

## TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 13

„Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků“

<b>Zadavatel:</b>	<b>MPSV ČR</b>
<b>Řešitel:</b>	<b>RegioPartner, s.r.o.</b>
<b>Termín a místo konání</b>	
3. 4. 2011, 10:00 - 12:00 Technický a zkušební ústav stavební Prosecká 811/76a, Praha	
<b>Personální zajištění FS</b>	
Moderátorka:	Ing. Lucie Bučinová
Odborný oponent:	prof. RNDr. Petr Pavlínek, Ph.D.
Zapisovatel:	Mgr. Vladan Hruška
<b>Cíl fokusní skupiny</b>	
Cílem fokusní skupiny bylo prostřednictvím diskuse o předchozích výzvách a vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků podpořit přenos zkušeností mezi realizátory projektů a Řídicím orgánem OP LZZ, zintenzivnit komunikaci mezi lidmi, kteří se zabývají prací s cílovými skupinami v rámci OP LZZ a zvýšit účelnost a efektivitu pomoci oblasti podpory 1.1 OP LZZ.	
<b>Seznam oslovených osob</b>	
ATOK; Jiří Kohoutek, <a href="mailto:kohoutek@atok.cz">kohoutek@atok.cz</a> ČMKOS; Radka Sokolová, <a href="mailto:sokolova.radka@cmkos.cz">sokolova.radka@cmkos.cz</a>  UK, Fakulta sociálních věd – Institut ekonomických studií; <a href="mailto:ies@fsv.cuni.cz">ies@fsv.cuni.cz</a> VŠE, Fakulta národohospodářská, Katedra regionálních studií; Marie Šmolková, <a href="mailto:smolkova@vse.cz">smolkova@vse.cz</a> UK, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení; Renáta Kociánová, <a href="mailto:renata.kocianova@ff.cuni.cz">renata.kocianova@ff.cuni.cz</a> Výzkumný ústav práce a sociálních věcí; Jaromíra Kotíková, <a href="mailto:jaromira.kotikova@vupsv.cz">jaromira.kotikova@vupsv.cz</a>  Centrum pro regionální rozvoj ČR; Petr Barák, <a href="mailto:barak@crr.cz">barak@crr.cz</a> OP Praha Adaptabilita; Marcela Nováková, <a href="mailto:marcela.novakova@praha.eu">marcela.novakova@praha.eu</a> Asociace krajů ČR; Zuzana Indrová, <a href="mailto:indrova@asociacekrajů.cz">indrova@asociacekrajů.cz</a> Asociace NNO v ČR; Karel Schwarz, <a href="mailto:karel.schwarz@asociacenno.cz">karel.schwarz@asociacenno.cz</a> Český statistický úřad; Marcela Provazníková, <a href="mailto:marcela.provaznikova@czso.cz">marcela.provaznikova@czso.cz</a> Klub personalistů České republiky, o. s.; Jaroslav Berka, <a href="mailto:jaroslavberka@upcmail.cz">jaroslavberka@upcmail.cz</a>	

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR; Lucie Volfová, [volfova@mpo.cz](mailto:volfova@mpo.cz)  
 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, odbor 82; Ivana Projsová, [ivana.projsova@mpsv.cz](mailto:ivana.projsova@mpsv.cz)  
 Fond dalšího vzdělávání; Helena Barbořáková, [helena.barborakova@fdv.mpsv.cz](mailto:helena.barborakova@fdv.mpsv.cz)  
 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, odbor 83; Igor Sládek, [igor.sladek@mpsv.cz](mailto:igor.sladek@mpsv.cz)  
 Úřad práce České republiky - generální ředitelství; Martin Žárský, [martin.zarsky@mpsv.cz](mailto:martin.zarsky@mpsv.cz)

Eva Žilay, hodnotitelka, [evazilay@centrum.cz](mailto:evazilay@centrum.cz)

Jakub Čtvrtník, hodnotitel, [jakub.ctvrtnik@seznam.cz](mailto:jakub.ctvrtnik@seznam.cz)

Jaromír Coufalík, hodnotitel, [coufalik@nvf.cz](mailto:coufalik@nvf.cz)

### Seznam účastníků

Jméno	Instituce
Helena Barbořáková	Fond dalšího vzdělávání
Zuzana Bejů	Polytechna Consulting a.s. (poradce Jiřího Kohoutka v oblasti strukturálních fondů EU)
Michaela Tureckiová	UK, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení
Jiří Kohoutek	Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu
Jaroslav Maroušek	Úřad práce České republiky - generální ředitelství
Radmila Outlá	Centrum evropského projektování a.s., při Agentuře regionálního rozvoje Královéhradeckého kraje
Adam Severýn	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, odbor 81
Igor Sládek	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, odbor 83
Eva Žilay	hodnotitelka

### Hlavní zjištění z FS

(1) Na fokusní skupině padla otázka, proč v následující výzvě pravděpodobně nebudou podporována zastupující sdružení (např. sdružení firem dle odvětví, klastry apod.). Tyto subjekty nebudou v uvažované výzvě podpořeny, protože na ně byla zaměřena poslední výzva v oblasti podpory 1.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR nepovažuje za vhodné zahrnout obě skupiny žadatelů do jediné výzvy, a to z důvodu odlišného způsobu administrace a nároků na finanční alokaci.

Nicméně diskutujícími byl zdůrazněn jejich významný přínos především pro malé a střední podniky, které v porovnání s velkými podniky nemají dostatečné kapacity pro implementaci projektů podpořených z OP LZZ.

(2) Ač bylo hlavním cílem posledních výzev zvýšení konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů prostřednictvím podpory lidských zdrojů v podnicích, v minulých výzvách bylo zcela rezignováno na monitoring toho, jak daný projekt přispěl prostřednictvím vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů ke zvyšování konkurenceschopnosti daného podniku.

Na fokusní skupině padl názor, že je nutné zaměřit se na aktivity, které podporují inovační

schopnost podniku, protože právě inovace hrají hlavní roli ve zvyšování konkurenceschopnosti podniků a národních ekonomik vůbec.

- (3) Na fokusní skupině byla vznesena poznámka, že objem vzdělávacích aktivit je vysoký, avšak nesleduje se, jak to přispívá konkurenceschopnosti daného podniku. V tomto směru panuje obava, že prosté provádění vzdělávacích aktivit bez ohledu na dlouhodobé cíle dané firmy či bez ohledu na strategie firem nemá pro růst jejich konkurenceschopnosti velký význam. Systémový přístup k rozvoji ve firmách (nejen malých ale i velkých zahraničních) byl tedy identifikován jako velký problém.

V tomto ohledu bylo doporučováno zapojení odborníka na lidské zdroje či např. andragoga do realizačních týmů. Dalším opatřením, jak zamezit tomuto nedostatku by mohlo být zavedení povinné aktivity na zavádění či inovaci vzdělávacích systémů firem (doposud sice byla možnost pořízení vzdělávacích systémů podporována v rámci oblasti podpory 1.1, ale byla využívána jen minimálně) – na tomto bodě se shodla většina účastníků diskuze.

Bylo by však nesmírně důležité specifikovat obsah a strukturu těchto strategií rozvoje lidských zdrojů s ohledem na zvyšování konkurenceschopnosti daných firem. Tato strategie jednoznačně musí analyzovat jednotlivé cílové skupiny v rámci podniku a identifikovat jejich vzdělávací potřeby znovu s ohledem na konkurenceschopnost firmy. Je třeba také zamezit účelovému ad hoc přizpůsobování strategií v návaznosti na nově vypsané výzvy.

Pokud by podniky již daný systém vzdělávání nastavený měly, musely by jej uvést jako povinnou přílohu žádosti o podporu.

- (4) Na fokusní skupině byl zmíněn i požadavek na lepší měření přínosů projektů. V tomto ohledu by mohlo být navázáno na výše zmíněné vzdělávací systémy firem, které identifikují, jaké vzdělávací aktivity je nutné podporovat za účelem zvýšení konkurenceschopnosti podniku. Od plnění těchto závazků by se následně odvíjelo i měření zvyšování kompetentnosti daného pracovníka a jeho přínosu pro zvyšování podnikové konkurenceschopnosti.

- (5) Nedostatečná profilace minulých výzev s ohledem na zintenzivnění pomoci podnikům, které by nejvíce přispěly ke stanoveným cílům, vyvolala otázku, zda v následujících výzvách nezúžit cílové skupiny za účelem efektivnějšího zacílení podpory. Bylo upozorněno na značně různorodou cílovou skupinu podniků, z nichž každý má jiné potřeby a přístup k financím na uskutečnění vzdělávacích aktivit – v tomto směru například zaostávají české firmy za nadnárodními firmami zahraničního původu (avšak podporovat výhradně české subjekty v rámci OP LZZ není možné).

Dále bylo zmíněno, že finanční prostředky plynoucí do „montoven“ – tedy do podniků, které zajišťují jen jednu fázi výroby a vykazují vysoký podíl práce s nízkou přidanou hodnotou a nízkou koncentrací řídicích a výzkumných funkcí. Tyto podniky, v ČR často zahraniční podniky, jsou podřízeny firemnímu ústředí a z toho vyplývají i intenzivní propojení na další závody téže firmy, nikoli na firmy v daném regionu. Proto zlepšení ekonomických výsledků dané firmy se zdaleka nemusí projevit na zlepšení ekonomiky daného regionu, neboť pozitivní výsledky mohou být odsány do centrály firmy sídlící mimo ČR. Proto podpora těchto podniků není efektivní s ohledem na zvyšování konkurenceschopnosti české ekonomiky, nicméně k posílení adaptability zaměstnanců tato podpora vést může.

- (6) Omezení podniků dle NACE se jeví jako velmi složité. Vymezení na úrovni skupin či tříd by bylo velice úzké, vymezení dle oddílů NACE by bylo vhodnější, avšak i v rámci daného

oddílů mohou existovat růstové či naopak upadající třídy NACE resp. upadající či růstové podniky. Z toho vyplývá, že úroveň daného podniku primárně spočívá ve schopnosti jeho managementu a jen omezeně na daných strukturálních podmínkách v daném odvětví. Jednodušší je proto neomezovat okruh podporovaných žadatelů dle odvětví jejich ekonomické činnosti.

Účastníci diskuze se shodli na tom, že další omezení cílových skupin není přínosné, nicméně podpora znevýhodněných cílových skupin by mohla být podpořena specifickými kritérii. Co se týče podpory zaměstnanců starších 50 let, podpory méně kvalifikovaných pracovníků apod., zde bylo zmíněno, že zaměření vzdělávacích aktivit jen na ně by pravděpodobně stejně nebylo dodržováno a vzdělávání by se tak účastnili i zástupci jiných cílových skupin. U vymezení cílových skupin dle kvalifikace by také vznikl rozpor, zda podporovat méně kvalifikované (přínos pro adaptabilitu, malý přínos pro konkurenceschopnost podniku) či více kvalifikované (s již vysokou mírou adaptability a vysokým přínosem pro konkurenceschopnost podniků).

- (7) Při diskusi o budoucím zaměření podpory na vzdělávání zaměstnanců podniků byl zdůrazněn nutný posun k projektům, které skutečně zacílí na slabá místa podniku nebo podpoří ta silná za účelem zvýšení konkurenceschopnosti podniku. Identifikaci vhodných žadatelů, cílových skupin a aktivit by výrazně prospěla existence koncepce či strategie průmyslové politiky, která v České republice doposud nebyla implementována. V takové strategii by pak budoucí operační programy zaměřené na zvyšování kvalifikace zaměstnanců a zaměstnavatelů našly svou oporu.

#### ***Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ***

- (1) Zavést povinnou aktivitu implementace podnikových systémů vzdělávání s jasnou vazbou na konkurenceschopnost u firem, které dosud takové podnikové systémy nemají. U firem, kde tyto podnikové systémy již existují, bude nutné doložit jejich existenci strategií rozvoje lidských zdrojů firmy. Od těchto strategií se pak budou odvíjet jednotlivé aktivity projektů.
- (2) Zlepšit monitoring přínosu jednotlivých projektů pro konkurenceschopnost podniků.
- (3) Implementovat systém hodnocení práce hodnotitelů projektů, který zajistí kvalitní hodnocení předkládaných projektů.
- (4) Nezužovat cílové skupiny dle věku a kvalifikace v rámci oblasti podpory 1.1.

#### ***Doporučení pro příští programovací období***

- (1) Lépe identifikovat cíle výzvy resp. dbát na jejich dodržování s ohledem na příspěvek aktivit projektů ke konkurenceschopnosti podniku a adaptabilitě pracovní síly.
- (2) Usilovat o koncepční podporu ze strany Ministerstva průmyslu a obchodu v otázkách budoucího směřování průmyslové politiky ČR.
- (3) Pro příští programovací období je třeba zvážit nastavení monitorovacích indikátorů, které řeší především počet podpořených osob či počet úspěšných absolventů kurzů. Jsou tedy zaměřeny jen kvantitativně a efektivita projektů je potom hodnocena podílem objemu vynaložených financí a počtu podpořených nebo úspěšných absolventů kurzů. Takový přístup tedy vůbec nehodnotí kvalitu vzdělávacích aktivit, kdy často finančně nákladnější vzdělávání pro malou cílovou skupinu může mít mnohem větší přínos pro konkurenceschopnost podniku.

- (4) Na fokusní skupině bylo opět upozorněno na problémové hodnocení projektů hodnotiteli. Tento problém byl zmíněn i na jiných fokusních skupinách, proto je třeba zabývat se zlepšením práce s hodnotiteli či sledování kvality jejich práce.

### ***Hlavní závěry FS***

V příští výzvě v oblasti podpory 1.1 je nutné podpořit takové projekty, které prokážou jasnou návaznost na plnění dlouhodobých cílů podniku. Od dlouhodobých cílů podniku by měly být odvozeny i cíle identifikované ve strategii rozvoje lidských zdrojů, na které by reagovalo nastavení systému vzdělávání ve firmách. Tento dokument by se následně stal jedním z podkladů pro hodnocení přínosů aktivit projektu pro růst konkurenceschopnosti firmy.

### ***Identifikované problémy v organizaci FS***

V rámci organizace fokusní skupiny se nevyskytl závažnější problém.

### ***Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů***

Strategie rozvoje a řízení lidských zdrojů se stala velkým tématem fokusní skupiny. Bylo však zmíněno, že by bylo při její implementaci nutné detailně specifikovat její strukturu. Právě draft struktury této strategie by se mohl stát předmětem diskuze další fokusní skupiny, a to především s ohledem na její uživatelskou vstřícnost a zároveň vypovídající schopnost pro zástupce zprostředkovatelského subjektu.

Bylo by vhodné definovat také systémy vzdělávání v podnicích a případné aktivity, které by vedly k jejich prosazení v rámci projektů podpořených z OP LZZ.

### ***Použitá literatura a jiné zdroje***

IREAS (2011): Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010  
Dokumentace k výzvám v oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v rámci OP LZZ a jejich přílohy  
IS MONIT7+ - pro povinnou přílohu Podkladová analýza

## PŘÍLOHA - PODKLADOVÁ ANALÝZA

k fokusní skupině č. 13

„Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků“

V rámci oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků bylo doposud vyhlášeno 13 výzev, z toho 7 zaměřených na grantové projekty. U výzev na individuální projekty byli příjemci různá ministerstva.

**Tab. 1: Přehled dosavadních výzev v rámci oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků OP LZZ**

Název výzvy	Číslo výzvy	Typ podporovaných projektů	Objem financí v mil. Kč	Žadatelé
Posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů	2	grantové projekty	440	sociální partneři
Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	23	grantové projekty	600	zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské instituce, profesní a podnikatelská sdružení, školy
Zvýšení adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích	33	grantové projekty	700	profesní oborová a odvětvová sdružení
Výzva pro předkládání NIP - školení zaměstnanců	34	individuální projekty	2500	Odbor implementace programů ESF MPSV ČR
Školení je šance	35	grantové projekty	4500	podnikatelské subjekty
Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ - EDUCA	39	grantové projekty	300	podnikatelské subjekty
Výzva k předkládání individuálních projektů	46	individuální projekty	950	Ministerstvo zdravotnictví ČR
Podpora rozvoje dalšího profesního vzdělávání v malých a středních podnicích	50	individuální projekty	550	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Výzva pro předkládání GP 1.1 - Adaptabilita zaměstnanců sdružení	52	grantové projekty	700	profesní oborová a odvětvová sdružení
Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ - EDUCA	60	grantové projekty	750	podnikatelské subjekty
Výzva č. 71 Vzdělávejte se pro růst – adaptabilita	71	individuální projekty	1300	Odbor implementace fondů EU, MPSV, MMR, MPO
Vzdělávejte se pro růst! - regiony	82	individuální projekty	600	Úřad práce České republiky

Vzdělávejte se pro růst – Cestovní ruch	84	individuální projekty	150	CzechTourism
--	----	--------------------------	-----	--------------

Co se týče výzev na grantové projekty, výzva č. 2 byla svým zaměřením specifická, protože byla zaměřena na sociální partnery resp. na posilování jejich kapacit a sociálního dialogu. U výzev č. 33 a 52 byli žadatelé profesní oborová a odvětvová sdružení. Charakteru připravované výzvy odpovídají výzvy 23, 35, 39 a 60, v rámci kterých byli podporováni zaměstnavatelé. V tabulce níže je jejich podrobnější analýza.

**Tab. 2: Přehled dosavadních výzev v rámci oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků OP LZZ podporujících zaměstnavatele přímo**

Číslo výzvy	projekty celkem		neúspěšné projekty		náhradní*		úspěšné projekty**		podíl počtu úspěš- ných projektů
	počet	žádáno o (Kč)	počet	žádáno o (Kč)	počet	žádáno o (Kč)	počet	žádáno o (Kč)	
23	691	2 114 692 198	452	1 464 441 168	8	25407080	231	624 843 950	33,4
35	1 801	7 980 015 035	742	3 603 805 540	0	0	1 059	4 376 209 495	58,8
39 EDUCA	347	1 150 807 798	249	852 813 664	0	0	98	297 994 134	28,2
60 EDUCA	461	2 049 699 538	281	1 260 708 393	0	0	180	788 991 145	39,0

Zdroj: IS MONIT7+

\*jako náhradní projekty byly označeny projekty ve stavu Projekt doporučen/schválen jako náhradní projekt;

\*\*jako úspěšné projekty byly označeny projekty v následujících stavech dle IS MONIT7+: Projekt doporučen/schválen, Projekt v realizaci, Realizace projektu ukončena, Financování projektu ukončeno, Výdaje projektu certifikovány;

Z tabulky 2 je patrné, že počet podaných žádostí o dotaci výrazně převyšuje počet projektů, kterým byla podpora z OP LZZ udělena. Když pomineme výzvu 35, která reagovala na potřebu podniků v době kulminující ekonomické krize, připadaly na jeden podpořený projekt celkem tři nepodpořené projekty. Tento fakt, i vzhledem k rostoucím zkušenostem řídicího orgánu, umožňuje další specifikaci parametrů poptávaných projektů tak, aby byly co nejefektivněji dosaženy cíle oblasti podpory za současného zachování absorpční kapacity s ohledem na užívání finančních prostředků z OP LZZ.

V tomto ohledu je tedy možné zvýšit nároky na žadatele a v jejich projektech od nich vyžadovat např. větší důraz na koncepčnost vzdělávacích aktivit. Dále se nabízí možnost omezení cílových skupin skutečně na ty skupiny zaměstnanců, jejichž kvalifikace nejméně odpovídá požadavkům daných podniků či trhu práce jako celku.