

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Renata Malá

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: B6202R098 Strukturální politika EU pro veřejnou správu

Analýza problematiky vzdělávání zaměstnanců na příkladu podpor v rámci
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Vedoucí bakalářské práce
doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.

Autor
Renata Malá

2012

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

Jméno a příjmení: **Renata MALÁ**
Osobní číslo: **E09854**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu: **Analýza problematiky vzdělávání zaměstnanců na příkladu podpor v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost**
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

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

Cíl práce:

Cílem práce je popsání a zhodnocení současného stavu vzdělávání zaměstnanců, a to jak využití individuálního vzdělávání, tak využití Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Na základě této analýzy navrhnout nová řešení, která povedou k efektivnějšímu vzdělávání a následně k růstu kvality zaměstnance na trhu práce.

Metodický postup:

1. Studium odborné literatury a sepsání literární rešerše vztahující se k dotčené problematice.
2. Součástí bakalářské práce je provedení analýzy vzdělávání zaměstnanců z různých zdrojů (ÚP, individuální vzdělávání, OP LZZ) a zhodnocení a popsání slabých míst.
3. Při zpracování bakalářské práce jsou pro popis dosavadních poznatků ve vývoji zpracovávané oblasti využívány metody historická a deskriptivní, při práci s literaturou jsou využívány metody komparace a analogie, dále induktivně-deduktivní metody, kdy jsou z jednotlivých poznatků vyvozeny obecné závěry. Dále využití dat z webového portálu ESF ČR, která slouží k analýze a statistickému zpracování. V praktické části práce jsou využívány metody analýzy a syntézy pro analýzu dostupných zdrojů a následnou syntézu získaných poznatků.
4. Potvrzení nebo vyvrácení hypotéz o zlepšení situace ve vzdělávání zaměstnanců. Vyhodnocení výsledků a navržení doporučení pro zlepšení stávající situace z hlediska efektivity.

Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Cíle a metody, 4. Výsledky, 5. Návrhy optimalizace vzdělávání zaměstnanců, 6. Závěr, 7. Seznam pramenů a použité literatury, 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **30 - 50 stran, dle možností**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HRONÍK F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků, 1. vyd, Grada Praha, 2007, 233 stran, ISBN 978-80-247-1457-8 (brož.).

VODÁK J., KUCHARČÍKOVÁ A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců, Grada Publishing, 2007, 212 stran, ISBN 978-80-247-1904-7.

TURECKIOVÁ M. Řízení a rozvoj lidí ve firmách, 1. Vyd., Grada Publishing, 2004, 168 stran, ISBN 80-247-0405-6 (brož.).

WOKOUN, R., MALINOVSKÝ, J. a kol. Regionální rozvoj. Linde Praha a.s., 2008, 322 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, klasifikace. 1. vyd., Praha: Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN 8024603845.


SVATOŠOVÁ, L. a kol. Regionální rozvoj z pozice strukturální politiky. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta, 2005. 156 s., [17] s.obr. příl. ISBN 80-7040-749-2.

HRABÁNKOVÁ, M. a kol. Vybrané diagnostické metody pro sledování regionálního rozvoje. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta, 2006. 65 s., ISBN 80-7040-835-9 (brož.).


Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.**
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova
Konzultant bakalářské práce: **Ing. Martin Pěluha, Ph.D.**
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2012**


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 11. února 2011

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Týně nad Vltavou dne 20.4.2012

Renata Malá

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji konzultantovi práce panu Ing. Martinovi Pěluchovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a informace, které mi poskytl při vypracování této bakalářské práce.

Obsah

Úvod.....	2
1. Faktory působící na vzdělávání	4
1.1. Motivace	4
1.2. Zákonitosti učení.....	9
2. Vymezení aktivit a vzdělanosti obyvatelstva	11
2.1. Rozvojové aktivity	11
2.2. Význam zpětné vazby	13
2.3. Struktura vzdělanosti obyvatelstva	14
3. Podpora vzdělanosti obyvatelstva ČR v rámci OP LZZ.....	18
3.1. Zaměření OP LZZ se zvláštním zřetelem na podporu profesního vzdělávání .	19
3.2. Implementační mechanismy týkající se úrovně konečných příjemců.....	23
4. Analýza mikroregionální redistribuce finančních prostředků v oblasti podpory	
1.1 OP LZZ.....	25
4.1. Regiony soudržnosti ČR.....	25
4.2. Okresy ČR	27
4.3. Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu v období 2007 - 2013.....	33
Závěr.....	36
Summary	1
Seznam tištěných zdrojů	3
Seznam internetových zdrojů	4
Seznam zkratk použitých v textu	6
Seznam grafů, obrázků a tabulek	7
Seznam příloh a přílohy	8

Úvod

Základní společenské cíle, mezi které řadíme svobodu, spravedlnost, jistotu, nezávislost, demokracii, pokrok a **rozvoj**, jsou nejen cíli jednotlivce, ale jsou i jedním z cílů hospodářské politiky. Rozvoj dle definice Hroníka (2007a, s. 31) je dosažení žádoucí změny pomocí učení (se). Všeobecně lze chápat rozvoj jako proces, který vede ke zlepšování původního stavu. Právě rozvoj v oblasti vzdělávání zaměstnanců je klíčovým faktorem firem ve snaze udržet se na trhu, kde je mnoho konkurenčních partnerů. Kvalifikovaní lidé jsou v současné společnosti žádoucí a vážení. Jejich přínos je ve zkušenostech, dovednostech, poznacích, přístupu a myšlenkách, které vedou k dosahování strategických cílů firem.

Současný vývoj české společnosti a ekonomiky klade důraz nejen na zvyšování kvality výrobků, služeb a technologií, ale především na zvyšování lidského kapitálu. Bez efektivního vzdělávání zaměstnanců se v současné době neobejde žádná společnost. Cílem manažerů společností je zvýšit dosavadní zkušenosti a znalosti zaměstnanců a dbát na jejich stálý rozvoj. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců vede k růstu výkonnosti, je devizou na trhu práce a přispívá k tomu, že zaměstnanec se stává konkurenceschopnějším. Podaří-li se dosáhnout tohoto cíle, dojde nejen ke zvýšení efektivnosti vykonávaných pracovních činností, ale i k naplnění cíle hospodářské politiky.

Aby mohl být splněn požadavek kvalitního a účelného vzdělávání zaměstnanců, měla by si organizace stanovit priority, kterých chce v oblasti zvyšování úrovně vzdělávání svých zaměstnanců dosáhnout. Priority mohou být v oblasti znalostí jazykových, počítačových, výrobních, obchodních, manažerských, komunikačních, legislativních apod. Podmínkou, která vede k realizaci tohoto cíle, je dodržení pravidla dle Jana Tinbergena, jehož podstatou je: „... *na každý cíl musí být stanoven nástroj.*“ (Kliková, Kotlán, 2003, s. 21).

Cílem této bakalářské práce je deskripce a zhodnocení současného stavu vzdělávání zaměstnanců, které je v aktuálním programovém období 2007 – 2013 možno podporovat prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP

LZZ). S ohledem na dostupnost údajů a dat o podpořených projektech se v práci zaměřuji na grantové projekty, u nichž jsou konečnými příjemci zejména firmy či profesní asociace. Metodicky abstrahuji od velkých systémových projektů realizovaných v gesci ministerstev na národní úrovni (zejména Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo práce a sociálních věcí). Z důvodu veřejnosti nedostupných informací jsou z analýzy vyňaty projekty, jejichž místo dopadu nebylo možné identifikovat (buď se jedná o projekty směřující do více okresů, nebo o projekty, u kterých je místem dopadu město Praha).

Při zpracování je pro popis poznatků využito metody deskriptivní, při práci s literaturou jsou aplikovány metody komparace, analogie, indukce a dedukce. Pro statistické zpracování jsou využita data z webového portálu Evropského sociálního fondu, Fondů Evropské unie a Českého statistického úřadu.

Bakalářská práce je rozdělena na čtyři části. První část práce je zaměřena na faktory, které působí na vzdělávání, tj. na motivaci a zákonitosti související s učením.

Druhá část vymezuje rozvojové aktivity a vzdělanost obyvatelstva.

Třetí část je věnována Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost z pohledu vzdělávání zaměstnanců. V této části je identifikováno prostředí operačního programu.

Ve čtvrté části je zachycena alokace finančních prostředků do vzdělávání zaměstnanců v rámci jednotlivých regionů soudržnosti a okresů ČR v letech 2007 - 2013. V souvislosti s alokací finančních prostředků OP LZZ v ose 1 – Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků jsou v bakalářské práci položeny 2 stěžejní otázky:

- Jaké jsou mikroregionální rozdíly v počtu a rozsahu realizovaných projektů v rámci jednotlivých výzev v oblasti podpory 1.1 OP LZZ?
- Jsou finanční prostředky oblasti podpory 1.1 OP LZZ soustředěny do strukturálně postižených a slabých okresů?

Závěr bakalářské práce se bude opírat o zjištěné výsledky a provedené analýzy, které se týkají položených otázek.

1. Faktory působící na vzdělávání

1.1. Motivace

Důležitým krokem, který vede k rozhodnutí zvyšovat lidský kapitál, je motivace (Kameníček, 2003, Tureckiová, 2004, Koubek, 2009, Vodák a Kucharčíková, 2011). Jak ve své knize píše Tureckiová (2004a, s. 56 - 60), otázkami motivace lidského jednání se zabývají psychologové a ostatní teoretikové lidského chování zhruba od poloviny 19. století. Vývoj těchto teorií se ubíral od obecných motivačních teorií k teoriím reflektujícím organizační kontext. Nejprve šlo o teorie vymezující jednotlivé potřeby, posléze se dostalo do popředí pochopení průběhu motivačního procesu.

Motivem dle Vodáka, Kucharčíkové (2011a, s. 101 - 106) je vnitřní pohnutka, která způsobí změnu chování člověka a směřuje k uspokojení jeho potřeb. Člověk, který nemá dostatečně silný důvod vkládat čas, energii a finanční prostředky do svého vzdělávání, zpravidla pracuje nepravidelně (např. sezónní práce) a zpravidla jsou jeho aktivity různorodé. Proto investice do krátkodobých činností nebývá efektivní.

Thorne a Pelant (2007, s. 25 - 36) zdůrazňují, že udržení klíčových zaměstnanců je velmi důležité. Vzhledem k tomu, že se snižují dostupné zdroje, usiluje každý o tytéž lidi. Dnešní mladí zaměstnanci jsou daleko mobilnější než předchozí generace. Proto je úkolem vedoucích pracovníků rozpoznat, v čem jsou lidé dobří, objevit jejich silné stránky a motivovat je tak, aby své schopnosti využili.

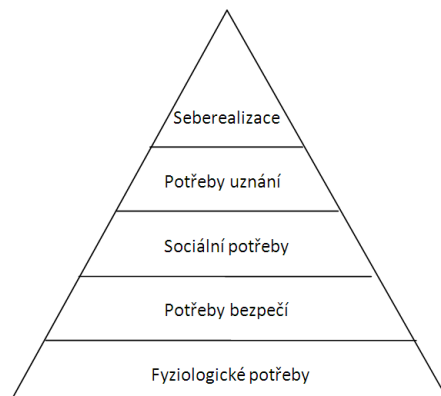
Finanční odměna a uznání

Výkonnost nezávisí pouze na schopnostech zaměstnanců, ale i na jejich motivaci pracovat na plný výkon. Tento fakt zmiňuje Kameníček (2003a, s. 46–68), který uvádí, že motivace k plnému výkonu z části závisí na výdělcích, protože vyšší výdělky ovlivňují pracovní morálku a z části na uznání. Autor poznamenává, že výkon by měl být odměněn nejen penězi, ale i osobním uznáním, které je nejlépe dávkovat po troškách a častěji.

Pracovní motivaci se věnuje i Tureckiová (2004b, s. 55 - 72) ve své knize, v níž za výchozí považuje teorii hierarchie potřeb amerického humanistického psychologa

Abraham H. Maslowova (známá také jako Maslowova pyramida potřeb – viz obrázek č. 1).

Obrázek 1 - Maslowova teorie hierarchie potřeb



Zdroj: Tureckiová (2004c, s. 59)

Z obrázku je patrné rozdělení potřeb do pěti vzestupně uspořádaných skupin, přičemž fyziologické potřeby spolu s potřebami bezpečí jsou označovány jako nižší a zbylé skupiny tvoří potřeby vyšší, čili růstové. Fyziologické potřeby uspokojuje plat nebo mzda, potřeby bezpečí zajišťují např. prostředky ochrany zdraví při práci, sociální potřeby jsou saturovány možností sociálního kontaktu se spolupracovníky, naplnění potřeb uznání přináší uspokojení z práce či pracovního statusu a potřeba seberealizace je uspokojována možností vzdělávání a rozvoje.

Jak Tureckiová (2004c) konstatuje, původně mělo jít o obecnou teorii motivace, ve které měly být vyšší úrovně iniciovány až po uspokojení potřeb nižších. Tyto předpoklady byly vyvráceny, nicméně Maslow tímto podnítil rozvoj teoretických úvah o motivech lidské činnosti. Přesto Maslowova teorie je stále jednou z nejoblíbenějších ve firemní praxi, zřejmě z důvodu přehlednosti, srozumitelnosti a snadné aplikovatelnosti.

Autorka se dále zabývá přímými a nepřímými motivy k práci. Přímé motivy mohou být například potřeba činnosti jako taková, potřeba kontaktu s druhými lidmi, vlastní rozhodování, motiv výkonu, touha po moci, seberealizaci atd. Nepřímým motivem pak může být potřeba uplatnění se, potřeba jistoty, potvrzení vlastní důležitosti, silně působí

motiv mzdy, pomocí které uspokojujeme jiné potřeby. Autorka uvádí tyto motivy jako pozitivní. Nicméně vedle pozitivních motivů k práci se v manažerské praxi používají i prostředky negativní motivace, která vede k vyhasínání určitých projevů chování (tam kde je to potřeba, musí se také trestat – hmotnými tresty, finančními tresty). Důvodem pro použití negativních motivů je skutečnost, že někteří lidé pracují neradi, jsou líní a nezodpovědní a práce je pro ně jen nutným zdrojem obživy. Takové lidi je třeba pravidelně a přísně kontrolovat. Pozitivní i negativní motivy našly odezvu a uplatnění a praxe je obvykle směsí obou typů motivů.

O významu motivování píše i Koubek (2009a, s. 59), který zdůrazňuje Herzbergovu dvoufaktorovou teorii motivace. Tato teorie pracuje s hygienickými faktory (např. vztahy s nadřízenými, vztahy s kolegy, vztahy s podřízenými, mzdou/platem, pracovními podmínkami, jistotou práce) a motivátory (např. úspěchem, uznáním, povýšením, pravomocemi). Na přítomnosti nebo absenci těchto faktorů závisí spokojenost a nespokojenost zaměstnanců na pracovních místech a z toho také vyplývají impulsy k motivaci.

Konkurenceschopnost

Dalším motivem pro zaměstnance může být potřeba stát se konkurenceschopným na trhu práce. Tato potřeba je však lidmi chápána různě, zpravidla závisí na fázi života, ve které se člověk nachází. Dle názoru Kameníčka (2003b, s. 46 - 68) mladí lidé a lidé v produktivním věku mají větší počet period, během kterých jsou ochotni investovat do svých zdrojů. Důvody, proč spíše mladí lidé než lidé ve vyšším věku investují do vzdělávání, dle názoru autora jsou:

- Mladé lidi vzdělávání relativně více přitahuje.
- Dokáží lépe vstřebávat nové nápady.
- Méně je svazuje zodpovědnost za rodinu.
- Zpravidla je podporují rodiče.
- Lehčeji mění své návyky i místo, kde žijí.
- Výnosy z investic do vzdělávání mohou kumulovat delší dobu.

Skutečný výnos z lidského kapitálu se většinou odlišuje od výnosu očekávaného. To je způsobeno např. nejistotou délky života a nejistotou svých schopností. Naproti tomu k motivům ve prospěch investování do vzdělávání bychom měli připočítat tlak okolí, kdy většina lidí v okolí investuje. Kdybychom do svého lidského kapitálu neinvestovali, hrozilo by, že vůči svému okolí zůstaneme na společenském dně.

Podíváme-li se na potřebu konkurenceschopnosti z pohledu firmy, zjistíme, jak důležitá je shoda názorů subjektu (firmy) a objektu motivace (zaměstnanec). Tuto skutečnost zmiňují ve své knize Vodák, Kucharčíková (2011b, s. 101 - 106). Autoři uvádí základní motivy, které vedou management podniků k investicím do vzdělávání zaměstnanců. K těmto motivům patří fakt, že vzdělaní zaměstnanci jsou předpokladem ke zvyšování výkonnosti celého podniku a podnik se tím stává konkurenceschopnějším. Vzděláváním zaměstnanců je zajištěna požadovaná úroveň vědomostí, které jsou potřeba k realizaci budoucího rozvoje podniku. Vzdělávání pomáhá lépe zvládat změny na trhu a v celém podnikatelském prostředí. Z pohledu autorů se pak tyto motivace projeví v pozitivním vztahu pracovníků ke vzdělávání, ve schopnosti využít získané vědomosti, ve vysokém stupni flexibility zaměstnanců a jejich ochotě reagovat na změny.

Z uvedeného vyplývá, že zvyšování vzdělanosti zaměstnanců, jehož impuls přichází ze strany zaměstnance či managementu firmy, vede ku prospěchu zaměstnavatele i zaměstnance. Z výše uvedených podkapitol je patrné, že důvody motivů se během let v podstatě nemění. Autoři přistupují k jednotlivým motivům tak, jak je to charakteristické pro dané časové období a vystihují důvody, které vedou zaměstnance a zaměstnavatele ke zvyšování motivace.

Trend ve vývoji ekonomické aktivity obyvatelstva

Dalším podnětem, který může vést ke zvyšování vzdělanosti a kvalifikace zaměstnanců, je vývoj míry ekonomické aktivity obyvatelstva. Tato data jsou zachycena v tabulce č. 1 (viz následující strana).

Tabulka 1 - Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR v letech 2001 - 2010 (v%)

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Míra ekonomické aktivity	60,0	59,8	59,4	59,2	59,3	59,3	58,8	58,5	58,7	58,4

Zdroj: ČSÚ, 2011a

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15ti let. Z tabulky vyplývá, že míra ekonomické aktivity obyvatelstva má v posledních letech klesající vývojovou tendenci. V e-článku Šimkové, Petkovové (2011a) autorky analyzují vývoj ekonomické aktivity podle věku a vzdělání obyvatelstva. Důvod snižování ekonomické aktivity spatřují v demografickém vývoji, který ukazuje na neustálý růst podílu lidí v důchodovém věku, tj. seniorů a s tím související rostoucí finanční zátěž pro důchodový systém a systém zdravotní péče. Další důvod snižování ekonomické aktivity obyvatelstva autorky vidí u studujících, jejichž průměrná délka vzdělávání se neustále prodlužuje. Přesto je v rostoucí úrovni vzdělanosti spatřována určitá naděje (více kapitola č. 2.3 Struktura vzdělanosti obyvatelstva).

Ohlédneme-li se zpět a zhodnotíme-li situaci související s ekonomickou aktivitou obyvatelstva před vstupem ČR do EU¹, zjistíme, že těmito problémy se ve své knize zabývali Kotýnková, Němec (2003, s. 11 - 34), kteří čerpali data z 90. let. Pokles ekonomické aktivity byl ještě před vstupem ČR do EU vyvolán zvyšujícím se počtem nezaměstnaných osob, regionálními rozdíly, nedostatečnou kvalifikací pracovní síly a nedostatečnou motivací k aktivitě. V souvislosti s ekonomickým růstem se již v 90. letech kladl velký důraz na rozvoj lidských zdrojů, především formou dostupného a kvalitního vzdělávání.

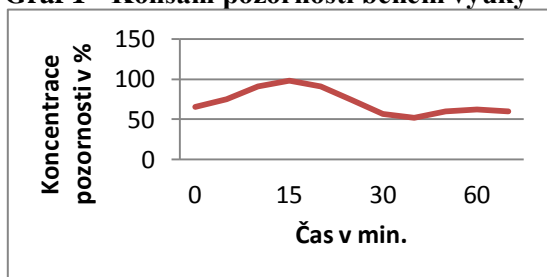
Z výše uvedeného vyplývá, že ČR 8 let po vstupu do EU řeší stále shodné problémové oblasti týkající se ekonomické aktivity obyvatelstva.

¹ ČR vstoupila do EU 1. 5. 2004

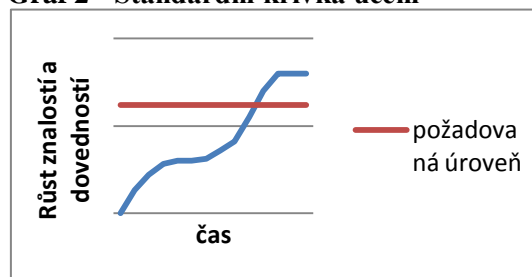
1.2. Zákonitosti učení

Kromě motivace a postojů mají na to, jak se člověk učí, vliv také zákonitosti učení, které nelze přehlížet a obcházet. Mezi tyto zákonitosti patří koncentrace pozornosti, křivka učení, zapomínání a míra stresu. Jak uvádí ve své knize Hroník (2007b, s. 39 - 43), koncentraci pozornosti (graf č. 1) ovlivňuje monotónnost učebního obsahu, smysluplnost předmětu učení a míra zapojení účastníka do výuky. To znamená, že pozornost můžeme měnit tím, že střídáme jednotlivé učební aktivity, abychom narušili jednotvárnost procesu.

Graf 1 - Kolísání pozornosti během výuky



Graf 2 - Standardní křivka učení



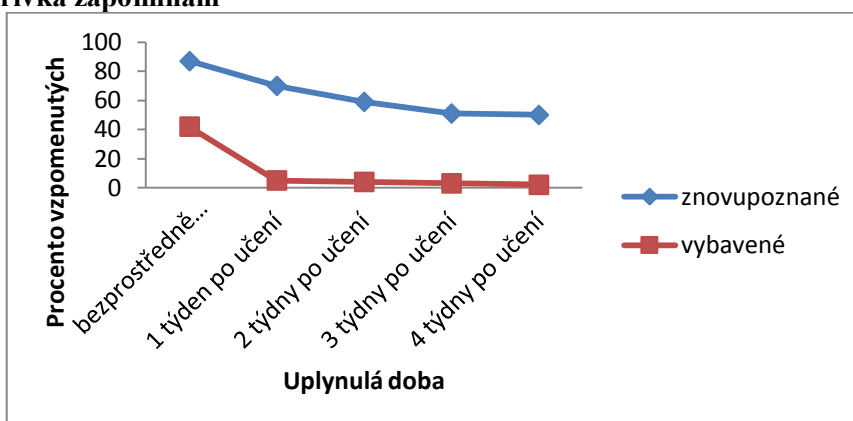
Zdroj: Hroník (2007b, s. 40 - 43)

Standardní křivka učení probíhá dvoufázově (graf č. 2). Na začátku nastupuje poměrně strmý nárůst znalostí a dovedností. Tato první fáze je zakončena stádiem doznívání, v tomto období je důležité neztratit motivaci v učení. Po tomto stádiu následuje další fáze, ve které jsou nabyté znalosti integrovány do dalších znalostí, což vede k jejich efektivnějšímu využití. I druhá fáze je zakončena stádiem doznívání.

Další zákonitostí je zapomínání (graf č. 3 na následující straně). Nejkritičtější momenty jsou první dva týdny. To, co si pamatujeme i po čtyřech týdnech od učení, si obvykle budeme pamatovat i za další týdny. Zapomínání je rychlejší a výraznější při úlohách, které postrádají smysluplnost.

V návaznosti na tyto zákonitosti si volíme strategii, taktiku učení a učební prostředí.

Graf 3 - Křivka zapomínání



Zdroj: Hroník (2007b, s. 40 - 43)

Na utváření paměťové stopy má vliv i stres, tento fakt ve své knize uvádějí Škoda, Doulík (2011, s. 24 - 27). Proces zapamatování je nejefektivnější ve stádiu mírného stresu. Ačkoli se to může zdát absurdní, prostředí bez jakýchkoliv stresů se jeví jako emocionálně ploché, nudné, málo podnětné, tzn. toto prostředí procesy učení spíše zhoršuje. Každý člověk však stres vnímá odlišně - co je pro jednoho nestresová situace, pro druhého může být situace silně stresová. Stanovit stádium mírného stresu nelze, je to individuální vjem.

Z výše uvedeného vyplývá, že je důležité brát na zřetel zákonitosti učení a zohlednit je při výběru nástroje vzdělávání a při výběru konkrétního kurzu. Je na místě si také uvědomit, zda máme možnost v krátkém časovém horizontu aplikovat získané dovednosti v praxi. Pokud s těmito spojitostmi a zákonitostmi budeme počítat před zahájením vzdělávání, mělo by učení se novým znalostem a dovednostem přinést efekt.

2. Vymezení aktivit a vzdělanosti obyvatelstva

2.1. Rozvojové aktivity

Trendem současné společnosti jsou investice do zvyšování a rozvoje lidského kapitálu. Předpokladem rozvoje lidského kapitálu je rovnost přístupu ke vzdělání, tzn. že příležitost získat, zvýšit či rozšířit lidský potenciál by měli mít všichni bez ohledu na věk, společenské postavení, hmotné zabezpečení či barvu pleti. Dalším předpokladem je dostupnost vzdělání, tzn. že člověk by měl mít možnost vybrat si z nabízených variant tu, která mu nejlépe subjektivně vyhovuje.

Ohlédneme-li se v čase zpět, můžeme dle knihy Bělohlávka (2000a, s. 72 - 82) shrnout pro dané období jako aktuální tyto rozvojové aktivity:

- Vzdělávání a sebevzdělávání - vědomostní učení, praktický výcvik zaměřený na rozvoj dovedností.
- Motivování – využívá motivačních prostředků ke zvýšení výkonnosti a rozvoji pracovníka.
- Koučování – individuální učení pracovníka jinou osobou, které ovlivní zejména jeho dovednosti a postoje.
- Změny pracovní náplně – rozšiřování a obohacování pracovních činností tak, aby rozvíjely znalosti, zkušenosti a dovednosti pracovníka.
- Změny funkce – zařazení do takové funkce, která lépe odpovídá předpokladům pracovníka.

Aktivitami rozvíjejícími lidský kapitál se zabýval také Kameníček (2003c, s. 11 - 23), který označuje lidským kapitálem školní vzdělávání a výcvik, jazykové kurzy, kurzy výpočetní techniky a dodatečné kurzy jiného charakteru.

Moderní společnost se vyvíjí a neustále klade požadavky na znalosti a dovednosti člověka. Aby člověk byl zaměstnaný a mohl fungovat jako pracovní síla, měl by své znalosti stále rozšiřovat, zdokonalovat a prohlubovat. Realizací vzdělávacích aktivit se ve své knize zmiňuje Hroník (2007c, s. 31), který definuje pojem vzdělávání jako *„jeden ze způsobů učení (se), organizovaný a institucionalizovaný způsob učení. Vzdělávací aktivity jsou ohraničené – mají svůj začátek a konec, postup je*

systematický. “ Pominuly doby, kdy si člověk během své ekonomické aktivity vystačil v podstatě s tím, co se naučil během přípravy na povolání. Vzdělávání a formování pracovních schopností se v moderní společnosti stává celoživotním procesem. Vzdělání a nové dovednosti nelze, na rozdíl od hmotného kapitálu, oddělit od konkrétního člověka, tzn. o lidský kapitál nikdo nikoho nemůže připravit. Lidský kapitál můžeme vedle půdy, práce a hmotného kapitálu chápat jako další zdroj ekonomického růstu. Země, které mají nedostatek přírodních zdrojů, mohou prostřednictvím investic do lidského kapitálu (díky vzdělaným a intenzivně pracujícím zaměstnancům) dosahovat hospodářského růstu.

S postupem času a na základě zkušeností a požadavků trhu se ukázaly být aktuální i další vzdělávací aktivity. Rozvojové aktivity rozšířil ve své knize Koubek (2009b, s. 252 - 282). Mezi tyto aktivity řadí:

- Přizpůsobování pracovních schopností pracovníků, kteří se mění dle požadavků pracovního místa, tj. prohlubování pracovních schopností.
- Zvyšování použitelnosti pracovníků tak, aby alespoň zčásti zvládali znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání dalších, jiných pracovních míst. Dochází tak k rozšiřování pracovních schopností.
- Rekvalifikační procesy v organizaci, tj. procesy, kdy pracovníci, kteří mají povolání, jež organizace nepotřebuje, jsou přeškolení na povolání, které naopak organizace potřebuje.
- Přizpůsobování pracovních schopností nových pracovníků specifickým požadavkům daného pracovního místa, používané technice, technologii či stylu práce v organizaci.
- Formování osobnosti pracovníka, tedy vlastností, které hrají významnou roli v mezilidských vztazích, ovlivňují chování a vědomí i motivaci pracovníka, a odrážejí se i ve vztazích na pracovišti.

Z časového pohledu lze tedy spatřovat posun v důvodech, které vedou k potřebě firem zvyšovat vzdělávání zaměstnanců. Posun v potřebách je logický v návaznosti na požadavky trhu, na potřeby zaměstnanců, na vzdělanostní úroveň konkurence a úroveň ekonomické aktivity obyvatelstva.

2.2. Význam zpětné vazby

Cílem vzdělávání zaměstnanců je zabezpečit soulad mezi profesně-kvalifikační strukturou zaměstnanců a potřebami firmy. Každý pracovník by měl mít kontrolu nad svým rozvojem. Tuto kontrolu by mu měl usnadnit jednak volný přístup ke vzdělávání, jednak zpětná vazba (Bělohávek, 2000b, s. 34 - 37). Zpětná vazba může být poskytována na několika úrovních různými způsoby – např. motivačním pohovorem, hodnocením, supervizí nebo v rámci výcviku, jak uvádí Šigut (2004, s. 88). Avšak ve vzdělávací oblasti je nutno odlišit tzv. stálou aktualizaci kvalifikací pracovníků (např. v důsledku změn předpisů, požadavků, změn v prostředí apod.) od soustavného vzdělávacího úsilí zaměřeného systémově. Vzdělávání může vést k vyšší motivaci a k identifikaci s podnikem. Nevýhodou pak je, že pokud se jedná o menší skupiny pracovníků, vzdělávání vyžaduje spoustu času i financí.

Význam zpětné vazby také zmiňuje Hroník (2007d, s. 176 - 193). Autor je názoru, že zpětná vazba je z celého vzdělávacího cyklu tou nejdůležitější částí. Dle jeho mínění je měření efektu ze vzdělávání velmi podstatné. Hroník (2007d, s. 176 - 193) uvádí za základní problém skutečnost, že vzdělávání působí s velkým časovým zpožděním. Proto nelze velmi dobře oddělit podíl všech možných vlivů, které působí na efekt vzdělávání. Navzdory těmto výhradám je dle názoru autora nutné provádět měření efektivnosti vzdělávání. Měření se provádí pomocí různých metod. Mezi tyto metody autor řadí dotazníky spokojenosti, testování znalostí, zhodnocení dovedností, měření výsledků (tj. měření dopadu do reálné výkonnosti) a úroveň postojů.

Vývojem a zkušenostmi v oblasti podnikového vzdělávání zaměstnanců došlo k formování potřeb a požadavků, které jsou v ucelené podobě obsaženy v knize Vodáka, Kucharčikové (2011c, s. 123 - 189). Autoři se zamýšlí nad efektem ze vzdělávání, který může mít finanční podobu (např. zvýšení obrátu, ziskovosti apod.) nebo nefinanční podobu (např. přínos formou zlepšeného chování vůči zákazníkům, přínos ve formě vyšší morálky, vyšší flexibility zaměstnanců apod.). Základním východiskem vyhodnocování je jasná představa o tom, čeho chce firma vzděláváním dosáhnout. Předpokladem pro vyhodnocování těchto údajů je mít výchozí data a sledovat jejich změny, čímž si podnik ověří návratnost investice do vzdělávání zaměstnanců.

Ke správnému vyhodnocení efektivnosti ze vzdělávání je důležité mít vhodně zvolená kritéria vyhodnocování. Ta mohou mít tuto podobu:

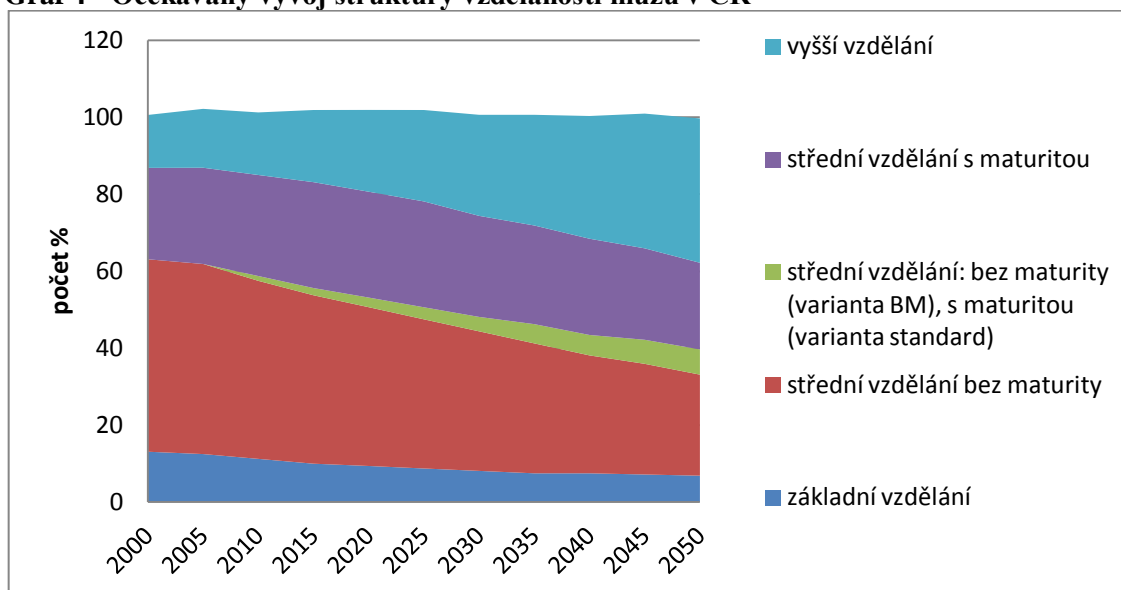
- vyhodnocování reakcí,
- vyhodnocování nárůstu vědomostí,
- vyhodnocování pracovní výkonnosti jednotlivce,
- vyhodnocování dopadu na výkonnost podniku,
- vyhodnocování změn v kultuře podniku.

Jak se výše uvedení autoři shodují, zpětná vazba je podstatnou součástí vzdělávání zaměstnanců. Dle mého názoru je zpětná vazba prostředkem k vědomé konfrontaci zaměstnance, prostřednictvím které zhodnotí stav získaných znalostí. Tato konfrontace může představovat zhodnocení úrovně znalostí a dovedností před zahájením vzdělávání a po něm. Pokud by byla vynechána zpětná vazba v jakékoli podobě, nemusel by si zaměstnanec vůbec uvědomit dosaženou úroveň vědomostí a profit, který obdržel ve formě získaného zvýšeného vzdělání. Zpětná vazba má přínos i pro firmu, která si tímto potvrdí návratnost investovaných finančních prostředků do vzdělávání svých zaměstnanců.

2.3. Struktura vzdělanosti obyvatelstva

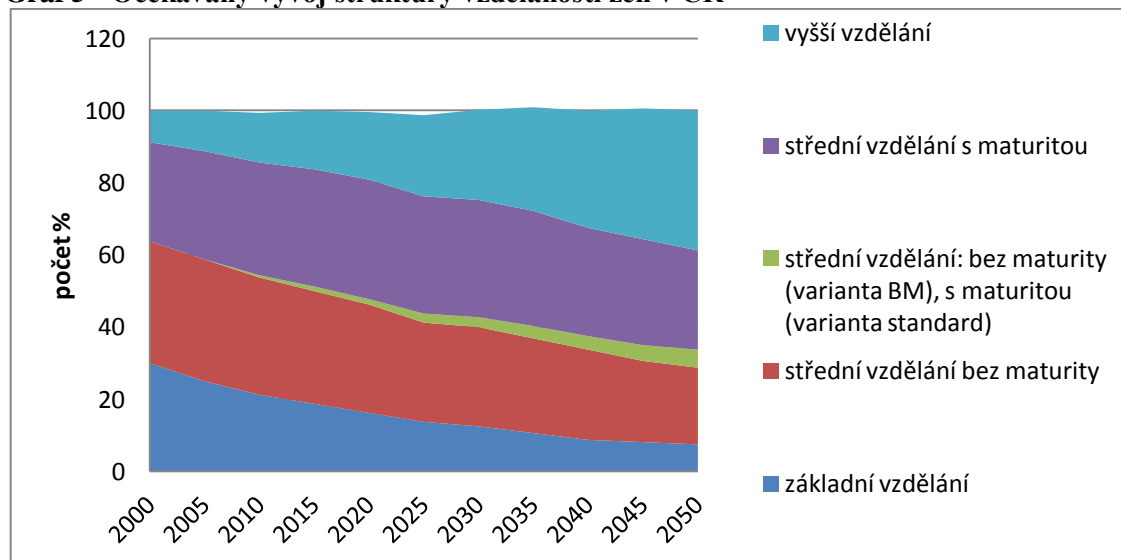
Na struktuře vzdělanosti obyvatelstva větší či menší měrou závisí hodnoty řady socio-ekonomických ukazatelů, jako jsou produktivita práce, nezaměstnanost, ale i střední délka života. Úrovní a prognózou lidského kapitálu do roku 2050 se ve své publikaci zabývá Langhamrová (2011a). Autorka používá k měření lidského kapitálu počet let strávených studiem a případně i účast na dalším vzdělávání. Demografická prognóza autorky vychází z analýz plodnosti, úmrtnosti a migrace obyvatelstva. Vzdělanostní struktura populace v ČR s prognózou do roku 2050 je zobrazena v grafu č. 4 a č. 5 na následující straně.

Graf 4 - Očekávaný vývoj struktury vzdělanosti mužů v ČR



Zdroj: Langhamrová (2011b)

Graf 5 - Očekávaný vývoj struktury vzdělanosti žen v ČR



Zdroj: Langhamrová (2011c)

Dle údajů Langhamrové (2011b, c) je k 31. 12. 2010 podíl osob s vyšším vzděláním u mužů na úrovni vyšší než 16%, u žen pak 13%. Nejvyšší podíl má v případě mužů skupina osob, které mají střední vzdělání bez maturity, tento podíl je zhruba 45%. U žen má tato skupina zhruba stejný podíl jako skupina osob se středním vzděláním s maturitou – v obou případech něco přes 30%. Podíl osob s nejvýše základním vzděláním je u mužů přes 10% a u žen přes 21%.

Podíváme-li se na údaje v grafu č. 4 a 5 (tj. muže a ženy) souhrnně, můžeme říci, že obyvatelstvo k 31. 12. 2010 bylo dle údajů na této průměrné vzdělanostní úrovni:

- Základní vzdělání: 16%
- Střední vzdělání bez maturity: 39%
- Střední vzdělání s maturitou: 28%
- Vyšší vzdělání: 17%

Mikroregionální úroveň vzdělanosti je uvedena v příloze č. 1 bakalářské práce. Tabulka zachycuje údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání obyvatelstva v jednotlivých okresech k 25. 3. 2011, kdy bylo provedeno sčítání lidu, domů a bytů (SLDB). Z těchto výsledků vyplývá následující úroveň vzdělanosti obyvatelstva, kterou můžeme považovat za exaktní:

- Základní vzdělání: 19%
- Střední vzdělání bez maturity: 35%
- Střední vzdělání s maturitou: 33%
- Vyšší vzdělání: 13%

Prognóza budoucího vývoje Langhamrové (2011b, c) předpokládá, že nejvýraznějším způsobem poroste podíl osob s dokončeným vyšším vzděláním. V případě mužů by tento podíl měl vzrůst až k hodnotě 38%, u žen dokonce přes 38%. U mužů bude tento růst kompenzován poklesem podílu dnes nejsilnější skupiny osob se středním vzděláním bez maturity, který se v průběhu doby bude snižovat z dnešních 45% na přibližně 27%. U žen je nárůst podílu nejvzdělanější skupiny kompenzován silným poklesem podílu skupiny s nejnižším vzděláním, tedy základním. Z dnešních téměř 22% na budoucí hodnotu kolem 7%.

Srovnáme-li prognózu Langhamrové (2011b, c) s údaji SLDB 2011, lze říci, že by bylo vhodné, aby se vzdělávání obyvatelstva soustředilo především do okresů, kde je nejvíce obyvatel se základním vzděláním nebo vyučením bez maturity. Mezi tyto okresy patří např. Sokolov, Tachov, Most, Chomutov, Cheb, Teplice, Děčín, Česká Lípa, Chrudim, Jeseník, Domažlice, Svitavy a Trutnov.

Budoucí situací v ČR se zabývají i Šimková, Petkovová (2011b). Autorky ve svém e-článku vychází z prognózy Langhamrové (aktualizovaná verze 2009), kde se zabývají

budoucí situací v ČR a předpovídají úbytek počtu práceschopného obyvatelstva v důsledku stárnutí populace. Autorky spatřují určitou naději ve vzdělání a to z toho důvodu, že lidé s vyšší úrovní vzdělání mají vyšší míru ekonomické aktivity (zejména ve vyšším věku) a také z toho důvodu, že mají vyšší příjmy, což znamená možnost vyšších daňových odvodů, se kterými je spojeno menší ekonomické zatížení pro důchodový systém.

Na základě výše uvedených údajů lze tedy předpokládat, že lidé s dosaženým vyšším vzděláním výrazně přispějí svou ekonomickou aktivitou k udržení ekonomické stability, k zachování životní úrovně a k zabránění nadměrné finanční zátěže pro důchodový systém.

3. Podpora vzdělanosti obyvatelstva ČR v rámci OP LZZ

Vzdělávat zaměstnance pomocí nástrojů politiky soudržnosti je v programovém období 2007 - 2013 možné prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Práce je zaměřena na deskripci a zhodnocení současného stavu vzdělávání zaměstnanců pomocí OP LZZ.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost byl schválen Evropskou komisí dne 16. 10. 2007 a patří mezi tematické operační programy (TOP) v cíli Konvergence pro programové období 2007 - 2013. Mezi TOP patří vedle OP LZZ i OP Doprava, OP Životní prostředí, OP Podnikání a inovace, OP Výzkum a vývoj pro inovace, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Integrovaný OP a OP Technická pomoc. V aktuálním programovém období je přiděleno na TOP celkem 21,23 miliard eur, z toho na OP LZZ 1,84 miliard eur, což činí přibližně 6,8% veškerých prostředků určených z fondů EU pro ČR. (Fondy evropské unie, 2011a)

Nástroji, kterými lze čerpat finanční prostředky z EU, jsou Fondy Evropské unie, mezi něž patří

ERDF - Evropský fond pro regionální rozvoj

ESF - Evropský sociální fond

FS - Fond soudržnosti

Dle údajů základního dokumentu OP LZZ (Fondy evropské unie, 2011b) je program financován z 85% z Evropského sociálního fondu (ESF), zbylých 15% z národních veřejných zdrojů. ESF patří mezi strukturální fondy, které jsou od vstupu ČR do EU hlavním nástrojem strukturální a regionální politiky.

Prostřednictvím ERDF, ESF a FS se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony. Tato politika je zaměřena na tři cíle²:

Cíl 1 – Konvergence – Finanční prostředky jsou určeny na pomoc nejméně rozvinutým členským státům a regionům. Mezi hlavní oblasti patří infrastruktura, zaměstnanost, inovace, informační a komunikační technologie a výkonnost veřejné správy a veřejných služeb. Cíl Konvergence se vztahuje na regiony, jejichž hrubý domácí produkt (HDP) na obyvatele nedosahuje 75 % průměru EU. Do tohoto cíle spadá celé území ČR kromě hlavního města Prahy. Finanční prostředky pocházejí z ERDF, ESF a FS.

Cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost – Úkolem je zabránit novým nerovnováhám v regionu. Jedná se o regiony, které nesplňují kritéria pro cíl Konvergence. Financován je z ERDF a ESF.

Cíl 3 – Evropská územní spolupráce – Tento cíl se zaměřuje na posilování přeshraniční, nadnárodní a meziregionální spolupráce. Financován je z ERDF.

3.1. Zaměření OP LZZ se zvláštním zřetelem na podporu profesního vzdělávání

V programovém období 2007 - 2013 je možné podporovat profesní vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím OP LZZ, osy 1 - Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.

OP LZZ obsahuje celkem 6 prioritních os, které rozdělují operační program na logické celky. Tyto osy jsou (Fondy evropské unie, 2011c):

Prioritní osa 1 – Adaptabilita – prostřednictvím této osy se financuje např. další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů apod. Na tuto prioritní osu je z fondů EU vyčleněno 525,4 miliard eur, tj. 28,6 % OP LZZ.

² Staženo on-line z http://ec.europa.eu/regional_policy/glossary/convergence_objective_cs.htm.

Oblasti podpory prioritní osy 1 – Adaptabilita:

- ***Oblast 1.1 - Zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti podniků***

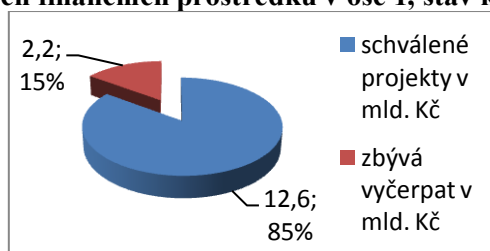
Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků je zaměřeno především na rozvoj podnikového vzdělávání, na podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací. Aktivity realizované v rámci projektů kladně působí na rozvoj specifických služeb, odborné přípravy a podpory zaměstnanců, na realizaci moderních způsobů řízení organizací a koncepční řízení lidských zdrojů. Jednou z důležitých podporovaných aktivit v rámci této oblasti podpory je i posilování sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj spolupráce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

V příloze č. 11 je uveden přehled probíhajících a ukončených výzev v ose 1 – Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti podniků OP LZZ.

- ***Oblast 1.2 - Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků***

V následujícím grafu č. 6 je uveden počet dosud vyčerpaných finančních prostředků v ose 1 – Adaptabilita. Z grafu je zřejmé, že do konce roku 2011 bylo vyčerpáno 85% finančních prostředků vyčleněných na prioritní osu 1. Tyto prostředky byly vyčerpány během prvních pěti let programového období. Odhadem lze říci, že do konce programového období je reálné 15% finančních prostředků řádně vyčerpat.

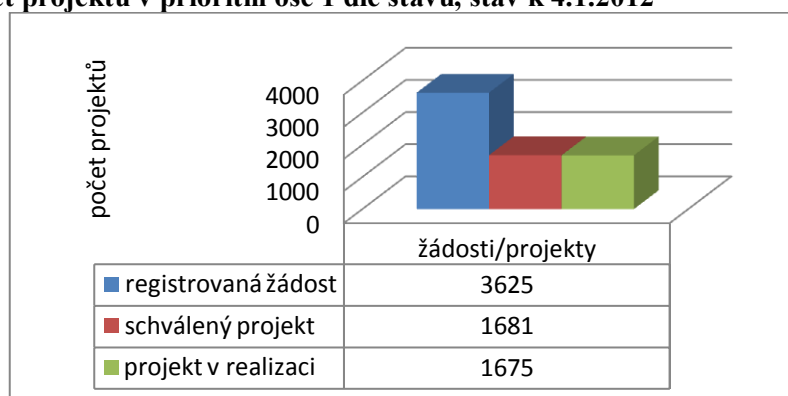
Graf 6 - Počet vyčerpaných finančních prostředků v ose 1, stav k 4.1.2012



Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, 2011a

Na následující straně graf č. 7 uvádí počet projektů v prioritní ose 1 – Adaptabilita OP LZZ dle jejich stavů, tj. v jaké fázi žádost či projekt je.

Graf 7 - Počet projektů v prioritní ose 1 dle stavů, stav k 4.1.2012



Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, 2011b

Z údajů v grafu je vidět, že necelých 50% z celkových registrovaných žádostí bylo schváleno a realizováno. Důvodem mohou být chyby a omyly, ke kterým dochází již při sestavování žádosti o dotaci. Nejčastějšími chybami při sestavování žádosti o dotaci bývá nekvalitní podnikatelský záměr, výběr nesprávného dotačního titulu a nedostatečné prostudování relevantních dokumentů, nepřesnosti v uvedených údajích nebo chybějící údaje, příliš obecný popis projektu, špatný odhad způsobilých výdajů projektu a výše požadované dotace, chybějící požadované přílohy k registrační žádosti či ponechání podávání žádosti na poslední chvíli³.

Strukturálními fondy se již dříve zabývali např. Pavlák (2005), Svatošová, Boháčová, Hrabánková (2005). Pavlák (2005, s. 127) se zamýšlí nad riziky, která dokáží nejvíce ohrozit úspěšnou přípravu projektu. Autor zmiňuje podceňování časové náročnosti, špatné nebo nedostatečné informace o dotačním programu, výběr nekvalitního zpracovatele či snahu vyhovět hodnotícím kritériím i za cenu přijetí nereálných závazků. Tato rizika, která Pavlák zmiňuje, byla relevantní již v programovém období 2004 – 2006.

Jak je patrné, tyto chyby a omyly byly a stále jsou aktuální. Z uvedeného plyne, že pokud se chce žadatel vyvarovat chybám při sestavování žádosti o dotaci, měl by si vše

³ Staženo on-line z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/oppi/nejcastejsi-chyby-zadatelu-zadost-dotace/1001605/58721/?page=3>.

v klidu připravit, zkontrolovat a pozorně číst veškeré dokumenty související s žádostí. Je vhodné využít služeb firem, které se zaměřují na zpracování žádosti o dotaci.

Prioritní osa 2 - Aktivní politika trhu práce

- *Oblast 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti*
- *Oblast 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj*

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti

- *Oblast 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb*
- *Oblast 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit*
- *Oblast 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce*
- *Oblast 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*

Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné

- *Oblast 4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy*

Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce

- *Oblast 5.1 – Mezinárodní spolupráce*

Prioritní osa 6 – Technická pomoc

- *Oblast 6.1 – Podpora řízení, implementace a kontroly operací OP LZZ (Fondy Evropské unie, 2011c)*

Z popisu prioritních os a jejich oblastí podpory je zřejmé, že OP LZZ je program, jehož zaměření je široké.

Realizaci prioritních os jsou naplňovány operační cíle OP LZZ. Základní kameny leží na realizaci těchto operačních cílů, které jsou výchozím předpokladem pro naplnění cílů specifických. Mezi specifické cíle OP LZZ patří:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených

- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti

Naplnění specifických cílů OP LZZ znamená také naplnění cíle globálního, kterým je v programovém období 2007 - 2013 zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. (Fondy Evropské unie, 2011d)

3.2. Implementační mechanismy týkající se úrovně konečných příjemců

V této dílčí kapitole se zaměřuji na popis základní implementačních souvislostí, se kterými jsou konfrontováni koneční příjemci v ose 1 – Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.

Rozhodne-li se firma pro vzdělávání svých zaměstnanců prostřednictvím OP LZZ, měla by udělat následné kroky. Na základě aktuální Výzvy vydané vyhlášovatelem zaslat Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV⁴) svůj projekt. V projektové dokumentaci popsat svou představu a cíle, kterých chce dosáhnout v oblasti vzdělávání zaměstnanců. Pokud vyhlášovatel projekt schválí, vydá Rozhodnutí o poskytnutí dotace (zde je mj. uvedena výše dotace, doba ukončení čerpání dotace, verze platných příruček) a projekt může být podnikem, tj. příjemcem podpory realizován.

Při realizaci a čerpání dotace je příjemce podpory povinen dodržovat platné příručky týkající se OP LZZ. Realizované aktivity musí vycházet z poskytovatelem (tj. MPSV) schváleného Rozhodnutí o poskytnutí dotace. Průběh realizace projektu je během čerpání dotace zachycen v monitorovacích zprávách, kterými příjemce podpory informuje poskytovatele o realizovaných aktivitách, včetně přehledu čerpaných finančních prostředků. Součástí monitorovací zprávy zpravidla bývá i žádost o platbu, ve které příjemce podpory žádá a proplacení nákladů, které jsou dle Rozhodnutí o poskytnutí dotace relevantní a týkají se projektu. Po uplynutí doby, po kterou mohla být

⁴ MPSV je Řídicím orgánem (ŘO), tj. subjektem odpovědným za řízení a implementaci OP LZZ. ŘO může delegovat část svých činností na Zprostředkující subjekty (ZS). ZS pro oblast podpory 1.1 je Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR.

dotace čerpána, podá příjemce podpory poskytovateli dotace závěrečnou zprávu. V této zprávě podrobně zhodnotí realizaci projektu, dosažené cíle, indikátory výstupu a inovativní produkt.

Tento administrativní proces může být vnímán ze strany firmy, která má zájem vzdělávat své zaměstnance prostřednictvím OP LZZ, negativně. Jak je shrnuto v Ročním operačním vyhodnocení OP LZZ 2010, vysoká administrativní zátěž je věčným tématem ve všech evaluačních zprávách (Evropský sociální fond, 2011c). Administrativní zatížení konečných příjemců podpory je vhodné řešit hledáním potenciálů pro administrativní snížení (např. lepší organizací práce realizačního týmu, vhodnou koordinací činností při sestavování monitorovacích zpráv apod.). Je však nutné zdůraznit, že tyto dotace představují veřejné prostředky, jejichž čerpání by mělo být v maximálně možné míře transparentní a průhledné. Záleží tedy na managementu firmy, zda tento proces je ochoten podstoupit. Velmi silným pozitivem pro potenciální příjemce může být výše možných finančních prostředků, které lze získat z fondů EU. Na internetovém portálu ESF lze mj. získat informace o realizovaných projektech včetně výše přidělené dotace. (Evropský sociální fond, 2011d)

Pokud firma, tj. příjemce podpory potřebuje aktuality z OP LZZ, statistická data, kontakty na administrátory řídicího orgánu, platné formuláře či odpovědi na otázky obecného charakteru související s operačním programem, může tyto informace získat z webového portálu Evropského sociálního fondu www.esfcr.cz.

4. Analýza mikroregionální redistribuce finančních prostředků v oblasti podpory 1.1 OP LZZ

Rozvoj regionů je v období 2007 - 2013 podporován z národních prostředků (tj. ze státního rozpočtu) a dále zejména z unijních prostředků (finanční prostředky z EU). Z národní úrovně vycházejí regionálně zaměřené rozvojové programy, které se zaměřují na podporu revitalizace bývalých vojenských areálů a podporu obnovy a rozvoje venkova⁵. Unijní úroveň se realizuje mimo úroveň národní a jsou z ní financovány a realizovány operační programy (OP Doprava, OP Životní prostředí, OP Podnikání a inovace, OP Výzkum a vývoj pro inovace, OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Integrovaný OP, OP Technická pomoc).

4.1. Regiony soudržnosti ČR

Pro účely efektivního získávání prostředků z evropských fondů byly na území ČR zřízeny regiony soudržnosti, které se skládají z jednoho či více českých krajů. Evropská kohezní politika je směřována především do územních celků s počtem obyvatel pohybujícím se mezi 800 tisíci a třemi miliony. Protože české kraje těchto počtů obyvatelstva většinou nedosahují, vznikly regiony soudržnosti Severozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Jihozápad, Střední Čechy, Moravskoslezsko a Střední Morava vedené regionálními radami regionů soudržnosti (obrázek č. 2 na následující straně). Toto členění na regiony soudržnosti pokrývá celou ČR mimo hlavní město. (Fondy Evropské unie, 2011e).

⁵ Staženo on-line z <http://www.mmr.cz/Regionalni-politika>.

Obrázek 2 - Mapa krajů a regionů soudržnosti ČR



Zdroj: Fondy Evropské unie, 2011f

Na základě dat dostupných z webového portálu Evropského sociálního fondu je v tabulce č. 2 uveden přehled jednotlivých regionů ČR v počtu realizovaných projektů v OP LZZ zahrnující všechny výzvy prioritní osy 1 – Adaptabilita, oblast podpory 1.1 – zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti podniků.

Tabulka 2 - Počet realizovaných projektů oblasti podpory 1.1. OP LZZ k 15.2.2012

Region soudržnosti	Kraj	Počet realizovaných projektů	Celková výše realizovaných projektů v mil. Kč
Jihozápad	Plzeňský	153	643,60
	Jihočeský		
Severozápad	Karlovarský	117	477,99
	Ústecký		
Severovýchod	Liberecký	195	806,05
	Královéhradecký		
Střední Čechy	Pardubický	137	567,04
	Středočeský		
Jihovýchod	Vysočina	361	1 576,02
	Jihomoravský		
Moravskoslezsko	Moravskoslezský	204	923,07
Střední Morava	Olomoucký	201	837,20
	Zlínský		

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Z těchto údajů je patrné, že k uvedenému datu bylo nejvíce finančních prostředků z OP LZZ v rámci všech výzev týkajících se grantových projektů⁶ (GP) v ose 1, oblasti podpory 1.1 alokováno do regionu Jihovýchod a Moravskoslezsko, nejméně pak do regionu Severozápad a Střední Čechy.

4.2. Okresy ČR

Území České republiky lze rozdělit z pohledu okresů. V příloze č. 2 jsou zachyceny okresy ČR v jednotlivých krajích.

V bakalářské práci byla provedena analýza dat. Tato data udávají počet všech ukončených a probíhajících grantových projektů v OP LZZ v prioritní ose 1 - Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v programovém období 2007 - 2013 v rámci jednotlivých okresů ČR (realizátor projektu v okrese). Nutno však zdůraznit, že s ohledem na dostupnost údajů a dat o podpořených projektech, je analýza zaměřena pouze na GP, u nichž jsou konečnými příjemci firmy či profesní asociace. Z analýzy jsou vyňaty:

- velké systémové projekty,
- projekty, jejichž místo dopadu nebylo možné identifikovat (veřejnosti je známo jako realizátor projektu hlavní město Praha, které však není podporováno v cíli Konvergence),
- projekty, jejichž místo dopadu bylo do více než jednoho okresu.

Analýza byla provedena u těchto výzev, které se týkají GP v oblasti podpory 1.1 OP LZZ:

Výzva č. 2	Posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů
Výzva č. 23	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
Výzva č. 33	Zvýšení adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích
Výzva č. 35	Školení je šance
Výzva č. 39	Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ
Výzva č. 52	Výzva k předkládání GP 1.1 – Adaptabilita zaměstnanců sdružení

⁶ Grantový projekt (GP) – forma podpory pro projekty s regionální (nadregionální) působností se zaměřením na podniky.

Výzva č. 60 Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ

Výzva č. 2 – Posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů

V rámci výzvy č. 2, která byla první výzvou v oblasti podpory 1.1 – zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti podniků, bylo z dostupných informací zjištěno, že se jednalo o velké systémové projekty. Tyto projekty byly z analýzy vyňaty.

Výzva č. 23 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Výzva byla zaměřena na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.

S ohledem na rozsah dat je v příloze č. 3 vložena tabulka zohledňující projekty v rámci této výzvy. Dle výsledků je patrné, že projekty byly nejvíce soustředěny co do výše finančního rozpočtu a počtu projektů do okresů (realizátor projektu v okrese) Brno – město a Ostrava, dále pak Zlín, Vsetín, Brno – venkov a Liberec. Nejméně podpořeny v rámci této výzvy byly okresy, kde se realizoval pouze 1 projekt (např. Znojmo, Chomutov, Šumperk, Rokycany, Jeseník, Vyškov, Blansko).

Z tabulky vyplývá, že velké projekty (více než 5 mil Kč/projekt) v rámci výzvy č. 23 byly realizovány v okresech Náchod a Rakovník. Malé projekty (cca 1 - 2 mil Kč/projekt) evidujeme v okrese Znojmo, Chomutov, Teplice, Kroměříž, České Budějovice, Třebíč, Žďár nad Sázavou, Český Krumlov, Bruntál, Benešov, Rokycany a Klatovy.

Výzva č. 33 – Zvýšení adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích

Hlavním cílem podpory bylo přispět ke zvyšování adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích.

V příloze č. 4 jsou uvedeny údaje o počtu projektů v okresech a jejich finanční výše. V rámci této výzvy bylo k uvedenému datu realizováno 7 grantových projektů, které podpořily profesní asociace (hospodářské komory) v okresech (realizátor projektu

v okrese) Benešov, Brno – město, Brno – venkov, Plzeň – město, Šumperk a Zlín. Průměrná finanční výše na tyto projekty se pohybovala okolo 22 mil. Kč/projekt.

Výzva č. 35 – Školení je šance

Výzva byla zaměřena na rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců, rozvoj podnikových systémů ŘLZ, motivace zaměstnavatelů k prosazování odborného vzdělávání v rámci organizace a posílení udržitelnosti pracovních míst.

S ohledem k objemu dat je výzva č. 35 zachycena v příloze č. 5. V rámci této výzvy byly finanční prostředky nejvíce alokovány do okresů (realizátor projektu v okrese) Brno – město, Ostrava, Zlín, Plzeň – město, Brno – venkov, Liberec a Olomouc. Tyto okresy mají i nejvyšší počet realizovaných projektů v okrese. Nejméně finančních prostředků plynulo do okresů Sokolov, Rychnov nad Kněžnou, Prachatice, Domažlice a Znojmo. Z pohledu počtu projektů v okrese byly nejméně realizovány projekty v okresech Sokolov, Jablonec nad Nisou, Znojmo, Domažlice, Prachatice a Rychnov nad Kněžnou.

Z uvedených dat vyplývá, že velké projekty (více než 5 mil Kč/projekt) v rámci výzvy č. 35 byly realizovány v okresech Rakovník, Česká Lípa, Sokolov, Beroun, Jablonec nad Nisou, Semily, Cheb, Uherské Hradiště a Plzeň-jih. Malé projekty ve finanční výši cca 1 - 2 mil Kč/projekt u této výzvy nejsou evidovány, minimální průměrná výše projektu v rámci této výzvy se pohybuje na úrovni 3 mil Kč.

Výzva č. 39 – Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ

Hlavním cílem podpory bylo profesní vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v oblasti průmyslu.

V příloze č. 6 je vložena tabulka shrnující údaje, které se týkají této výzvy. Z uvedených dat je patrné, že největší objem finančních prostředků byl rozmístěn do okresů (realizátor projektu v okrese) Brno – město, Chomutov, Most, Plzeň – město a Ostrava. V těchto okresech je zaznamenán i nejvyšší počet projektů v okrese. V ostatních okresech byl realizován 1 - 2 projekty.

Nejmenší finanční podpora byla v rámci této výzvy přijata okresy České Budějovice, Mělník, Cheb, Vsetín a Kroměříž, cca 1–2 mil Kč/projekt. Velké projekty o rozsahu

více než 5 mil Kč/projekt realizovaly okresy Rokycany, Karlovy Vary, Plzeň – jih a Chomutov.

Výzva č. 52 – Výzva k předkládání GP 1.1 – Adaptabilita zaměstnanců sdružení

Tato výzva se soustředila na zvyšování adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích.

Data týkající se výzvy č. 52 jsou zachycena v příloze č. 7. V rámci této výzvy bylo k uvedenému datu realizováno 19 grantových projektů, které podpořily zejména profesní asociace (hospodářské komory). Průměrná finanční výše na tyto projekty se pohybovala okolo 15 mil. Kč/projekt. V souvislosti s touto výzvou byly projekty soustředěny co do výše finančního rozpočtu projektů nejvíce do okresů (realizátor projektu v okrese) Ostrava, Brno – město, České Budějovice, Frýdek – Místek, Hodonín, Jihlava a Přerov.

Výzva č. 60 – Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ

Hlavním cílem výzvy bylo zvýšení kvalifikační úrovně, profesních dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnavatelů a přispět tak ke zvýšení konkurenceschopnosti.

Zjištěné údaje týkající se této výzvy jsou uvedeny v příloze č. 8. Shrňeme-li v rámci této výzvy uvedená data, můžeme konstatovat, že největší objem finančních prostředků byl alokován do okresů (realizátor projektu v okrese) Brno – město, Plzeň – město, Olomouc, Hradec Králové, Zlín, Ostrava, Uherské Hradiště, Brno – venkov a Jihlava. Nejmenší objem finančních prostředků byl zaznamenán v okrese Rokycany, Louny, Blansko, Svitavy, Písek, Havlíčkův Brod a Ústí nad Orlicí. Z pohledu počtu projektů byly realizovány projekty nejvíce v okresech Brno – město, Plzeň – město, Olomouc a Zlín. Realizace pouze jednoho projektu byla zaznamenána např. v okrese Rokycany, Louny, Blansko, Svitavy, Písek, Havlíčkův Brod, Ústí nad Orlicí, Prachatice, Opava, Rakovník, Mělník, Beroun, Jičín, Karviná.

Z tabulky o údajích vyplývá, že velké projekty (více než 5 mil Kč/projekt) byly realizovány v okresech Kutná Hora, Strakonice, Plzeň – sever, Kroměříž, Jihlava, Pelhřimov, Pardubice, Chrudim, Karlovy Vary, Teplice, Benešov, Sokolov, Náchod,

Mladá Boleslav, Karviná a Šumperk. Malé projekty (cca 1 - 2 mil Kč/projekt) evidujeme v okrese Rokycany, Louny, Blansko, Semily a Svitavy.

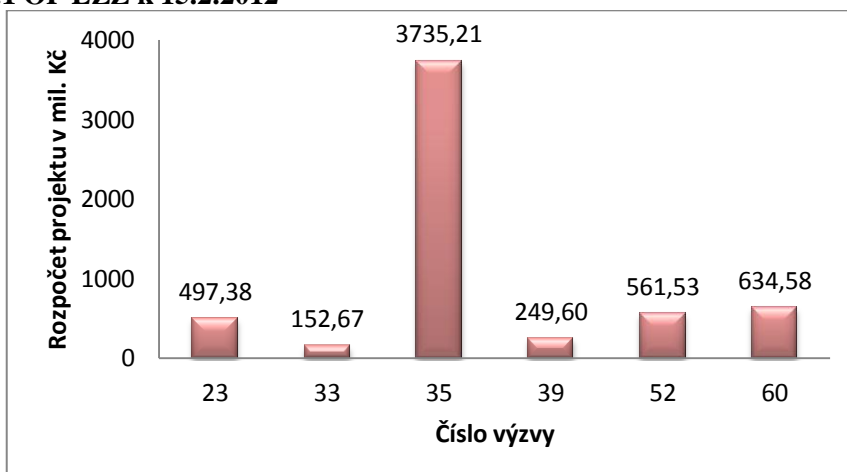
Souhrnné údaje k výzvám 23, 33, 35, 39, 52 a 60

a) počet realizovaných projektů a jejich finanční výše

Z celkového počtu 5 830,00 mil. Kč přidělených ESF ve schválených projektech k 15. 2. 2012, které dosud probíhají nebo jsou již ukončeny (k uvedenému datu celkem 1 368 projektů) v oblasti vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím OP LZZ, osy 1, oblasti podpory 1.1, mají největší podíl v počtu projektů v okrese a finančních rozpočtů projektů tyto okresy: Brno – město, Ostrava, Zlín, Plzeň – město, České Budějovice, Brno – venkov, Olomouc, Hradec Králové, Liberec, Vsetín, Jihlava, Frýdek – Místek, Pardubice, Karlovy Vary a Přerov. Nejmenší podporu co do finanční výše a počtu projektů v okrese k uvedenému datu přijaly okresy Jeseník, Znojmo, Domažlice, Sokolov, Rychnov nad Kněžnou, Prachatice a Tachov. Z jednotlivých dílčích výsledků je patrné, že největší objem finančních prostředků a nejvíce realizovaných projektů k 15. 2. 2012 bylo v rámci výzvy č. 35.

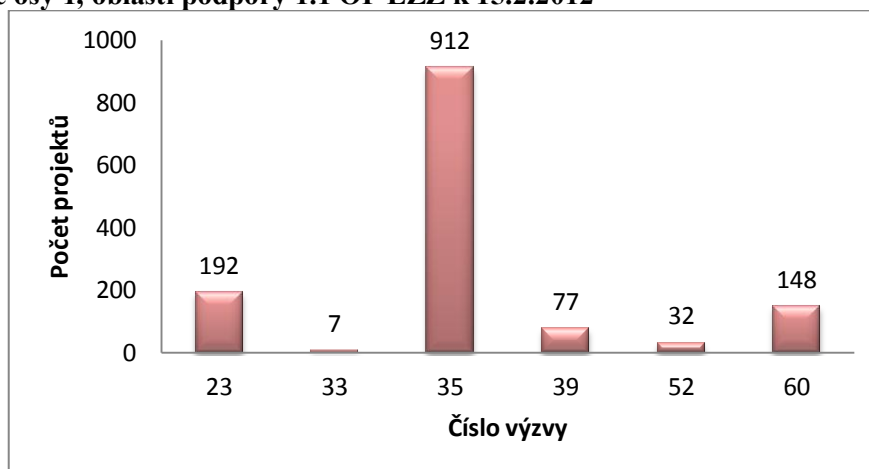
Objem jednotlivých výzev grantových projektů v rámci OP LZZ, osy 1 – Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení zaměstnanosti a konkurenceschopnosti podniků je zachycen v grafu č. 8 a 9.

Graf 8 - Agregované údaje o rozpočtech projektů dle výzev týkající se osy 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 15.2.2012



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Graf 9 - Agregované údaje o počtech ukončených a probíhajících projektů dle výzev týkající se osy 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 15.2.2012



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

b) finanční prostředky na jeden projekt

Z pohledu průměrných finančních prostředků připadajících na jeden projekt se na předních místech (v rozsahu více než 5 mil Kč/projekt) umístily okresy Rakovník, Česká Lípa, Hodonín, Sokolov, Beroun, Pelhřimov, Kutná Hora, Jihlava, Plzeň – jih a Náchod. Naopak malé projekty o rozsahu cca 1–2 mil Kč/projekt byly realizovány v okrese Jeseník. Tyto údaje jsou shrnuty v tabulce v příloze č. 9.

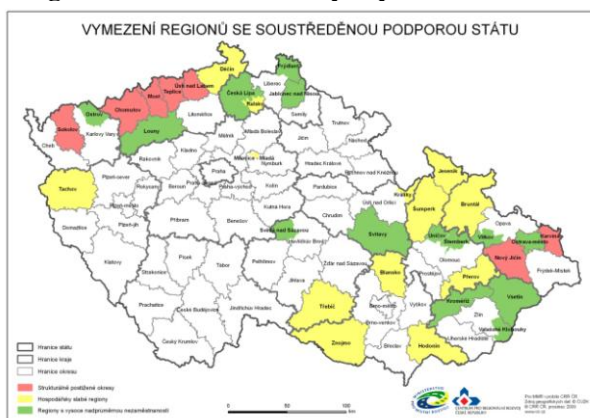
c) Finanční prostředky připadající na jednoho zaměstnaného občana

V příloze č. 10 jsou uvedeny údaje zohledňující finanční prostředky realizovaných projektů v okresech souhrnně za výzvy č. 23, 33, 35, 39, 52 a 60, které se týkají grantových projektů, jež byly ukončeny či probíhají a to v ose 1 – Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v programovém období 2007 - 2013. Dále jsou v této tabulce uvedena data o počtu zaměstnaných osob v jednotlivých okresech. Z těchto údajů vyplývá, že nejmenší průměrná finanční podpora (cca 100 – 500 Kč/zaměstnanec) z EU je alokována do okresu Jeseník, Znojmo, Sokolov, Rychnov nad Kněžnou, Domažlice a Děčín. Největší průměrná finanční podpora (cca 2.000 – 5.000 Kč/zaměstnanec) z EU k uvedenému datu plyne do okresu Brno – město, Ostrava, Zlín, Plzeň – město, Jihlava, Rakovník a Karlovy Vary.

4.3. Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu v období 2007 - 2013

Usnesením vlády ze dne 17. 5. 2006 č. 560 byly vymezeny strukturálně postižené regiony, hospodářsky slabé regiony a regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností (viz obrázek č. 3).

Obrázek 3 - Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu v období 2007 - 2013



Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR⁷

Strukturálně postižené regiony tvoří území okresů: Most, Karviná, Chomutov, Teplice, Ostrava-město, Frýdek-Místek, Nový Jičín a Sokolov.

Hospodářsky slabé regiony tvoří území okresů: Hodonín, Znojmo, Třebíč, Bruntál, Opava, Jeseník, Přerov, Šumperk, Svitavy, Louny, Ralsko (okres Česká Lípa) a Mladá (okres Nymburk).

Regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností tvoří území okresů: Děčín, Ústí nad Labem, Litoměřice a obcí s rozšířenou působností: Ostrov (okres Karlovy Vary), Frýdlant (okres Liberec), Králíky (okres Ústí nad Orlicí), Bystřice nad Pernštejnem (okres Žďár nad Sázavou), Bučovice (okres Vyškov), Mikulov (okres Břeclav), Šternberk (okres Olomouc), Uničov (okres Olomouc), Kroměříž, Rožnov pod Radhoštěm (okres Vsetín) a Valašské Klobouky (okres Zlín).⁸

⁷ Staženo on-line z www.mmr.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=659d1eeb-10ab-438e-ae69-494a0af7ac48,

⁸ Staženo on-line z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rozvoj-regionu/vymezeni-regionu-s-podporou-statu-07-13/1001179/46634/>.

V příloze č. 12 jsou shrnuty údaje týkající se alokace podpory v rámci OP LZZ, osy 1, oblasti podpory 1.1 v regionech s vysokou nezaměstnaností a strukturálně a hospodářsky slabých regionech. Z tabulky je zřejmé, že finanční podpora plyne do okresů, které mají vysokou míru nezaměstnanosti a jsou hospodářsky nebo strukturálně slabé, což je účelné. Podpora však není rovnoměrná.

a) počet realizovaných projektů ve slabých a postižených regionech

V okresech strukturálně postižených se nejvíce projektů realizuje v okrese Ostrava, dále pak Frýdek – Místek a Karviná. Nejmenší podporu má okres Sokolov, kde jsou realizovány pouze 2 projekty. V hospodářsky slabých okresech se podpora soustřeďuje nejvíce do okresů Přerov, Šumperk, Opava a Třebíč, nejmenší podporu přijímají okresy Znojmo a Jeseník (zde se realizuje pouze 1 projekt). Okresy, kde je vysoká míra nezaměstnanosti mají největší alokaci realizovaných nebo ukončených projektů v okresech Zlín, Olomouc, Liberec a Vsetín, nejméně projektů zaznamenáváme v okresech Litoměřice, Děčín a Vyškov.

b) finanční prostředky připadající na 1 zaměstnaného ve slabých a postižených regionech

Podíváme-li se na údaje v příloze č. 12 z pohledu finančních prostředků, které připadají na jednoho zaměstnaného občana v daném postiženém okrese, zjistíme, že finanční prostředky se pohybují v širokém rozmezí, a to od 137 Kč/zaměstnaného do 3 825 Kč/zaměstnaného. Z postižených regionů plyne nejméně finančních prostředků do okresu Jeseník, Znojmo, Sokolov a Děčín. Největší finanční podpora připadá na jednoho zaměstnaného v okresech Ostrava, Zlín a Karlovy Vary.

c) vzdělanost obyvatelstva ve slabých a postižených regionech

V bakalářské práci byla konfrontována vzdělanost obyvatelstva v postižených regionech (příloha č. 13) a finanční podpora připadající na jednoho zaměstnaného občana v oblasti podpory 1.1 OP LZZ (příloha č. 12). Z výsledků vyplývá, že nejvíce zaměstnaných občanů se základním vzděláním (23 - 27 % z celkového počtu zaměstnaných v okrese) je v Sokolově, Mostu, Chomutově, Teplicích, Děčíně, Znojmě, Břeclavi, Lounech a Bruntálu. Dále nejvíce zaměstnaných občanů s nejvyšším vzděláním vyučen (39 – 41%

z celkového počtu zaměstnaných v okrese) je evidováno v České Lípě, Jeseníku, Svitavách, Znojmě, Sokolově, Děčíně, Bruntálu a Hodonínu. Z důvodu zvýšení vzdělanosti zaměstnaných občanů by měla být směřována finanční podpora v oblasti vzdělávání zaměstnanců právě do výše uvedených okresů, zejména pak do okresu Sokolov, Děčín, Znojmo a Bruntál.

Srovnáme-li tyto výsledky o úrovni vzdělanosti zaměstnaných občanů v okrese s údaji o Kč připadajících na jednoho zaměstnaného v postižených regionech, můžeme říci, že nejvíce finanční podpory (1.200 – 1.700 Kč/zaměstnaného občana) v rámci postižených regionů plyne do okresu Břeclav, Bruntál, Most, Česká Lípa a Hodonín. Navzdory potřebám vzdělanosti obyvatelstva připadá nejméně finanční podpory (100 – 500 Kč/zaměstnaného občana) v okresech Jeseník, Znojmo, Sokolov a Děčín.

Závěr

Klíčovým faktorem, který významně ovlivňuje konkurenceschopnost zaměstnanců a zaměstnavatelů, je schopnost přizpůsobit se novým podmínkám na trhu práce a schopnost být flexibilní. Tento fakt vyplývá ze skutečnosti, že v rámci modernizace a zavádění nových technologií v podnicích se zvyšují požadavky na úroveň vzdělání zaměstnanců. Vytvoření podmínek pro zajištění dlouhodobé konkurenceschopnosti vyžaduje kvalifikované a adaptabilní zaměstnance, kteří budou disponovat jazykovými dovednostmi, budou mít manažerské schopnosti, budou schopni pracovat s informacemi, budou schopni týmové práce a moderních metod řízení. Neméně podstatné je také rozvíjet odborné znalosti a rozšiřovat kvalifikaci zaměstnanců. Těmito kroky lze spatřovat zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a podporovat tak konkurenceschopnost podnikatelských subjektů.

V metodickém postupu zadání bakalářské práce byla vymezena analýza vzdělávání zaměstnanců z různých zdrojů (ÚP, individuální vzdělávání, OP LZZ). Z důvodu rozsahu jsem práci zaměřila pouze na obecnou rovinu vzdělávání a realizaci vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím OP LZZ. V souvislosti s možností realizovat vzdělávání zaměstnanců s využitím OP LZZ byly v úvodu práce položeny dvě stěžejní otázky. Na základě prostudovaných podkladů a provedené analýzy vyplynuly následující závěry.

- **Jaké jsou mikroregionální rozdíly v počtu a rozsahu realizovaných projektů v rámci jednotlivých výzev v oblasti podpory 1.1 OP LZZ?**

K datu provedené analýzy, tj. k 15. 2. 2012 byly v rámci níže uvedených výzev alokovány finanční prostředky a realizovány projekty zachycené v tabulce č. 3 na následující straně. Tabulka uvádí sumarizované údaje z provedené analýzy.

Tabulka 3 - Mikroregionální rozdíly v kontextu s výzvami oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 15.2.2012

Finanční podpora v mil. Kč	Počet projektů celkem (realizovaných)	Nejméně finančně podpořené okresy*	Nejméně projektů realizovaných v okrese*	Nejvíce finančně podpořené okresy*	Nejvíce projektů realizovaných v okrese*	Okresy realizující velké projekty (více než 5 mil/projekt)*	Okresy realizující malé projekty (1-2 mil/projekt)*
Výzva č. 23 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků							
497,38	192	Znojmo, Chomutov, Teplice, Třebíč, Č. Krumlov, Rokycany, Šumperk	Beroun, Blansko, Č. Lípa, Č. Krumlov, Hodonín, Chomutov, Jeseník, Litoměřice, Mělník, Ml. Boleslav, Most, Nymburk, Opava, Prachatice, Rokycany, Šumperk, Tábor, Teplice, Třebíč, Vyškov, Znojmo	Brno-město, Ostrava, Zlín, Brno-venkov, Liberec	Brno-město, Ostrava, Zlín, Brno-venkov, Liberec	Náchod, Rakovník	Znojmo, Chomutov, Teplice, Kroměříž, Č. Budějovice, Třebíč, Žďár n/S., Č. Krumlov, Bruntál, Benešov, Rokycany, Klatovy
Výzva č. 33 - Zvýšení adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích							
152,67	7	/	/	Benešov, Brno-město, Brno-venkov, Plzeň-město, Šumperk, Zlín	/	Benešov, Brno-město, Brno-venkov, Plzeň-město, Šumperk, Zlín	/
Výzva č. 35 – Školení je šance							
3.735,21	912	Sokolov, Rychnov nad Kn., Prachatice, Domažlice, Znojmo	Sokolov, Jablonec n/N., Znojmo, Domažlice, Prachatice, Rychnov n/K.	Brno-město, Ostrava, Zlín, Brno-venkov, Liberec, Olomouc, Plzeň-město	Brno-město, Ostrava, Zlín, Brno-venkov, Olomouc, Plzeň-město	Rakovník, Č. Lípa, Sokolov, Beroun, Jablonec nad N., Semily, Cheb, Uh. Hradiště, Plzeň-jih	/
Výzva č. 39 – Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ							
249,60	77	Č. Budějovice, Mělník, Cheb, Vsetín, Kroměříž	Benešov, Blansko, Břeclav, Č. Budějovice, Domažlice, Hr. Králové, Cheb, Jičín, Karlovy	Brno-město, Chomutov, Most, Plzeň-město, Ostrava	Brno-město, Chomutov, Most, Plzeň-město, Ostrava	Rokycany, Karlovy Vary, Plzeň-jih, Chomutov	Č. Budějovice, Mělník, Cheb, Vsetín, Kroměříž

			Vary, Klatovy, Kroměříž, Kutná Hora, Liberec, Litoměřice, Mělník, Pardubice, Plzeň-jih, Rokycany, Svitavy, Třebíč, Ústí n/L., Vyškov				
Výzva č. 52 – Výzva k předkládání GP 1.1 – Adaptabilita zaměstnanců sdružení							
561,53	32	/	/	Frydek- Místek, Hodonín, Ostrava, Přerov, Č.B., Opava, Brno- město	/	Frydek- Místek, Hodonín, Ostrava, Přerov, Č.B., Opava, Brno- město	/
Výzva č. 60 – Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ							
634,58	148	Rokycany, Louny, Blansko, Svitavy, Písek, Havl. Brod, Ústí n/O.	Rokycany, Louny, Blansko, Svitavy, Písek, Havl. Brod, Ústí nad O., Prachatice, Opava, Rakovník, Mělník, Beroun, Jičín, Karviná, Ml. Boleslav, Sokolov, Chrudim, Pelhřimov, Plzeň-sever, Strakonice, K. Hora	Brno- město, Plzeň- město, Olomouc, Zlín, Hr. Králové, Zlín, Ostrava, Uherské Hradiště, Brno- venkov, Jihlava	Brno-město, Plzeň- město, Olomouc, Zlín	Kutná Hora, Strakonice Plzeň- sever, Kroměříž, Jihlava, Pelhřimov Pardubice, Chrudim, Karlovy Vary, Teplice, Benešov, Sokolov, Náchod, Ml. Boleslav, Karviná, Šumperk	Rokycany, Louny, Blansko, Semily, Svitavy

Pozn.: * - Jsou zohledněny pouze ty okresy, u kterých byla zachycena alespoň minimální finanční podpora. Sumarizace nezahrnuje okresy, které nepřijaly žádnou podporu.

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

V metodice bakalářské práce je uvedeno, s ohledem na dostupnost údajů a dat o podpořených projektech, že v práci nejsou zahrnuty velké systémové projekty a dále projekty, u nichž nebylo možné identifikovat místo dopadu podpory (celkem 99 projektů) a to z tohoto důvodu:

a) Jako realizátor projektu v okrese bylo uvedeno město Praha.

Tento údaj je běžně dostupný veřejnosti, ale není to logicky pravda, neboť získat prostředky na vzdělávání zaměstnanců v ose 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ v cíli Konvergence se vztahuje na celé území ČR kromě hlavního města Prahy. Domnívám se, že v evidenci ESF, která je veřejnosti dostupná na www.esfcr.cz, je v informacích o realizovaných projektech uvedeno sídlo firmy jako místo, kde je projekt realizován. To však u firem, které mají sídlo v jiném okrese, než je dopad podpory, není pravdivý údaj.

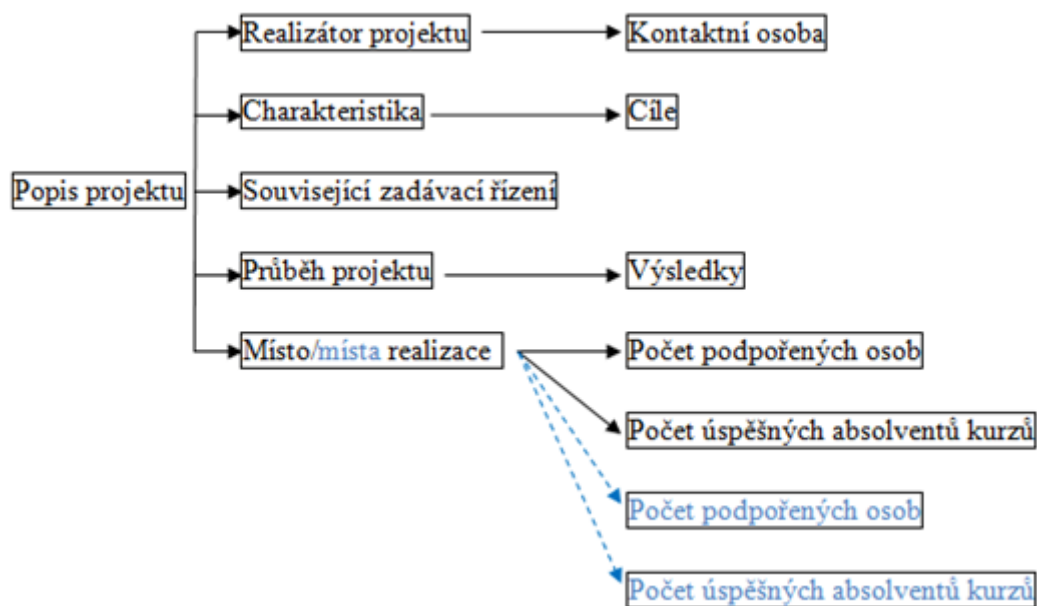
Z tohoto důvodu doporučuji zlepšit běžně dostupné informace a to formou podrobnější publicity projektu (tj. uvádět údaj o místě dopadu podpory, údaje o počtu podpořených osob, údaje o počtu úspěšných absolventů kurzů atd.).

b) Jako realizátor projektu v okrese bylo uvedeno více okresů než jeden.

U projektů, kde nebylo možné z dostupných informací či dotazováním konkrétních příjemců podpory zjistit místo dopadu podpory, byl projekt z analýzy vyňat.

Pokud podpora dopadá do více než jednoho okresu, doporučuji podrobnější popis projektu včetně kategorizace na jednotlivá místa realizace projektu (okresy), jak je uvedeno v tabulce č. 4 na následující straně.

Tabulka 4 - Návrh kategorizace členění popisu projektu



Zdroj: Vlastní úprava

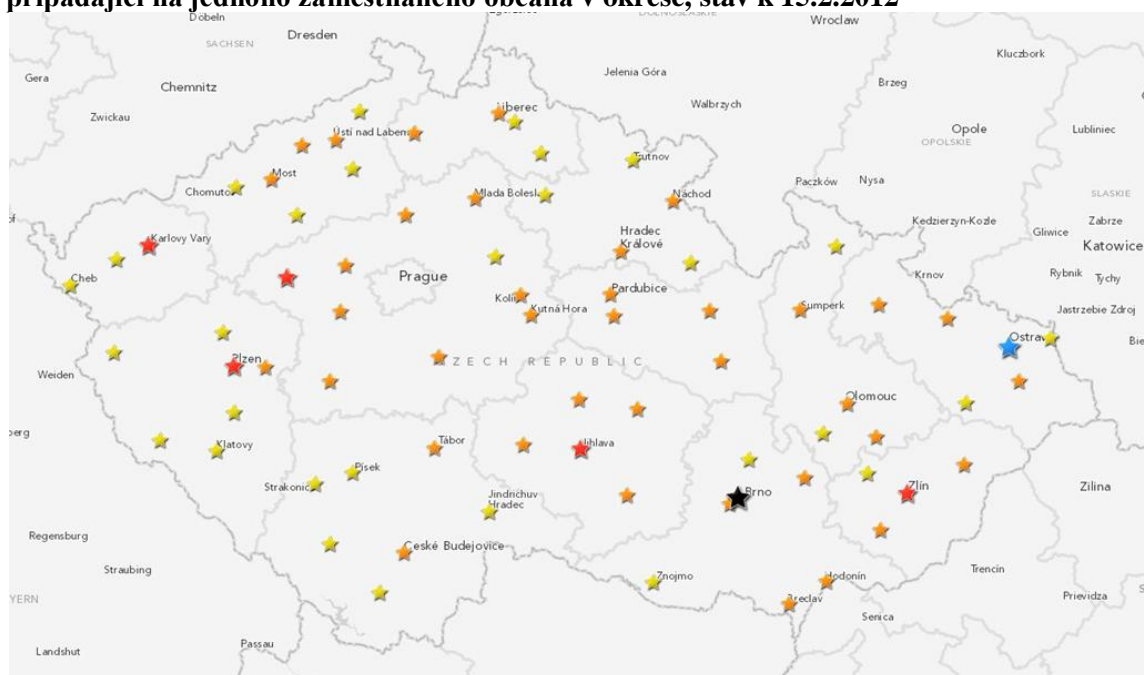
- **Jsou finanční prostředky oblasti podpory 1.1 OP LZZ soustředěny do strukturálně postižených a slabých okresů?**

Z výsledků provedené analýzy (příloha č. 12) je patrné, že podpora plyne do okresů, které jsou hospodářsky nebo strukturálně slabé nebo mají vysokou míru nezaměstnanosti. Z těchto postižených okresů přijímá podporu ve formě vzdělávání zaměstnanců nejvíce okres Ostrava, který je i z pohledu celé ČR na předním místě co do výše přidělených finančních prostředků, počtu realizovaných projektů i finančních prostředků připadajících na jednoho zaměstnaného občana. Dále, v porovnání s jinými slabými okresy, je podpora soustředěna ve větším rozsahu i do okresů Vyškov, Zlín, Olomouc, Liberec, Vsetín, Frýdek – Místek, Karlovy Vary a Přerov. Naopak velmi malá podpora plyne do okresů Jeseník, Znojmo, Sokolov – u těchto okresů byla zjištěna realizace 1 až 3 projektů v okrese. Ostatní slabé okresy oscilují okolo průměru v počtu realizovaných projektů a poskytnuté finanční výši na tyto projekty. Z pohledu výše finanční podpory na jednoho zaměstnaného občana v okrese připadá nejnižší podpora (cca 100 – 500 Kč/zaměstnaného občana) na okresy Jeseník, Znojmo, Sokolov a Děčín.

Z výše uvedených údajů o počtech projektů realizovaných v okresech, finanční výši přijaté jednotlivými okresy, vzdělanosti obyvatelstva v ČR a finančními prostředky, které připadají na jednoho zaměstnaného občana v okrese, vyplývá, že by měla být posílena podpora ve slabých regionech do okresů Jeseník, Znojmo, Sokolov a Děčín. Z nepostižených okresů pak do Rychnova nad Kněžnou, Prachatic, Písku a Českého Krumlova.

Pro názornost je na obrázku č. 4 uveden výstup z provedené analýzy.

Obrázek 4 – Kartogram zachycující průměrnou výši Kč v oblasti podpory 1.1 OP LZZ připadající na jednoho zaměstnaného občana v okrese, stav k 15.2.2012



Legenda:

- 100 - 999 Kč/občana = žlutá
- 1000 - 1999 Kč/občana = oranžová
- 2000 - 2999 Kč/občana = červená
- 3000 - 3999 Kč/občana = modrá
- 4000 - 4999 Kč/občana = černá

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012) a ČSÚ 2011d

Cílem práce bylo popsání a zhodnocení současného stavu vzdělávání zaměstnanců s využitím podpory OP LZZ. Vzdělávat zaměstnance je v programovém období 2007 – 2013 možné prostřednictvím osy 1 - Adaptabilita, oblasti podpory 1.1 – zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Tato oblast podpory je zaměřena především na rozvoj podnikového vzdělávání a na podporu

konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů. Operačního programu LZZ mohou využít všechny subjekty se sídlem v jakémkoli regionu ČR kromě města Prahy, a to v rámci cíle Konvergence.

Podnikatelský subjekt na základě vyhlášené výzvy a předepsaných podkladů zpracuje žádost, v níž popíše představu a cíle, kterých chce dosáhnout v oblasti vzdělávání zaměstnanců. S realizací a čerpáním finančních prostředků v rámci OP LZZ je spojeno soustavné vyhodnocování projektu formou monitorovacích zpráv (MZ). Zpracování MZ je administrativní zátěží pro mnohé příjemce podpory, avšak tento proces je opodstatněný, jelikož se jedná o veřejné prostředky. Administrativnímu zatížení lze předcházet vhodnou koordinací práce realizačního týmu při sestavování průběžných monitorovacích zpráv.

Současný stav vzdělanosti obyvatelstva uvádí, že 19% obyvatel je na úrovni základního vzdělání, 35% na úrovni středního vzdělání bez maturity, 33% má střední vzdělání s maturitou a 13% obyvatel je vysokoškolsky vzdělaných. Nejvíce obyvatel s nejnižším vzděláním je v okrese Tachov, Most, Chomutov, Cheb, Teplice, Děčín, Česká Lípa, Chrudim, Jeseník, Domažlice, Svitavy a Trutnov. Z efektivního hlediska doporučuji soustředit podporu do těchto okresů a do strukturálně postižených regionů, regionů s nadprůměrnou nezaměstnaností a hospodářsky slabých regionů a to zintenzivněním nástrojů publicity.

Z provedené analýzy vyplývá, že finanční podpora z evropských fondů plynoucí skrze OP LZZ, osu 1, oblast podpory 1.1 do zvyšování lidského kapitálu formou podnikového vzdělávání je nerovnoměrná co do počtu realizovaných projektů, výše finančních prostředků a Kč připadajících na jednoho zaměstnaného občana. Proto si myslím, že by měla být posílena alokace finančních prostředků z EU a realizace projektů převážně v okrese Jeseník, Znojmo, Sokolov a Děčín, kde je nejen malý podíl obyvatel s nejvyšším vzděláním, ale také nejmenší příjem finanční prostředků z EU.

Získat výchozí data pro analýzu bylo komplikované, údaje byly neucelené a nekompletní. Z tohoto důvodu doporučuji podrobněji kategorizovat data o realizovaných projektech na internetových stránkách ESF ČR.

Summary

Práce se zabývá vzděláváním zaměstnanců v obecné rovině, tj. motivy, které vedou zaměstnance a zaměstnavatele ke zvyšování lidského kapitálu a rozvojovými aktivitami, kterými je možné zvýšit, rozšířit a obohatit dosavadní znalosti a dovednosti zaměstnanců. V práci je zachycena vzdělanost obyvatelstva v jednotlivých okresech ČR a očekávaný vývoj v dosaženém nejvyšším vzdělání obyvatelstva.

Pozornost je zaměřena na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, prostřednictvím kterého je možné v programovém období 2007 – 2013 vzdělávat zaměstnance. Cíl práce je orientován na zhodnocení alokace finančních prostředků a realizaci grantových projektů v oblasti podpory 1.1, prioritní ose 1 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Příjemci podpory grantových projektů jsou firmy nebo profesní asociace. Vstupní hodnoty pro analýzu jsou získány z veřejně dostupných dat a údajů. Výsledky z provedené analýzy jsou konfrontovány se vzdělanostní úrovní obyvatelstva v jednotlivých okresech. Přínosem bakalářské práce je sestavení závěru a dílčích doporučení, která by mohla pomoci k lepší orientaci veřejnosti o realizovaných projektech a efektivnější alokaci finančních prostředků z ESF nejen do strukturálně postižených regionů, ale i do regionů s nejnižší úrovní vzdělanosti obyvatelstva.

Klíčová slova: vzdělávání zaměstnanců, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, regiony

Project is concerned with training of employees in general level, that means factors which lead employee and employer to increase human capital, and development activities which increase, enlarge and enrich actual knowledge and abilities of employees. Project displays educational level of community in districts of Czech Republic and expected progress of the highest level of reached community's education.

Attention is focused on Human resources and employment Operational programme through which is possible to educate employees in period from 2007 to 2013. Project goal is oriented to assess allocation of funds and realization of project grant support 1.1,

priority Axis 1 of Human resources and employment Operational programme. Recipients of grant project support are companies or professional associations. Input values for analysis are obtained from publicly available data and information. Results from analysis are compared with the educational level of community in individual districts. Contribution of the thesis is assembling of conclusion and sub-recommendations which could be helpful to guide the public about realized projects, and more effective allocation of funds from European social fund in the Czech republic not only in structurally afflicted districts but even to districts with the lowest educational level of community.

Key words: training of employees, Human resources and employment Operational programme, districts

Seznam tištěných zdrojů

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak řídit a vést lidi*. 2. doplněné vydání. Praha : Computer Press, 2000a,b. ISBN 80-7226-308-0.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2007a,b,c,d. ISBN 978-80-247-1457-8.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál : úvod do ekonomie chování*. Praha : Karolinum, 2003a,b,c. ISBN 80-246-0449-3.

KLIKOVÁ, Christiana; KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Vyd. 1. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2003. Teorie hospodářské politiky, s. 21. ISBN 80-86572-04-8.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce : Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Vyd. 1. Havlíčkův Brod : Professional Publishing, 2003. Sociálně-politický kontext Evropské unie, s. 11-34. ISBN 80-86419-48-7.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : Základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha : Management Press, 2009a,b. Vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci, s. 59. ISBN 978-80-7261-168-3.

LANGHAMROVÁ, Jitka, et al. *Prognóza lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050*. Praha : Oeconomica, 2011a,b,c. Struktura vzdělanosti v České republice, s. 258. ISBN 978-80-245-1781-0.

PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU : Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha : Aspi, 2005. 127 s. ISBN 80-7357-139-0.

ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Vyd. 1. Praha : Aspi, 2004. Formování firemní kultury, s. 88. ISBN 80-7357-046-7.

ŠKODA, Jiří; DOULÍK, Pavel. *Psychodidaktika : Metody efektivního a smysluplného učení a vyučování*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2011. Neurofyziologické základy paměti a učení, s. 24-27. ISBN 978-80-247-3341-8.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha : Grada Publishing, 2004a,b,c. ISBN 80-247-0405-6.

THORNE, Kaye; PELLANT, Andy. *Rozvíjíme a motivujeme zaměstnance : výběr a podpora rozvoje nejlepších*. Vyd. 1. Brno : Computer Press, 2007. Jak se stát atraktivním zaměstnavatelem, s. 25-36. ISBN 978-80-251-1689-0.

VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Vyd. 2. Praha: Grada Publishing, 2011a,b,c. ISBN 978-80-247-3651-8.

Seznam internetových zdrojů

BusinessInfo.cz [online]. © 2007-2011a [cit. 2011-12-21]. Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu na období let 2007-2013. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/oppi/nejcastejsi-chyby-zadatelu-zadost-dotace/1001605/58721/?page=3>.

BusinessInfo.cz [online]. © 2007-2011b [cit. 2011-12-21]. Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu na období let 2007-2013. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rozvoj-regionu/vymezeni-regionu-s-podporou-statu-07-13/1001179/46634/>.

ČSÚ. Český statistický úřad, [online], 2011a [cit. 2011-11-26]. Časová řada základních ukazatelů VŠPS. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr.

ČSÚ. Český statistický úřad, 2012b,c,d [cit. 2012-03-31]. Předběžné výsledky SLDB 2011.

Evropská komise, [online], [cit. 2012-01-10]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/glossary/convergence_objective_cs.htm.

Evropský sociální fond v ČR, [online], © 2008a,b [cit. 2011-11-10]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Dostupné z <http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>.

Evropský sociální fond v ČR [online]. © 2008c [cit. 2011-12-29]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Dostupné z <http://www.esfcr.cz/file/8131/>.

Evropský sociální fond v ČR [online]. © 2008d [cit. 2011-11-26]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

Evropský sociální fond v ČR [online]. © 2008e [cit. 2011-12-29]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/modules/calls/?lang=1>.

Fondy evropské unie [online]. © 2008a [cit. 2011-08-13]. Programy 2007 - 2013. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>.

Fondy evropské unie [online]. © 2008b,d [cit. 2011-11-10]. Provadeci-dokument_OP_LZZ-pdf. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/Upload/Programy-2007-2013/Provadeci-dokument_OP_LZZ-pdf.

Fondy evropské unie [online]. © 2008c [cit. 2011-08-13]. Programy 2007 - 2013. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>.

Fondy Evropské unie, [online], © 2008e,f [cit. 2011-08-13]. Regionální politika EU. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/f35b30a8-c37b-44ec-abe4-ba01ec4294b6/Regionalni-politika-EU>.

Ministerstvo pro místní rozvoj, [online], [cit. 2012-02-28]. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/Regionalni-politika>.

Ministerstvo pro místní rozvoj, [online], [cit. 2012-02-28]. Dostupné z: www.mmr.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=659d1eeb-10ab-438e-ae69-494a0af7ac48.

ŠIMKOVÁ, Martina, PETKOVÁ Ludmila. Vývoj ekonomické aktivity a stárnutí populace. Relik, 2011a,b [online]. [cit. 2012-01-14]. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/180-Simkova-Martina-paper.pdf>.

Zemepis.com, Geografický portál, [online], 2012 [cit. 2012-04-12]. Mapy okresů ČR s okresními městy. Dostupné z: <http://www.zemepis.com/okresy-cr.php>.

Seznam zkratk použitých v textu

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FS	Fond soudržnosti
GP	Grantový projekt
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MZ	Monitorovací zpráva
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
ŘLZ	Řízení lidských zdrojů
ŘO	Řídící orgán
SLDB	Sčítání lidí, domů a bytů
TOP	Tematický operační program
ÚP	Úřad práce
ZS	Zprostředkující subjekt

Seznam grafů, obrázků a tabulek

Seznam grafů

Graf 1 - Kolísání pozornosti během výuky.....	9
Graf 2 - Standardní křivka učení.....	9
Graf 3 - Křivka zapomínání.....	10
Graf 4 - Očekávaný vývoj struktury vzdělanosti mužů v ČR.....	15
Graf 5 - Očekávaný vývoj struktury vzdělanosti žen v ČR.....	15
Graf 6 - Počet vyčerpaných finančních prostředků v ose 1, stav k 4.1.2012.....	20
Graf 7 - Počet projektů v prioritní ose 1 dle stavů, stav k 4.1.2012.....	21
Graf 8 - Agregované údaje o rozpočtech projektů dle výzev týkající se osy 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 15.2.2012.....	31
Graf 9 - Agregované údaje o počtech ukončených a probíhajících projektů dle výzev týkající se osy 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 15.2.2012.....	32

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Maslowova teorie hierarchie potřeb.....	5
Obrázek 2 - Mapa krajů a regionů soudržnosti ČR.....	26
Obrázek 3 - Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu v období 2007 - 2013.....	33
Obrázek 4 – Kartogram zachycující průměrnou výši Kč v oblasti podpory 1.1 OP LZZ připadající na jednoho zaměstnaného občana v okrese, stav k 15.2.2012.....	41

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vývoj míry ekonomické aktivity v ČR v letech 2001 - 2010 (v%).....	8
Tabulka 2 - Počet realizovaných projektů oblasti podpory 1.1. OP LZZ k 15.2.2012 ...	26
Tabulka 3 - Mikroregionální rozdíly v kontextu s výzvami oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 15.2.2012.....	37
Tabulka 4 - Návrh kategorizace členění popisu projektu.....	40

Seznam příloh a přílohy

Příloha 1 - Vzdělanost obyvatelstva z pohledu celé ČR k 25.3.2011	8
Příloha 2 - Okresy ČR.....	10
Příloha 3 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 23, stav ke dni 15.2.2012.....	11
Příloha 4 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 33, stav ke dni 15.2.2012.....	12
Příloha 5 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 35, stav ke dni 15.2.2012.....	13
Příloha 6 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 39, stav ke dni 15.2.2012.....	15
Příloha 7 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 52, stav ke dni 15.2.2012.....	16
Příloha 8 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 60, stav ke dni 15.2.2012.....	16
Příloha 9 - Souhrnné údaje na úrovni okresů v rámci výzev č. 23, 33, 35, 39, 52 a 60 - stav ke dni 15.2.2012.....	18
Příloha 10 - Souhrnné údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 23, 33, 35, 39, 52 a 60 z pohledu počtu zaměstnaných osob, stav ke dni 15.2.2012	20
Příloha 11 - Přehled výzev v ose 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 4 .1.2012	22
Příloha 12 - Alokace podpory v rámci OP LZZ (osa 1, oblast podpory 1.1) v regionech s vysokou nezaměstnaností a strukturálně a hospodářsky slabých, stav k 15.2.2012	24
Příloha 13 - Vzdělanost obyvatelstva z pohledu okresů k 25.3.2011	25

Příloha 1 - Vzdělanost obyvatelstva z pohledu celé ČR k 25.3.2011

okres	základní vč. neukončeného	% z celé ČR	vyučení vč. bez maturity	% z celé ČR	s maturitou vč. nástavbového	% z celé ČR	vysokoškolské	% z celé ČR	bez vzdělání
Benešov	14 108	0,17	28 750	0,34	26 671	0,31	7 983	0,09	541
Beroun	12 059	0,14	25 227	0,30	23 556	0,28	7 317	0,09	312
Blansko	15 380	0,18	33 642	0,40	28 453	0,33	10 232	0,12	842
Brno-město	44 033	0,52	78 482	0,92	112 521	1,32	75 207	0,88	481
Brno-venkov	30 323	0,36	61 444	0,72	52 460	0,62	21 251	0,25	374
Bruntál	17 780	0,21	30 459	0,36	22 833	0,27	6 705	0,08	475
Břeclav	21 837	0,26	35 858	0,42	27 844	0,33	8 719	0,10	509
Česká Lípa	17 578	0,21	33 537	0,39	23 953	0,28	6 179	0,07	349
Č. Budějovice	25 181	0,30	50 337	0,59	53 380	0,63	23 085	0,27	323
Č. Krumlov	11 322	0,13	18 637	0,22	14 312	0,17	4 226	0,05	369
Děčín	24 909	0,29	40 687	0,48	31 206	0,37	7 169	0,08	436
Domažlice	10 307	0,12	19 707	0,23	15 233	0,18	3 778	0,04	361
Frýdek-Místek	32 082	0,38	62 064	0,73	56 805	0,67	21 714	0,26	635
Havl. Brod	14 034	0,17	30 305	0,36	26 692	0,31	7 571	0,09	382
Hodonín	28 724	0,34	50 650	0,60	38 354	0,45	12 379	0,15	484
Hr. Králové	21 520	0,25	43 384	0,51	47 914	0,56	20 141	0,24	293
Cheb	17 632	0,21	26 360	0,31	22 415	0,26	5 658	0,07	302
Chomutov	24 235	0,29	37 069	0,44	29 124	0,34	7 272	0,09	428
Chrudim	16 518	0,19	34 391	0,40	26 326	0,31	7 933	0,09	297

Jablonec n/Nis.	14 056	0,17	26 852	0,32	23 253	0,27	7 516	0,09	248
Jeseník	7 337	0,09	13 115	0,15	9 104	0,11	2 926	0,03	299
Jičín	11 935	0,14	25 381	0,30	21 025	0,25	6 174	0,07	531
Jihlava	16 869	0,20	35 377	0,42	29 520	0,35	9 691	0,11	342
Jind. Hradec	16 249	0,19	29 663	0,35	22 913	0,27	7 065	0,08	294
Karlovy Vary	20 208	0,24	33 357	0,39	30 111	0,35	9 107	0,11	204
Karviná	47 894	0,56	81 570	0,96	64 635	0,76	21 467	0,25	338
Kladno	25 349	0,30	44 379	0,52	43 477	0,51	13 750	0,16	810
Klatovy	14 050	0,17	27 284	0,32	22 943	0,27	7 158	0,08	844
Kolín	14 833	0,17	28 978	0,34	26 422	0,31	7 323	0,09	706
Kroměříž	16 816	0,20	34 318	0,40	27 977	0,33	9 941	0,12	1 209
Kutná Hora	11 620	0,14	23 170	0,27	20 192	0,24	5 979	0,07	1 077
Liberec	25 595	0,30	49 150	0,58	43 429	0,51	16 607	0,20	824
Litoměřice	19 862	0,23	35 705	0,42	30 109	0,35	8 530	0,10	663
Louny	15 927	0,19	26 025	0,31	20 754	0,24	5 731	0,07	877
Mělník	15 843	0,19	31 323	0,37	26 903	0,32	7 764	0,09	905
Mladá Boleslav	17 667	0,21	37 145	0,44	33 563	0,39	9 785	0,12	780
Most	22 306	0,26	33 505	0,39	25 964	0,31	7 601	0,09	640
Náchod	17 682	0,21	35 078	0,41	29 507	0,35	8 335	0,10	477
Nový Jičín	24 163	0,28	47 491	0,56	38 570	0,45	13 480	0,16	861
Nymburk	13 209	0,16	27 946	0,33	25 597	0,30	7 988	0,09	272
Olomouc	33 837	0,40	64 539	0,76	62 797	0,74	28 496	0,34	642
Opava	28 914	0,34	55 134	0,65	43 237	0,51	16 775	0,20	299
Ostrava-město	52 829	0,62	89 945	1,06	83 945	0,99	40 527	0,48	458
Pardubice	21 953	0,26	48 949	0,58	47 778	0,56	18 521	0,22	517
Pelhřimov	11 302	0,13	23 273	0,27	19 646	0,23	5 800	0,07	562
Písek	10 547	0,12	21 198	0,25	19 948	0,23	6 369	0,07	602
Plzeň-jih	10 456	0,12	20 471	0,24	14 647	0,17	4 052	0,05	467
Plzeň-město	22 666	0,27	46 472	0,55	56 533	0,67	24 880	0,29	478
Plzeň-sever	13 119	0,15	24 704	0,29	17 879	0,21	5 285	0,06	581
Praha	114 071	1,34	227 404	2,68	381 867	4,49	249 714	2,94	2 850
Praha-východ	16 909	0,20	36 111	0,42	41 563	0,49	19 393	0,23	402
Praha-západ	13 336	0,16	26 913	0,32	33 297	0,39	19 790	0,23	402
Prachatice	8 532	0,10	15 988	0,19	12 957	0,15	3 908	0,05	416
Prostějov	16 161	0,19	35 288	0,42	28 335	0,33	9 785	0,12	382
Přerov	20 936	0,25	40 161	0,47	35 952	0,42	12 444	0,15	415
Příbram	17 794	0,21	34 772	0,41	30 759	0,36	9 367	0,11	413
Rakovník	9 198	0,11	16 954	0,20	14 236	0,17	4 028	0,05	1 028
Rokycany	7 410	0,09	15 284	0,18	12 658	0,15	3 609	0,04	611
Rychnov n/Kn.	11 698	0,14	24 493	0,29	21 627	0,25	6 211	0,07	570
Semily	11 660	0,14	23 357	0,27	20 033	0,24	6 110	0,07	547
Sokolov	19 262	0,23	28 345	0,33	20 030	0,24	4 328	0,05	312

Strakonice	11 061	0,13	21 936	0,26	19 049	0,22	5 674	0,07	802
Svitavy	17 827	0,21	34 168	0,40	25 916	0,30	7 672	0,09	371
Šumperk	21 445	0,25	38 995	0,46	30 876	0,36	10 209	0,12	950
Tábor	15 304	0,18	30 854	0,36	28 925	0,34	9 986	0,12	438
Tachov	10 635	0,13	16 353	0,19	12 092	0,14	2 791	0,03	783
Teplice	24 274	0,29	38 031	0,45	29 484	0,35	8 027	0,09	582
Trutnov	19 900	0,23	38 592	0,45	29 943	0,35	8 600	0,10	531
Třebíč	18 901	0,22	36 091	0,42	29 159	0,34	9 683	0,11	744
Uher. Hradiště	24 800	0,29	45 203	0,53	35 774	0,42	13 683	0,16	576
Ústí n/Labem	19 679	0,23	32 161	0,38	31 129	0,37	10 264	0,12	592
Ústí n/Orlicí	21 666	0,25	42 817	0,50	37 213	0,44	10 873	0,13	806
Vsetín	23 026	0,27	43 514	0,51	38 975	0,46	13 761	0,16	953
Vyškov	14 378	0,17	27 822	0,33	22 385	0,26	8 236	0,10	1 435
Zlín	30 195	0,36	56 090	0,66	51 301	0,60	21 768	0,26	618
Znojmo	21 744	0,26	36 473	0,43	25 697	0,30	7 944	0,09	1 133
Žďár n/Sáz.	18 399	0,22	37 315	0,44	31 334	0,37	10 830	0,13	1 591
Celkem	1 574 856	18,53	2 963 972	34,87	2 794 996	32,89	1 117 830	13,15	47 253

Zdroj: ČSÚ 2011b – Předběžné výsledky SLDB 2011

Příloha 2 - Okresy ČR



Zdroj: Geografický portál Zemepis.com⁹

⁹ Staženo on-line z <http://www.zemepis.com/okresy-cr.php>

Příloha 3 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 23, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Benešov	7 587 917,00	4	1 896 979,25
Beroun	2 354 803,00	1	2 354 803,00
Blansko	2 811 535,00	1	2 811 535,00
Brno - město	59 610 812,49	24	2 483 783,85
Brno - venkov	18 142 293,40	8	2 267 786,68
Bruntál	3 786 386,00	2	1 893 193,00
Břeclav	4 594 739,00	2	2 297 369,50
Česká Lípa	2 917 856,00	1	2 917 856,00
České Budějovice	3 460 725,23	2	1 730 362,62
Český Krumlov	1 855 312,00	1	1 855 312,00
Děčín	5 167 369,20	2	2 583 684,60
Frýdek - Místek	7 241 712,00	3	2 413 904,00
Havlíčkův Brod	7 248 545,00	3	2 416 181,67
Hodonín	2 931 064,00	1	2 931 064,00
Hradec Králové	12 655 803,70	5	2 531 160,74
Cheb	5 586 686,00	2	2 793 343,00
Chomutov	1 250 800,00	1	1 250 800,00
Jablonec nad Nisou	6 509 426,60	3	2 169 808,87
Jeseník	2 206 006,00	1	2 206 006,00
Jihlava	8 913 069,00	3	2 971 023,00
Jindřichův Hradec	9 426 443,94	3	3 142 147,98
Karlovy Vary	8 590 779,00	3	2 863 593,00
Kladno	8 460 685,00	3	2 820 228,33
Klatovy	3 873 529,00	2	1 936 764,50
Kolín	4 138 264,80	2	2 069 132,40
Kroměříž	4 553 575,80	3	1 517 858,60
Liberec	17 907 522,56	7	2 558 217,51
Litoměřice	2 999 135,00	1	2 999 135,00
Mělník	2 951 022,00	1	2 951 022,00
Mladá Boleslav	3 358 775,00	1	3 358 775,00
Most	2 920 764,00	1	2 920 764,00
Náchod	14 052 063,00	2	7 026 031,50
Nový Jičín	5 359 568,00	2	2 679 784,00
Nymburk	2 353 876,00	1	2 353 876,00
Olomouc	6 443 577,00	3	2 147 859,00
Opava	2 838 403,00	1	2 838 403,00
Ostrava	49 989 957,13	19	2 631 050,38
Pardubice	12 257 540,00	4	3 064 385,00
Písek	4 657 673,50	2	2 328 836,75

Plzeň - město	6 971 481,00	2	3 485 740,50
Prachatice	2 504 078,00	1	2 504 078,00
Přerov	8 884 744,22	3	2 961 581,41
Příbram	7 266 663,00	3	2 422 221,00
Rakovník	10 592 943,40	2	5 296 471,70
Rokycany	1 929 136,00	1	1 929 136,00
Rychnov nad Kněžnou	4 654 525,34	2	2 327 262,67
Strakonice	4 085 374,00	2	2 042 687,00
Svitavy	8 824 500,95	3	2 941 500,32
Šumperk	2 031 760,00	1	2 031 760,00
Tábor	2 646 787,00	1	2 646 787,00
Teplice	1 296 631,00	1	1 296 631,00
Trutnov	6 690 178,00	3	2 230 059,33
Třebíč	1 782 744,00	1	1 782 744,00
Uherské Hradiště	8 143 822,00	4	2 035 955,50
Ústí nad Labem	13 478 735,71	6	2 246 455,95
Ústí nad Orlicí	5 752 210,00	2	2 876 105,00
Vsetín	19 527 096,26	6	3 254 516,04
Vyškov	2 715 310,00	1	2 715 310,00
Zlín	31 988 551,21	9	3 554 283,47
Znojmo	899 412,00	1	899 412,00
Žďár nad Sázavou	10 750 098,99	6	1 791 683,17
Celkový součet	497 382 796,40	192	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 4 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 33, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Benešov	9 227 502,00	1	9 227 502,00
Brno - město	49 580 370,00	1	49 580 370,00
Brno - venkov	9 719 298,00	1	9 719 298,00
Plzeň - město	29 911 560,00	1	29 911 560,00
Šumperk	21 085 900,00	1	21 085 900,00
Zlín	33 144 630,00	2	16 572 315,00
Celkový součet	152 669 260,00	7	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 5 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 35, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Benešov	29 905 800,40	9	3 322 866,71
Beroun	41 148 199,30	7	5 878 314,19
Blansko	22 256 820,00	5	4 451 364,00
Brno - město	524 553 522,80	128	4 098 074,40
Brno - venkov	97 482 240,50	23	4 238 358,28
Bruntál	44 527 341,00	11	4 047 940,09
Břeclav	69 861 776,81	15	4 657 451,79
Česká Lípa	42 145 310,00	7	6 020 758,57
České Budějovice	85 627 034,45	23	3 722 914,54
Český Krumlov	15 771 044,00	5	3 154 208,80
Děčín	21 069 905,00	7	3 009 986,43
Domažlice	8 249 266,00	2	4 124 633,00
Frydek - Místek	59 874 115,19	18	3 326 339,73
Havlíčkův Brod	38 568 762,60	9	4 285 418,07
Hodonín	29 715 278,49	8	3 714 409,81
Hradec Králové	83 061 379,22	17	4 885 963,48
Cheb	15 840 690,92	3	5 280 230,31
Chomutov	25 657 118,28	6	4 276 186,38
Chrudim	40 870 802,00	10	4 087 080,20
Jablonec nad Nisou	10 641 426,55	2	5 320 713,28
Jičín	15 004 917,00	4	3 751 229,25
Jihlava	47 326 273,18	11	4 302 388,47
Jindřichův Hradec	27 179 021,00	7	3 882 717,29
Karlovy Vary	78 260 743,08	17	4 603 573,12
Karviná	60 851 762,90	15	4 056 784,19
Kladno	68 704 537,16	15	4 580 302,48
Klatovy	15 996 489,20	4	3 999 122,30
Kolín	57 292 130,80	12	4 774 344,23
Kroměříž	19 804 334,00	5	3 960 866,80
Kutná Hora	27 572 710,00	6	4 595 451,67
Liberec	95 968 633,38	21	4 569 934,92
Litoměřice	29 335 457,00	7	4 190 779,57
Louny	26 002 798,01	6	4 333 799,67
Mělník	52 168 310,00	13	4 012 946,92
Mladá Boleslav	59 230 459,64	16	3 701 903,73
Most	30 550 142,30	8	3 818 767,79
Náchod	33 377 515,28	7	4 768 216,47
Nový Jičín	37 811 584,48	10	3 781 158,45
Nymburk	27 194 715,49	9	3 021 635,05

Olomouc	94 426 481,76	25	3 777 059,27
Opava	63 600 764,75	19	3 347 408,67
Ostrava	277 591 949,40	72	3 855 443,74
Pardubice	71 372 824,15	20	3 568 641,21
Pelhřimov	29 958 158,53	6	4 993 026,42
Písek	11 953 686,76	3	3 984 562,25
Plzeň - jih	15 296 463,00	3	5 098 821,00
Plzeň - město	118 559 641,30	27	4 391 097,83
Plzeň - sever	10 526 626,00	3	3 508 875,33
Prachatice	7 591 156,00	2	3 795 578,00
Prostějov	29 566 772,60	7	4 223 824,66
Přerov	59 928 245,72	14	4 280 588,98
Příbram	43 279 669,92	12	3 606 639,16
Rakovník	37 140 860,00	4	9 285 215,00
Rokycany	13 664 470,44	3	4 554 823,48
Rychnov n/ Kněžnou	6 880 937,00	2	3 440 468,50
Semily	21 264 318,92	4	5 316 079,73
Sokolov	5 955 595,00	1	5 955 595,00
Strakonice	18 503 305,00	6	3 083 884,17
Svitavy	31 264 807,53	8	3 908 100,94
Šumperk	38 336 884,50	12	3 194 740,38
Tábor	42 783 391,78	11	3 889 399,25
Tachov	14 448 961,00	3	4 816 320,33
Teplice	27 868 874,55	8	3 483 609,32
Trutnov	30 422 794,00	8	3 802 849,25
Třebíč	47 024 784,20	12	3 918 732,02
Uherské Hradiště	52 612 860,20	10	5 261 286,02
Ústí nad Labem	42 476 919,80	9	4 719 657,76
Ústí nad Orlicí	63 398 634,05	19	3 336 770,21
Vsetín	73 048 028,60	18	4 058 223,81
Vyškov	32 456 404,32	7	4 636 629,19
Zlín	132 923 739,70	35	3 797 821,13
Znojmo	9 897 045,00	2	4 948 522,50
Žďár nad Sázavou	42 722 443,00	9	4 746 938,11
Celkový součet	3 735 208 866,00	912	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 6 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 39, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Benešov	3 528 888,08	1	3 528 888,08
Blansko	4 273 836,00	1	4 273 836,00
Brno - město	37 312 832,82	12	3 109 402,74
Břeclav	4 448 404,12	1	4 448 404,12
České Budějovice	1 204 791,00	1	1 204 791,00
Domažlice	2 686 081,20	1	2 686 081,20
Frýdek - Místek	4 215 986,60	2	2 107 993,30
Havlíčkův Brod	8 680 921,44	2	4 340 460,72
Hodonín	7 358 132,20	2	3 679 066,10
Hradec Králové	3 852 619,52	1	3 852 619,52
Cheb	1 671 350,38	1	1 671 350,38
Chomutov	14 870 723,30	3	4 956 907,77
Jičín	2 652 779,24	1	2 652 779,24
Jihlava	7 204 075,22	3	2 401 358,41
Karlovy Vary	5 067 360,00	1	5 067 360,00
Karviná	7 231 149,50	2	3 615 574,75
Klatovy	2 314 621,92	1	2 314 621,92
Kolín	7 924 714,41	2	3 962 357,21
Kroměříž	1 985 396,02	1	1 985 396,02
Kutná Hora	3 250 664,00	1	3 250 664,00
Liberec	2 960 049,77	1	2 960 049,77
Litoměřice	3 345 801,68	1	3 345 801,68
Louny	4 920 345,12	2	2 460 172,56
Mělník	1 369 040,00	1	1 369 040,00
Most	13 253 901,28	3	4 417 967,09
Náchod	7 255 425,00	2	3 627 712,50
Olomouc	5 374 661,11	2	2 687 330,56
Ostrava	11 265 938,73	5	2 253 187,75
Pardubice	4 471 595,84	1	4 471 595,84
Plzeň - jih	5 065 200,00	1	5 065 200,00
Plzeň - město	11 377 355,00	3	3 792 451,67
Příbram	5 685 499,44	2	2 842 749,72
Rokycany	6 275 818,08	1	6 275 818,08
Svitavy	3 913 441,20	1	3 913 441,20
Tábor	5 118 340,02	2	2 559 170,01
Třebíč	3 678 485,90	1	3 678 485,90
Ústí nad Labem	2 213 190,50	1	2 213 190,50
Vsetín	3 479 411,01	2	1 739 705,51
Vyškov	4 616 136,00	1	4 616 136,00

Zlín	7 305 753,10	2	3 652 876,55
Žďár nad Sázavou	4 918 765,10	2	2 459 382,55
Celkový součet	249 599 480,90	77	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 7 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 52, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Brno - město	100 678 805,00	6	16 779 800,83
Česká Lípa	12 533 584,00	1	12 533 584,00
České Budějovice	41 247 672,00	2	20 623 836,00
Frýdek - Místek	32 696 905,00	1	32 696 905,00
Hodonín	31 960 857,00	1	31 960 857,00
Hradec Králové	15 887 655,00	1	15 887 655,00
Cheb	10 691 501,00	1	10 691 501,00
Jablonec nad Nisou	8 713 384,00	1	8 713 384,00
Jihlava	28 415 565,00	2	14 207 782,50
Karviná	10 207 318,00	1	10 207 318,00
Klatovy	9 261 381,00	1	9 261 381,00
Kutná Hora	8 376 083,00	1	8 376 083,00
Olomouc	10 603 021,00	1	10 603 021,00
Opava	17 121 195,00	1	17 121 195,00
Ostrava	174 861 010,60	7	24 980 144,37
Přerov	21 458 085,00	1	21 458 085,00
Šumperk	10 224 432,00	1	10 224 432,00
Teplice	8 545 873,00	1	8 545 873,00
Ústí nad Labem	8 045 875,00	1	8 045 875,00
Celkový součet	561 530 201,60	32	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 8 - Agregované údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 60, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Benešov	10 774 414,72	2	5 387 207,36
Beroun	3 779 304,00	1	3 779 304,00
Blansko	1 660 614,00	1	1 660 614,00

Brno - město	66 639 070,57	17	3 919 945,33
Brno - venkov	20 370 622,50	5	4 074 124,50
Bruntál	16 108 567,41	4	4 027 141,85
Břeclav	6 920 379,04	2	3 460 189,52
České Budějovice	17 236 158,26	5	3 447 231,65
Frýdek - Místek	6 789 670,88	2	3 394 835,44
Havlíčkův Brod	2 518 863,40	1	2 518 863,40
Hodonín	8 363 079,38	2	4 181 539,69
Hradec Králové	23 716 930,28	5	4 743 386,06
Chomutov	8 064 170,32	2	4 032 085,16
Chrudim	6 282 127,26	1	6 282 127,26
Jičín	3 881 404,68	1	3 881 404,68
Jihlava	20 315 792,90	3	6 771 930,97
Karlovy Vary	12 492 675,63	2	6 246 337,82
Karviná	5 125 757,42	1	5 125 757,42
Kroměříž	13 926 174,38	2	6 963 087,19
Kutná Hora	7 918 533,48	1	7 918 533,48
Liberec	16 498 016,98	4	4 124 504,25
Louny	1 374 700,00	1	1 374 700,00
Mělník	3 772 693,72	1	3 772 693,72
Mladá Boleslav	5 213 721,60	1	5 213 721,60
Most	16 337 846,80	4	4 084 461,70
Náchod	15 768 539,52	3	5 256 179,84
Olomouc	25 388 173,79	6	4 231 362,30
Opava	2 977 433,82	1	2 977 433,82
Ostrava	20 997 294,52	5	4 199 458,90
Pardubice	18 860 881,96	3	6 286 960,65
Pelhřimov	6 705 324,32	1	6 705 324,32
Písek	2 493 113,44	1	2 493 113,44
Plzeň - město	37 150 033,14	8	4 643 754,14
Plzeň - sever	7 571 766,00	1	7 571 766,00
Prachatice	2 808 088,41	1	2 808 088,41
Prostějov	10 173 139,98	3	3 391 046,66
Přerov	10 738 266,48	3	3 579 422,16
Rakovník	3 521 120,00	1	3 521 120,00
Rokycany	1 115 608,40	1	1 115 608,40
Semily	3 752 040,40	2	1 876 020,20
Sokolov	5 338 283,46	1	5 338 283,46
Strakonice	7 679 395,00	1	7 679 395,00
Svitavy	1 970 865,50	1	1 970 865,50
Šumperk	15 320 229,43	3	5 106 743,14
Tábor	5 523 300,60	2	2 761 650,30

Teplíce	17 447 364,90	3	5 815 788,30
Trutnov	12 619 686,81	3	4 206 562,27
Třebíč	6 247 847,48	2	3 123 923,74
Uherské Hradiště	20 492 482,26	5	4 098 496,45
Ústí nad Orlicí	2 563 257,36	1	2 563 257,36
Vsetín	18 560 281,06	4	4 640 070,27
Vyškov	11 694 693,52	3	3 898 231,17
Zlín	23 511 664,84	6	3 918 610,81
Žďár nad Sázavou	9 509 102,76	2	4 754 551,38
Celkový součet	634 580 568,80	148	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 9 - Souhrnné údaje na úrovni okresů v rámci výzev č. 23, 33, 35, 39, 52 a 60 - stav ke dni 15.2.2012

Okres	Rozpočet projektu v Kč	Počet projektů v okrese	Kč připadající na projekt
Benešov	61 024 522	17	3 589 678
Beroun	47 282 306	9	5 253 590
Blansko	31 002 805	8	3 875 351
Brno-město	838 375 414	188	4 459 444
Brno-venkov	145 714 454	37	3 938 228
Bruntál	64 422 294	17	3 789 547
Břeclav	85 825 299	20	4 291 265
Česká Lípa	57 596 750	9	6 399 639
České Budějovice	148 776 381	33	4 508 375
Český Krumlov	17 626 356	6	2 937 726
Děčín	26 237 274	9	2 915 253
Domažlice	10 935 347	3	3 645 116
Frýdek – Místek	110 818 390	26	4 262 246
Havlíčkův Brod	57 017 092	15	3 801 139
Hodonín	80 328 411	14	5 737 744
Hradec Králové	139 174 388	29	4 799 117
Cheb	33 790 228	7	4 827 175
Chomutov	49 842 812	12	4 153 568
Chrudim	47 152 929	11	4 286 630

Jablonec nad Nisou	25 864 237	6	4 310 706
Jeseník	2 206 006	1	2 206 006
Jičín	21 539 101	6	3 589 850
Jihlava	112 174 775	22	5 098 853
Jindřichův Hradec	36 605 465	10	3 660 546
Karlovy Vary	104 411 558	23	4 539 633
Karviná	83 415 988	19	4 390 315
Kladno	77 165 222	18	4 286 957
Klatovy	31 446 021	8	3 930 753
Kolín	69 355 110	16	4 334 694
Kroměříž	40 269 480	11	3 660 862
Kutná Hora	47 117 990	9	5 235 332
Liberec	133 334 223	33	4 040 431
Litoměřice	35 680 394	9	3 964 488
Louny	32 297 843	9	3 588 649
Mělník	60 261 066	16	3 766 317
Mladá Boleslav	67 802 956	18	3 766 831
Most	63 062 654	16	3 941 416
Náchod	70 453 543	14	5 032 396
Nový Jičín	43 171 152	12	3 597 596
Nymburk	29 548 591	10	2 954 859
Olomouc	142 235 915	37	3 844 214
Opava	86 537 797	22	3 933 536
Ostrava	534 706 150	108	4 950 983
Pardubice	106 962 842	28	3 820 101
Pelhřimov	36 663 483	7	5 237 640
Písek	19 104 474	6	3 184 079
Plzeň–jih	20 361 663	4	5 090 416
Plzeň–město	203 970 070	41	4 974 880
Plzeň–sever	18 098 392	4	4 524 598
Prachatice	12 903 322	4	3 225 831
Prostějov	39 739 913	10	3 973 991
Přerov	101 009 341	21	4 809 969
Příbram	56 231 832	17	3 307 755
Rakovník	51 254 923	7	7 322 132
Rokycany	22 985 033	6	3 830 839
Rychnov n/Kněžnou	11 535 462	4	2 883 866
Semily	25 016 359	6	4 169 393
Sokolov	11 293 878	2	5 646 939
Strakonice	30 268 074	9	3 363 119
Svitavy	45 973 615	13	3 536 432
Šumperk	86 999 206	18	4 833 289

Tábor	56 071 819	16	3 504 489
Tachov	14 448 961	3	4 816 320
Teplice	55 158 743	13	4 242 980
Trutnov	49 732 659	14	3 552 333
Třebíč	58 733 862	16	3 670 866
Uherské Hradiště	81 249 164	19	4 276 272
Ústí nad Labem	66 214 721	17	3 894 984
Ústí nad Orlicí	71 714 101	22	3 259 732
Vsetín	114 614 817	30	3 820 494
Vyškov	51 482 544	12	4 290 212
Zlín	228 874 339	54	4 238 414
Znojmo	10 796 457	3	3 598 819
Žďár nad Sázavou	67 900 410	19	3 573 706
Celkový součet	5 830 971 174	1 368	

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012)

Příloha 10 - Souhrnné údaje na úrovni okresů v rámci výzvy č. 23, 33, 35, 39, 52 a 60 z pohledu počtu zaměstnaných osob, stav ke dni 15.2.2012

Okres	Součet rozpočtů	Počet	Průměrně Kč na zaměstnance
	projektů v Kč	zaměstnaných v okrese	
Benešov	61 024 522	44 346	1 376
Beroun	47 282 306	39 780	1 189
Blansko	31 002 805	46 883	661
Brno - město	838 375 414	171 051	4 901
Brno - venkov	145 714 454	92 574	1 574
Bruntál	64 422 294	39 102	1 648
Břeclav	85 825 299	51 266	1 674
Česká Lípa	57 596 750	44 573	1 292
Č. Budějovice	148 776 381	87 513	1 700
Český Krumlov	17 626 356	27 547	640
Děčín	26 237 274	52 230	502
Domažlice	10 935 347	27 471	398
Frýdek-Místek	110 818 390	92 056	1 204
Havl. Brod	57 017 092	42 847	1 331
Hodonín	80 328 411	66 794	1 203
Hr. Králové	139 174 388	73 885	1 884
Cheb	33 790 228	39 798	849
Chomutov	49 842 812	53 128	938

Chrudim	47 152 929	45 701	1 032
Jablonec n/Nis.	25 864 237	38 321	675
Jeseník	2 206 006	16 150	137
Jičín	21 539 101	35 305	610
Jihlava	112 174 775	51 095	2 195
Jindř. Hradec	36 605 465	41 438	883
Karlovy Vary	104 411 558	51 109	2 043
Karviná	83 415 988	107 308	777
Kladno	77 165 222	72 320	1 067
Klatovy	31 446 021	38 162	824
Kolín	69 355 110	43 597	1 591
Kroměříž	40 269 480	46 250	871
Kutná Hora	47 117 990	32 849	1 434
Liberec	133 334 223	75 503	1 766
Litoměřice	35 680 394	51 498	693
Louny	32 297 843	36 803	878
Mělník	60 261 066	46 844	1 286
Mladá Boleslav	67 802 956	58 349	1 162
Most	63 062 654	46 223	1 364
Náchod	70 453 543	48 924	1 440
Nový Jičín	43 171 152	66 972	645
Nymburk	29 548 591	42 299	699
Olomouc	142 235 915	104 586	1 360
Opava	86 537 797	78 842	1 098
Ostrava	534 706 150	139 780	3 825
Pardubice	106 962 842	78 678	1 360
Pelhřimov	36 663 483	33 216	1 104
Písek	19 104 474	31 735	602
Plzeň - jih	20 361 663	27 853	731
Plzeň - město	203 970 070	85 121	2 396
Plzeň - sever	18 098 392	35 277	513
Prachatice	12 903 322	23 504	549
Prostějov	39 739 913	46 479	855
Přerov	101 009 341	57 339	1 762
Příbram	56 231 832	51 687	1 088
Rakovník	51 254 923	24 148	2 123
Rokycany	22 985 033	22 350	1 028
Rychnov n/Kn.	11 535 462	35 826	322
Semily	25 016 359	33 354	750
Sokolov	11 293 878	38 822	291
Strakonice	30 268 074	31 904	949
Svitavy	45 973 615	45 296	1 015

Šumperk	86 999 206	52 789	1 648
Tábor	56 071 819	46 294	1 211
Tachov	14 448 961	23 824	606
Teplice	55 158 743	51 501	1 071
Trutnov	49 732 659	52 603	945
Třebíč	58 733 862	49 108	1 196
Uher. Hradiště	81 249 164	64 355	1 263
Ústí n/Labem	66 214 721	49 543	1 337
Ústí n/Orlicí	71 714 101	61 808	1 160
Vsetín	114 614 817	63 508	1 805
Vyškov	51 482 544	40 705	1 265
Zlín	228 874 339	88 190	2 595
Znojmo	10 796 457	47 921	225
Žďár n/Sáz.	67 900 410	52 932	1 283
Celkem	5 830 971 174		

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012) a ČSÚ (2012)

Příloha 11 - Přehled výzev v ose 1, oblasti podpory 1.1 OP LZZ k 4 .1.2012

Číslo výzvy	Název výzvy	Zaměření výzvy
2	1.výzva k předkládání grantových projektů v rámci GG Posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů	Příspěvek ke zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků s důrazem na rozvoj sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů.
23	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	Příspěvek ke zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.
33	Zvýšení adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích	Příspěvek ke zvyšování adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích prostřednictvím podpory dalšího profesního vzdělávání těchto zaměstnanců.
34	Výzva pro předkládání NIP – školení zaměstnanců	Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a

		zaměstnavatelů.
35	Školení je šance	Rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců. Posílení udržitelnosti pracovních míst. Posílení udržitelnosti pracovních míst.
39	Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ	Prostřednictvím zvýšení kvalifikační úrovně, profesních dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnavatelů přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů.
46	Výzva k předkládání individuálních projektů	Přispět ke zvyšování adaptability lékařských i nelékařských zaměstnanců zdravotnických zařízení a konkurenceschopnosti organizací.
50	Podpora rozvoje dalšího profesního vzdělávání v malých a středních podnicích	Přispět ke zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.
52	Výzva k předkládání GP 1.1 – Adaptabilita zaměstnanců sdružení	Přispět ke zvyšování adaptability zaměstnanců podniků v profesních oborových a odvětvových sdruženích prostřednictvím podpory dalšího profesního vzdělávání těchto zaměstnanců.
60	Výzva k předkládání grantových projektů OP LZZ	Prostřednictvím zvýšení kvalifikační úrovně, profesních dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnavatelů přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů ve vybraných CZ - NACE.
71	Vzdělávejte se pro růst - adaptabilita	Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů vybraných odvětví průmyslu a služeb.
7172	Vzdělávejte se pro růst – průřezová výzva	Výzva je prorůstovým nástrojem pro podporu ekonomiky v České republice a jako globální výzva zahrnuje několik oblastí podpory, jejichž kombinací je tvořen jeden logický celek podpory růstu české ekonomiky prostřednictvím vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů se zaměřením na

		cílové skupiny.
82	Vzdělávejte se pro růst! - regiony	Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů vybraných ekonomických činností v kraji.
84	Vzdělávejte se pro růst – Cestovní ruch	Zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů vybraných odvětví průmyslu a služeb.

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, 2011e

Příloha 12 - Alokace podpory v rámci OP LZZ (osa 1, oblast podpory 1.1) v regionech s vysokou nezaměstnaností a strukturálně a hospodářsky slabých, stav k 15.2.2012

Okres	Součet rozpočtů projektů v mil. Kč	Součet počtu projektů v okrese	Kč připadající na 1 zaměstnaného
Strukturálně postižené okresy:			
Frýdek – Místek	110,82	26	1 204
Chomutov	49,84	12	938
Karviná	83,42	19	777
Most	63,06	16	1 364
Nový Jičín	43,17	12	645
Ostrava	534,71	108	3 825
Sokolov	11,29	2	291
Teplice	55,16	13	1 071
Hospodářsky slabé okresy:			
Bruntál	64,42	17	1 648
Česká Lípa	57,60	9	1 292
Hodonín	80,33	14	1 203
Jeseník	2,21	1	137
Louny	32,30	9	878
Nymburk	29,55	10	699

Přerov	101,01	21	1 762
Opava	86,54	22	1 098
Svitavy	45,97	13	1 015
Šumperk	87,00	18	1 648
Třebíč	58,73	16	1 196
Znojmo	10,80	3	225
Okresy s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností:			
Břeclav	85,83	20	1 674
Děčín	26,24	9	502
Karlovy Vary	104,41	23	2 043
Litoměřice	35,68	9	693
Liberec	133,33	33	1 766
Olomouc	142,24	37	1 360
Ústí nad Labem	66,21	17	1 337
Ústí nad Orlicí	71,71	22	1 160
Vsetín	114,61	30	1 805
Vyškov	514,83	12	1 265
Zlín	228,87	54	2 595
Žďár nad Sázavou	67,90	19	1 283

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ESFCR (2012) a ČSÚ (2011b – SLDB 2011)

Příloha 13 - Vzdělanost obyvatelstva z pohledu okresů k 25.3.2011

okres	Základní, neukončené	% z okresu	vyučen vč. bez maturity	% z okresu	s maturitou, nástavbové	% z okresu	vysokoškol. vzdělání	% z okresu	bez vzdělání
Benešov	14 108	18	28 750	37	26 671	34	7 983	10	541
Beroun	12 059	18	25 227	37	23 556	34	7 317	11	312
Blansko	15 380	17	33 642	38	28 453	32	10 232	12	842
Brno-město	44 033	14	78 482	25	112 521	36	75 207	24	481
Brno-venkov	30 323	18	61 444	37	52 460	32	21 251	13	374
Bruntál	17 780	23	30 459	39	22 833	29	6 705	9	475
Břeclav	21 837	23	35 858	38	27 844	29	8 719	9	509

Česká Lípa	17 578	22	33 537	41	23 953	29	6 179	8	349
Č. Budějovice	25 181	17	50 337	33	53 380	35	23 085	15	323
Č. Krumlov	11 322	23	18 637	38	14 312	29	4 226	9	369
Děčín	24 909	24	40 687	39	31 206	30	7 169	7	436
Domažlice	10 307	21	19 707	40	15 233	31	3 778	8	361
Fr.-Místek	32 082	19	62 064	36	56 805	33	21 714	13	635
Havl. Brod	14 034	18	30 305	38	26 692	34	7 571	10	382
Hodonín	28 724	22	50 650	39	38 354	29	12 379	9	484
Hr. Králové	21 520	16	43 384	33	47 914	36	20 141	15	293
Cheb	17 632	24	26 360	36	22 415	31	5 658	8	302
Chomutov	24 235	25	37 069	38	29 124	30	7 272	7	428
Chrudim	16 518	19	34 391	40	26 326	31	7 933	9	297
Jablonec n/N.	14 056	20	26 852	37	23 253	32	7 516	10	248
Jeseník	7 337	22	13 115	40	9 104	28	2 926	9	299
Jičín	11 935	18	25 381	39	21 025	32	6 174	9	531
Jihlava	16 869	18	35 377	39	29 520	32	9 691	11	342
Jindř. Hradec	16 249	21	29 663	39	22 913	30	7 065	9	294
Karlovy Vary	20 208	22	33 357	36	30 111	32	9 107	10	204
Karviná	47 894	22	81 570	38	64 635	30	21 467	10	338
Kladno	25 349	20	44 379	35	43 477	34	13 750	11	810
Klatovy	14 050	19	27 284	38	22 943	32	7 158	10	844
Kolín	14 833	19	28 978	37	26 422	34	7 323	9	706
Kroměříž	16 816	19	34 318	38	27 977	31	9 941	11	1 209
Kutná Hora	11 620	19	23 170	37	20 192	33	5 979	10	1 077
Liberec	25 595	19	49 150	36	43 429	32	16 607	12	824
Litoměřice	19 862	21	35 705	38	30 109	32	8 530	9	663
Louny	15 927	23	26 025	38	20 754	30	5 731	8	877
Mělník	15 843	19	31 323	38	26 903	33	7 764	9	905
ML. Boleslav	17 667	18	37 145	38	33 563	34	9 785	10	780
Most	22 306	25	33 505	37	25 964	29	7 601	8	640
Náchod	17 682	19	35 078	39	29 507	32	8 335	9	477
Nový Jičín	24 163	19	47 491	38	38 570	31	13 480	11	861
Nymburk	13 209	18	27 946	37	25 597	34	7 988	11	272
Olomouc	33 837	18	64 539	34	62 797	33	28 496	15	642
Opava	28 914	20	55 134	38	43 237	30	16 775	12	299
Ostrava	52 829	20	89 945	34	83 945	31	40 527	15	458
Pardubice	21 953	16	48 949	36	47 778	35	18 521	13	517
Pelhřimov	11 302	19	23 273	38	19 646	32	5 800	10	562
Písek	10 547	18	21 198	36	19 948	34	6 369	11	602
Plzeň-jih	10 456	21	20 471	41	14 647	29	4 052	8	467
Plzeň-město	22 666	15	46 472	31	56 533	37	24 880	16	478
Plzeň-sever	13 119	21	24 704	40	17 879	29	5 285	9	581

Praha	114 071	12	227 404	23	381 867	39	249 714	26	2 850
Praha-východ	16 909	15	36 111	32	41 563	36	19 393	17	402
Praha-západ	13 336	14	26 913	29	33 297	36	19 790	21	402
Prachatice	8 532	20	15 988	38	12 957	31	3 908	9	416
Prostějov	16 161	18	35 288	39	28 335	32	9 785	11	382
Přerov	20 936	19	40 161	37	35 952	33	12 444	11	415
Příbram	17 794	19	34 772	37	30 759	33	9 367	10	413
Rakovník	9 198	20	16 954	37	14 236	31	4 028	9	1 028
Rokycany	7 410	19	15 284	39	12 658	32	3 609	9	611
Rychnov n/K.	11 698	18	24 493	38	21 627	33	6 211	10	570
Semily	11 660	19	23 357	38	20 033	32	6 110	10	547
Sokolov	19 262	27	28 345	39	20 030	28	4 328	6	312
Strakonice	11 061	19	21 936	37	19 049	33	5 674	10	802
Svitavy	17 827	21	34 168	40	25 916	30	7 672	9	371
Šumperk	21 445	21	38 995	38	30 876	30	10 209	10	950
Tábor	15 304	18	30 854	36	28 925	34	9 986	12	438
Tachov	10 635	25	16 353	38	12 092	28	2 791	7	783
Teplice	24 274	24	38 031	38	29 484	29	8 027	8	582
Trutnov	19 900	20	38 592	40	29 943	31	8 600	9	531
Třebíč	18 901	20	36 091	38	29 159	31	9 683	10	744
Uh. Hradiště	24 800	21	45 203	38	35 774	30	13 683	11	576
Ústí n/Labem	19 679	21	32 161	34	31 129	33	10 264	11	592
Ústí n/Orlicí	21 666	19	42 817	38	37 213	33	10 873	10	806
Vsetín	23 026	19	43 514	36	38 975	32	13 761	11	953
Vyškov	14 378	19	27 822	37	22 385	30	8 236	11	1 435
Zlín	30 195	19	56 090	35	51 301	32	21 768	14	618
Znojmo	21 744	23	36 473	39	25 697	28	7 944	9	1 133
Žďár n/Sáz.	18 399	18	37 315	38	31 334	32	10 830	11	1 591
celkem	1 574 856	19	2 963 972	35	2 794 996	33	1 117 830	13	47 253

Zdroj: ČSÚ 2011c – Předběžné výsledky SLDB 2011