). Finanční prostředky bylo možné získat na školení zaměstnanců, náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení za podmínky, že pracoviště či provozovna dané společnosti je mimo území hlavního města Prahy. (23) Samotný Evropský sociální fond uvádí „Operační program lidské zdroje a zaměstnanost je jedním z **mnoha objektivních tematických operačních programů**. Je financován především z prostředků z cíle Konvergence, ale v oblasti aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce, je financován také z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.“(12)

Projekt byl uskutečněn v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Doba realizace projektu: březen 2009 až 28. únor 2011

Celková vydaná částka pro projekt „Vzdělávejte se!“: 1 745 000 000,- Kč

1.4.1. Princip projektu „Vzdělávejte se“

Projekt byl určen těm zaměstnavatelům, kteří se díky hospodářské recesi ocitli v obtížné ekonomické situaci a nebyli tak dočasně schopni zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu a měli zájem jim poskytnout vzdělávací aktivity. Hlavním smyslem tohoto projektu bylo udržení zaměstnanosti a vylepšení odbornosti zaměstnanců, kterým nemohl zaměstnavatel přidělit práci v rozsahu

týdenní pracovní doby. Zaměstnavatelé tak mohli získat finanční prostředky, jak jsem se zmínila na počátku této problematiky, pro zaměstnance, kteří nemohli vykonávat svou pracovní činnost po celou pracovní dobu anebo na úhradu mzdových nákladů souvisejících s jejich účastí na školení v částečné nebo plné výši. (11)

1.4.2. Účastníci projektu „Vzdělávejte se“

Do projektu „Vzdělávejte se“ bylo umožněno přihlásit se zaměstnavatelům:

- kteří v důsledku finanční krize byli nuceni omezit své podnikatelské činnosti a jejímž zaměstnancům byla snížena mzda na základě dohody zaměstnavatele s odbory nebo rozhodnutím úřadu práce (12)
- kterým v důsledku finanční krize klesl počet výrobních zakázek a nechtěli využít ustanovení zákoníku práce „kdy zaměstnavatel nemůže přidělit zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách“ a snížit tak zaměstnancům mzdu (12)
- kteří zároveň chtějí využít období, ve kterém nemohou zaměstnancům přidělit pracovní činnost v rozsahu pracovní doby, pro vzdělání a zvýšení odbornosti zaměstnanců (12)

Příspěvek byl poskytnut:

- fyzickým samostatně výdělečným osobám či právnickým osobám, kteří měli zaměstnance
- zaměstnavatelům, kterým byl v minulosti poskytnut příspěvek v rámci jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- zaměstnavatelům pro zaměstnance, kteří vykonávají pracovní činnost v provozovnách mimo území hlavního města Prahy. (9)

1.4.3. Velikost podniku

Podniky, které se mohly účastnit projektu „Vzdělávejte se!“ je možné rozlišit následovně:

Dle počtu zaměstnanců

- velký podnik čítající 250 a více zaměstnanců
- střední podnik čítající 50 a více a zároveň méně než 250 zaměstnanců
- malý podnik čítající méně než 50 zaměstnanců (11)

Dle ročního obrátu a aktiv podniku

- za velký podnik je možné považovat i podnik, který nezaměstnává 250 a více zaměstnanců, ale roční obrát dosahuje 50 milionů EUR a více a zároveň jeho aktiva mají hodnotu nejméně 43 mil. EUR.
- za střední podnik je možné považovat i podnik, který nezaměstnává 50 a více zaměstnanců, ale roční obrát i jeho aktiva jsou však vyšší než 10 milionů EUR.
- malý podnik je možné považovat i podnik, který nezaměstnává 50 zaměstnanců a zároveň jeho roční obrát nebo aktiva nepřesahují 10 mil. EUR. (11)

1.4.4. Výše a podmínky příspěvků

Rozhodnutím ministerstva práce a sociálních věcí byl nastaven maximální limit podpory ve výši 500.000,- Kč pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc, přičemž v částce je zahrnut součet všech podpor probíhajících v rámci aktivní

politiky zaměstnanosti pro jednoho zaměstnavatele od jednoho úřadu práce. Maximální refundovaná mzda byla stanovena na 24.000,- Kč na měsíc. Maximální délka platnosti poskytování příspěvku byla 6 měsíců. (9)

Základní podmínkou pro poskytnutí příspěvku byla bezdlužnost žadatele ve smyslu nulových nedoplatků v evidenci daní, na pojistném a penále na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení. Za bezdlužného pak byl považován i žadatel s dluhy na uvedených nedoplatcích, ale na základě dohody mu bylo umožněno splácet daný dluh ve splátkách a v těchto splátkách nebyl v prodlení a také žadatel, kterému správce daně povolil posečkání daně. (9)

1.4.5. Typy vzdělávání

- **obecné vzdělávání** – jedná se o vzdělávání, které zahrnuje výuku nevztahující se jen na současné postavení zaměstnanců, ale zahrnující rovněž informace přenositelné do jiných oborů (7)
- **specifické vzdělávání** – jedná se o vzdělávání zaměřené na výuku s přímou vazbou ke stávajícímu nebo budoucímu postavení zaměstnanců a poskytující kvalifikaci nepřenositelnou do jiného oboru (7)

1.4.6. Způsob stanovení příspěvků

Příspěvky bylo možné stanovit v následujících režimech:

- režim **podpory de minimis** – pro jakkoli veliký podnik, úhrada až do 100 % nákladů projektu s tím, že s ostatními podporami nepřesáhla celková částka podpory 200.000,- EUR za tři účetní období

- režim **blokové výjimky na vzdělávání** - příspěvek byl poskytován v závislosti na velikosti podniků, zaměstnavatelé se podíleli na úhradě nákladů. (9)
- režim **tzv. dočasného rámce podpory** – pro jakkoli velký podnik, úhrada až do 100 % nákladů, částka podpory nesměla přesáhnout spolu s podporou de minimis poskytnutou v období od 1. 1. 2008 až 31. 12. 2010 hodnotu 500.000,- EUR. (9)

1.4.7. Formy příspěvků

Příspěvek na mzdu

Tato forma příspěvku byla poskytována na skutečně vyplacené mzdové náklady nebo náhradu mzdy včetně částky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění, za každou hodinu školení zaměstnance v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ (10)

Úhrada cestovních náhrad

Pokud zaměstnanci jezdili na školení mi místo zaměstnání, byly hrazeny náklady na tyto cesty včetně stravného a výdajů na ubytování. Částky pro stravné max. 300 Kč/denně, ubytování 1200 Kč/noc. (10)

Úhrada nákladů na vzdělávací aktivity a doprovodná opatření

Příspěvek poskytován na úhradu nákladů zaměstnavatele vynaložených na zajištění školení zaměstnanců na území České republiky. Vyškolení zaměstnanců bylo prováděno v zařízeních tomu určených, což prokazovalo oprávnění k poskytování vzdělávání. (9)

1.4.8. Financování projektu „Vzdělávejte se!“

Poskytované příspěvky byly hrazeny dvěma způsoby, a to:

- **standardní způsobem** – určen u projektů, kde účastníci alespoň částečně spolufinancují výdaje projektu.
- **předfinancováním** – určen u projektů, kde se účastníci na financování nepodílejí. (10)

Příklad limitu úhrady za jednotlivé hodiny výuky uvádím v tabulce č. 4.

Tabulka č. 4 - Limit nákladů na hodinu a účastníka vzdělávací aktivity

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

Zdroj: MPSV ČR: *Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“*, 2011

1.4.9. Realizace projektu „Vzdělávejte se!“

Zaměstnavatelé podali žádost o zapojení do projektu na místně příslušný úřad práce. Tento správní orgán žádost posoudil a v případě splnění všech kritérií žádost schválil. Zaměstnavatel v žádosti musel uvést důvody žádosti, požadované vzdělávací kurzy s místem realizace kurzů i počet zaměstnanců, jež do projektu zahrne. Úřady práce posléze zaměstnavatelům hradily náklady na vzdělání zaměstnanců, mzdové náklady atd., které jsem uvedla v popisu projektu. Zaměstnavatelé byli průběžně o projektu informováni.

1.5. Vyhodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ v celé České republice

1.5.1. Vyhodnocení první fáze projektu

První fáze projektu „Vzdělávejte se!“ proběhla v období od měsíce března 2009 do měsíce června 2009. Během tohoto období bylo přijato úřady práce celkem 3 677 žádostí, z nichž bylo 3 237 podpořeno a 440 zamítnuto ze strany úřadu práce či na základě rozhodnutí zaměstnavatele. (11)

Celkem se první fáze projektu zúčastnilo 923 podniků, 57 454 zaměstnanců, na které bylo realizováno přibližně 2 200 000 výukových hodin. (11)

Tabulka č. 5: Hodnocení první fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu podaných žádostí

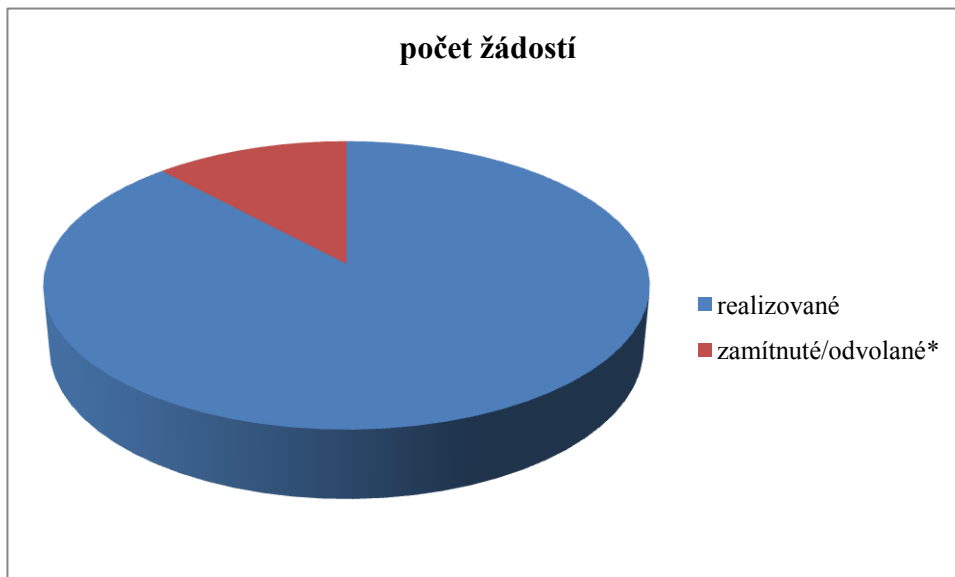
Žádosti I. fáze	počet	v %
Přijaté	3677	100
Realizované	3237	88,03
zamítnuté/odvolané*	440	11,97

Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

* zamítnuté = zamítnuté úřady práce, odvolané = odvolané ze strany zaměstnavatele

Pro lepší názornost zobrazuji data rovněž graficky v grafu č. 4.

Graf č. 4: Hodnocení první fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu podaných žádostí



Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

Celkově úřady práce vyplatily v první fázi projektu „Vzdělávejte se!“ 336 milionů Kč, z čehož celkově na mzdy zaměstnanců bylo vyplaceno celkem 168 milionů Kč.

Tabulka č. 6: Hodnocení první fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu proplacených prostředků

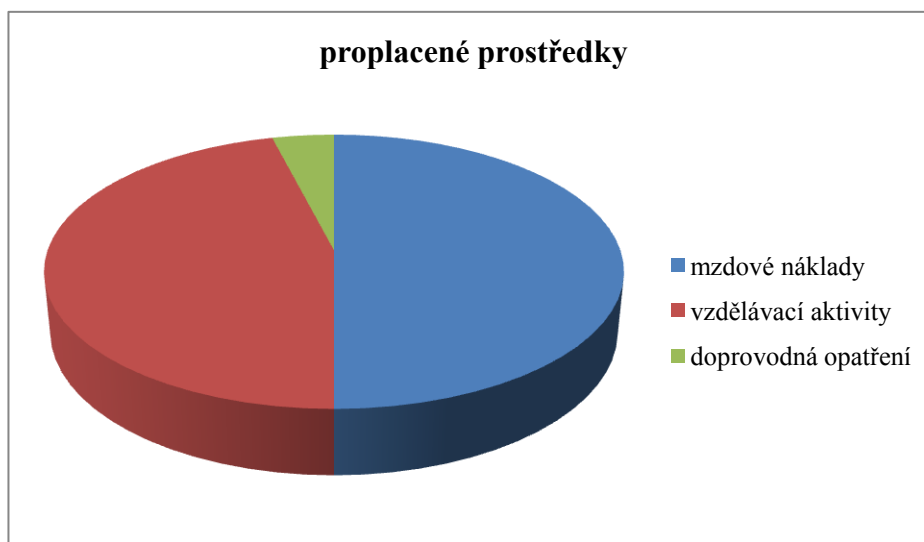
proplacené prostředky	počet	v %
celkem	336 000 000	100
mzdové náklady	168 000 000	50
vzdělávací aktivity	154 560 000	46
doprovodná opatření*	13 440 000	4

Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

* refundace cestovních náhrad zaměstnanců, spojených se vzdělávací aktivitou, a náklady vynaložené na personální zajištění odborných prací na úřadech práce

Rovněž pro lepší názornost předkládám v grafu č. 5 graficky zpracovaná data, z nichž je zřejmé, že nejvyšší počet vyplacených prostředků plynul na mzdové náklady.

Graf č. 5: Hodnocení první fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu proplacených prostředků



Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

Jak jsem již uvedla první fáze projektu se účastnilo 923 podniků, přičemž každý z nich podával různý počet žádostí dle požadovaného počtu vzdělávacích aktivit. V průměru jeden podnik podal 3,5 žádosti. Tabulka č. 4 zobrazuje podniky, které podaly nejvyšší počet žádostí o vzdělávací aktivity. Čtvrtým s největším počtem žádostí je podnik MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s., jehož průběh projektu „Vzdělávejte se!“ budu v diplomové práci analyzovat.

Tabulka č. 7: Podniky s největším počtem žádostí

název podniku	podané žádosti
VÍTKOVICE POWER ENGINEERING a.s.	90
ArcelorMittal Ostrava a.s.	62
VÍTKOVICE HEAVY MACHINERY a.s.	61
MOTOR JIKOV Strojírenská a.s.	28
SVITAP J. H. J. spol. s r. o.	26
INPO, spol. s r.o.	24
Montáže Přerov a.s., Přerov	24
Nová Mosilana, a.s.	24
VÍTKOVICE REALITY DEVELOPMENTS s.r.o.	23
TRW - DAS a.s. Dačice	22
PAPCEL, a.s.	21

Zdroj: Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

1.5.2. Vyhodnocení druhé fáze projektu

Druhá fáze projektu „Vzdělávejte se!“ probíhala v období od 23. 7. 2009 do 28. 2. 2011, první předpoklady ze strany ministerstva počítaly s menší mírou zájmu ze strany zaměstnavatelů, než tomu nakonec skutečně bylo, nejprve bylo pro druhou fázi projektu „Vzdělávejte se!“ vyčleněna 1 miliarda Kč, po krátké době bylo zřejmé, že tato částka nebude dostačující, tak byla navýšena na 2,5 miliardy Kč, celkově pak bylo čerpáno 1 409 000 Kč. Celkem se druhé fáze projektu zúčastnilo 2 950 podniků, 181 340 zaměstnanců. (10)

Tabulka č. 8: Hodnocení druhé fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu podaných žádostí

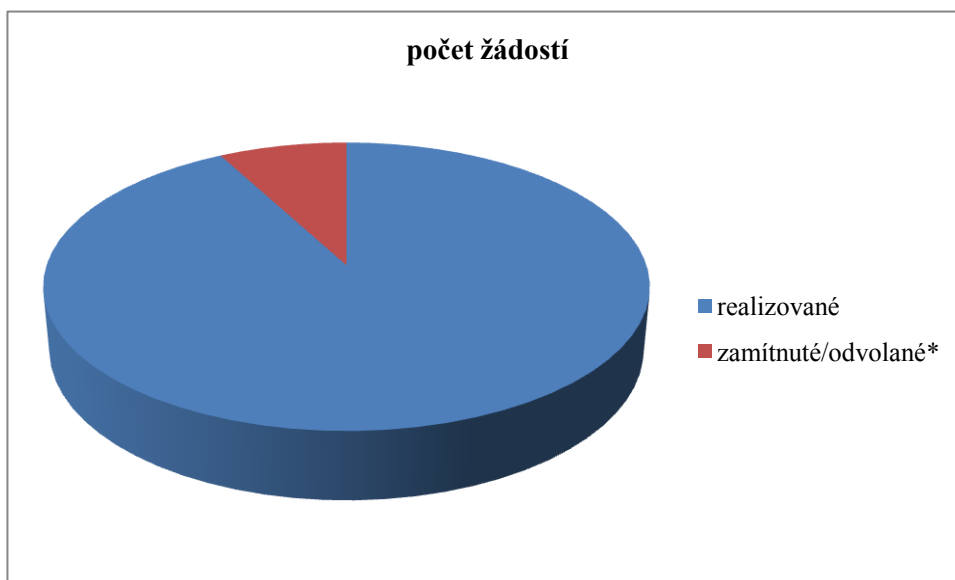
Žádosti II. fáze	počet	v %
přijaté	20842	100
realizované	19200	92,12
zamítnuté/odvolané*	1642	7,26

Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

* zamítnuté = zamítnuté úřady práce, odvolané = odvolané ze strany zaměstnavatele

Pro lepší názornost zobrazuji data rovněž graficky v grafu č. 6.

Graf č. 6: Hodnocení druhé fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu podaných žádostí



Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

Celkově úřady práce vyplatily v druhé fázi projektu „Vzdělávejte se!“ 1 409 milionů Kč, z čehož celkově na mzdy zaměstnanců bylo vyplaceno celkem 758 milionů Kč.

Tabulka č. 9: Hodnocení druhé fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu proplacených prostředků

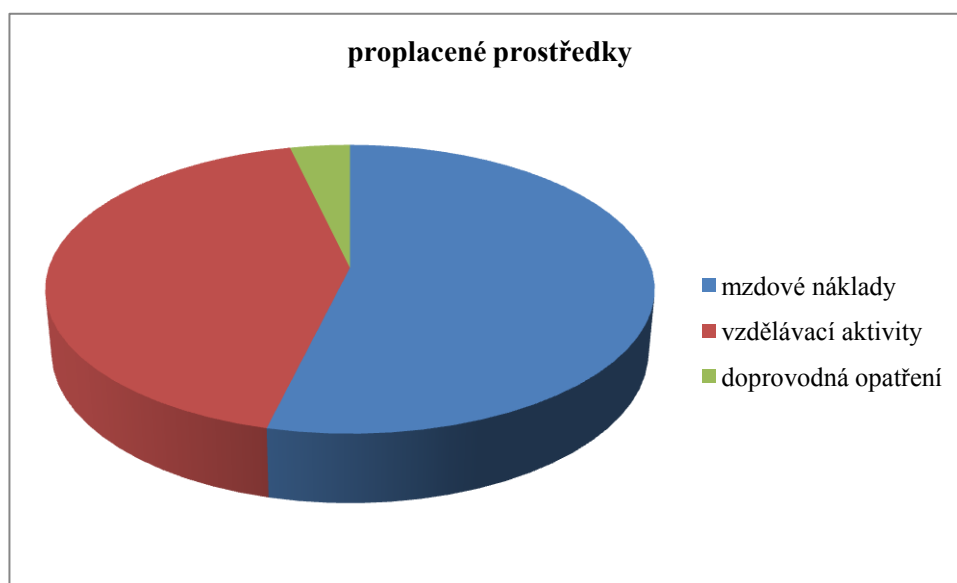
proplacené prostředky	počet	v %
celkem	1 409 000 000	100
mzdové náklady	758 000 000	53,80
vzdělávací aktivity	599 427 000	22,89
doprovodná opatření	51 573 000	0,84

Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

* refundace cestovních náhrad zaměstnanců, spojených se vzdělávací aktivitou, a náklady vynaložené na personální zajištění odborných prací na úřadech práce

Rovněž pro lepší názornost předkládám v grafu č. 7 graficky zpracovaná data, z nichž je zřejmé, že nejvyšší počet vyplacených prostředků plynul na mzdové náklady.

Graf č. 7: Hodnocení druhé fáze projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu proplacených prostředků



Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

1.5.3. Vyhodnocení projektu „Vzdělávejte se!“

Projekt „Vzdělávejte se!“ probíhal od března 2009 do konce měsíce února 2011 ve dvou fázích, první byla startovací po dobu tří měsíců od března 2009 do června 2009, po velkém zájmu a pozitivních ohlasech následovala druhá delší fáze počínající v červenci 2009 a končící únorem 2011. Celkem se projektu „Vzdělávejte se!“ zúčastnilo 3 873 podniků s celkovým počtem 238 794 zúčastněných zaměstnanců. Proplaceno bylo 1 745 milionů Kč. Bližší počet

podaných a zamítnutých žádostí uvádím v tabulce č. 10, následně mapuji graficky a data týkající se vyplacených prostředků uvádím v tabulce č. 11, resp. grafu č. 9.

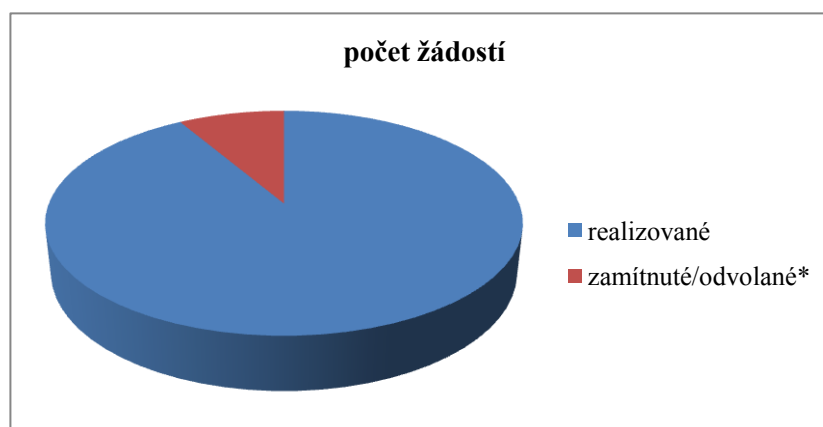
Tabulka č. 10: Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu podaných žádostí

Žádosti celkem	počet	v %
přijaté	24519	100
realizované	22437	91,51
zamítnuté/odvolané*	2082	7,77

Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV * zamítnuté = zamítnuté úřady práce, odvolané = odvolané ze strany zaměstnavatele

Opět lépe patrná data zobrazena graficky v grafu č. 8.

Graf č. 8: Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu podaných žádostí



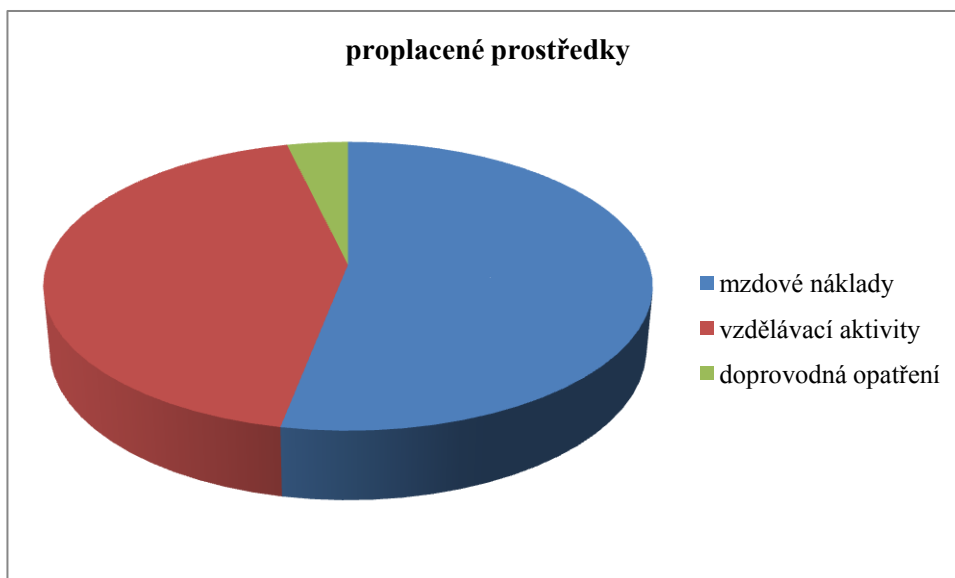
Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

Tabulka č. 11: Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu proplacených prostředků

proplacené prostředky	počet	v %
celkem	1 745 000 000	100
mzdové náklady	926 000 000	53,07
vzdělávací aktivity	753 987 000	22,93
doprovodná opatření	65 013 000	0,85

Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

Graf č. 9: Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu proplacených prostředků



Zdroj: zpracování vlastní na základě údajů z Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“, portál MPSV

Projekt „Vzdělávejte se!“ byl jedním z významných tzv. antikrizových nástrojů. Dle výsledků hodnocení projektů Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky „projekt splnil svou limitovanou roli. Způsob a efektivita distribuce finančních prostředků firmám byla velmi flexibilní a využitelná pro její uplatnění v dalších projektech ministerstva. Způsob realizace projektu prostřednictvím příjemce v podobě Ministerstva práce a sociálních věcí je mnohem flexibilnější než využití grantových schémat“. (17) Důvody, které vedly ke spuštění projektu, přetrvávaly i nadále, navíc projekt byl velmi úspěšný, přestoupilo ministerstvo práce a sociálních věcí k inovovanému projektu a využilo filosofie projektu „Vzdělávejte se!“ s tím, že se změnila filozofie od „potřebnosti pomoci pro firmy v krizi“ k „podpoře růstových firem za účelem zvýšení jejich konkurenceschopnosti“, čímž vznikl projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ Tato „inovovaná podoba by měla být zejména nástrojem pro omezenou roli státu v rámci procesu modernizace firem v období po krizi, kdy se pojem restructuring stává vyjádřením procesu, které jsou nutné pro zvýšení konkurenceschopnosti firem na zahraničních trzích.“ (17)

2. Cíl práce a hypotézy

Cíl práce:

- zmapování projektu Vzdělávejte se! v okrese Č. Budějovice
- provedení analýzy využití projektu ve vybraném podniku
- na základě teoretických poznatků a získaných dat identifikovat počet zapojených zaměstnanců, objem prostředků, typy a délky kurzů včetně provedení výzkumu u zaměstnanců - co jim projekt přinesl a jak ho hodnotí.

Hypotézy:

Hypotéza č. 1: Projekt Vzdělávejte se! posílil udržitelnost pracovních míst ve vybraném podniku v době ekonomické krize.

Hypotéza č. 2: Projekt Vzdělávejte se! pomohl k rozvoji kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců.

3. Metodika

V diplomové práci analyzuji projekt „Vzdělávejte se!“ na území Českých Budějovic a jednu firmu, která se projektu účastnila z tohoto regionu. Pro práci jsem oslovila Úřad práce v Českých Budějovicích, díky kterému byl tento projekt v dané lokalitě realizován. Z úřadu práce jsem obdržela komplexní informace týkající se realizovaného projektu. Na základě získaných dat jsem provedla analýzu dat, následně zpracovala do tabulek a grafů a tyto dále komentovala.

Dle zjištěných dat a především zapojených společností do projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice jsem si zvolila firmu pro analýzu do své práce. Tuto společnost jsem oslovila společností a požádala o součinnost.

Pro výzkum jsem zvolila kvantitativní metodu, tedy sběr dat, analýzu dat, vyhodnocení údajů, vše přesně a konkrétně. Pro sběr dat jsem dále vypracovala dotazníky a o vyplnění požádala zaměstnance společnosti. Následně jsem získaná data zpracovala do své práce.

U managerů společnosti jsem dále oslovila jednoho z managerů k poskytnutí rozhovoru.

4. Výsledky

4.1. Projekt „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice

Do projektu „Vzdělávejte se!“ se v okrese České Budějovice přihlásilo celkem 20 firem v první fázi projektu, poté celkově 50 firem po dobu celého projektu, které od úřadu práce požadovaly finanční prostředky na podporu a udržení svých zaměstnanců a své zaměstnance vyslaly na vzdělávací aktivity. Výběr vzdělávacích aktivit byl rozmanitý a jejich jmenovitou podobu uvádím v příloze č. 1, přehled konkrétních společností, rozdělených dle odvětví, které se projektu v Českých Budějovicích účastnily pak v příloze č. 2.

Tabulka v příloze č. 1 dokladuje souhrnný soupis všech zúčastněných firem okresu České Budějovice po dobu trvání celého projektu, tedy první i druhé fáze, uvádí, kolik bylo u dané společnosti zaměstnanců zapojených do projektu „Vzdělávejte se!“, kolik bylo vyučovacích hodin, jaké byly mzdové náklady a jaké náklady na vzdělávací aktivity.

Z tabulky vyplývá, že největší počet zaměstnanců, kteří byli zařazeni do projektu „Vzdělávejte se!“ vyslala společnost MOTOR JIKOV Fostron, a.s., a to 924 zaměstnanců, následovala společnost ČSAD JIHOTRANS a.s., která vyslala 687 zaměstnanců a společnost Freudenberg Mectec CZ s.r.o. vysílající 617 zaměstnanců.

Největší délku všech vyučovacích hodin absolvovali zaměstnanci společnosti ČSAD JIHOTRANS a.s., a to v celkové délce 644 vyučovacích hodin. Zaměstnanci společnosti MOTOR JIKOV Fostron a.s. absolvovali celkem 599 vyučovacích hodin a následovali je zaměstnanci společnosti Belis EU, s.r.o. s 475 hodinami.

Podíváme-li se na celkový výčet společností z pohledu mzdových nákladů, pak výsledky hovoří o nejvyšší částce mzdových nákladů poskytnutých společností

Freudenberg Mectec CZ s.r.o., a to 1 407 560,-- Kč, celkovou výši mzdových nákladů 1 234 875,-- Kč bylo poskytnuto společnosti MOTOR JIKOV Fostron a.s. následované výši mzdových nákladů 1 143 550,-- Kč společnosti TSE nástrojárna spol. s r.o..

Nejvyšší náklady na vzdělávací aktivity byly úřadem práce vyplaceny společnosti Belis EU, s.r.o., a to ve výši 876 480,-- Kč, společnosti Černík - Parýzek s.r.o. ve výši 875 550,-- Kč a společnosti CELOX a.s. náklady na vzdělávací aktivity ve výši 722 800,-- Kč.

Z pohledu celkových nákladů pro projekt „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice byl úřadem práce vyplacen nejvyšší celkový příspěvek ve výši 1 931 277,13 Kč společnosti MOTOR JIKOV Fostron a.s., další společnost, již byl vyplacen druhý nejvyšší příspěvek je společnost Černík - Parýzek s.r.o., již bylo vyplaceno celkově 1 763 810,-- Kč, další společností pak byla společnost Belis EU, s.r.o. s celkovými náklady ve výši 1 716 950,-- Kč.

Naopak nejméně zaměstnanců vyslaly společnosti DAFE - PLAST Jihlava, s.r.o., MANE-KOVO spol.s.r.o. a UNIPEX CZ, s.r.o., a to jednoho zaměstnance od každé společnosti.

Nejnižší délku vyučovacích hodin absolvoval zaměstnanec společnosti UNIPEX CZ, s.r.o., a to jednu vyučovací hodinu. Zaměstnanci společnosti BAZILIKA o.p.s. absolvovali 4 vyučovací hodiny a zaměstnanci společnosti Minerva Česká republika, a.s. pak 7 vyučovacích hodin.

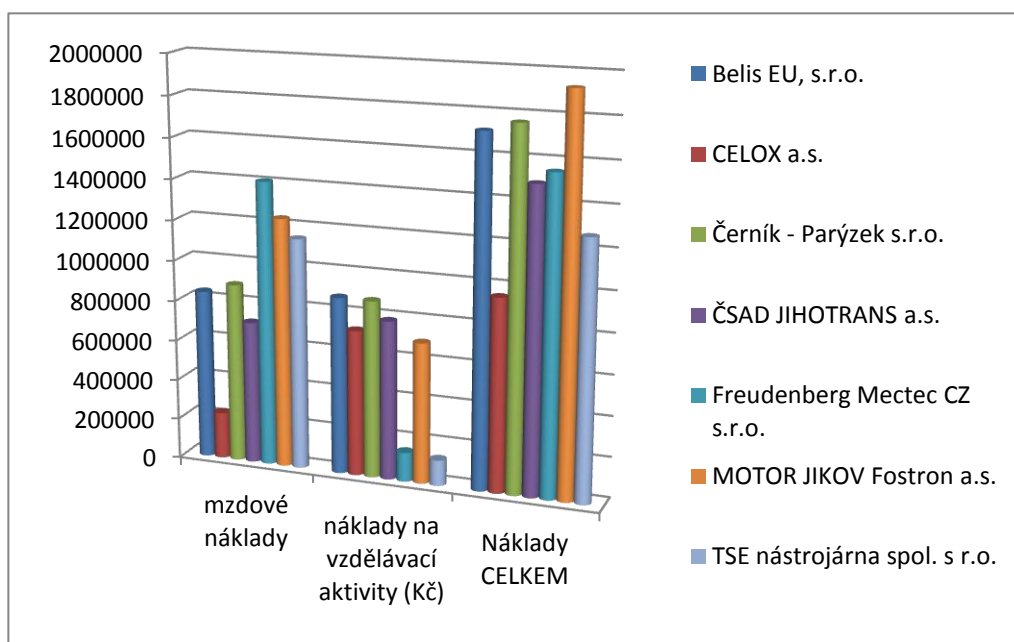
Nejnižší náklady na mzdy byly vyplaceny společnosti DAFE - PLAST Jihlava, s.r.o., a to mzdové náklady ve výši 1 735,-- Kč. Společnosti UNIPEX CZ, s.r.o. mzdové náklady ve výši 4 475,-- Kč a společnosti Profitness Česká republika a.s. mzdové náklady 4 517,-- Kč.

Náklady na vzdělávací aktivity v nejnižší hodnotě byly vyplaceny společností DAFE - PLAST Jihlava, s.r.o., a to 4 500,-- Kč, následovala je společnost ČIS, spol. s r.o. s náklady ve výši 7 600,-- Kč a společnost Profitness Česká republika a.s. s výši 8 250,-- Kč.

Celkově náklady pak byly nejnižší pro společnost DAFE - PLAST Jihlava, s.r.o. 6 235,-- Kč, další celkové náklady byly v druhé nejmenší výši vyplaceny společností Profitness Česká republika a.s. ve výši 12 767,-- Kč, třetí společností s nejnižšími celkovými náklady pak byla společnost DELIKOMAT s.r.o. s náklady ve výši 20 743,-- Kč.

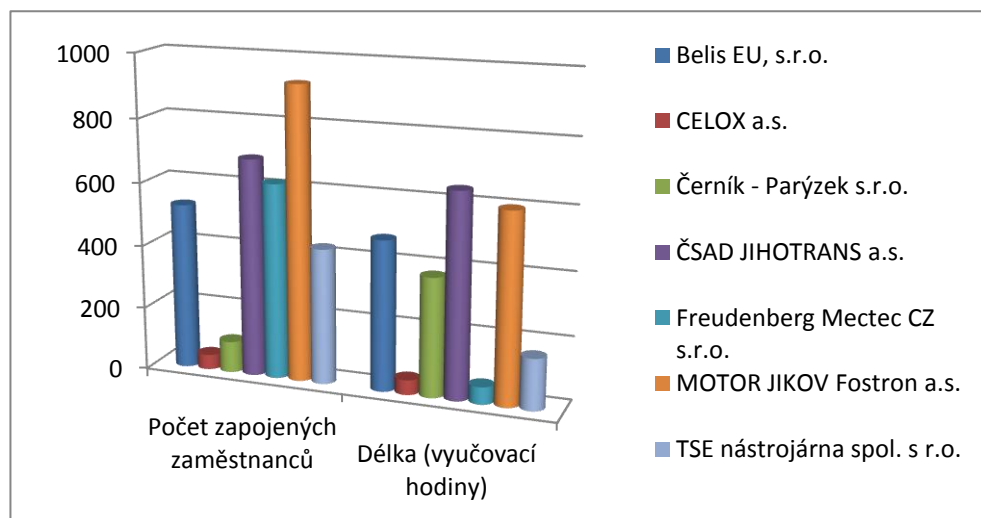
Pro názornost poměru sledovaných ukazatelů u výše jmenovaných firem, tedy firem, kteří vévodily jednotlivým ukazatelům, ovšem žádná firma neměla nejvyšší počet u všech ukazatelů současně, přikládám grafické znázornění, které vyjadřuje srovnání, jak byly náklady využity pro daný počet vzdělávacích hodin a zaměstnanců.

Graf č. 10: Porovnání sledovaných ukazatelů



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

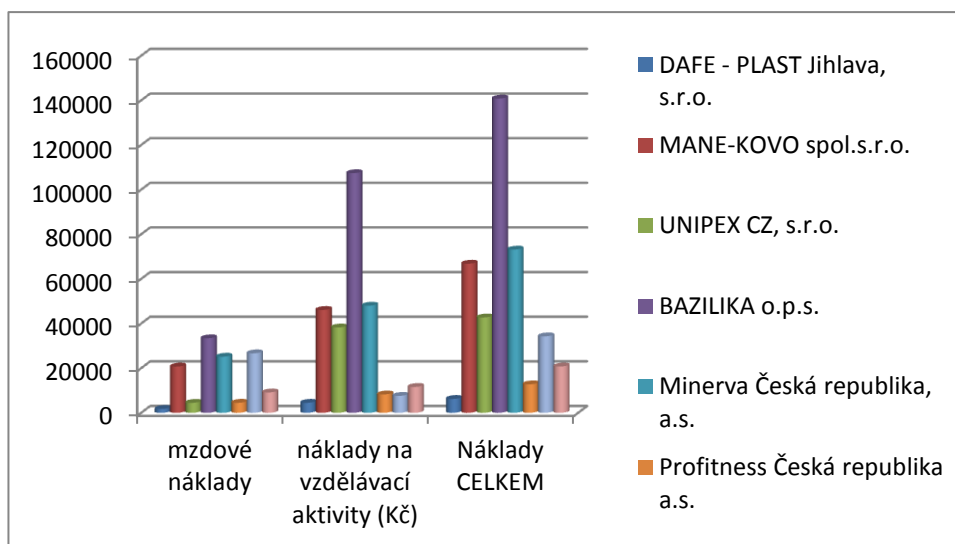
Graf č. 11: Porovnání sledovaných ukazatelů



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

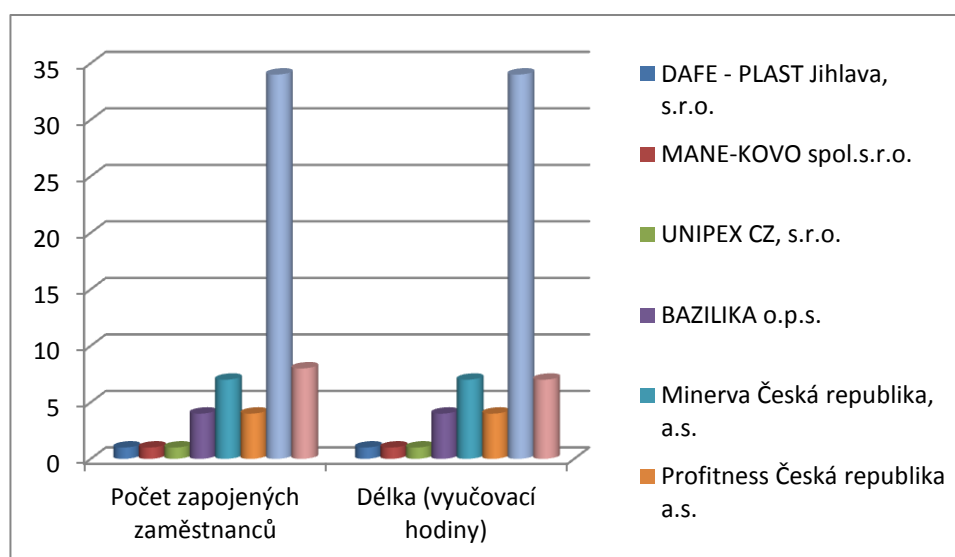
Shodný postup aplikují u společností, kde byly naopak vykázány nejmenší „čísla“ sledovaných ukazatelů.

Graf č. 12: Porovnání sledovaných ukazatelů



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Graf č. 13: Porovnání sledovaných ukazatelů



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Porovná-li poměr počtu zaměstnanců a celkových nákladů, pak nejmenší poměr těchto dvou ukazatelů vykazuje společnost MOTOR JIKOV Slévárna litiny a.s., znamená to, že této společnosti byly vyplaceny nejnižší náklady na 1 zaměstnance, a to 683,-- Kč na jednoho zaměstnance. Tuto společnost následuje společnost ČIS, spol. s r.o. s náklady ve výši 1 008,-- Kč na jednoho zaměstnance, třetí společností s nejnižšími náklady na jednoho zaměstnance je společnost INVESTIX a.s, a to s náklady 1 163,10 Kč.

Naproti tomu společnost, v níž byl poměr ukazatelů počtu zaměstnanců a celkových nákladů nejvyšší, tedy byly vyplaceny nejvyšší náklady na jednoho zaměstnance, byla společnost DELNET s.r.o., a to s náklady 66 887,-- Kč na jednoho zaměstnance. Další společností s druhými nejvyššími náklady na jednoho zaměstnance je společnost MANE-KOVO s.r.o., které byly vyplaceny náklady v celkové výši 66 828,-- Kč na jednoho zaměstnance, tento zaměstnanec se účastnil jedné vyučovací hodiny. Třetí společností s nejvyššími náklady na jednoho zaměstnance byla společnost ELBH - CZ s.r.o., které byly poskytnuty náklady ve výši 45 137,-- Kč na jednoho zaměstnance.

Domnívám se, že tyto výsledky „stojí“ za zvláštní uveřejnění v tabulce, neboť z té bude na první pohled markantní rozdíl, kdy společnost MOTOR JIKOV Slévárna litiny a.s. požadoval náklady na jednoho zaměstnance ve výši 683,-- Kč a naproti tomu společnost DELNET s.r.o. náklady 66 887,-- Kč na jednoho zaměstnance.

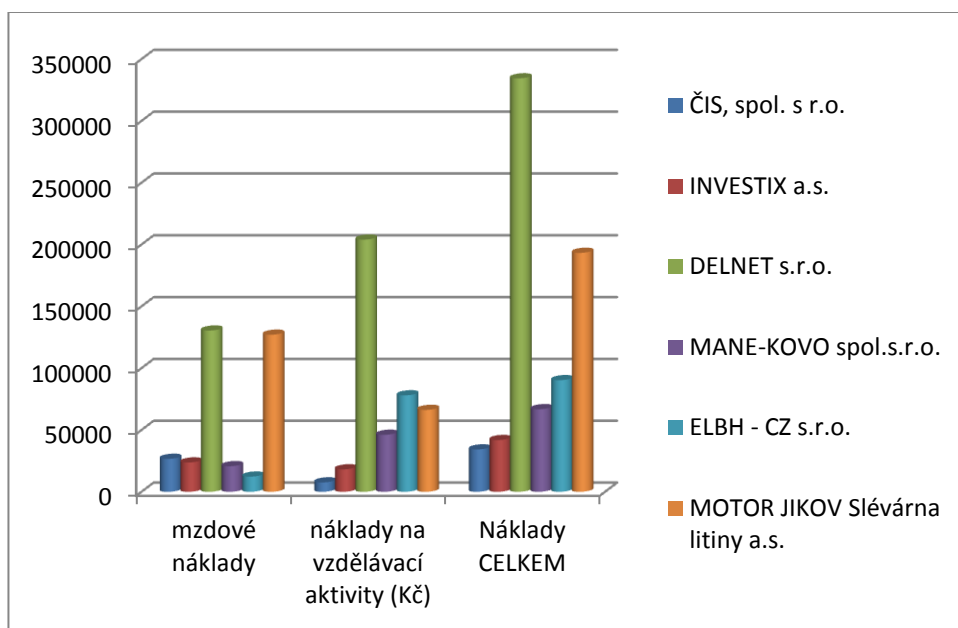
Tabulka č. 12: Porovnání nejvyšších nákladů poskytnutých společností s nejnižšími

	Počet zapojených zaměstnanců	Délka (vyučovací hodiny)	mzdové náklady	náklady na vzdělávací aktivity (Kč)	Náklady CELKEM
MOTOR JIKOV Slévárna litiny a.s.	283	52,5	127059	66247	193306
ČIS, spol. s r.o.	34	34	26668	7600	34268
INVESTIX a.s.	36	17	23718	18154	41872
DELNET s.r.o.	5	7	130435	204000	334435
MANE-KOVO spol.s.r.o.	1	1	20728	46100	66828
ELBH - CZ s.r.o.	2	2	12273	78000	90273

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

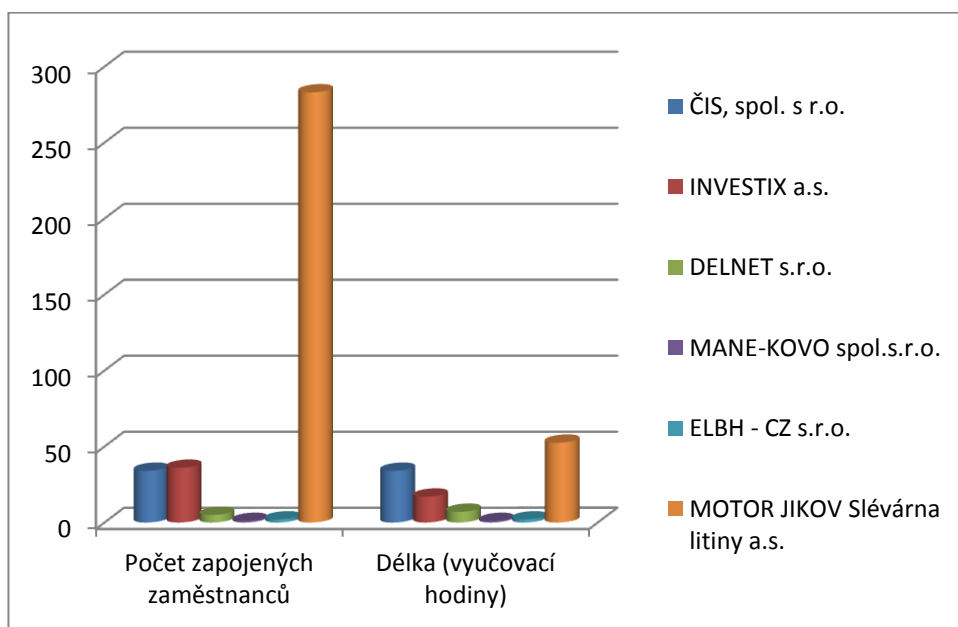
Graficky pak výrazný rozdíl je zřejmý.

Graf č. 14: Porovnání sledovaných ukazatelů



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Graf č. 15: Porovnání sledovaných ukazatelů



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Po celou dobu projektu bylo do projektu zapojeno 6451, přičemž v první fázi se jednalo o 2450 zaměstnanců, v druhé fázi pak 3991.

Náklady, které byly vynaloženy v rámci projektu v okrese České Budějovice, byly v celkové výši přesahující 25 milionů Kč, z čehož náklady na mzdy přesáhly 13 milionů Kč a náklady na vzdělávací aktivity pak 12 milionů Kč. První fáze projektu si vyžádala celkové náklady ve výši téměř 5 milionů Kč, z čehož většinu činily náklady na mzdy a menší část pak náklady na vzdělávací aktivitu. Ve druhé fázi projektu se tento poměr již téměř vyrovnal a náklady na vzdělávací aktivity i náklady na mzdy byly téměř vyrovnané. Konkrétní čísla uvádím v tabulce č. 13.

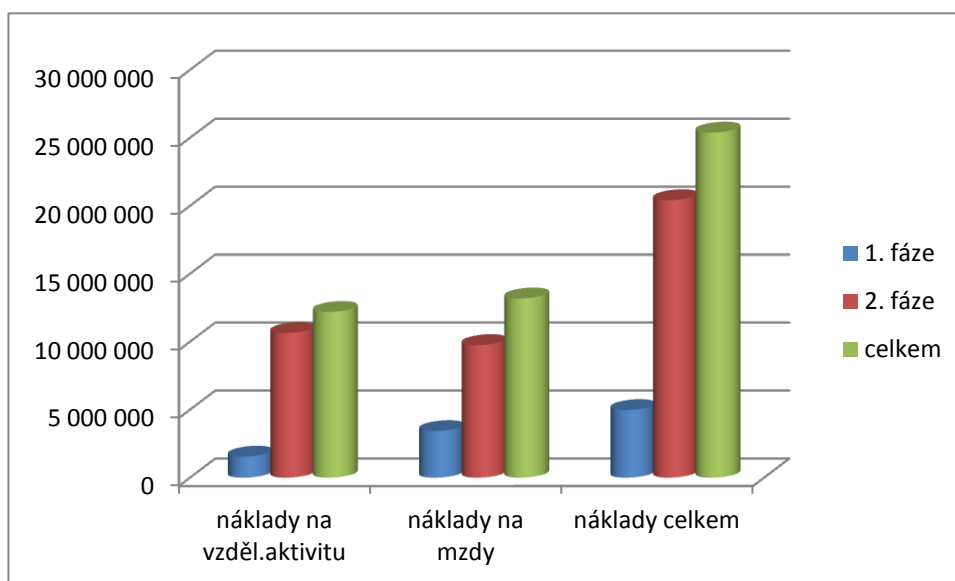
Tabulka č. 13: Vyčíslení nákladů vynaložených v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice

	náklady na vzděl.aktivitu	náklady na mzdy	náklady celkem
1. fáze	1 546 239	3 429 485	4 975 524
2. fáze	10 646 513	9 755 833	20 413 824
celkem	12 192 752	13 185 318	25 389 348

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Graficky lze tyto částky zobrazit následovně.

Graf č. 16: Náklady projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

O projektu bylo i v rámci veřejnosti často diskutováno, zde přikládám výňatek z denního tisku: Vzdělání mimo jiné probíhalo i: „Akciová společnost ZVVZ-Enven Engineering zahájila 21. září sérii odborných vzdělávacích kurzů, hrazených ze státního dotačního programu „Vzdělávejte se“. Obsahem kurzů, které potrvají do listopadu, je obsluha konstrukčních softwarů Autocad, Autocad Mechanical a Inventor. Školení, která zajišťuje českobudějovická společnost Xanadu, jsou rozdělena do osmi částí. Zapojilo se do nich 47 pracovníků z útvaru Konstrukce, Projekce, Obchodně-technického útvaru a TPV montáže. Po jeho absolvování získají příslušné osvědčení, zvyšující jejich odbornou úroveň.“ (24)

Podívám-li se na celé zhodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice, mohu konstatovat, že projekt zcela jistě pomohl celé řadě společností působících v tomto okrese. Troufám si říci, že tento projekt nejvíce pomohl společnostem, které se zabývají výrobou součástek a komponentů pro

automobilový průmysl jako např. MOTOR JIKOV Fostron a.s., Freudenberg Mectec CZ s.r.o. nebo BELIS EU s.r.o. Automobilový průmysl totiž patřil v době ekonomické krize mezi nejpostiženější, a v určitém ohledu nejrizikovější sektor. Dále projektu využila i přepravní společnost ČSAD JIHOTRANS a.s., která byla na zakázkách z automobilového průmyslu existenčně závislá. Otázkou ale zůstává efektivita vynaložených prostředků a jejich účelnost. Domnívám se, že rozdíly ve vyplacených prostředcích jsou skutečně vysoké, kdy jedna společnost uplatní na jednoho zaměstnance přibližně 700,-- Kč a společnosti jiné je poskytnut příspěvek převyšující 66 000,-- na jednoho zaměstnance. Je k zamyšlení, zda takto vysoké prostředky byly nutné k udržení zaměstnanosti dané společnosti.

4.2. Profil společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s.

Vznik akciové společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská je datován 1.10.2004, kdy došlo ke sloučení společnosti UNI CZ, a.s. Soběslav a ADACO, a.s. Jindřichův Hradec. Společnost tak navazuje na více než osmdesátiletou tradici strojírenské výroby v Soběslavi, kde byla strojírenská továrna založena již v roce 1919.

V současné době se společnost soustředí výhradně na oblast výroby a následného prodeje komponentů nastavitelných pedálových systémů automobilů, komponentů motorových golfových vozidel a obdobných užitkových vozidel, komponentů pro automatické pračky, komponentů vzduchových brzdových soustav, komponentů pro hydraulické a filtrační systémy, komponentů strojů textilních, tiskařských, dřevoobráběcích a obráběcích. Dále pak je podnikatelská činnost soustředěna do oblasti výroby pneumaticko-hydraulického nýtovacího náradí. (14)

Společnost MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. je členěna na několik divizí. Jedná se o divize:

Divize Auto – tato divize byla v minulosti součástí společnosti UNI CZ, a.s., soustředí se na výrobu komponentů pro nastavitelné pedálové systémy. Obchodním partnerem je společnost Driver's Solution Worldwide sídlící v Americe a patří mezi významné dodavatele automobilového průmyslu. Výrobky společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. vybavují automobily značek Ford, Jeep Willies, Dodge, Nissan a mnohé další. Mezi významné partnery Divize auto společnost řadí i firmu Electrolux, pro niž vyrábí a dodává komponenty pro automatické pračky. (14)

Divize Mechanizace – jedná se o výrobu 2-taktních motorů JIKOV, zemědělskou mechanizaci, čistícího stroje na podlahy, drobnou kovovýrobu a teplem zušlechťení.

Divize Průmyslové výrobky – tato divize byla v minulosti součástí společnosti ADACO, a.s., zaměřuje se na výrobu a prodej nýtovacích nástrojů v širokém sortimentu od profi až k hobby provedení. Vzhledem k tomu, že převažuje využití nýtovacího nářadí v elektrotechnickém, automobilovém a leteckém průmyslu, výrobky této divize jsou převážně určeny pro export, kdy přibližně 50% exportních odběratelů je ze zemí Evropské unie, zbývajících 50% je Amerika, Asie a Austrálie. (14)

Divize Vzduchové soustavy – v minulosti součást společnosti ADACO, a.s., divize se specializuje na výrobu a prodej výrobků vzduchových brzdových soustav pro nákladní automobily zejména značek Tatra, Avia, Karosa či traktory Zetor. (14)

Divize Zakázky – v minulosti tato divize patřila ke společnosti UNI CZ, a.s., soustředí se na výrobu a prodej komponentů hydraulických a filtračních systémů a komponentů strojů obráběcích, textilních, tiskařských a dřevoobráběcích. Mezi největší konečné odběratele patří společnosti PALL Corporation, Sultex AG, Goss Systemes Graphiques, Babolat, Sterling Sihi GmbH, Robert Bosch GmbH, Bosch Rexroth AG a Delta Kardašova Řečice a.s., a jiné. (14)

Společnost vlastní certifikace dle normy EN ISO 9001:2000. V současné době zaměstnává 430 zaměstnanců a eviduje stále rostoucí zaměstnanost, řadí se tak mezi nejvýznamnější a největší firmy v regionu Českých Budějovic. Podporuje různé akce od společenského, kulturního až po sportovního charakteru. (14)

MOTOR JIKOV Strojírenská a.s. je současně majoritním vlastníkem dceřiné společnosti SOOO ČEBEL v Běloruské republice.

Společnost je součástí skupiny MOTOR JIKOV Group a.s., jež představuje čtyři jihočeské strojírenské a slévárenské akciové společnosti. Skupina má cca 1100 pracovníků. (14)

4.3. Důvody účasti v projektu „Vzdělávejte se!“

Z představení společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. a jejich divizí je zcela zřejmé, že tato společnost byla celosvětovou finanční krizí velmi ovlivněna a zasažena, většina její produkce je závislá na exportu a část produkce taktéž na tzv. luxusních statcích. Za luxusní statek je ekonomický pojem označující zboží, po kterém poptávka roste rychleji, než roste příjem, příjmová elasticita tohoto zboží je vysoce elastická, čím více finančních prostředků lidé mají, tím více kupují luxusní zboží, při poklesu příjmu, rapidně klesá poptávka po luxusních statcích. Za luxusní statky lze považovat např. automobily, do kterých společnost vyrábí a dodává komponenty. (5) Díky nižšímu odbytu výrobků, klesala vytiženost strojů, ale logicky i zaměstnanců, kterým tak hrozilo hromadné propouštění. Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ve spolupráci s Evropským sociálním fondem poskytujícím dotace Evropské unie byl proto řešením tíživé situace společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. a předešel tak hromadnému propouštění zaměstnanců. Mezi hlavní důvody využití projektu „Vzdělávejte se!“ společností MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. patřily:

- celosvětová finanční krize
- pokles odbytu výrobků na tuzemský trh
- pokles odbytu výrobků na zahraniční trhy
- klesající vytiženost zaměstnanců
- hrozící platební neschopnost

4.4. Očekávané výsledky

Mezi hlavní očekávané výsledky patří:

- odklonění se od propouštění zaměstnanců

- zlepšení kvalifikace zaměstnanců jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností
- využití týdenní pracovní doby kombinací výuky a zaměstnání
- finanční pomoc při proplacení mezd zaměstnanců

Celkově mít vzdělané zaměstnance je pro společnost přínosné. „Důraz na vzdělávání je součástí aktivní politiky zaměstnanosti a přínos úspěšných projektů je proto velký. Jejich nádherným efektem je to, že si obě strany, zaměstnavatelé i zaměstnanci, zvyknou na to, že vzdělávat se v práci je dobré a prospěšné pro všechny.“ (24)

4.5. Analýza projektu „Vzdělávejte se!“ společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s.

Společnost MOTOR JIKOV, a.s. se zapojila do projektu „Vzdělávejte se!“ již od první fáze projektu a účastnilo se jí více poboček společnosti, pro diplomovou práci však uvažuji jen pobočku MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s., která se rovněž účastnila projektu již od první fáze.

V první fázi se zapojilo 279 zaměstnanců společnosti, náklady na mzdy činily 226 412,- Kč, náklady na vzdělávací aktivity 83 198,- Kč a celkové náklady pak 309 610,- Kč. Celkově bylo realizováno 16 studijních programů, přičemž nejvyšší účast byla u programu Strojírenská technologie - produktivní metod frézování a Strojírenská technologie, v níž obě čítaly celkem 61 zaměstnanců. Naproti tomu nejmenší účast byla u programu Aplikace zákoníku práce v praxi a Zvládání stresových situací, jichž se účastnil pouhý jeden zaměstnanec. Konkrétní typy vzdělávacích aktivit a rozložení zaměstnanců v nich uvádím v tabulce č. 14.

Tabulka č. 14: První fáze projektu „Vzdělávejte se!“ společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s.

Název vzdělávací aktivity	Počet zapojených zaměstnanců	mzdové náklady (Kč)	náklady na vzdělávací aktivitu (Kč)	Skutečně vyplaceno CELKEM
Racionalizace a inovace výroby + nová výroba	32	30 373	13 500	43 873
Aplikace ZP v praxi	1	1 095	750	1 845
Strojírenská technologie - produktivní metod frézování	61	44 514	6 750	51 264
Účtování vybraných problémů v programu MD AXAPTA	2	1 905	2 285	4 190
Řízení dokumentace a závazků - Norma ISO 9001, TS 16946, ..	2	2 295	2 700	4 995
Výrobní procesy	20	15 218	6 750	21 968
Základy informatiky	12	11 447	6 750	18 197
Chemické prostředky, vliv na život.prostř.	9	6 194	6 750	12 944
Metoda FMEA	7	6 554	6 750	13 304
Strojírenská technologie	61	46 688	6 750	53 438
Daňová problematika	2	958	1 038	1 996
Diagnostika a měření strojů	27	24 271	6 750	31 021
SŘJ - zásady měření	20	16 326	6 750	23 076
Zvládání stresových situací	1	1 095	675	1 770
Instalace a implementace MS Windows	2	2 295	1 500	3 795
Systém jakosti, organizace práce	20	15 184	6 750	21 934
Celkem	279	226 412	83 198	309 610

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Druhá fáze byla daleko početnější, co se týče nákladů vyplacených úřadem práce na daný projekt, ovšem počet zaměstnanců byl nižší, z původních 279 zaměstnanců zapojených do první fáze projektu, se druhé fáze zúčastnilo 236 zaměstnanců. U společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. byl průběh následující. Náklady na vzdělávací aktivity byly 213 973,-- Kč, na mzdy 411 600,-- Kč, celkově pak 625 573,-- Kč, což je více než dvojnásobek z první fáze projektu, a to ve všech sledovaných nákladech. V druhé fázi projektu bylo nabídnuto 40 vzdělávacích programů, nejvyšší účast, a to 42 zaměstnanců, byla u programu Projektové řízení procesů I-B. (9)

Tabulka č. 15: Druhá fáze projektu „Vzdělávejte se!“ společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s.

kurz	počet zaměstnanců	Počet úspěšně ukončených	náklady na vzdělávací aktivitu	náklady na mzdy	náklady celkem
Revize normy ISO 9001:2008 v praxi	26	22	9 000,00	18 334,00	27 334,00
Interní audity	2	2	1 854,00	1 597,00	3 451,00
Kontrola kvality a dokumentace	2	2	1286	1853	3 139,00
Portál a AX	1	1	818	1091	1 909,00
AX, Portál, MIS	3	3	1421	3090	4 511,00
Firemní komunikace II	4	4	3272	2586	5 858,00
Interní audity C	2	2	1286	2182	3 468,00
Ekonomika v jakosti a trendy	2	2	1350	2739	4 089,00
Projektové řízení procesů I-C	16	16	27 000,00	44 890,00	71 890,00
Projektové řízení procesů I-D	18	18	27 000,00	52 010,00	79 010,00
Projektové řízení procesů I-A	22	20	27 000,00	49 491,00	76 491,00
Projektové řízení procesů I-B	42	40	27 000,00	108 001,00	135 001,00
Vyjednávání I	2	2	1 580,00	2 286,00	3 866,00

Vyjednávání II	2	2	4 208,00	4 572,00	8 780,00
Firemní komunikace I	4	3	3 272,00	2 586,00	5 858,00
Interní audity D	1	1	1 125,00	1 091,00	2 216,00
Čtení výkresové dokumentace	5	5	1 552,00	2 480,00	4 032,00
Produktivita práce v TPV2000	5	5	2 000,00	10 884,00	12 884,00
ERP II	1	1	1 600,00	2 182,00	3 782,00
AXAPTA-výroba	3	3	1 687,00	3 273,00	4 960,00
AXAPTA-logistika	4	4	4 800,00	8 936,00	13 736,00
EKOLOGIE MAN-JAK	1	1	817,00	1 091,00	1 908,00
SW AXAPTA-plánování a modul výroba, racionalizace výroby-metoda 5S	4	4	1 161,00	4 364,00	5 525,00
Dovednosti efektivní komunikace v práci mistra	4	4	6 250,00	4 364,00	10 614,00
AXAPTA-správa kvality	1	1	1 125,00	1 143,00	2 268,00
AXAPTA-vedení	1	1	1 000,00	1 143,00	2 143,00
Vyjednávání III	3	3	3 000,00	6 363,00	9 363,00
Technická podpora nákupu	2	2	2 000,00	4 042,00	6 042,00
Rozvoj a řízení dodavatelských vztahů	3	3	3 000,00	6 229,00	9 229,00
Marketing a manažerské dovednosti	1	1	2 543,00	2 286,00	4 829,00
TIME MANAGEMENT	2	2	5 086,00	3 862,00	8 948,00
Strategie nákupu	2	2	2 250,00	6 753,00	9 003,00
Psychologické poradenství a diagnostika III	2	2	5 400,00	4 572,00	9 972,00
Technická dokumentace II	7	7	2 100,00	7 092,00	9 192,00
Ekonomika a skladové hospodářství	4	3	3 272,00	5 456,00	8 728,00
Aktivita a komunikace	2	2	5 539,00	2 182,00	7 721,00
Komunikační dovednosti	2	2	5 086,00	3 027,00	8 113,00
Výrobní procesy - A	20	20	9 000,00	14 578,00	23 578,00
Naše kvalita mimo společnost	4	4	1 565,00	3 662,00	5 227,00
Výrobní provozy v automobilovém průmyslu	4	4	3 668,00	3 237,00	6 905,00
Celkem	236	226	213 973,00	411 600,00	625 573,00

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Celkově za obě fáze projektu pak byly náklady uvedené v tabulce č. 12.

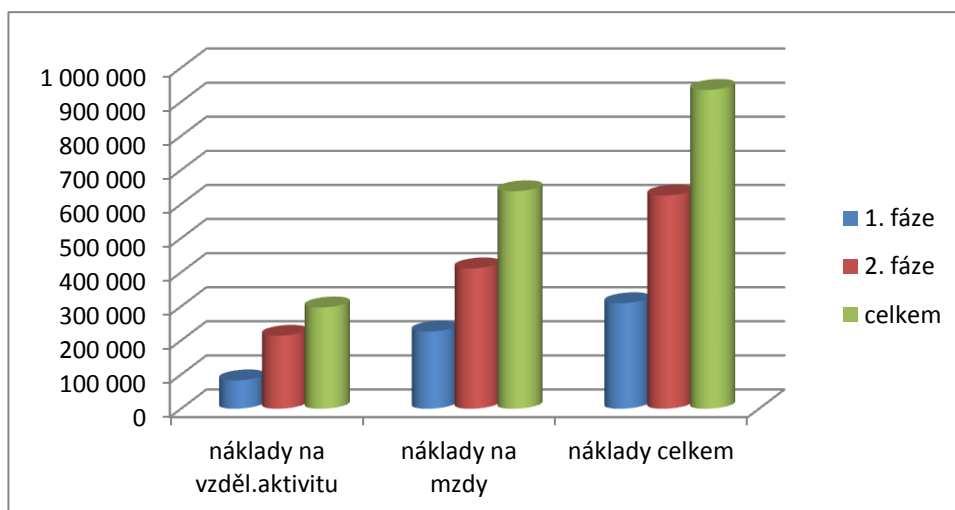
Tabulka č. 16: Náklady poskytnuté v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s.

	náklady na vzdělávací aktivitu	náklady na mzdy	náklady celkem
1. fáze	83 198	226 412	309 610
2. fáze	213 973	411 600	625 573
celkem	297 171	638 012	935 183

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Graficky znázorněno lze vidět téměř lineárnost nákladů ve fázích projektu, což nebylo trendem v celém okrese České Budějovice, jak jsem se zmínila v předchozí části své práce.

Graf č. 17: Náklady poskytnuté v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s.



Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

4.6. Analýza spokojenosti s projektem

Pro analýzu spokojenosti s projektem „Vzdělávejte se!“ budu v diplomové práci pracovat jak s daty týkajícími se ze strany společnosti, tedy vyššího managementu společnosti, tak i s daty ze strany zaměstnanců, neboť se domnívám, že celkové zhodnocení projektu závisí na spokojenosti, případně nespokojenosti obou stran. Pro určení jejich spokojenosti jsem použila dotazníkové šetření, každému oslovenému zaměstnanci bylo položeno celkově 8 otázek, z nichž většina byla uzavřených. Dotazník vyplnili všichni dotázaní zaměstnanci. Z řad managementu jsem oslovila 10 managerů a z řad zaměstnanců celkem 80 zaměstnanců.

4.6.1. Analýza spokojenosti s projektem ze strany společnosti

Z řad managerů jsem oslovila jednoho, kterého jsem mimo vyplnění dotazníku požádala rovněž o rozhovor, ten měl následující průběh, přičemž položené otázky jsou odrazeny odrážkou černě vyplněným kolečkem, odpovědi dotázaného zaměstnance, který nechce být jmenován, jsou odrazeny šipkou:

Dobrý den,

Vaše společnost MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. se účastnila projektu „Vzdělávejte se!“, tento projekt umožnil zaměstnavatelům získat finanční prostředky na vzdělávací aktivity a cestovní náhrady. Zároveň jste jako společnosti mohli získat peníze na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců, kteří se vzdělávacích kurzů účastnili. Příspěvek na mzdy nebo jejich náhradu se odvíjel od skutečnosti, zda jste se jako společnost ocitli v režimu § 209 zákoníku práce. O příspěvky z projektu „Vzdělávejte se!“ jste mohli požádat od 22. 7. 2009. Projekt byl financovaný z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Ráda bych Vám nyní položila k projektu pár otázek.

- Jaké důvody Vás především vedly k náklonnosti účasti společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. do projektu „Vzdělávejte se!“?
- Naše společnost, jakožto jeden z významných zaměstnavatelů okresu České Budějovice, se s vidinou přicházející a v počátku projektu již projevující se finanční a ekonomické krize, velmi obávala výrazného snížení odbytu výrobků společnosti, z čehož logicky muselo vyplynout propouštění velké části zaměstnanců, což by pro samotný okres České Budějovice znamenalo vysoký nárůst nezaměstnanosti. Díky osvětě ze strany Úřadu práce České Budějovice a našich perfektně fungujících účetních a managerů jsme se dozvěděli o velké pomoci ze strany státu právě projektem „Vzdělávejte se!“. Díky tomu, že jsme díky projektu „Vzdělávejte se!“ mohli upustit od masivního propouštění zaměstnanců, myslím, že náklonnost pro projekt byla zřejmá.
- Setkal jste se s nezájmem zaměstnanců nebo Vašich kolegů?
- Jak jsem se již zmínil, s ohledem na to, že jsme všichni pocítovali velkou hrozbu propouštění většiny zaměstnanců, managerských pozic nevyjímaje, projekt „Vzdělávejte se!“ byl uvítán, dle mého názoru, všemi lidmi pracujícími v naší společnosti. Já osobně jsem se nesešel, byť mezi řečí, s jakýmkoli nezájmem či negativním postojem z řad mých kolegů ani z řad zaměstnanců. Myslím, že bychom byli všichni proti sobě, kdybychom se snažili projekt bojkotovat.
- Jaká byla nálada po dobu probíhání projektu a po projektu?

- Projekt nám přinesl značnou úlevu, zaměstnanci nechodili bezdůvodně do práce a především jim byl projekt důkladně vysvětlen, proč se jej účastníme a proč právě ten daný zaměstnanec byl vybrán. Proto nálada byla uvolněná a naopak se zaměstnanci na řadě školení více sblížili a poznali také jinou stranu pracovního procesu, vážili si více sami sebe. Po projektu se snažili získané informace aplikovat do praxe.
- Vidíte na svých zaměstnancích změny, které jim projekt přinesl v rámci vzdělání a přístupu k práci?
 - Ano, řekl bych, že zejména těsně po projektu, kdy stále zůstali na svých pozicích, byli pyšní na to, že jsou vzdělanější, o účasti v projektu získali i certifikát, takže i to vedlo ke spokojenosti zúčastněných stran. V pracovním nasazení se skutečně snažili získané informace aplikovat do praxe, ale zároveň i použít své pracovní zkušenosti k využití nabytých informací.
- Odvrátil tedy skutečně projekt „Vzdělávejte se!“ nutnost propouštění zaměstnanců?
 - Samozřejmě bych lhal, kdybych řekl, že díky účasti v projektu nemusela naše společnost propustit jediného zaměstnance, tak to nebylo a mírnému propouštění jsme se ani tak neubránili, nicméně projekt vedl k tomu, že jsme nemuseli propustit většinu svých zaměstnanců.

- O příspěvky z projektu „Vzdělávejte se!“ jste mohli požádat od 22. 7. 2009, kdy jste začali o projektu uvažovat?
 - O projektu jsme začali uvažovat již v přípravné fázi a první žádosti jsme podali skutečně jako jedni z prvních, přesné datum Vám nyní bohužel nejsem schopen sdělit, ale rozhodně to bylo již na počátku.

- Účastnili jste se obou fází projektu, proč?
 - V první fázi jsme zjistili, že projekt skutečně funguje tak, jak jsme předpokládali, že zaměstnanci jsou poměrně nadšeni a že kurzů využívají, především jsme měli pro ně náhradu za zaměstnání, proto jsme při realizaci druhé fáze projektu neváhali a účastnili jsme se i té.

- Jakým způsobem jste vybírali zařazení zaměstnanců do jednotlivých kurzů?
 - Úřad práce nám poskytl seznam možných kurzů a my jsme s ohledem na kvalifikaci a především pracovní pozici daného zaměstnance v naší společnosti vybrali, kterého kurzu se daný zaměstnanec účastní. Nejvyšší podíl byl samozřejmě ve strojírensky zaměřených kurzech, naopak takzvané psychologické kurzy byly využívány méně. Nechtěli jsme jen „zaplácnout mezeru místo zaměstnání“, ale chtěli jsme samozřejmě přínos pro zaměstnance jak do pracovního, tak i právě v psychologických kurzech do osobního života zaměstnanců.

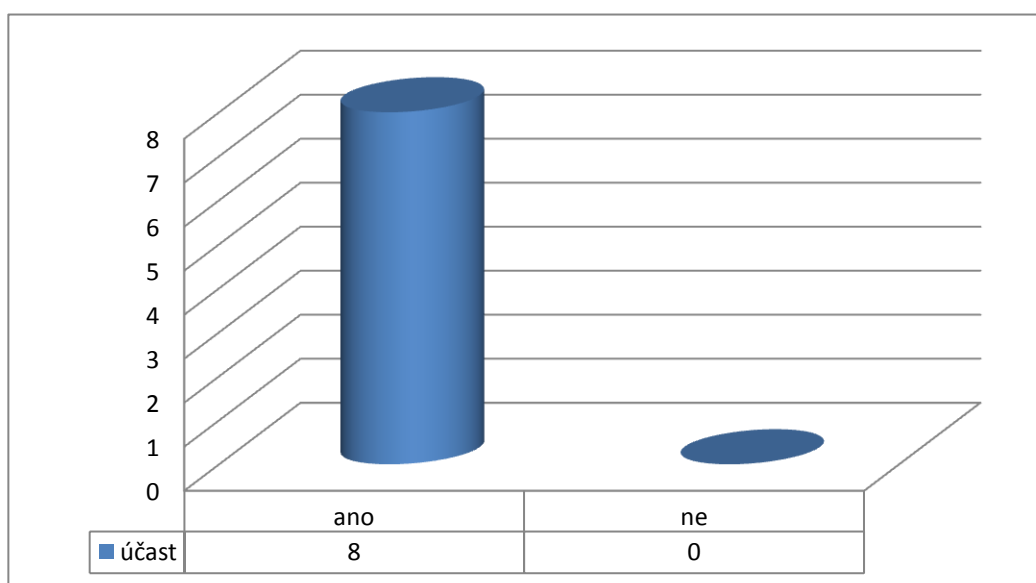
Velice Vám děkuji za poskytnutý rozhovor.

Managerům byly položeny následující otázky, přičemž pod každou je uvedeno grafické znázornění počtu odpovědí.

1. Byl(a) jste přesvědčena o nutnosti přistoupit k účasti v projektu „Vzdělávejte se!“, přišla Vám účast v projektu potřebná a vhodná?

- a) ano
- b) ne

Graf č. 18: Přesvědčení o účasti na projektu



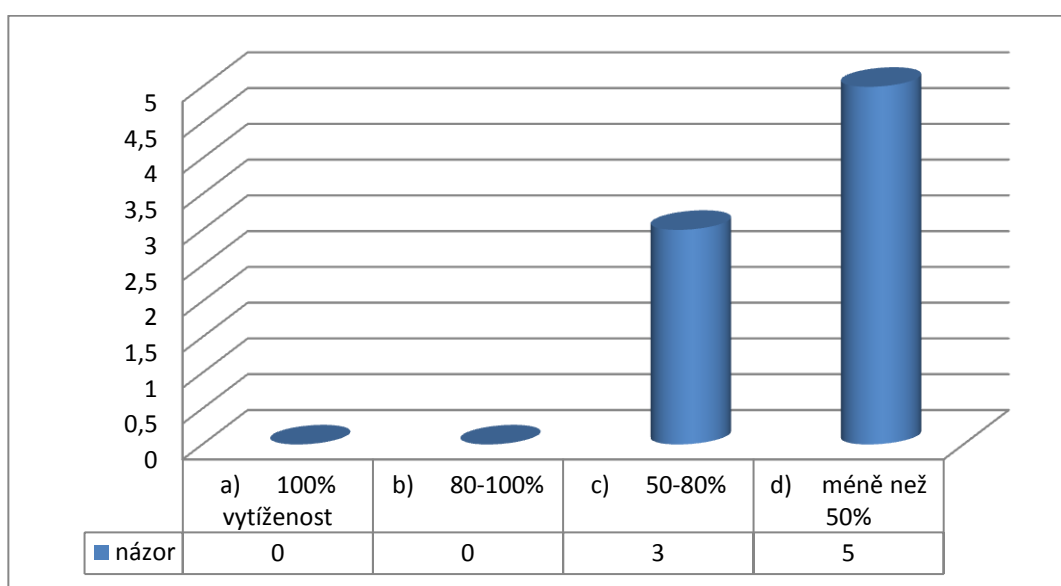
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

Všichni oslovení manažeři byli přesvědčeni o nutnosti účasti v projektu „Vzdělávejte se!“.

2. Jaká byla situace ve společnosti před účastí v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

Graf č. 19: Vytížení směn před projektem



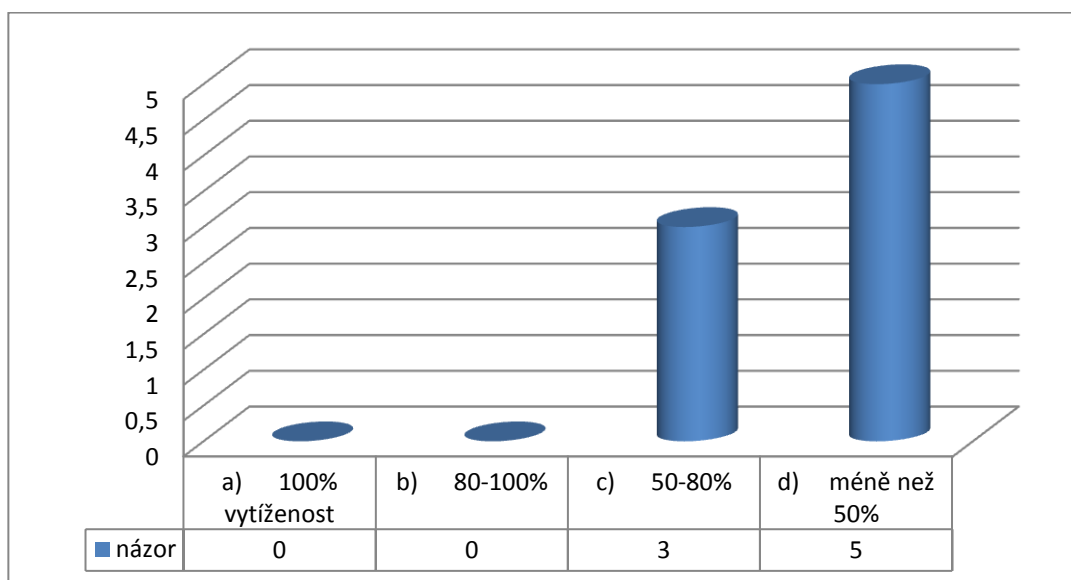
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

Většina oslovených manažerů je přesvědčena o tom, že vytíženost směn před účastí v projektu byla menší než 50%, tedy zaměstnancům již nebylo poskytováno tolik práce, aby mohly být směny naplněny 50% z obvyklého počtu pracovníků. Naopak 3 manažeři se domnívají, že směny byly zatíženy v rozsahu přibližně 50-80%.

3. Jaká byla situace ve společnosti během účastí v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

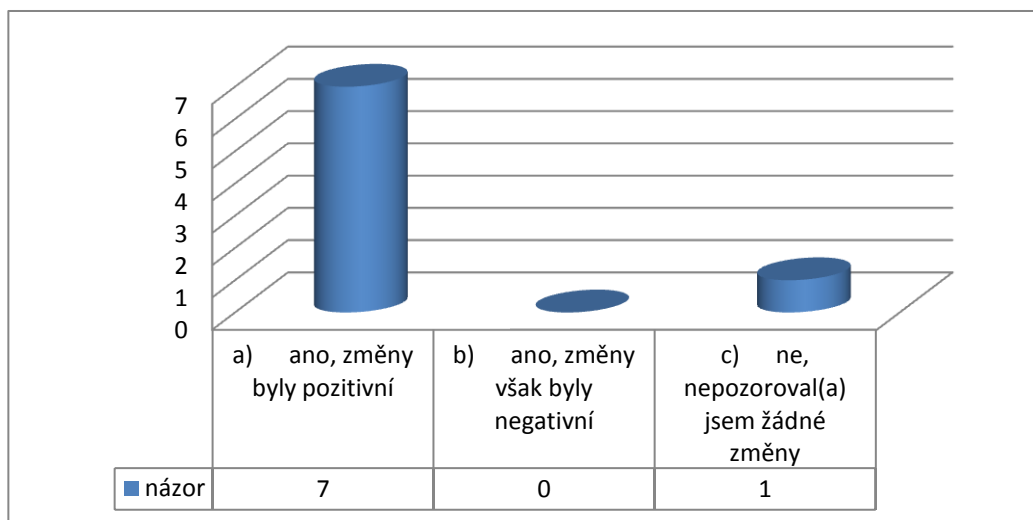
Graf č. 20: Vytížení směn během projektu



Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

Na tuto otázku byly naprosto shodné odpovědi, tedy 5 z 8 oslovených manažerů je přesvědčeno o tom, že vytíženost směn před účastí v projektu byla menší než 50%, tedy zaměstnancům již nebylo poskytováno tolik práce, aby mohli být směny naplněny 50% z obvyklého počtu pracovníků. Naopak 3 manažeři se domnívají, že směny byly zatíženy v rozsahu přibližně 50-80%. Lze tak usuzovat, že nevytížení pracovníci byli právě účastni na daných kurzech.

Graf č. 21: Změny na zaměstnancích



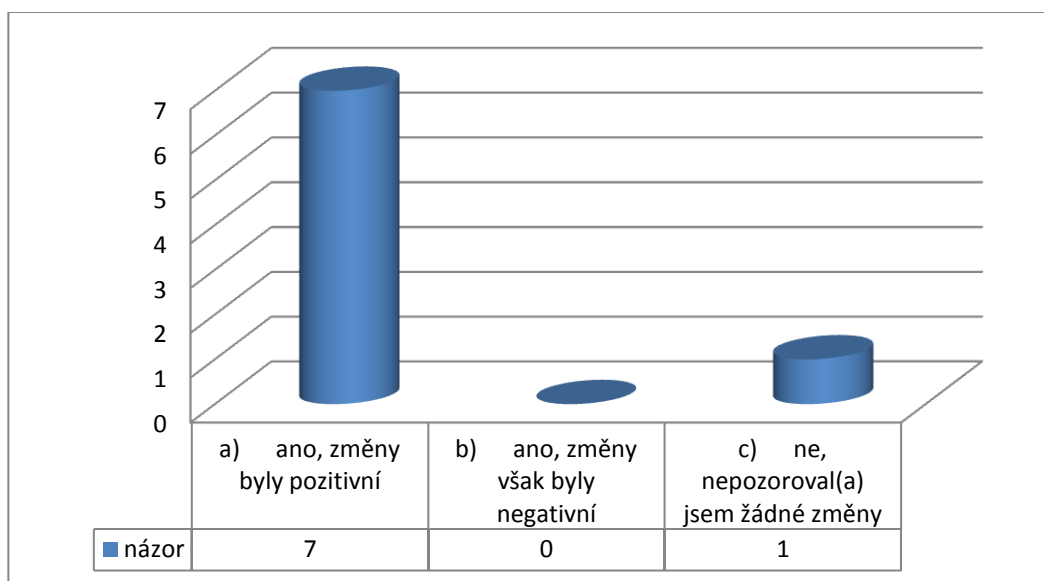
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

Většina oslovených managerů vnímala své zaměstnance jako pozitivně naladěné v rámci projektu, domnívají se, že projekt přinesl zaměstnancům pozitivní změny. Dva manageři si změn nevšimli.

6. Pozoroval(a) jste změny na zaměstnancích, kteří procházeli vzděláváním, spokojenost zaměstnanců a růst sebevědomí?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

Graf č. 22: Změny na zaměstnancích



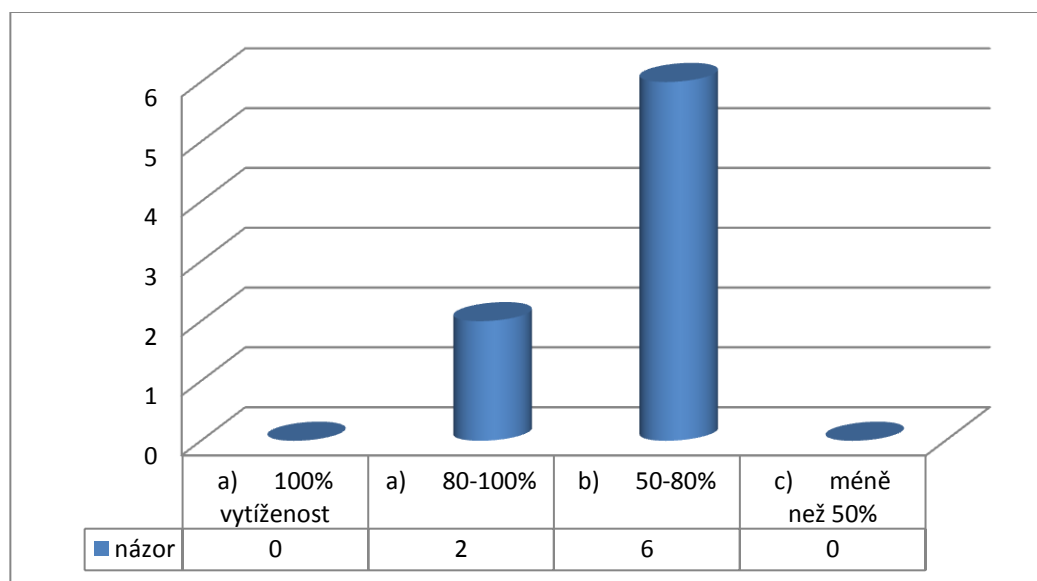
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

U tohoto typu otázky byl téměř shodný souhlas s tím, že změny týkající se spokojenosti a růstu sebevědomí manageri u svých zaměstnanců zpozorovali, jak již uváděl jeden z managerů v rozhovoru, zaměstnancům se dařilo lépe a své poznatky se snažili aplikovat v praxi. Jeden z managerů si žádných změn nevšiml.

7. Jaká byla situace ve společnosti po účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

- a) 100% vytíženost
- c) 80-100%
- d) 50-80%
- e) méně než 50%

Graf č. 23: Vytíženost směn po projektu



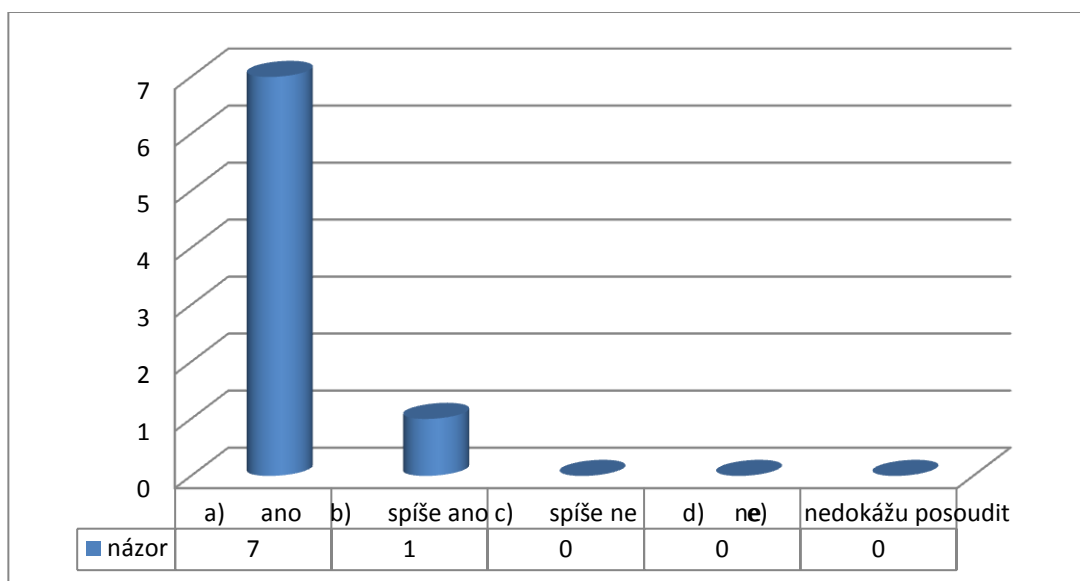
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

Po projektu se dle managerů společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. situace značně obrátila, nápomocno tomu bylo zřejmě i otočení situace na trhu výrobků a služeb, které společnost distribuuje. Vytíženost směn dle 6 z 8 oslovených managerů společnosti byla již v rozmezí 50-80%, 2 oslovení manažeři se domnívají o vytíženosti směn dokonce z 80-100%.

8. Přinesla účast v projektu „Vzdělávejte se!“ dle Vašeho názoru společnosti očekávané výsledky?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nedokážu posoudit

Graf č. 24: Názor managerů na výsledky projektu



Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků managerů společnosti

Opět téměř shoda jako na počátku dotazníku, většina managerů je přesvědčena, že zcela jednoznačně byly projektem naplněny očekávané výsledky projektu. Jeden z managerů zřejmě mírně váhal a jako odpověď zakroužkoval spíše ano, tedy i ten je spíše přesvědčen o naplnění očekávání z účasti v projektu.

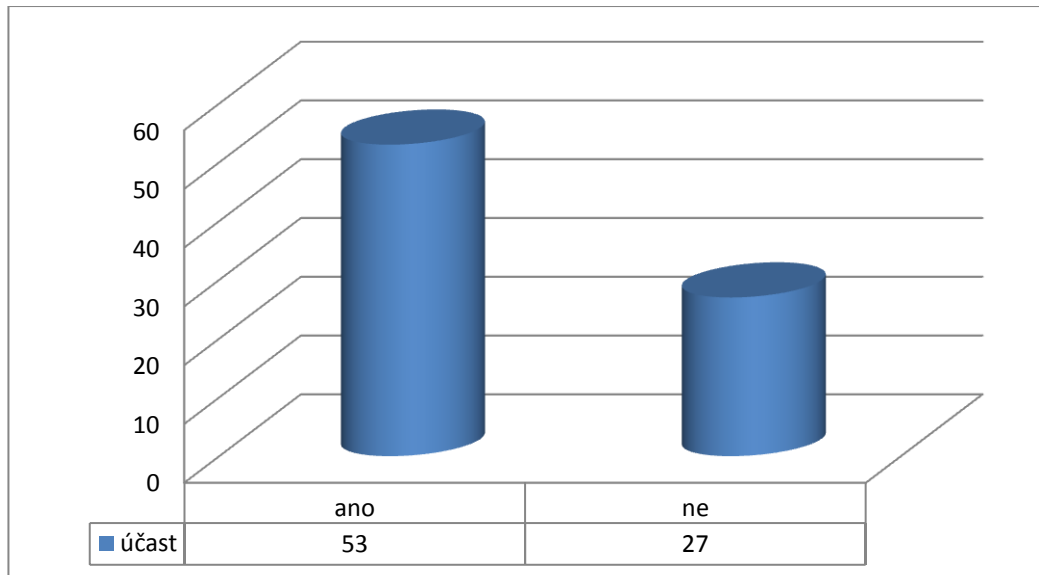
4.6.2. Analýza spokojenosti s projektem ze strany zaměstnanců společnosti

Pro možnost zhodnocení spokojenosti s projektem „Vzdělávejte se!“ jsem položila obdobný dotazník rovněž zaměstnancům společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s., kteří se projektu účastnili. Opět níže uvádím otázku položenou v dotazníku, pod kterou mapuji výsledky graficky i slovně.

1. **Váš zaměstnavatel Vás přihlásil do účasti v projektu „Vzdělávejte se!“, přišla Vám Vaše účast v projektu potřebná a vhodná?**

- a) ano
- b) ne

Graf č. 25: Účast zaměstnanců v projektu



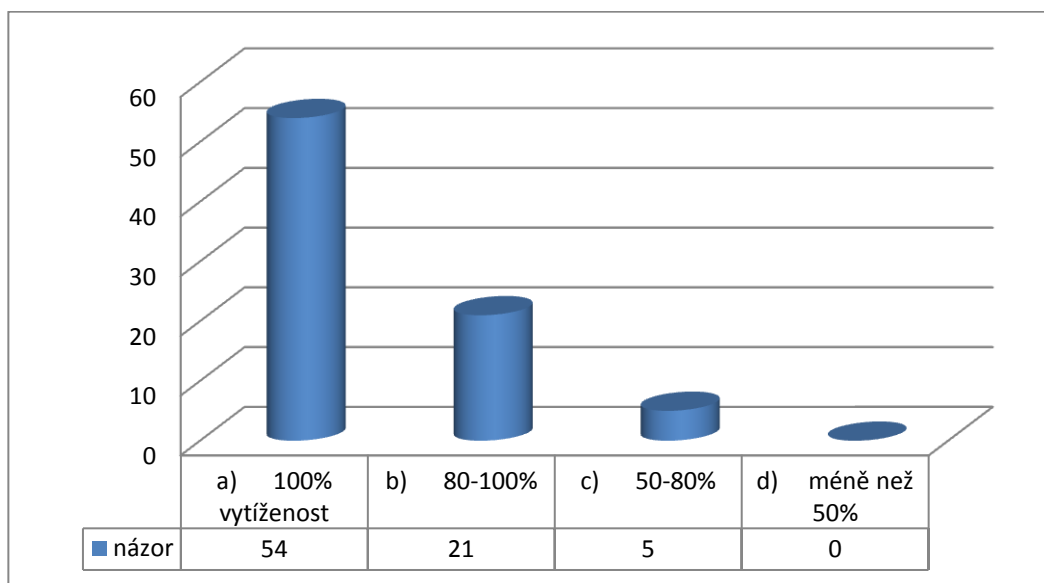
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

Z dotazníku vyplynulo, že 53 oslovených zaměstnanců považovalo projekt „Vzdělávejte se!“ za vhodně zvolenou alternativu zaměstnání a svou účast v projektu hodnotilo kladně, naproti tomu 27 zaměstnanců se projektu bránilo a nepovažovali jej před zahájením projektu za potřebný a nutný.

2. Jakým způsobem jste pociťoval změny v zaměstnání před účastí v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče Vaší vytíženosti?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%

Graf č. 26: Vytíženost zaměstnanců před projektem



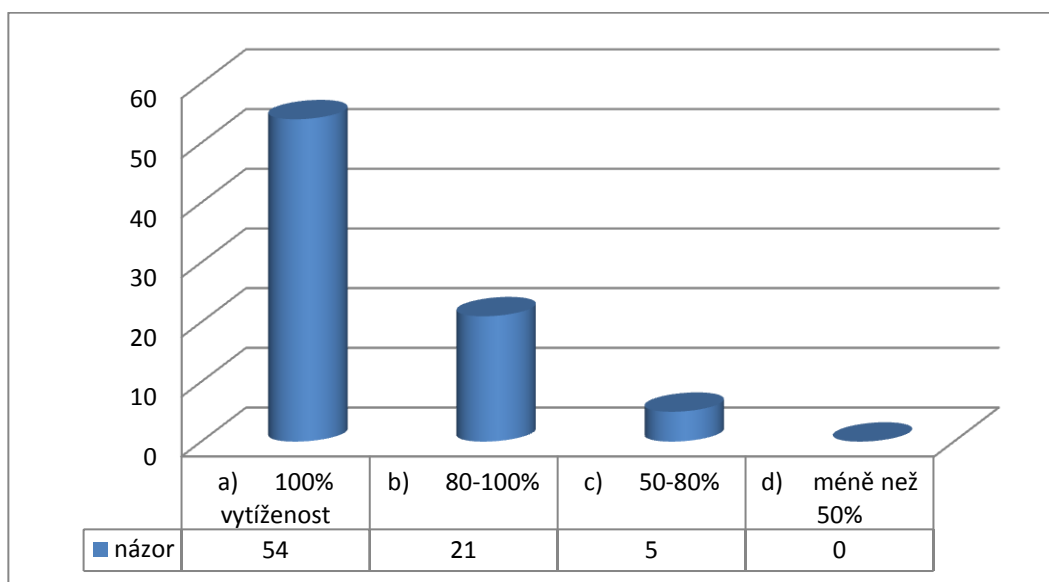
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

Po položení otázky v dotazníku zaměstnancům, jak velkou svou vytiženost v zaměstnání pocíťovali před zahájením projektu, odpovědělo 5 dotázaných, že se jim jejich vytiženost zdála 100%, 12 dotázaných zaměstnanců se cíťilo vytižených na 80-100%. Nejvyšší počet zaměstnanců, celkem 47 dotázaných, se cíťilo vytižených na 50-80% před zahájením projektu a 16 pocíťovalo svou vytiženost pod 50%.

3. Jakým způsobem jste pocíťoval změny v zaměstnání během účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče Vaší vytiženosti?

- a) 100% vytiženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

Graf č. 27: Vytiženost zaměstnanců během projektem



Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

Odlišná situace v pocíťování vytíženosti je znatelná ve vytíženosti během projektu, zaměstnanci byli zapojeni do procesu vzdělávání a většina z nich, celkem 54, pocíťovalo svou vytíženost na 100%, 21 dotázaných se cítila vytížená 80-100%, zbývajících 5 dotázaných ohodnotila své vytížení na 50-80%.

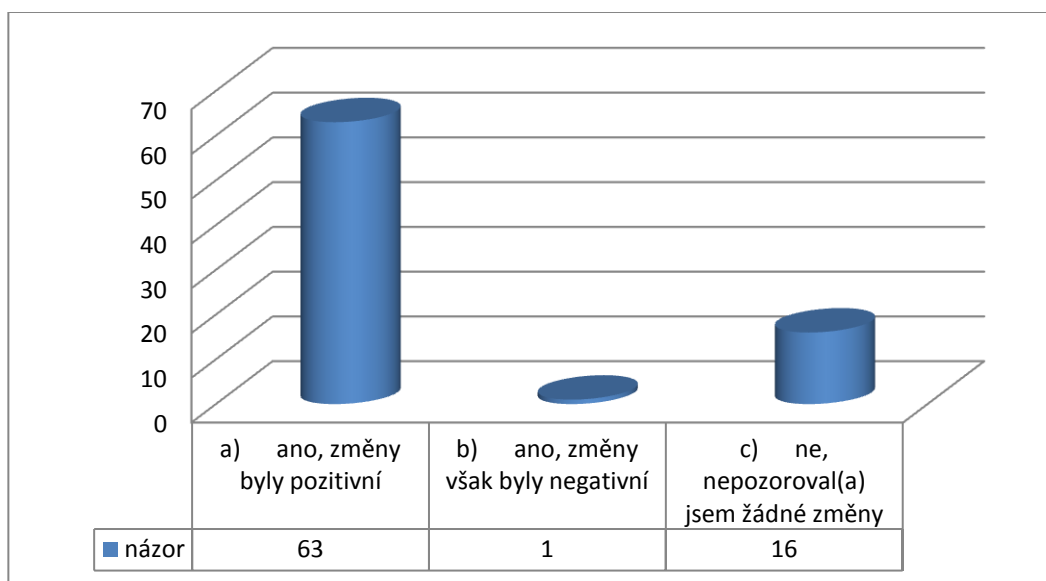
4. V jaké oblasti jste se vzdělával(a)?

V této otevřené otázce se odpovědi vyskytovaly značně rozdílné, k čemuž vedla i skutečnost, že zaměstnanci jednak nevěděli přesná témata kurzů a jednak každý měl jinou představu, každý se chtěl vzdělávat jiným směrem. Opět stejně jako u managerů vznikla jednoznačnost v hlavním směru vzdělávání, kterým bylo strojírenství, to bylo zastoupeno u 66 dotázaných. Další požadované kurzy byly mnohdy zaměřeny na oblast výroby, ale také psychologie.

5. Pozoroval(a) jste na sobě během vzdělávání nějaké změny z pohledu Vaší kvalifikace a aplikace znalostí v provozu?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

Graf č. 28: Změny osob během vzdělávání



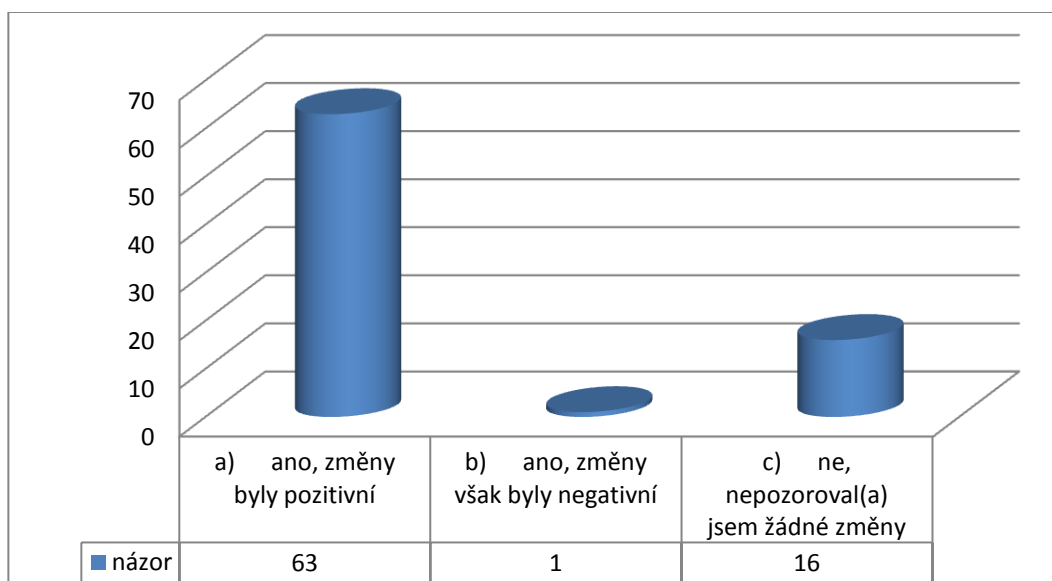
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

56 oslovených zaměstnanců se domnívá, že během účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ z pohledu své kvalifikace došlo k pozitivnímu obratu a znalosti získané vzděláním dokázali aplikovat v praxi, naopak 3 dotázaní se domnívají, že změny byly negativní a znalosti neaplikovali v praxi. 21 zaměstnanců si změn nevšimlo.

6. Pozoroval(a) jste v souvislosti se vzděláváním nějaké změny – spokojenost a sebevědomí?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

Graf č. 29: Změny osob během vzdělávání



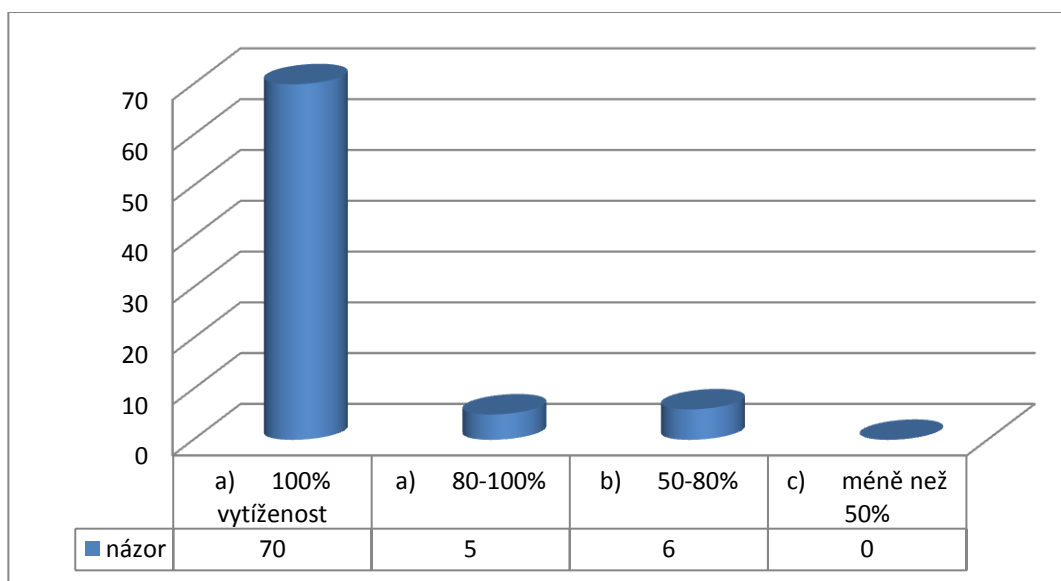
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

Co se týče spokojenosti a zvýšení sebevědomí zaměstnanců považují výsledek za skvělý, 63 dotázaných bylo spokojených a domnívá se, že změny byly pozitivní. 1 dotázaný zaměstnanec pociťoval negativní změny a 16 nepovažuje projekt v tomto směru za ani pozitivní ani negativní.

7. Jaká byla situace ve společnosti po účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

Graf č. 30: Vytíženost směn po projektu



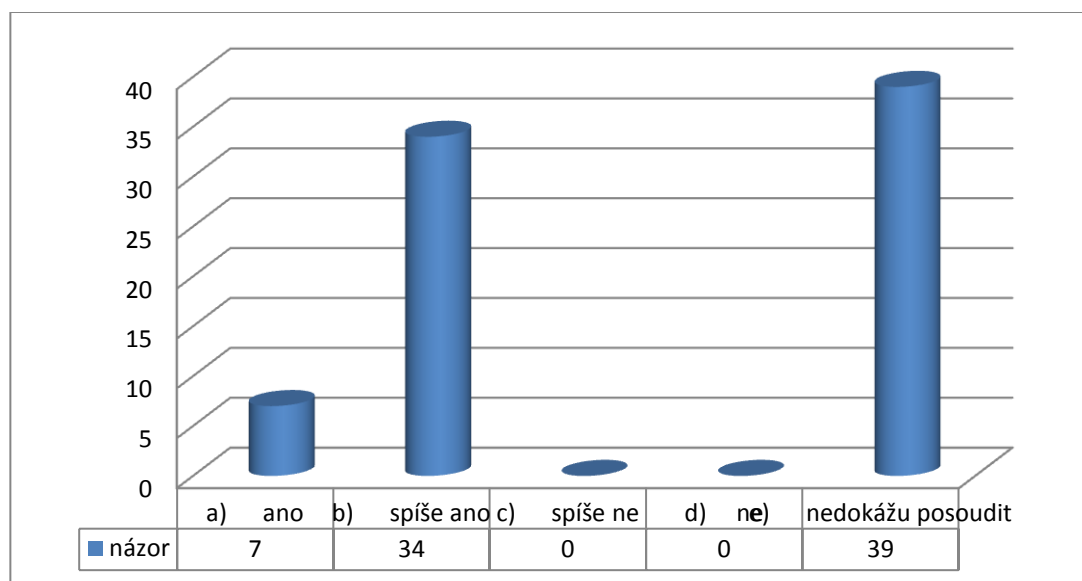
Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

Po ukončení projektu se domnívá 70 zaměstnanců, že jsou plně vytíženi, 5 zaměstnanců pociťuje svou vytíženost na 80-100% a stejný počet je dle svého pocitu vytížen na 50-80%.

8. Přinesla účast v projektu „Vzdělávejte se!“ dle Vašeho názoru společnosti očekávané výsledky?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nedokážu posoudit

Graf č. 31: Očekávané výsledky projektu



Zdroj: zpracování vlastní dle vyplněných dotazníků zaměstnanců společnosti, kteří se účastnili projektu „Vzdělávejte se!“

V tomto bodě téměř polovina dotázaných zaměstnanců nedokáže posoudit, zda účast v projektu „Vzdělávejte se!“ přinesla společnosti očekávané výsledky, 34 z zúčastněných se domnívá, že spíše ano a 7 ohodnotilo, že ano. Ne neodpověděl žádný dotázaný zaměstnanec.

4.7. Zhodnocení projektu "Vzdělávejte se!"

Podíváme-li se na výsledky, které vyšly z dotazníků podaných managerům společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. a dotazníků položených zaměstnancům společnosti, lze projekt hodnotit zcela jistě pozitivně. U managerů se všichni dotázaní shodli na nutnosti účastnit se v projektu „Vzdělávejte se!“ a shodný názor měla i drtivá většina zaměstnanců. Taktéž spokojenost během projektu hodnotili všichni dotázaní téměř kladně, potvrdilo se i zvýšení vytíženosti zaměstnanců. Opět většina dotázaných i po projektu vykazovala pozitivní náladu a nadšení z projektu.

Zcela jistě si všichni zaměstnanci, ať už manažeři či zaměstnanci běžného provozu společnosti uvědomovali tíživou situaci vycházející z nadcházející krize a tím i riziko propouštění zaměstnanců, kdy samozřejmě nikdo ze zaměstnanců nebyl schopen říci, že právě on by se mezi osoby, které by mohli být propuštěni, nezařadí. I tento fakt přispěl ke skutečnosti, že projekt byl přijat pozitivně a celkový názor na něj je kladný.

Hlavním očekáváním a rovněž prioritním cílem společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ bylo omezení či přímo zamezení propouštění drtivá části zaměstnanců společnosti. Díky projektu „Vzdělávejte se“ byl tento cíl naplněn a bylo zamezeno masivnímu propouštění zaměstnanců. I z tohoto pohledu lze projekt hodnotit kladně.

Podíváme-li se na konkrétní data společnosti, tedy na hodnotu proplacených mezd, náklady na vzdělávací aktivity, pak dle analýzy projektu společnosti, jak jsem již uvedla, v první fázi Úřadem práce České Budějovice proplaceno celkem 309 610,-- Kč a v druhé fázi 625 573,-- Kč, celkově pak za celé období 935 183,-- Kč, tato částka zajistila společnosti udržení zaměstnanosti, okresu České Budějovice odvrátila enormní růst nezaměstnanosti.

5. Diskuse

Stanovené hypotézy byly:

Hypotéza č. 1: Projekt „Vzdělávejte se!“ posílil udržitelnost pracovních míst ve vybraném podniku v době ekonomické krize.

Odpovědí na tuto hypotézu je jednoznačně ano. Dle analyzovaných oblastí nejen společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s., ale i celého okresu České Budějovice bylo prokázáno, že díky projektu „Vzdělávejte se!“ mohla celá řada společností okresu upustit od masivního propouštění svých zaměstnanců, což reálně díky ekonomické krizi hrozilo. Zaměstnanci sledované společnosti byli s projektem spokojeni a i tato spokojenost vedla k pozitivnímu názoru na celý projekt.

Hypotéza č. 2: Projekt „Vzdělávejte se!“ pomohl k rozvoji kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců.

K hodnocení hypotézy č. 2 jsem provedla analýzu nabízených a realizovaných kurzů. Dle jejich obsahu je patrné, že měly vést k rozvoji kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců. Podívám-li se však na hodnocení této oblasti projektu samotných zaměstnanců či managerů, názor pak není zcela jednoznačně 100%. Část zaměstnanců se domnívala, že projekt nevedl k rozvoji kvalifikační úrovně, přesto převážná většina dotázaných zaměstnanců považovala i tuto oblast za příznivou a v dotazníkovém šetření sdělila, že z kurzů získané znalosti aplikovala do praxe. Taktéž manažeři společnosti MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. hodnotili tuto oblast pozitivně a domnívali se, že zaměstnanci svůj profesní růst díky kurzům projektu „Vzdělávejte se!“ mohli zúročit ve svém zaměstnání.

6. ZÁVĚR

Finanční a ekonomická krize, která začala pronikat i do podmínek České republiky v průběhu roku 2008 byla velkým „strašákem“ nejen firm, ale i řady zaměstnanců, kteří viděli úbytek produkce dané společnosti, v níž pracovali, pokles objednávek, snížení vytíženosti a často nucenou dovolenou. Když již bylo zřejmé, že finanční a ekonomická krize potrvá déle a budou jí zasaženy i velké nadnárodní společnosti, hrozba prudce rostoucí nezaměstnanosti a s tím související další problémy vedly ke zřízení projektu „Vzdělávejte se!“, realizovaného díky aktivní politice zaměstnanosti prostřednictvím úřadů práce. Již po první fázi projektu, která probíhala v roce 2009, bylo zřejmé pozitivní uvítání tohoto projektu mezi firmami, ale i jejími zaměstnanci. Druhá fáze pak tuto oblibu potvrdila. Díky velké finanční podpoře z Evropského sociálního fondu, mohlo být téměř všem žádostem vyhověno.

Obdobná situace jako byla v celé České republice, byla i v okrese České Budějovice, i v tomto okrese hrozilo masivní propouštění zaměstnanců díky výrazným poklesům výroby daných společností. V okrese České Budějovice se účastnilo 50 podniků projektu „Vzdělávejte se!“ po celou dobu probíhání projektu.

Analyzovaný podnik MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. byl jedním z nejrychlejších, ale především se řadil do první desítky z celé České republiky, který podal nejvíce žádosti o zařazení do projektu. Tato společnost je v rámci okresu České Budějovice jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů, proto pokud by právě tato společnost měla propouštět řadu svých zaměstnanců, znamenalo by to pro okres České Budějovice obrovský nárůst nezaměstnanosti. Pokud se pak podívám na názor klíčových managerů společnosti a zaměstnanců, kteří se projektu účastnili, všichni téměř shodně přijali projekt pozitivně a považují ho za pro společnost přínosný.

Cílem diplomové práce bylo zmapování projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice a provedení analýzy využití projektu ve vybraném podniku. Na základě teoretických poznatků a získaných dat identifikovat počet zapojených zaměstnanců, objem prostředků, typy a délky kurzů včetně provedení výzkumu u zaměstnanců - co jim projekt přinesl a jak ho hodnotí. Vzhledem k tomu, že na všechny tyto otázky přináším v diplomové práci odpověď, domnívám se, že cíl práce byl splněn.

Stanovené hypotézy, zda projekt „Vzdělávejte se!“ posílil udržitelnost pracovních míst ve vybraném podniku v době ekonomické krize a zda projekt „Vzdělávejte se!“ pomohl k rozvoji kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců, musím opět reagovat souhlasně, neboť projekt „Vzdělávejte se!“ jednoznačně pomohlo udržet pracovní místa ve vybraném podniku MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. a většina dotázaných zaměstnanců rovněž považuje projekt za přínosný a uvádí, že znalosti získané z kurzů realizovaných v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ aplikuje v praxi.

Jsem proto přesvědčena, že projekt byl ze strany státní politiky zaměstnanosti s podporou Evropského sociálního fondu dobře zvolen a přinesl kýžené výsledky, byl nápomocen udržet zaměstnanost vybraného regionu. Zcela nepochybně i právě pro jeho úspěchy a oblíbenost byl následován dalším projektem „Vzdělávejte se pro růst!“. Přesto si troufám říci, že dle mého výzkumu nebyly vždy prostředky vynaloženy efektivně, neboť jsem zjistila vysoký rozdíl poměru ve výši státem poskytnutých celkových nákladů na jednoho zaměstnance, které činily rozdíl takový, že jedna společnost uplatnila náklady ve výši téměř 700,- Kč na jednoho zaměstnance a společnost jiná náklady ve výši přesahující 66 000,- Kč na jednoho zaměstnance. Otázkou pak zůstává, zda tento postup byl skutečně efektivní a nutný k udržení zaměstnanosti v okrese České Budějovice.

7. Klíčová slova

Evropský sociální fond, operační program lidské zdroje a zaměstnanost, projekt „Vzdělávejte se!“, státní politika zaměstnanosti, udržení zaměstnanosti

8. Seznam použitých zdrojů

1. BENEŠ, S. a kol. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. 1. vydání. Praha. Pragopress, 1991. ISBN 80-208-0217-7
2. BUCHTOVÁ, Božena, et. al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8
3. ESF EUROPEN SOCIAL FUND [online]. 2012 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z <<http://translate.google.cz/translate?hl=cs&ie=UTF8&u=http://www.esfcr.eu/07-13-en/hreop>>
4. HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie základní kurs*. 2. vyd. Slaný: MELANDRIUM, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1
5. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha : C.H.Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
6. HOLMAN, Robert. *Dějiny ekonomického myšlení*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2006. 544 s. ISBN 80-7179-631-X.
7. Informační zpravodaj ZVVZ říjen 2009 [online]. 2012 [cit. 2012-03-30]. Dostupné z : <<http://www.zvvz.cz/data/files/98zpravodaj-zvvz-10.pdf>>
8. JÍROVÁ, Hana. *Deformace na českém trhu*. 1. vydání. Praha: ČVUT, 2002, s. 85. ISBN 80-7040-720-4.
9. MPSV ČR: *Vstup do projektu „Vzdělávejte se!“*, 2009
10. MPSV ČR: *Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“*, 2011

11. MPSV ČR: *Stručná zpráva o realizaci projektu VS! k 31.1. 2010 (6 měsíců realizace)*, 2009
12. MPSV ČR: *2010/17509-45 Projekt „Vzdělávejte se!“* [online]. 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/9881>>
13. MPSV ČR: *Firmy v obtížné ekonomické situaci mohou opět využít projekt Vzdělávejte se!* [online]. 2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/7655>>
14. MOTOR JIKOV Strojírenská, a.s. [online]. 2012 [cit. 2012-03-19]. Dostupné z: <<http://www.micb.cz/?c=5&p=14>>
15. MPSV.ČR Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamestnani_oseb>
16. MPSV.ČR Zákon č. 435/2004 Sb., §104, zákon o zaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/pravnipredpisy>>
17. MPSV.ČR Zákon č. 435/2004 Sb., § 104, zákon o zaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c_435-2004_sb.pdf>
18. MPSV.ČR Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., v platném znění [online]. 2012 [ci.2012-03-27].Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/nv_515_2004>
19. RUSCHMICOVÁ, Lada; SOUKUP, Jindřich; a kol.. *Makroekonomie (základní kurs)*. 3. vyd. Slaný: MELANDRIUM, 1995. 204 s. ISBN 80-901801-3-2.
20. SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, WILLIAM D. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2010.18. vyd., ISBN 9788020505903

21. SOUKUP, Petr; VYMĚTAL, Petr. *Základy teorie a praxe hospodářské politiky*. Praha : Bankovní Institut Vysoká Škola, a.s., 2007. 141 s.
22. TOMŠÍK, Miroslav. *Sociologie pro ekonomii*. Praha: VŠE Fakulta podnikohospodářská, 1996. ISBN
23. VÍT, K., *OP LZZ a financování dalšího vzdělávání*, Konference 14.9.2011
24. Vzdělaný zaměstnanec je pro firmu výhodou, MF Dnes. [online]. 2012 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <<http://hn.ihned.cz/c1-37484760-vzdelany-zamestnanec-je-pro-firmu-vyhodou>>
25. Zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce

9. Přílohy

9.1. Jmenovitý přehled zapojených firem do projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice

9.2. Jmenovitý přehled vzdělávacích aktivit uskutečněných v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice

9.3. Jmenovitý přehled společností rozdělený dle odvětví a počtu zapojených zaměstnanců do projektu "Vzdělávejte se!" v okrese České Budějovice

9. 4. Dotazník pro vyšší management

9.5. Dotazník pro zaměstnance

Příloha č. 1: Jmenovitý přehled zapojených firem do projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice

	Počet zapojených zaměstnanců	Délka (vyučovací hodiny)	mzdové náklady	náklady na vzdělávací aktivity (Kč)	Náklady CELKEM
A. Schmied, s.r.o.	268	266	546329	451190	997519
BAZILIKA o.p.s.	4	4	33410	107400	140810
Belis EU, s.r.o.	526	475	840470	876480	1716950
BELIS, s.r.o.	102	101	193688	202400	396088
BEST, a.s.	70	70	91517	97728	189245
CELOX a.s.	47	47	230453	722800	953253
Černík - Parýzek s.r.o.	99	376	888260	875550	1763810
ČIS, spol. s r.o.	34	34	26668	7600	34268
ČSAD JIHOTRANS a.s.	687	644	707721	786000	1493721
DAFE - PLAST Jihlava, s.r.o.	1	1	1735	4500	6235
DataPartner s.r.o.	90	86	223726	480000	703726
DELIKOMAT s.r.o.	8	7	9143	11600	20743
DELNET s.r.o.	5	7	130435	204000	334435
Digitis, s.r.o.	12	12	50991	52520	103511
DŘEVO TRUST, a.s.	5	5	9152	21120	30272
ecc ECO CARE spol. s r.o.	9	9	33654	68400	102054
ELBH - CZ s.r.o.	2	2	12273	78000	90273
Elektra Týn s.r.o.	24	23	221333	236000	457333
ELEKTRO V+Z s.r.o.	7	7	51588	51085	102673
Englmayer CZ s.r.o.	8	8	40813	73800	114613
Freudenberg Mectec CZ s.r.o.	617	55	1407560	144765	1552325
FUTURE-TECH spol. s r.o.	5	24	52036	30937	82973
Groz - Beckett	44	130	250896	262408	513304
Guzmický	2	44	12584	16336	28920
Holzwarenfabrik	5	62	30987	24725	55712

INVESTIX a.s.	36	17	23718	18154	41872
JČC Strojní dílny s.r.o.	6	6	21138	91000	112138
JH CB s.r.o.	44	38	303974	264340	579792
Jihočeská strojírenská s.r.o.	205	80,5	1099385	258220	1357605
Jiří Tůma	7	7	24785	54900	79685
JOSA s.r.o.	35	104	91765	134000	225765
JWE a.s.	14	12	13142	9800	22942
Kadeřnické studio LORMA spol. s r.o.	47	45	106063	308966	415029
LB Cemix, s.r.o.	11	11	33134	44830	77964
MANE STAVEBNÍ s.r.o.	32	32	151672	115200	266872
MANE-KOVO spol.s.r.o.	1	1	20728	46100	66828
MEDISIZE CZ, s.r.o.	139	48	272240	221392	493632
META skladovací technika, s.r.o.	12	2	73637	108000	181637
Minerva Česká republika, a.s.	7	7	25150	48000	73150
MIN-servis, spol. s r.o.	6	6	10636	20800	31436
MONTO, s.r.o.	262	260	785638	715920	1501558
MOTOR JIKOV Fostron a.s.	924	599	1234875	696402	1931277
MOTOR JIKOV Group a.s.	213	229,5	368748	443340	812088
MOTOR JIKOV Slévárna a.s.	191	178	367799	339906	707705
MOTOR JIKOV Slévárna litiny a.s.	283	52,5	127059	66247	193306
MOTOR JIKOV Strojírenská a.s.	527	363,5	677318	320887	998205
MOTOR JIKOV Tlaková slévárna a.s.	49	52	76671	54824	131495
Oschatz Bohemia, spol. s.r.o.	3	3	14845	28800	43645
Phoenix-Zeppelin, spol. s r.o.	13	13	24366	27372	51738
Pradast spol. s.r.o.	15	15	29060	97600	126660
PRIOR ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.	43	41	126596	130510	257106
Profitess Česká republika a.s.	4	4	4517	8250	12767
Realistav	39	128	176201	142655	318856
RYBÁŘSKÝ SPORT CZ s.r.o.	5	4	15820	50100	65920
STAVOKLIMA, v.o.s.	51	49	114389	180000	294389

STEINBAUER LECHNER s.r.o.	25	25	120094	298000	418094
SWENS PLUS s.r.o.	10	10	23986	48600	72586
TASET, s.r.o.	8	8	26901	78800	105701
TEXSR s.r.o.	39	39	282118	300840	582958
TRUHLÁŘSTVÍ CORTEX, s.r.o.	12	12	32241	112800	145041
TSE nástrojárna spol. s r.o.	428	163	1143550	127230	1270780
TV Gimi, a.s.	6	80	65966	143990	209956
UNIPEX CZ, s.r.o.	1	1	4475	38250	42725
Veskom, spol. s r.o.	8	8	29565	51200	80765
VK Valeš stavební firma s.r.o.	9	9	72580	65503	138083

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Příloha č. 2: Jmenovitý přehled vzdělávacích aktivit uskutečněných v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese České Budějovice

Aktuality v daňové oblasti 2010-2011	Portál SYNERGY a správa sjednocených číselníků
Aktuální otázky pracovního práva v roce 2011	Požadavky na systém managementu kvality - ISO 9001 a související normy
Aktuální otázky Zákoníku práce	Pracovní plošiny
Anglický jazyk	Právní minimum
Anglický jazyk - obchodní	Procesy ERP a technologická příp.dat
Anglicky v pohodě - modul 2	Prodej a komunikace se zákazníkem
Angličtina - obchodní a logistická	Prodejní a marketingové strategie pro pokročilejší
Aplikace ZP v praxi	Prodejní tým
Asertivita a komunikace	Produktivita práce v TPV2000
AutoCAD pro mírně pokročilé	Produktivní nástroje pro obr.
AutoCAD pro pokročilé	Profesionální asistentka - komunikační dovednosti
AutoCad pro strojírenskou praxi	Profesně odborné vzdělávání zaměstnanců v anglickém jazyce
AutoCad pro strojírenskou praxi II - pokročilé školení	Projekt zvýš. produktivity výr. procesů za použití metod Kaizen a Kanban
AutoCad v praxi	Projektové řízení I
Autorizované školení Symantec Backup Exec 2010:Administration	Projektové řízení procesů I-A
AX, Portál, MIS	Projektové řízení procesů I-B
AXAPTA-finance	Projektové řízení procesů I-C
AXAPTA-IT	Projektové řízení procesů I-D
AXAPTA-logistika	Předávání strojů zákazníkovi
AXAPTA-správa kvality	Předcházení a řešení konfliktů, jednání se zaměstnanci
AXAPTA-vedení	Přípravný kurz k certifikaci manažera EMS a auditora EMS
AXAPTA-výroba	Přípravný kurz pro získání odborné způsobilosti pro výkon činnosti fyzické ostrahy
Barvy, techniky měřování B	Psychologické poradenství a diagnostika I

BOZP - zásady bezpečnosti práce s cílem snížení prac. úrazů	Psychologické poradenství a diagnostika II
Brzdové systémy užitkových vozidel	Psychologické poradenství a diagnostika III
Budování vztahu se zákazníkem	Racionalizace a inovace výroby + nová výroba
Cestovní náhrady	Regálové zakladače
Cyklické školení uživatelů systému TARGET 2100-modul Personalistika	Revize normy ISO 9001:2008 v praxi
Čtení výkresové dokumentace	Rozvoj a řízení dodavatelských vztahů
Daňová problematika	Rozvoj mistrů
Datová úložiště, zálohování dat a principy síťové komunikace	Rozvoj osobnosti 1. skupina
Diagnostika a měření strojů	Rozvoj osobnosti 2. skupina
Dovednosti efektivní komunikace v práci mistra	Řešení pracovně právních problémů
DPH v roce 2010	Řízení a racionalizace výroby
Efektivní argumentace	Řízení dokumentace a závazků - Norma ISO 9001, TS 16946, ..
Efektivní komunikace na pracovišti, firemní kultura a loajalita	Řízení jakosti v pod.stroj.výroby
Efektivní obsluha PC	Řízení technické dokumentace
Efektivní práce s počítačem	Řízení výroby
Efektivní týmová komunikace	Řízení zaměstnanců
Efektivní využití software pro tvorbu nabídek a rozpočtů (externí)	SAPS a ASPER v praxi
EKOLOGIE MAN-JAK	SAP-základní školení, modul MM
Ekonomika a skladové hospodářství	Skladnické práce, řidič VZV
Ekonomika v jakosti a trendy A	Skladové hospodářství
ERP II	Soft Skills - efektivní kooperace v malé firmě
Fáze obchodního procesu a systém dlouhodobé péče o zákazníky	Soft skills pro dělnické profese a mistry výroby
Finanční gramotnost 1. skupina	Soft skills školení k prohloubení znalostí a dovedností v moderním marketingu a v obchodních dovednostech - červen
Finanční gramotnost II. skupina	Soft skills školení k prohloubení znalostí v oblasti budování image

Firemní komunikace I	Soft skills školení managementu k prohloubení znalostí v oblasti komunikace s klienty a asertivním chováním
Firemní komunikace II	Soft skills školení středního managementu k prohloubení znalostí a dovedností v komunikaci, týmové práci, efektivním plánování času a asertivitě
FMEA procesu (analýza možných vad a jejich důsledků)	Soft skills školení středního managementu k prohloubení znalostí a dovedností v komunikaci, týmové práci, efektivním plánování času, zvládání stresu a jeho odstraňování a asertivitě
HY011-1 Bezpečnost provozu a diagnostika hydraulických mechanismů	Spolupráce ve firmě, image
Chemické prostředky, vliv na život.prostř.	Správa přístupového, docházkového, personálního a mzdového systému
Informační systémy, propojení	Správa Windows Serverů 2003 a 2008
Instalace a implementace MS Windows	SŘJ - zásady měření
Interní auditor ISO/TS 16949	Strategické řízení
Interní audity B	Strategie nákupu
Interní audity C	Strategie v jakosti
Interní audity D	Strojírenská technologie
Inventor 2009 v praxi	Strojírenská technologie - produktivní metod frézování
ISO normy pro pokročilé 1. skupina	Strojírenská výroba
ISO normy pro pokročilé 2. skupina	Strojírenská výroba v praxi II
IT gramotnost A-1	Střední kolové nakladače
IT gramotnost A-2	Střihové kolekce, vysoušení vlasů
IT gramotnost B-1	Svařování
IT gramotnost B-2	Svařování polyfúzí, horkým tělesem, elektrotvarovkou
IT kurzy 1. skupina	SW AXAPTA-plánování a modul výroba,racionalizace výroby-metoda 5S
IT kurzy 2. skupina	System jakosti, organizace práce
IT kurzy 3. skupina	Systemy jakosti (inter.)

IT školení středního managementu a obchodníků v počítačové gramotnosti v oblasti Microsoft Office - PowerPoint - skupina 2	Škol. v oblasti ekologie-odpadové hospodářství, nakládání s chem.látkami a chemikáliemi
IT školení středního managementu a obchodníků k prohloubení znalostí a dovedností v počítačové gramotnosti v oblasti Microsoft Office - skupina 1	Školení a přezkoušení svářečů z BOZP při svařování
IT školení středního managementu a obchodníků k prohloubení znalostí a dovedností v počítačové gramotnosti v oblasti Microsoft Office - skupina 2	Školení AutoCAD
IT školení středního managementu a obchodníků v počítačové gramotnosti v oblasti Microsoft Office - PowerPoint - skupina 1	Školení Corel Draw
Jakost	Školení interních auditorů kvality
Jazyk - obchodní angličtina	Školení komunikace se zákazníkem
Jazyk - obchodní angličtina pro pokročilé	Školení managementu k prohloubení znalostí v oblasti organizačních manažerských dovedností a time managementu
Jazyk - obchodní němčina	Školení MS Excel pro pokročilé
Jazyk - obchodní němčina pro pokročilé	Školení obchodníků
Jazykové kurzy - AJ mírně pokročilý	Školení obchodníků a managementu k prohloubení znalostí principů standardizace práce..
Jazykové kurzy - AJ pokročilý	Školení PO a BOZP
Jazykový kurz angličtiny A0/A1	Školení pracovníků technické podpory k prohloubení znalostí v jednání se zákazníky a asertivitě
Jazykový kurz angličtiny A1	Školení pro uživ. Target - modul Mzdy
Jazykový kurz angličtiny A2	Školení středního managementu a obchodníků v oblasti finanční a datové analýzy - skupina 1
Jazykový kurz angličtiny B1	Školení středního managementu a obchodníků v oblasti finanční a datové analýzy - skupina 2

Jazykový kurz angličtiny B1/A	Školení středního managementu a obchodníků v oblasti manažerského řízení nákladů - skupina 1
Jazykový kurz angličtiny B1/B	Školení středního managementu a obchodníků v oblasti manažerského řízení nákladů - skupina 2
Jazykový kurz angličtiny B1/B2	Školení SW inženýrů a managementu k prohloubení znal.principů standardizace práce a požadavků na plán. a říz. Výrovy
Jazykový kurz angličtiny B2	Školení vyplývající ze Zákoníku práce
Jazykový kurz francouzštiny	Školení zaměstnanců dle vyhlášky 50/1978 Sb. - §4
Jazykový kurz italštiny	Štíhlá výroba
Jazykový kurz němčiny A0	Technická dokumentace
Jazykový kurz němčiny A0	Technická dokumentace II
Jazykový kurz němčiny A1	Technická podpora nákupu
Jazykový kurz němčiny A2	Techniky stříhu A
Jazykový kurz němčiny B1	Techniky stříhu a barvení
Kadeřnická profesní etiketa a komunikace se zákazníkem	Techniky stříhu B
KAIZEN - metody zlepšování	Technologicko-konstrukční vztahy ve výrobě
KAIZEN, Logistika	Technologie laminač.procesů v souvisl. s použitými materiály a zařízeními pro laminaci
Kolová rýpadla	Technologie střížných procesů v souvisl. s použitými druhy nástrojů a lisovacími zařízeními
Kompaktní kolové nakladače	Teleskopické manipulátory
Komunikace a asertivita I. skupina	Teorie obrábění
Komunikace a asertivita II. skupina	Tepelné zprac. Oceli (ext)
Komunikace a spolupráce v týmu	TIME MANAGEMENT
Komunikace a účesy A	Totálně produktivní údržba v praxi (TPM)
Komunikace a účesy B	Totálně produktivní údržba v praxi (TPM)
Komunikace, asertivita a prezentace	Trénink rozvoje osobní kvality zaměstnanců

Komunikační dovednosti	Tvorba Scriptů a tvorba maker v aplikaci Excel
Konfigurace Holmaking v NX6	Týmová práce a systém týmových rolí
Konstruování s podporou CAD systému SolidWorks	Týmová práce a systém týmových rolí
Kontrola kvality a dokumentace D	Týmová práce a systém týmových rolí
Koučink	Týmová spolupráce
Kultura chování, psychologie prodeje	Účetnictví a daňová evidence
Kurz zabezpeč. Kvality	Účetnictví jako nástroj vedení společnosti, zásady komunikace s veřejnoprávními orgány
Management kvality	Účtování v cizích měnách
Manažer kvality	Účtování vybraných problémů v programu MD AXAPTA
Manažerské dovednosti	UPGRADE PALSTAT CAQ (exter.)
Manipulační technika - E2.2 - 3.5XN	Úspěšný prodej začíná u dobré komunikace a prezentace
Marketing a manažerské dovednosti	Úvod do problematiky QMS dodavatelů v automobilovém průmyslu
Mechanik a seřizovač automatických strojů-hydraulika, pneumatika	Vedení lidí a motivace
Měkké dovednosti	Vedení, delegování zaměstnance a firemní kultura
Metoda FMEA	Vnitrofiremní komunikace a možnosti jejího zlepšování - zpětná vazba
Mezinár standardy a normy ISO	Všeobecné právní a odb.minimum
Mezinárodní svářečský praktik	Všeobecné právní a odborné minimum
Moderní procesy v technické přípravě výroby	Vyjednávání I
Motivace klienta	Vyjednávání II
Motivace zaměstnanců	Vyjednávání III
Motivace zaměstnanců a firemní kultura	Výkresová dokumentace a její správné uvedení do praxe
MS Excel efektivně	Výroba vibrolisových betonových výrobků
MS Excel pro pokročilé	Výrobní procesy
MS Office	Výrobní provozy v automobilovém průmyslu

Mzdové účetnictví a personalistika pro začínající a mírně pokročilé včetně změn pro rok 2010	Výrobní ukaz. a zvyš.výkonnosti
Naše kvalita mimo společnost	Výuka anglického jazyka
Němčina – logistická	Výuka anlického jazyka - obchodní angličtina
Němčina - obchodní a logistická	Výuka počítačové gramotnosti
Němčina pro účetní	Využití informačního systému v průmyslové výrobě
Německý jazyk – obchodní	Využití IT v řízení výroby
Obecné školení managementu k prohloub.v obl.ekonomického hodnocení výroby	Využívání výpočetní techniky ve výrobě
Obecné školení managementu k prohloubení znalostí v oblasti finanční a datové analýzy	Windows Server 2008-doplnění znalostí síťových služeb a Active Directory
Obchodní a manažerské dovednosti	Work NC-V20
Obchodní a technická angličtina	Základy informatiky
Obchodní AJ	Základy obsluhy PC
Obchodní angličtina	Základy počítačových sítí
Obchodní dokumentace v zakázkové výrobě	Základy práce na PC pro kadeřníky
Obchodní dovednosti	Základy práce s Wordem a Excelem
Obchodní dovednosti a psychologie obchodního jednání	Základy účetnictví
Obchodní němčina	Základy úspěšného prodeje
Obchodní prezentace	Základy využití altern.zdrojů en.
Obchodní vyjednávání	Základy zvyšování produktivity
Obsluha CNC strojů	Zateplovací systémy
Obsluha osobního počítače	Zdaňování příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků
Obsluha PC – efektivně	Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů
Odborné školení středního managementu a obchodníků v optimalizaci pracovního prostředí - skupina 1	Zefektivnění nákupu a prodeje
Odborný rozvoj	Získávání nových zákazníků
Ochrana zdraví při práci	ZK 111 - svařování

Optimalizace výroby	ZK 111 1.1-základní kurz svařování el.obloukem obalenou elektrodou
Optimalizace výroby - vizuální řízení a metoda "5S"	ZK 311 - svařování
Optimalizace výroby v praxi	ZK 311 1.1-základní kurz svařování plamenem a řezání kyslíkem
Osobnostní rozvoj - komunikační dovednosti	Zlepšení kvality v procesu výroby
Osobnostní rozvoj - měkké dovednosti 2	Znalost zákazníka
Pásová rýpadla 300D	ZP 311-2 1.1. zaškolení řezání kyslíkem
PC – efektivně	ZP 311-2 1.1-zaškolení řezání kyslíkem a ohřev plamenem
PC Autocad	ZP 311-2 1.1-zaškolení svářečského dělníka
PC- efektivně	Zvládnání stresových situací
PC MS Office	Zvýšení efektivity tvorby modelů a výkresů v CAD/CAM software NX
PO - prevence požární ochrany	Zvýšení úrovně znalostí a dovedností v CAD/CAM systém
PO BOZP 1. Skupina	Zvyšování efektivity TPM
PO BOZP 2. Skupina	
Počítačová grafika	
Portál a AX	

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Příloha č. 3: Jmenovitý přehled společností rozdělený dle odvětví a počtu zapojených zaměstnanců do projektu "Vzdělávejte se!" v okrese České Budějovice

	Odvětví	Počet zap. zam.
Motor Jikov Fostron a.s.	strojírenství, automobil.prům.	924
ČSAD JIHOTRANS a.s.	doprava, logistické služby	687
Feudenberg Mectec CZ s.r.o.	strojírenství, automobil. prům.	617
Motor Jikov Strojírenská a.s.	strojírenství, automobil. prům.	527
BELIS EU s.r.o.	strojírenství, automobil. prům.	526
TSE Nástrojárna	strojírenství, automobil. prům.	428
Motor Jikov Slévárna a.s.	strojírenství, automobil. prům.	283
A. SCHMIED s.r.o.	strojírenství, nástrojárna	268
MONTO	strojírenství, automobil. prům.	262
Motor Jikov Group a.s.	strojírenství, automobil. prům.	213
Jihočeská strojírenská s.r.o.	strojírenství, automobil. prům.	205
Motor Jikov Slévárna a.s.	strojírenství, automobil. prům.	191
MEDISIZE CZ	výroba plastových chirug. přístrojů	139
BELIS s.r.o.	strojírenství, automobil. prům.	102
Černík Pařízek s.r.o.	výroba strojních dílů, kovovýroba	99
DATAPARTNER s.r.o.	vývoj a realizace informačních systémů	90
BEST a.s.	stavební průmysl	70
STAVOKLIMA s.r.o.	výroba vzduchotechniky	51
Moto Jikov Tlaková slévárna a.s.	strojírenství, automobil. prům.	49
CELOX a.s.	obchodní činnost	47
Kadeřnické studio LORMA	obchodní činnost	47
Groz-Beckert	strojírenský průmysl	44
JH CB s.r.o.	výroba a prodej dveří, dveří	44
PRIOR	obchodní činnost	43
REALISTAV	stavební průmysl	39
TEXSR s.r.o.	obchodní činnost	39
INVESTIX	obchodní a inženýrská činnost	36

JOSA s.r.o.	elektrotechnický průmysl	35
ČIS spol. s r.o.	elektrotechnický průmysl	34
MANE Stavební s.r.o.	stavební průmysl	32
STEINBAUER LECHNER S.R.O.	výrobou obalových materiálů	25
ELEKTRA TÝN s.r.o.	výroba kabelové konfekce	24
Pradast spol. s r.o.	stavební práce, stavebnictví	15
Phoenix-Zeppelin, s.r.o.	obchodní činnosti	13
META skladovací technika s.r.o.	obchodní činnost	12
Truhlářství CORTEX s.r.o.	obchodní činnost	12
DIGITIS s.r.o.	obchodní činnosti	12
LB CEMIX s.r.o.	výrobce stavebních hmot	11
SWENS PLUS s.r.o.	výroba a prodej textilu	10
VK Valeš stavební firma s.r.o.	stavební průmysl	9
ecc ECOCARE s.r.o.	podnikatelské a manažerské poradenství	9
ENGLMAYER CZ s.r.o.	logistické služby	8
VESKOM spol. s. r.o.	Obchodní činnost	8
TASET s.r.o.	obchodní činnost	8
DELIKOMAT s.r.o.	prodej automatů	8
MINERVA ČR s.r.o.	nakladatelství	7
Jiří Tůma	obchodní činnosti	7
ELEKTRO V Z s.r.o.	elektromontáže, elektroinstalace	7
TV GIMI a.s.	výroba regionálního zpravodajství	6
JČC Strojní díly s.r.o.	strojírenství, automobil. prům.	6
DELNET s.r.o.	projektování elektroinstalace	5
Dřevo TRUST a.s.	prodej dřevěných polotovarů	5
FUTURE -TECH spol. s r.o.	prodej přívěsů, návěsů a nástaveb	5
Holzwarenfabrik	průmyslová výroba	5
Rybářský sport	obchodní činnost	5
Profitness CZ s.r.o.	obchodní činnost	4
BAZILIKA o.p.s.	obchodní činnost	4
Oschatz Bohemia spol. s r.o.	obchodní činnost	3
ELBH - CZ s.r.o.	průmyslová výroba	2
Guzmický	prodej zemědělské techniky	2
UNIPEX CZ s.r.o.	počítačové IT poradenství	1
MANE KOVO spol. s r.o.	stavební průmysl	1
DAFE PLAST Jihlava s.r.o.	průmyslová výroba	1

Zdroj: Zpracování vlastní dle dat Úřadu práce České Budějovice

Příloha č. 4: Dotazník pro vyšší management

Vážená paní, vážený pane,

dovoluji si Vás oslovit a požádat o vyplnění dotazníku zaměřeného na spokojenost s projektem Ministerstva práce a sociálních věcí nazvaným „Vzdělávejte se!“, kterého se Vaše společnost účastnila a nechala tak proškolit řadu svých zaměstnanců.

Data získaná tímto dotazníkovým šetřením budou zpracována výhradně pro potřeby mé diplomové práce.

Zaškrtněte, prosím, jednu z nabízených možností. Otázky, které se Vám zdají nevhodné, nemusíte vyplňovat. Pokud se Vám bude zdát nutné cokoli k otázce doplnit, učiňte tak, prosím.

Rovněž Vás ubezpečuji, že dotazník je zcela anonymní.

Velice děkuji za Váš čas a ochotu.

Příjemný den

.....

Studentka

V Českých Budějovicích dne

1. Byl(a) jste přesvědčena o nutnosti přistoupit k účasti v projektu „Vzdělávejte se!“, přišla Vám účast v projektu potřebná a vhodná?

a) ano

b) ne

2. Jaká byla situace ve společnosti před účastí v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

a) 100% vytíženost

b) 80-100%

c) 50-80%

d) méně než 50%

3. Jaká byla situace ve společnosti během účastí v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

a) 100% vytíženost

b) 80-100%

c) 50-80%

d) méně než 50%

4. Jaké oblasti pro vzdělávání svých zaměstnanců jste doporučoval(a)?

.....
.....
.....

5.Pozoroval(a) jste změny na zaměstnancích, kteří procházeli vzděláváním s ohledem na svou kvalifikaci a aplikaci znalostí v provozu?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

6.Pozoroval(a) jste změny na zaměstnancích, kteří procházeli vzděláváním, spokojenost zaměstnanců a růst sebevědomí?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

7.Jaká byla situace ve společnosti po účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

8.Přinesla účast v projektu „Vzdělávejte se!“ dle Vašeho názoru společnosti očekávané výsledky?

- a) Ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nedokážu posoudit

Příloha č. 5: Dotazník pro zaměstnance

Vážená paní, vážený pane,

dovoluji si Vás oslovit a požádat o vyplnění dotazníku zaměřeného na spokojenost s projektem Ministerstva práce a sociálních věcí nazvaným „Vzdělávejte se!“, kterého se Vaše společnost účastnila a nechala tak proškolit řadu svých zaměstnanců.

Data získaná tímto dotazníkovým šetřením budou zpracována výhradně pro potřeby mé diplomové práce.

Zaškrtněte, prosím, jednu z nabízených možností. Otázky, které se Vám zdají nevhodné, nemusíte vyplňovat. Pokud se Vám bude zdát nutné cokoli k otázce doplnit, učiňte tak, prosím.

Rovněž Vás ubezpečuji, že dotazník je zcela anonymní.

Velice děkuji za Váš čas a ochotu.

Příjemný den

.....

Studentka

V Českých Budějovicích dne

1. Váš zaměstnavatel Vás přihlásil do účasti v projektu „Vzdělávejte se!“, přišla Vám Vaše účast v projektu potřebná a vhodná?

- a) Ano
- b) ne

2. Jakým způsobem jste pociťoval změny v zaměstnání před účastí v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče Vaší vytíženosti?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

3. Jakým způsobem jste pociťoval změny v zaměstnání během účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče Vaší vytíženosti?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

4. V jaké oblasti jste se vzdělával(a)?

.....
.....
.....

5. Pozoroval(a) jste změny na sobě během vzdělávání nějaké změny s ohledem na svou kvalifikaci a aplikaci znalostí v provozu?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

6. Pozoroval(a) jste v souvislosti se vzděláváním nějaké změny – spokojenost a sebevědomí?

- a) ano, změny byly pozitivní
- b) ano, změny však byly negativní
- c) ne, nepozoroval(a) jsem žádné změny

7. Jaká byla situace ve společnosti po účasti v projektu „Vzdělávejte se!“ co se týče vytíženosti směn atd.?

- a) 100% vytíženost
- b) 80-100%
- c) 50-80%
- d) méně než 50%

8. Přinesla účast v projektu „Vzdělávejte se!“ dle Vašeho názoru společnosti očekávané výsledky?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne
- e) nedokážu posoudit