

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Zemědělská fakulta

Studijní program: M4101 Zemědělské inženýrství

Studijní obor: Provozně podnikatelský

Katedra: Řízení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**VLIV ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ V MALÉM A STŘEDNÍM PODNIKÁNÍ
NA ZVÝŠENÍ KONKURENCESCHOPNOSTI FIREM**

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Dagmar Bednářova, CSc.

Autor:

Jana Kadlecová

2007

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana KADLECOVÁ**

Studijní program: **M4101 Zemědělské inženýrství**

Studijní obor: **Provozně podnikatelský obor**

Název tématu: **Vliv rozvoje lidských zdrojů v malém a středním podnikání na zvýšení konkurenceschopnosti firem**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Charakteristika:

Zhodnocení stávající situace rozvoje malého a středního podnikání v souvislosti s rozvojem lidských zdrojů v Jihočeském kraji a dopad rozvoje lidských zdrojů na zvýšení konkurenceschopnosti malých a středních firem.

Cíl práce:

Analýza potřeb malého a středního podnikání v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Možnosti využití finančních prostředků ze strukturálních fondů EU pro tuto oblast.

Metodický postup:

Charakteristika Jihočeského kraje, analýza potřeb MSP zaměřená na rozvoj lidských zdrojů ve smyslu zvýšení konkurenceschopnosti, využití OP RLZ, OP PP a dalších možných dotačních titulů pro rozvoj lidských zdrojů v oblasti podnikání.

Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Literární přehled, 3. Metodika, 4. Analýza Jihočeského kraje, 5. Analýza potřeb MSP v oblasti RLZ, 6. Využití SF EU, 7. Závěr, 8. Přehled použité literatury, 9. Přílohy

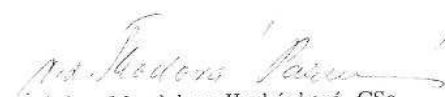
Rozsah práce: 50 - 70 stran
Rozsah příloh: dle možností
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

KRNÍNSKÁ, R.: Řízení lidských zdrojů, skripta JU ZF, 2002, s. 184
HRABÁNKOVÁ, M.: Strukturální fondy, Praha 1999
BARTÁK, K.: Průvodce EU, MZV ČR, 2000, s. 88

Vedoucí diplomové práce: Ing. Dagmar Bednářová, CSc.
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: 15. března 2005
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2007


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA
studijní oddělení
Studená 13
370 05 České Budějovice


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 15. března 2005

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou prací na téma „Vliv rozvoje lidských zdrojů v malém a středním podnikání na zvýšení konkurenceschopnosti firem“ vypracovala samostatně. Použitou literaturu uvádím v seznamu v závěru práce a odkazech uvedených v textu.

V Českých Budějovicích 30. dubna 2007

.....

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí diplomové práce, paní ing. Dagmar Bednářové, CSc., za podnětné rady, připomínky, vedení a trpělivost, se kterou mi ochotně pomáhala při zpracování této práce. Dále děkuji všem pracovníkům firmy Legro Consult a to především paní ředitelce Ondřeje Harvalíkové za poskytnutí odborných materiálů a pracovníkům Jihočeské hospodářské komory.

Jana Kadlecová

1.	ÚVOD	6
2.	LITERÁRNÍ PŘEHLED	8
2.1	VYMEZENÍ POJMU MSP.....	8
2.2	VÝZNAM MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ.....	9
2.2.1	Ekonomický a sociální přínos MSP.....	10
2.2.2	Výhody a nevýhody malých a středních podniků.....	10
2.3	ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	11
2.3.1	Konkurenceschopnost MSP ve vztahu k lidským zdrojům.....	11
2.3.2	Vývojové tendence v RLZ u nás a ve světě.....	11
2.4	REGIONÁLNÍ POLITIKA.....	12
2.4.1	Regionální politika obecně.....	13
2.4.2	Nástroje sociální a hospodářské politiky soudržnosti.....	13
2.4.3	Čerpání finančních zdrojů z EU v období 2007 – 2013.....	14
2.4.4	Cíle strukturální a regionální politiky pro období 2007 – 2013.....	14
2.4.5	Národní programy podpory malého a středního podnikání na rok 2007.....	17
2.4.6	Záměry v podpoře MSP v letech 2007 – 2013.....	18
2.4.7	Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v ČR.....	19
3.	METODIKA	21
3.1	VYMEZENÍ OBSAHU A CÍLE.....	21
3.2	OBJEKT ZKOUMÁNÍ.....	21
3.3	POUŽITÉ METODY.....	21
3.3.1	Rozhovor.....	22
3.3.2	Dotazníková metoda.....	22
3.3.3	Srovnávání a dedukce.....	23
3.3.4	SWOT analýza	24
4.	ANALÝZA JIHOČESKÉHO KRAJE	25
4.1	LISABONSKÁ STRATEGIE.....	25
4.2	VÝKONNOST EKONOMIKY.....	26
4.2.1	Počet subjektů v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech – dle právní formy.....	27
4.2.2	Počet subjektů v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech – dle činnosti.....	28
4.2.3	Počet subjektů v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech – dle zaměstnanců.....	30
4.2.4	Průměrný evidenční počet zaměstnanců v průmyslových podnicích.....	31
4.2.5	Míra registrované zaměstnanosti a nezaměstnanosti v JČK.....	31
4.2.6	Průměrná měsíční hrubá nominální mzda v JČK.....	32
4.2.7	SWOT analýza.....	33

5.	ANALÝZA POTŘEB MSP V OBLASTI RLZ	36
5.1	STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	36
5.2	PLÁNOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	37
5.3	VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ.....	38
5.4	MOTIVACE.....	39
5.4.1	Řízení a hodnocení výkonu.....	41
5.4.2	Odměňování.....	42
5.5	VEDENÍ ORGANIZAČNÍCH ZMĚN.....	43
5.6	FIREMNÍ KULTURA A KOMUNIKACE.....	44
5.7	MOTIVAČNÍ NÁSTROJE.....	47
6.	STRUKTURÁLNÍ FONDY	50
6.1	PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2004 – 2006.....	50
6.2	OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ 2004 – 2006.....	52
6.2.1	Horizontální témata OP RLZ.....	53
6.2.2	Priority programu OP RLZ.....	53
6.2.3	Poskytnutí podpory z OP RLZ.....	54
6.3	OPERAČNÍ PROGRAM PRŮMYSL A PODNIKÁNÍ.....	56
6.3.1	Programy podpory z OP PP.....	56
6.4	NÁRODNÍ ROZVOJOVÝ PLÁN 2007 – 2013.....	59
6.4.1	Strategie NRP pro období 2007 – 2013.....	59
6.4.2	Systém strategických cílů a priorit NRP.....	59
7.	OPERAČNÍ PROGRAMY ZAMĚŘENÉ NA RLZ 2007 – 2013	62
7.1	OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST.....	62
7.1.1	Cíle programu.....	62
7.1.2	Prioritní osy a oblasti podpory programu.....	63
7.1.3	Zaměření OP LZZ na MSP.....	65
7.1.4	Rozpočet OP LZZ dle jednotlivých let.....	66
7.2.	OP VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST.....	66
7.2.1	Cíle programu.....	66
7.2.2	Prioritní osy a oblasti podpory programu.....	67
7.2.3	Vazba OP VK na další operační programy.....	70
7.2.4	Financování projektu.....	71
8.	ZÁVĚR	73
9.	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	77
10.	PŘÍLOHY	80

1. ÚVOD

Motto:

„Lidský kapitál je zásoba znalostí a dovedností, ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem formálního vzdělávání a praxe.“

Trh práce je důležitou součástí každé ekonomiky. Lidský kapitál (lidské zdroje) jsou limitujícím faktorem rozvoje podniků. Vhodná kvalifikační struktura a dostatek volných pracovníků jsou předpokladem k rozvoji a konkurenceschopnosti MSP. Touto významnou problematikou se zabývá řada subjektů pracovního trhu, školská soustava, úřady práce, zaměstnavatelé a Evropská unie.

Pracovní sféra vyžaduje flexibilně připravené zaměstnance schopné přizpůsobovat se změnám, plnit rozdílné úkoly a schopné i ochotné se vzdělávat. V našich podmínkách je tato tendence ještě posilována proměnlivostí a nejasností dalšího rozvoje naší ekonomiky. Pro nově vznikající pracovní místa je charakteristická výrazná změna požadavků na kvalifikaci, dovednosti a výkon pracovní činnosti. Tento faktor je jedním z klíčových důvodů růstu míry nezaměstnanosti v posledních letech, který se snaží řešit politika zaměstnanosti a také Evropská Unie.

Vstupem do EU v květnu 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků ze strukturálních fondů EU a Fondu soudružnosti. Pro oblast RLZ je nejstarším z těchto fondů Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. Jeho hlavním úkolem je rozvíjení zaměstnanosti, zvyšování produktivity práce a její kvality. ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti.

Poskytnuté podpory z ESF a dalších programů uvedených v diplomové práci jsou pro malé a střední podnikatele významnou součástí podnikatelského prostředí, pozitivně ovlivňující rozvoj podnikání, a zvyšující konkurenceschopnost malých a středních podnikatelů. Přispívají k posílení stability na trhu, k rozvoji sektoru malých a středních podnikatelů, dále kompenzují nedostatek vlastního kapitálu, obtížnou dostupnost bankovního úvěru a omezené možnosti ručení vlastním majetkem. Doufejme, že cílem poskytovaných podpor bude i posílení úlohy MSP jako zdroje nových pracovních míst přispívajících ke snižování rozdílů v ekonomickém rozvoji regionů, a podílejících se

rozhodujícím způsobem na zabezpečení potřeb lokálních trhů, zejména v oblasti služeb, vzdělávání, zdravotnictví, stavebnictví a maloobchodu.

Ve své diplomové práci analyzuji potřeby malého a středního podnikání v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Nedílnou součástí této práce je i návrh na využití finančních prostředků ze strukturálních fondů EU pro období 2007 – 2013 a dalších možných dotačních titulů pro rozvoj lidských zdrojů v oblasti podnikání. Tato práce by měla usnadnit orientaci v nabídce nových programů a zároveň pomoci identifikovat, z kterého programu a za jakých podmínek je možné tyto finanční prostředky čerpat.

Strukturální fondy EU představují jeden z cenných nástrojů pro rozvoj podnikatelského prostředí. Věřím že peníze, které jsou pro Českou republiku v Bruselu připraveny, dokážeme v tomto sedmiletém období patřičně využít.

2. LITERÁRNÍ PŘEHLED

2.1 VYMEZENÍ POJMU MSP

Definice MSP podle Opatření Komise č. 70/2001, platná v roce 2005:

1. *Za drobného, malého a středního podnikatele¹ (MSP)* se považuje podnikatel, pokud:

- a) zaměstnává méně než 250 zaměstnanců,
- b) jeho aktiva/majetek, uvedená v rozvaze, nepřesahují korunový ekvivalent částky 43 mil. EUR, nebo má obrat za poslední uzavřené účetní období²/zdaňovací období³ nepřesahující korunový ekvivalent 50 mil. EUR

2. *Za malého podnikatele se považuje podnikatel*, pokud:

- a) zaměstnává méně než 50 zaměstnanců,
- b) jeho aktiva/majetek, uvedená v rozvaze, nebo obrat za poslední uzavřené účetní období/zdaňovací období nepřesahují korunový ekvivalent 10 mil. EUR.

3. *Za drobného podnikatele* se považuje podnikatel, pokud:

- a) zaměstnává méně než 10 zaměstnanců a
- b) jeho aktiva/majetek, uvedená v rozvaze, nebo obrat za poslední uzavřené účetní období/zdaňovací období nepřesahují korunový ekvivalent 2 mil. EUR, přičemž:
 - korunový ekvivalent se stanoví vynásobením částek uvedených v EUR kursem vyhlášeným Evropskou centrální bankou pro poměr mezi EUR a Kč k 31. 12. roku předcházejícímu, roku podání žádosti o podporu, příp. pro poslední pracovní den, pokud 31. 12. připadá na sobotu nebo neděli,
 - čistým obratem/příjmem se rozumí částka získaná z prodeje výrobků a poskytování služeb po odečtení prodejních slev a DPH a dalších daní, které se přímo váží k obratu,

¹ ve smyslu § 2, odst. (2) písm. a), b) a c) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

² pokud jsou účetní jednotkou podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

³ pokud jsou poplatníkem vedoucím daňovou evidenci podle § 76 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

- zdrojem informací k ověření údajů o výši čistého obratu je pro subjekty vedoucí účetnictví „Výkaz zisků a ztráty“,
- zdrojem informací k ověření údajů o výši aktiv je pro subjekty vedoucí účetnictví „Rozvaha“,
- malý a střední podnikatel, který zahajuje podnikání, stanoví hodnoty uvedené v bodu 1, 2. a 3. vlastním kvalifikovaným odhadem, a to pro první účetní období/zdaňovací období, ve kterém bude provozována podnikatelská činnost po celé účetní období/zdaňovací období,
- pro zjištění počtu zaměstnanců je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za poslední uzavřené účetní období, který se vypočítá jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných všemi zaměstnanci žadatele o podporu, zvýšený o neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci a pracovní neschopnosti, za niž jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na týdenní pracovní dobu.

Zajímavý názor na definování malého podniku vyslovil KOUBEK (1996), který za malý podnik považuje takový, který nemá personální útvar, ani specializovaného personalistu a personální řízení v něm zajišťuje majitel či nejvyšší vedoucí pracovník, který v případě potřeby deleguje určité pravomoci a práce z této oblasti na další pracovníky.

2.2 VÝZNAM MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ

Malé a střední podniky vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují dynamiku trhu, mají schopnost absorbovat podstatnou část pracovních sil uvolněných z velkých podniků, a jsou stabilizujícím prvkem ekonomického systému. Pro jejich rozvoj jsou rozhodující podmínky, za kterých mohou rozvíjet hospodářskou činnost. Ekonomické prostředí do značné míry určuje a ovlivňuje poptávku po jejich produktech a službách, a může tak usnadňovat, nebo naopak omezovat jejich přístup na trhy, které jsou důležité pro jejich vznik a další růst (BEDNÁŘOVÁ, PARMOVÁ, 2003).

2.2.1 Ekonomický a sociální přínos MSP

Malé a střední podniky významným způsobem posilují obchodní a platební bilanci státu svým podílem na exportu, zejména služeb. Podle ČAPKA (2004), vytvářejí jednu třetinu objemu českého vývozu.

Prognózy předpovídají, že globální ekonomice 21. století budou dominovat malé a střední firmy.

Malé a střední firmy plní v hospodářství nezastupitelnou funkci:

- dynamizují rozvoj
- posilují konkurenční prostředí
- vytvářejí podstatnou část hrubého národního produktu
- zaměstnávají obvykle více než jednu polovinu pracovní síly
- stabilizují demokratický vývoj společnosti

(KLEIBL, DVOŘÁKOVÁ, ŠUBRT, 2001)

2.2.2 Výhody a nevýhody malých a středních podniků

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

- nebývají atraktivními zákazníky pro poskytování bankovních a dodavatelských úvěrů a mají ztížený přístup k vnějším zdrojům financování, což podvazuje jejich rozvojové záměry
- orientují se většinou na lokální trh s limitovaným okruhem klientů. Chtějí-li rozšířit pole působnosti, narážejí na bariéru nákladů na reklamu a potřebu častých osobních kontaktů
- soustřeďují se na obory činností, jejichž produktivita či služby jsou výrazně náročné na živou práci. Z toho pramení mimořádná důležitost, jakou má pro přežití firmy kvalifikace pracovní síly a mnohostrannost jejího uplatnění (KLEIBL, DVOŘÁKOVÁ, ŠUBRT, 2001).

2.3 ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Rozvoj lidských zdrojů představuje strategický přístup k práci s lidskými zdroji ve smyslu rozvoje jejich lidského potenciálu a jeho využití pro individuální a kolektivní spolupodílení se na efektivním plnění cílů podniku (organizace, firmy). Řízení lidských zdrojů je rozhodujícím nástrojem zvyšování konkurenceschopnosti a prosperity podniku (KRNINSKÁ, 2004).

2.3.1 Konkurenceschopnost MSP ve vztahu k lidským zdrojům

Klasické řízení lidských zdrojů se bude orientovat na rozvíjení lidského kapitálu. Nová ekonomika – ekonomika znalostí akcentuje schopnost uvést do nových souvislostí znalosti, vědomosti, dovednosti jako hybné síly inovací. „Formování podniku zítřka“, bude probíhat v tom smyslu, že vedení podniku musí jít především o podporu znalostí zaměstnanců, kteří jsou schopni jejich využíváním vytvářet nové nápady, jež znamenají jedinečnou konkurenční výhodu (KRNINSKÁ, 2002).

Také STÝBLO (1995) uvádí, že **podnik, který podcení koncepci rozvoje lidských zdrojů, se dopouští zásadní strategické chyby. Progresivní podniky všude ve světě si uvědomují, že sebelepší strategie, které nejsou podepřeny lidmi, zůstávají papírovou záležitostí.** Existuje přímá souvislost podnikových inovačních tendencí a strategie řízení lidských zdrojů.

Ztráty, které vznikají nevyužíváním lidských zdrojů zpomalují, nebo přímo blokují další růst firem. Kultivace lidského potenciálu je řízena cestou budování konkurenční výhody (KRNINSKÁ, 2002).

2.3.2 Vývojové tendence v rozvoji lidských zdrojů u nás a ve světě

Realita západního světa s nadnárodními (globálními) firmami akceptovala v posledních 10 – 15 letech, že intelektuální kapitál firmy je základním strategickým faktorem, který vlastní každá organizace, a je pro ní unikátní. U těchto firem převažují investice do nehmotného majetku – výzkumu, vývoje, vzdělání – rozvoje lidského potenciálu, rozvoje pracovních kompetencí, softwaru, internetu, ... Firmy se mění v tzv. „učící se organizace“ (learning organisations).

Ve vyspělých státech představují lidé nejcennější kapitál firmy. Není problémem vybavit podnik příslušnou technikou a technologií, ale obtížnější je mít k dispozici skutečně kvalifikované pracovníky. Lidé a jejich potenciál se stávají klíčovým faktorem efektivity firmy. RLZ rozvíjí tento potenciál, tvoří jádro firmy a je nejdynamičtější složkou podnikového řízení (HORALÍKOVÁ, 1995).

Také podle ARMSTRONGA (2000) jsou lidé tím nejdůležitějším aktivem, které mají manažeri k dispozici.

Tendence třetího tisíciletí a jejich vliv na české podniky hodnotí SOUČEK (2000), na základě vlastní zkušenosti v českých podnicích. Vychází ze základního konstatování – ve světě probíhají převratné změny, jejich obsah lze srovnat se změnami, které proběhly v době průmyslové revoluce. Svět vstupuje do „nové ekonomiky“ a lze ji charakterizovat těmito tendencemi: Informatizace, globalizace, superturbulence, hyperkonkurence, intelektualizace, rozmanitost – regionalista, militantnost – terorismus, miniaturizace, ekologizace. Podstatným východiskem adaptace je kvalifikovaně zpracovaná strategie firmy, zatím strategie mnoha českých firem (pokud vůbec jsou zpracovány) mají dosud řadu nedostatků a především nejsou sjednocujícím elementem všech aktivit.

Abychom zvýšily růstový potenciál a připravili se na budoucnost, musíme realizovat myšlenku znalostní společnosti založené na lidském kapitálu, vzdělávání, výzkumu a inovacích. Zde si však musíme uvědomit, že vzdělávání není pouze školství, ale celá oblast celoživotního učení (ZATLOUKAL, 2005)

2.4 REGIONÁLNÍ POLITIKA

V Evropské unii je prováděna regionální politika na několika úrovních:

- nadnárodní úroveň
- národní úroveň
- regionální úroveň

Regionální politika zaujímá velmi významné postavení nejen v rámci celkové hospodářské politiky Evropské unie, ale i v rámci celkové politiky, což dokumentuje skutečnost, že z hlediska finančních prostředků vynakládaných na zabezpečení svých cílů se dlouhodobě řadí na druhé místo, hned za agrární politiku (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2006)

2.4.1 Regionální politika obecně

Velmi obecně lze regionální politiku definovat jako soubor cílů, opatření a nástrojů vedoucích ke snižování rozdílů v socioekonomické úrovni jednotlivých regionů. Cílem regionální politiky je především redukovat prostorové nevyváženosti, hlavně v důsledku vývoje ekonomických aktivit, prosperity a konkurenceschopnosti jednotlivých regionů (VYSUŠIL, 2003)

Již v dubnu 1998 (Usnesení vlády č. 235/98 Sb.) přijala vláda ČR nové Zásady regionální politiky, které respektovaly základní principy strukturální a regionální politiky EU jako společné politiky v oblasti hospodářské a sociální soudržnosti. Dnes již je v platnosti **Zákon o podpoře regionálního rozvoje** č. 248/2000 Sb. Podle tohoto zákona půjde o harmonický, vyvážený rozvoj jednotlivých regionů a o podporu jejich hospodářského a sociálního rozvoje (HRABÁNKOVÁ, 1999).

Zákon o podpoře regionálního rozvoje č. 248/2000 Sb. je současně východiskem pro tvorbu regionálních programů napojených na SF EU.

2.4.2 Nástroje hospodářské a sociální politiky soudržnosti

Hospodářská a sociální politika soudržnosti, jak je oficiálně nazývána, podporuje rozvoj právě těch regionů, jejichž úroveň nedosahuje v daných kritériích určitý evropský standard. Ochrana životního prostředí, zlepšení infrastruktury, snížení nezaměstnanosti, restrukturalizace průmyslu či rozvoj lidských zdrojů patří mezi základní cíle politiky soudržnosti (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2006).

Cíle hospodářské a sociální politiky soudržnosti jsou naplňovány prostřednictvím strukturálních fondů, Fondu soudržnosti a dalších nástrojů. Aby podnikatelé mohli využívat všech dostupných možností získání peněžních prostředků z Evropské unie, je třeba je alespoň částečně seznámit se všemi těmito formami. K získávání peněžních prostředků slouží právě nástroje hospodářské a sociální politiky Evropské unie. Tyto nástroje jsou uvedeny v následujících podkapitolách.

2.4.3 Čerpání finančních zdrojů z EU v období 2007 – 2013

Česká republika se nyní intenzivně připravuje na čerpání finančních zdrojů z EU, které mají v příštím sedmiletém finančním období 2007 – 2013 významně podpořit ekonomický rozvoj země. V rámci těchto fondů budeme mít k dispozici asi 685 miliard korun, což je v přepočtu na obyvatele zhruba 330 eur (9570 korun) ročně. To představuje nejvyšší objem prostředků na obyvatele ze všech zemí EU. Je to poprvé a zároveň naposled, kdy Česko získá z EU takto významnou finanční podporu (ZATLOUKAL, 2006).

Dle průzkumu Unie Malých a středních podnikatelů (UMSP) ČR jsou představitelé MSP v čerpání finančních podpor z EU poměrně optimističtí. Není to však ve všech krajích ČR stejné. Nejlépe vidí budoucnost firmy v Praze, středních a jižních Čechách. Nejskeptičtější jsou podniky v Moravskoslezském kraji a na Vysočině. Podnikatelé se letos těší zejména na evropské peníze, a počítají s tím, že se jejich čerpánílepší (EKONOM, 2007).

Vláda České republiky přijala na základě definovaných cílů a priorit Národního rozvojového plánu ČR pro období 2007 – 2013 a Národního strategického referenčního rámce 24 operačních programů určených pro čerpání prostředků z Evropské unie. Operační programy jsou určeny pro tři nové cíle politiky soudržnosti Evropské unie, kterými jsou Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce. Finanční podpora, kterou bude mít na základě dotací ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti Česká republika v období 2007 – 2013 k dispozici, je stanovena ve výši více než 773 miliard korun (www.finance.cz).

2.4.4 Cíle strukturální a regionální politiky EU pro období 2007 - 2013

1. Cíl - „KONVERGENCE“

- jedná se především o podporu růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech, kam patří například podpora regionů s HDP nižším než 75 procent průměru Evropské unie. Podpora Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) je zaměřena na modernizaci a diverzifikaci ekonomické struktury členských států a regionů, na rozšíření a zlepšení základní infrastruktury a na ochranu životního prostředí. Podpora Evropského sociálního fondu (ESF) je zaměřena na zlepšení kvality a schopnosti

institucí trhu práce, vzdělávacích systémů a sociálních a ošetrovatelských služeb, na zvýšení investic do lidského kapitálu a na adaptace veřejné správy, posílení administrativní kapacity národních a regionálních správ (www.strukturalni-fondy.cz).

Tematické operační programy:

- OP Podnikání a inovace (MPO)
- OP Životní prostředí (MŽP)
- OP Doprava (MD)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (MŠMT)
- OP Výzkum a vývoj pro inovace (MŠMT)
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (MPSV)
- Integrovaný operační program (MMR)

Regionální operační programy:

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

Tabulka 1 – Rozdělení finančních zdrojů v cíli Konvergence

Operační program	%	Mil. EUR (odhad)
OP Podnikání a inovace	11,75	3 041,20
OP Výzkum a vývoj pro inovace	8	2 070,60
OP Lidské zdroje a Zaměstnanost	10	2 588,20
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	7	1 811,80
OP Životní prostředí	20	5 176,50
OP Doprava	21,5	5 564,70
Integrovaný operační program	7,5	1 941,20
Regionální operační programy	13,253	3 429,40
OP Technická pomoc	1	258,80
C e l k e m	100	25 882,30

Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz/rps/verejna-prezentace-navrhu-nrp-2007-13

2. Cíl - „REGIONÁLNÍ KONKURENCESCHOPNOST A ZAMĚSTNANOST“

- regionální programy určené pro regiony a orgány regionální správy mají za cíl podporovat ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech. Jedná se o podporu regionů s HDP vyšším než 75 procent průměru Evropské unie. Intervence je zaměřena na inovace a ekonomiku založenou na znalostech, na životní prostředí a předcházení rizikům a na dostupnost a služby základního ekonomického významu - komunikační sítě (<http://www.strukturalni-fondy.cz>).

- OP Praha Konkurenceschopnost (ERDF)
- OP Praha Adaptabilita (ESF)

Tabulka 2 – Rozdělení finančních zdrojů v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Operační program	%	Mil. EUR (odhad)
OP Praha Adaptabilita	29	121,6
OP Praha Konkurenceschopnost	71	
C e l k e m	100	419,3

Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz/rps/verejna-prezentace-navrhu-nrp-2007-13

3. Cíl - „EVROPSKÁ ÚZEMNÍ SPOLUPRÁCE“

- podpora harmonického a vyváženého rozvoje na území Unie. Vychází ze současné Iniciativy Interreg, tj. podpora další integrace EU spoluprací na přeshraniční, mezinárodní a meziregionální úrovni (www.strukturalni-fondy.cz).

2.4.5 Národní programy podpory malého a středního podnikání na rok 2007

Vláda České republiky schválila dne 12. prosince 2006 usnesením č. 1425 Národní programy podpory malého a středního podnikání s platností na rok 2007. Jsou to programy:

- **TRH,**
- **CERTIFIKACE,**
- **DESIGN,**
- **ALIANCE,**
- **VÝVOJ**

Tyto programy reagují na aktuální potřeby rozvoje malých a středních podniků v České republice a v roce 2007 budou společně s programy Operačního programu Podnikání a inovace podporovat projekty malých a středních podniků (<http://www.jhk.cz>).

2.4.6 Záměry v podpoře MSP v letech 2007 až 2013

Podpora MSP v příštím programovacím období, tj. v letech 2007 – 2013 bude vycházet z Koncepce, kterou schválila vláda dne 12. 4. 2006.

S cílem vytvářet příznivé podnikatelské prostředí, nezbytné k rozvoji podnikavosti a k posilování konkurenceschopnosti malých a středních podnikatelů, budou postupně realizována opatření v těchto oblastech:

1. zjednodušení daňové legislativy a snižování administrativy jako faktorů působících na vytváření příznivějšího podnikatelského prostředí, za podpory administrativních registrů veřejné správy (základní hospodářský registr, základní registr územní identifikace a nemovitostí, základní registr obyvatel),
2. posuzování dopadu navrhované legislativní změny na malé a střední podnikatele jako nedílné součásti legislativního procesu,
3. promítání požadavků legislativy EU v oblasti ekologie, DPH a spotřebních daní na pohonnou hmotu do národní legislativy v potřebném rozsahu,
4. zveřejňování právních předpisů před datem jejich účinnosti v dostatečném předstihu,
5. snižování daňového a dalšího finančního zatížení podnikatelů způsobem přijatelným pro systém veřejných financí a zjednodušování daňové legislativy,
6. zavedení všeobecné editační povinnosti daňových orgánů, tj. institut závazného výkladu příslušného předpisu poskytovaného podnikatelským subjektům bezplatně, nebo za minimální správní poplatek,
7. zavedení povinnosti měření administrativní zátěže podnikatelů na základě Standardního nákladového modelu u veškeré připravované legislativy,
8. snížení administrativní zátěže, kterou podnikatelům způsobuje regulace prostřednictvím informačních povinností s využitím sdílení informací v rámci databází spravovaných orgány státní správy, odstranění nadbytečných informačních povinností, snížení frekvence jejího plnění a omezení okruhu povinných subjektů na nezbytné minimum,

9. posílení práva věřitelů a vytvoření podmínek pro konstruktivní postupy řešení insolvence podnikatelů i osob,
10. provádění důsledného monitoringu chování velkých podniků, včetně nadnárodních společností, především z hlediska dodržování pravidel hospodářské soutěže,
11. dodržování režimu pro dovoz zboží, a celních, daňových, technických a zdravotních předpisů důslednou činností orgánů Celní správy,
12. stimulování podnikatelů a zaměstnanců ke zvyšování kvalifikace včetně daňových úlev,
13. zabezpečit podporu rozvoje normalizace, metrologie a zkušebnictví v souladu s potřebami trhu a společnosti s cílem zvýšení konkurenceschopnosti malých a středních podnikatelů (Studie Legro Consult, 2007).

Přímá finanční podpora projektů malých a středních podnikatelů bude vycházet z těchto zásad:

1. zachování účelné míry kontinuity s programy, jejichž fungování se osvědčilo v období let 2004 – 2006,
2. zvýšení využití nástrojů zabezpečujících přístup malých a středních podnikatelů ke kapitálu, zejména soukromému, založených na principu plné, nebo částečné návratnosti, a principu rozložení rizika,
3. orientace dotační formy především na rozvoj znalostní ekonomiky a podporu poradenských, informačních a vzdělávacích služeb,
4. integrace plošně zaměřené podpory podnikatelských projektů zvyšujících konkurenceschopnost malých a středních podnikatelů s regionální podporou, která umožní potřebnou diferenciaci intenzity podpory a zvýšenou podporu pro projekty s vysokými přínosy pro ekonomiku a rozvoj regionů (např. tvorba pracovních míst ve vybraných regionech, zejména území se soustředěnou podporou státu, úspory energie, rozvoj vybraných odvětví),
5. podpora rozvoje výrobků s vyšší finalitou a lepším zhodnocením vstupů a příznivějším vlivem na životní prostředí (www.czechinvest.cz)

2.4.7 Přehled programů EU na podporu RLZ realizovaných v ČR

Programy Evropské unie na podporu RLZ lze rozdělit do třech hlavních skupin.

1. Evropské programy jako jsou TEMPUS, SOCRATES, LEONARDO da VINCI a jejich různé podprogramy. Dalšími programy, kterých se ČR mohla účastnit jako kandidátská země, např. ACCESS, Iniciativa Společenství EQUAL 1. kolo,
2. Program PHARE, Programy strukturálních fondů, zejména pomoci z ESF v rámci OP RLZ, JPD 3,
3. CIP EQUAL a části opatření SROP.

V roce 2006 dobíhaly programy SOCRATES, LEONARDO da VINCI a PHARE 2003 RLZ. Program TEMPUS III probíhá, ovšem příjemci pomoci nemohou být členské státy EU a tudíž ani Česká republika, i když instituce a organizace z České republiky se tohoto programu mohou účastnit jako partneři.

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004 – 2006 (v České republice) byly:

- operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) pro Cíl 1,
- jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hlavní město Praha (JPD 3),
- program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) pro Cíl 1 i Cíl 3,
- Společný regionální operační program (SROP) pro Cíl 1 (jen částečně).

(www.esfcr.cz)

Hlavním finančním zdrojem pro podporu RLZ v letech 2007 – 2013 zůstává ESF, jehož hlavním posláním je zvyšování zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Podle časopisu EKONOM (2007) si ESF na nové období 2007 – 2013 vezme na starosti projekty, které se pokusí vylepšit přizpůsobivost a pružnost pracovních sil, podniků a podnikatelů. Půjde mimo jiné i o celoživotní vzdělávání a o to, zda podnikatelé budou usilovat o novátorské a produktivnější formy organizace práce. ESF rovněž může, v rámci cíle Konvergence přispívat záměry, které budou schopny posílit investice do lidského

kapitálu a postarají se výrazně o zlepšení jeho kvality. V zásadě sem patří zejména reformy současných vzdělávacích systémů, snahy o intenzivnější účast lidí na procesu celoživotního vzdělávání a opatření pro rozvoj lidského potenciálu ve vědě a inovacích.

3. METODIKA

3.1 VYMEZENÍ OBSAHU A CÍLE

Hlavní cíl práce:

Hlavním cílem diplomové práce je analýza potřeb malého a středního podnikání v oblasti rozvoje lidských zdrojů a dopad rozvoje lidských zdrojů na zvýšení konkurenceschopnosti MSP. Cíl je využití možnosti finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské Unie.

Dílčí cíle práce:

- Analýza Jihočeského kraje,
- Analýza potřeb MSP v oblasti RLZ,
- Návrh na využití SF EU a dalších možných dotačních titulů pro RLZ v oblasti MSP.

3.2 Objekt zkoumání

Objektem zkoumání jsou malé a střední podniky v České republice z regionu Jižní Čechy. Výzkum je zaměřen na problematiku řízení lidských zdrojů v podnicích.

3.3 Použité metody

Při vypracování této diplomové práce byly použity následující metody:

- a) Rozhovor
- b) Dotazníková metoda
- c) Srovnávání a dedukce
- d) SWOT analýza

Jednotlivé metody jsou popsány v následujících podkapitolách.

Potřebné informace k vypracování diplomové práce jsem získávala z tištěných publikací. Použila jsem zejména odbornou literaturu, vyhlášky, zákony, brožury a příručky pro žadatele o podporu vydaných jednotlivými ministerstvy. Ačkoliv byly údaje v těchto příručkách a brožurách v době tisku aktuální (rok 2006 – 2007), bylo nutné sledovat také

aktuální články a informace na internetu, v tisku a v dalších médiích. Proto jsem ve větší míře využívala zdrojů v elektronické podobě.

3.3.1 Rozhovor

Rozhovor, neboli interview je diagnostická metoda, založená na dotazování. Ve standardizovaném rozhovoru jsou otázky předem doslovně formulovány a kladou se ve stanoveném pořadí. K přednostem standardizovaného rozhovoru patří vzájemná srovnatelnost informací a minimalizace omylů při formulaci otázek. Opakem je nestandardizovaný rozhovor, neboli volný rozhovor. Při volném rozhovoru je určen cíl, konečná formulace otázek a jejich pořadí se přizpůsobuje momentální situaci. Za přednosti tohoto rozhovoru jsou považovány větší možnosti pro poznání motivace respondentů, větší spolehlivost, pokud jde o skutečné porozumění otázkám respondenty, větší validita získaných dat.

Při své práci jsem uskutečnila několik volných rozhovorů s pracovníky firmy Legro Consult, Jihočeské hospodářské komory a s pracovníky Krajského úřadu v Českých Budějovicích.

Cílem těchto rozhovorů bylo získání informací o současném stavu MSP v oblasti RLZ a možnosti využití finančních prostředků ze SF EU.

3.3.2. Dotazníková metoda

Tato metoda spočívá v tom, že dotazované osobě je předkládána řada otázek – typizovaný dotazník, na kterou má většinou písemnou formou odpovědět. Dotazník se předkládá vždy větší skupině osob a využívá se hromadné vyhodnocování. Způsob odpovědi může být dvojitý:

- odpověď na otázku je volnou formou
- při odpovědi dotazovaný vybírá ze dvou či více pevně daných možností odpovědi

První způsob odpovědí má tu výhodu, že se tazatel může dozvědět velké množství různých informací, avšak může být pak obtížné jednotným způsobem vyhodnotit množství zcela odlišných přístupů k odpovědi, není možné kvantitativní zpracování. Druhý způsob odpovědí umožňuje kvantitativní zpracování, může však být ovlivněn tím, že je dopředu dáno několik zjednodušených možností odpovědi.

Při své práci jsem uskutečnila dotazníkové šetření (příloha 1), jehož cílem bylo zjistit průzkum názorů zaměstnanců podniku. Tímto šetřením jsem získala celkový obraz o firmě, jaká je v ní atmosféra, co si myslí zaměstnanci, rozvoj zaměstnanců atd. Tento dotazník, který jsem sestavila ve spolupráci s firmou Legro Consult, slouží mimo jiné také k odhalení příčin vzniklých nebo potencionálních problémů ve firmě.

Se souhlasem Jihočeské hospodářské komory jsem mohla využít část databáze členské základny – malých a středních firem z Jihočeského kraje. Těmto firmám jsem zaslala elektronickou formou dotazník se žádostí o jeho vyplnění.

Metodika vyhodnocení

Z celkového počtu 100 dotazníků jsem obdržela ke stanovenému termínu **21 vyplněných dotazníků, tj. 21%** .

Odpovědi respondentů byly hodnoceny statisticky (kvantitativně) a interpretačně (kvalitativně) s cílem získat **celkový obraz** toho, jak zaměstnanci vnímají situaci ve firmě a kde vidí její silné a slabé stránky.

V případě hodnocení motivačních faktorů – druhá část dotazníku – byla hodnocena míra jejich vlivu na zaměstnance a byl sestaven „žebříček“ od faktorů s nejvyšším vlivem po nejnižší

Výsledky vyhodnocení

Základním výstupem statistického vyhodnocení je sada grafů s výsledky, které vycházejí ze zjištěných odpovědí – pro kontrolu obsahuje také odkazy na jednotlivé otázky dotazníku (příloha č 2)

3.3.3 Srovnávání a dedukce

Při srovnávání zjišťujeme shodné či rozdílné stránky u dvou či více jevů či objektů zkoumání. Srovnávací metody můžeme použít jak při získávání poznatků a faktů, tak i při jejich zpracování. Srovnávání je základní metodou hodnocení.

Při své práci jsem srovnávala data získaná dotazníkovým šetřením. Při vypracování návrhu na zvýšení konkurenceschopnosti MSP v oblasti RLZ jsem použila i metodu dedukce.

3.3.4 SWOT analýza

Principem této analýzy je jednoduchá, ale výstižná charakteristika silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení:

- Silné stránky: to, co zkoumaný objekt dobře zvládá
- Slabé stránky: to, co zkoumaný objekt nezvládá
- Příležitosti: jaké možnosti nabízí vnější prostředí
- Ohrožení: jaká rizika obsahuje vnější prostředí

Jako součást analýzy Jihočeského kraje jsem vypracovala SWOT analýzu ekonomického a sociálního rozvoje kraje.

4. ANALÝZA JIHOČESKÉHO KRAJE

Hlavním cílem předkládané kapitoly je analyzovat současnou situaci Jihočeského kraje ve vztahu k ekonomice a podnikání. Vlastní analýza se opírá o vybrané ukazatele, jež jsou interpretovány na základě porovnání s ostatními kraji České republiky. Z toho vyplývá i hlavní metodika celé kapitoly, tedy především komparativní metoda. V kapitole jsou uvedeny skutečnosti, které ovlivňují fungování ekonomiky celého kraje, důsledky takových vlivů jsou shrnuty v komentářích a závěrečné SWOT analýze.

Struktura vlastní kapitoly je koncipována od obecného hodnocení ke konkrétním údajům. Na úvodní komentář k Lisabonské strategii, která je i přes své obtížně splnitelné cíle s horizontem roku 2010 vnímána jako strategický dokument určující nutné směry rozvoje Evropské unie navazuje základní zhodnocení hospodářství Jihočeského kraje pomocí makroekonomických ukazatelů, jako je hrubý domácí produkt. Po vyhodnocení podnikatelské struktury dle právní formy, dle převažujícího odvětví a počtu zaměstnanců není opomenuta ani analýza nezaměstnanosti, zaměstnanosti a mezd.

4.1 LISABONSKÁ STRATEGIE

Ačkoli se může zdát, že zmínění Lisabonské strategie není v přímém vztahu k analýze hospodářské situace Jihočeského kraje, opak je pravdou. Lisabonská strategie, přes všechna skeptická slova o své smysluplnosti a splnitelnosti, má jednu významnou vlastnost. Poměrně přesně analyzovala problematiku současného stavu hospodářství celé Evropské unie, která je vztažena nejen k jednotlivým státům, ale i k jednotlivým regionům, tedy krajům. Vzhledem k rostoucímu významu regionů jako homogenních jednotek s vlastní širokou základnou podnikatelské struktury, aplikovaného výzkumu a spoluprací podnikatelské sféry se vzdělávacími institucemi je zřejmé, že potřebné změny a řízení musejí pocházet „zdola“, tedy z úrovně Jihočeského kraje.

Lisabonská strategie byla přijata Evropskou radou na jaře roku 2000, jako výsledek dosavadního neúspěchu v řešení mnoha slabých míst EU. Podle strategie se má stát unie do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. Podtextem Lisabonské strategie je vyrovnat hospodářskou úroveň Evropy, především Spojeným státům americkým, a zároveň vytvořit náskok před asijskými zeměmi.

Mezi hlavní problémové oblasti Lisabonské strategie patří:

- vysoká nezaměstnanost a zřetelné disproporce mezi regiony;
- nedostatečné rozvinutí sektoru služeb a informačních technologií;
- kritická situace ve výzkumu a inovační činnosti;
- rozvoj informační společnosti;
- překážky v podnikání, zejména u malých a středních podniků;
- nedostatečný podíl žen a starších pracovníků v celkovém počtu zaměstnaných osob.

Z uvedených skutečností vyplývá, že převážná většina problémových oblastí definovaných Lisabonskou strategií odpovídá z hospodářského hlediska problémovým oblastem jižních Čech.

4.2 VÝKONNOST EKONOMIKY

Pro pochopení a správnou interpretaci dat týkajících se ekonomické situace v Jihočeském kraji je nutné analyzovat některé zásadní statistické ukazatele, čemuž je věnováno několik následujících odstavců.

Ekonomickou situaci Jihočeského kraje charakterizuje následující tabulka.

Tabulka 3 – Vybrané makroekonomické ukazatele za Jihočeský kraj v r. 2001 – 2005

Ukazatel	2001	2002	2003	2004	2005
Hrubá přidaná hodnota celkem v mil. Kč	113 093	123 840	130 241	138 053	145 310
Hrubý domácí produkt v mil. Kč (kupní ceny)	122 739	133 991	140 623	150 970	162 124
Podíl regionu na HDP České republiky v %	5,3	5,5	5,5	5,5	5,5
HDP na 1 obyvatele v Kč	196 256	214 462	225 011	241 389	258 668
HDP na 1 obyvatele, ČR = 100	86,7	90,6	89,8	89,0	89,1

Zdroj: ČSÚ, Krajská reprezentace České Budějovice, Statistická ročenka kraje, 2006

Na tvorbě hrubého domácího produktu se kraj podílí konstantně pouze 5,5 %, v přepočtu na obyvatele však dosahuje 89,1 % republikového průměru.

4.2.1 Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech

(členění dle právní formy)

Tabulka 4 – Počet subjektů zapsaných v RES v JČK a jeho okresech k 30. 6. 2006

	Kraj celkem	V tom okresy						
		České Budějovice	Český Krumlov	Jindřichův Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
Kraj celkem	145 441	44 424	13 661	18 784	16 234	12 550	15 450	24 338
v tom:								
Fyzická osoba podnik. dle živnost. zák. nezapsaná v obchodním rejstříku	102 329	30 927	9 808	12 931	11 613	8 727	10 452	17 871
Fyzická osoba podnik. dle živnost. zák. zapsaná v obchod. rejstříku	902	374	93	102	70	89	76	98
Fyz. osoba podn. dle jiných zák. než živn. a zák. o zeměděl. nezaps. v obchod. rejstříku	6 841	2 101	558	865	726	472	784	1 335
Zem. podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku	3 146	539	298	496	332	454	465	562
Veřejná obchodní společnost	550	282	36	36	39	25	73	59
Společnost s ručením omezeným	10 658	4 637	1 027	1 198	836	771	851	1 338
Společnost komanditní	57	17	7	2	5	5	19	2
Akciová společnost	678	311	34	73	49	38	64	109
Družstvo	746	389	35	81	62	31	64	84

Zdroj: ČSÚ, Krajská reprezentace České Budějovice, Statistický bulletin – Jihočeský kraj za 1. pololetí 2006

K 30. 6. 2006 bylo v kraji evidováno ve statistickém Registru ekonomických subjektů (RES) **145,4 tisíc subjektů**. Z hlediska právní formy připadal největší počet na fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku (102,3 tisíc subjektů), dále bylo 8,5 tisíc zemědělských podnikatelů a samostatně hospodařících rolníků, a 6,8 tisíc osob podnikajících podle zvláštních předpisů. Právnícké osoby jsou zastoupeny mimo jiné 10,7 tisíc společností s ručením omezeným, 678 akciovými společnostmi a 746 družstvy.

Proti roku 2005 se počet ekonomických subjektů zvýšil o 1,2 %. Nejdynamičtěji přitom rostl počet družstev a obchodních společností (příloha 3).

Počet fyzických osob podnikajících dle živnostenského zákona nezapsaných v obchodním rejstříku se oproti roku 2004 zvýšil o 799, počet fyzických osob podnikajících dle živnostenského zákona zapsaných v obchodním rejstříku se snížil o 106. Veřejně obchodních společností je evidováno o 8 méně než v roce 2004, stejně tak je zaznamenán pokles subjektů s právní formou „Komanditní společnost“ a to o 10. Uvedené

dvě formy podnikání mají u veřejnosti „malou oblibu“, a to z důvodu administrativní náročnosti vedení společnosti, malé pružnosti při řízení a nízké transparentnosti. Naopak společnosti s ručením omezeným zaznamenaly nárůst o 1602 subjektů oproti roku 2004. Relativně velký nárůst je také zaznamenán u právní formy podnikání „Akciová společnost“ a to celkem o 53 subjektů.

Nelze však jednoznačně konstatovat, že nárůst těchto společností (s.r.o. a a.s.) je zapříčiněn pouze vznikem nových podnikatelských subjektů. Především u akciových společností a u společností s ručením omezeným se velmi často jedná o transformaci firmy na jinou právní subjektivitu, a to především z důvodu zvýšení úrovně řízení podniku (více stupňů kontrolních mechanismů), eliminaci podnikatelských rizik (především při transformaci z fyzické na právnickou osobu).

Přesný počet nově vzniklých podnikatelských subjektů není evidován. Je možné uvést pouze fakt, že za rok 2005 a 2006 absolvovalo v Jihočeském kraji 105 začínajících podnikatelů rekvalifikační kurz Základy podnikání, jehož realizátorem je NARP (Národní asociace pro rozvoj podnikání) a v Jihočeském kraji jej realizuje firma LEGRO CONSULT s.r.o. a Jihočeská hospodářská komora v Českých Budějovicích. V porovnání s celou ČR je to 6,8 % (počet absolventů celkem v ČR je 1541 za období 2005 a 2006). Tyto údaje poskytla Národní asociace pro rozvoj podnikání.

4.2.2 Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech

(dle odvětví převažující činnosti)

Z hlediska zaměření podle odvětví převažující činnosti (tabulka 5, příloha 4) se nejvíce podnikatelských subjektů orientuje na obchodní činnosti (37,2 tisíc subjektů). Zhruba 21 tisíc jednotek je pak orientováno na činnosti v nemovitostech a služby pro podniky. Ke 20 tisícům se blíží počet podniků, orientovaných na průmysl. V meziročním srovnání se struktura registru výrazně nemění.

Od roku 2004 do 30. 6. 2006 vzrostl počet ekonomických subjektů v Jihočeském kraji o 2645 (tabulka 6, příloha 2). Z toho v převažující činnosti „Průmysl celkem (C až E)“ je patrný pokles o 53 ekonomických subjektů. Zásadní propad (úbytek podnikatelských subjektů v této kategorii) byl zaznamenán u OKEČ 17 a 18 Výroba textilií, textilních a oděvních výrobků, a to o 163 subjektů. Tento jev je mj. způsobený neschopností MSP v ČR konkurovat textilním výrobcům především z Číny, čímž dochází postupně k jejich zániku. Můžeme jmenovat podniky jako JITEX Písek a.s, či OTAVAN TŘEBOŇ a.s.

Jmenované podniky byly nuceny reagovat na tento jev a najít jiné možnosti pro své podnikání, což mělo velký vliv na zvýšení nezaměstnanosti v Písku a v Třeboni. V Písku byla tato situace zmírněna vytvořením nových pracovních míst díky investorům, převážně z oblasti automobilového průmyslu, kteří se rozhodli využít pro své podnikání novou průmyslovou zónu Písek – Čížkovská. Naopak nárůst v kategorii C – E Průmysl celkem, zaznamenalo OKEČ 27 a 28 Výroba základních kovů, hutních a kovárenských výrobků, a to o 111 nových firem. V ostatních oborech nedošlo v období 2004, 2005 a 2006 k výraznějším odchylkám.

Tabulka 5 – Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech k 30. 6. 2006 podle odvětví převažující činnosti

OKEČ	Kraj celkem	V tom okresy						
		České Budějovice	Český Krumlov	Jindřichův Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
Kraj celkem	145 441	44 424	13 661	18 784	16 234	12 550	15 450	24 338
A. Zemědělství a myslivost, lesní hospodářství	13 174	2 081	1 277	2 140	1 742	2 104	1 814	2 016
B. Rybolov a chov ryb	128	22	8	47	12	4	16	19
Průmysl celkem	19 564	5 495	1 752	2 421	2 374	1 677	2 014	3 831
D. Zpracovatelský průmysl	19 426	5 457	1 736	2 399	2 367	1 334	1 998	3 805
F. Stavebnictví	17 962	5 193	1 667	2 436	1 944	1 603	1 872	3 247
G. Obchod, opravy motor. vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	37 161	11 941	3 024	4 752	4 040	2 993	4 023	6 388
H. Pohostinství a ubytování	10 381	2 982	1 710	1 471	962	1 003	932	1 321
I. Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	4 442	1 481	432	458	510	353	481	737
J. Finanční zprostředkování	4 347	1 282	368	503	453	278	541	922
K. Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu – podnikatelská činnost	21 041	8 644	1 770	2 261	2 201	1 154	1 912	3 099
L. Veřejná správa a obrana – povinné sociální zabezpečení	1 671	352	117	268	234	127	273	300
M. Vzdělání	2 031	800	141	254	208	137	188	303
N. Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnost	2 048	640	166	285	216	185	212	344
O. Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	11 491	3 511	1 229	1 488	1 338	942	1 172	1 811

Zdroj: ČSÚ, Krajská reprezentace České Budějovice, Statistický bulletin – Jihočeský kraj za 1. pololetí 2006

4.2.3 Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech

(členění dle kategorie počtu zaměstnanců)

V porovnávací tabulce (příloha 5) je patrný největší nárůst firem v kategorii „NEUVEDENO“. Dle odborníků ČSÚ jsou do této kategorie zařazovány firmy, které ve statistickém výkazu neuvedly počet zaměstnanců. Předpokládá se, že podnikatelé, kteří neuvedli počet zaměstnanců, spadají automaticky do kategorie 0. Z toho tedy vyplývá, že celkový nárůst počtu podnikatelských subjektů s 0 zaměstnanci od roku 2004 do 30.6. 2006 je 2 750 (42 370 - 39 620). Naopak největší úbytek je zaznamenán v kategorii 6 – 9, a to 64. O 50 podnikatelů méně najdeme v kategorii 25 - 49. Z pohledu počtu zaměstnanců více než polovina subjektů zapsaných v RES tento údaj nespécifikovala a 47,2 tisíce neuvádí žádného zaměstnance. V kategorii nad 2 500 zaměstnanců má v kraji sídlo pouze 1 subjekt. Proti stavu před rokem ani ve velikostní struktuře podniků nedošlo k podstatnější změně.

Tabulka 6 – Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech k 30. 6. 2006 podle kategorie počtu zaměstnanců

Počet zaměstnanců	Kraj celkem	V tom okresy						
		České Budějovice	Český Krumlov	Jindřichův Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
Kraj celkem	145 441	44 424	13 661	18 784	16 234	12 550	15 450	24 338
v tom:								
Neuvedeno	81 820	24 389	7 689	10 440	9 047	7 025	8 858	14 372
0	47 205	14 426	4 530	6 243	5 400	4 115	4 984	7 507
1 – 5	11 218	3 872	989	1 420	1 232	962	1 087	1 656
6 – 9	1 608	553	140	218	191	135	134	237
10 – 19	1 603	552	139	194	157	148	157	256
20 – 24	430	136	37	60	50	39	47	61
25 – 49	765	225	76	105	72	69	87	131
50 – 99	451	140	33	62	54	37	60	65
100 – 199	188	71	11	21	19	14	24	28
200 – 249	40	11	7	4	7	2	4	5
250 – 499	67	24	8	14	-	4	4	13
500 – 999	35	17	2	3	4	-	3	6
1 000 – 1 499	5	2	-	-	1	-	1	1
1 500 – 1 999	4	4	-	-	-	-	-	-
2 000 – 2 499	1	1	-	-	-	-	-	-
2 500 – 2 999	1	1	-	-	-	-	-	-
3 000 – 3 999	-	-	-	-	-	-	-	-
4 000 – 4 999	-	-	-	-	-	-	-	-
5 000 – 9 999	-	-	-	-	-	-	-	-
10 000 a více	-	-	-	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, Krajská reprezentace České Budějovice, Statistická ročenka kraje, 2006

4.2.4 Průměrný evidenční počet zaměstnanců, a průměrná měsíční mzda v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci

Z uvedených údajů vyplývá, že Jihočeský kraj se řadí na 10. místo (z celkem 14 krajů) v ČR v počtu podnikatelských subjektů se 100 a více zaměstnanci – celkem 163 podniků. 11. místo obsadil v kategorii Průměrný evidenční počet zaměstnanců, a to s celkovým počtem 48 660. Proti roku 2005 poklesl o 3,0 %, zejména vlivem poklesu zaměstnanosti v energetice, i když také ve zpracovatelském průmyslu se početní stavy snížily (nejvíce ve výrobě textilu).

Tabulka 7 – Průměrný evidenční počet zaměstnanců v průmyslových podnicích se 100 a více zaměstnanci v 1. pololetí 2006 (členění podle sídla kraje podniku)

ČR, kraje	Počet podnik. subjektů	Průměrný evidenční počet zaměstnanců - skutečnost (osob)	
		ve sledovaném období	ve st. období předch. roku
Česká republika	2 480	887 798	873 304
v tom:			
Hlavní město Praha	229	81 704	80 648
Středočeský	236	99 912	97 433
Moravskoslezský	210	119 762	118 141
Ústecký	173	63 264	63 289
Plzeňský	181	60 044	59 550
Liberecký	123	53 255	48 343
Vysočina	149	53 256	48 146
Jihočeský	163	48 660	50 141
Zlínský	180	50 386	49 340
Jihomoravský	276	79 878	78 375
Královéhradecký	169	51 043	51 973
Pardubický	136	47 102	48 171
Karlovarský	92	25 742	26 752
Olomoucký	164	53 792	53 002

Zdroj: ČSÚ, Krajská reprezentace České Budějovice, Statistický bulletin – Jihočeský kraj za 1. pololetí 2006

4.2.5 Míra registrované nezaměstnanosti a zaměstnanost

Z tabulky 8 je patrné, že Jihočeský kraj se řadí na 4. místo s nejmenší nezaměstnaností v České republice.

Tabulka 8 – Míra registrované nezaměstnanosti v 1. pololetí 2006

ČR, kraje	Míra registrované nezaměstnanosti %	Celkem
Česká republika	8,88	510 416
Hlavní město Praha	3,25	24 571
Středočeský	6,25	40 751
Jihočeský	6,69	23 632
Plzeňský	6,45	20 500
Karlovarský	10,28	18 017

ČR, kraje	Míra registrované nezaměstnanosti %	Celkem
Ústecký	15,41	70 532
Liberecký	7,73	18 923
Královéhradecký	7,33	21 989
Pardubický	8,35	22 782
Vysočina	8,23	22 814
Jihomoravský	10,21	63 692
Olomoucký	10,65	36 180
Zlínský	9,27	29 506
Moravskoslezský	14,23	96 528

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 1. pololetí 2006

Počet zaměstnaných dosahoval v 1. pololetí letošního roku na území kraje téměř 300 tisíc osob. Z celkového počtu obyvatel ve věku 15 a více let představuje podíl pracovní síly (míra ekonomické aktivity) 59,5 % a v průběhu letošního roku i v meziročním porovnání v podstatě stagnuje. V ekonomických subjektech se sídlem na území kraje (bez podnikatelských subjektů do 20 zaměstnanců) bylo zaměstnáno 154 956 osob (přepočteno na plně zaměstnané).

V porovnání s 1. pololetím roku 2005 se tak zaměstnanost snížila o 1,1 %, když poměrně značné diference přetrvávají ve vývoji podle jednotlivých odvětvových činností. K dalšímu snížení zaměstnanosti došlo v zemědělství. Meziročně nižší byla i zaměstnanost v průmyslu, a to jak ve zpracovatelském, tak v energetickém. V oblasti ubytování a stravování došlo k poklesu zaměstnanosti téměř o pětinu. Naopak doprava zaznamenala nárůstu počtu pracovníků o 8 % a stavebnictví o 2,1 %.

Z nevýrobních odvětví poklesly počty zaměstnanců ve zdravotnictví a sociální péči (o 1,5 %). Naopak nárůst se projevil ve vzdělávání, veřejné správě a nejvíce pak v kategorii ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb. Z regionálního pohledu se Jihočeský kraj zařadil mezi čtyři kraje republiky, kde zaměstnanost v prvních třech měsících roku meziročně poklesla.

4.2.6 Průměrná měsíční hrubá nominální mzda

Hrubá mzda v České republice vzrostla meziročně o 6,6 % a činila na osobu 18 129 Kč (přepočteno na plně zaměstnané). Proti průměru za celou Českou republiku byla v Jihočeském kraji mzda nižší o 1 505 Kč, a mezi 14 kraji ČR se tak Jihočeský kraj řadí na 8. místo. Rozdílnou úroveň mezd mezi jednotlivými odvětvími v kraji dokumentuje na jedné straně finanční zprostředkování, kde průměrná mzda dosahuje téměř 30 tisíc Kč a na straně druhé výroba oděvů, kdy není dosaženo ani průměru 10 tisíc Kč.

Tabulka 9 – Dlouhodobý vývoj hrubé mzdy v Jihočeském kraji v letech 2001 – 2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Průměrná hrubá měsíční mzda Kč	13 528	14 041	14 883	15 771	16 624
zemědělství, lesnictví, rybolov	11 495	11 695	11 927	12 795	13 535
průmysl	13 937	14 592	15 365	16 591	17 460
stavebnictví	13 899	14 524	15 337	16 203	16 510

Zdroj: ČSÚ, Krajská reprezentace České Budějovice, Statistická ročenka kraje, 2005

4.2.7. SWOT analýza Jihočeského kraje z ekonomicko-sociálního pohledu

Silné stránky

- Strategicky významná poloha regionu na ose sever - jih
- Dlouhodobě stabilní ekonomický růst
- Blízkost k silné rakouské a německé ekonomice
- Dostatečná kapacita škol a školských zařízení
- Sídlo univerzity, fakulty další vysoké školy, soukromých vysokých škol
- Dlouhodobě nízká míra nezaměstnanosti
- Prestiž a tradice významných českých i zahraničních podniků
- Výhodná poloha ekonomicky silných Č. Budějovic v centru Jihočeského kraje
- Nižší mzdové náklady z pohledu zahraničních investorů
- Úroveň výzkumných ústavů a vědeckých týmů
- Tradice odborného a učňovského školství
- Fungující institucionální základna podpory podnikání
- Podmínky pro rozvoj podnikání v cestovním ruchu
- Nízký dopad negativních vlivů restrukturalizace ekonomiky

Slabé stránky

- Omezená disponibilita pracovní síly pro investice většího rozsahu
- Absence nadřazené dopravní infrastruktury – D3, R3, R4, IV. železniční koridor, regionální letiště s mezinárodním provozem
- Nízký podíl technicky vzdělaných absolventů vysokých škol a chybějící technické profese
- Nízký podíl přímých zahraničních investic
- Nerovnoměrné rozložení zahraničních investic v kraji
- Zřetelná převaha investic do výroby nad investicemi do služeb
- Malý zájem o vzdělávání v technických oborech ze strany žáků a rodičů

- Nízká účast obyvatel na dalším celoživotním vzdělávání
- Nízký počet investorů využívajících pobídek ČR
- Neexistence odpovídající průmyslové zóny v Českých Budějovicích
- Nízký počet infrastrukturně připravených průmyslových zón, omezená nabídka kvalitních hal a průmyslových objektů
- Nízký počet výzkumných pracovníků
- Nízká míra spolupráce vědy a výzkumu s podnikatelskou sférou
- Nedostatečná podpora a nízké výdaje státního i soukromého sektoru na výzkum a vývoj
- Nedostatečná aktivní znalost cizího jazyka
- Malá flexibilita populace a slabá motivace mladé i starší generace k profesním změnám
- Kvalifikační struktura nezaměstnaných v příhraničních oblastech
- Nedostatečná flexibilita studijních programů v návaznosti na poptávku podnikatelského sektoru
- Nedostatečné využívání dotací na podporu podnikání

Příležitosti

- Rozvoj technologicky náročnějších výrob a diverzifikace ekonomických činností
- Využití výzkumného potenciálu tradičních kapacit univerzit a ústavů Akademie věd ČR
- Využití potenciálu fungující inovační infrastruktury, vědeckotechnických parků a klastrů, a rozvoj nových inovačních oborů
- Využití rostoucích investic do vědy a výzkumu v ČR a nástrojů nepřímé podpory
- Zvýšení přílivu zahraničních investic do odvětví s vyšší přidanou hodnotou s nároky na znalostní potenciál
- Využití prestiže tradičních obchodních značek tuzemských i zahraničních firem v marketingu a podpoře dalšího přílivu investic.
- Možnost čerpání podpor ze strany EU na rozvoj podnikání vědy a výzkumu
- Rozvoj území podél severojižního tranzitního koridoru
- Zvyšující se potřeba kvalifikované pracovní síly v regionu
- Narůstající počet volných pracovních míst
- Moderní legislativní úprava dalšího (celoživotního) vzdělávání

- Zavádění rámcových vzdělávacích programů do škol
- Optimalizace vzdělávací soustavy s ohledem na využívání kapacit a finančních zdrojů
- Rostoucí zájem o studium na vyšších odborných školách
- Rozšíření nabídky oborů na vysokých školách
- Vyšší aktivita a nabídka kurzů celoživotního vzdělávání ze strany soukromých vzdělávacích společností a škol
- Vznik a rozvoj soukromých vysokých škol
- Vznik školicích středisek a růst významu vnitropodnikového vzdělávání
- Možnost čerpání prostředků EU pro rozvoj lidských zdrojů včetně využívání nových nástrojů ESF

Ohrožení

- Stagnace podílu zaměstnanosti ve strategických službách
- Nedocnění významu aftercare
- Nízký stupeň podpory vědy a výzkumu ze strany státu, krajské a místních samospráv
- Nedostatečná ochrana duševního vlastnictví
- Pokračující absence pružné spolupráce mezi akademickou a podnikatelskou sférou
- Ztráta komparativní výhody nižších mzdových nákladů
- Dostatečná kapacita škol a školských zařízení, široká nabídka oborů
- Sídlo univerzity, fakulty další vysoké školy, soukromých vysokých škol a dislokovaných pracovišť VŠ
- Mimořádně příznivé podmínky pro provozování sportovních a tělovýchovných aktivit v přírodním prostředí
- Rostoucí nezaměstnanost 50letých a starších
- Neschopnost uspokojit zvyšující se poptávku trhu práce po strojírenských profesích
- Zvyšující se počet zdravotně postižených občanů, rostoucí počet skupin ohrožených sociální exkluzí
- Pokles počtu žáků a studentů ve všech typech škol z důvodu nepříznivého demografického vývoje
- Zájem o studijní a učební odbory neodpovídající potřebám trhu práce
- Nedostatečná nabídka dalšího (celoživotního) vzdělávání ze strany škol

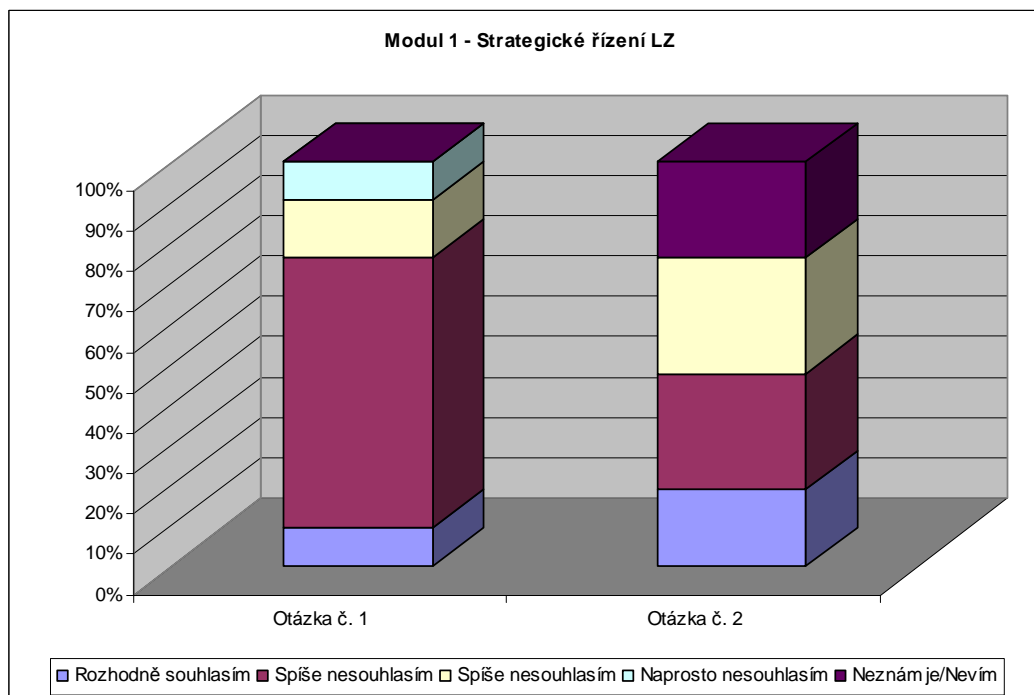
5. ANALÝZA POTŘEB MSP V OBLASTI RLZ

Tato kapitola je analytickou částí diplomové práce a je zaměřena na zhodnocení stávající situace malého a středního podnikání v souvislosti s rozvojem lidských zdrojů v Jihočeském kraji, a dopad rozvoje lidských zdrojů na zvýšení konkurenceschopnosti malých a středních firem.

5.1 STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

V této oblasti sice není statisticky jednoznačná převaha pozitivního hodnocení, přesto si velká většina zaměstnanců (80 %) vysoce cení své firmy, kterou by doporučili jako zaměstnavatele (ot.1 – Doporučila bych svůj podnik jako zaměstnavatele svým přátelům a známým, protože jsem spokojen(a) s úrovní péče podniku o své zaměstnance). Z odpovědí na další otázku (ot. 2 – Jsem spokojen(a) s rozvojem podniku a vyhlídkami do budoucna) však vyplývá relativně menší míra víry v budoucnost firmy.

Graf 1 – Strategické řízení lidských zdrojů

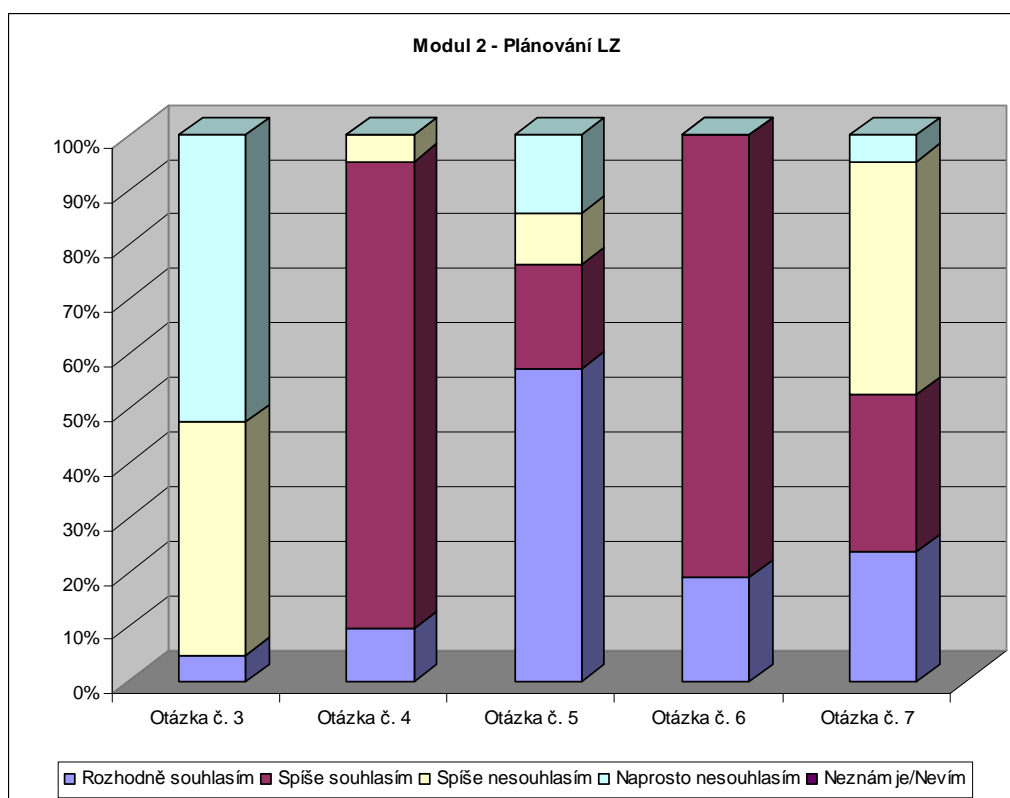


Závěr: V tomto kontextu by měli manažeři či vlastníci zvážit, jakou formou „vtáhnout zaměstnance do hry“, čili jak jim prezentovat vizi, celkovou strategii a jejich naplňování.

5.2 PLÁNOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Respondenti průzkumu (90 %) neuvažují o odchodu z firmy, přesto jsou 2 zaměstnanci, kteří takový krok nevyklučují (ot. 3 – V současné době uvažuji o odchodu ze zaměstnání). 50 % zaměstnanců je spokojeno s informováním o pracovních příležitostech ve firmě (ot. 5 – Jsem informován(a) o pracovních místech ve firmě), po pracovní náplni silně převažuje počet těch (70 %), kteří považují objem své práce za přiměřený (ot. 6 – Objem mé pracovní náplně je přiměřený). Ve firmách existuje také vysoký podíl (95 %) zaměstnanců, kteří jsou spokojeni s pracovními podmínkami (ot.4 – Jsem spokojen(a) s pracovními podmínkami).

Graf 2 – Plánování lidských zdrojů



Závěr: Celkem velký (48 %) je podíl těch, kdo si myslí, že ve firmě nejsou všichni zaměstnanci plně vytíženi (ot. 7 – Někteří lidé nejsou ve firmě plně vytíženi). To je rozhodně slabá stránka firmy a je potřebné prověřit, v čem je příčina těchto názorů. Tento negativní názor může mít vliv na motivaci ostatních zaměstnanců, pro vedoucí pracovníky může být impulzem ke zlepšení organizace práce apod. Podněty k analýze a akci pro zlepšení lze nalézt také v odpovědích zaměstnanců na otevřenou otázku číslo 8, které věci jim v práci nejvíce vadí (tabulka 10).

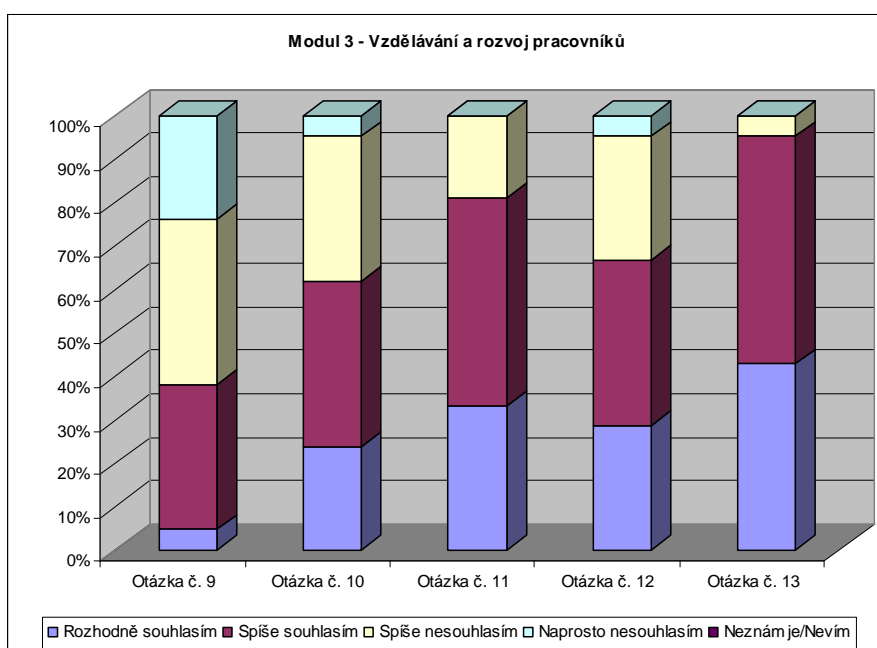
Tabulka 10 – Negativa ve firmě

Pořadí	Kategorie	Četnost
1.	Pracovní doba, práce přesčas	6
2.	Technické vybavení, pracovní podmínky	5
3.	Platové ohodnocení	3
4.	Stereotypní práce bez osobního rozvoje	4
5.	Atmosféra ve firmě a v kolektivu	2
6.	Nedostatek informací k práci, nerovnoměrná pracovní náplň	2

5.3 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

Odpovědi na otázku 13 – Vzdělání je pro mne důležitou součástí mého rozvoje, prakticky potvrzují teoretický předpoklad o vysoké důležitosti, kterou vzdělávání přikládají zaměstnanci. V řadě případů je to právě možnost vzdělávání, která rozhoduje o setrvání ve firmě i u relativně méně spokojených zaměstnanců. Odpovědi na další otázky bohužel potvrzují, že existuje významná skupina zaměstnanců nespokojených s touto oblastí ve firmě (viz. otázky 9 – V mé práci je někdo, kdo podporuje můj rozvoj a mluví se mnou o možnostech vzdělávání, ot. 10 – Zúčastňuji se pravidelně školení, která ke své současné profesi potřebuji, ot. 12 – Mohu alespoň částečně ovlivnit směr dalšího vzdělávání). Více jak 80 % pracovníků bylo spokojeno se zaškolením na novém pracovišti a bylo jim poskytnuto dostatek informací (ot. 11 – Do své současné pracovní činnosti jsem byla efektivně zaškolen(a) a měla jsem příležitost se dobře zacvičit).

Graf 3 – Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců



Závěr: Zde je prostor pro zjištění vzdělávacích potřeb a zavedení vzdělávacího programu dle potřeb zaměstnanců a firmy. V současné době i v nejbližších letech je možné tyto vzdělávací programy do značné míry financovat z evropských programů **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Vzdělávání pro konkurenceschopnost**.

5.4 MOTIVACE

Motivace zaměstnanců k práci je pro firmu jedním z klíčových faktorů konkurenceschopnosti. K motivaci lidí přispívá dobrá organizace práce, včetně jasného určení pravomocí, odpovědností a způsobu, jakým jsou řízení přímými nadřízenými. Z tohoto pohledu lze konstatovat, že rozhodující část zaměstnanců firmy (96 %) dobře ví, co a proč má dělat (ot. 15 – Víím přesně, co mám v práci dělat a ot.16 – ...a je mi jasné proč). Významná část z nich je spokojena se způsobem řízení přímým nadřízeným (ot. 19 – Jsem spokojena se způsobem, jakým mě řídí můj nadřízený), což je pozitivní hodnocení a s jasným určením povinností a odpovědností (ot. 27 – Povinnosti a zodpovědnosti za jednotlivé úkoly jsou jasně určeny). Jedna třetina zaměstnanců signalizuje problémy ve způsobu, jakým jsou informováni o užitečnosti své práce (ot. 26 – V práci mi dávají najevo, že jsem užitečný).

Motivaci velmi podporuje dobrá atmosféra na pracovišti a dobrá spolupráce s kolegy (ot. 21 – Ve firmě panuje velmi dobrá pracovní atmosféra a ot. 23 – Dobře se mi spolupracuje s kolegy). Je varující, že téměř polovina zaměstnanců uvádí nespokojenost s pracovní atmosférou. Naopak téměř všem se dobře spolupracuje s kolegy. Toto je příznakem problémů ve firemní kultuře, přičemž se může jednat o aktuální situaci, nebo i o déle narůstající nespokojenost.

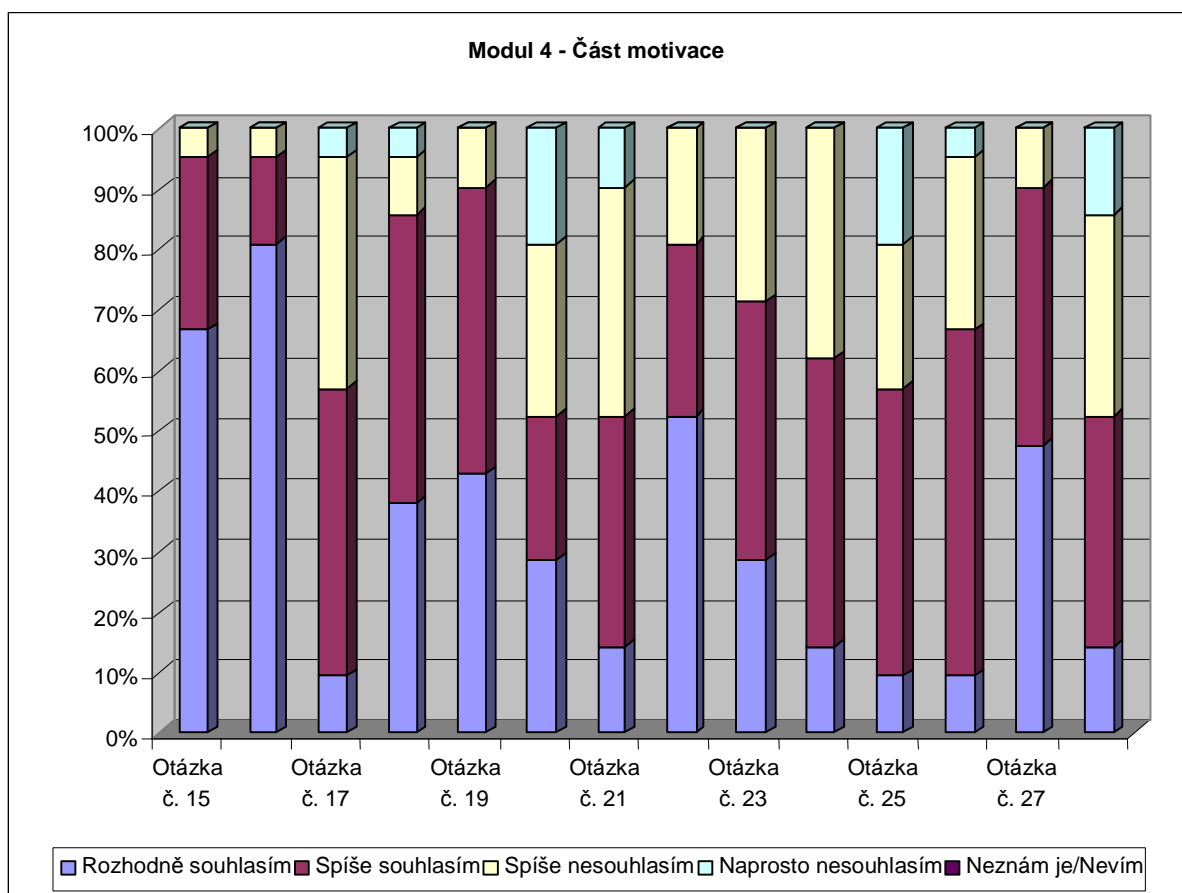
Motivace vyšší úrovně je spojena s uspokojením individuální potřeby po smyslu práce a uplatnění svých schopností (ot. 22 – Moje práce je důležitá a prospěšná, ot. 25 – V práci se plně realizuje a ot. 28 – Má práce mne naplňuje uspokojením, mohu zde realizovat své profesní představy). Je důležité a pozitivní, že téměř všichni zaměstnanci (95 %) si váží prospěšnosti své práce a u velké většiny jejich práci oceňuje i jejich okolí . Na druhou stranu pouze 50 % si myslí, že plně uplatňují své schopnosti. **Lze tedy mluvit o potenciálu v lidech, který není zcela využit.**

Otevřenou otázkou č. 14 byli pracovníci dotázáni, proč pracují právě v této firmě. Jejich individuální odpovědi jsou všechny vypsány v kvantitativní analýze (tabulka 11). Zde jsou sdruženy do kategorií a uvedeny jsou nejčastější druhy odpovědí:

Tabulka 11 – Důvody práce ve firmě

Pořadí	Kategorie	Četnost
1.	Plat, blízkost bydliště	9
2.	Zajímavá práce, která mě baví	6
3.	Nabídka místa, úspěch ve výběrovém řízení	5
4.	Získávání zkušeností	3
5.	Pracovní kolektiv	2

Graf 4 – Motivace



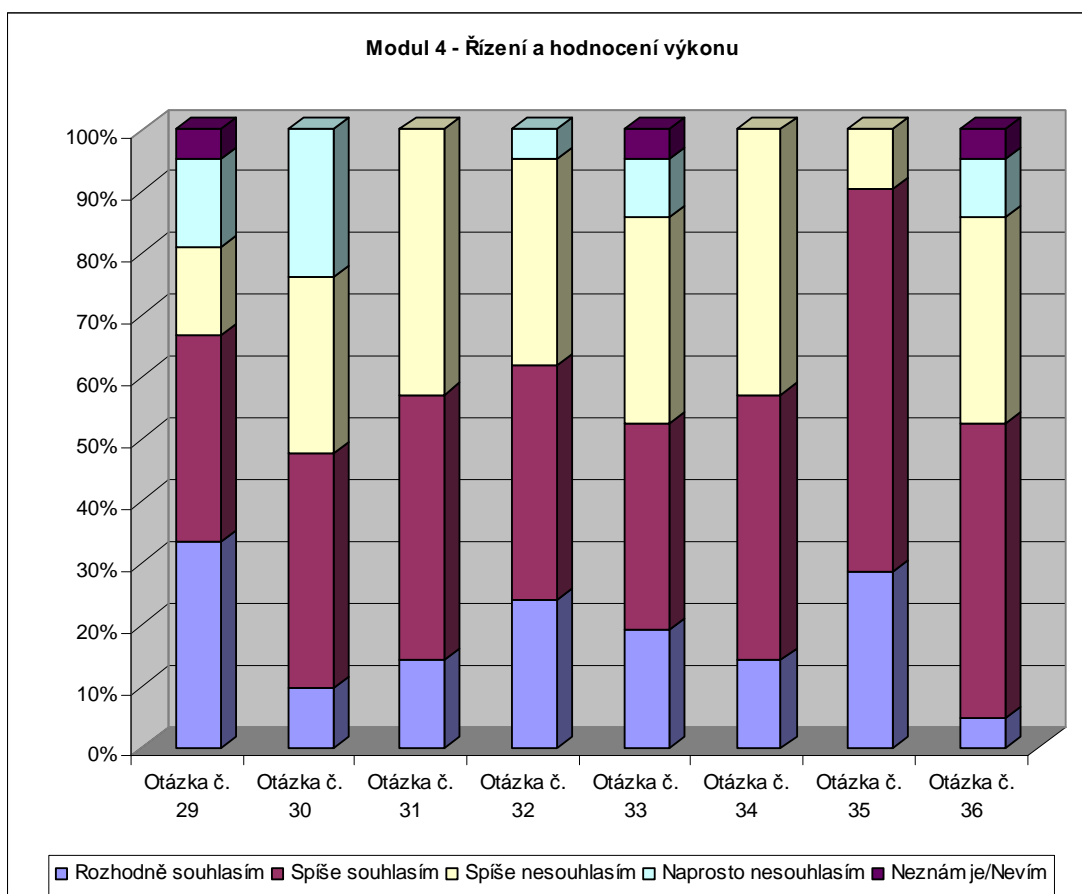
Závěr: 50 % zaměstnanců se v práci plně nerealizuje, a jejich pracovní náplň je neuspokojuje. Toto je varovný signál, protože v tomto momentu si zaměstnanci odpracují rutinně svoji práci a nejsou motivováni k lepším výkonům a zlepšováním se v pracovní profesi. Zde je prostor pro zvýšení motivace zaměstnanců pomocí motivačních nástrojů, dalšího vzdělávání, ale také k zamyšlení se ze strany zaměstnavatele, zda má pracovníky na správných místech.

5.4.1 Řízení a hodnocení výkonu

Na tuto oblast se zaměřovaly otázky číslo 29 až 36. Na otázku 29 – Vím, kdy a kdo, podle čeho hodnotí můj pracovní výkon, odpovědělo kladně 65 % zaměstnanců. Méně jak 50 % respondentů má možnost vyjádřit se k hodnocení svého výkonu (ot. 30 – Mám možnost se vyjádřit k hodnocení svého výkonu a moje názory jsou důležité pro konečné rozhodnutí) a více jak polovina respondentů se domnívá, že hodnocení jejich pracovního výkonu není správně zhodnocené, např. k úpravám pracovního zařazení, platového ohodnocení, vzdělávání, atd. (ot. 31 – Výsledky hodnocení jsou správně využívány).

Otázky 33 – Hodnotící pohovor mi pomáhá zaměřit se na to, čeho bych měl(a) dosáhnout a jak bych to měl(a) udělat a 36 – Po hodnotícím pohovoru se cítím dobře motivován(a) k další práci pro naši firmu se týkají oblasti hodnotících pohovorů. Tyto pohovory nemají pro zaměstnance dle dotazníkového šetření větší význam.

Graf 5 – Řízení a hodnocení výkonu



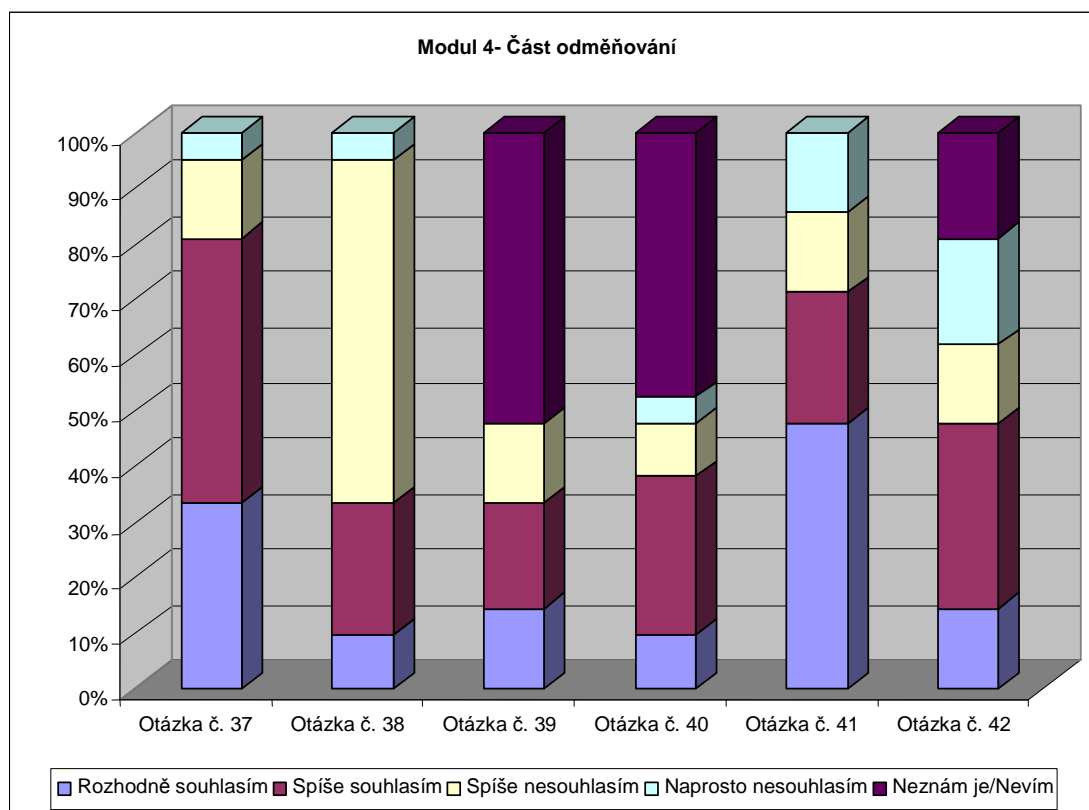
Závěr: Celá tato oblast by měla být předmětem zkvalitnění práce s pracovníky. Ujasnění procesu formálního hodnocení, způsobu jeho realizace, využití hodnocení ke stanovení

a hodnocení cílů i k osobnímu rozvoji a vzdělávání zaměstnanců, možnosti „ventilovat“ nespokojenost jednotlivců, převést ji na konkrétní argumenty a kroky k nápravě.

5.4.2 Odměňování

Převážné části zaměstnanců (17 z 21) jsou jasná kritéria, podle kterých je určován jejich plat (ot. 37 – Je mi jasné, podle jakých kritérií je určován můj plat). V ostatních otázkách, které se týkají odměňování (ot. 38 – Jsem spokojen(a) se svým platem) je spokojeno pouze 29 % zaměstnanců. Na otázku 39 – Má mzda je srovnatelná s platy v jiných firmách, a otázku 40 - Zaměstnanecké výhody jsou srovnatelné s výhodami u jiných firem, souhlasila jedna třetina zaměstnanců, a více jak 50 % zaměstnanců velikost platů a motivační nástroje u stejné, nebo podobné profese nezná. U otázky 42 – podíl prémie v celkové hodnotě odpovídá mým představám) existují velké skupiny nespokojených zaměstnanců (58 %).

Graf 6 – Odměňování



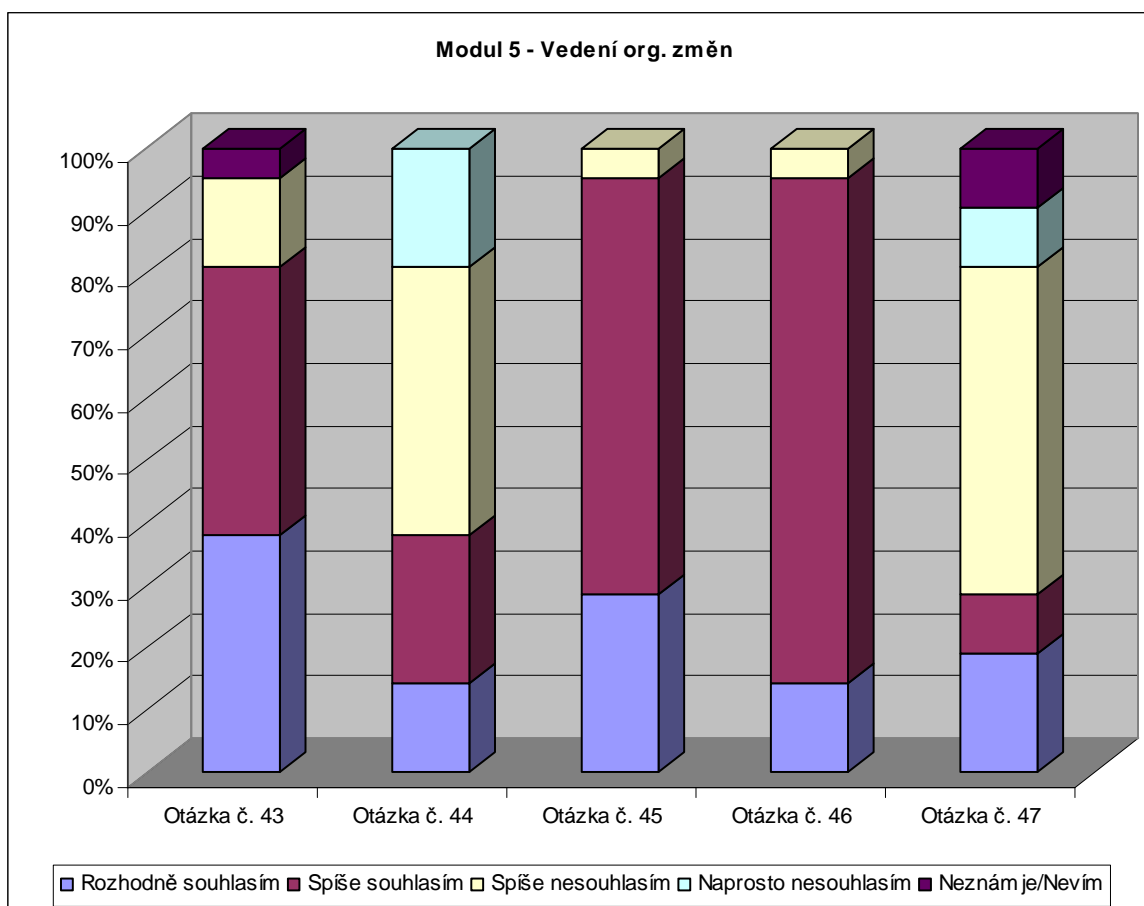
Závěr: Oblasti motivace, řízení a hodnocení výkonu a odměňování spolu úzce souvisejí, je vhodné se zaměřit na závěry ve všech třech pasážích této analýzy a zároveň na výsledky,

kteře vyhodnocují odpovědi zaměstnanců na otázky k motivačním nástrojům a zaměstnaneckým výhodám.

5.5 VEDENÍ ORGANIZAČNÍCH ZMĚN

Pro současné tržní prostředí jistě platí heslo „Změna je normální“. Překonávání odporu lidí ke změnám je jedním z důležitých kroků při strategickém řízení organizačních změn. Téměř všichni zaměstnanci jsou si vědomi zásadních změn, kterými společnost prošla v posledních letech (ot. 43 – V naší firmě došlo během posledních dvou let k zásadním změnám), ovšem pouze 33 % pracovníků je dostatečně informováno o budoucích změnách ve firmě (ot. 44 – Jsem dostatečně informován(a) o připravovaných/probíhajících změnách ve firmě). Změny v řízení a organizace práce považují pracovníci za normální a dokáží se jim bez problémů přizpůsobit, a to i za cenu vlastního „nepohodlí“ (ot. 45 – Změny v řízení a organizaci práce považuji za normální součást fungování firmy a ot. 46 – Bez problémů se mohu změnám přizpůsobit, a to i za cenu většího pracovního vytížení a učení se novým pracovním postupům a znalostem).

Graf 7 – Vedení organizačních změn



Závěr: Značné rezervy existují v informování zaměstnanců o připravovaných, či probíhajících změnách ve firmě. Z dotazníku vyplývá, že zaměstnanci neradi působí pasivně, a dle otázek č. 45 a 46 jsou na změny připraveni. Vzhledem k tomuto pozitivnímu hodnocení dobré připravenosti lidí na změny se jedná o oblast, pro „bezbolestné“ zlepšování ze strany vedení firmy.

Názory na potřebné změny ve firmě

V tomto kontextu je důležité vyhodnocení odpovědí na otevřenou otázku č. 48, kde se měli zaměstnanci vyjádřit k tomu, co by jako manažeři firmy rozhodně změnili. Jejich individuální odpovědi jsou všechny vypsány v tabulce 12.

Tabulka 12 – Názory na potřebné změny ve firmě

Pořadí	Kategorie	Četnost
1.	Systém plánování	10
2.	Technické vybavení	8
3.	Systém odměňování	8
4.	Zkvalitnění zakázek, řešení konfliktů se zákazníky	6
5.	Propagace	2

5.6 FIREMNÍ KULTURA A KOMUNIKACE

Neexistuje firma, která by neměla co zlepšovat v oblasti komunikace a kultury. Z hlediska systému řízení a rozvoje lidských zdrojů se jedná o oblast průřezovou, která souvisí se všemi ostatními.

Otázka 49 – Jak hodnotíte snadnost a efektivnost komunikace s těmito lidmi? (graf 8a)

49.1. – Spolupracovníci

49.2. – Nadřízení

49.3. – Podřízení

49.4. – Lidé z ostatních jednotek/divizí

49.5. – Management společnosti

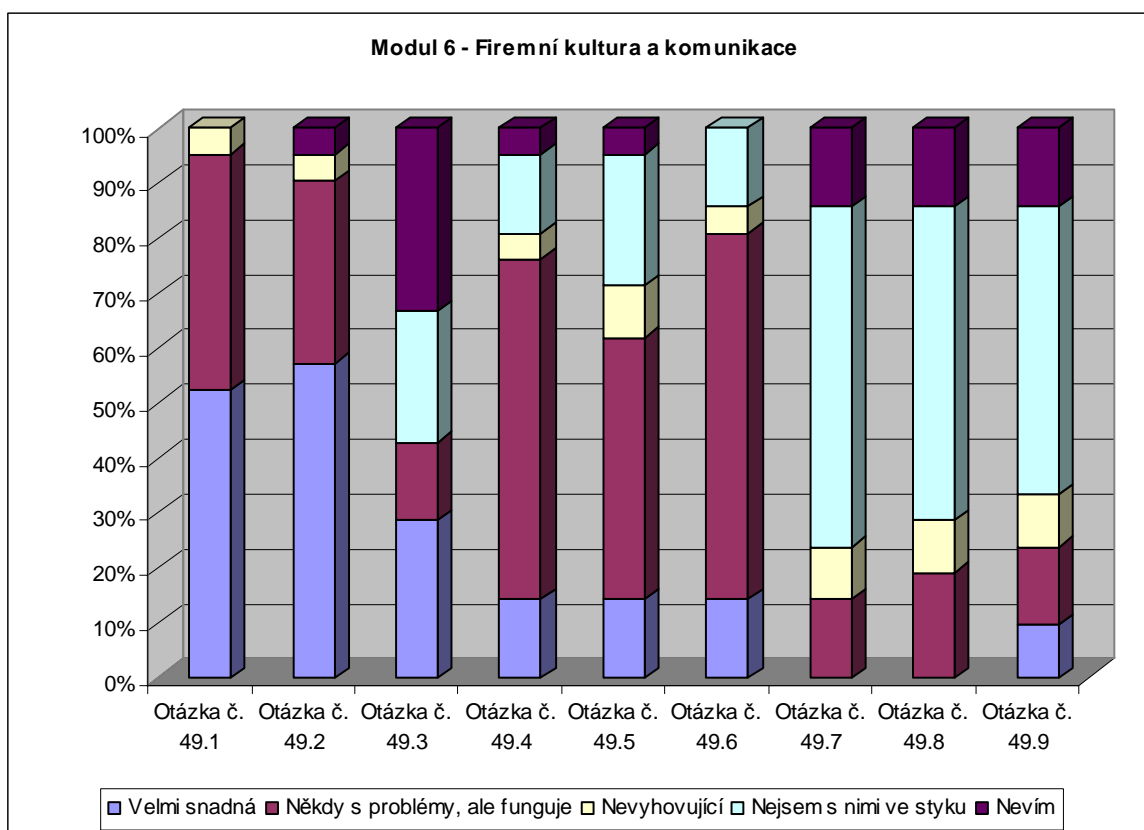
49.6. – Externí partneři

49.7. – Zahraniční manažeři mateřské společnosti

49.8. – Zahraniční zaměstnanci mateřské společnosti

49.9. – Majitelé

Graf 8a - Firemní kultura a komunikace

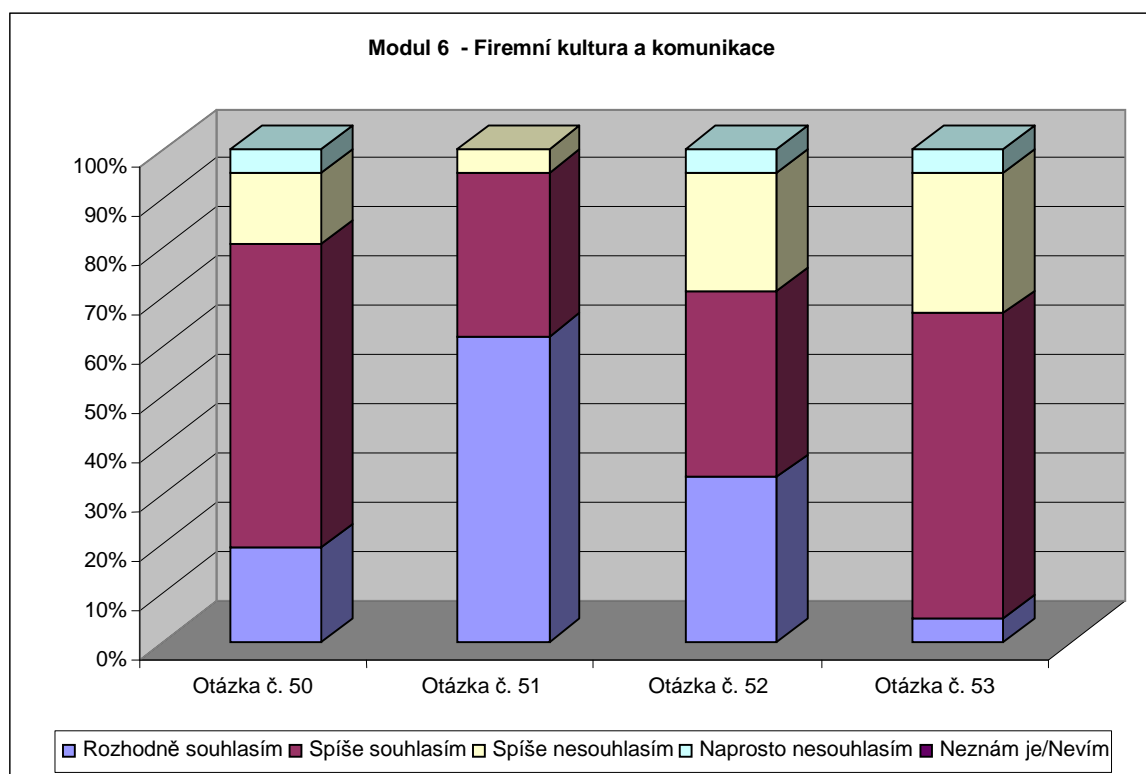


Závěr: Nejvýše je hodnocena komunikace se spolupracovníky, a na druhém místě komunikace s nadřízenými, toto je vždy silná stránka firmy. U ostatních skupin se občas vyskytují problémy, ale v zásadě komunikace funguje.

Otázky 50 – 53 jsou zaměřeny na komunikaci s vedoucími pracovníky (graf 8b). Více jak 72 % zaměstnanců má během roku dostatek informací od svého nadřízeného, jak si vede po pracovní stránce (ot. 50 – V průběhu roku jsem měl od svého nadřízeného dostatek informací o tom, jak si v práci vedu). Téměř všem zaměstnancům je od vedoucího poskytnuta rada při řešení pracovního problému (ot. 51 - Můj vedoucí byl vždy ochotný poskytnout mi radu, když jsem se dostal při své práci do jakýkoliv problémů).

Kolem průměru oscilují odpovědi na ot. 52 – Kdykoliv mohu o svých problémech hovořit se zástupci firmy a ot. 53 – Moji nadřízení berou moje připomínky a podněty vážně a dále s nimi pracují.

Graf 8b - Firemní kultura a komunikace



Závěr: Komunikace s vedoucími pracovníky je ve firmách na velice dobré úrovni. Slabou stránkou managementu je podceňování připomínek ze strany zaměstnanců při zlepšování pracovního procesu a zároveň při řešení problémů. Participace pracovníků na problémech spojených s firmou působí příznivým dojmem na jejich motivaci, důležitost a potřebnost v práci.

„Šedá zóna“ neurčitosti – oblast pro zlepšení

Složitá je interpretace výsledků u otázek, kde souhrn odpovědí respondentů v grafu osciluje kolem průměru, tedy ani výrazné ano ani ne. Určitě se zde nedá použít rčení o „slušném průměru“, právě naopak.

Tam, kde významná část pracovníků hodnotí určité oblasti pozitivně a jiná významná část (>30 %) negativně, se může skrývat řada problémů, jejichž příčiny nemusí být zřejmé a často je odhalí teprve podrobný audit lidských zdrojů.

Pokud jde o účinnost komunikačních prostředků ot. 54, byly hodnoceny následovně (sestupně od nejvýše po nejméně oceňované):

Tabulka 13 – Účinnost komunikačních prostředků

Pořadí	Komunikační prostředek	(%)	Nepoužívá jej, nefunguje, zbytečný (%)
1.	Setkání managementu se zaměstnanci	100	0
2.	E-mail	99	1
3.	Internet	97	3
4.	Pravidelné porady	95	5
5.	Intranet	78	22
6.	Nástěnky	62	38
7.	Formalizovaný systém hodnocení zaměstnanců	59	41
8.	Zápisy z porad	55	45
9.	Dotazníky, ankety, průzkumy	53	37
10.	Firemní časopis	10	91

5.7 MOTIVAČNÍ NÁSTROJE

Následující tabulka uvádí statistické vyhodnocení motivačních nástrojů podle dvou základních kritérií:

Motivační síly, tj. míry, kterou motivují jednotlivé nástroje co největší počet pracovníků firmy k podávání vysokého výkonu – výsledkem je **žebříček priorit** od nejvyšší po nejnižší četnost uváděných odpovědí

Motivační účinnosti, tj. úrovně uplatňování jednotlivých motivačních nástrojů ve firmě – výsledkem je **informace o míře** pozitivního a negativního vnímání pracovníky firmy.

Tabulka 14 – Motivační nástroje

Motivační nástroj	Motivační síla (%)	Motivační účinnost (úroveň uplatňování ve firmě)	
		Pozitivní (%)	Negativní (%)
Možnost finančního postupu	100	48	52
Možnost uplatnit své schopnosti	100	90 ¹	10
Jistota práce do budoucna	100	95	5
Možnost zvyšování kvalifikace a odborného růstu	95	60	40
Spravedlivá výše výdělku	95	75	25
Dobré vztahy se spolupracovníky	95	95	5
Dobré vztahy s vedením společnosti	95	89	11
Dobrá pověst firmy na veřejnosti jako zaměstnavatele	95	86	14
Možnost vybírat si z různých zaměstnaneckých výhod	95	80	20

¹ Z 90% spokojených je však většina spokojena pouze částečně

Pokračování tab. 14

Motivační nástroj	Motivační síla (%)	Motivační účinnost (úroveň uplatňování ve firmě)	
		Pozitivní (%)	Negativní (%)
Projevy uznání za dobře odvedenou práci	90	43	57
Možnost rozhodovat o vlastních úkolech a vysoká odpovědnost za ně	85	80	20
Účast na řízení podniku, možnost podávat náměty	84	65	35
Účast na využití návrhů a námětů v podniku	83	79	21
Dobrá pověst firmy na veřejnosti jako obchodního partnera	81	85	15
Informovanost o dění v podniku	81	62	38
Zdravotní péče o zaměstnance, bezpečnost práce	62	52	48

Závěr: Všichni víme, jaká je radost pracovat se zapálenými kolegy na něčem, co má smysl. Produktivní práce, prostor pro inovace, potěšení z dosažených cílů – a navíc jsme za to placeni. Jsme motivováni dělat práci až ke zdárnému výsledku. Pokud lidé necítí vztah k tomu, co dělají, jejich práce musí být pod stálou kontrolou, ztrácejí ochotu k pružné reakci na potřeby firmy a jejích zákazníků, dodržování termínů je problematické, stále častěji si začínají hledat jiné zaměstnání.

Kde se takto cítí celá skupina zaměstnanců, dostane se organizace, působící v ostrém konkurenčním prostředí, dříve či později do vážných problémů. Při motivování lidí se většinou nejdříve myslí na odměňování a plat. Lidé však nepracují jenom pro mzdu. Existuje celá řada dalších i důležitějších důvodů, pro které lidé do práce chodí, nebo zůstávají u svého zaměstnavatele.

Proto je v dotazníkového šetření zařazena část, která se hlouběji zabývá vnímáním důležitosti a působením jednotlivých motivačních nástrojů. Mezi nejoblíbenější motivační nástroje patří možnost finančního postupu, jistota práce do budoucna, možnost zvyšování kvalifikace a odborného růstu a touha uplatnit své schopnosti.

6. STRUKTURÁLNÍ FONDY

6.1 PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2004 – 2006

Po vstupu České republiky do EU (k 1. 5. 2004) získala naše země možnost čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů evropského společenství. Strukturální fondy se zaměřují na snižování rozdílů v úrovni rozvoje různých regionů a snižování zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů s důrazem na hospodářskou a sociální soudržnost EU. Strukturální fondy jsou jedním z nejvýznamnějších nástrojů regionální a strukturální politiky EU. Slouží k naplňování cílů, které si EU stanovila pro období 2000 – 2006.

Tři cíle

Aby financování z těchto fondů mělo co největší účinnost, byly pro období 2004 – 2006 stanoveny tyto tři cíle:

- **Cíl 1 – Podpora rozvoje a strukturálních změn zaostávajících regionů** (pro regiony s HDP pod hranicí 75 % průměru EU) – rozvoj a posilování struktur MSP
- **Cíl 2 – Podpora hospodářské a sociální konverze regionů, které čelí strukturálním obtížím** – podpora podnikání a vytváření alternativních pracovních příležitostí v místech, kde tradiční průmysl upadá
- **Cíl 3 – Podpora přizpůsobování a modernizace politik a systémů vzdělávání, rekvalifikací a zaměstnanosti** – podpora a rozvoj pracovních sil

Tyto tři cíle byly implementovány prostřednictvím čtyř nástrojů a čtyř iniciativ společenství.

Čtyři nástroje

Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF) byl založen v roce 1975 a dodnes je objemem finančních prostředků největším fondem. Ze zdrojů ERDF jsou financovány projekty v regionech spadajících do cílů 1 a 2. Podpora se týká především hospodářsky zaostalých regionů (HDP menší než 75 % průměru EU).

Evropský sociální fond (ESF) byl založen v roce 1960, a je hlavním nástrojem sociální politiky a zaměstnanosti. ESF je zaměřen na nezaměstnanou mládež, dlouhodobě nezaměstnané a sociálně znevýhodněné skupiny a ženy v rámci všech 3 cílů regionální politiky EU.

Evropský orientační a záruční fond pro zemědělství (EAGGF) funguje od roku 1962 a z jeho zdrojů je financován rozvoj venkovských oblastí, LFA (méně příznivé) oblasti, ekologické zemědělství, začínající farmáře mladší 40 let, zemědělce žádající o předčasný důchod. **EAGGF je rozdělen do dvou sekcí:** *Orientační sekce* podporuje rozvoj venkova v souladu s cílem 1, což se promítá do modernizace a racionalizace zemědělské výroby. *Garanční sekce* působí v oblastech vývozních kompetencí, stabilizací cen, atp. Tvoří 95 % finančních prostředků – společná zemědělská politika EU.

Finanční nástroj pro podporu rybolovu (FIFG) založen v roce 1994 za účelem zajištění financování rozvoje přímořských regionů i rybářského odvětví.

Fond soudržnosti (CF) byl založen v roce 1993 a je doplňkovým fondem, který stojí vedle strukturálních fondů. Je to významný nástroj, který poskytuje finanční prostředky na velké investiční projekty v oblasti životního prostředí a infrastruktury. Možnost čerpat z tohoto fondu mají státy, jejichž HDP je nižší než 90 % průměru EU.

V České republice fungovali do konce roku 2006 tyto specificky zaměřené operační programy:

- **Operační program Průmysl a podnikání (OPPP)**
- **Společný regionální operační program (SROP)**
- **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**
- **Operační program Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství**
- **OP Infrastruktura**

V programovém období 2004 – 2006 se v ČR, v rámci Cílů 1, 2 a 3 politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, realizovalo 16 programů podpory fondů EU s celkovou alokací zhruba **80 mld. Kč**.

6.2 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ 2004 – 2006

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvořil základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 – 2006.

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

Tabulka 15 – Nasmlouvané finanční prostředky v OP RLZ ke dni 2. 1. 2007

Číslo priority / opatření	Název priority / opatření	Počet projektů, u nichž byla uzavřena smlouva	Nasmlouvané finanční prostředky v tis. Kč	
			celkem	z toho zdroje ESF ¹⁾
1.	Aktivní politika zaměstnanosti			
1.1.	Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnání uchazečů a zájemců o zaměstnání	374	3 178 600,048	2 383 950,036
1.2.	Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti	3	691 595,791	518 696,843
2.	Sociální integrace a rovnost příležitostí			
2.1.	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí	155	1 150 669,125	920 535,300
2.2.	Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce	27	185 223,375	138 917,531
2.3.	Globální grant – posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb	182	130 638,689	97 979,017
3.	Rozvoj celoživotního učení			
3.1.	Zkvalitňování vzdělání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů vzdělání	220	1 732 687,405	1 299 515,554
3.2.	Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje	146	636 687,961	477 515,971
3.3.	Rozvoj dalšího profesního vzdělávání	277	1 203 178,375	902 382,781

Zdroj: MSSF-CENTRAL a Řídící orgán OP RLZ, 2007

Poznámky k tabulce 15

¹⁾ Prostředky ESF tvoří 75 % finančních zdrojů, národní prostředky 25 % – kromě Opatření 2.1, kde prostředky ESF tvoří 80 % a národní zdroje 20 % zdrojů.

6.2.1 Horizontální témata OP RLZ

Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů byly v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. **horizontální témata**, jejichž prostřednictvím docházelo k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata, neboli principy jsou: **rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám.**

6.2.2 Priority programu OP RLZ

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek

Konkrétně byla pomoc zaměřena na:

1. Jednotlivce

- Uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené nezaměstnaností
- Absolventi škol a mladiství, lidé se zdravotním postižením, lidé nad 50 let věku, osoby bez kvalifikace, nebo s nízkou úrovní kvalifikace, lidé pečující o členy rodiny
- Matky s malými dětmi, matky samoživitelky, dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání, ženy v předdůchodovém věku
- Osoby sociálně znevýhodněné, migranti, azylanti, etnické menšiny, děti a mládež pocházející ze sociálně znevýhodněného prostředí, či pobývající v zařízeních pro ústavní a ochranou výchovu
- Žáci a studenti ZŠ, SŠ, VOŠ, zájemci o další studium na SŠ a VOŠ; učitelé, ředitelé škol, odborní pracovníci ve školství, výchovní poradci
- Zaměstnanci, zaměstnavatelé a zájemci o zahájení podnikání

2. *Organizace a instituce*

- Orgány služeb zaměstnanosti, spolupracující organizace a jejich pracovníci
- Poskytovatelé sociálních služeb, pracovníci sociálních služeb, dobrovolníci
- Organizace vytvářející osvětové programy, ženské organizace
- Nevládní neziskové organizace
- ZŠ, SŠ, VOŠ, školská zařízení organizace MŠMT, vzdělávací a poradenské instituce
- VŠ, instituce výzkumu a vývoje
- Orgány státní správy, kraje a obce, veřejné instituce, profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů, asociace zaměstnavatelů, organizace sociálních partnerů
- Podniky, zvláště malé a střední

6.2.3 **Poskytnutí podpory OP RLZ**

O finanční podporu v rámci OP RLZ mohly žádat tyto subjekty:

1. ***Nepodnikatelské subjekty*** - Žádost mohou podat obce, svazky obcí, kraje, organizace zřizované obcemi nebo kraji, organizační složky státu a jimi zřizované organizace a nestátní neziskové organizace.
2. ***Podnikatelské subjekty*** - Fyzické nebo právnické osoby, podávající žádost v rámci grantových schémat, které musí doložit svou právní subjektivitu (popsáno v Programovém dodatku OP RLZ).

6.3 OP PRŮMYSL A PODNIKÁNÍ

Operační program průmysl a podnikání 2004 – 2006 (OPPP) je základní programový dokument politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) sektoru průmyslu, vytvořený v návaznosti na cíle a strategii průmyslové politiky České republiky. Operační program průmysl a podnikání rozpracovává příslušnou část Národního rozvojového plánu (NRP) na léta 2004 až 2006, zaměřenou na oblast hospodářského rozvoje.

Globálním cílem OP Průmysl a podnikání (OPPP) je zvýšení konkurenceschopnosti průmyslu a podnikatelských služeb a dokončení potřebných strukturálních změn v průmyslu, což je plně ve shodě s 1. prioritní osou Národního rozvojového plánu - Posílení konkurenceschopnosti průmyslu a podnikatelských služeb.

Národní koncepcí, která byla schválena vládou ČR a která určuje strategický cíl OPPP, byla Koncepce průmyslové politiky. Dalšími relevantními dokumenty z oblasti regionální, sociální a environmentální politiky, schválenými nebo projednanými vládou České republiky, které operační program Průmysl a podnikání zohledňoval, byly Strategie regionálního rozvoje, Národní akční plán zaměstnanosti 2001 a 2002 a Metodika hodnocení vlivu koncepcí regionálního rozvoje na životní prostředí.

Žadatelům byla poskytnuta podpora až ve výši 347,8 mil. EUR (ERDF poskytl 260,8 mil. EUR a 87 mil. EUR bylo spolufinancováno ze státního rozpočtu).

Operační program Průmysl a podnikání spolufinancuje Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF). Řídícím orgánem programu je Ministerstvo průmyslu a obchodu.

6.3.1 Programy podpory z OPPP

- *Program podpory PROSPERITA*

Cílem programu je podpora infrastruktury průmyslového vývoje, zejména vědeckotechnických parků, podnikatelských inkubátorů a center pro transfer technologií. Příjem žádostí o dotace v rámci OPPP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory REALITY***

Cílem programu je podpora projektů přípravy, rozvoje a regenerace průmyslových zón, podnikatelských nemovitostí. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory ŠKOLÍCÍ STŘEDISKA***

Cílem programu je podpora projektů stavební rekonstrukce a modernizace stávajících objektů firemních školících zařízení, dále projekty výstavby a vybavení nových oborových školících zařízení sloužících pro vzdělávání více podnikatelských subjektů. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory KLASTRY***

Cílem programu je podpora projektů zakládání a rozvoje odvětvových sdružení, tzv. klastrů, na regionální i nadregionální úrovni. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006

- ***Program podpory START***

Cílem programu je podpora realizace podnikatelských záměrů fyzických i právnických osob vstupujících do podnikání poprvé nebo s delším časovým odstupem. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory KREDIT***

Cílem programu je podpora realizace rozvojových podnikatelských projektů malých podnikatelů s kratší historií, formou zvýhodněného úvěru. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory ROZVOJ***

Cílem programu je podpora rozvoje konkurenceschopnosti MSP ve fázi růstu, tzn. podpora zvyšování technologické úrovně i zdokonalování procesů, jako například zavádění certifikací a mezinárodních standardů. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory MARKETING***

Cílem programu je podpora zvyšování konkurenceschopnosti českých firem na zahraničních trzích formou podpory získávání marketingových informací, tvorby propagačních materiálů, účasti na výstavě, nebo veletrhu v zahraničí. Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory INOVACE I***

Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory INOVACE II***

Cílem programu je podpora projektů zaměřených na zvýšení technických a užitných hodnot výrobků, technologií a služeb. Příjem žádostí o dotace v rámci Operačního programu Průmysl a podnikání byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory ÚSPORY ENERGIE***

Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

- ***Program podpory OBNOVITELNÉ ZDROJE ENERGIE***

Příjem žádostí o dotace v rámci OPMP byl ukončen k 1. 10. 2006.

Ke dni 31. 3. 2007 byla přiznána dotace **1240 projektům** v celkové hodnotě **7 827 476 300 Kč**. Statistika přiznaných dotací zahrnuje pouze ty projekty, kterým již bylo vydáno rozhodnutí o poskytnutí dotace.

6.4 NÁRODNÍ ROZVOJOVÝ PLÁN 2007 – 2013

Aktualizace Národního rozvojového plánu ČR 2004 – 2006, vedla ve svém výsledku k vytvoření integrovaného dokumentu – **Národního rozvojového plánu České republiky (dále „NRP ČR“) 2007 – 2013.**

NRP ČR 2007 – 2013 plně odráží změny vyplývající z odlišného přístupu k evropské politice hospodářské a sociální soudržnosti 2007 – 2013, především jde o posun Cílů politiky soudržnosti EU, nový přístup k procesu programování, a nové ambice ČR jako plnohodnotného člena EU v dalším programovacím období, tj. jde o přehodnocení pozic v hospodářské, institucionální a politické oblasti. Při tvorbě NRP ČR 2007- 2013 byly reflektovány zkušenosti z přípravy stávajícího NRP ČR, Rámce podpory Společenství a dosavadní zkušenosti z čerpání prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti.

„Globálním cílem NRP 2007 – 2013 je přeměna socioekonomického prostředí České republiky v souladu s principy udržitelného rozvoje tak, aby Česká republika byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život obyvatel. Prostřednictvím trvalého posilování konkurenceschopnosti bude dosahováno udržitelného růstu, jehož tempo bude vyšší než průměrný růst EU 25. ČR bude usilovat o růst zaměstnanosti a o vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva.“

6.4.1 Strategie NRP pro období 2007 – 2013

„Evropa musí obnovit základ své konkurenceschopnosti, zvýšit svůj růstový potenciál, svoji produktivitu a posílit sociální soudržnost, a přitom klást hlavní důraz na znalosti, inovaci a optimalizaci lidského kapitálu.“

6.4.2 Systém strategických cílů a priorit NRP

- **Konkurenceschopná česká ekonomika** – tento strategický cíl bude realizován prostřednictvím prioritní osy *Posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky*
- **Otevřená, flexibilní a soudržná společnost** – tento strategický cíl bude realizován prostřednictvím prioritní osy *Rozvoj moderní a konkurenceschopné společnosti*

- ***Kvalitní fyzické prostředí*** – tento strategický cíl bude realizován prostřednictvím prioritní osy *Životní prostředí a dostupnost*
- ***Vyvážený rozvoj území*** – tento strategický cíl bude realizován prostřednictvím prioritní osy *Vyvážený a harmonický rozvoj území České republiky*

Tyto stanovené strategické cíle NRP a jim odpovídající prioritní osy (PO) budou naplňovány prostřednictvím těchto priorit:

- ***PO Posilování konkurenceschopnosti české ekonomiky***
 - Konkurenceschopný podnikatelský sektor
 - Rozvoj udržitelného cestovního ruchu
 - Podpora kapacit VaV, inovací
 - Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti
- ***PO Rozvoj moderní a konkurenceschopné společnosti***
 - Vzdělávání
 - Posilování sociální soudržnosti
 - Modernizace veřejné správy
- ***PO Životní prostředí a dostupnost***
 - Ochrana a zlepšení kvality životního prostředí
 - Zlepšení dostupnosti dopravy, informačních a komunikačních technologií
- ***PO Vyvážený a harmonický rozvoj území České republiky***
 - Vyvážený rozvoj regionů
 - Rozvoj městských oblastí
 - Rozvoj venkovských oblastí
 - Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost – Praha
 - Evropská územní spolupráce

Na základě definovaných cílů a priorit Národního rozvojového plánu České republiky pro období 2007 - 2013 připravila Česká republika pro využívání fondů Evropské unie v

letech 2007 – 2013 celkem **24 operačních programů** pro nově koncipované 3 *Cíle* *Politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU*.

V programovacím období 2007 – 2013 bude mít Česká republika v programech spolufinancovaných ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti k dispozici více než **773 miliard korun**.

7. OPERAČNÍ PROGRAMY ZAMĚŘENÉ NA RLZ 2007 – 2013

7.1 OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je jedním ze tří programů pro realizaci podpory z **Evropského sociálního fondu** v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2007 - 2013. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, přičemž celková alokace na tento program pro příští rozpočtové období činí 1811,8 mil. €. To představuje 7 % z celkové sumy z fondů EU pro ČR.

Řídícím orgánem OP LZZ je **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**.

7.1.1 Cíle programu

Globální cíl:

Globálním cílem OP LZZ na období 2007 – – 2013 je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 10 nejlepších zemí EU“. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního rozvojového plánu 2007 – 2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“.

Specifické cíle:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením, nebo sociálně vyloučených.
- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v lidských zdrojích a zaměstnanosti.

7.1.2. Prioritní osy a oblasti podpory programu

Operační program vymezuje pět základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

Prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce

Je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti

Je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob, a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného

a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného socio-kulturního prostředí.

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Bude naplňována prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. V rámci této prioritní osy bude podpořeno např. řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšování kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování. Dále zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě.

Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií (ICT) směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu. Pozornost bude v rámci prioritní osy věnována rovněž realizaci aktivit a aplikací nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb, participaci občanů na místním veřejném životě a v neposlední řadě i etickým standardům ve veřejné správě.

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů, mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech.

Prioritní osa 6 – Technická pomoc

Tato prioritní osa je v souladu s legislativním rámcem pro strukturální fondy zaměřena na podporu řízení a implementace OP LZZ. V rámci této prioritní osy Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.

7.1.3 Zaměření OP LZZ na MSP

MSP mohou čerpat finanční prostředky zejména z prioritní osy 1 – ADAPTIBILITA zaměřenou na konkurenceschopnost podniků vyžadující kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu.

Rámec oblastí podpory osy 1

Cílovou skupinou těchto oblastí podpory jsou **zaměstnavatelé (podnikatelské i nepodnikatelské subjekty, mimo institucí veřejné správy) a jejich zaměstnanci**. Podporovány budou jednak organizace v odvětvích a oborech s růstovým potenciálem, ale také odvětví, obory a firmy procházející strukturálními změnami, jejichž zaměstnanci jsou ohroženi nezaměstnaností. **Podpora bude věnována i začínajícím podnikatelům.**

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující okruhy činností (indikativní výčet):

- Další vzdělávání podporované zaměstnavateli
- Podpora a poradenství při vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů v podnicích vedoucí k motivaci a aktivizaci zaměstnanců
- Tvorba nových (inovativních) vzdělávacích programů pro zaměstnance i pro jednotlivé skupiny, včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů
- Aplikování všech forem vzdělávání pracovníků dle specifických potřeb zaměstnavatelů včetně přípravy na konkrétní náplň práce na konkrétní pracovní pozici
- Poskytování podpůrných služeb k usnadnění přístupu a dokončení aktivit dalšího vzdělávání a poradenství k vyhledávání zaměstnání
- Podpora udržitelnosti pracovních míst prostřednictvím podnikových adaptačních programů a podpora přípravy pracovníků na vytvářená nová pracovní místa
- Vývoj a inovace vzdělávacích programů pro ekonomicky aktivní obyvatele z hlediska potřeb trhu práce a znalostní společnosti
- Podpora partnerství se zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, resp. profesních sdružení v oblasti dalšího vzdělávání
- Uplatňování pružných forem organizace práce
- Posilování sociálního dialogu
- Podpora udržení zdravé pracovní síly

7.1.4 Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých let

Tabulka 16

€, běžné ceny	ESF Cíl Konkurenceschopnost	ESF Cíl Konkurenceschopnost 2	Celkem 3 = 1 + 2
2007	224 801 428	3 440 228	228 241 656
2008	235 859 105	3 509 033	239 368 138
2009	246 965 120	3 579 214	250 544 334
2010	258 590 464	3 650 798	262 241 262
2011	270 221 113	3 723 814	273 944 927
2012	281 809 486	3 798 290	285 607 776
2013	293 599 056	3 874 256	297 473 312
Celkem 2007 – 2013	1 811 845 772	25 275 633	1 837 421 405

Zdroj: OP LZZ – verze pro vládu 2007

7.2 OP VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST

Operační program *Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)* je jedním ze tří programů pro realizaci podpory z **Evropského sociálního fondu** v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2007 – 2013. Operační program *Vzdělávání pro konkurenceschopnost* je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, přičemž celková alokace na tento program pro příští rozpočtové období činí 1811,8 mil. € (tj. zhruba 51,6 mld. Kč). To představuje 7 % z celkové sumy z fondů EU pro ČR.

Řídícím orgánem OP VK je **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR**.

7.2.1 Cíle programu

Globální cíl:

Globálním cílem OP *Vzdělávání pro konkurenceschopnost* 2007 – 2013 je rozvoj otevřené, flexibilní a soudržné společnosti a posílení konkurenceschopnosti ekonomiky ČR prostřednictvím partnerské spolupráce vedoucí ke zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.

Specifické cíle:

- Rozvoj a zkvalitňování systému počátečního vzdělávání s důrazem na zlepšení klíčových kompetencí absolventů pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání.
- Adaptace systému terciárního vzdělávání směrem k větší flexibilitě a kreativitě absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice a zatraktivnění podmínek pro výzkum a vývoj
- Posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů jako základního faktoru konkurenceschopnosti ekonomiky ČR prostřednictvím systému dalšího vzdělávání

Specifické cíle spadají do rámce prioritní osy NRP/NSRR Otevřená, flexibilní a soudržná společnost a Konkurenceschopná česká ekonomika. Všechny specifické cíle tvoří konzistentní celek obsahového návrhu a zaměření Priorit OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

7.2.2 Prioritní osy a oblasti podpory programu

Na základě výše uvedených strategických materiálů, které definují strategické směry, byly identifikovány čtyři prioritní osy (včetně technické asistence) pro podporu z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP VK. Prioritní osy jsou komplementární a plně korespondují s prioritami ESF v programovém období 2007 – 2013.

Prioritní osa 1 – Počáteční vzdělávání

– tato prioritní osa je zaměřena na podporu prvního specifického cíle OP VK, který řeší rozvoj a zkvalitňování systému počátečního vzdělávání. Prioritní osa je zaměřena na nastavení samotného systému počátečního vzdělávání tak, aby byl akceptován rovný přístup s důrazem na podporu klíčových dovedností, zajištění kvality vzdělávání pedagogických pracovníků a se zohledněním individuálního talentu každého jednotlivce tak, aby se zvýšila uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce a zároveň bylo dosaženo pozitivního přístupu k dalšímu vzdělávání.

- 1.1 Zvyšování kvality ve vzdělávání
- 1.2 Rovné příležitosti žáků, včetně žáků se speciálními vzdělávacími potřebami

- 1.3 Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení

Prioritní osa 2 – Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj

– tato prioritní osa naplňuje druhý specifický cíl OP VK a je zaměřena na modernizaci terciárního vzdělávání, včetně zatraktivnění systému vyššího odborného vzdělávání. Naplňování cílů této prioritní osy povede ke zvýšení flexibility a kreativity absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice. Prioritní osa se dále zaměřuje na rozvoj a zatraktivnění oblasti výzkumu a vývoje, a podporu partnerství a sítí. V oblasti vyššího odborného školství bude posílen význam a upřesněno postavení VOŠ ve vzdělávacím systému a bude definováno provázání VOŠ s vysokoškolským systémem. V oblasti vysokoškolského vzdělávání bude důraz kladen na takovou nabídku studijních programů (především na bakalářské úrovni), která bude v co největší míře reflektovat trendy na trhu práce a požadavky znalostní ekonomiky (včetně výchovy k podnikání), dále pak na rozvoj a realizaci potenciálu studentů a na přípravu mladých lidí pro trh práce, zajištění jejich zaměstnatelnosti a motivace k odbornému růstu v dlouhodobé časové perspektivě.

Magisterské, a především navazující doktorandské studijní programy, by měly připravovat kvalitní absolventy s důrazem na jejich potenciální činnost ve výzkumných a vývojových aktivitách. Budou podpořeny aktivity k rozšíření výukových modulů, které budou zaměřeny na netradiční studenty – starší, již zaměstnané, atd. Důraz bude kladen na zatraktivnění prostředí pro působení pracovníků ve výzkumu a vývoji a pozornost bude věnována rovněž zvyšování atraktivity a propagaci výzkumu a vývoje na úrovni celé vzdělávací soustavy. Pozornost bude věnována podpoře partnerství a utváření sítí mezi vzdělávacími a výzkumnými a vývojovými institucemi, a dalšími institucemi veřejného a soukromého sektoru.

- 2.1 Systémový rámec terciárního vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji
- 2.2 Podpora vyššího odborného vzdělávání
- 2.3 Podpora vysokoškolského vzdělávání
- 2.4 Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji
- 2.5 Partnerství a sítě

Prioritní osa 3 – Další vzdělávání

– tato prioritní osa bude naplňovat třetí specifický cíl OP VK, který směřuje k posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů pro zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a udržitelného rozvoje ČR prostřednictvím systému dalšího vzdělávání. Klíčovou aktivitou v rámci prioritní osy 3 je vytvoření systémového a institucionálního rámce pro poskytování dalšího vzdělávání včetně ověřování a uznávání jeho výsledků a jeho podpůrného informačního a poradenského systému. Záměrem je, aby bylo další vzdělávání vnímáno jako ucelený, ale současně otevřený systém, kde jsou vymezeny kompetence a odpovědnost jednotlivých institucí, a je vytvořena národní politika dalšího vzdělávání.

Dalším z cílů prioritní osy bude systémová podpora obyvatelstva České republiky při osvojení si obecných dovedností s důrazem na jazykové dovednosti, využívání informačních technologií a podporu k podnikatelství. Kromě systémové podpory budou intervence v rámci této prioritní osy zaměřeny rovněž na podporu nabídky dalšího vzdělávání a na posílení škol a školských zařízení na „trhu dalšího vzdělávání“. Budou vytvořeny mechanismy, které umožní shromažďování informací o dalším vzdělávání a vzájemné působení strany nabídky a poptávky v této oblasti včetně poradenských služeb. Podpořeny budou instituce zabývající se poskytováním dalšího vzdělávání a to v oblasti přípravy programů dalšího vzdělávání, včetně vytváření vzdělávacích materiálů a při vzdělávání svých pracovníků poskytujících další vzdělávání. V rámci této prioritní osy budou rovněž podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího vzdělávání, poskytované institucemi veřejného nebo neziskového sektoru

- 3.1 Systémový rámec dalšího vzdělávání
- 3.2 Individuální další vzdělávání
- 3.3 Podpora nabídky dalšího vzdělávání

Prioritní osa 4 – Technická pomoc

– cílem této prioritní osy je podpora efektivního řízení a implementace OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. V rámci této prioritní osy budou financovány především aktivity, které podporují řízení, implementaci, kontrolu, monitorování, hodnocení, publicitu OP VK.

4.1 Řízení, kontrola, monitorování a hodnocení programu

4.2 Informovanost a publicita programu

4.3 Absorpční kapacita subjektů implementujících program

7.2.3 Vazba OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost na další operační programy

OP VK se navzájem věcně doplňuje s dalšími operačními programy. Jedná se především o:

- **OP Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaVpI)**, který zahrnuje prioritní osu Rozvoj kapacit výzkumu a vývoje, zaměřenou na podporu kapacit výzkumu a vývoje, center excellence a podporu VaV pro inovace v neprůmyslových odvětvích. Program zahrnuje rovněž prioritní osu Rozvoj kapacit pro spolupráci veřejného sektoru se soukromým ve výzkumu a vývoji, která má podpořit trvalou a efektivní spolupráci mezi těmito dvěma prostředími, a prioritní osou Posilování kapacit vysokých škol v terciárním vzdělávání. OP VaVpI bude financovaný z ERDF a jeho řídicím orgánem bude MŠMT.
- **OP Podnikání a inovace (OP PI)**, který je zaměřený na zlepšování podmínek pro podnikání a podporu inovací. Program bude financován z ERDF a jeho řídicím orgánem bude MPO.
- **OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)**, který je zaměřen především na podporu aktivní politiky zaměstnanosti a zlepšení přístupu k práci, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání na trh práce a prevenci před nezaměstnaností. OP LZZ je tedy především zaměřen na nezaměstnané a na osoby ohrožené ztrátou zaměstnání. OP LZZ dále řeší oblast sociální integrace a rovných příležitostí. Samostatnou oblastí OP LZZ je modernizace veřejné správy. OP LZZ obsahuje také tvorbu systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládnutí postupných i náhlých změn v zaměstnanosti a dále podporuje aktivity směřující ke zvyšování zaměstnatelnosti a získávání, zvyšování a prohlubování způsobilosti pro výkon povolání.
- **OP Životní prostředí (OP ŽP)**, který je zaměřen na zlepšení kvality životního prostředí jako nutného předpokladu atraktivnosti a konkurenceschopnosti státu

a jeho regionů při využití inovačních efektů politiky životního prostředí pro udržitelný rozvoj. Program bude financován z ERDF a FS a jeho řídicím orgánem je MŽP.

Soubor výše uvedených provázaných OP je důležitým prvkem při naplňování cíle Lisabonské strategie spočívajícím v posílení úlohy znalostní ekonomiky ve stimulaci růstu zaměstnanosti a konkurenceschopnosti členských zemí EU a ve vytvoření systému stimulačního výzkum, vývoj a inovace.

7.2.4 Financování projektu

V rámci Operačního programu *Vzdělávání pro konkurenceschopnost* nebudou realizovány velké projekty, tj. nad 50 mil. EUR. Míra spolufinancování z ESF dosáhne až 85 % z celkových způsobilých veřejných výdajů, zbývajících 15 % finančních prostředků bude hrazeno z národních zdrojů. Finančním zdrojem pro pokrytí indikované části spolufinancování, bude zejména rozpočtová kapitola MŠMT, a to včetně komplexních grantových schémat krajů.

8. ZÁVĚR

Konkurenceschopnost malých a středních podniků vyžaduje kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu. Hospodářská strategie České republiky se orientuje na ekonomické činnosti, založené na vysoce vzdělané pracovní síle, atraktivitě pro domácí a zahraniční investory, výrobky a služby s vysokou kvalitou a přidanou hodnotou.

Ze statistiky vyplývá, že v České republice je vysoký podíl zaměstnanců se středním vzděláním, zejména v sekundárním sektoru. Základní podmínkou udržení zaměstnání a profesní mobility u těchto zaměstnanců bude zejména schopnost pracovat s moderními informačními a komunikačními technologiemi a schopnost komunikovat v cizích jazycích ve své odbornosti. U zaměstnanců s vyšším středním a vysokoškolským vzděláním bude nezbytné prohloubit jejich manažerské schopnosti a odborné dovednosti.

Česká republika se nachází v období hospodářského růstu, proto je celá řada stávajících ekonomických subjektů nucena přijmout a zavést v rámci udržení nebo zvýšení své konkurenceschopnosti potřebná restrukturalizační opatření. Ta se netýkají pouze jednotlivých firem, změny se dotýkají i celých odvětví. V některých sektorech dochází k útlumu, resp. strukturálním změnám, které se projevují v požadavcích na strukturu pracovníků, a to jak do počtu, tak z hlediska kvalifikačních požadavků. Např. průmyslové obory i sektor služeb procházejí celou řadou změn (restrukturalizace chemického a textilního průmyslu, hutnictví, hornictví).

Souběžně probíhá permanentní reorganizace středních a velkých podniků, která s sebou přináší uvolňování pracovníků v profesích, které již nenajdou odpovídající uplatnění na trhu práce. V rámci restrukturalizace, reorganizace, zavádění nových technologií, změn výrobního sortimentu a inovací zůstávají v podnicích kvalifikovaní pracovníci, ovšem značná část z nich si musí doplnit, nebo změnit kvalifikaci na nová pracovní místa, resp. profese. To vyvolává nutnost podpory zaměstnavatelů a zaměstnanců ke zvyšování znalostí a dovedností v souladu s požadavky trhu práce v jednotlivých sektorech.

Také oblast služeb zaznamenává prudký vývoj. Se vzrůstajícími nároky na kvalitu služeb a klientský přístup k jejich poskytování, s novými technickými prostředky a postupy rostou požadavky na odbornost pracovníků a změnu forem poskytování služeb.

Z postupně uvolňovaných přebytečných pracovníků pouze část uplatní svoji současnou kvalifikaci u jiných zaměstnavatelů

Značná část těchto osob má kvalifikaci neuplatitelnou na trhu práce, mají nízkou nebo žádnou kvalifikaci, často ještě kumulovanou i s ostatními handicap, které jim brání

v plnohodnotném postavení na trhu práce (zdravotní postižení, péče o děti, resp. další členy rodiny, mladí do 25 let věku, nebo věkově starší nad 50 let apod.). Pro tyto cílové skupiny, ale také pro zaměstnavatele byly připraveny na období 2004 – 2006 programy z EU a to Operační program Rozvoj lidských zdrojů a Operační program Průmysl a podnikání. Cílem Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo zvyšovat konkurenceschopnost podniku prostřednictvím zavádění osvědčených systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Cílem podpory v rámci Operačního programu Průmysl a podnikání bylo zachovat a dále rozvíjet konkurenceschopný a efektivně vyrábějící průmyslový potenciál. Bohužel v čerpání z těchto programů nebyly uspokojivé výsledky.

Pro období 2007 – 2013 připravila EU nové programy zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, které mají vést zaměstnance ke konkrétnímu zaměstnání, s maximálním využitím jejich pracovních a životních zkušeností, včetně uznávání neformálního vzdělávání. Jedná se o Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost .

Tyto programy jsou zaměřené na zvyšování úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců i zaměstnavatelů, a na vytváření podpůrných služeb pro rozšiřování, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Prohlubováním, rozšiřováním znalostí a dovedností zaměstnanců bude zvýšena jejich uplatnitelnost u stávajících zaměstnavatelů a potenciálně i na trhu práce obecně.

Z těchto programů bude současně podporována profesní mobilita a flexibilita pracovní síly tak, aby byla schopna reagovat na měnící se potřeby trhu práce. Podporovány budou též fyzické osoby – zaměstnavatelé, kteří zahájili samostatnou podnikatelskou činnost.

Zaměření a formy dalšího vzdělávání v MSP a organizacích podporovaných z výše uvedených programů budou cíleny na:

- optimalizaci kvalifikační struktury zaměstnanců v podniku, včetně podpory jejich další profesní kariéry, profesní mobility a flexibility,
- přípravu zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností na změny na trhu práce,
- na zvýšení jejich profesní mobility a flexibility lidských zdrojů v podnicích včetně budování a zavádění moderních forem systémů
- řízení a rozvoje lidských zdrojů a nezbytné měkké podnikové infrastruktury
- zvýšení konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím kvalifikovaného personálu

Tato diplomová práce by měla usnadnit orientaci v nabídce programů zaměřených na rozvoj lidských zdrojů, a zároveň by měla pomoci identifikovat, z kterého programu a za jakých podmínek lze čerpat prostředky na financování projektu. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, vzdělávání je důležitou součástí rozvoje zaměstnanců a mnohdy je to právě možnost vzdělávání, která rozhoduje o setrvání pracovníka ve firmě a motivuje zaměstnance k lepšímu výkonu. Využití dotací z EU je proto pro malé a střední podnikatele více než vhodné.

Strukturální fondy EU představují jeden z cenných nástrojů pro rozvoj podnikatelského prostředí. Byla by velká škoda, kdybychom tyto finanční prostředky nedokázali v tomto období efektivně využít.

ABSTRACT

In my diploma thesis, I analyse the needs of small and middle-sized companies in the field of human resources. One part of my work is a proposal for the use of financial support drawn from the European Structural Fund (ESF) for the period of 2007 - 2013 and other financial subventions focused on human resources in business.

Financial subventions of the ESF and other financial support are of significant importance in the business environment having a positive influence on business development and competitiveness. The subventions help small and middle-sized companies to stabilize their position in the market, compensate the lack of the companies' own capital and a limited access to bank loans. One of the significant aims of the subventions is to strengthen the position of small and middle-sized companies in the market to support the creation of new jobs, decreasing the differences between particular regions, and securing the needs of local markets regarding necessary educational, health, retail and other services.

This thesis should help with orientation in the wide range of financial subvention programs, in the identification of which program is the most suitable for a particular company and what are the conditions for a successful application and subsequent drawing from the fund.

9. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ARMSTRONG, M.: Personální management. Grada, Praha 1999, 963 s.
2. BEDNÁŘOVÁ, D., PARMOVÁ, D.: Malé a střední podnikání. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Zemědělská fakulta, 2003, 96 s., ISBN 80-7040-625-9
3. BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I.: Psychologie a sociologie řízení. Management Press, Praha 1994, 412 s.
4. BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. a kol.: Psychologie a sociologie řízení. Management Press, Praha 1998, 559 s.
5. BÍLÁ KNIHA. Příprava přidružených zemí střední a východní Evropy na začlenění do vnitřního trhu Unie. Komise Evropského společenství, Brusel 1995, COM/95/163, 469 s.
6. ČAPEK, J.: Podpora malým a středním podnikům. Ekonom, r.45, č.4, 45 s.
ISSN 1210-0714
7. EKONOM, číslo 1 – 10.1.2007, vydavatelství economia
8. HORALÍKOVÁ, M.: Personální řízení. Skripta PEF-ČZU Praha, 1995, 220 s.
9. HORALÍKOVÁ, M.: Lidské zdroje – faktor trvale udržitelného růstu. Mezinárodn vědecká konference „Agrární perspektivy X“- Zdroje trvale udržitelného ekonomického růstu ve třetím milénium: Globalizace versus regionalizace. Česká zemědělská univerzita, PEF, Praha 2001
10. HRABÁNKOVÁ, M.: Strukturální fondy. Mze ČR, Praha 1999, 52 s.
11. HRON, J.: Teorie řízení, Skripta ČZU, Praha 1997, 137 s.
12. HRON, J.: Vývojové tendence vědy a výzkumu v zemědělství v ČR na přelomu 2.tisíciletí

Acta oeconomica et informatica, The Scientific Journal for Economics, Vědecký časopis pro informatiku v polnohospodarstve, roč.I (1) 1998, SPU v Nitre , s. 8-10

13. HRON, J.: Zásady projektování podnikatelských subjektů. Zborník vedeckých prác z mezinárodních vedeckých dní 2000, Nitra 2000, s. 25-31
14. KOUBEK, J.: Personální práce v malých podnicích. I.vyd. Praha: Grada Publishing, 1996. ISBN 80-7169-506-9
15. KRNINSKÁ, R.: Řízení lidských zdrojů v dimenzi třetího tisíciletí.
Vydala Slovenská polnohospodárska univerzita v Nitre 2002, 200 s., ISBN 80-8069-105-3
16. Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha), MŠMT, Praha 2001, 68 s.
17. PAVLÍČKOVÁ, H.: Sociální psychologie. VŠZ Brno 1993, 56 s.
18. SOUČEK, Z.: Tendence třetího tisíciletí a jejich vliv na české podniky. Sborník z konference MANAG 2000, VŠE a ČZU Praha, FE ZČU Plzeň 2000, s 223-227
19. Studie Legro Consult, 2007
20. STÝBLO, J.: Personální management. Grada, Praha 1995, 334 s.
21. VYSUŠIL, J.: Plánování není přežitek. Profess, Praha 2003, ISBN 80-85235-18, 79 s.
22. ZATLOUKAL, T.: Zvyšme naši úspěšnost v čerpání strukturálních fondů EU. Evropské noviny, číslo 11/2006 ročník 3, ISSN 12-14696X
23. Internetové stránky Ministerstva průmyslu a obchodu, <http://www.mpo.cz>
24. Internetové stránky <http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz>
25. Internetové stránky <http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika-eu-2007-2013>

26. Internetové stránky <http://cs.wikipedia.org/wiki>
27. Internetové stránky <http://www.finance.cz/home/eu/financovani/abc0In25>
28. Internetové stránky www.strukturalni-fondy.cz/rps/verejna-prezentace-navrhu-nrp
29. Internetové stránky Českého statistického úřadu, <http://www.cszo.cz>
30. Internetové stránky <http://www.evropska-unie.cz>

10. PŘÍLOHY

1. Dotazník
2. Vyhodnocení dotazníku
3. Počet subjektů v RES v JČK a jeho okresech dle právní formy
4. Počet subjektů v RES v JČK a jeho okresech dle činnosti
5. Počet subjektů v RES v JČK a jeho okresech dle počtu zaměstnanců
6. Seznam použitých zkratk

Příloha č. 1: Formulář dotazníku pro všechny zaměstnance

Vybranou odpověď zakroužkujte	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprostě nesouhlasím
-------------------------------	-----------------------	-----------------	----------------------	-------------------------

K modulu 1 - Strategické řízení lidských zdrojů (dále jen "LZ")

1	Doporučil(a) bych svůj podnik jako zaměstnavatele svým přátelům a známým, protože jsem spokojen(a) s úrovní péče podniku o své zaměstnance	1	2	3	4	
2	Jsem spokojen(a) s rozvojem podniku a jeho vyhlídkami do budoucna	1	2	3	4	Neznám je 0

K modulu 2 - Plánování LZ

3	V současné době uvažuji o odchodu ze současného zaměstnání.	1	2	3	4
4	Jsem spokojen(a) s pracovními podmínkami.	1	2	3	4
5	Jsem informován(a) o volných pracovních místech ve firmě	1	2	3	4
6	Objem mé pracovní náplně je přiměřený	1	2	3	4
7	Někteří lidé ve firmě nejsou plně pracovní vytížení	1	2	3	4
8	Napište, které věci vám v práci nejvíc vadí (prosím čitelně – max. 4 nejdůležitější body)				

K modulu 3 - Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců

9	V mé práci je někdo, kdo podporuje můj rozvoj a mluví se mnou o možnostech vzdělávání.	1	2	3	4
10	Zúčastňuji se pravidelně v dostatečné míře školení, která ke své současné profesi potřebuji (např. přezkušování, periodická školení, kurzy, obnovování kvalifikace a průkazů apod.)	1	2	3	4
11	Do své současné pracovní činnosti jsem byl(a) efektivně zaškolen(a), a měl(a) jsem příležitost se dobře zacvičit	1	2	3	4
12	Mohu alespoň částečně ovlivnit směr dalšího vzdělávání	1	2	3	4
13	Vzdělávání je pro mne důležitou součástí mého rozvoje	1	2	3	4

K modulu 4 – část Motivace

14	Proč pracujete právě v tomto podniku? (prosím čitelně – max. 4 body)				
				
				
				
15	Vím přesně, co mám v práci dělat	1	2	3	4
16a je mi jasné, proč	1	2	3	4
17	Obyčejně nejsem v práci zatížen zbytečným papírováním	1	2	3	4
18	Mám k práci všechno vybavení, které potřebuji	1	2	3	4
19	Jsem spokojen se způsobem, kterým mě řídí můj přímý nadřízený	1	2	3	4
20	Jsem spokojen s pracovní dobou	1	2	3	4
21	Ve firmě panuje velmi dobrá pracovní atmosféra	1	2	3	4
22	Moje práce je důležitá a prospěšná	1	2	3	4
23	Dobře se mi spolupracuje s kolegy	1	2	3	4
24	Mí přátelé a známí si cení práce, kterou dělám	1	2	3	4
25	Mám možnost v práci dělat to, co umím nejlépe. V práci se plně realizuji	1	2	3	4
26	V práci mi dávají najevo, že jsem užitečný	1	2	3	4
27	Povinnosti a zodpovědnosti za jednotlivé úkoly jsou jasně určeny	1	2	3	4
28	Má práce mne naplňuje uspokojením, mohu zde realizovat své profesní představy	1	2	3	4

K modulu 4 – část Řízení a hodnocení výkonu

29	Vím kdy, kdo a podle čeho hodnotí můj pracovní výkon	1	2	3	4
30	Mám možnost se vyjádřit k hodnocení mého výkonu a moje názory jsou důležité pro konečné hodnocení	1	2	3	4
31	Výsledky hodnocení jsou správně využívány (např. k úpravám mého pracovního zařazení, platového ohodnocení, vzdělávání aj.)	1	2	3	4
32	Hodnocení má vliv na zlepšování výkonu zaměstnanců	1	2	3	4
33	Hodnotící pohovor mi pomáhá zaměřit se na to, čeho bych měl(a) dosáhnout a to, jak bych to měl(a) udělat	1	2	3	4
34	Jsem spokojen(a) se způsobem, jakým se vyhodnocuje splnění zadaných úkolů	1	2	3	4
35	Můj nadřízený hodnotí mne i mé kolegy spravedlivě	1	2	3	4
36	Po hodnotícím rozhovoru se cítím dobře motivován(a) k další práci pro naši firmu.	1	2	3	4

K modulu 4 – část Odměňování

37	Je mi jasné, podle jakých kritérií je určován můj plat	1	2	3	4	
38	Jsem spokojen(a) se svým platem	1	2	3	4	
39	Má mzda je srovnatelná s platy v jiných firmách (u stejné profese)	1	2	3	4	Nevím 0
40	Zaměstnanecké výhody v naší firmě jsou srovnatelné s výhodami u jiných firem	1	2	3	4	Nevím 0
41	Výkonnostní platby (odměny, prémie) mě motivují ke zlepšení výkonu	1	2	3	4	
42	Podíl prémie v celkové mzdě odpovídá mým představám. Pokud ne, moje představa o prémiech je do % z celkového platu.	1	2	3	4	

K modulu 5 - Vedení organizačních změn

43	V naší firmě došlo v posledních dvou letech k zásadním změnám	1	2	3	4
44	Jsem dostatečně informován(a) o připravovaných/probíhajících změnách ve firmě	1	2	3	4
45	Změny v řízení a organizaci práce považuji za normální součást fungování firmy	1	2	3	4
46	Bez problémů se mohu změnám přizpůsobit, a to i za cenu většího pracovního vyčerpání a učení se novým pracovním postupům a znalostem	1	2	3	4
47	Má-li naše firma prosperovat, bude muset dojít k zásadním změnám v řízení a organizaci práce	1	2	3	4
48	<p><i>Kdybyste byl manažerem společnosti, co byste ve firmě rozhodně změnil? (prosím čitelně – max. 4 body)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

K modulu 6 – část Firemní kultura a komunikace

49	Jak hodnotíte snadnost a efektivnost pracovní komunikace s těmito lidmi? <i>(Jak snadno se s nimi dostanete do kontaktu, můžete s nimi mluvit o pracovních problémech...)</i>	Velmi snadná	Někdy s problémy, ale funguje	Nevyhovující	Nejsem s nimi ve styku
	• Vaši spolupracovníci	1	2	3	0
	• Vaší nadřízení	1	2	3	0
	• Vaši podřízení	1	2	3	0
	• Lidé z ostatních jednotek/ divizí /oddělení	1	2	3	0
	• Management společnosti	1	2	3	0
	• Externí partneři (např. dodavatelé) a zákazníci	1	2	3	0
	• Zahraniční manažeři mateřské společnosti	1	2	3	0
	• Zahraniční zaměstnanci mateřské společnosti	1	2	3	0
	• Majitelé	1	2	3	0
		Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Náprsto nesouhlasím
50	V průběhu roku jsem měl od svého nadřízeného a spolupracovníků dostatek informací o tom, jak si v práci vedu.	1	2	3	4
51	Můj vedoucí byl vždy ochotný poskytnout mi radu, když jsem se dostal při své práci do jakýchkoli problémů	1	2	3	4
52	Kdykoli mohu o svých problémech hovořit se zástupci vedení firmy	1	2	3	4
53	Moji nadřízení berou moje připomínky a podněty vážně a dále s nimi pracují (při řešení problémů, při zlepšování pracovních postupů apod.)	1	2	3	4

54	Nakolik účinné vám pro vaši práci a orientaci ve firmě připadají následující komunikační prostředky?	Výborný, velmi účinný	Částečně funguje	Nefunguje, je zbytečný	Nepoužívám jej, nemám k němu přístup
	• firemní časopis	1	2	3	0
	• nástěnky	1	2	3	0
	• setkání managementu se zaměstnanci	1	2	3	0
	• e-mail	1	2	3	0
	• internet	1	2	3	0
	• podniková síť (intranet)	1	2	3	0
	• pravidelné porady	1	2	3	0
	• formalizovaný systém hodnocení	1	2	3	0
	• zápisy z porad	1	2	3	0
	• dotazníky, ankety, průzkumy	1	2	3	0

Závěrečná část dotazníku. Zajímalo by nás, které věci byste ocenil(a) jako odměnu za svou práci. Ve sloupci nalevo prosím zakroužkujete, nakolik by Vás daný nástroj motivoval k vysokému výkonu, ve sloupci napravo uveďte svůj názor, na jaké úrovni je daný nástroj uplatňován ve Vaší firmě.

Zhodnoťte, nakolik by vás tento nástroj motivoval k vysokému výkonu				MOTIVAČNÍ NÁSTROJ	Zhodnoťte, na jaké úrovni je tento nástroj vůči vám uplatňován v naší firmě			
Velice dobře	Částečně ano	Málo	Vůbec ne		Velmi dobře	Z části	Nedostatečně	Vůbec ne
1	2	3	4	Projevy uznání za dobře odvedenou práci (ústní pochvala, uznání kolektivu, vyhodnocování nejlepších pracovníků apod.)	1	2	3	4
1	2	3	4	Spravedlivá výše výdělků	1	2	3	4
1	2	3	4	Možnost finančního postupu	1	2	3	4
1	2	3	4	Možnost pracovního postupu	1	2	3	4
1	2	3	4	Jistota práce do budoucna	1	2	3	4
1	2	3	4	Dobré vztahy s přímými nadřízenými	1	2	3	4
1	2	3	4	Dobré vztahy s vedením společnosti	1	2	3	4
1	2	3	4	Dobré vztahy se spolupracovníky	1	2	3	4
1	2	3	4	Možnost uplatnit své schopnosti	1	2	3	4
1	2	3	4	Účast na řízení podniku (oddělení), možnost podávat návrhy a náměty	1	2	3	4
1	2	3	4a jejich skutečné využití v podniku	1	2	3	4
1	2	3	4	Možnost rozhodovat o vlastních úkolech a vysoká zodpovědnost za ně	1	2	3	4
1	2	3	4	Informovanost o dění v podniku	1	2	3	4
1	2	3	4	Možnost zvyšování kvalifikace a odborného růstu	1	2	3	4
1	2	3	4	Zdravotní péče o zaměstnance, bezpečnost práce	1	2	3	4
1	2	3	4	Úroveň pracovního prostředí	1	2	3	4
1	2	3	4	Dobrá pověst firmy na veřejnosti jako obchodního subjektu (např. u odběratelů, dodavatelů apod.)	1	2	3	4
1	2	3	4	Dobrá pověst firmy na veřejnosti jako zaměstnavatele	1	2	3	4
1	2	3	4	Možnost vybírat si z různých zaměstnaneckých výhod	1	2	3	4

Příloha č. 2: Vyhodnocení dotazníku

	1	2	3	4	5	Dotazníků	Modul
	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprostě nesouhlasím	Neznám je/Nevím		
Otázka č. 1	2	14	3	2	0	21	Modul 1 - Strategické řízení LZ
Otázka č. 2	4	6	6	0	5	21	Modul 1 - Strategické řízení LZ
Otázka č. 3	1	0	9	11		21	Modul 2 - Plánování LZ
Otázka č. 4	2	18	1	0		21	Modul 2 - Plánování LZ
Otázka č. 5	12	4	2	3		21	Modul 2 - Plánování LZ
Otázka č. 6	4	17	0	0		21	Modul 2 - Plánování LZ
Otázka č. 7	5	6	9	1		21	Modul 2 - Plánování LZ
Otázka č. 8						0	Text. odpověď
Otázka č. 9	1	7	8	5		21	Modul 4 - Vzdělávání a rozvoj pracovníků
Otázka č. 10	5	8	7	1		21	Modul 4 - Vzdělávání a rozvoj pracovníků
Otázka č. 11	7	10	4	0		21	Modul 4 - Vzdělávání a rozvoj pracovníků
Otázka č. 12	6	8	6	1		21	Modul 4 - Vzdělávání a rozvoj pracovníků
Otázka č. 13	9	11	1	0		21	Modul 4 - Vzdělávání a rozvoj pracovníků
Otázka č. 14						0	Text. odpověď
Otázka č. 15	14	6	1	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 16	17	3	1	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 17	2	10	8	1		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 18	8	10	2	1		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 19	9	10	2	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 20	6	5	6	4		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 21	3	8	8	2		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 22	11	6	4	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 23	6	9	6	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 24	3	10	8	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 25	2	10	5	4		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 26	2	12	6	1		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 27	10	9	2	0		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 28	3	8	7	3		21	Modul 3 - Část motivace
Otázka č. 29	7	7	3	3	1	21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 30	2	8	6	5		21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 31	3	9	9			21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 32	5	8	7	1		21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 33	4	7	7	2	1	21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 34	3	9	9			21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 35	6	13	2			21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 36	1	10	7	2	1	21	Modul 3 - Řízení a hodnocení výkonu
Otázka č. 37	7	10	3	1		21	Modul 3 - Část odměňování
Otázka č. 38	2	5	13	1		21	Modul 3 - Část odměňování
Otázka č. 39	3	4	3		11	21	Modul 3 - Část odměňování
Otázka č. 40	2	6	2	1	10	21	Modul 3 - Část odměňování
Otázka č. 41	10	5	3	3		21	Modul 3 - Část odměňování
Otázka č. 42	3	7	3	4	4	21	Modul 3 - Část odměňování
Otázka č. 43	8	9	3		1	21	Modul 5 - Vedení org. Změn
Otázka č. 44	3	5	9	4		21	Modul 5 - Vedení org. změn
Otázka č. 45	6	14	1			21	Modul 5 - Vedení org. Změn
Otázka č. 46	3	17	1			21	Modul 5 - Vedení org. Změn

Otázka č. 47	4	2	11	2	2	21	Modul 5 - Vedení org. Změn
Otázka č. 48						0	Text. odpověď
Otázka č. 49						0	Podotázky - viz níže
Otázka č. 50	4	13	3	1		21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 51	13	7	1			21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 52	7	8	5	1		21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 53	1	13	6	1		21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54						0	Podotázky - viz níže
Otázka č. 55						0	Podotázky - viz níže

	Velmi snadná	Někdy s problémy, Nevyhovující	Nejsem s nimi ve styku	Nevím			
Otázka č. 49.1	11	9	1		21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace	
Otázka č. 49.2	12	7	1	1	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace	
Otázka č. 49.3	6	3		5	7	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 49.4	3	13	1	3	1	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 49.5	3	10	2	5	1	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 49.6	3	14	1	3		21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 49.7		3	2	13	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 49.8		4	2	12	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 49.9	2	3	2	11	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace

	Výborný, velmi účinný	Částečně funguje	Nefunguje, je zbytečný	Nepoužívám jej, nemám	Nevím		
Otázka č. 54.1	1	8	3	6	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.2	4	13	2	2		21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.3	7	7	3	1	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.4	10	5	2	3	1	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.5	10	7	2	1	1	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.6	8	3	1	6	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.7	8	7	1	4	1	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.8	2	5	4	7	3	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.9	4	5	5	5	2	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace
Otázka č. 54.10	1	6	7	5	2	21	Modul 7 - Firemní kultura a komunikace

	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu						
	Velmi dobře	Částečně ano	Málo	Vůbec ne	Nevím		
Otázka č. 55.1	7	9	4		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.2	12	7			2	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.3	16	3	1		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.4	8	9	3		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.5	14	3	2	1	1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.6	13	6	1		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.7	10	6	2	1	2	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.8	13	7			1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.9	10	9	1		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.10	5	7	5	3	1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.11	6	5	6	2	2	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.12	4	13	3		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.13	6	6	8		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu

Otázka č. 55.14	10	9	1		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.15	5	8	6	1	1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.16	8	8	4		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.17	13	5	2		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.18	11	6	3		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu
Otázka č. 55.19	9	10	1		1	21	Motivační nástroj - velikost motivace k vysokému výkonu

Motivační nástroj - uplatňování ve firmě							
	Velmi dobře	Z části	Nedostatečně	Vůbec ne	Nevím		
Otázka č. 55.1	2	11	5	2	1	21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.2	5	10	3	2	1	21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.3	1	10	6	4		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.4	1	10	5	5		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.5	2	9	8	2		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.6	11	10				21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.7	6	11		3	1	21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.8	13	6	2			21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.9	2	15	3	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.10	1	10	4	6		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.11		11	5	5		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.12	2	14	4	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.13	4	9	6	2		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.14	2	10	8	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.15	4	11	5	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.16	5	14	1	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.17	6	11	3	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.18	5	14	1	1		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě
Otázka č. 55.19	6	8	5	2		21	Motivační nástroj - uplatňování ve firmě

Příloha č. 3

Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech k 30.6. 2006								
(členění podle právní formy)								
Právní forma	Kraj celkem	v tom okresy:						
		Č. Budějovice	Č. Krumlov	J. Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
Kraj celkem	145 441	44 424	13 661	18 784	16 234	12 550	15 450	24 338
v tom:								
101 Fyzická osoba podnik. dle živnost. zák. nezaps. v obchodním rejstříku	102 329	30 927	9 808	12 931	11 613	8 727	10 452	17 871
102 Fyzická osoba podnik. dle živnost. zák. zapsaná v obchodním rejstříku	902	374	93	102	70	89	76	98
103 Samostatně hosp. rolník nezapsaný v obchod. rejstř.	5 326	855	292	812	910	723	829	905
104 Samostatně hosp. rolník zapsaný v obchod. rejstř.	3	-	1	-	-	1	1	-
105 Fyz. osoba podn. dle jiných zákonů než živnost. a zák. o zemědělství nezaps. v obchod. rejstř.	6 841	2 101	558	865	726	472	784	1 335
106 Fyz. osoba podn. dle jiných zákonů než živnost. a zák. o zemědělství zapsaná v obchod. rejstř.	2	1	-	1	-	-	-	-
107 Zem. podnikatel - fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku	3 146	539	298	496	332	454	465	562
111 Veřejná obchodní společnost	550	282	36	36	39	25	73	59
112 Společnost s ručením omezeným	10 658	4 637	1 027	1 198	836	771	851	1 338
113 Společnost komanditní	57	17	7	2	5	5	19	2
117 Nadace	30	12	6	-	2	-	3	7
118 Nadační fond	79	24	4	7	15	5	16	8
121 Akciová společnost	678	311	34	73	49	38	64	109
141 Obecně prospěšná společnost	106	54	6	11	8	9	10	8
145 Společenství vlastníků jednotek	2 066	640	202	326	315	104	262	217
205 Družstvo	746	389	35	81	62	31	64	84
301 Státní podnik	33	10	3	4	4	3	2	7
325 Organizační složka státu	23	10	2	3	2	2	2	2
331 Příspěvková organizace	674	165	68	100	72	78	82	109
421 Zahraníční osoba	2 904	869	331	432	193	301	470	308
501 Odštěpný závod zapsaný v obchodním rejstříku	4	4	-	-	-	-	-	-
601 Vysoká škola	2	2	-	-	-	-	-	-
631 Předškolní zařízení	1	-	-	-	-	-	-	1
641 Školská právnická osoba	4	4	-	-	-	-	-	-
701 Sdružení (svaz, spolek, společnost, klub aj.)	3 792	1 138	400	592	424	360	318	560
705 Podnik nebo hospodářské zařízení sdružení	1	1	-	-	-	-	-	-
711 Politická strana, politické hnutí	4	2	-	-	-	-	-	2
721 Církevní organizace	393	80	58	65	46	43	40	61
731 Organizační jednotka sdružení	2 790	733	273	406	363	186	362	467
741 Stavovská organizace - profesní komora	7	2	1	1	1	-	1	1
745 Komora (s výjimkou profesních komor)	12	3	1	2	2	2	1	1
751 Zájmové sdružení právnických osob	45	19	4	8	2	1	3	8
761 Honební společenstvo	555	102	63	111	61	49	79	90
771 Svazek obcí	53	7	5	13	6	6	9	7
801 Obec	622	107	45	106	76	65	112	111
804 Kraj	1	1	-	-	-	-	-	-
921 Mezinárodní organizace a sdružení	2	2	-	-	-	-	-	-

Příloha č. 4

Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech k 30.6. 2006									
(členění podle odvětví převažující činnosti)									
OKEČ		Kraj celkem	v tom okresy:						
			Č. Budějovice	Č. Krumlov	J. Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
Kraj celkem		145 441	44 424	13 661	18 784	16 234	12 550	15 450	24 338
A	Zemědělství a myslivost, lesní hospodářství	13 174	2 081	1 277	2 140	1 742	2 104	1 814	2 016
	01 Zemědělství, myslivost a související činnosti	9 822	1 695	811	1 592	1 247	1 319	1 494	1 664
	02 Lesnictví, těžba dřeva a přidružené činnosti	3 352	386	466	548	495	785	320	352
B	Rybolov a chov ryb	128	22	8	47	12	4	16	19
Průmysl celkem (C až E)		19 564	5 495	1 752	2 421	2 374	1 677	2 014	3 831
C	Těžba nerostných surovin	34	9	5	3	-	4	4	9
C A	Těžba energetických surovin	3	1	-	-	-	-	-	2
C B	Těžba ostatních nerostných surovin	31	8	5	3	-	4	4	7
	13 Těžba a úprava ostatních rud	3	-	-	1	-	1	1	-
	14 Těžba a úprava ostatních nerostů	28	8	5	2	-	3	3	7
D	Zpracovatelský průmysl	19 426	5 457	1 736	2 399	2 367	1 664	1 998	3 805
	15 výroba potravinářských výrobků a nápojů	917	202	69	172	112	82	97	183
	17 výroba textilií a textilních výrobků	770	163	52	70	109	64	94	218
	18 výroba oděvů, zpracov. a barvení kožešin	1 713	465	114	284	165	158	169	358
	19 činění a úprava usní, výroba brašnářských a sedlářských výrobků a obuvi	94	30	7	13	10	4	10	20
	20 zprac. dřeva, výroba dřevařských, korkových, proutěných a slaměných vyr. kromě nábytku	4 900	1 245	496	707	622	540	482	808
	21 výroba vlákniny, papíru a výrobků z papíru	59	15	15	-	4	4	4	17
	22 vydavatelství, tisk a rozmn. nahraných nosičů	736	279	76	66	56	52	68	139
	24 výroba chem. látek, přípravků, léčiv a chem.vláken	157	60	16	5	19	7	23	27
	25 výroba pryžových a plastových výrobků	253	72	19	20	19	22	28	73
	26 výroba ostat. nekovových minerálních výrobků	587	144	54	91	51	64	56	127
	27 výroba základ. kovů a hutních výrobků	52	22	1	6	7	1	2	13
	28 výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě výroby strojů a zařízení	4 495	1 263	444	485	647	337	495	824
	29 výroba a opravy strojů a zařízení j.n.	831	255	62	96	110	58	77	173
	30 výroba kancelářských strojů a počítačů	33	8	6	-	14	3	-	2
	31 výroba elektrických strojů a zařízení j.n.	1 478	471	152	177	173	124	155	226
	32 výroba radiových, televizních a spojových zařízení	739	220	37	45	104	58	78	197
	33 výroba zdravotnických, přesných, optických a časoměrných přístrojů	222	70	15	29	16	15	18	59
	34 výroba motor. vozidel (kromě motocyklů) výroba přívěsů a návěsů	71	13	2	4	2	4	9	37
	35 výroba ostatních dopr. prostředků a zařízení	66	24	12	10	7	2	8	3
	36 výroba nábytku; zpracov. průmysl j.n.	1 183	416	81	114	106	64	116	286
	37 recyklace druhotných surovin	70	20	6	5	14	1	9	15

E	Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	104	29	11	19	7	9	12	17
	40 výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepelné energie	85	22	9	16	6	7	12	13
	41 shromažďování, úprava a rozvod vody	19	7	2	3	1	2	-	4
F	Stavebnictví	17 962	5 193	1 667	2 436	1 944	1 603	1 872	3 247
G	Obchod, opravy motor. vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	37 161	11 941	3 024	4 752	4 040	2 993	4 023	6 388
	50 obchod, opravy a údržba motorových vozidel; maloob. prodej pohonných hmot	2 952	928	248	326	358	265	345	482
	51 velkoobchod a zprostředkování obchodu (kromě motorových vozidel)	10 481	3 442	681	824	1 145	527	1 145	2 717
	52 maloobchod (kromě motorových vozidel); opravy výr. pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	23 728	7 571	2 095	3 602	2 537	2 201	2 533	3 189
H	Pohostinství a ubytování	10 381	2 982	1 710	1 471	962	1 003	932	1 321
I	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	4 442	1 481	432	458	510	343	481	737
	60 pozemní a potrubní doprava	3 256	1 040	276	347	362	278	393	560
	61 vodní doprava	10	4	5	-	1	-	-	-
	62 letecká a kosmická doprava	4	3	-	-	-	1	-	-
	63 vedlejší a pomocná činnosti v dopravě; činnosti cestovních kanceláří a agentur	1 083	404	136	105	135	60	82	161
	64 spoje	89	30	15	6	12	4	6	16
J	Finanční zprostředkování	4 347	1 282	368	503	453	278	541	922
	65 finanční zprostředkování kromě pojišťov. a penzijního financování	69	30	5	5	4	2	4	19
	67 pomocné činnosti související s finančním zprostředkováním	4 278	1 252	363	498	449	276	537	903
K	Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	21 041	8 644	1 770	2 261	2 201	1 154	1 912	3 099
	70 činnosti v oblasti nemovitostí	4 453	1 771	473	626	507	219	403	454
	71 pronájem strojů a přístrojů bez obsluhy, pronájem výrobků pro osobní potřebu a převáž. pro domácnost	320	120	47	50	18	19	16	50
	72 činnosti v oblasti výpočetní techniky	1 492	614	98	128	166	88	107	291
	73 výzkum a vývoj	43	18	2	8	3	1	2	9
	74 ostatní podnikatelské činnosti	14 733	6 121	1 150	1 449	1 507	827	1 384	2 295
L	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1 671	352	117	268	234	127	273	300
M	Vzdělání	2 031	800	141	254	208	137	188	303
N	Zdravotnictví a sociální péče; veterinární činnosti	2 048	640	166	285	216	185	212	344
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	11 491	3 511	1 229	1 488	1 338	942	1 172	1 811
	90 odstraňování odpadních vod a odpadů, čištění města, sanační a podob. činnosti	302	92	26	38	59	31	18	38
	91 činnosti odbor., profes. podobných organizací j. n.	3 673	1 076	408	539	422	314	370	544
	92 rekreační, kulturní a sportovní činnosti	3 390	1 063	385	384	399	280	328	551
	93 ostatní činnosti	4 126	1 280	410	527	458	317	456	678

Příloha č. 5:

Počet subjektů zapsaných v RES v Jihočeském kraji a jeho okresech			
Počet zaměstnanců	Kraj celkem k 31.12.2004	Kraj celkem k 30.6.2006	Rozdíl
Kraj celkem	142 796	145 441	2 645
v tom:			
Neuvedeno	39 450	81 820	42 370
0	86 825	47 205	-39 620
1 - 5	11 212	11 218	6
6 - 9	1 672	1 608	-64
10 - 19	1 618	1 603	-15
20 - 24	418	430	12
25 - 49	815	765	-50
50 - 99	450	451	1
100 - 199	185	188	3
200 - 249	33	40	7
250 - 499	69	67	-2
500 - 999	37	35	-2
1 000 - 1 499	8	5	-3
1 500 - 1 999	2	4	2
2 000 - 2 499	1	1	-
2 500 - 2 999	1	1	-
3 000 - 3 999	-	-	-
4 000 - 4 999	-	-	-
5 000 - 9 999	-	-	-
10 000 a více	-	-	-

Příloha č. 6: Seznam použitých zkratk:

ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	Malé a střední podniky
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
NRP	Národní rozvojový plán
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PI	Operační program Podnikání pro inovace
OPPP	Operační program Průmysl a podnikání
OPRLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP VaVpl	Operační program Výzkum a vývoj pro inovace
OPVK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
RLZ	Rozvoj lidských zdrojů
SROP	Společný regionální operační program