

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské kombinované studium
2010 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Lubomíra Pišťáková

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v
České republice

Praha 2012

**Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Lukáš NOVOTNÝ, M.A., Ph.D.**

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined (Part time) Studies
2010 - 2012

BACHELOR THESIS

Lubomíra Pišťáková

Title

The Human Resources and Employment Operational Programme
(HREOP) in Czech republic

Prague 2012

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:
Mgr. Lukáš NOVOTNÝ, M.A., Ph.D.**

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 10.2.2012

Lubomíra Pišáková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Mgr. Lukáši NOVOTNÉMU, M.A., Ph.D. za trpělivost, cenné připomínky a čas, který mi věnoval při vypracování této diplomové práce.

Anotace

Bakalářská práce „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v České republice“ popisuje, jak členství v Evropské unii napomáhá rozvoji politiky zaměstnanosti v České republice a hlavní cíle Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti.

Teoretická část obsahuje základní informace o strukturálních fondech, cílech politiky soudržnosti, Evropském sociálním fondu a operačních programech.

V praktické části je představen operační program OP LZZ v praxi.

Průběh zpracování grantové žádosti z OP LZZ – výzvy „Školení je šance“ ve výrobní firmě Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

Odůvodnění potřebnosti dotace pro danou firmu, analýza finanční žádosti, administrativní zpracování a následné podání žádosti.

Na závěr je konstatován konečný výsledek schvalovacího procesu dané žádosti.

.

Klíčové pojmy

fondy Evropské unie, Evropský sociální fond, financování lidských zdrojů, cíle vzdělávání, identifikace potřeb vzdělávání, proces vzdělávání, rozpočet vzdělávání, lidské zdroje, rozvoj lidských zdrojů, vzdělávání, systém vzdělávání

Annotation

This thesis "Operational Programme Human Resources and Employment (OP LZZ) in the Czech Republic" describes how membership in the European Union contributes to the development of employment policy in the Czech Republic and the main objectives of the European Union's employment policy.

The theoretical section contains basic information on the Structural Funds, Cohesion policy objectives, the European Social Fund and the operational programs.

In the practical part of the operational program is introduced OP LZZ in practice.

The course of processing a grant application from the OP LZZ - Challenges "Training is a chance" in the production company Electric Powersteering Components Europe Ltd.

Justification for the need for subsidies to business, financial analysis applications, and subsequent administrative processing of the application.

The conclusion is that the final outcome of the approval process the request.

Key words

Funds of the European Union, European Social Fund, the financing of human resources, learning objectives, identification of training needs, the process of education, education budget, human resources, human resources development, education and training system

Obsah

Úvod	9
TEORETICKÁ ČÁST	13
1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	13
1.1. Podnikové strategie řízení lidských zdrojů.....	13
1.2. Učící se organizace	13
1.3. Řízení lidských zdrojů	14
1.4. Lidský kapitál.....	15
1.5. Rozvoj lidských zdrojů	15
1.6. Plánování lidských zdrojů.....	16
1.7. Vzdělávání a rozvoj pracovníků	17
1.8. Identifikace vzdělávacích potřeb	18
2. Fondy Evropské unie	20
2.1. Fond soudržnosti.....	23
2.2. Strukturální fondy	23
2.2.1. Evropský fond pro regionální rozvoj	24
2.2.2. Evropský sociální fond.....	27
3. Operační programy ČR.....	28
3.1. Tematické operační programy	29
3.2. Regionální operační programy.....	30
3.3. Operační programy Praha	31
3.4. Evropská územní spolupráce	32
4. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost OP LZZ.....	34
4.1. Cíl OP LZZ	34
4.2. Prioritní osy.....	35
5. „Školení je šance“	37
PRAKTICKÁ ČÁST.....	39
6. Lidské zdroje v Electric Powersteering Components Europe s.r.o.	39
6.1. Představení společnosti.....	41
6.2. Systém řízení lidských zdrojů.....	43
6.3. Vzdělávací programy v Electric Powersteering Components Europe s.r.o.44	
7. Zpracování žádosti „Školení je šance“	45
7.1. Cíl žádosti	45
7.2. Cílové skupiny v projektových aktivitách	47
7.3. Přínos žádosti	48
7.4. Finanční rozpočet žádosti	49
7.5. Popis procesu podávání žádosti o grant z ESF	49
7.6. Projektová žádost – finální verze žádosti.....	50
7.7. Schválení žádosti.....	51
8. Perspektivy fungování evropských dotačních programů.....	51
9. ZÁVĚR	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	55

POUŽITÉ ZKRATKY	58
SEZNAM PŘÍLOH	58

Úvod

Evropské pilíře ekonomické dynamiky jsou dnes tři: více investic do sítí a znalostí, posílení konkurenceschopnosti a vyšší zaměstnanost. Ekonomika globální Evropy chce dosáhnout vyšší výkonnosti, ale neubrat na sociální soudružnosti. Cílem takto formulované personální strategie je to, aby se práce přizpůsobovala poptávce a zároveň aby lidské zdroje byly dobře využity. Vážným problémem je pomalý růst v kvalitě pracovních sil. Tzn. pomalý růst vyššího vzdělání, slabá účast na rekvalifikacích a celoživotním vzdělávání.

Reagovat na současný vývoj musejí také sami pracovníci. I samotný pracovník má dnes velké šance. Ve světě, který je plný informací a propojený internetem, si může každý sám doplňovat vzdělávání a hledat nové příležitosti uplatnění. To však vyžaduje silnou osobní motivaci. Proto musí personální strategie firem reagovat na současný vývoj a motivovat a podporovat své pracovníky.

Konkurenceschopnost organizace závisí na schopnostech využít nejefektivnějším způsobem zdroje, které organizace má v dané chvíli k dispozici. Zdroje jsou finanční, materiální, informační a lidské. Lidé jsou hlavním činitelem při ovlivňování a využívání ostatních zdrojů, proto jsou pro organizaci nejcennějším zdrojem, který rozhoduje o úspěšnosti a konkurenceschopnosti organizace. Nové dovednosti a znalosti lidských zdrojů vede ke zvyšování konkurenceschopnosti organizace a uplatnění pracovníků na trhu práce.

Čím lépe vedení organizace lidi motivuje a čím lepší podmínky vytváří pro rozvoj jejich znalostního potenciálu, tím větší má šanci, že se budou v tvrdých podmínkách globální konkurence chovat proaktivně, tzn. předvídat a využívat příležitosti, inovovat a optimalizovat procesy vedoucí ke kvalitnějšímu uspokojování potřeb a očekávání zákazníků a zvyšovat přidanou hodnotu produktů.

V České republice došlo k výraznému posunu v názorech na personální práci v 90. letech minulého století. Do popředí zájmu se dostalo vytváření personální politiky firem, personální strategie a personální plánování.

Pro Českou republiku se stává nutností formovat místní pracovní sílu, abychom byli schopni jako jednotlivci i organizace reagovat na rizika i příležitosti, které globalizace přináší, nebo dokonce dokázali předjímat její efekty.¹

Vzdělávání pracovníků je velice náročný proces co se týče finančních prostředků, a v důsledků hospodářské krize mnoho organizací nemá dostatek finančních prostředků na vzdělávání lidských zdrojů. Přesto se však nevyplácí v této oblasti šetřit. Organizacím se nabízí možnost získat finanční prostředky z Evropské unie z dotačních titulů.

Společnost Electric Powersteering Components Europe s.r.o. také ovlivnila hospodářská krize a proto jsem ji navrhla využít příležitost zažádat o finanční dotaci z fondů EU. Z této skutečnosti vychází i moje bakalářská práce jejíž tématem je „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v České republice“

¹ Kolektiv autorů ČMKOS a ASO. Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání. Praha: ČKOS 2008, 144 s, ISBN 978-80-90391-78-9

Cíl práce

Cílem mé bakalářské práce je příprava žádosti na projekt financovaný z Evropských fondů. Projekt je zaměřený na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců ve společnosti Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

Cílem práce není popis a hodnocení následné realizace a čerpání evropských prostředků dané žádosti.

Cílem je názorně popsat celou projektovou žádost na rozvoj vybraného podniku, která přispěje k spolufinancování projektu ze strukturálních fondů EU. Analyzovat stávající úroveň a rozvojové potřeby v oblasti lidských zdrojů v konkrétním podniku a navrhnout vhodné způsoby a metody vedoucí k dosažení žádoucího cílového stavu.

Na téma čerpání finančních prostředků z evropských fondů již bylo napsáno hodně prací, ale většinou jen teoretických a ve formě příruček. Hlavní know-how si totiž uchovávají poradenské firmy, které tyto žádosti zpracovávají za velkou finanční odměnu. Proto jsem chtěla ukázat, že lze zpracovat úspěšnou žádost bez poradenské firmy a tím i ušetřit výrazné finanční prostředky.

Touto prací, bych ráda ukázala, že zpracování žádosti na čerpání finančních prostředků je sice náročná činnost, ale reálná a smysluplná. Pro organizaci a jejich zaměstnance je čerpání finančních prostředků z Evropských fondů výhodné zvláště v dnešní době ekonomické krize.

Přestože je žádost velice specifická, tak jako je specifická každá organizace, věřím, že bude má práce inspirací a přínosem pro další žadatele.

Struktura práce

První kapitola teoretická východiska shrnuje důležité poznatky vztahující se k řízení lidských zdrojů. Jsou popisovány pojmy „Podnikové strategie řízení lidských zdrojů“, „Učí se organizace“, „Řízení lidských zdrojů“, „Lidský kapitál“, „Rozvoj lidských zdrojů“, „Plánování lidských zdrojů“, „Vzdělávání a rozvoj pracovníků“ a „Identifikace vzdělávacích potřeb“. Je vysvětlen jejich význam a jejich vzájemné souvislosti. Teoretická východiska v oblasti rozvoje lidských zdrojů posloužila pro lepší zpracování a pochopení souvislosti části praktické.

Druhá kapitola se zaměřuje na základní informace o strukturálních fondech, cílech politiky soudružnosti, Evropským sociálním fondem a operačními programy. Zabývá se teoretickým vymezením zkoumané problematiky Evropských fondů.

V třetí kapitole Operační programy ČR jsou představeny 4 operační programy.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost OP LZZ, jeho hlavní cíle a prioritní osy. Pátá kapitola se zaměřuje na podrobný popis výzvy „Školení je šance“.

V teoretické části byl kladen důraz hlavně na objasnění těch nejdůležitějších a nejvíce používaných pojmů v oblasti řešené problematiky.

Praktická část se věnuje zpracování žádosti o finanční podporu z fondu EU v programu OP LZZ.

Šestá kapitola představuje společnost Electric Powersteering Components Europe s.r.o., její výrobní portfolii, strukturu zaměstnanců, systém řízení lidských zdrojů a současný vzdělávací program ve společnosti.

Sedmá kapitola je již zaměřena na detailní rozbor zpracování žádosti, finanční rozpočet stanovený na základě rozpisu školení, rozpisu software a návrhu tréninkové místnosti.

Osmá kapitola se pokouší nastínit perspektivy fungování evropských dotačních programů po roce 2013.

Závěrečná kapitola shrnuje přínos této práce a splnění cíle.

TEORETICKÁ ČÁST

1. TEORETICKÁ VÝCHODISKA V OBLASTI ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

1.1. Podnikové strategie řízení lidských zdrojů

Konkurence schopnost firem je základem úspěšnosti každé ekonomiky. Lidé se jako zaměstnanci, manažeři i jako podnikatelé musejí tomuto imperativu přizpůsobit, protože jinak ohrozí schopnost podniku vůbec přežít. Převážná většina rozhodovacích pravomocí a prostředků pro rozvoj lidských zdrojů v hospodářské sféře je v rukou podniků. Podniky rozhodují o vlastních interních programech dalšího vzdělávání a praktického učení a financují je. V rozhodující míře ovlivňují směr, rozsah i kvalitu vzdělávání svých pracovníků.

Současné trendy a modely poskytují cenné vzory a inspirace. V mnoha podnicích se osvědčily modely „řízení znalostí“, „učící se organizace“, „lidského kapitálu“, modelování kompetencí a podobné, které nejsou pouhým zdůrazněním významu lidských zdrojů pro úspěšný rozvoj podniku v současné globální ekonomice, nýbrž nabízejí ucelený koncepční přístup ke strategickému vzdělání a rozvoji lidských zdrojů a jejich optimálnímu využívání pro strategie změny a dosahování vysoké výkonnosti a ziskovosti.²

1.2. Učící se organizace

Učení je spojeno se samotnou existencí člověka. Provází ho od raného věku až do stáří. Má vliv na jeho rozvoj a vytváření osobnosti. Vzhledem k trendům, které dnes na trhu práce převládají, je nutné si uvědomit, že veškerá vysvědčení pro celý život nestačí a že je nutné v určitých periodách prokazovat aktuální znalosti a dovednosti. Životní zkušenosti mnoha lidí potvrdí, že nestačí být momentálně zaměstnaný, jde o to být trvale zaměstnatelný.

² STÝBLO, J. Personální management jako nástroj řízení změn, 1.vyd., Praha 2004, 116 s. ISBN 80-86324-43-5

Organizace, které nechtějí zaostávat, ale nepřetržitě se přizpůsobovat měnícím se podmínkám, musí uplatňovat nové způsoby myšlení a jednání. Učící se organizace je založena na dynamické schopnosti vytváření vlastní budoucnosti a změny myšlení ke svým cílům a vizím. Pro učení vytváří příležitosti, inspiruje, motivuje a stimuluje k využívání znalostních příležitostí. Využívá moderních vzdělávacích technologií, inovaci výukových programů při respektování individuálních přístupů k pracovníkům a týmům.³

1.3. Řízení lidských zdrojů

Lidské zdroje představují lidé v pracovním procesu. Funkčnost organizace je podmíněna existencí základních zdrojů, a to zdrojů lidských, finančních a materiálových. Hodnota organizace spočívá v tom, jaké mozky pro ní pracují a do jaké míry jej dokáže využít. Čím lépe vedení organizace lidi motivuje a čím lepší podmínky vytváří pro rozvoj jejich znalostního potenciálu, tím větší má šanci v době globální konkurence se chovat proaktivně, tzn. předvídat a využívat příležitosti, inovovat a optimalizovat procesy vedoucí ke kvalitnějšímu uspokojování potřeba a očekávání zákazníků a zvyšovat přidanou hodnotu produktu.⁴

Účelem řízení lidských zdrojů je zachovávat společenskou funkci podniku, vytvářet a udržovat vhodné pracovní síly, a to prostřednictvím řady personálních činností, přičemž musí být brán ohled na vlivy, které působí na společnost uvnitř, i na vlivy přicházející z vnějšího prostředí. Podnikové řízení lidských zdrojů představuje souhrn personálních činností, jejichž účelem je sladit nebo alespoň přiblížit potřeby organizace, zaměstnanců a společnosti. Personální činnosti obvykle spočívají v plánování, v získávání a výběru pracovníků, v hodnocení pracovníků, v jejich rozvoji, v motivaci a odměňování, v péči o zaměstnance, pracovní vztahy a pracovní prostředí.⁵

³ ČASTORÁL, Z. Strategický znalostní management a učící se organizace., str. 54, 1.vyd. Praha : Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2008. 134 s. ISBN 978-80-86754-99-4

⁴ HEINOVÁ, H. a kolektiv autorů Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání. , str. 7, 1.vyd. Praha: ČMKOAS a ASO, 2008. str. 137 ISBN 978-80-90391-78-9

⁵ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management Press, 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

1.4. Lidský kapitál

Lidský kapitál představuje dle Vodáka et al. soubor všech vrozených i získaných znalostí, schopností, dovedností, talentu a invence. Protože se lidský kapitál každého jedince během života mění, lze jej považovat za dynamickou veličinu.⁶

Lidský kapitál je tedy souborem znalostí a dovedností jak vrozených tak i získaných během života. Proto můžeme říci, že lidský kapitál je u každého člověka jedinečný. Palán (2002) definuje lidský kapitál: „Jako zásobu znalostí a dovedností ztělesněnou v lidských zdrojích, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe“⁷

Bakoš, Binek a Póč definují: „Investice do vzdělání a výcviku jsou považovány stejně jako investice do věcného kapitálu za opatření, která zvyšují individuální pracovní bohatství, produktivitu a důchod.“⁸

1.5. Rozvoj lidských zdrojů

Dle Vodáka et al. vede rozvoj lidských zdrojů ke zvyšování konkurenceschopnosti podniku, a to zejména díky tomu, že přispívá ke kvalitnější produkci, efektivnějším interním procesům a rozvoji celého podniku.⁹

Protože na rozvoj lidských zdrojů je v současnosti kladen velký důraz, věnuje se tomuto tématu mnoho odborných autorů.

Koubek definuje : „Rozvoj zaměstnanců je v podstatě vzdělávání, které připravuje zaměstnance na širší pracovní úkoly, než jaké od něj požaduje jeho současné pracovní místo, univerzalizuje a flexibilizuje jej, poskytuje mu širší rozhled a formuje jeho osobnost, jeho chování.“¹⁰

⁶ VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A.: Efektivní vzdělávání zaměstnanců, str.20, 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904.

⁷ PALÁN, Z. Lidské zdroje : výkladový slovník. Vyd. 1. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

⁸ BAKOŠ, E., BINEK, J., PÓČ, D. Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty: referenční příručka. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, str. 15. 150 s. ISBN 80-7380-013-6.

⁹ VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A.: Efektivní vzdělávání zaměstnanců, 2007, str. 69, 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904.

¹⁰ KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách., str. 151, 3. vyd. Praha: Grada, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3

Conradi uvádí rozvoj lidských zdrojů jako „souhrn opatření, jejichž předmětem je systematické, na postavení a kariéru orientované zvyšování kvalifikace pracovníků za účelem podpořit uskutečnění cílů pracovníků a podniku“.¹¹

Podle Bartáka je rozvoj „komplexem aktivit zaměřených na zvyšování osobního potenciálu jedince. Měl by představovat trvalý proces probíhající po celý aktivní život člověka zahrnující průběžné vzdělávání, růst a změny.“¹²

S rozvojem lidských zdrojů souvisí systém vzdělávání, který definuje Pražská et al. jako „plánovitý a nepřetržitý proces rozvoje schopností a dovedností pracovníků firmy na základě vzniku potřeby osvojit si určitou schopnost či dovednost“¹³

Vzhledem k trendům, které dnes na trhu práce převládají, se musíme připravit na to, že veškerá školní vysvědčení nestačí pro celý život a že budeme muset v určitých periodách prokazovat své znalosti a dovednosti. Vždyť životní zkušenosti mnohých lidí nám říkají, že nestačí být momentálně zaměstnaný, jde o to být trvale zaměstnatelný.¹⁴

1.6. Plánování lidských zdrojů

Jde o procesně zaměřené rozhodování o tom, kolik zaměstnanců organizace potřebuje a jakému termínu.

Personální plánování slouží k realizaci cílů organizace tím, že předvídá vývoj, stanovuje cíle a realizuje opatření směřující k současnému a budoucímu zajištění úkolů organizace potřebnou pracovní silou. Personální plánování usiluje o to, aby organizace měla nejen v současnosti, ale zejména v budoucnosti pracovní síly:

- a) v potřebném množství (kvantita),
- b) s potřebnými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi (kvalita),

¹¹ Conradi in Kasper, H.; Mayrhofer, W.: Personální management, řízení, organizace, str. 447, 1.vyd., Linde, 2005, 592 s. ISBN 80-86131-57-2

¹² BARTÁK, J.: Vzdělávání ve firmě, str. 11, 1.vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007., 162 s. ISBN 978-80-86851-68-6

¹³ PRAŽSKÁ, L.; JINDRA, J. et al.: Obchodní podnikání: retail management, str. 552, 2.vyd. Praha: Management Press, 2002., 874 s. ISBN 80-7261-059-7

¹⁴ FIALA, B. Motivace zaměstnanců pro vzdělávání. Praha: ČKOS 2006., 73 s. ISBN 978-80-90391-78-9

- c) s žádoucími osobními charakteristikami,
- d) optimálně motivované a s žádoucím poměrem k práci,
- e) flexibilní a připravené na změny,
- f) optimálně rozmístěné do pracovních míst i organizačních celků organizace,
- g) ve správný čas,
- h) s přiměřenými náklady.¹⁵

I když plány v oblasti lidských zdrojů nemohou být zcela přesné, poskytují v odpovídajícím výhledu cenné indikátory pro získávání pracovníků, vzdělávání a rozvoj, a to pro různé úrovně organizace.¹⁶

S personálním plánováním úzce souvisí i oblast vzdělávání pracovníků, neboť vzdělávání uzpůsobuje schopnosti pracovníků potřebám společnosti.

1.7. Vzdělávání a rozvoj pracovníků

Vzdělávání zaměstnanců v organizaci představuje soubor cílených, vědomých a plánovaných aktivit, které jsou zaměřeny na získání znalostí, dovedností a schopností (pracovní způsobilosti). Cílem je zvýšení a prohloubení kvalifikace zaměstnanců umožňující dosáhnout větší pracovní výkon a tím zvýšit produktivitu celé organizace. Organizace, která vytváří prostředí motivující a podporující zaměstnance ke vzdělávání je nazývána jako učící se organizace.

21. století je stoletím, kdy lidé v nejrůznějších oborech jsou nuceni přijímat nové poznatky a vzdělávat se téměř neustále. Jinak nebudou schopni vyrovnávat se se změnou prostředí kolem nich. Stejně tak budou muset mnohem častěji měnit svá zaměstnání a dokonce i povolání, protože se předpokládá, že mnohé tradiční obory v některých geografických oblastech zaniknou a budou nahrazeny obory zcela novými,

¹⁵ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management Press, 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

¹⁶ HEINOVÁ, H. a kolektiv autorů ČMKOS a ASO. Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání. Praha: ČKOS 2008, 144 s, ISBN 978-80-90391-78-9

založenými na nových principech. Bez dalšího učení se lidé stanou pro společnost „nepoužitelnými“. Jen obtížně seženou práci.¹⁷

„Učení, vzdělávání a záměrné zdokonalování své kvalifikace i osobnosti se v důsledku civilizačních a kulturních proměn stalo nezbytným předpokladem, doplňkem či součástí pracovních činností i volného času dospělé populace.“¹⁸

EU definuje celoživotní učení jako pojem zahrnující „veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů“.¹⁹

Proces vzdělávání pracovníků patří podle Armstronga hned vedle výběru, hodnocení a odměňování pracovníků mezi čtyři stěžejní procesy řízení lidských zdrojů.²⁰

1.8. Identifikace vzdělávacích potřeb

Prvním krokem ve vzdělávacím procesu (cyklu vzdělávání) je identifikace problému – tedy něčeho, co není v organizaci úplně v pořádku, nějakého nedostatku. V případě, že se v některé části fungování organizace vyskytne problém, je zapotřebí provést analýzu potřeb s cílem zjistit diferenci nebo mezeru mezi tím, jaká je situace v daném momentě a tím, jak by měla situace v ideálním případě vypadat.

Identifikace (diagnostika, zjišťování) vzdělávacích potřeb zaměstnanců podniku je prvním krokem v cyklu podnikového vzdělávání. Tato fáze je naprosto nezbytná pro efektivní a účinné vzdělávání a rozvoj pracovníků. Zajišťuje, že při plánování rozvoje a následně také samostatných kurzů či vzdělávacích programů, bude firma vycházet z reálných vzdělávacích potřeb a že tak nebude vynakládat finanční prostředky zbytečně.

Cílem identifikace potřeby vzdělávání je určit předmět vzdělávací aktivity a její aktivní příjemce.²¹

¹⁷ FIALA, B. Motivace zaměstnanců pro vzdělávání. Praha: ČKOS 2006., 73 s. ISBN 978-80-90391-78-9

¹⁸ Národní program rozvoje vzdělávání v České republice - Bílá kniha. str. 13 [online]. c2001 [citováno 28. 5.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf>>.

¹⁹ Memorandum Evropské unie k celoživotnímu učení. [online]. c2000 [citováno 28. 5.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>.

²⁰ ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. 10. vydání. Praha : Grada, 2007. ISBN 80-247-0469-2-X

Při vytyčení konkrétního tématu vzdělávací aktivity je doporučováno se soustředit na „zjištění mezer ve výkonnosti, které je třeba eliminovat, se zaměřením na takové, které je možné odstranit vzděláváním“.²²

„Potřeba v oblasti kvalifikace a vzdělání je představována jakoukoliv disproporcí mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co požaduje pracovní místo nebo co vyplývá z organizačních či jiných změn.“²³

Ve vyspělých evropských zemích se pro účely identifikace potřeby vzdělávání využívají nejčastěji dva následující typy informací:²⁴

- informace získané ze zaměstnanecké ankety (dotazníků)
- informace získané od přímých nadřízených zaměstnanců (řízené rozhovory)

Prostřednictvím analýzy vzdělávacích potřeb zjišťujeme, které z požadovaných způsobností pracovníkům zcela chybí, nebo v kterých mají nějaké nedostatky.

Cílem analýzy potřeb tedy je:

1. zjištění rozdílu mezi stávajícím a žádoucím výkonem,
2. formulace námětů, obsahu učení, metod a forem, které by napomohly pozitivní změně,
3. popis prací a úkolů s cílem stanovit priority požadavků na vzdělávání a rozvoj,
4. identifikace silných a slabých stránek jedinců a týmů, možných očekávání a hrozeb (SWOT analýza),
5. komparace popisů kompetencí jednotlivců s dohodnutými standardy,
6. podpora osobního i týmového rozvoje, včetně optimalizace forem a metod k jejich dosažení.²⁵

²¹ HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. , str. 143, 1. vyd . Praha: Grada Publishing, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

²² VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A.: Efektivní vzdělávání zaměstnanců, str.69, 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904

²³ KOUBEK J.: Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky, str. 246, 3. vyd. Management Press, Praha 2001, 368 stran, ISBN 80-7261- 033-3

²⁴ KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách., str. 148, 3. vyd. Praha: Grada, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3

²⁵ BARTÁK, J.: Vzdělávání ve firmě, str. 19-20, 1.vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007 ., 162 s. ISBN 978-80-86851-68-6

Poté, co byl konkrétní nedostatek objeven, je zapotřebí posoudit, zda má pro efektivní fungování podniku zásadní význam. V tomto okamžiku je důležité zvážit, zda je řešením právě vzdělávání.

2. Fondy Evropské unie

Česká republika se z hlediska Evropské unie řadí mezi chudší státy seskupení, a proto v období 2007 – 2013 může čerpat z fondů Evropské unie přibližně 26,7 miliardů €. Poskytnutí těchto finančních prostředků by mělo sloužit ke zlepšení životní úrovně obyvatelstva. Pro názornost, tato částka tvoří přibližně 70% státního rozpočtu České republiky.²⁶

Fondy Evropské unie jsou: „nástrojem pro realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, která má za cíl snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje regionů a členských států EU a míry zaostávání nejvíce znevýhodněných regionů.“ Na základě vytvořeného projektu můžou o peníze z fondů Evropské unie žádat: Obce Kraje Ministerstva Podnikatelé Vlastníci dopravních infrastruktur Neziskové organizace Školy Výzkumná centra atd.

Kohezní politika Evropské unie má k dispozici tři druhy fondů pro uplatňování svých záměrů.

Jedná se o **Fond soudržnosti** a **dva fondy strukturální – Evropský fond pro regionální rozvoj** a **Evropský sociální fond**. Tyto fondy jsou zřízené pro řešení rozvoje všech členů a to rozvoje rovnoměrného tak, aby se v Evropské unii zmírnily, popřípadě zcela vyrovnaly rozdíly, které existují mezi jednotlivými členskými zeměmi a jejich regiony. „Ve středu zájmu spolu s důrazem na udržitelný růst, inovace a konkurenceschopnost stojí vytváření otevřené, flexibilní a soudržné společnosti s vysokou mírou zaměstnanosti.“²⁷

Členské státy následně podle svých potřeb a priorit stanoví Národní strategické referenční rámce, které specifikují jednotlivé operační programy pro čerpání financí

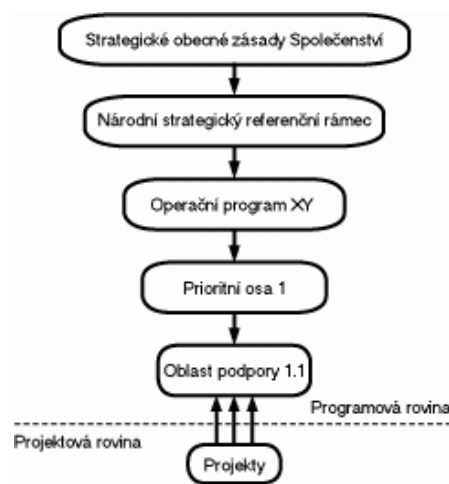
²⁶ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz> [on-line, 16.12.2011]

²⁷ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU> [on-line, 16.12.2011]

z Evropských fondů. Národní strategické referenční rámce i operační programy schvaluje Evropská komise.

„Česko si pro nynější období vyjednalo 26 operačních programů. Osm z nich je zaměřeno tematicky (např. na dopravu, vědu a vzdělávání, zaměstnanost, životní prostředí) a sedm zeměpisně (na Středočeský kraj, Střední Moravu, Moravskoslezsko atd.) Ostatní OP umožňují přeshraniční, meziregionální a nadregionální spolupráci či zajišťují technické, administrativní a výzkumné zázemí realizace politiky soudržnosti.“²⁸

System čerpání finanční podpory z fondů evropské unie je následující:



SCHEMA 1²⁹

Co se týká administrativního poskytování financí z fondů evropské unie, je postup následující³⁰:

U jednotlivých operačních programů je jejich řízení, výběr jednotlivých konkrétních projektů a následně i dohled nad vybranými projekty v pravomoci takzvaných řídicích orgánů, což jsou v případě tematických operačních programů ministerstva, u regionálních operačních programů jsou to regionální rady. V případech, kdy dochází ke značnému kontaktu s osobami, které žádají příspěvky z fondů pak tento

²⁸ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU> [on-line, 16.12.2011]

²⁹ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU> [on-line, 16.12.2011]

³⁰ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Rizeni-fondu-EU> [on-line, 16.12.2011]

kontakt zprostředkovávají např. úřady práce, Státní fond životního prostředí a další instituce.

Finance jsou pak čerpány prostřednictvím právě orgánu, který kontakt zprostředkovává a to tak, že tento subjekt obdrží peníze ze státního rozpočtu. Stát až poté žádá Platební a certifikační orgán Evropskou komisi „o převedení prostředků z rozpočtu EU na svůj účet a tyto prostředky jsou poté převedeny do příslušné rozpočtové kapitoly ministerstva, které odpovídající platby předtím předfinancovalo.“³¹

³¹ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Rizeni-fondu-EU> [on-line, 16.12.2011]

2.1. Fond soudržnosti

Fond soudržnosti byl zřízen v roce 1993 k poskytování pomoci na národní úrovni vybraným zemím (např. Řecku, Portugalsku, Španělsku a Irsku), aby se připravily na vstup do hospodářské a měnové unie. Historicky tak Fond soudržnosti financuje projekty ve sféře životního prostředí a transevropských dopravních sítí.

Fond soudržnosti, který nepatří mezi strukturální fondy, poskytuje prostředky na velké investiční projekty v sektorech životního prostředí a dopravy (transevropské dopravní sítě) v členských státech Unie, jejichž HND je nižší než 90 % průměru EU.

Tuto podmínku Česká republika splňuje (momentálně představuje její HDP na obyvatele asi 61% průměru EU). Fond se specificky nezaměřuje na regionální politiku. Pomoc z tohoto fondu je v praxi doplňující (vzhledem k pomoci, kterou regionům poskytují strukturální fondy).

Z hlediska objemu finančních prostředků z EU tvoří cca 1/3 z celé pomoci.³²

2.2. Strukturální fondy

Po vstupu našeho státu do Evropské unie (dále EU) se objevila řada možností, jak vylepšit postavení republiky a jejích obyvatel v řadě parametrů. Strukturální fondy EU jsou dotační tituly směřované především ke slabším zemím unie, než je celoevropský průměr. Bohatší země takto nepřímou přerozdělují finance (jde o jistou podobu transferové unie), tak aby bylo docíleno rozvoje: „...svých členských států a jejich regionů. Cílem je, aby se zmírnily rozdíly v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími zeměmi EU a zároveň se zvyšovala schopnost Evropské unie jako celku čelit výzvám 21. století. Ve středu zájmu spolu s důrazem na udržitelný růst, inovace a konkurenceschopnost stojí vytváření otevřené, flexibilní a soudržné

³² Fondy evropské unie. <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2004-2006/Fond-soudrznosti> [cit. 2012-01-03].

společnosti s vysokou mírou zaměstnanosti.³³ Evropská unie disponuje třemi hlavními fondy. Ke strukturálním fondům řadíme Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a Evropský sociální fond (ESF). Dalším fondem je Fond soudržnosti (FS).

2.2.1. Evropský fond pro regionální rozvoj

Tento fond má za úkol podporovat, jak už název říká, rozvoj regionů, které nějakým způsobem zaostávají za ostatními v EU.

„Nejvíce peněz z ERDF plyne do zlepšení infrastruktury, aktuálním tématem je budování čističek odpadních vod či instalace obnovitelných zdrojů energie. Mezi podporované projekty patří např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, regenerace brownfields, úpravy koryt řek, podpora inovačního potenciálu podnikatelů či podpora začínajícím podnikatelům.

V regionech směřuje podpora více na projekty rozvoje obcí a měst, zlepšení infrastruktury nebo zvýšení cestovního ruchu, takže je možné podpořit např. turistické cesty, zakoupit vozidla veřejné dopravy, rekonstruovat kulturní památky, zvýšit kapacitu ubytování či materiálně vybavit školy.³⁴

Tento fond má dva směry, které jsou označeny jako „Cíl 1“ a „Cíl 2“³⁵:

Cíl 1 je zaměřený právě na investice do infrastruktury, čímž jsou myšleny nejen dopravní sítě, ale také energetické sítě nebo telekomunikační sítě. Souběžně tento směr financuje vzdělávání a programy zaměřené na ochranu životního prostředí.

Cíl 2 má na starosti regeneraci průmyslových oblastí a podporu upadajících městských i venkovských oblastí a oblastí, které jsou závislé na rybolovu.

„Z Evropského regionálního rozvojového fondu budou v České republice financovány operační programy - Průmysl, Infrastruktura - a především Společný regionální operační program (SROP). Celkový podíl ERDF bude představovat 65% pomoci ze strukturálních fondů určené regionům pod Cílem 1 v ČR. V případě Prahy budou z

33 Fondy evropské unie. [URL:http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU](http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU) [cit. 2012-01-03].

34 Zdroj <http://www.euroskop.cz/8639/sekce/evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-a-evropsky-socialni-fond/> [on-line, 16.12.2011]

35 Zdroj <http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-fond-regionalniho-rozvo> [on-line, 16.12.2011]

ERDF financována opatření v rámci Jednotného programového dokumentu pro Cíl 2 regionu NUTS II - Hl. město Praha.³⁶

Pro určení, který region zaostává za ostatními v EU existuje měřítko v podobě hodnoty hrubého domácího produktu na obyvatele. Pomoc je regionům poskytována, pokud je jejich HDP na obyvatele nižší, než 75% průměru HDP EU (25).

V české republice jsou z Evropského fondu pro regionální rozvoj přidělovány dotace v těchto operačních programech³⁷:

Tematické operační programy

Integrovaný operační program

OP Podnikání a inovace

OP Životní prostředí

OP Doprava

OP Výzkum a inovace

OP Technická pomoc

Regionální operační programy

ROP NUTS II Severozápad

ROP NUTS II Severovýchod

ROP NUTS II Střední Čechy

ROP NUTS II Jihozápad

ROP NUTS II Jihovýchod

ROP NUTS II Moravskoslezsko

ROP NUTS II Střední Morava

Operační Programy Praha

OP Praha Konkurenceschopnost

³⁶ Zdroj <http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-fond-regionalniho-rozvo> [on-line, 16.12.2011]

³⁷ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013> [on-line, 23.12.2011]

Evropská územní spolupráce

OP Mezuregionální spolupráce

OP Nadnárodní spolupráce

ESPON 2013

Cíl 3 Česká Republika – Svobodný stát Bavorsko 2007-2013

OP Přeshaniční spolupráce Česká republika – Polská republika 2007-2013

Cíl Evropská územní spolupráce Rakousko – Česká republika 2007-2013

Cíl 3 na podporu přeshraniční spolupráce 2007-2013 mezi svobodným státem
Sasko a Českou republikou

Program přeshraniční spolupráce Slovenská republika – Česká republika 2007-
2013

Z uvedeného přehledu je tedy zřejmé, že Evropský fond pro regionální rozvoj pokrývá většinu operačních programů, které jsou v České republice v tomto období vyjednány.

2.2.2. Evropský sociální fond

Tímto fondem se Evropská unie snaží dosáhnout srovnání jednotlivých regionů v členských státech v oblasti životní úrovně obyvatel. Tento fond tedy podporuje nejen zaměstnanost, ale také vzdělávání atd.

- Financování je rozloženo napříč členskými státy a regiony. Prostředky směřují zejména do míst, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře.
- Jedná se o klíčový prvek strategie 2020 Evropské unie pro růst a pracovní místa, která je zacílena na zlepšování života občanů Evropské unie tím, že jim poskytuje lepší kvalifikaci a lepší vyhlídky na pracovní uplatnění.
- Za účelem dosažení těchto cílů bude v období let 2007 až 2013 do členských států a regionů Evropské unie rozděleno přibližně 75 miliard eur.³⁸

Z operačních programů 2007-2013 v České republice jsou z Evropského sociálního fondu financovány tyto operační programy³⁹:

- I. Tematické operační programy
 - OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
 - OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- II. Operační programy Praha
 - OP Praha Adaptabilita

Financování Evropského sociálního fondu je organizované na základě dvou cílů⁴⁰:

Je to buď opět hledisko výše hrubého domácího produktu na obyvatele, kdy je tento HDP nižší než 75% průměru zemí EU (konvergenční cíl).

Druhý cíl (cíle regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti) zahrnuje regiony, které nespádají do prvního cíle, a tedy v celé unii poskytuje financování v těchto oblastech:

- zvýšení adaptability pracovníků a podniků,
- zlepšení přístupu k zaměstnání a zapojení do trhu práce,
- posílení sociálního začlenění prostřednictvím boje s diskriminací, a usnadnění přístupu k trhu práce pro lidi s postižením,
- podpora partnerství pro reformu v oblastech zaměstnanosti a začlenění,

³⁸ Zdroj <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs> [on-line, 23.12.2011]

³⁹ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013> [on-line, 23.12.2011]

⁴⁰ Zdroj <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=25&langId=cs> [on-line, 23.12.2011]

- navýšení a zkvalitnění investic do lidského kapitálu, a to zejména zlepšením vzdělávacích a přípravných systémů.⁴¹

3. Operační programy ČR

Jak již bylo uvedeno, v ČR je v období 2007-2013 odsouhlaseno 26 operačních programů. Jejich přehled již byl uveden, nicméně v celkovém složení financování z obou fondů se jedná o programy, které jsou uspořádány takto:

Programy 2007–2013

Tematické operační programy	Regionální operační programy	Operační programy Praha	Evropská územní spolupráce
<u>Integrovaný operační program</u>	<u>ROP NUTS II Severozápad</u>	<u>OP Praha Konkurenceschopnost</u>	<u>OP Mezuregionální spolupráce</u>
<u>OP Podnikání a inovace</u>	<u>ROP NUTS II Severovýchod</u>	<u>OP Praha Adaptabilita</u>	<u>OP Nadnárodní spolupráce</u>
<u>OP Životní prostředí</u>	<u>ROP NUTS II Střední Čechy</u>		<u>ESPON 2013</u>
<u>OP Doprava</u>	<u>ROP NUTS II Jihozápad</u>		<u>INTERACT II</u>
<u>OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost</u>	<u>ROP NUTS II Jihovýchod</u>		<u>Cíl 3 Česká republika - Svobodný stát Bavorsko 2007—2013</u>
<u>OP Výzkum a vývoj pro inovace</u>	<u>ROP NUTS II</u>		<u>OP Přehraniční spolupráce Česká republika - Polská republika 2007—2013</u>
<u>OP Lidské zdroje a zaměstnanost</u>	<u>Moravskoslezsko</u>		<u>Cíl Evropská územní spolupráce Rakousko – Česká republika 2007–2013</u>
<u>Operační program Technická pomoc</u>	<u>ROP NUTS II Střední Morava</u>		<u>Cíl 3 na podporu přehraniční spolupráce 2007—2013 mezi Svobodným státem Sasko a Českou republikou</u>
			<u>Program přehraniční spolupráce Slovenská republika - Česká republika 2007 – 2013</u>

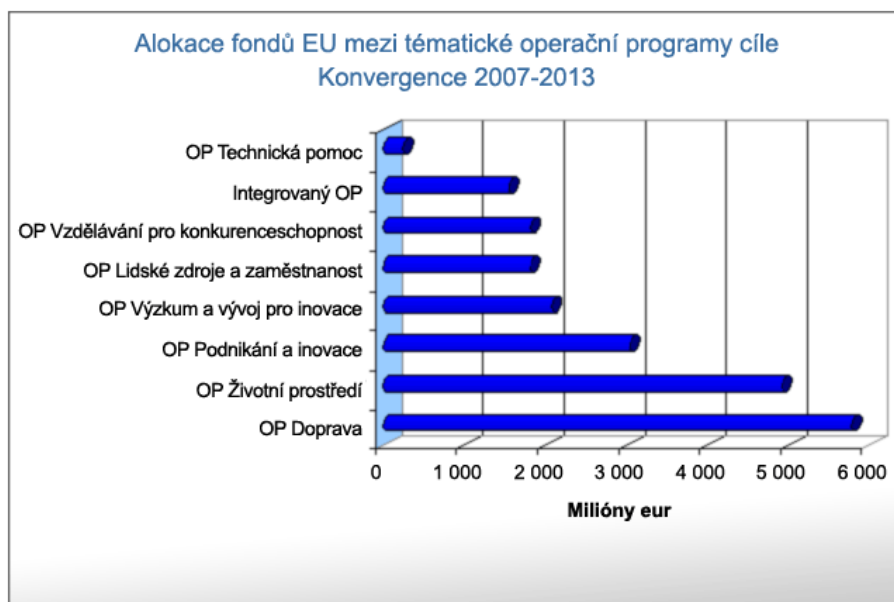
SCHEMA 2⁴²

⁴¹ Zdroj <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=25&langId=cs> [on-line, 23.12.2011]

⁴² Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013> [on-line, 23.12.2011]

3.1. Tematické operační programy

Operační programy, které jsou zahrnuty v této oblasti se týkají celého území ČR, kromě Prahy⁴³. Rozložení financování je následující:⁴⁴



SCHEMA 3⁴⁵

Samotné zaměření jednotlivých fondů plně vystihuje jejich název, tedy není pravděpodobně nutné zabývat se výpisem jednotlivých činností operačních programů. Výjimku může činit Integrovaný OP, který poskytuje podporu projektům, jako je například investiční podpora při zajištění dostupnosti služeb umožňující návrat příslušníků nejvíce ohrožených sociálně vyloučených romských lokalit zpět na trh práce a do společnosti, modernizace přístrojového vybavení a zvýšení úrovně technického zázemí zdravotnických zařízení, podpora prezentace ČR jako destinace cestovního ruchu, podpora tvorby a aktualizace územních plánů obcí a atd.

⁴³ Kromě OP Doprava a OP Životní prostředí – tyto dva OP jsou spolufinancovány i z Fondu soudržnosti a tedy platí pro celé území ČR

⁴⁴ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy> [on-line, 23.12.2011]

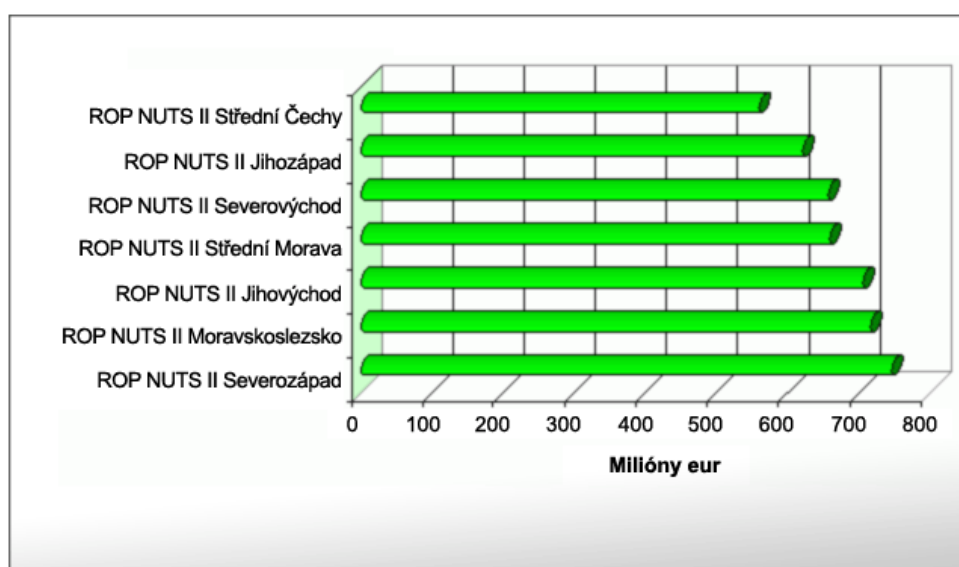
⁴⁵ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy> [on-line, 23.12.2011]

3.2. Regionální operační programy

„Regionální operační programy⁴⁶ pokrývají několik tematických oblastí s cílem zvýšení konkurenceschopnosti regionů, urychlení jejich rozvoje a zvýšení atraktivity regionů pro investory. Každý ROP je řízen samostatně Regionální radou příslušného regionu soudržnosti.“⁴⁷

Jak název vypovídá, v tomto druhu programů jsou jednotlivé OP členěny podle regionů, ve kterých poskytují svoji podporu.

Rozložení financování je následující:



SCHEMA 4⁴⁸

V těchto operačních programech se podpora poskytuje podle individuální potřeby daného regionu, nicméně obvykle lze i takovou různorodou podporu shrnout do několika nejobvyklejších oblastí jako je například podpora dopravní obslužnosti (sem v regionálním měřítku spadají i například opravy bodových závad na komunikacích nižších tříd či stezky pro cyklisty), podpora rozvoje území, podpora rozvoje podnikání v regionech (ale i podpora investic, které zlepšují technické vybavení škol atd.) nebo podpora rozvoje cestovního ruchu.

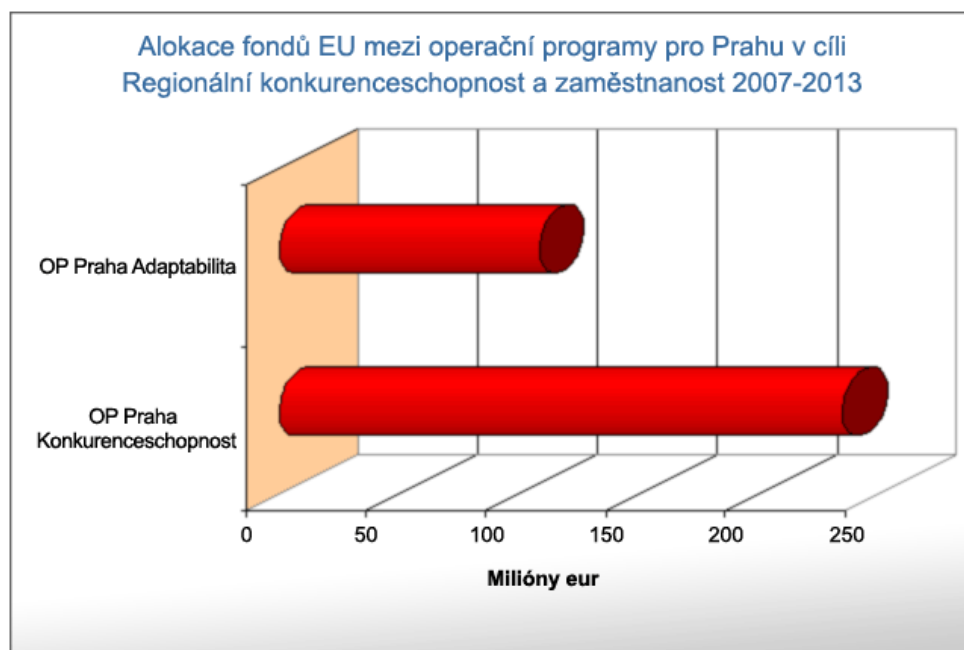
⁴⁶ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Regionalni-operacni-programy> [on-line, 23.12.2011]

⁴⁷ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Regionalni-operacni-programy> [on-line, 23.12.2011]

⁴⁸ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Regionalni-operacni-programy> [on-line, 23.12.2011]

3.3. Operační programy Praha

Praha má své vlastní operační programy z důvodu zaměření těchto programů. Jejich náplň je kombinací jak programů, které mají své tematické zaměření, tak programů čistě regionálních tak, jak bylo popsáno výše.⁴⁹



SCHEMA 5⁵⁰

Operační program Praha a Konkurenceschopnost se zaměřuje na rozvoj města v oblasti infrastruktury (například podporuje rozvoj tramvajových tratí, výstavbu záchytných parkovišť, obnovu brownfields, protipovodňová opatření, ale i podporuje Akademii věd ČR, vysoké školy a tak dále...).

Operační program Praha Adaptabilita podporuje rozvoj v oblasti technologií, vzdělávání a možnostech na trhu práce (například vzdělávací programy a kurzy v oblastech informačních a komunikačních technologií, jazykových znalostí, odborná příprava pracovníků veřejné správy hl. m. Prahy, programy pro začlenění sociálně znevýhodněných osob na trh práce...).

⁴⁹ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/c470bc9b-bf27-4ed6-a311-3ff05a995321/Operacni-programy-Praha> [on-line, 23.12.2011]

⁵⁰ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/c470bc9b-bf27-4ed6-a311-3ff05a995321/Operacni-programy-Praha> [on-line, 23.12.2011]

3.4. Evropská územní spolupráce

„Programy přeshraniční spolupráce se týkají vždy hraničních regionů NUTS III sousedících s regiony v jiném členském státu. Pro Českou republiku tak existuje operační program (OP) pro přeshraniční spolupráci s Polskem, Saskem, Bavorskem, Rakouskem a Slovenskem.

Operační program Mezuregionální spolupráce je společný pro všechny členské státy EU a také Norsko a Švýcarsko. Také síťové programy ESPON 2013 a INTERACT II jsou určeny pro všechny členy EU.⁵¹

Pro Operační program Nadnárodní spolupráce je EU rozdělena do několika zón, přičemž Česká republika patří do zóny Střední Evropa a OP Nadnárodní spolupráce tak sdílíme s Rakouskem, Polskem, částí Německa, Maďarskem, Slovinskem, Slovenskem, částí Itálie a z nečlenských zemí s částí Ukrajiny.⁵²

Operační program Přeshraniční spolupráce tedy zajišťuje podporu společného rozvoje regionů sousedících států. Je tím myšlena například podpora společného přístupu k informacím, budování hraniční infrastruktury, společné budování cyklistických tras, turistických stezek ale také podpora formování společného života v oblasti mezilidských vztahů, podpora společných kulturních akcí atd.

Operační program Mezinárodní spolupráce podporuje například snahy o zlepšení snah o politiku zaměstnanosti, vzdělávání, ale i výměnu vzájemných zkušeností při řízení krizových situací nebo při propagaci kultury. „Zaměřuje se na spolupráci mezi veřejnými orgány a institucemi s charakterem veřejných orgánů na regionální a místní úrovni s cílem výměny a přenosu zkušeností a zajištění společného rozvoje přístupů a nástrojů, které zlepší účinnost politiky regionálního rozvoje. Hlavními oblastmi

⁵¹ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Evropska-uzemni-spoluprace> [on-line, 25.12.2011]

⁵² Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Evropska-uzemni-spoluprace> [on-line, 25.12.2011]

spolupráce jsou inovace a znalostní ekonomika, životní prostředí a ochrana před riziky.⁵³

Operační program Nadnárodní spolupráce se týká například „zbudování centrálního evropského znalostního centra pro klíčové kompetenční oblasti, spolupráce inkubátorů v regionech s upadajícím průmyslem, studie nákladů a dopadů u vysokorychlostních koridorů ve Střední Evropě, příprava investic pro energeticky úsporná opatření na velkých sídlištích, platforma pro spolupráci mezi městy při přípravě investice do strategických kompetenčních oblastí měst (např. biotechnologické klastry, vědecké parky, atd.), projekt sociálních center na přípravu investic v oblasti mobilních regionálních služeb (zdravotní péče, služby pro starší občany, atd.), správa a řízení kulturního dědictví, propagace kulturních hodnot větších oblastí apod.“⁵⁴

Operační program INTERACT II je zaměřený na výměnu znalostí či dovedností, které jsou výstupem jednotlivých operačních programů meziregionální spolupráce. V tomto operačním programu se nerealizují nové projekty.

Program EPSON 2013 “zajišťuje výzkum v oblasti územního plánování a regionálního rozvoje. Cílem programu je poskytovat informace, analýzy, scénáře, mapy, databáze, indikátory atp., které přispívají k harmonickému rozvoji oblastí, regionů, větších územních celků. Odhalování územního kapitálu a potenciálu pro rozvoj regionů a větších území napomáhá k evropské konkurenceschopnosti, územní spolupráci a udržitelnému a vyváženému rozvoji.“⁵⁵

⁵³ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/f7d48c79-532a-407a-b373-95bd79035231/OP-Meziregionalni-spoluprace> [on-line, 25.12.2011]

⁵⁴ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Evropska-uzemni-spoluprace> [on-line, 25.12.2011]

⁵⁵ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/315f1db6-9a43-4563-85f0-e086cce7e50c/ESPON-2013> [on-line, 25.12.2011]

4. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost OP LZZ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost patří v portfoliu českých operačních programů administrovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí k těm nejdůležitějším. Jeho důležitost vzrostla i díky probíhající hospodářské krizi, když řada projektů spojená především s vzděláváním dospělých na podnikové úrovni přinesla možnost udržení zaměstnanosti na snesitelné úrovni.

Globální cíl Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“ je rozveden ve specifických cílech, které budou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.

Ráda bych se v této práci zaměřila především na výzvu č. 35, jež spadá pod oblast podpory 1.1.–Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Chtěla bych se pokusit teoreticky, ale i na modelových příkladech, ukázat potřebu celoživotního vzdělávání a možnosti využití Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro tuto oblast.

4.1. Cíl OP LZZ

Z hlediska zaměstnanosti a celoživotního vzdělávání byl hlavním operačním programem prvního programovacího období 2004 - 2006 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).⁵⁶ Program si dával za cíl zajistit „**vysokou a stabilní úroveň zaměstnanosti** založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, **při respektování principů udržitelného rozvoje.**“⁵⁷

56 Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu. Vyd. 1. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí v nakl. Jan, 2004, 28 s., 2003, 773 s. ISBN 80-86552-84-5

57 Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu. Vyd. 1. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí v nakl. Jan, 2004, 28 s., 2003, 773 s. ISBN 80-86552-84-5.

V druhém programovacím období v letech 2007 – 2013 byl operační program Rozvoj lidských zdrojů rozdělen vedví. Jedna část byla zaměřena vědecky a druhá přímo navazovala na Operační program rozvoj lidských zdrojů z prvního období. Tento druhý blok je více provázán s praxí, se zaměstnatelností, s problémy na trhu práce, s podnikovou sférou, s rekvalifikacemi, s flexibilizací pracovní síly apod. Pro tuto problematiku byl vytvořen OP lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“⁵⁸ Lidské zdroje jsou v dnešním ekonomickém systému tím nejpálčivějším problémem. Paradoxně je jich nedostatek i nadbytek. Nedostatek je těch kvalitních a talentovaných a naopak nadbytek průměrných, málo vzdělaných, méně flexibilních apod. Právě na tyto časté stesky zaměstnavatelů má tento operační program reagovat.

4.2. Prioritní osy

Tento operační program má vytyčen jako hlavní cíl zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR, tak aby byla dlouhodobě udržitelná a míra nezaměstnanosti byla dlouhodobě pod průměrem zemí EU na úrovni skandinávských zemí, Německa či Nizozemí. Každý operační program je členěn na jednotlivé prioritní osy. Tyto mají vyjadřovat jednotlivé oblasti v segmentu zaměstnanosti, k jejichž řešení byl tento operační program konstituován.

„Prioritní osy uvedené v OP LZZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi obsaženými v Národním strategickém referenčním rámci 2007-2013, Strategii hospodářského růstu 2007-2013, Národním programem reforem ČR 2005-2008, Národním akčním plánem sociálního začleňování 2006-2008, Národním akčním plánem zaměstnanosti 2004-2006, Národním programem přípravy na stárnutí 2003-2007, Strategii Rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Strategii podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb, Postupu a hlavních

⁵⁸ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. URL: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz> [cit. 2012-01-03].

směrech reformy a modernizace ústřední státní správy, Koncepti reformy veřejné správy a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, podpory rozvoje lidských zdrojů a modernizace veřejné správy.⁵⁹ Návaznost na všechny výše uvedené rozvojové a analytické strategie je důležitá z hlediska vlastní přípravy projektů, jelikož v nich je vždy vyžadována provázanost s růstovými a rozvojovými strategiemi, jak na celostátních, tak i územních úrovních.

Prioritní osa 1 Adaptabilita je z hlediska této práce klíčová. Jejím cílem je zaměření se na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů. Tyto investice by měly být vázány na finanční i intelektuální aktivitu podniků, které by měly v rámci svých žádostí navrhnout projekty směřující k rozvoji: „...odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví.“⁶⁰ Součástí této osy je i podpora rozšiřování nabídky vzdělávacích modulů přednostně zaměřených na dospělou populaci, celoživotní vzdělávání a s přímou návazností na potřeby trhu práce.

Další čtyři prioritní osy se zabývají osobami dlouhodobě nezaměstnanými, inkluzí, vytvářením servisních podpor a systémů pro výše uvedené skupiny, s cílem znovu je začlenit a především připravit na neustálé změny, jelikož jedním ze zásadních handicapů těchto skupin je právě jejich minimální flexibilita. Za zmínku stojí osa 4., která s pomocí vzdělávacích programů profesionalizovat i veřejnou správu a veřejné služby vůbec. Tato prioritní osa je zaměřena jak na ústřední orgány veřejné správy, tak i krajské či obecní.

59 Operační program Lidské zdroje zaměstnanost, s. 5. URL: <http://www.esfcr.cz/> [cit. 2012-01-05].

60 Operační program Lidské zdroje zaměstnanost, s. 6. URL: <http://www.esfcr.cz/> [cit. 2012-01-05].

5. „Školení je šance“

Název výzvy „Školení je šance“⁶¹ dává jasně na vědomí, že celoživotní vzdělávání, adaptabilita a flexibilita jsou nutnými kompetencemi pro úspěch na dnešním trhu práce. Výzva byla vypsána v rámci prioritní osy 1 Adaptabilita, Oblast podpory: 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Cílem této výzvy bylo: „...přispět ke zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.“⁶² Tento cíl je samozřejmě příliš obecný, ale je výzvou k tomu, aby podniky a především výrobní sféra předkládaly vzdělávací projekty, které umožní rozvoj zaměstnanců i zaměstnavatelů. Podnikové vzdělávání je součástí dalšího odborného vzdělávání, v extenzivním výkladu jde o podmnožinu celoživotního vzdělávání.

Vzdělávání ve firmách tvoří stále důležitější součást celoživotního vzdělávání. Efektivita takového vzdělávání je pro firmy velmi důležitá, jelikož jde zpravidla o jejich finanční prostředky případně jejich kofinancování. Právě toto spolufinancování je motorem pro podniky a jistou zárukou efektivnosti pro donory v daných dotačních titulech. Takovéto vzdělávání vyžaduje nezbytnou spolupráci více sekcí v podniku i spolupráci s interními a externími odborníky a vzdělávacími institucemi. Vzdělávací projekty by měly být jednoznačně a jasně propojeny s podnikovou strategií, vytvořená pravidla by měla jasně charakterizovat odhodlání podniku k rozvoji a vzdělávání jednotlivců, týmů a celého podniku. Plány rozvoje a vzdělávání by měly být více a těsněji spojené s nedostatky ve výkonnosti a strategii podniku a jeho jednotlivých organizačních jednotek.⁶³

Cílovou skupinou této výzvy jsou zaměstnanci, s tím že specificky je program zaměřen na ty nejvíce věkově znevýhodněné skupiny, jimiž jsou na českém trhu práce

61 Text výzvy dostupný na URL: <http://www.esfcr.cz/file/7367/> [cit. 2012-01-05].

62 Školení je šance, s. 2. URL: <http://www.esfcr.cz/file/7367/> [cit. 2012-01-05].

63 Kárná, Aneta. Podnikové vzdělávání v malých firmách. Brno, 2008, s. 9. Bakalářská práce obhájená na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity. Vedoucí práce Mgr. Petr Novotný, PhD.

lidé do 25 let a nad 50 let. Je přirozené, že v případě mladší skupiny jde o to získat především běžné pracovní zkušenosti a návyky, v případě lidí nad 50 let jde zpravidla o základy informačních technologií či základy jazyka, v němž komunikuje majitel apod. Obě tyto skupiny podléhají silnému ageismu a jejich začlenění či udržení na trhu práce je z hlediska udržitelné zaměstnanosti klíčové. Navíc je nutno připravovat českou populaci, zaměstnance i zaměstnavatele, že 50 letý člověk je teprve v druhé třetině své pracovní éry a že mladý člověk bez pracovních zkušeností nemusí znamenat jen počáteční velké investice s malým přínosem.

Výzva č. 35 „Školení je šance“ nebyla směřována pouze na dělnické či nižší pozice, ale též na pozice v managementu. V tomto zaměstnaneckém segmentu dochází v souvislosti s globalizací v posledních letech k prudkým změnám. Nadnárodní vlastníci, mobilita kapitálu a fluktuace top managementu vede k tomu, že stále více se do vzájemných interakcí dostávají různé kultury. Pracovníci středního a vyššího managementu se proto musí naučit i kompetencím spočívajícím nejen v jazykové výbavě, odborné výbavě, ale i v kulturních znalostech. Jeden ze základů je naučit se kontrolovat obavy z cizího a neznámého. Proto je nutno, aby: „...každý manažer i řadový zaměstnanec mezinárodní firmy uměl tyto spontánní reakce přibrzdit a naučit se vnímat člověka z jiné kultury pouze jako rozdílného a neposuzovat jeho hodnoty měřítky hodnot vlastních.“⁶⁴ Je tedy nezbytné, aby management akceptoval komunikaci s jinou kulturou, což předpokládá pochopení diferencí kultur, získání poznatků o nich a vlastní zkušenost s jinou kulturou. Tato trojčlenka je základem pro úspěšné vyjednávání a komunikaci v mezinárodním prostoru.

Nejnovější trendy ve vzdělávání tedy ukazují, že stále více budou požadovány nejen technické schopnosti (tzv. tvrdé kompetence), ale díky globalizaci a globálním vlastníkům i tzv. měkké kompetence, kam patří především znalost jiných kultur, což v širším chápání znamená posílení sociální inteligence. V éře globalizace se ukazuje, že vítězí ty firmy a instituce které jsou schopny namíchat ve svém vedení nejen technokraty a úzce specializované odborníky v dané oblasti, ale též pracovníky schopné komunikovat ve variabilních prostředích, jazycích, kulturách, náboženských okruzích, pracovníky, kteří jsou schopni se hbitě a bez faux pax pohybovat v mimoevropských

64 NOVÝ, Ivan a kol. Interkulturální management. Lidé, kultura a management. str. 95, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1996. 144 s. ISBN 80-7169-260-3.

kulturách, navazovat zde obchodní vztahy a získávat zakázky pro svého zaměstnavatele. Učení se v tomto směru je nezbytnou součástí celoživotního vzdělávání každého člověka.

Výzva „Školení je šance“ byla směřována právě k tomu, aby posílila, rozšířila či prohloubila znalosti, schopnosti a kompetence současných zaměstnanců. Výše uvedené obecné modely jsou jednou z možností, jak smysluplně využít unijní finance pro oblast celoživotního vzdělávání.

Tato výzva je globálním grantem – jedná se o podporu formou grantových projektů. Datum zahájení podávání žádostí bylo stanoveno na 23. 3. 2009. Celková částka, vyčleněná na tuto výzvu, činila pro rok 2009 1,8 mld. Kč, a doba předkládání žádostí byla stanovena do konce roku 2009. ⁶⁵

Pomocí této výzvy je možno získat jak pokrytí nákladů na vzdělávání, a to ve výši až 100 %, tak i náhrady na mzdy pracovníků účastnících se vzdělávání. ⁶⁶

Projektovou žádost mohou v této výzvě předložit ti zaměstnavatelé, kteří neaplikují ustanovení §209 Zákoníku práce¹, a kteří nepodali na úřadu práce žádost o příspěvek v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ ⁶⁷

PRAKTICKÁ ČÁST

6. Lidské zdroje v Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

Žádost jsem zpracovávala s cílem získat finanční prostředky z fondu EU na vzdělávání ve firmě Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

V roce 2009 společnost Electric Powersteering Components Europe s.r.o. čelila problémům hospodářské krize zvláště v automobilovém průmyslu. Firma musela omezit

⁶⁵ Projekt „Vzdělávejte se!“ [online] 2009 [cit. 2009-12-15]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/pro_zamestnavatele/projekt_vzdelavejte_se~>.

⁶⁶ Projekt „Vzdělávejte se!“ [online] 2009 [cit. 2009-12-15]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/pro_zamestnavatele/projekt_vzdelavejte_se~>.

⁶⁷ Projekt „Vzdělávejte se!“ [online] 2009 [cit. 2009-12-15]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/pro_zamestnavatele/projekt_vzdelavejte_se~>.

výrobu a výrazně snížit počet zaměstnanců. V této době bylo hodně složité vyčlenit dostatek finančních prostředků na vzdělávání.

V oblasti rozvoje lidských zdrojů Electric Powersteering Components Europe s.r.o stačil ze svého rozpočtu pokrýt hlavně krátkodobé vzdělávací potřeby, strategický dlouhodobý rozvoj lidských zdrojů byl z důvodu úsporných opatření minimální a nebyly do něj vkládány významnější investice. Důvodem byl pokles obratu a zisku a nutnost snižovat náklady. Aktuální celoroční rozpočet firmy na vzdělávání byl : 1.639.000 CZK.

Protože mou pracovní náplní ve firmě jako personalista specialista bylo zajišťování vzdělávacích potřeb ve firmě, navrhla jsem vedení, abych mohla zažádat o finanční dotaci z fondu EU v programu OP LZZ. Žádost byla pro mě velkou výzvou jak získání financí tak hlavně nových zkušeností v oblasti vzdělávání.

Ve společnosti Electric Powersteering Components Europe sice byly vytvořeny programy vzdělávání zaměstnanců, které dosud splňovaly podmínky rozvoje zaměstnanců. Ale s rozvojem vzdělávacích možností a s využití finančních prostředků z Evropské unie bylo potřeba tyto programy zrevidovat a obohatit.

Na základě revize rozvojových programů jsem vytvořila projektovou žádost o finanční podporu z fondu EU v programu OP LZZ.

6.1. Představení společnosti

Název společnosti: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Sídlo: Politických vězňů 1565, 274 01 Slaný

IČO: 26464276

DIČ: CZ26464276

Základní kapitál: 500 000 000,- Kč

Společníci: Mitsubishi Electric Corporation

7-3, Marunouchi 2-chome, Chiyoda-ku, Tokyo 100-8310, Japonsko

Předmět podnikání:

- velkoobchod
- výroba elektrických strojů a přístrojů a elektronických zařízení pracujících na malém napětí a výroba elektrického vybavení
- výroba plastových a pryžových výrobků
- reklamní činnost a marketing
- činnost podnikatelských, finančních, organizačních a ekonomických poradců
- výroba elektronických součástek

Společnost vyrábí elektronické řídicí jednotky elektrických posilovačů řízení pro automobily, dodává řídicí jednotky, elektromotory i integrované posilovače řízení (=řídicí jednotka i motor jako jeden díl systému řízení vozidla). Společnost působí na evropském trhu elektrických posilovačů řízení pro osobní vozidla. Dodává výrobky a zboží výrobcí systému řízení, ten pak celý systém dodává výrobcí automobilů (PSA, Daimler, BMW,...) . Parametry trhu jsou známy v objemových údajích. Relevantní trh představoval v roce 2008 10 mil. vozidel vyrobených v Evropě a osazených elektrickým posilovačem řízení. Podíl vlastních výrobků Electric Powersteering Components Europe s.r.o. na tomto trhu činil 10%.

Zákazníky Electric Powersteering Components Europe s.r.o. jsou společnosti ze skupiny JTEKT Europe (JEU) – firmy JTEKT Automotive Dijon St. Etienne, JTEKT Automotive Lyon, JTEKT Automotive Plzeň. Poptávka po výrobcích a zboží

společnosti se v dané době výrazně snížila, mimo jiné vlivem celosvětové ekonomické krize, která zvláště silně postihla automobilový průmysl. Electric Powersteering Components Europe s.r.o. předpokládalo pokles tržeb o 1mld.. Kč při srovnání skutečnosti roku 2007 (3,3 mld. Kč) a odhadu tržeb v roce 2009 (2,4 mld Kč). Celkové kapacity automobilového průmyslu převyšují dle odhadů poptávku o více než 30%. Podobný poměr mezi kapacitami a poptávkou platilo v daném období i pro Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

80% zaměstnanců výroby tvoří ženy, 75% operátorů dělníků dojíždí do práce z vesnic v okolí Slaného do 20 km, 12% z nich má jen základní vzdělání, většina má nižší odborné vzdělání/výuční list.

Přestože mají většinou delší praxi, nemají znalost práce s počítačem, znalost jazyků ani další odbornost. Řada z nich nemá řidičský průkaz.

Při hledání zaměstnání jsou proto odkázáni na méně kvalifikovaná místa, spočívající v převážně manuální práci, s žádným nebo firmou zajištěným dojížděním.

Počet uchazečů o takováto místa v roce 2009 roste a současně volných míst ubývá (míra nezaměstnanosti na okrese Kladno = 7,3% k 15.6.2009).

Z celkového počtu vedoucích pracovníků všech úrovní je v Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

jen 11% žen. (Podstatný vliv má samozřejmě technické zaměření firmy). Přesto by Electric Powersteering Components Europe s.r.o. rádo zvýšili zastoupení žen v vedoucích pozicích a pro začátek alespoň investovalo do vzdělávání nástupců.

Zaměstnanci ve středním managementu a specialisté se během působení ve firmě naučili pracovní metody a postupy vyhovující převážně česko-japonskému multikulturnímu modelu. Tyto postupy nejsou obecně příliš přenosné do jiných prostředí.

Typickým rysem česko-japonskému multikulturnímu firemnímu modelu je více hierarchických úrovní než je v Evropě běžné, departmentalistický přístup, direktivní řízení a kolektivní rozhodování. Pro rozšíření schopností zaměstnanců pracovat i v jiném modelu je zahrnuto do projektu i školení měkkých dovedností s důrazem na týmové řešení problémů.

6.2. Systém řízení lidských zdrojů

Systém řízení lidských zdrojů je v Electric Powersteering Components Europe s.r.o. součástí podnikového systému řízení, obsahuje tyto hlavní oblasti :

- nábor a výběr zaměstnanců
- hodnocení výkonu a motivace zaměstnanců
- vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- odměňování a benefity
- péče o zdraví, bezpečnost práce
- komunikace a interní vztahy
- personální, mzdová a daňová administrativa

Jednotlivé agendy jsou vzájemně provázané.

Systém vzdělávání vychází z potřeb, zjištěných z rozdílu mezi kvalifikací zaměstnance a požadovanou kvalifikací jeho popisu práce, dále z výsledků čtvrtletního hodnocení (dělnické profese) nebo ročního hodnocení výkonu.

Plán vzdělávání a rozvoje je sestavován vždy na kalendářní rok.

Systém odměňování je v současnosti kombinací smluvních fixních mezd v různé výši dle pozice, a v případě přímých zaměstnanců výroby (operátoři a vedoucí linek) , kde je jednoznačně objektivně měřitelný výstup i kvalita se používají i pohyblivé motivační bonusy, závislé na výkonu a počtu chyb.

Systém benefitů vychází ze skladby zaměstnanců, jejich potřeb a z benchmarkingu srovnatelného trhu práce. Většina zaměstnanců využívá příspěvku na penzijní připojištění, dotace na stravování, příspěvku na dojíždění, dopravu autobusy zdarma, placené zdravotní volno , dovolenou navíc. Cílem je širší začlenění odborného profesního vzdělávání do struktury benefitů (v současnosti pouze jazykové kursy), jak ve smyslu prohlubování kvalifikace tak zvyšování kvalifikace.

Firemní kultura vychází zejména z firemní kultury mateřské japonské korporace MEAC (hlavní podílník joint venture), je tedy multi-kulturní. Firma má vlastní etický kodex, politiku jakosti a politiku životního prostředí , vydává příručku zaměstnance atp. Vnímání firmy zaměstnanci a okolím je ovlivněno tím, že firemní značka ani produkty

nejsou určeny konečnému spotřebiteli, nejsou tedy v obecné známosti v důsledku reklamních a marketingových aktivit. Firma je tedy vnímána jako střední „no-name“ podnik.

Péče o pracovníky je zajištěna jak ve smyslu preventivní zdravotní péče, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak ve smyslu uspokojování potřeb zaměstnanců (sportovní, kulturní a společenské akce pro zaměstnance, informovanost prostřednictvím výboru zaměstnanců, schůzky s vedením,..). Akce pro zaměstnance jsou v současnosti vlivem ekonomická recese nákladově omezovány.

Spokojenost zaměstnanců je zjišťována anonymními dotazníkovými průzkumy jednou za 2 roky. Průzkumy jsou zajišťovány z interních zdrojů, cílem je další zlepšování v této oblasti (sociologické průzkumy a statistické vyhodnocení dat) mimo jiné prostřednictvím dalšího odborného vzdělávání odpovědných pracovníků.

V současné době je využíván jednotný informační personální systém pro všechny výše uvedené agendy a zároveň pro zpracování mezd externím dodavatelem.

6.3. Vzdělávací programy v Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

Po pravidelném ročním hodnocení zaměstnanců jsou vytvářeny vzdělávací plány:

- Pro nepřímé pozice = technici, vedoucí, specialisté, střední management, management, jsou navržena konkrétní školení v souvislosti na výsledcích ročního hodnocení zaměstnanců.
- Pro přímé pracovníky se využívají dovednostní mapy pro tzv „OJT= on-the-job-training“ = matice praktických dovedností .
- Pro všechny kategorie zaměstnanců se používají obecné dovednostní mapy obsahující povinná školení, vyplývající z legislativy nebo ze zvláštních předpisů, případně požadavků systémů řízení jakosti a životního prostředí.

Individuální plány vznikají po ročním hodnocení výkonu, tvoří je přímí nadřízení hodnocených zaměstnanců s podporou oddělení lidských zdrojů. Skupinové plány za jednotlivá oddělení tvoří personální oddělení dle podkladů hodnotitelů, zaznamenaných v individuálních plánech. Celofiremní plán je souhrn tréninkových plánů všech

oddělení, připravuje personální oddělení, schvaluje vedení. Matice praktických dovedností – tvoří a schvalují vedoucí pracovníci operačních úseků (výroba, sklad, údržba, kvalita). Obecné dovednostní mapy pro legislativní školení tvoří zmocněnci pro danou oblast např. oddělení kvality a externí odborně způsobilé osoby např. požární ochrana, bezpečnost práce ve spolupráci s personálním oddělením. Kariérové plány nejsou formálně zpracovávány. Plány nástupnictví jsou součástí ročního hodnocení výkonu, cílem je identifikovat interní nástupce pro většinu klíčových pozic.

Adaptační proces - pro nově přijaté nebo přeřazené zaměstnance se používá cca měsíční interní zácvikový program, s cílem seznámit je s činnostmi jednotlivých úseků, informačními vazbami ve firmě a dalšími souvislostmi. Školitelé jsou stávající zaměstnanci s vyšší zaměstnaneckou senioritou.

V společnosti se nevyužívá moderní metoda vzdělávání e-learning.

7. Zpracování žádosti „Školení je šance“

Při vypracování žádosti jsem vycházela z identifikovaných potřeb cílových skupin a zároveň jsem dodržovala soulad s danou oblastí podpory OP LZZ, resp. s příslušnou výzvou k předkládání žádostí o finanční podporu.

Pro identifikaci vzdělávacích potřeb jsem využila informace od nadřízených pracovníků v rámci ročních hodnotících pohovorů zaměstnanců.

7.1. Cíl žádosti

Firma by se chtěla věnovat kromě zajištění krátkodobých vzdělávacích potřeb i dlouhodobému strategickému rozvoji lidských zdrojů, uceleným strukturovaným rozvojovým aktivitám typu „Škola mistrů“ a „Leadership Academy“, chce posílit a rozvíjet team interních lektorů s velmi dobrými prezentačními dovednostmi pro interní šíření firemního know-how vlastními silami.

Firma by ráda zkvalitnila a inovovala způsob výuky počítačových programů a jazyků. Dále by chtěla za pomoci podpory dosáhnout na vysoce kvalitní technická a odborné školení, která by jinak ležela za horizontem možností jejího rozpočtu a tak mohla investovat do rozvoje zaměstnanců, kteří dnes nejsou specialisty, ale mají potenciál jimi být.

Cíle:

- rozšiřovat kvalifikaci přímých pracovníků výroby
- rozvíjet vedoucí pracovníky první linie a předáky
- rozvíjet schopnost manažerů řídit procesy
- rozvíjet schopnost specialistů řídit projekty
- rozvíjet schopnosti technických specialistů
- zlepšovat pracovní podmínky přímých zaměstnanců
- zlepšovat ergonomii a šetřit práci
- rozšiřovat kompetence úzce zaměřených specialistů pro větší zastupitelnost
- provádět částečnou rotaci pracovníků v rámci příbuzných útvarů pro rozšíření jejich flexibility
- zlepšit proces identifikace nástupců a lépe koordinovat jejich přípravu pro budoucí funkce
- zavést kompetenční model hodnocení v kombinaci se stávajícím modelem hodnocením pracovních výsledků
- zavést systém řízení znalostí (knowledge management system) pro lepší sdílení firemního know-how
- zvýšit povědomí o ochraně vlastního zdraví zaměstnanců
- zvýšit povědomí o ochraně životního prostředí a dopadech pracovních činností na ž. prostředí

7.2. Cílové skupiny v projektových aktivitách

Projekt počítá s několika cílovými skupinami :

- **přímí zaměstnanci výroby** – operátoři neboli dělnické pozice

důvod: zvýšení motivace, zvýšení kvalifikace pro výkon současné práce, zvýšení povědomí o ochraně zdraví a životního prostředí, získání dovedností pro uplatnění na vyšších pozicích ve firmě i na trhu práce obecně

- **přímí zaměstnanci výroby** – operátoři – předáci, zástupci vedoucích výrobní linky, lidé s potenciálem budoucích zástupců vedoucích výrobních linek

důvod: potřebný rozvoj řídicích dovedností a odborných znalostí, rozvoj kvalifikace jako příprava nástupců/zástupců

- **vedoucí výrobní linky a skladu** (tzv. vedoucí první linie)

důvod: potřebný rozvoj řídicích dovedností a odborných znalostí, získání univerzálních dovedností , uplatnitelných i mimo česko-japonskou firemní kulturu

- **technici**

důvod: potřebný rozvoj odborných a technických dovedností. Střední a vysoké školy v současné době bohužel nedodávají na trh práce dost absolventů a zároveň úroveň znalostí absolventů se zhoršuje. Je proto nutné další profesní vzdělávání. Tato cílová skupina má potenciál stát se specialisty.

- **specialisté , střední management**

důvod: potřebný rozvoj řídicích dovedností a odborných znalostí, přímý vliv na udržení míst ostatních zaměstnanců a na zlepšování pracovních podmínek, získání univerzálních řídicích a organizačních dovedností , uplatnitelných i mimo česko-japonskou firemní kulturu

Jako cílovou skupinu projektu nebylo zařazeno vedení firmy, částečně proto, že jde o japonské manažery, částečně proto, že odborný rozvoj manažerů nutný pro uplatnění na trhu práce není potřebné realizovat z veřejných zdrojů. Přesto se předpokládá, že se některých aktivit zúčastní jako pozorovatelé a pro představu, jaký rozsah znalostí mohou jejich podřízení po proškolení uplatňovat.

7.3. Přínos žádosti

Přínos pro zaměstnance :

- získání / prohloubení základní počítačové gramotnosti
- získání / prohloubení jazykových znalostí
- získání / prohloubení odborných znalostí, které jsou universální a využitelné i mimo firmu
- aktivní zapojení a možnost ovlivnit své profesionální uplatnění
- získání hlubšího povědomí o ochraně zdraví a životního prostředí
- prospěch ze zvýšené kvalifikace specialistů, kteří pak mohou zaměstnancům zlepšovat pracovní podmínky
- získání obecných manažerských a dalších „soft“ dovedností, uplatnitelných v jakékoli firemní kultuře

Přínos pro firmu :

- bezprostřední využití nových znalostí a dovedností pro optimalizaci procesů
- zlepšení kvality
- realizace úspor a zvýšení konkurenceschopnosti – nutnosti pro přežití ekonomické krize
- posílení image sociálně odpovědné firmy, která se zajímá a pečuje o zaměstnance
- zlepšení interní komunikace v rámci firmy i korporace zvýšením jazykových schopností
- zlepšení komunikace se zákazníky a dodavateli zlepšením jazykových schopností
- posílení vztahů mezi řadovými a vedoucími zaměstnanci (snížení kvalifikačních rozdílů mezi nimi)
- zvýšení loajality zaměstnanců, pro které je dostupnost vzdělávání prioritou
- obohacení firemní kultury, interní komunikace a stylu řízení o nové prvky, které nejsou typické pro japonské korporace

7.4. Finanční rozpočet žádosti

Rozpočet projektu uvedený v on-line žádosti Benefit7 je odhadem celkových nákladů projektu.⁶⁸ Způsobilé náklady projektu se dělí na přímé a nepřímé. Přímé náklady jsou náklady prokazované přímo, tj. pomocí účetních dokladů. Nepřímé náklady nejsou nebo nemohou být přímo spojené s konkrétní aktivitou daného projektu neprokazují se a jejich výše se odvozuje od přímých nákladů.⁶⁹

Finanční rozpočet jsme stanovili na základě podrobného rozpisu školení⁷⁰, rozpisu software⁷¹ a návrhu tréninkové učebny⁷².

7.5. Popis procesu podávání žádosti o grant z ESF

Žádost o finanční podporu z OP LZZ je žadatelem vypracována on-line v aplikaci Benefit7 (elektronická žádost) přímo na internetových stránkách www.eu-zadost.cz nebo www.euzadost.eu. Na těchto internetových stránkách jsou k dispozici „Pokyny Řídícího orgánu“, které slouží žadateli/příjemci jako postup při registraci do aplikace Benefit7 a rovněž jako pomůcka pro vyplnění žádosti o finanční podporu v rámci konkrétní výzvy.⁷³

Žádost o finanční podporu se předkládá v tištěné podobě v počtu výtisků stanoveném výzvou (minimálně 1 originál) a podepsané statutárním zástupcem žadatele případně odpovědnou osobou, kterou k takovému úkonu statutární zástupce zmocnil (v tomto případě je nutné, aby byl k žádosti připojen dokument dokládající toto zmocnění, a to v originále či úředně ověřené kopii). Tištěná verze předkládané žádosti a žádost finálně

⁶⁸ Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, Příloha D1, Datum: 2.3.2009 Vydal: ŘO OP LZZ

⁶⁹ Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, Příloha D1, Datum: 2.3.2009 Vydal: ŘO OP LZZ

⁷⁰ Příloha A – Podrobný rozpis školení

⁷¹ Příloha B – Podrobný rozpis software

⁷² Příloha C – Návrh tréninkové učebny

⁷³ Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, Příloha D1, Datum: 2.3.2009 Vydal: ŘO OP LZZ

uložená v aplikaci Benefit7 musí mít stejný identifikační kód (Hash). Povinné přílohy k žádosti jsou stanoveny ve výzvě.⁷⁴

Po doručení tištěné podoby žádosti o finanční podporu žadatelem a načtení oprávněné žádosti do IS Monit7+ proběhne formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti (ZS/ŘO), věcné hodnocení (hodnotitel/hodnotící komise) a následně výběr doporučených žádostí z věcného hodnocení výběrovou komisí.⁷⁵

7.6. Projektová žádost – finální verze žádosti

Bakalářskou práci tvoří finální verze žádosti projektu : **Inovace a efektivita**

Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu:	CZ.1.04
Název operačního programu:	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo globálního grantu:	CZ.1.04/1.1.02
Název globálního grantu:	Adaptabilita a konkurenceschopnost
Číslo prioritní osy:	4.1
Název prioritní osy:	Adaptabilita
Číslo oblasti podpory:	4.1.1
Název oblasti podpory:	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
Číslo výzvy:	35
Název výzvy:	Výzva pro předkládání GP 1.1 - Školení je šance

Název projektu: Inovace a efektivita ve vzdělávání zaměstnanců EPCE s.r.o. - zvýšení adaptability

Zkrácený název projektu: Inovace a efektivita

⁷⁴ Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, Příloha D1, Datum: 2.3.2009 Vydal: ŘO OP LZZ

⁷⁵ Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, Příloha D1, Datum: 2.3.2009 Vydal: ŘO OP LZZ

7.7. Schválení žádosti

Výzva „Školení je šance“ se setkala s enormním zájmem ze strany zaměstnavatelů. Více než 1 800 projektových žádostí za cca 8,6 mld. Kč přijalo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) v rámci výzvy Školení je šance. Zájem firem tak vysoce předčil očekávání. Výběrová komise dosud doporučila k financování 356 projektů za téměř 1,5 mld. Kč.

Velká odezva od zaměstnavatelů svědčí o potřebnosti protikrizového opatření, jehož záměrem je podpořit adaptabilitu zaměstnanců na trhu práce a konkurenceschopnost podniků.

Původní alokace na výzvu byla 1,8 mld. Kč. Kvůli vysokému počtu žádostí byly finanční prostředky dvakrát navýšeny až na konečných 4,5 mld. Kč. Příjem žádostí muselo MPSV kvůli velkému zájmu a omezeným finančním prostředkům 11. září 2009 zastavit, původní termín ukončení výzvy přitom byl 31. prosinec 2009.⁷⁶

Žádost „Inovace a efektivita“ byla k datu 9.9.2012 schválena v plné výši 6 341 637,- Kč.⁷⁷

8. Perspektivy fungování evropských dotačních programů

V podmínkách hospodářské stagnace celé EU se budou evropské finanční prostředky koncentrovat na opravdu klíčové oblasti rozvoje jednotlivých regionů nebo sektorů a budou se efektivněji měřit výsledky realizovaných projektů a v neposlední řadě by se měla kohezní politika systémově zjednodušit.

Výhled evropských dotací po roce 2013 není zatím konkrétní. Koncepce perspektivy ve finanční oblasti pro období 2014 až 2020 je popsána pouze v hrubých nástiněch. Již

⁷⁶ <http://www.esfcr.cz/>

⁷⁷ Příloha D – Finanční žádost o finanční podporu z OP LZZ

nyní je však jisté, že bude omezen počet operačních programů, to by mělo přispět k lepší srozumitelnosti a přehlednosti pro žadatele o dotaci.⁷⁸

Při utváření další finanční perspektivy, hlavního těžiště rozpočtu EU, dochází ke konfrontaci mezi tzv. čistými plátcí do rozpočtu a čistými příjemci⁷⁹ - zatímco čistí plátcí tlačí na udržení objemu rozpočtu kolem 1 % HND EU, čistí příjemci naopak neustále zvyšují své nároky vůči rozpočtu. Mezi čisté plátce patří spíše starší členové společenství (Dánsko, Lucembursko, Belgie, Nizozemí nebo Itálie a Francie), zatímco mezi čisté příjemce patří např. ČR .

Česká republika zatím z členství v EU spíše profitovala, což se ale může změnit v případě přijetí dalších států, které požádaly o členství ve společenství. O členství se nyní uchází Chorvatsko, Makedonie, Černá hora, Island a také Turecko. V období 2007 – 2013 podporuje EU přípravy na rozšíření společenství částkou 11,6 mld. Eur.⁸⁰ Potenciální přístup nových členů tak znamená zatížení evropského rozpočtu a možné omezení financí na podporu regionů stávajících členských zemí.

Čím méně rozvinutý region, tím více financí by měl teoreticky získat na základní infrastrukturu a obecným předpokladem je, že nejméně rozvinuté země budou nejspíše nově přistoupivší, což bude mít za následek ohrožení pozice ČR jako čistého příjemce. Podle Asociace krajů ČR pravděpodobně získají regiony po roce 2013 výrazně méně evropských financí a v ideálním případě budou čerpat cca 70 % současného objemu peněz.⁸¹

Priority pro následující programové období spojené s novou finanční perspektivou si musí určit nejen EU, ale i ČR sama. V dalším programovém období by měl být kladen důraz jednoznačně na projekty s přidanou hodnotou, a to především v oblasti výzkumu a vývoje a inovačních aktivit. Fondy EU by tak měly i nadále

⁷⁸ Business portál CFOWorld.cz [online]. c2010 [cit. 9.4.2011]. Dostupné z <http://cfoworld.cz/evropa-a-svet/do-kdy-budou-moci-podnikatele-cep-at-dotace-z-eu-825>

⁷⁹ Čistým plátcem je země, která do rozpočtu EU více přispívá než získává zpět v podobě dotací a naopak

⁸⁰ Euroskop [online]. c2009 [cit. 10.4.2011]. Dostupné z <http://www.euroskop.cz/8921/sekce/problemy-rozpoctu-eu/>

⁸¹ eDotace.cz [online]. c2010 [cit. 9.4.2011]. Dostupné z <http://www.edotace.cz/dotacni-deni/evropske-regiony-cekaji-po-roce-2013-zmeny/>

pomáhat k posílení konkurenceschopnosti českých podniků, i když pro ně s největší pravděpodobností nebude vyhrazen takový objem financí jako doposud.⁸²

Je důležité vyvinout veškeré možné úsilí s cílem zajistit, aby politiky a nástroje EU fungovaly společně koordinovaným způsobem a vzájemně se podporovaly a pomáhaly tak lidem v Evropě nacházet kvalitní zaměstnání, rozvíjet jejich kariéru, vymanit se z chudoby díky zařazení do pracovního života prostřednictvím vzdělávání, vyhnout se všem formám sociálního vyloučení a obecně mít prospěch z budoucího růstu.

Je nutné, aby se zvýšil potenciál strukturálních fondů zjednodušením, zejména pokud jde o kontroly, a zlepšením postupů a jejich pružnosti a následné kontroly a s důrazem dimenzi sociální integrace, s cílem pomoci členským státům optimalizovat výsledky sociální politiky a politiky zaměstnanosti a dosáhnout udržitelného růstu. Je potřeba, aby byl ESF transparentnější, pokud jde o přidělování prostředků, aby se tak skutečně zviditelnilo úsilí Evropské unie o zvýšení zaměstnanosti.

Velkým problémem je, že věnujeme příliš pozornosti plnění identifikátorů, počtu vyučovacích hodin, finančních a fyzických parametrů politiky, publicitě ESF a přitom nesledujeme skutečné výsledky. Místo sledování počtu umístěných log ESF na prezenčních listinách, bychom se měli více zajímat, jak se lidem zlepšil život, jak byly jejich pracovní návyky ovlivněny ze EU fondů.

Mělo by se zajistit, aby byly výsledky trvalé a organizace na ně mohly navazovat svými investicemi. Kohezní politika je financována z peněz daňových poplatníků a je tudíž třeba zajistit jejich správné využití. Příjemci by měli využívat těchto prostředků efektivně a disciplinovaně.

Agentury, které se specializují na psaní projektů, píší projekty formálně v pořádku, ale obsahově chudé, je nezbytné hledat nástroje, které podpoří rozvoj obsahové stránky projektů a přispějí k realizaci projektů efektivních a zároveň inovativních.

⁸² Business portál CFOWorld.cz [online]. c2010 [cit. 9.4.2011]. Dostupné z <http://cfoworld.cz/evropa-a-svet/do-kdy-budou-moci-podnikatele-cerpat-dotace-z-eu-825>

Evropský sociální fond (ESF) by měl plnit zásadní úlohu při zlepšování zaměstnanosti a zvyšování pracovních příležitostí, při podpoře v adaptaci dovedností pracovníků na požadavky pracovního trhu, zařazování pracovníků na pracovní trh a při podpoře sociálního začleňování.

9. ZÁVĚR

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo seznámení se strukturálními fondy se zaměřením na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a popis vytvoření žádosti k využití prostředků ze strukturálních fondů EU pro rozvoj vybraného podniku Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

Vzhledem k tomu, že společnost Electric Powersteering Components Europe s.r.o. ještě nikdy nevyužila možnosti čerpání prostředků ze strukturálních fondů EU, byla žádost v podniku vnímána velice vstřícně.

Přínosem je především pro mne první zkušenost získaná vypracováním grantového projektu od prvotního nápadu, přes vytvoření žádosti až po předložení finální podoby projektu. Byla to pro mne jsem jedinečná možnost být v roli žadatele o finanční podporu ze strukturálních fondů Evropské unie, projít kompletním procesem zpracování žádosti o grantový projekt včetně studia vydaných příruček. Všechny tyto činnosti vedly k rozšíření mých znalostí a přehledu v oblasti týkající se problematiky získávání finančních prostředků z fondů Evropské unie. Uvědomila jsem si, že tato problematika je sice velice náročná, ale i zajímavá. Doufám, že v mé následující profesní praxi využiji tyto získané zkušenosti.

Lze konstatovat, že cíl práce byl splněný výběrem vhodného operačního programu a zpracováním úspěšné žádosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Kolektiv autorů ČMKOS a ASO. Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání. Praha: ČKOS 2008, 144 s, ISBN 978-80-90391-78-9

STÝBLO, J. Personální management jako nástroj řízení změn, 1.vyd., Praha 2004, 116 s. ISBN 80-86324-43-5

ČASTORÁL, Z. Strategický znalostní management a učící se organizace., str. 54, 1.vyd. Praha : Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2008. 134 s. ISBN 978-80-86754-99-4

HEINOVÁ, H. a kolektiv autorů Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání. , str. 7, 1.vyd. Praha: ČMKOAS a ASO, 2008. str. 137 ISBN 978-80-90391-78-9

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management Press, 2005. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A.: Efektivní vzdělávání zaměstnanců, str.20, 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904.

PALÁN, Z. Lidské zdroje : výkladový slovník. Vyd. 1. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

BAKOŠ, E., BINEK, J., PÓČ, D. Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty: referenční příručka. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, str. 15. 150 s. ISBN 80-7380-013-6.

VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A.: Efektivní vzdělávání zaměstnanců, 2007, str. 69, 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904.

KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách., str. 151, 3. vyd. Praha: Grada, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3

Conradi in Kasper, H.; Mayrhofer, W.: Personální management, řízení, organizace, str. 447, 1.vyd., Linde, 2005, 592 s. ISBN 80-86131-57-2

BARTÁK, J.: Vzdělávání ve firmě, str. 11, 1.vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007 ., 162 s. ISBN 978-80-86851-68-6

PRAŽSKÁ, L.; JINDRA, J. et al.: Obchodní podnikání: retail management, str. 552, 2.vyd. Praha: Management Press, 2002. , 874 s. ISBN 80-7261-059-7

FIALA, B. Motivace zaměstnanců pro vzdělávání. Praha: ČKOS 2006., 73 s. ISBN 978-80-90391-78-9

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. 10. vydání. Praha : Grada, 2007. ISBN 80-247-0469-2-X

HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. , str. 143, 1. vyd . Praha: Grada Publishing, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8

VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A.: Efektivní vzdělávání zaměstnanců, str.69, 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904

BARTÁK, J.: Vzdělávání ve firmě, str. 19-20, 1.vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007 ., 162 s. ISBN 978-80-86851-68-6

NOVY, Ivan a kol. Interkulturální management. Lidé, kultura a management. str. 95, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1996. 144 s. ISBN 80-7169-260-3.

Internetové zdroje:

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice - Bílá kniha. str. 13 [online]. c2001 [citováno 28. 5.2011]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf>.

Memorandum Evropské unie k celoživotnímu učení. [online]. c2000 [citováno 28. 5.2011]. Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>.

Strukturální fondy [on-line, 16.12.2011] Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz>

Strukturální fondy [on-line, 16.12.2011] Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>

Strukturální fondy [on-line, 16.12.2011] Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Rizeni-fondu-EU>

Fond soudružnosti [cit. 2012-01-03]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2004-2006/Fond-soudružnosti>

Fondy evropské unie. [cit. 2012-01-03] Dostupné z WWW: URL:<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>

Evropský sociální fond [on-line, 16.12.2011] Dostupné z WWW: <http://www.euroskop.cz/8639/sekce/evropsky-fond-pro-regionalni-rozvoj-a-evropsky-socialni-fond/>

Regionální rozvoj [on-line, 16.12.2011] Dostupné z WWW: <http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-fond-regionalniho-rozvo>

Programy 2007-2013 [on-line, 23.12.2011] Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>

Evropská komise [on-line, 23.12.2011] Dostupné z WWW:
<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=25&langId=cs>

Tematické operační programy [on-line, 23.12.2011] Dostupné z WWW:
<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

Operační programy Praha [on-line, 23.12.2011] Dostupné z WWW:
<http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/c470bc9b-bf27-4ed6-a311-3ff05a995321/Operacni-programy-Praha>

Evropská územní spolupráce [on-line, 25.12.2011] Dostupné z WWW:
<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Evropska-uzemni-spoluprace>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. [cit. 2012-01-03]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

Školení je šance [cit. 2012-01-05]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/file/7367/>

Projekt „Vzdělávejte se!“ [online] 2009 [cit. 2009-12-15]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/pro_zamestnavatele/projekt_vzdelavejte_se~>

Business portál CFOWorld.cz [online]. c2010 [cit. 9.4.2011]. Dostupné z WWW:
<http://cfoworld.cz/evropa-a-svet/do-kdy-budou-moci-podnikatele-cerpat-dotace-z-eu-825>

POUŽITÉ ZKRATKY

EPCE - Electric Powersteering Components Europe s.r.o.

MEAC - MITSUBISHI ELECTRIC AUTOMOTIVE CZECH s.r.o.

OP LZZ - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

ERDF - Evropský fond pro regionální rozvoj

ESF - Evropský sociální fond

FS - Fond soudržnosti

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

OP – Operační program

SROP - Společný regionální operační program

NUTS - Nomenclature des Unites Territoriales Statistique - klasifikace územních statistických jednotek. ⁸³

ROP - Regionální operační programy

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – PODROBNÝ ROZPIS ŠKOLENÍ.....	I
PŘÍLOHA B – ROZPIS SOFTWARE	IV
PŘÍLOHA C – TRÉNINKOVÁ UČEBNA	V
PPŘÍLOHA D – Finální žádost o finanční podporu z OP LZZ.....	VI

⁸³ Zdroj <http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/NUTS>

PŘÍLOHY

Příloha A – Podrobný rozpis školení

Název školení	Klíčová aktivita - oblast školení	Cílová skupina	Počet účastníků	Forma vzdělávání:	Počet výukových hodin	Cena bez DPH
Základy PC + Windows + Internet	počítačové znalosti	dělnická profese	70	externí	16	180 000 Kč
Základy Word	počítačové znalosti	dělnická profese	67	externí	16	180 000 Kč
Základy Excel	počítačové znalosti	předáci, zástupci mistrů	10	externí	16	40 000 Kč
Excel - pokročilý	počítačové znalosti	technici, údržba, administrativa, interní lektori, mistři	20	externí	24	52 000 Kč
Excel - Visual Basic / analýza	počítačové znalosti	specialiste	3	externí	24	30 000 Kč
Word pokročilý	počítačové znalosti	administrativa, specialiste, interní lektori	6	externí	16	36 000 Kč
Access základní	počítačové znalosti	specialiste + interní lektor	2	externí	40	30 000 Kč
Access pokročilý	počítačové znalosti	specialiste + interní lektor	2	externí	16	14 000 Kč
PowerPoint	počítačové znalosti	Interní lektori + specialisté + administrativa	16	externí	32	40 000 Kč
AutoCad	počítačové znalosti	technici	12	externí	40	36 000 Kč
Windows 2000 - správa Active Directory	počítačové znalosti	specialista			40	32 000 Kč
MS Exchange Server	počítačové znalosti	specialista	1	externí	32	30 000 Kč
Oracle - Develop	počítačové znalosti	specialista	2	externí	80	200 000 Kč
Oracle - úvod pro uživatele	počítačové znalosti	Interní lektori + specialisté + administrativa	15	externí	16	180 000 Kč
Windows Security	počítačové znalosti	specialista	1	externí	40	20 000 Kč
-						
Interní lektori - základní	prezentační	specialisté	3	externí	16	30 000 Kč

	dovednosti					
Interní lektoři - pokročilí	prezentační dovednosti	specialisté	10	externí	16	60 000 Kč
-						
Angličtina	jazykové znalosti	údržba, administrativa, specialisté	35	externí	120	120 000 Kč
Francouština	jazykové znalosti	specialisté	2	externí	60	40 000 Kč
Kurz Manažerských Dovedností	manažerské	vedoucí	10	externí	16	120 000 Kč
Projektové řízení	manažerské	vedoucí, specialisté	12	externí	24	90 000 Kč
Timemanagement	softskills	specialisté, administrativa	9	externí	16	60 000 Kč
Týmová spolupráce	softskills	mistři, technici, údržba, specialiste, administrativa	20	externí	16	80 000 Kč
-						
Moderní personální řízení	personální	specialista	1	externí	32	35 000 Kč
Pokročilé dovednosti asistentky	personální	administrativa	1	externí	16	13 000 Kč
Specialista firemního vzdělávání	personální	administrativa	1	externí	16	15 000 Kč
-						
Diplomovaný controller	finanční	specialista	1	externí	96	98 000 Kč
Ekonomické minimum pro neekonomy	finanční	specialisté	2	externí	16	20 000 Kč
Pokročilý účetní	finanční	specialista	2	externí	16	25 000 Kč
Mezinár. stand. účet. výkaznictví (IFRS)	účetnictví	účetní	1	externí	24	12 000 Kč
Účetní standarty US GAAP - základy	účetnictví	účetní	1	externí	24	12 000 Kč
-						
Logistika řízení zásob	logistika	specialisté	2	externí	24	35 000 Kč
Controlling v logistice	logistika	specialisté	2	externí	16	20 000 Kč
Kvalita v logistice	logistika	specialisté	2	externí	16	22 000 Kč
Obchodní vyjednávání	logistika	specialisté	2	externí	24	42 000 Kč

-						
Technik kvality	technické znalosti	technici, specialisté	4	externí	40	80 000 Kč
Nástroje a metody zlepšování kvality	technické znalosti	technici + 2 interní lektor	8	externí	40	40 000 Kč
Nástroje obecné kvality	technické znalosti	operátoři	60	interní	2	
-						
Akademie mistrů	výrobní znalosti	mistři+zástupci	20	externí	24	105 000 Kč
Nástroje štihlé výroby	výrobní znalosti	údržba, technici, mistři, interní lektori, vedoucí	20	externí	40	100 000 Kč
-						
Komplexní výrobní údržba	technické znalosti	údržba, technici, mistři, interní lektori	20	externí	24	60 000 Kč
PLC a programovací terminály	technické znalosti	specialiste + interní lektori	12	externí	24	45 000 Kč
Školení na osazovací automaty	technické znalosti	specialiste + interní lektori	5	externí	40	150 000 Kč
-						
Školení Interních auditorů systému jakosti ISO 14 001	technické znalosti	specialisté, interní lektori	5	externí	16	45 000 Kč
Životní prostředí pro interní lektory		interní lektori	8	externí	16	40 000 Kč
Životní prostředí pro zaměstnance		operátoři + ostatní	90	interní	2	
-						
Průmyslové inženýrství - ergonomie		specialisté, interní lektori	10	externí	16	80 000 Kč
Ochrana zdraví při práci - ergonomie		operátoři	70	externí	8	100 000 Kč
Kurz první pomoci	všeobecné znalosti	operátoři, mistři, interní lektori	50	externí	8	55 000 Kč
Celkem						2 949 000 Kč

Příloha B – Rozpis software

Název software		Počet	Cena za kus	Celkem
MS Project		4	15 000 Kč	60 000 Kč
MS Access		4	3 000 Kč	12 000 Kč
Articulate Presenter		3	13 000 Kč	39 000 Kč
Camtasia Studio		3	4 000 Kč	12 000 Kč
Software pro evidenci e-lerningu		50	1 800 Kč	90 000 Kč
Celkem				213 000 Kč

Příloha C – Tréninková učebna

Název produktu		počet	Cena za kus	Cena celkem
Notebook		15	15 000 Kč	225 000 Kč
Dataprojektor		1	30 000 Kč	30 000 Kč
Flipchart		1	2 000 Kč	2 000 Kč
Panaboard		1	30 000 Kč	30 000 Kč
Touchscreen 22" LCD		1	15 000 Kč	15 000 Kč
Kamera		1	12 000 Kč	12 000 Kč
Židle		15	1 500 Kč	22 500 Kč
Stůl		15	2 000 Kč	30 000 Kč
Vizualizér		1	25 000 Kč	25 000 Kč
DVD recordér		1	6 000 Kč	6 000 Kč
Mobilní uzamykatelná počítačová skříň na notebooky		1	5 000 Kč	5 000 Kč
Knihovna		1	4 000 Kč	4 000 Kč
Celkem				406 500 Kč

Příloha D – Finální žádost o finanční podporu z OP LZZ

Finální verze žádosti (LZZ-GP)



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

ŽÁDOST O FINANČNÍ PODPORU Z OP LZZ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

Název projektu:	Inovace a efektivita
Registrační číslo:	



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



Unikátní kód žádosti: 0JpyeP0005



1. Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu: CZ.1.04
Název operačního programu: OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo globálního grantu: CZ.1.04/1.1.02
Název globálního grantu: Adaptabilita a konkurenceschopnost
Číslo prioritní osy: 4.1
Název prioritní osy: Adaptabilita
Číslo oblasti podpory: 4.1.1
Název oblasti podpory: Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
Číslo výzvy: 35
Název výzvy: Výzva pro předkládání GP 1.1 - Školení je šance
Typ účetní jednotky: Pro podnikatele
Účetní osnova: 500/2002 Sb. 001-023 (FZ 01/2003)
Název IPRM:
Kód IPRM:
Název aktivity IPRM:
Číslo aktivity:

2. Identifikace projektu

Název projektu:	Inovace a efektivita ve vzdělávání zaměstnanců EPCE s.r.o. - zvýšení adaptability
Zkrácený název projektu:	Inovace a efektivita
Název projektu anglicky:	Innovation and effectiveness in education of EPCE s.r.o. employees - increasing adaptability
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:	02.08.2010
Předpokládané datum ukončení realizace projektu:	31.07.2012
Doba trvání v měsících:	24,0

Stručný obsah projektu:

Obsahem projektu je soubor aktivit vzdělávacího a rozvojového charakteru, směřující k posílení konkurenceschopnosti společnosti Electric Powersteering Components Europe s.r.o. Jde konkrétně o široké spektrum aktivit v oblasti počítačového a jazykového vzdělávání, posilování odborných znalostí a schopností, rozvoje měkkých dovedností, vzdělávání v oblasti kvality, jakosti a životního prostředí atd. Aktivity jsou určeny pro 128 zaměstnanců naší společnosti, působících na všech typech pracovních pozic ve firmě.

Projekt chceme realizovat zejména proto, abychom ve firmě nastartovali proces středně a dlouhodobého plánování rozvoje lidských zdrojů, což považujeme za naprosto nezbytný předpoklad pro posílení postavení naší společnosti tak, aby mohla obstát v současné (i budoucí) nelehké tržní situaci.

Řízení a koordinaci projektu bude zajišťovat realizační tým a odbornou stránku budou mít na starosti jak dodavatelé, vybraní na základě výběrového řízení, tak i interní lektori z řad našich zkušených zaměstnanců. Projekt je předkládán jako regionální s tím, že o finanční podporu žádáme v režimu tzv. dočasného rámce podpory.

Celkové způsobilé náklady projektu činí 6.341.637,92 Kč.

V rámci celkových způsobilých výdajů žádáme také na částečnou úhradu mzdových nákladů pracovníků po dobu jejich účasti na projektových aktivitách.

Součástí projektu je také úprava a vybavení školicí místnosti, což považujeme za velmi přínosné, zejména z hlediska možnosti pokračování vzdělávacích aktivit po skončení projektu.

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

3. Identifikace žadatele

Název žadatele: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Právní forma: Společnost s r.o.
IČ: 26464276
DIČ: CZ26464276
Je plátcem DPH ve vztahu k aktivitám projektu: Ano
Typ žadatele: Akciová společnost, společnost s ručením omezeným, komanditní společnost, veřejná obch. společnost
Má žadatel datovou schránku: Ne
Číslo datové schránky:

Je žadatel MSP: Ne

Stručná charakteristika organizace a zkušenosti v oblasti zaměření projektu:

Hlavní činností EPCE s.r.o. je výroba elektronických řídicích jednotek a tisknutých spojů. Výroba probíhá na velmi moderních poloautomatických a automatických linkách.

Konečným produktem naší společnosti jsou elektronické řídicí jednotky pro posilovače řízení automobilů pro světové automobilové společnosti.

Jsme společným podnikem světového koncernu Mitsubishi Electric Corporation a JTEKT Corporation. Podíl 90 % ve společnosti vlastní Mitsubishi Electric Corporation (dále MELCO) se sídlem v Tokiu a zbývajících 10 % společnost JTEKT Corporation se sídlem v Osace.

Naše společnost dosud nerealizovala žádný projekt podobného charakteru (tj. financovaný z veřejných zdrojů). Ovšem v oblasti rozvoje lidských zdrojů se snažíme, již od našeho založení, aktivně působit a rozvíjet také aktivity nad rámec základní personální agendy.

Systém řízení lidských zdrojů je ve firmě součástí podnikového systému řízení a obsahuje tyto hlavní oblasti:

- nábor a výběr zaměstnanců,
 - hodnocení výkonu a motivace zaměstnanců,
 - vzdělávání a rozvoj zaměstnanců,
 - odměňování a benefity,
 - péče o zdraví, bezpečnost práce,
 - komunikace a interní vztahy,
 - personální, mzdová a daňová administrativa.
- Jednotlivé agendy jsou vzájemně provázané.

Ve firmě také zpracováváme roční vzdělávací plány (příp. matice praktických dovedností pro určité zaměstnance), plány nástupnictví (součástí ročního hodnocení výkonu), realizujeme měsíční interní zácvikový program pro nové zaměstnance a využíváme interní školitele.

Nicméně jsme limitováni rozpočtem, který nám doposud umožňoval realizovat zejména krátkodobé aktivity operativně řešící aktuální vzdělávací potřeby - na koncepčnější práci a plánování rozvoje lidských zdrojů nebyly, a bohužel zřejmě ani v nejbližší době nebudou, dostupné zdroje.

V poslední době se potýkáme s poklesem obrátu a zisku, což dále vytváří tlak na snižování nákladů na vzdělávání.

Aktuální rozpočet firmy na vzdělávání činí 1.639.000,- Kč.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Statutární zástupci:

Příjmení:	Kishimoto	Jméno:	Shuhei
Titul před:		Titul za:	
Funkce osoby:	Prezident, jednatel firmy	Telefon I.:	312500333
Telefon II.:		Fax:	
Email:	info@epce.cz		

Kontaktní osoba:

Příjmení:	Pišťáková	Jméno:	Lubomíra
Titul před:		Titul za:	
Funkce osoby:	HR administrator	Telefon I.:	312500334
Telefon II.:		Fax:	
Email:	lubomira.pistakova@epce.cz		

Hlavní kontaktní osoba: Pišťáková Lubomíra

Oficiální adresa:

Kraj:	Středočeský	Okres:	Kladno
Obec:	Slaný	Část obce:	Slaný
Městská část:		Ulice:	Politických vězňů
PSČ:	274 01	Číslo popisné:	1565
WWW:		Číslo orientační:	

Adresa pro doručení:

Kraj:	Středočeský	Okres:	Kladno
Obec:	Slaný	Část obce:	Slaný
Městská část:		Ulice:	Politických vězňů
PSČ:	274 01	Číslo popisné:	1565
WWW:		Číslo orientační:	

4. Partner projektu

5. Realizační tým

Číslo: 001
Výběr typu pozice: Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Koordinátor projektu
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 360,00/hodina
Sazba: 153,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Koordinátor projektu absolvoval kurz Systém firemního vzdělávání, má praktické znalosti se vzděláváním zaměstnanů a s řízením projektu, je obeznámen s efektivním čerpáním dotace z evropských fondů. Koordinátor je zodpovědný za realizaci celého projektu, jeho přípravu - zpracování žádosti, podpis smlouvy, realizaci výběrových řízení. Zajišťuje publicitu projektu, sestavuje podklady k monitorovací zprávě a žádosti o platbu, sleduje plnění výstupů a výsledků projektu, sumarizuje hodnocení kurzů. Komunikuje s dodavateli, ministerstvem.

Číslo: 002
Výběr typu pozice: Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Finanční manažer
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 48,00/hodina
Sazba: 220,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Finanční manažer bude mít v rámci projektu na starosti finanční stránku projektu. Zpracovává přehled finančního čerpání dotace z ESF, zpracovává podklady žádost o platbu a pro finanční část monitorovací zprávy.

Číslo: 003
Výběr typu pozice: Odborné pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Interní lektor - inženýr kvality
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 120,00/hodina
Sazba: 270,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Interní lektor (inženýr kvality) vzdělává zaměstnance firmy v kurzu Nástroje obecné kvality.

Za celý projekt odučí celkem 120 hodin.

Číslo: 004
Výběr typu pozice: Odborné pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Interní lektor - technik kvality
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 72,00/hodina

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Sazba: 166,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Interní lektor (technik kvality) vzdělává zaměstnance firmy v kurzu Nástroje obecné kvality.

Za celý projekt odučí celkem 72 hodin.

Číslo: 005
Výběr typu pozice: Odborné pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Interní lektor - inženýr oddělení výrobních technologií
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 120,00/hodina
Sazba: 256,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Interní lektor (inženýr oddělení výrobních technologií) proškolí zaměstnance firmy v kurzu Výrobní technologie.

Za celý projekt odučí celkem 120 hodin.

Číslo: 006
Výběr typu pozice: Odborné pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Interní lektor - inženýr výroby
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 120,00/hodina
Sazba: 240,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Interní lektor (inženýr výroby) proškolí zaměstnance firmy v kurzu Výrobní technologie.

Za celý projekt odučí celkem 120 hodin.

Číslo: 007
Výběr typu pozice: Odborné pozice
Název pozice / jméno pracovníka: Interní lektor - programátor
Název subjektu: Electric Powersteering Components Europe s.r.o.
Forma: Pracovní smlouva
Úvazek: 120,00/hodina
Sazba: 200,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Interní lektor (programátor) vyškolí zaměstnance firmy v oblasti práce na PC.

Za celý projekt odučí celkem 120 hodin.

6. Dopady a místa realizace

Území dopadu:

Kód území dopadu:	Název území dopadu:	Spadá pod:
CZ020	Středočeský kraj	Střední Čechy

Místo realizace NUTS5:

Kód NUTS5:	Název NUTS5:	Spadá pod:
CZ0203532819	Slaný	Kladno

Realizované investice NUTS3:

Kód NUTS3:	Název NUTS3:	Procentní podíl:
CZ020	Středočeský kraj	100,00

Adresa místa realizace projektu:

Školení budou probíhat jak v místě sídla firmy, tak u dodavatele vzdělávacích kurzů. V sídle firmy se budou konat kurzy cizího jazyka, počítačová výuka a interní školení.

7. Popis projektu

Charakteristika hlavních cílů projektu:

Hlavním cílem projektu je zvýšit kompetence a dovednosti zaměstnanců a posílit konkurenceschopnost naší společnosti.

Realizace projektu bude mít dopad především na zvýšení kvality výroby, úspor, zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnanců.

Dílčími cíli jsou:

1. Posílení dlouhodobějších strategií rozvoje lidských zdrojů (nyní pouze spíše krátkodobé) a důraz na ucelené rozvojové aktivity.
2. Rozvoj interních forem vzdělávání.
3. Zkvalitnění a inovace počítačového a jazykového vzdělávání.
4. Realizace vysoce odborných technických školení, klíčových pro další rozvoj zaměstnanců.
5. Motivace zaměstnanců (zejména dělnické profese) ke vzdělávání, osobnímu a profesnímu rozvoji.

V rámci projektu se uskuteční 50 odborných kurzů, bude proškolen celkem 128 zaměstnanců.

Zdůvodnění potřeby projektu:

Hlavním důvodem, proč předkládáme tento projekt, je naše snaha posunout vnímání rozvoje lidských zdrojů ve firmě směrem od krátkodobých řešení k dlouhodobé strategii rozvoje.

Je velmi pravděpodobné, že díky technologickému pokroku a velkým konkurenčním tlakům, podpořeným např. i levnější pracovní silou v jiných zemích, budou kladeny stále přísnější nároky na kvalifikační a odbornou úroveň našich zaměstnanců.

Naše společnost, jako zaměstnavatel se sociální zodpovědností, si uvědomuje, že poskytnuté vzdělání a kvalifikační rozvoj má velkou hodnotu také pro samotné zaměstnance - především z hlediska jejich "ceny" na trhu práce, ale i osobní spokojenosti a zlepšení sebevnímání.

V současné turbulentní době a při aktuálním vývoji situace v automobilovém průmyslu mají nadprůměrné znalosti a dovednosti (které pracovníci díky realizaci projektu získají) velkou váhu při případném hledání zaměstnání a představují cenné duševní vlastnictví.

Nutnost realizovat školení vyplývá z vlastního šetření, které předcházelo přípravě žádosti. Z analýzy vyplynulo, že zaměstnanci mají zájem se dále vzdělávat. Účast na školení vidí jako šanci udržet si své stávající zaměstnání, případně mít odbornost potřebnou pro získání nového pracovního místa na trhu práce. Šetření mělo formu hodnotících pohovorů, analyzovali jsme dotazníky z již realizovaných vzdělávacích akcí a v neposlední řadě jsme identifikovali vzdělávací potřeby vyplývající z hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců. Potřebnost projektu potvrdily také externí zdroje (porovnání způsobu vzdělávání a nákladů na vzdělávání mezi top zaměstnavateli v EU - průzkum agentury Hay, odborná média).

Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu:

V průběhu projektu neočekáváme žádné velké ohrožení naplánovaných aktivit.

Může dojít ale k následujícím situacím, kterým díky řízení rizik lze předejít nebo přinejmenším eliminovat jejich negativní dopad.

Účastníci kurzu mohou být s průběhem výuky nespokojeni, školení nebude kvalitní. To může ohrozit zamýšlený přínos vzdělání pro zaměstnance a firmu. Nekvalitní výuku lze zmírnit důkladným výběrem dodavatele školení, případně výměnou lektora v průběhu realizace školení.

Při výběru dodavatele školení budeme postupovat dle Metodického pokynu OP LZZ, abychom eliminovali riziko nesprávného postupu při výběrovém řízení, zrušení výběrového řízení či neoprávněné čerpání dotace při špatném výběru dodavatele.

Dalším rizikem je celosvětová ekonomická recese, jejíž průběh nemůžeme ovlivnit. Ale díky tomuto projektu se zvýší kvalifikace zaměstnanců naší firmy, což může přinést rozvoj a úspory pro EPCE s.r.o. a navýšit účastníkům jejich hodnotu na trhu práce.

Významným rizikem je také možnost nezískání dotace, což by vedlo k přehodnocení rozsahu plánovaných aktivit, případně jejich rozložení v delším časovém horizontu. Tomuto riziku jsme se snažili předejít důslednou přípravou podkladů pro zpracování projektové žádosti.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Inovativnost projektu:

Inovativnost projektu spočívá zejména v následujících prvcích:

1. Nově vytvořené systematické vzdělávací moduly - "Škola mistrů" pro předáky a vedoucí pracovníky první linie a "Leadership Academy" pro střední management. Na rozdíl od současné praxe budou tyto moduly představovat dlouhodobé řešení, které bude využíváno i po ukončení podpory z OP LZZ (podrobnosti viz níže - Udržitelnost aktivit).
2. Využití moderních metod vzdělávání - v rámci jazykového vzdělávání hodláme zčásti využít e-learningových kurzů, které přinesou větší flexibilitu a efektivnost pro zaměstnance i firmu (vzdělávání bude kombinovat živé lektory, multimediální výuku a právě e-learning, což zaručí maximální synergii výuky a lepší možnost kontroly a hodnocení). Zároveň, díky pořízení softwarového vybavení pro tvorbu jednoduchých e-learningových modulů (a zaškolení uživatelů pro práci s ním), budou moci naši interní lektori využívat této platformy i pro tvorbu kurzů z jiných oblastí.
3. Nově vytvořená učebna o kapacitě 15 míst - v rámci projektu hodláme vytvořit novou učebnu, plně vybavenou výpočetní a prezentační technikou, která bude sloužit pro účely jazykové, počítačové, případně i jiné výuky. Tímto krokem dojde jednak ke zefektivnění samotné výuky (lepší kooperace účastníků, bezprostřední zpětná vazba apod.), a jednak k úsporám času i dalších nákladů, spojených s účastí na školeních mimo firmu.
4. Zkvalitnění systému interního školení, založeného především na výběru kvalitních interních lektorů a jejich odborném proškolení. Vybraní zaměstnanci firmy získají díky projektu nové znalosti, dovednosti (prezentační, odborné kurzy) a přispějí tak ke zdokonalení interního proškolení zaměstnanců firmy.

Udržitelnost aktivit projektu po skončení podpory z OP LZZ:

Po ukončení realizace projektu plánujeme pokračovat v započatých systematických aktivitách v co největší míře.

Vzdělávání bude opět organizováno v ročních cyklech.

Velkou přidanou hodnotou projektu budou inovativní vzdělávací moduly, moderní metody a také nově vytvořená učebna. Veškeré tyto výstupy projektu budou i nadále využívány a podpoří další vzdělávací a rozvojové aktivity naší společnosti.

Důležitým prvkem, zajišťujícím pokračování vzdělávacích aktivit jsou interní lektori, kteří v rámci projektu dostanou komplexní "balíček" tréninků, jež jim pomohou lépe zastávat tuto funkci. Projekt počítá s proškolením dostatečného počtu interních školitelů, a to jak pro případ jejich možného odchodu z firmy, tak také pro zajištění vzájemné zastupitelnosti. Tím se zajistí funkční, udržitelný, úsporný a kvalitní systém interního školení.

Vzdělávání v oblasti péče o zdraví a o životní prostředí bude probíhat v rámci plnění cílů EMS v ročních cyklech.

8. Klíčové aktivity

Číslo aktivity: 01
Název klíčové aktivity: Řízení projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

Za celkovou realizaci projektu zodpovídá koordinátor projektu. Řízení projektu představuje veškeré činnosti s ním spojené, tj. příprava a realizace výběrových řízení, sestavení přehledu školení pro zaměstnance, komunikace s organizací, která vzdělávací kurzy bude realizovat, zpracovávání monitorovacích zpráv a žádostí o finanční podporu, sledování čerpání finančních prostředků, kontrola naplňování plánovaných výstupů projektu.

Číslo aktivity: 02
Název klíčové aktivity: Publicita

Popis realizace klíčových aktivit:

V rámci projektu se plánují následující propagační aktivity: zveřejňování informací k projektu na internetové stránce naší organizace, výroba a distribuce propagačních předmětů, vydání článků v regionálním tisku, prezentace projektů na setkání s HR manažery, označení materiálu používaného v projektu logy OP LZZ apod. Publicita projektu bude splňovat veškeré náležitosti uvedené v Manuálu pro publicitu. Podrobné informace - viz Publicita.

Číslo aktivity: 03
Název klíčové aktivity: Výběrové řízení na dodavatele školení

Popis realizace klíčových aktivit:

1. Výběrové řízení na dodavatele školení IT (maximální cena Kč 1 100 000,--)

Výzva k předložení nabídky vzdělávacích kurzů bude zveřejněna na internetových stránkách naší firmy a webu Evropského sociálního fondu. Současně oslovíme 3 potenciální dodavatele. Hodnocení přijatých nabídek provede hodnotící komise, která vybere vhodného dodavatele, se kterým podepíšeme smlouvu. Informaci o výsledku výběrového řízení sdělíme všem účastníkům písemnou formou, výsledek zveřejníme na stránkách naší organizace a Evropského sociálního fondu.

2. Výběrové řízení na dodavatele výuky cizích jazyků (maximální cena Kč 250 000,--)

V souladu s pokynem pro zadávání zakázek oslovíme minimálně tři potenciální dodavatele s žádostí o zaslání cenové nabídky a s vítězem výběrového řízení uzavřeme smlouvu o poskytnutí služby.

3. Výběrové řízení na dodavatele odborných školení (maximální cena Kč 1 700 000,--).

Výzva k předložení nabídky bude zveřejněna na internetových stránkách naší firmy a Evropského sociálního fondu. Dále vyzveme 3 organizace k předložení nabídek školení. Hodnocení přijatých nabídek provede hodnotící komise, která vybere vhodného dodavatele, se kterým podepíšeme smlouvu. Informaci o výsledku výběrového řízení sdělíme všem účastníkům písemnou formou, výsledek bude taktéž zveřejněn na stránkách naší firmy a Evropského sociálního fondu.

4. Nákup specifického školení - kurz první pomoci v ceně Kč 55 000,--. proběhne formou oslovení dodavatele tohoto semináře.

Všechna výběrová řízení budou probíhat v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek a budou v souladu s principy transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Číslo aktivity: 04
Název klíčové aktivity: Výuka počítačových dovedností

Popis realizace klíčových aktivit:

Zaměstnanci se zúčastní 15 kurzů rozvíjející jejich počítačové dovednosti:

1. Základy PC + Windows + Internet pro dělnické profese (70 osob),
2. Základy Word pro dělnické profese (67 osob),
3. Základy Excel, kterých se zúčastní 10 předáků a zástupců mistrů,
4. Excel - pokročilí pro interní lektory, mistry, techniky, zaměstnance údržby a administrativy (20 osob),
5. Excel - visual Bacis/Analýza pro 3 specialisty,
6. Word pokročilý pro 6 zaměstnanců - z administrativy, pro specialisty a interní lektory,
7. Access základní pro 1 specialistu a 1 interního lektora,
8. Access pokročilý pro 1 specialistu a 1 interního lektora
9. PowerPoint pro interní lektory, specialisty, administrativu (16 osob),
10. AutoCad pro 12 techniků,
11. Windows 2000 - správa Active Directory pro 1 specialistu,
12. MS Exchange Server pro 1 specialistu,
13. Oracle - Develop pro 2 specialisty,
14. Oracle - úvod pro uživatele pro specialisty, interní lektory, zaměstnance administrativy (15 osob),
15. Windows Security pro 1 specialistu.

Předpokládaný počet školících dní je 56 a odhadovaná průměrná cena za den školení 19 600 Kč.

Číslo aktivity: 05
Název klíčové aktivity: Výuka cizích jazyků - angličtina, francouzština

Popis realizace klíčových aktivit:

Studium cizích jazyků bude probíhat formou klasického školení i e-learningu.

1. Výuka anglického jazyka

A) Prezenční kurz je určen pro 35 osob (zaměstnanci údržby, administrativy a specialisté). Účastníci budou rozděleni do skupin dle úrovně jejich znalosti cizího jazyka. Předmětem výuky budou zejména konverzační témata týkající se předmětu činnosti zaměstnanců a firemního obchodování.

B) E-learning absolvuje 30 osob, předmětem studia bude Business English, Angličtina Cambridge - interaktivní kurz, Lingua Lexikon anglický slovník a další výukové programy.

2. Výuku francouzského jazyka v prezenční podobě absolvují 2 specialisté, přičemž jeden z nich se zúčastní e-learningového kurzu Francouzština FACETTES - kompletní kurz a studijní slovník Lexicon. Prezenční výuka bude zaměřena na obchodní francouzštinu a pokročilou konverzaci v tomto jazyce.

Cena za prezenční formy jazykového školení je 120 tis. Kč za kurz AJ (120 hodin výuky) a 40 tis. Kč za kurz FJ (60 hodin výuky).

Cena za e-learningové kurzy (AJ a FJ) činí dohromady 90 tis. Kč.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Číslo aktivity: 06
Název klíčové aktivity: Školení měkkých dovedností

Popis realizace klíčových aktivit:

Se záměrem rozvíjet schopnosti zaměstnanců a rozšiřovat jejich kvalifikaci v oblasti měkkých dovedností budou realizovány následující kurzy:

1. Prezenční dovednosti pro interní lektory se budou konat ve dvou úrovních - základní a pokročilí. Základního kurzu se zúčastní 3 osoby, pokročilá úroveň je určena pro 10 interních lektorů; kurzy trvají 16 hodin. Cílem těchto kurzů je osvojení si lektorských a prezentačních dovedností, např. umění aktivní komunikace s účastníky kurzů, vedení diskuse apod.
2. Kurzy manažerských dovedností - tzv. Leadership Academy jsou zcela novým systémem vzdělávání, které bude tímto projektem v organizaci zahájeno. Zahnuje následující školení: Kurz manažerských dovedností pro 10 vedoucích zaměstnanců a Projektové řízení pro vedoucí zaměstnance a specialisty - 12 osob. Obsahem těchto školení je např. vedení lidí, komunikace, týmová práce, systém projektového řízení.
3. Time management pro specialisty a zaměstnance administrativy (9 osob): účastníci se po absolvování tohoto kurzu naučí efektivně organizovat svůj pracovní den.
4. Týmová spolupráce pro mistry, techniky, zaměstnance údržby, administrativy, specialisty - 20 osob, tento kurz je pro vybrané zaměstnance významný z pohledu potřeby týmově spolupracovat, rozpoznávat obtížné a konfliktní situace, aktivně je řešit a využívat výhody týmové spolupráce pro svou práci.
5. Kurz Moderní personální řízení přinese 1 specialistovi nové poznatky o zavádění nových personálních opatření zvyšující podnikovou výkonnost.
6. Pokročilé dovednosti asistenta manažera rozšíří 1 asistentce znalosti time managementu, prezentačních dovedností, organizace práce, zásady písemného styku.
7. Školení Specialista firemního vzdělávání pro 1 osobu z administrativy rozvíjí znalosti systému vzdělávání v organizaci - jeho zavádění, průběh a evaluaci.
8. Obchodní vyjednávání pro 2 specialisty učí obchodním dovednostem potřebným pro udržení postavení firmy v konkurenčním prostředí.

Číslo aktivity: 07
Název klíčové aktivity: Odborná školení - I. část

Popis realizace klíčových aktivit:

Pro zaměstnance je naplánována řada odborných školení v následujícím členění:

1. Školení v oblasti financí určené pro specialisty a účetní. Jejich cílem je rozšířit znalosti těchto osob v controllingu a mezinárodních účetních standardech.

Zaměstnanci budou absolvovat tyto kurzy:

- a) 12 denní modul Diplomovaný controller, který 1 účastníkovi - specialistovi - prohloubí znalosti operativního, investičního, finančního či strategického controllingu.
 - b) Dvoudenní kurz ekonomické minimum, který je určen pro 2 specialisty neekonomy, u nichž ekonomie není hlavní pracovní náplní, ale základní znalost ekonomických principů, daní, účetnictví potřebují pro výkon své pracovní činnosti.
 - c) V rámci dvoudenního kurzu Pokročilý účetní si specialista prohloubí znalosti v účetnictví.
 - d) 2 kurzy prohlubující znalosti 1 účetní v mezinárodních účetních standardech rámci kontinuálního profesní vzdělávání účetních (délka trvání kurzů - 6 dnů).
2. Dále se uskuteční tři kurzy logistiky pro 2 specialisty: Logistika řízení zásob, Controlling v logistice, Kvalita v logistice. Účastníci v 7 dnech získají povědomí o zajišťování kvality logistiky a zavádění controllingových modelů.
 3. Prohloubení výrobních znalostí zaměstnanců bude docíleno ve dvou kurzech: a) Akademie mistrů - je jedním z nově zavádaných kurzů v organizaci, jedná se o týdenní modul pro mistry a jejich zástupce (20 osob). Obsahem školení bude pozice mistra a jeho vztah k nadřízeným i podřízeným zaměstnancům, řešení konfliktů na pracovišti, hodnocení, motivace, vedení týmu.
b) Nástroje štihlé výroby - 8denní modul pro 20 zaměstnanců (zaměstnanci údržby, technici, mistři, interní lektoři, vedoucí).
K tématům kurzu bude patřit např. přínos aplikace tohoto přístupu pro firmu, základní prvky štihlé výroby a její zavádění do praxe apod.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Číslo aktivity: 08
Název klíčové aktivity: Odborná školení - II. část

Popis realizace klíčových aktivit:

4. V rámci technického školení se uskuteční kurzy:

- a) 5denní modul Technik kvality pro 4 techniky a specialisty. Účastníci se v kurzu se naučí o systému managementu kvality, odpovědnosti za výrobek a životní prostředí apod.
 - b) 5denní modul Nástroje a metody zlepšování kvality, který absolvují 6 techniků a 2 interní lektori. Cílem je naučit se způsoby řešení zlepšování kvality ve výrobě, vliv lidského činitele na kvalitu atd.
 - c) Třídenního kurzu Komplexní výrobní údržba, který seznámí účastníky s podmínky pro produktivní práci a zlepšování procesů v oblasti údržby strojů a zařízení, se zúčastní 20 osob (zam. údržby, technici, mistři, interní lektori).
 - d) PLC a programovací terminály je školení potřebné k diagnostice problémů při údržbě zařízení od různých výrobců. Je určeno pro 12 osob (specialisté a interní lektori), doba trvání kurzu jsou 3 dny.
 - e) Certifikovaného kurzu Školení na osazovací automaty se zúčastní 5 osob (specialisté a interní lektori); záměrem tohoto kurzu je vyškolit zaměstnance v odborné znalosti osazovacích automatů, určených pro všechny výrobce elektronických obvodů ve všech odvětvích průmyslu. Délka trvání kurzu je 8 dní.
5. Znalosti o EMS budou prohloubeny v následujících kurzech: a) Školení interních auditorů systému jakosti ISO 14 001 (certifikace 2004) pro specialisty a interní lektory (5 osob) a b) Životní prostředí pro 8 interních lektorů (mezi témata kurzu patří např. legislativa ŽP, jeho ochrana, praktické zkušenosti v oblasti odpad. hospodářství, vod, emisí apod.). Oba moduly jsou 2denní.
6. Kurzy zaměřené na ergonomii jsou určeny pro 10 specialistů a interních lektorů - 2denní modul Průmysl. inženýrství a pro 70 operátorů - 1denní modul Ochrana zdraví při práci. V kurzu Průmysl. inženýrství se účastníci naučí analyzovat faktory působící na zdraví, bezpečnost a výkonnost pracovníků. Školení ochrana zdraví při práci seznámí operátory se základy ergonomie na pracovišti.
- Aktivity č. 6,7,8 budou vyhlášeny v rámci 1 VŘ.

Číslo aktivity: 09
Název klíčové aktivity: Specifické školení

Popis realizace klíčových aktivit:

V rámci projektu bude realizováno specifické školení Kurz první pomoci určený pro 50 zaměstnanců (operátoři, mistři, interní lektori.) Znalost první pomoci je jednou z podmínek bezpečnosti na pracovišti, proto jsme tento kurz zařadili mezi projektové aktivity. Výběrové řízení na toto školení bude vyhlášeno zvlášť, vzhledem ke svému charakteru.

Plánovaná doba trvání kurzu je jeden den, předpokládaná cena je Kč 55 000,--.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Číslo aktivity: 10
Název klíčové aktivity: Interní školení

Popis realizace klíčových aktivit:

V rámci projektu bude rozvíjen a prohlubován firemní systém interního školení. Interní školitelé absolvují kurzy rozšiřující jejich schopnosti a dovednosti potřebné k lektorování zaměstnanců, v druhé části projektu proběhnou samotná interní školení.

Interní lektori se nejprve zúčastní kurzu Prezentační dovednosti a pak se budou vzdělávat v odborných znalostech potřebných pro jejich další lektorskou činnost ve firmě. Jedná se o následující kurzy: Excel a Word pro pokročilé, Access základní i pokročilý, PowerPoint, Oracle, Nástroje a metody zlepšování kvality, Nástroje štihlé výroby, Komplexní výrobní údržba, PLC a programovací terminály, Školení na osazovací automaty, Školení interních auditorů systému jakosti ISO 14001, Průmyslové inženýrství - ergonomie a kurz první pomoci (podrobné informace viz aktivita č. 4, 6, 7, 8, 9).

Po ukončení výše uvedeného vzdělání interní lektori proškolí zaměstnance ve třech oblastech:

1. Nástroje obecné kvality

Výuku v rozsahu 280 hodin za projekt povedou 2 lektori. Obsahem školení budou způsoby zlepšování kvality s cílem udržet si výsadní postavení v současném konkurenčním prostředí. To znamená naučit analyzovat účastníky v takové míře, aby jejich budoucí kroky vedly ke zlepšování efektivnosti systému managementu kvality.

2. Výrobní technologie - 2 lektori, rozsah výuky za celý projekt 240 hodin.

3. Programování - 1 lektor, rozsah výuky 120 hodin za celý projekt.

Pro účely interního vzdělávání bude nakoupeno cca 100 skript v hodnotě 20 000 Kč.

Číslo aktivity: 11
Název klíčové aktivity: Zařízení a vybavení školící místnosti

Popis realizace klíčových aktivit:

Za účelem zajištění výukových prostor bude vybudována v sídle firmy školící místnost. Budou provedeny stavební úpravy v hodnotě cca 23 000 Kč. Bude sloužit zejména pro kurzy cizích jazyků, výuku na PC a pro interní školení zaměstnanců.

V rámci projektu budou pořízeny notebooky, software určený ke školení zaměstnanců, pro interní lektory (např. Articulate pro tvorbu e-learningových kurzů z powerpointu, Camtasia - program pomáhající zaznamenání dění na obrazovce nebo program pro evidenci a kontrolu plnění e-learningových kurzů).

Dále budou - zejména pro interní školení - zakoupeny následující předměty: dataprojektor, flipchart, touchscreen (pro školení operatérů), videokamera (kurzy prezentačních, manažerských dovedností), vizualizér, DVD recordér (cizí jazyky).

Školící místnost vybavíme pro 14 účastníků a 1 lektora - bude zakoupeno 15 židlí, 15 stolů, knihovna a mobilní uzamykatelná počítačová skříň na notebooky.

Předpokládáme, že maximální cena výše uvedených předmětů nepřekročí 558 000 Kč.

Výběrové řízení na nákup výpočetní techniky bude probíhat formou oslovení minimálně 3 dodavatelů a uzavření smlouvy s nejvýhodnějším dodavatelem (s nejnižší cenou).

Vybavení školící místnosti bude pořízeno za cca 61 500 Kč formou výzvy vhodnému dodavateli.

Obě výběrová řízení budou v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek a budou vedena v souladu s principy rovného zacházení, transparentnosti, nediskriminace.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Číslo aktivity: 12
Název klíčové aktivity: Vyhodnocení projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

Na závěr projektu proběhne hodnocení jednotlivých školení, na jehož základě se zpracují další plány vzdělávání zaměstnanců. Hodnocení účastníků kurzů bude mít písemnou, případně ústní formu. Lektor po každém ukončení bloku školení zpracuje hodnotící zprávu o kurzu. Zhodnotí se spokojenost účastníků s kurzem, lektorem, přínos pro pracovní pozici, případně se zjistí další potřeby pro další proškolení. Účastníci školení současně získají zpětnou vazbu, doporučení od lektora k dalšímu kvalifikačnímu rozvoji apod. Informace o realizaci projektu bude zveřejněna na internetových stránkách organizace, bude vydána tisková zpráva v regionálním tisku.

9. Cílové skupiny

Cílová skupina: Zaměstnanci

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Zaměstnanci účastníci se projektu budou s aktivitami seznámeni na poradě vedení. Podrobnější informace - rozvrh hodin, lektoři, místo školení - budou vyvěšeny na internetových stránkách a na nástěnkách ve firmě.

Zaměstnanci již před sepsáním žádosti o finanční podporu měli možnost se vyjádřit k tomu, jaká školení ke své práci potřebují. Vzdělávací potřeby určili také vedoucí pracovníci pro své podřízené. Spolu s požadovanou kvalifikací nutnou pro efektivní chod firmy tvoří základ pro vzdělávací aktivity projektu.

Další možnost zapojit se do projektu budou mít zaměstnanci před zahájením kurzů na úvodních schůzkách ke školení (např. CJ, manažerské kurzy apod.), kde budou moci spoluvytvářet směřování kurzu, jeho obsah, předmět praktických cvičení apod.

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnanci firmy. Z celkového počtu 180 zaměstnanců firmy se projektových aktivit zúčastní 128 osob, z toho 4 osoby z top managementu, 6 osob ze středního managementu, 10 vedoucích pracovníků, 30 specialistů, 3 zaměstnanci administrativy a 75 dělníků (včetně 5 žen na mateřské dovolené).

Z hlediska vzdělanostní struktury má 61 % školených osob základní vzdělání nebo jsou vyučeny, 31 % má středoškolské a 8 % vysokoškolské vzdělání.

Z hlediska věkové struktury je 16 % účastníků do 25 let věku a 17 % nad 50 let věku.

Do projektu byli vybráni zaměstnanci, u kterých byla analýzou zjištěna nutnost prohloubení znalostí potřebných pro jejich současný pracovní výkon. Složení vzdělávacích kurzů poté bylo zvoleno v závislosti na situaci na trhu, dlouhodobém strategickém rozvoji firmy, firemních procesech.

Cílové skupiny se zúčastní školení výpočetní techniky, cizích jazyků, odborných školení (životní prostředí, logistika, finance, apod.), kurzů měkkých dovedností (kurzy manažerských dovedností apod.).

Účastí na vzdělávacích kurzech si zaměstnanci prohloubí znalosti počítačových, jazykových, odborných, komunikačních dovedností a znalostí. Rozšíření kvalifikace pomůže zaměstnancům osobnostně i profesně růst, zvýší se jejich hodnota na trhu práce. Nové poznatky mohou také vést ke zlepšení komunikace ve firmě (např. mezi odděleními apod.). Zlepší se jednání se zákazníky, nově osvojené vyjednávací taktiky mohou přivést firmě nové zákazníky. Možnost prohlubovat si kvalifikaci může zvýšit loajalitu zaměstnance ke svému zaměstnavateli. Pro organizaci pak nové vzdělání zaměstnanci mohou přinést zlepšení kvality, realizaci úspor a zvýšení konkurenceschopnosti organizace, zejména v podmínkách celosvětové ekonomické krize. Očekáváme také zlepšení samotné firemní kultury.

10. Harmonogram realizace

Rok	Klíčová aktivita	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2010	Řízení projektu								X	X	X	X	X
2010	Publicita								X	X	X	X	X
2010	Výběrové řízení na dodavatele školení								X				
2010	Výuka počítačových dovedností										X	X	X
2010	Výuka cizích jazyků - angličtina, francouzština									X	X	X	X
2010	Školení měkkých dovedností												X
2010	Odborná školení - I. část											X	X
2010	Specifické školení											X	
2010	Interní školení										X	X	X
2010	Zařízení a vybavení školící místnosti								X	X			
2011	Řízení projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2011	Publicita	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2011	Výuka počítačových dovedností	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2011	Výuka cizích jazyků - angličtina, francouzština	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2011	Školení měkkých dovedností	X	X	X			X	X	X			X	X
2011	Odborná školení - I. část	X	X	X	X		X	X	X	X			
2011	Odborná školení - II. část										X	X	X
2011	Interní školení	X	X				X	X			X	X	X
2012	Řízení projektu	X	X	X	X	X	X	X					
2012	Publicita	X	X	X	X	X	X	X					
2012	Výuka cizích jazyků - angličtina, francouzština	X	X	X	X	X	X						
2012	Školení měkkých dovedností	X	X	X			X						
2012	Odborná školení - II. část	X	X	X			X						
2012	Interní školení	X	X	X	X		X						
2012	Vyhodnocení projektu						X	X					

11. Rozpočet projektu

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka působení v realizačním týmu	Průměrné měsíční náklady [Kč]	Přepočet měsíční/hodinové sazby [Kč]	Celkové náklady [Kč]	%	Režim podpory
01	Osobní náklady					193512	3,53	
01.01	Pracovní smlouvy					193512	3,53	
01.01.01	Koordinátor projektu	360	1,00	55 080,00	153,00	55080	1,01	06
01.01.02	Finanční manažer	48	1,00	10 560,00	220,00	10560	0,19	06
01.01.03	Interní lektor - inženýr kvality	120	1,00	32 400,00	270,00	32400	0,59	06
01.01.04	Interní lektor - technik kvality	72	1,00	11 952,00	166,00	11952	0,22	06
01.01.05	Interní lektor - inženýr oddělení výrobních technologií	120	1,00	30 720,00	256,00	30720	0,56	06
01.01.06	Interní lektor - inženýr výroby	120	1,00	28 800,00	240,00	28800	0,53	06
01.01.07	Interní lektor - programátor	120	1,00	24 000,00	200,00	24000	0,44	06
01.02	Dohody o pracovní činnosti					0	0	
01.03	Dohody o provedení práce					0	0	
01.04	Jiné osobní náklady					0	0	

Kód	Název nákladu	Počet kusů	Cena kusu [Kč]	Náklady celkem [Kč]	Z toho investiční [Kč]	Jednotka	%	Režim podpory
02	Cestovné			0,00	0,00		0	
02.01	Místní personál v zahraničí			0,00	0,00		0	
02.01.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02	Cestovní náhrady pro zahraniční experty			0,00	0,00		0	
02.02.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
03	Zařízení a vybavení			558 000,00	0,00		10,19	
03.01	Neodpisovaný hmotný majetek			345 000,00	0,00		6,3	
03.01.01	Nákup			345 000,00	0,00		6,3	
03.01.01.01	Notebook	15	15 000,00	225 000,00	0,00	kus	4,11	06

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

03.01.01.02	Dataprojektor	1	30 000,00	30 000,00	0,00	kus	0,55	06
03.01.01.03	Flipchart	1	2 000,00	2 000,00	0,00	kus	0,04	06
03.01.01.04	Touchscreen 22" LCD	1	15 000,00	15 000,00	0,00	kus	0,27	06
03.01.01.06	Videokamera	1	12 000,00	12 000,00	0,00	kus	0,22	06
03.01.01.07	DVD recordér	1	6 000,00	6 000,00	0,00	kus	0,11	06
03.01.01.08	Vizualizér	1	25 000,00	25 000,00	0,00	kus	0,46	06
03.01.01.09	Panaboard	1	30 000,00	30 000,00	0,00	kus	0,55	06
03.01.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.02	Neodpisovaný nehmotný majetek			213 000,00	0,00		3,89	
03.02.01	Nákup			213 000,00	0,00		3,89	
03.02.01.01	Microsoft Project	4	15 000,00	60 000,00	0,00	kus	1,1	06
03.02.01.02	Microsoft Acces	4	3 000,00	12 000,00	0,00	kus	0,22	06
03.02.01.03	Articulate Presenter '09	3	13 000,00	39 000,00	0,00	kus	0,71	06
03.02.01.04	Camtasia Studio	3	4 000,00	12 000,00	0,00	kus	0,22	06
03.02.01.05	Software pro evidenci a kontrolu plnění e-learningových kurzů	50	1 800,00	90 000,00	0,00	licence	1,64	06
03.02.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.03.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04	Odpisy vlastního majetku			0,00	0,00		0	
03.04.01	Odpisy hmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04.02	Odpisy nehmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
04	Nákup služeb			3 155 000,00	0,00		57,62	
04.01	Publikace/školící materiály/manuály			20 000,00	0,00		0,37	
04.01.01	Skripta pro interní výuku	100	200,00	20 000,00	0,00	kus	0,37	06
04.02	Odborné služby/studie a výzkum			3 105 000,00	0,00		56,71	
04.02.01	Školení IT	1	1 100 000,00	1 100 000,00	0,00	komplet školení	20,09	06

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

04.02.02	Odborná školení	1	1 700 000,00	1 700 000,00	0,00	komplet školení	31,05	06
04.02.03	Výuka cizích jazyků	1	250 000,00	250 000,00	0,00	komplet školení	4,57	06
04.02.04	Specifické školení	1	55 000,00	55 000,00	0,00	kurz	1	06
04.03	Náklady vyplývající přímo ze smlouvy			30 000,00	0,00		0,55	
04.03.01	Audit projektu	1	30 000,00	30 000,00	0,00	služba	0,55	06
04.04	Náklady na konference/kurzy	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.05	Jiné náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
05	Stavební úpravy			23 000,00	0,00		0,42	
05.01	Drobné stavební úpravy	1	23 000,00	23 000,00	0,00	stavební úprava	0,42	06
06	Přímá podpora			1 484 400,00	0,00		27,11	
06.01	Mzdové příspěvky			1 484 400,00	0,00		27,11	
06.01.01	Mzdové náhrady účastníků školení	14844	100,00	1 484 400,00	0,00	hodina	27,11	06
06.02	Cestovné, ubytování a stravné	0	0,00	0,00	0,00		0	
06.03	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0	0,00	0,00	0,00		0	
06.04	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
07	Křížové financování			61 500,00	0,00		1,12	
07.01	Odpisovaný hmotný majetek			61 500,00	0,00		1,12	
07.01.01	Stůl	15	2 000,00	30 000,00	0,00	kus	0,55	06
07.01.02	Židle	15	1 500,00	22 500,00	0,00	kus	0,41	06
07.01.03	Mobilní uzamykatelná skříň na notebooky	1	5 000,00	5 000,00	0,00	kus	0,09	06
07.01.04	Knihovna	1	4 000,00	4 000,00	0,00	kus	0,07	06
07.02	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.03	Neodpisovaný nábytek	0	0,00	0,00	0,00		0	
08	Přímé způsobilé náklady celkem			5 475 412,00	0,00		100	
09	Přímé způsobilé náklady bez křížového financování			5 413 912,00	0,00		98,88	
10	Nepřímé náklady	1	866 225,92	866 225,92	0,00		16	
11	Celkové způsobilé náklady			6 341 637,92	0,00		115,82	

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

12	Celkové nezpůsobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	01
13	Celkové náklady projektu			6 341 637,92	0,00		115,82	

12. Zdroje financování a náklady projektu

	Náklady projektu (v Kč)	Procenta z celkových nákladů
Výdaje křížového financování	61 500,00	0,97
Soukromé prostředky	0,00	
Celkové investiční způsobilé výdaje	0,00	
Celkové neinvestiční způsobilé výdaje	6 341 637,92	
Celkové způsobilé výdaje	6 341 637,92	
Celkové nezpůsobilé výdaje	0,00	
Celková dotace	6 341 637,92	
Celkové výdaje projektu	6 341 637,92	
Veřejné financování		
Příspěvek ze strukturálních fondů	5 390 392,23	85,00
Příspěvek z národních veřejných zdrojů	951 245,69	15,00
Příspěvek ze státního rozpočtu	951 245,69	15,00
Příspěvek z krajských rozpočtů	0,00	0,00
Příspěvek z obecních rozpočtů	0,00	0,00
Jiné národní veřejné	0,00	0,00
Veřejné finanční prostředky celkem	6 341 637,92	100,00

13. Finanční plán

Číslo žádosti	Pořadí žádosti o platbu	Datum předložení žádosti o platbu	Předpokládaná požadovaná částka
01	1. platba	02.10.2010	1 268 328,00
02	2. platba	02.04.2011	1 268 327,00
03	3. platba	02.10.2011	1 268 327,00
04	4. platba	02.04.2012	1 268 327,00
05	5. platba	02.10.2012	1 268 328,92

14. Hodnoty indikátorů

Kód	Název	Jednotka	Výchozí hodnota	Cílová hodnota	Datum dosažení plánované hodnoty:
07.41.00	Počet podpořených osob - celkem	Počet osob	0,00	128,00	31.07.2012
07.41.10	Počet podpořených osob - klienti služeb	Počet osob	0,00	0,00	
07.45.00	Počet podpořených organizací - celkem	Počet	0,00	1,00	31.07.2012
07.46.10	Počet úspěšně podpořených osob - klienti (uživatelé služeb) - celkem	Počet osob	0,00	0,00	
07.46.13	Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	Počet	0,00	250,00	31.07.2012
07.57.00	Počet nově vytvořených/inovovaných produktů	produkt	0,00	2,00	31.07.2012

15. Výběrová řízení

Pořadové číslo VŘ: 001
 Evidenční číslo ISVZ:
 Název VŘ: Výběrové řízení na dodavatele školení IT
 Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
 Druh VŘ podle předmětu: Služby
 Postup při VŘ: Řízení není dle zák.č.137,139/2006Sb.a 40/2004Sb.
 Stav VŘ: Výběrové řízení plánováno
 Předpokládaná/skutečná hodnota celkem v Kč bez DPH: 1 100 000,00
 Předpokládané/skutečné datum zahájení VŘ: 02.08.2010
 Předpokládané/skutečné datum ukončení VŘ: 31.08.2010

Popis:

Výběrové řízení proběhne v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek. Hodnota poptávaných školení nepřesáhne 1 100 000 Kč. Dodavatel školení zajistí výuku, lektora (doprava, stravné, ubytování), školící materiály, vyhodnocení kurzu, osvědčení o absolvování kurzu. V rámci školení bude možné provádět změny v časovém rozvržení kurzů, případně i lektora v případě nespokojenosti s jeho výukou. Podrobné informace - viz klíčová aktivita č. 4.

Pořadové číslo VŘ: 002
 Evidenční číslo ISVZ:
 Název VŘ: Výběrové řízení na dodavatele výuky cizích jazyků
 Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
 Druh VŘ podle předmětu: Služby
 Postup při VŘ: Řízení není dle zák.č.137,139/2006Sb.a 40/2004Sb.
 Stav VŘ: Výběrové řízení plánováno
 Předpokládaná/skutečná hodnota celkem v Kč bez DPH: 250 000,00
 Předpokládané/skutečné datum zahájení VŘ: 02.08.2010
 Předpokládané/skutečné datum ukončení VŘ: 31.08.2010

Popis:

Výběrové řízení proběhne v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek. Hodnota poptávaných školení nepřesáhne 250 000 Kč. Dodavatel školení zajistí výuku, lektora (doprava, stravné, ubytování), školící materiály, vyhodnocení kurzu, osvědčení o absolvování kurzu. V rámci školení bude možné provádět změny v časovém rozvržení kurzů, případně i lektora v případě nespokojenosti s jeho výukou. Před zahájením školení proběhne testování úrovně znalosti jazyka účastníků a rozdělení do skupin. Podrobné informace - viz klíčová aktivita č. 5.

Pořadové číslo VŘ: 003
 Evidenční číslo ISVZ:
 Název VŘ: Výběrové řízení na dodavatele odborných školení
 Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
 Druh VŘ podle předmětu: Služby

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Postup při VŘ: Řízení není dle zák.č.137,139/2006Sb.a 40/2004Sb.
Stav VŘ: Výběrové řízení plánováno
Předpokládaná/skutečná hodnota celkem v Kč bez DPH: 1 700 000,00
Předpokládané/skutečné datum zahájení VŘ: 02.08.2010
Předpokládané/skutečné datum ukončení VŘ: 31.08.2010

Popis:

Výběrové řízení proběhne v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek.

Hodnota poptávaných školení bude maximálně 1 700 000 Kč. Výběrové řízení zahrnuje školení měkkých dovedností i odborných školení. Zadávací dokumentace bude pravděpodobně umožňovat dílčí rozdělení nabídek.

Dodavatel školení zajistí výuku, lektora (doprava, stravné, ubytování), školící materiály, vyhodnocení kurzu, osvědčení o absolvování kurzu. V rámci školení bude možné provádět změny v časovém rozvržení kurzů, případně i výměny lektora v případě nespokojenosti s jeho výukou.

Podrobné informace ke školení viz klíčové aktivity č. 6,7,8.

Pořadové číslo VŘ: 004
Evidenční číslo ISVZ:
Název VŘ: Nákup specifického školení
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh VŘ podle předmětu: Služby
Postup při VŘ: Řízení není dle zák.č.137,139/2006Sb.a 40/2004Sb.
Stav VŘ: Výběrové řízení plánováno
Předpokládaná/skutečná hodnota celkem v Kč bez DPH: 55 000,00
Předpokládané/skutečné datum zahájení VŘ: 02.08.2010
Předpokládané/skutečné datum ukončení VŘ: 31.08.2010

Popis:

Výběrové řízení proběhne v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek.
Hodnota poptávaného školení je 55 000 Kč.
Podrobné informace viz klíčová aktivita č. 9.

Pořadové číslo VŘ: 005
Evidenční číslo ISVZ:
Název VŘ: Nákup výpočetní techniky a softwaru
Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona
Druh VŘ podle předmětu: Dodávky
Postup při VŘ: Řízení není dle zák.č.137,139/2006Sb.a 40/2004Sb.
Stav VŘ: Výběrové řízení plánováno
Předpokládaná/skutečná hodnota celkem v Kč bez DPH: 558 000,00
Předpokládané/skutečné datum zahájení VŘ: 02.08.2010

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Předpokládané/skutečné datum ukončení VŘ: 31.08.2010

Popis:

Výběrové řízení proběhne v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek. Hodnota zakázky by neměla přesáhnout 558 000 Kč. Podrobné informace viz klíčová aktivita č. 11.

Pořadové číslo VŘ: 006

Evidenční číslo ISVZ:

Název VŘ: Nákup nábytku do školící místnosti

Specifikace druhu zadavatele: osoba, která není zadavatelem dle zákona

Druh VŘ podle předmětu: Dodávky

Postup při VŘ: Řízení není dle zák.č.137,139/2006Sb.a 40/2004Sb.

Stav VŘ: Výběrové řízení plánováno

Předpokládaná/skutečná hodnota celkem v Kč bez DPH: 61 500,00

Předpokládané/skutečné datum zahájení VŘ: 02.08.2010

Předpokládané/skutečné datum ukončení VŘ: 31.08.2010

Popis:

Výběrové řízení proběhne v souladu s Metodickým pokynem pro zadávání zakázek. Maximální cena za zakázku bude 61500 Kč. Podrobné informace - viz klíčová aktivita č. 11.

16. Horizontální témata

Rovné příležitosti:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s problematikou rovných příležitostí:

Ano

Komentář:

Uplatňování principu rovných příležitostí je upraveno ve firemním kódu etiky.

Zajistíte, aby se informace o Vašem projektu dostaly ke všem relevantním cílovým skupinám:

Ano

Komentář:

Po schválení projektu a stanovení harmonogramu se uskuteční setkání vedoucích se zaměstnanci, na kterých budou informováni o kurzech a přínosu školení pro jejich práci a pracovní uplatnění.

Učiníte kroky k tomu, aby aktivity Vašeho projektu byly dostupné všem účastníkům a účastnicím projektu:

Ano

Komentář:

Školení pro zaměstnance firmy se uskuteční v pracovní době. Absence na školení je možná pouze v odůvodněných případech. Možné změny v harmonogramu budou řešeny v dostatečném předstihu s realizátorem daného vzdělávacího kurzu.

Budete informovat účastníky a účastnice o uplatňování rovných příležitostí ve Vašem projektu:

Ano

Komentář:

Seznámení s principy rovných příležitostí proběhne při zahajovacím setkání k obsahu projektu.

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu s principy uplatňování rovných příležitostí:

Ano

Komentář:

Rovný přístup k zaměstnancům či uchazečům o práci, ať už se jedná o výběrová řízení či odměňování, je v naší organizaci standardem.

Další aktivity, které jsou součástí Vašeho projektu a které výrazně přispějí k naplňování principů rovných příležitostí:

Při zařazování zaměstnanců do kurzů, zejména při jejich velkém zájmu, se budou brát v potaz jejich pracovní výsledky, nikoli pohlaví, věk apod.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Udržitelný rozvoj:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s významem a hlavními principy udržitelného rozvoje:

Ano

Komentář:

Princip udržitelného rozvoje je jednou z priorit naší firmy. Nejenom že dbáme zvyšování podílu recyklovaného odpadu, ale snižujeme spotřebu energie a emise skleníkových plynů.

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologické třídění odpadů:

Ano

Komentář:

V současné době se ve firmě recykluje 82 % z celkového množství odpadů.

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úspornou spotřebu materiálu:

Ano

Komentář:

Při používání materiálu určeného pro projekt (pro školení, zpracovávání monitorovacích zpráv, hodnocení projektu) bude postupováno efektivně a úsporně.

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úsporné využívání energetických zdrojů a vody:

Ano

Komentář:

Úspory energií jsou v naší organizaci standardní činností a stejně bude postupováno i při realizaci projektu.

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologicky šetrné způsoby dopravy:

Ano

Komentář:

Část školení se uskuteční v sídle firmy, což může zmírnit dopady dopravy na životní prostředí.

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu se zásadami ochrany životního prostředí:

Ano

Komentář:

Jedním z cílů naší organizace je zmírnění dopadů výrobní činnosti firmy na životní prostředí - viz výše.

Další aktivity, které jsou součástí Vašeho projektu a které výrazně přispějí k naplňování principů udržitelného rozvoje:

Součástí projektových aktivit je kurz životního prostředí, který jsme do projektu zařadili s cílem posílit ekologické chování a vnímání zaměstnanců.

17. Publicita

Způsob zajištění publicity: Tvorba tištěných materiálů

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Pro studijní potřeby a k propagaci projektu budou zpracovány skripta, školící materiály, hodnotící zprávy, dotazníky a letáky označené logy OP LZZ, názvem projektu a Evropského sociálního fondu. Veškeré materiály budou v souladu s povinným minimem pro publicitu.

Leták bude popisovat obsah projektu, výši finanční podpory, plánované cíle. Bude k dispozici na firemních akcích pro zaměstnance, informačních akcích pro potenciální zaměstnance, na dnech otevřených dveří firmy.

Způsob zajištění publicity: Tvorba publicity na webových stránkách

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Na internetových stránkách naší společnosti bude sekce věnována tomuto projektu - jeho obsahu, školení, aktualitám. Stránky budou obsahovat odkaz na Evropský sociální fond, povinné minimum publicity OP LZZ, na netu bude vyvěšen aktualizovaný rozvrh hodin pro účastníky jednotlivých školení. Průběžně se budou na internetu zveřejňovat hodnotící zprávy o průběhu projektu. Závěrem projektu bude vydána závěrečná zpráva o uskutečněných projektových aktivitách.

Způsob zajištění publicity: Jiné formy zajištění publicity projektu

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Projektové aktivity budeme prezentovat HR manažerům jak z ostatních evropských poboček mateřské firmy Mitsubishi, tak také HR manažerům z japonských firem v České republice. Informaci o projektu a zkušenostech z jeho realizace bychom rádi také předali na regionálních setkání HR manažerů.

Způsob zajištění publicity: Inzerce v médiích

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Předpokládáme zveřejnění minimálně 2 informativních článků v regionálních médiích (Kladenský deník, Slánsko). První, po schválení projektu, popíše plánované aktivity projektu - počty účastníků, druhy kurzů apod., druhý článek budeme publikovat po skončení všech školení a zhodnotíme jejich přínos pro naše zaměstnance a firmu.

Způsob zajištění publicity: Tvorba propagačních předmětů

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Plánujeme vyhotovení propagačních předmětů využitelných při výuce nebo práci. Budou zakoupeny např.: propisky, tužky, bloky, desky, USB flash disky, měřítka, stopky, tašky na dokumenty apod. Propagační předměty budou označeny v souladu s povinným minimem pro publicitu OP LZZ:

Způsob zajištění publicity: Souhlas se zveřejněním v seznamu příjemců

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Firma souhlasí se zveřejněním stručného obsahu projektu v seznamu příjemců s uvedením výše finanční podpory, počtu účastníků, přehledu klíčových aktivit apod.

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

18. Veřejná podpora/podpora de minimis (v Kč)

Údaje k posouzení projektu z hlediska veřejné podpory

Velikost žadatele a velikost partnerů (počet zaměstnanců, výše obrátu, atd.):

Firma, jako žadatel splňuje definici velkého podniku, vzhledem k zahraničnímu vlastnictví ze strany společnosti Mitsubishi Electric Corporation a JTEKT Corporation.

V České republice má naše společnost v současné době 180 kmenových zaměstnanců a v loňském roce činily tržby firmy cca 2,9 mld. Kč (letos se očekává vlivem hospodářského propadu celosvětové ekonomiky pokles o cca 0,5 mld. Kč).

Popis služeb a dodávek (dále jen plnění) poskytovaných žadatelem a partnery:

Naše společnost se zaměřuje na výrobu elektronických řídicích jednotek elektrických posilovačů řízení pro automobily, dále dodává řídicí jednotky, elektromotory i integrované posilovače řízení pro osobní vozidla. EPCE funguje jako subdodavatel, který dodává výrobky a zboží výrobcí systému řízení, ten pak celý systém dodává výrobcí automobilů (PSA, Daimler, BMW, atd.).

Z toho také vyplývá specifikum, týkající se vnímání společnosti mezi širokou veřejností. Není nutno tedy provádět plošné marketingové a reklamní aktivity.

Podrobnosti - viz Žadatel projektu, případně přiložený výpis z obchodního rejstříku, který obsahuje přesný seznam všech předmětů podnikání, které má naše společnost zaregistrovány.

Existence relevantního trhu v ČR a EU týkajícího se poskytovaného plnění resp. plnění zaměnitelného, účast subjektů z jiných členských států EU na relevantním trhu:

Vzhledem k zaměření firmy je relevantním trhem EU, resp. v širším pojetí celý svět.

Lze říci, že v roce 2008 bylo v Evropě vyrobeno cca 10 milionů automobilů, vybavených elektrickým posilovačem řízení s tím, že podíl firmy na tomto trhu činil zhruba 10 %.

Nejvýznamnější konkurenci představují ostatní výrobci elektrických posilovačů řízení (např. TRW), respektive jejich subdodavatelé.

Místo, kde je plnění k dispozici klientům (název obce, regionu nebo Česká republika příp. i jiné členské státy EU):

Místem poskytování plnění je adresa sídla firmy (viz Adresa žadatele) nicméně naše výrobky jsou díky logistickému zajištění přístupné po celé EU - resp. v návaznosti na stálé odběratele (zejména ČR a Francie).

Charakteristika klientů využívajících poskytované plnění, včetně uvedení, zda je plnění určeno i pro klienty z jiných členských států EU resp. je pravděpodobné, že bude využíváno klienty z jiných členských států EU:

Jak již bylo uvedeno výše - firma funguje jako subdodavatel pro výrobce kompletních systémů posilovačů řízení a vztahy mezi ní a odběrateli fungují na základě dlouhodobých smluv a majetkového provázání.

Zákazníky EPCE jsou společnosti ze skupiny JTEKT Europe (JEU) - firmy JTEKT Automotive Dijon St. Etienne, JTEKT Automotive Lyon, JTEKT Automotive Plzeň.

Použitelnost podpory z OP LZZ pro plnění nabízené na relevantním trhu - je možné využití podpory pro plnění nabízené na relevantním trhu vyloučit:

Použití podpory není možno vyloučit - naopak je to žádoucí s tím, že aktivity projektu (rozvoj lidských zdrojů ve firmě) pomohou zlepšit postavení firmy jak v rámci koncernu, tak i na trhu, což povede ke zvýšení její konkurenceschopnosti. Tím bude naplněn jeden z hlavních cílů tohoto programu.

Navíc, pokud bude ve společnosti k dispozici kvalifikovaná pracovní síla (díky projektu), je předpoklad, že mateřská firma v budoucnu přesune do ČR i další činnosti s vyšší přidanou hodnotou - např. také vývoj a výzkum - které pomohou zvýšit autonomii společnosti.

Jaký dopad bude mít podpora z OP LZZ na postavení žadatele a partnerů na relevantním trhu - změní se druh či množství nabízeného plnění, rozšíří se oblast, ve které nabízí plnění, rozšíří se okruh klientů i na klienty z jiných členských států EU:

Vyplývá z předchozího bodu - získaná podpora směřuje primárně ke zvýšení kvalifikace lidských zdrojů ve firmě, což bude mít nepochybně přímý vliv na kvalitu a efektivitu produkce naší společnosti.

Díky tomu budeme mít jako společnost konkurenční výhodu vůči v porovnání s ostatními dodavateli, a také lepší postavení vzhledem k odběratelům i mateřské firmě.

Projekt nebude mít přímo dopad na plnění firmy (výrobky), ovšem druhotným pozitivním efektem může být rozšíření okruhu odběratelů - ať už v rámci ČR či EU.

Další případné informace:

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Generování částek spadajících pod daný režim podpory bez nepřímých nákladů:

Kód	Typ režimu podpory	Částka režimu podpory
01	Není VP	0,00
02	De minimis dle nařízení Komise (ES) 1998/2006	0,00
03	VP na vzdělávání-blok. výjimka	0,00
04	VP MSP-blok. výjimka	0,00
05	VP zaměstnanosti-blok. výjimka	0,00
06	Podpora podle dočasného rámce	5 475 412,00

Informace o žádané VP/podpoře de minimis:

Projekt předkládáme v režimu tzv. dočasného rámce podpory s tím, že žádáme 100 % pokrytí způsobilých výdajů z dotace.

Žadatel

Partner

19. Kategorizace pomoci

Hospodářská činnost:

Číslo:	Název:
06	Nespecifikovaná výrobní odvětví

Typ území:

Číslo:	Název:
01	Město

Prioritní téma:

Číslo	Název	Částka:
62	Vytváření systémů a strategií celoživotního vzdělávání v podnicích; odborná příprava a služby pro zaměstnance pro zvýšení jejich přizpůsobivosti změnám; podpora podnikání a inovací	5 390 392,23

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

20. Další informace

Další informace:

21. Přílohy projektu

Název přílohy: Doklad o právní subjektivitě žadatele
Číslo přílohy: 001
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 3
Počet výtisků: 3
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 24.06.2009
Příloha: P1_Doklad_o_pravni_subjektivite.zip
Přílohu zadal: ESF.PROJEKT@SEZNAM.CZ

Popis:

Doložen aktuální výpis z obchodního rejstříku.

Název přílohy: Prohlášení o velikosti podniku - (pro výzvu č.35)
Číslo přílohy: 002
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 0
Počet výtisků: 0
Doložena: Ne
Nerelevantní: Ano
Datum schválení:
Příloha:
Přílohu zadal: ESF.PROJEKT@SEZNAM.CZ

Popis:

Nejsme malý ani střední podnik a nežádáme v režimu blokované výjimky.

Název přílohy: Tabulka pro výpočet míry veřejné podpory - (pro výzvu č.35)
Číslo přílohy: 003
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 2
Počet výtisků: 3
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 03.07.2009
Příloha: P3_Tabulka_vypocet_VP.zip
Přílohu zadal: ESF.PROJEKT@SEZNAM.CZ

Popis:

Doloženy vyplněné tabulky rozdělení veřejného a soukromého spolufinancování.

Název přílohy: Čestné prohlášení (pro výzvu č. 35)

Finální verze žádosti (LZZ-GP)

Číslo přílohy: 004
Požadovaná příloha: Příloha k žádosti o finanční podporu
Počet listů: 1
Počet výtisků: 3
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 03.07.2009
Příloha: P4_Cestne_prohlaseni.pdf
Přílohu zadal: ESF.PROJEKT@SEZNAM.CZ

Popis:

Doloženo čestné prohlášení žadatele.

Název přílohy: Plná moc
Číslo přílohy: 005
Požadovaná příloha:
Počet listů: 1
Počet výtisků: 3
Doložena: Ano
Nerelevantní: Ne
Datum schválení: 03.07.2009
Příloha: P5_plna_moc.pdf
Přílohu zadal: ESF.PROJEKT@SEZNAM.CZ

Popis:

Doložena plná moc opravňující Evu Šmejkalovou k právním úkonům ve věci této žádosti.

Kontrola žádosti

Formální kritéria	Ano	NR
1. Žádost byla dodána v tištěné podobě v obálce označené dle požadavků výzvy a v počtu vyhotovení stanoveném v příslušné výzvě.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Číslování stránek tištěné verze je kontinuální (nechybí stránky).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jsou dodány všechny požadované přílohy (povinné i specifické dle příslušné výzvy).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Pokud žadatel v žádosti označil, že jeho projekt je zařazen do schváleného IPRM, doložil zařazení do IPRM rovněž svým čestným prohlášením a potvrzením od příslušné obce?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Počet listů jednotlivých příloh odpovídá počtu uvedenému v Seznamu příloh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Žádost, seznam příloh a jednotlivé přílohy obsahují požadované podpisy oprávněných osob.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritéria přijatelnosti	Ano	NR
1. Žádost byla finálně uložena v systému Benefit7 ve formuláři odpovídajícímu dané výzvě a verze elektronické a tištěné žádosti jsou (dle kontrolních znaků - Hash) shodné.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Žadatel splňuje definici pro předkladatele projektu uvedenou v příslušné výzvě a má sídlo na území České republiky (v případě právnické osoby) nebo je občanem EU s trvalým pobytem a povolením k podnikání vydaným na území České republiky (v případě fyzické osoby).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Partner je právnická nebo fyzická osoba se sídlem v některém členském státě EU a je oprávněným partnerem dle textu výzvy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cílové skupiny jsou v souladu s textem výzvy a splňují podmínku územní způsobilosti pro OP LZZ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Předpokládaná doba realizace projektu nepřesahuje maximální dobu stanovenou ve výzvě s tím, že realizace projektu musí být ukončena nejpozději do 30.6.2015.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Požadovaný objem finanční podpory je v rozmezí stanoveném ve výzvě.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Plánované aktivity projektu jsou v souladu s textem výzvy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vyčíslení nepřímých nákladů odpovídá podílu stanovenému v příslušné výzvě.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Podpora z OP LZZ ve struktuře výdajů respektuje limity pro jednotlivé skupiny výdajů stanovené jak obecnými pravidly OP LZZ tak i příslušnou výzvou.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Požadovaná veřejná podpora, příp. podpora de minimis respektuje podmínky a limity stanovené jak obecnými pravidly OP LZZ tak i příslušnou výzvou.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Čestné prohlášení

Já, níže podepsaný(á):

1. Uvádím všechny dosavadní čerpané nebo přiznané formy veřejné podpory malého rozsahu (podpora de minimis) a jejich úhrnnou výši v období posledních tří let.
2. Nemám žádné závazky vůči orgánům státní správy, samosprávy a zdravotním pojišťovnám po lhůtě splatnosti (zejména daňové nedoplatky a penále, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, odvody za porušení rozpočtové kázně, atd.), či další nevypořádané finanční závazky z jiných projektů financovaných ze strukturálních fondů nebo Fondu soudržnosti vůči orgánům, které prostředky z těchto fondů poskytují.

(Za splněné podmínky bezdlužnosti se považuje, pokud bylo poplatníkovi (plátcí) daně povoleno posečkání daně nebo placení daně ve splátkách dle § 60 zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, nebo placení pojistného a penále ve splátkách dle § 20a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.)

3. Nejsem v likvidaci ve smyslu zákona č. 513/1991, obchodního zákoníku; nejsem v úpadku, v hrozícím úpadku, ani proti mně není vedeno insolvenční řízení ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon); nebyl na můj majetek prohlášen konkurz, nebylo potvrzeno nucené vyrovnání, nebyl zamítnut návrh na prohlášení konkurzu pro nedostatek majetku, dle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání; není proti mně veden výkon rozhodnutí dle zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ani proti mně není vedeno exekuční řízení dle zákona č. 120/2001 Sb., exekučního řádu; nebyl na mě vydán inkasní příkaz po předcházejícím rozhodnutí Komise (ES) prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem.
4. Nebyl jsem pravomocně odsouzen za trestný čin podvodu, podplácení, účasti na zločinném spolčení, legalizace výnosů z trestné činnosti nebo za jinou nezákonnou činnost poškozující finanční zájmy Společenství dle nařízení Komise (ES, Euratom) č. 1302/2008 v návaznosti na nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002; v případě, že žadatel je právnickou osobou, prohlašuji, že tuto podmínku splňují všichni členové statutárního orgánu žadatele.
5. Prohlašuji, že žadatel má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu (platí pouze v případě finanční spoluúčasti žadatele).
6. Souhlasím s uveřejněním základních údajů této žádosti v monitorovacím systému ms2007 a na internetových stránkách www.esfcr.cz.
7. Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti jsou pravdivé.

Jméno osoby oprávněné jednat jménem žadatele (oprávněná osoba)	
Místo a datum	
Podpis žadatele (oprávněná osoba)	