



WORKING PAPER 24/2006

**ZAPOJENÍ VYSOKÝCH ŠKOL DO
PŘÍPRAVY A REALIZACE
STRATEGICKÝCH DOKUMENTŮ
REGIONŮ-PODMÍNKA ROZVOJE
INOVAČNÍCH AKTIVIT**

Jaroslav Rektořík

Srpen 2006



Řada studií Working Papers Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky je vydávána s podporou projektu MŠMT výzkumná centra 1M0524.

ISSN 1801-4496



ZAPOJENÍ VYSOKÝCH ŠKOL DO PŘÍPRAVY A REALIZACE STRATEGICKÝCH DOKUMENTŮ REGIONŮ - PODMÍNKA ROZVOJE INOVAČNÍCH AKTIV

Abstract:

The integration of tertiary education institutions in preparation and execution of strategic documents of autonomous regions concerning human resources is an important factor conditioning success of innovation activities of the particular region. This work focuses on methodics of elaboration of the "Strategy of human resources development in South Moravia" document. The document ensued from cooperation between experts from Masaryk University led by the deputy director of Research Centre for Competitiveness of Czech Economy (the author of this paper) and members of the South Moravian Human Resources Development Committee. It is applicable in all regions of the Czech Republic.

Abstrakt:

Zapojování vysokých škol do přípravy a realizace strategických dokumentů územních samosprávných celků, které se týkají rozvoje lidských zdrojů, je významným faktorem, který podmiňuje úspěšnost inovačních aktivit regionu. Příspěvek se zabývá metodikou zpracování dokumentu Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje, která vznikla v procesu spolupráce řešitelského kolektivu Masarykovy univerzity pod vedením zástupce Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky (autora tohoto příspěvku), s členy Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK a je uplatnitelný ve všech regionech ČR.

Recenzoval:

doc. PhDr. Jan Šelešovský, CSc.

ÚVOD

Lidské zdroje jsou páteří výzkumu, vývoje a inovací. Proto je třeba zajistit dobrý základ přípravy odborníků v oblasti inovačního podnikání (včetně managementu) v celém počátečním vzdělávání, od základního školství až k doktorandům. Musí být vytvořeno takové prostředí, které povede k nárůstu počtu absolventů nejenom přírodovědných a technických oborů, jak se obecně uvádí v dokumentech týkajících se zvyšování konkurenceschopnosti, ale také v oborech ekonomických, případně v oborech ekonomicko-správních, protože právě absolventi těchto oborů vytváří zdravé jádro pro inovace. Vzdělání musí být uzpůsobeno průmyslovým, ekonomickým a legislativním změnám, musí být zlepšováno odborné vzdělávání, zabezpečena spolupráce mezi **vzdělávacími institucemi**, podniky a **regionální veřejnou správou**, která vytváří podmínky a předpoklady pro rozvoj inovací. V neposlední řadě musí být zabezpečena výměna informací a zkušeností mezi spolupracujícími subjekty uvedených sektorů.

V závěrech práce s názvem „Přístup k inovacím v České republice. Současnost a možné směry zlepšení“, vydané v řadě studií Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky v roce 2005, jsou uvedeny problémové okruhy, které existují ve spolupráci akademické sféry s podnikatelským sektorem a regionální veřejnou správou, a významně ovlivňují inovační prostředí a tím i proces zvyšování konkurenceschopnosti regionů a české ekonomiky. V rámci výzkumu se jimi zabývá **brněnská část komponenty Inovační výkonnost**.

Dva z těchto problémových okruhů, které se týkají zapojování vysokých škol do přípravy a realizace strategických dokumentů územních samosprávních celků (krajských, obecních) s tematikou rozvoje lidských zdrojů a nejasné vymezení spolupráce vysokých škol s regionálními orgány veřejné správy a profesními komorami (které významným způsobem zasahují do inovačních procesů v regionu a mohou jej kultivovat), byly předmětem řešení projektu „Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje na léta 2006-2016“ (dále jen SRLZ JMK) v roce 2005-2006. Na řešení projektu se podílel kolektiv pracovníků tří organizačních složek Masarykovy univerzity (Ekonomicko-správní fakulta, Fakulta sociálních studií a Centrum regionálního rozvoje MU) pod vedením zástupce Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, autora tohoto příspěvku.

Výsledkem je soubor dokumentů, které významným způsobem přispívají k vytváření příznivého inovačního prostředí regionu a mohou být určitým vodítkem pro řešení této problematiky v jiných regionech České republiky. Zpracování dokumentů probíhalo za spolupráce řešitelského týmu vysoké školy se zástupci regionálních orgánů veřejné správy, konkrétně Krajského úřadu Jihomoravského kraje (dále jen JMK), Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK, kterou tvoří zástupitelé kraje, zástupci profesních komor a odborů, úřadů práce,

podnikatelské sféry a vzdělávacích institucí, neziskových organizací a vysokých škol se sídlem na území JMK.

Tímto postupem byly řešeny dva výše uvedené problémové okruhy týkající se prohlubování spolupráce akademické sféry s regionálními orgány veřejné správy při vytváření inovačního prostředí regionu. Text příspěvku se zabývá prezentací vzájemné spolupráce vysoké školy a partnerů z veřejného a podnikatelského sektoru a metodikou, kterou uplatňoval řešitelský tým při zpracování dílčích částí projektu Strategie lidských zdrojů JMK.

Další tři problémové okruhy stanovené v loňském dokumentu, týkající se vytvoření systému pro spolupráci vysokých škol s podnikatelskou sférou a regionálními orgány veřejné správy při ovlivňování profilu absolventů ve prospěch inovačních záměrů podniků a veřejné správy, budou předmětem samostatného příspěvku – WP dokumentu.

1. VÝCHODISKA PRO ZPRACOVÁNÍ PROJEKTU “STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ V JMK“

1.1. Výchozí strategické dokumenty

Východiskem pro zpracování projektu SRLZ JMK byly strategické dokumenty ČR, jako například Strategie rozvoje lidských zdrojů ČR, operační program rozvoje lidských zdrojů ČR a jeho doplněk ve formě Komunikačního akčního plánu, Strategie udržitelného rozvoje ČR a Situační zpráva k této strategii z roku 2005, Národní rozvojový plán ČR na léta 2007-2013 a především pak Národní lisabonský program 2005-2008 a řada dokumentů vydaných MŠMT. V úrovni dokumentů kraje to byly především Strategie rozvoje JMK, Program rozvoje JMK, dokumenty Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK, Dlouhodobý záměr vzdělávání a vzdělávací soustavy JMK a dlouhodobé záměry všech vysokých škol se sídlem na území JMK.

Z evropských dokumentů pak byla využívána především Lisabonská strategie ve své aktualizované podobě ve formě tzv. **Nové Lisabonské strategie pro období let 2005-2008**. Specifikum této nové etapy Lisabonské strategie vyplývá ze snahy členských zemí integrovat a posilovat opatření v oblasti politiky trhu práce a hospodářské politiky. Její název je **Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost 2005-2008**. Současně je akcentován význam širších opatření sociálního státu, který se promítá do Plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení (resp. plánů sociálního začleňování v jednotlivých členských zemích EU) a v průběhu roku 2008 se pravděpodobně odrazí i v integraci třetího pilíře do nové podoby Lisabonské strategie, spočívající v tom, že mimo politiky trhu práce a hospodářské politiky budou do Lisabonské agendy přeneseny i cíle a priority v oblasti sociální politiky, jež spočívají i v podpoře rozvoje lidských zdrojů s cílem dosahování maximální sociální soudržnosti.

Strategie rozvoje ČR, vycházející z výše uvedených dokumentů a akcentovaná řešiteli v projektu SRLZ JMK, ve svém pojetí vychází ze současných rozvojových modelů uplatňovaných především v **oblasti regionální politiky, které zdůrazňují a podporují posilování konkurenceschopnosti jednotlivých aktérů i území, na kterém působí**. Role veřejného sektoru reprezentovaného především nadnárodním uskupením – EU, členským státem a jeho orgány, samosprávnými jednotkami, zvláště regiony, je ve spolupráci s dalšími aktéry zaměřena na stimulaci rozvojového potenciálu, odstraňování bariér, podporu progresivních a inovativních postupů, posilování sociální soudržnosti, a to vše při respektování zásad udržitelného rozvoje.

Strategie vzniká v průběžné diskusi zainteresovaných aktérů i na regionální úrovni a je tedy konsensuálním výstupem. Jak bude dokumentováno dále, tento prvek byl respektován i řešitelským týmem projektu..

Strategie také upouští od pouhé redistribuce zdrojů a mechanického vyrovnávání rozdílů. Usiluje o takovou kvalitativní přeměnu sociálního a ekonomického prostředí v území, jež umožní prohloubit a využít dlouhodobé komparativní výhody, které ovlivňují místní rozvojový potenciál, ať již jsou determinovány kvalitou prostředí, dispozicí unikátních přírodních a kulturních zdrojů, disponibilním lidským potenciálem s kulturními, sociálními a vzdělanostními tradicemi, ekonomickými strukturami, které jsou nositeli často nehmotných aktiv a ojedinělých znalostí.

Strategie napomáhá **pronikání inovací do území i generování vlastních inovací, které napomohou modernizovat stávající sociální a ekonomické struktury vč. lidských zdrojů a posílí jejich konkurenceschopnost** v regionálním, národním, evropském i globálním měřítku, a zabezpečí tak jejich dlouhodobý rozvoj.

Strategie tudíž není omezena pouze na stimulaci endogenního růstu, neboť reflektuje otevřenost české ekonomiky a její zapojení do společného trhu EU. Usiluje o zvyšování atraktivity ČR a jejich regionů jak pro vlastní obyvatele a podnikatele, tak i pro zahraniční subjekty, které mohou poskytnout dodatečné rozvojové impulsy. Tyto subjekty často disponují specifickými aktivy, jež je možno efektivně kombinovat s domácími zdroji, a tak z nich učinit nositele inovací a posílit konkurenceschopnost regionu i státu. Tím přispívají ke zvyšování zaměstnanosti a rozvoji místních a regionálních lidských zdrojů.

Konkrétně strategie Národního rozvojového plánu ČR 2007-2013 (dále jen NRP) rozpracovává globální cíl politiky hospodářské a sociální soudržnosti promítnutý do projektu SRLZ JMK: *„Evropa musí obnovit základ své konkurenceschopnosti, zvýšit svůj růstový potenciál a svoji produktivitu a posílit sociální soudržnost, a přitom klást hlavní důraz na znalosti, inovaci a optimalizaci lidského kapitálu“*.¹

Po věcné analýze všech souvisejících strategických dokumentů se řešitelský kolektiv rozhodl využívat pro projekt SRLZ JMK prioritně Lisabonskou strategii, která iniciuje všechny doposud existující dokumenty s problematikou strategie lidských zdrojů v ČR. Tento zásadní teoreticko-metodologický prvek v řešení projektu by projednán a odsouhlasen zadavatelem a řídicím orgánem projektu, kterým byla Rada pro rozvoj lidských zdrojů JMK (podrobnosti viz následující kapitola).

¹ Viz NRP ČR 2007-2013 str. 126.

1.2. Teoreticko-metodologické prostředí projektu

Vzhledem ke skutečnosti, že byl prvním svého druhu v rámci regionů ČR, projekt SRLZ JMK má pilotní charakter. Tomu odpovídá i zvolená metodika a teoretické vstupy. Z běžného metodického přístupu zpracování obdobných projektů se vymyká již přístup k analytické části dokumentu, protože mimo již zmíněných věcných analýz vstupních strategických dokumentů bylo nutné dále provést analýzu současného stavu problémových okruhů, které vstupují do projektu. Aby analýza byla komplexní a vytvářela věrohodný podklad pro tvorbu strategie na poměrně dlouhé časové období do roku 2016 (a současně měla vypovídací schopnost pro zpracování dokumentu na krátkodobé období do roku 2008), byly využity tři analytické metody: situační analýza, SWOT analýza a problémová analýza s vytyčením hlavních odvětvových a územních disparit kraje.

I další postup práce na projektu (mimo již zmíněné analýzy) se s ohledem na jeho rozsah, širokou problémovou strukturu, společenskou důležitost a krátký termín zpracování (IX.2005–VI.2006) vyznačoval určitými teoreticko-metodologickými odlišnostmi od běžných metod, využívaných při zpracování projektů v rámci vědy a výzkumu vysokých škol. Konkrétně se jednalo o následující teoreticko-metodologické prvky:

- a) Specificky zaměřený výběr členů řešitelského kolektivu, který si vyžádala četnost a různorodost problémových okruhů, jež mají vazbu na rozvoj lidských zdrojů. Byli vybráni pracovníci ze čtyř pracovišť Masarykovy univerzity, které profilem své odbornosti vyhovovaly potřebám projektu: kolektiv katedry veřejné ekonomie Ekonomicko-správní fakulty, kolektiv katedry regionální ekonomie a správy téže fakulty, kolektiv Centra regionálního rozvoje MU a vybraní pracovníci Fakulty sociálních studií, kteří se specializují na problematiku politiky zaměstnanosti a evropskou dimenzi lidských zdrojů. Každý kolektiv měl v čele svého vedoucího pracovníka. Celkem tvořilo řešitelský kolektiv 25 odborníků MU.
- b) Vytvoření organizační struktury vyhovující funkční spolupráci početného kolektivu pracovníků z různých pracovišť, kteří se pracovním setkávaním výjimečně, často za mimořádných podmínek a ve velmi krátkém časovém horizontu. Konkrétně šlo o maticovou organizační strukturu,² v níž měl vedoucí projektu (hlavní řešitel) k dispozici koordinačně-administrativní tým, který s využitím zkonstruovaného vývojového grafu zabezpečoval přípravu a kontrolu harmonogramů zpracování jednotlivých částí projektu (v návaznosti na smluvní termíny), přípravu a pozvání na jednání

² Rektořík, J. a kol.: Organizace neziskového sektoru. Základy teorie, ekonomiky a řízení. Ekopress: Praha 2001, 2004. ISBN 80-86119-41-6.
Koontz, H., Weihrich, H.: Management. Victoria Publishing: Praha 1993.

vedoucích kolektivů, případně zpracovatelů jednotlivých kapitol právě zpracovávaných částí, sjednocování stylu textů od jednotlivých zpracovatelů, přípravu průběžných prezentací projektu na akcích organizovaných zadavatelem a na internetových stránkách, komunikaci se subjekty které vstupovaly do procesu projednávání projektu, včetně zástupce zadavatele, vyřizování a evidenci připomínek k dílčím částem apod.

- c) Nalezení optimálního, nejméně časově náročného a kvalitního systému komunikace s externími subjekty, které vstupovaly do zpracování projektu jednak na vyžádání zadavatele, tj. především Rada pro rozvoj lidských zdrojů JMK jako celek a její jednotliví členové a dále subjekty, od nichž bylo nezbytně potřebné získávat informace a podklady. Jednalo se například o vybrané pracovníky KÚ JMK, úřadů práce, zástupce vedení jednotlivých vysokých škol, profesních komor apod. Informační systém projektu vycházel ze schématu vzájemných interakcí všech zúčastněných organizací a institucí, které je uvedeno v příloze č. 1.³
- d) Provedení komparace předpokládaných cílů projektu SRLZ JMK s cíly uplatňovanými v Národním rozvojovém plánu (NRP) na léta 2004-2006 a v platných operačních programech. Porovnat a následně provázat navrhované cíle a priority se Strategií regionálního rozvoje ČR 2007-2013, se Strategií udržitelného rozvoje ČR a s dalšími platnými národními rezortními dokumenty. Porovnat a provázat navrhované cíle a priority se Strategií hospodářského růstu ČR, s Národním rozvojovým plánem 2007-2013 a s Národním strategickým referenčním rámcem 2007-2013 (NSRR). Porovnat a provázat navrhované cíle a priority s hlavními oblastmi intervence politiky soudržnosti a s cíli programového období 2007–2013.
- e) Systémově koordinovat výsledky prací na jednotlivých částech projektu tak, aby nedocházelo k šumům v jejich databázích a byla zajištěna jejich časová návaznost vycházející ze zadání projektu. Jednalo se celkem o šest samostatných dílčích částí SRLZ JMK:
- Metodika,
 - Analýza (situační, SWOT, problémová),
 - Hlavní strategické směry a doporučení SRLZ do roku 2016,
 - Krátkodobý realizační plán na léta 2006-2008,
 - Komunikační akční plán na léta 2006-2008,
 - Stručná verze SRLZ JMK včetně finančního rámce. Posloupnost zpracování je formou organizačního schématu znázorněno v příloze č. 2. Součástí koordinace byl i průběh povinného projednávání jednotlivých dílčích částí a jejich etap v Radě pro rozvoj lidských zdrojů JMK (dále jen Rada) za přítomnosti

³ Komunikační akční plán JMK na léta 2006-2008. Kolektiv MU: Brno 2006.

zástupce zadavatele a následného řešení připomínek vzešlých ze závěrů jednání Rady a zaslanych oslovenými aktivními partnery projektu, tj. odbornou veřejností na územním a odborném principu (celkem cca 500 subjektů).

- f) Na základě výsledků analýzy vstupních dokumentů, výsledků dílčích analýz, výsledků komparace předpokládaných cílů s cíly z národních dokumentů, výsledků konstrukce odrazu strategických cílů a priorit v oblasti rozvoje lidských zdrojů stanovených v Lisabonské strategii v dokumentech Jihomoravského kraje⁴ (podrobně v příloze č. 3) a posouzení charakteristik regionu prezentovaných v již existujících strategických dokumentech kraje, byla stanovena:
- strategická vize rozvoje lidských zdrojů JMK, na ni navazující
 - strategický cíl v rozvoji lidských zdrojů kraje a s přihlédnutím k tomuto cíli a požadavkům Lisabonské strategie byly stanoveny
 - priority a v rámci priorit
 - opatření prostřednictvím kterých bude cíle dosaženo.

Následoval návrh aktivit pro jednotlivá opatření a cílové skupiny, na které byly aktivity směřovány. Všechny tyto dokumenty musely projít jednáním v jednotlivých dílčích řešitelských kolektivech a následně v řídicí skupině projektu. Konečný schvalovací proces probíhal na zasedání Rady, za přítomnosti zástupce zadavatele a členů řídicí skupiny projektu. Projednaná verze dílčí části byla zveřejněna na internetových stránkách JMK a ESF MU.

⁴ Autorka dokumentu Mgr. Markéta Horáková, FSS MU.

2. DISKUSE DÍLČÍCH ČÁSTÍ PROJEKTU SRLZ JMK

2.1. Metodika a analýza

Teoretickým a metodologickým aspektům **metodiky** projektu byla věnována předcházející kapitola. Z věcného hlediska byly v metodice projektu uvedeni řešitelé, případně řešitelské kolektivy a termíny zpracování pro všechny dílčí části, deskripce jednotlivých částí. V přílohách byly dále uvedeny následující podrobné informace: vzhled a struktura webová stránka projektu, adresář partnerů na regionálním a odborném principu, Nařízení Komise (ES) č. 1159/2000 o informačních a propagačních opatřeních, která mají být prováděna členskými státy v souvislosti s pomocí ze strukturálních fondů, prezentace metodiky v PP pro povinná veřejná vystoupení a pozvánky na jednání, semináře a konference realizované v přípravné fázi metodiky a připravované pro rok 2005.

Situační analýza současného stavu představovala pro přípravnou fázi projektu nejdůležitější, vysoce odbornou a z pohledu koordinace nejsložitější část projektu. I proto, že s využitím závěrů k jednotlivým problémovým okruhům vycházely formulace pro dvě následující analýzy, tj. **SWOT a problémovou analýzu**. Po diskusi s vedoucími dílčích řešitelských kolektivů a po projednání v Radě zahrnovala konečná verze situační analýzy následujících dvacet problémových okruhů (dílčích situačních analýz):

1. Situace v regionu.
2. Demografický vývoj.
3. Regionální ekonomika, obchodní (podnikatelské) prostředí, struktura.
4. Zaměstnanost a nezaměstnanost dle sektorů, odvětví kategorií zaměstnání a stupně vzdělání – stav hodnocení po roce 1993 až po aktuální stav.
5. Společenské uplatnění - Zaměstnatelnost a zaměstnanost.
6. Závislost na velkých zaměstnavatelských společnostech.
7. Proces vytváření nových pracovních míst.
8. Aktivní politiky zaměstnanosti v Jihomoravském kraji.
9. Platové poměry v jednotlivých profesích v Jihomoravském kraji.
10. Struktura vzdělávacích institucí, vzdělávacích programů a využívání lidských zdrojů.
11. Adaptace lidských zdrojů na měnící se podmínky na trhu práce v Jihomoravském kraji po roce 1989.
12. Kompatibilita vzdělávacích programů s potřebami trhu práce.

13. Uplatňování přijatých strategických cílů Evropské unie v oblasti rozvoje lidských zdrojů v podmínkách Jihomoravského kraje (Lisabonská strategie).
14. Konkurence lidských zdrojů v meziregionálním měřítku.
15. Vývoj k informační a znalostní společnosti.
16. Komunikace a spolupráce mezi jednotlivými aktéry RLZ.
17. Institucionální, politické a odborné zázemí pro strategické řízení RLZ.
18. Legislativní rámec v ČR a jeho vazby na právní systém EU.
19. Sociální integrace a rodinná politika Jihomoravského kraje.
20. Popis stavu diskriminace v přístupu na trh práce podle pohlaví.

Z dílčích situačních analýz vyplynuly dále uvedené závěry, které byly společně s náměty doporučenými každým z autorů dílčích situačních analýz zařazeny **do SWOT analýzy, případně do problémové analýzy**. Ty nejsou dále podrobněji diskutovány; jejich konstrukce odpovídala obvyklé metodice charakteristické pro tvorbu těchto typů dokumentů.

Stručné závěry situační analýzy⁵

Jihomoravský kraj je v pořadí třetím nejhustěji osídleným krajem ČR, jeho demografická struktura se v důsledku stárnutí populace zhoršuje. Nicméně ve vybraných demografických ukazatelích má Brno poměrně silnou pozici. Obyvatelstvo kraje je relativně prostorově stabilizované. Absentují extrémní rozdíly v demografických charakteristikách a vývojových trendech mezi jednotlivými okresy kraje (s výjimkou brněnské aglomerace). Došlo k výraznému zlepšení úmrtnostních poměrů a ke zvýšení naděje na dožití. Naopak dochází k dlouhodobému přirozenému úbytku obyvatelstva na celém území Jihomoravského kraje, zejména pak na území města Brna. Migrační saldo města Brna má zápornou charakteristiku, v minulých letech nastal masivní pokles porodnosti a plodnosti, existuje výrazné zastoupení starších věkových skupin obyvatelstva v populačně malých obcích kraje a ve městě Brně.

Dle **hodnocení regionální ekonomiky** a podnikatelského prostředí zaujímá kraj střední hodnotu v komparaci mezi kraji v ČR. V JMK je rozvinutá vědecko-výzkumná základna a vyšší počet zaměstnaných ve školství, především vysokém. Vyšší počet zaměstnaných se také nachází ve službách. V JMK je kvalifikovaná pracovní síla, zejména v technických oborech, situace na trhu práce z hlediska úrovně a struktury nezaměstnanosti i z hlediska nabídky volných pracovních míst je ovšem nepříznivá. Prohlubuje se nesoulad mezi orientací profesní přípravy mládeže a potřebami trhu práce.

⁵ Situační analýza Jihomoravského kraje. Kolektiv MU: Brno, říjen 2005.

Region má **silný a stabilní podíl na zaměstnanosti ČR**, z hlediska sledovaných ukazatelů je převážně průměrný. Je zde velký počet nezaměstnaných a vyšší riziko výkyvů v relaci vůči zaměstnanosti a poměrně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Úroveň míry nezaměstnanosti, zejména v jižních okresech kraje a také v Brně, je vysoká. Z hlediska zaměstnanosti i nezaměstnanosti jsou znevýhodněny specifické skupiny. Dle struktury zaměstnanosti zaujímá rozhodující místo v ekonomice JMK třetí sektor (56,3 %), největší zaměstnanost je v kategorii technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, největší nezaměstnanost v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Struktura zaměstnatelnosti a zaměstnanosti v zásadě odpovídá průměru ČR. Závislost na velkých společnostech není oproti minulosti příliš výrazná.

Aktivní politika zaměstnanosti v JMK, realizovaná prostřednictvím úřadů práce, používá standardní nástroje, ale možnosti jejího ovlivňování z úrovně kraje jsou minimální. Vytváření nových pracovních míst sice znamená určitý přínos pro rozvoj kraje, vzhledem k rozsahu jeho pracovního potenciálu je ale jejich počet nízký. Svými dotacemi mohou úřady práce pouze pomáhat zajišťovat pracovní uplatnění osobám na trhu práce znevýhodněným; nejsou však již schopny výrazněji formovat celkovou strukturu zaměstnanosti v Jihomoravském kraji. **Celkový počet** účastníků zařazených do programu APZ není vysoký, nízký je ale především podíl uchazečů nad 50 let. Naproti tomu vysoký je podíl uchazečů s maturitou a vysokoškolsky vzdělaných. Výdaje na umístěného uchazeče v programech APZ se neustále zvyšují. APZ je realizována na úrovni okresů, čímž je zabráněno účinné alokaci zdrojů v kraji. Nicméně programy APZ šetří finance malým podnikatelům a podporují zaměstnanost.

Analýza platových poměrů resp. průměrných výdělků v Jihomoravském kraji prokázala ne příliš příznivou skutečnost, že velká většina hlavních tříd (skupin) i podskupin zaměstnání je zde hůře hodnocena než je tomu na ostatním území státu. Význam a vliv města Brna jako druhého největšího sídla v ČR se vzdělanou a kvalifikovanou pracovní silou je tak až na výjimky do jisté míry potlačen a je neprůkazný. Průměrné výdělky (hodinové či měsíční) jsou prokazatelně vyšší v podnikatelské sféře než ve sféře nepodnikatelské. S rostoucím věkem a odpracovanými roky se zvedá výše výdělků zejména v nepodnikatelské sféře. Osoby s vyšším vzděláním jsou obecně daleko lépe odměňovány než ty se vzděláním nižším, podobně nemanuálně pracující mají vyšší výdělky než manuálně pracující. Totéž je možné říci také při srovnání průměrných výdělků mužů (výrazně vyšší) a žen.

Struktura vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů je diverzifikovaná, charakteristický pro JMK je vysoký podíl terciárního vzdělávání (Brno jako druhé největší centrum terciárního vzdělávání

v ČR), zvyšuje se podíl absolventů středního vzdělávání s maturitní zkouškou. Ukazuje se však, že profesní orientace přípravy mládeže stále není v dostatečném souladu s trhem práce, a že dovednosti absolventů nevyhovují požadavkům zaměstnavatelů. Dále výzkumy prokazují nízkou míru kvalifikovanosti pedagogických pracovníků v SOU. Nedostatečná je nabídka dalšího vzdělávání. V JMK je také výrazná regionální diference v úrovni vzdělání obyvatelstva (nízká úroveň vzdělání v okresech Znojmo, Břeclav a Hodonín a významně vysoká v Brně).

Adaptace lidských zdrojů na měnící se podmínky regionu a adaptace lidských zdrojů v kontextu vstupu ČR do EU je usnadněna nadprůměrnou vzdělaností obyvatelstva v JMK včetně nadprůměrné úrovně vzdělání pracovní síly v manuálních profesích. Na druhé straně ne ještě plně odpovídá soudobým požadavkům, zřejmě také proto, že v JMK není vytvořen komplexní systém celoživotního vzdělávání. Stále nízká je územní mobilita pracovních sil.

Přijaté strategické cíle EU v oblasti rozvoje lidských zdrojů se v podmínkách JMK uplatňují, ale jejich implementace nemá systémový charakter. **Konkurenceschopnost LZ** v meziregionálním měřítku vůči „novým zemím“ je přijatelná, vůči „starým zemím“ zaostává. Na národní úrovni je nadprůměrná zaměstnanost v „high-tech a medium-tech“ výrobních sektorech v rámci ČR. Je to dáno postavením Brna jako druhého nejvýznamnějšího vědecko-výzkumného centra v ČR (vysoké školy, ústavy Akademie věd ČR apod.) a nadprůměrnou úrovní vzdělání obyvatelstva kraje v rámci ČR. Ovšem v komparaci s vyspělými členskými státy EU je na úrovni NUTS II podprůměrná zaměstnanost ve znalostně náročných sektorech služeb a podprůměrný podíl vysoce kvalifikovaných vědeckých a technologických pracovníků v rámci EU. **Vývoj k informační a znalostní společnosti** ve srovnání s novými členskými státy EU je poměrně dynamický, vůči původním členským zemím zůstává výrazná mezera, představující ohrožení JMK do budoucnosti.

Komunikace a spolupráce mezi jednotlivými aktéry RLZ v JMK je charakterizována zájmem komunikovat a spolupracovat. Institucionální, politické a odborné zázemí pro strategické řízení je možné ocenit jako relativně vhodné, určité problémy se týkají legislativního vymezení kompetencí obcí s rozšířenou působností a pozice samosprávných podnikatelských institucí. Legislativní rámec a jeho vazba na právní systém EU je v zásadě harmonizován, přetrvávají jen dílčí problémy. Chybí přenos informací, komunikace není obousměrně sjednocena, není dostatek informací o podnikatelích a z ekonomické oblasti; neexistuje prognózování v oblasti RLZ.

Sociální integrace v regionu a odstraňování bariér znesnadňujících účast na trhu práce osob ohrožených sociální exkluzí má v JMK stejné charakteristiky jako v celé ČR. Nízká integrace osob znevýhodněných

na trhu práce je skutečností. Diskriminace v přístupu na trh práce podle pohlaví přetrvává, nicméně JMK vykazuje ve srovnání s jinými kraji ČR některé příznivější ukazatele.

2.2. Hlavní strategické směry a doporučení SRLZ JMK (2006-2016)

Dokument „Hlavní strategické směry a doporučení SRLZ JMK“ (dále jen Hlavní směry) byl z teoreticko-metodologického hlediska významný pro zpracování projektu z těchto důvodů:

- jsou v něm zakomponovány ze strategického hlediska nejdůležitější informace, tj. strategická vize, cíle a priority kraje pro rozvoj lidských zdrojů (úzká vazba na Lisabonskou strategii), související s vytvářením kvalitního inovačního prostředí a podporující konkurenceschopnost regionu,
- v rámci jeho zpracování byla řešitelským kolektivem připravena a Radou i zadavatelem odsouhlasena struktura opatření, prostřednictvím nichž budou priority v krátkém (2006–2008) i dlouhém (2006-2016) časovém horizontu zabezpečovány (pracovní schéma provázanosti vize na cílové skupiny je uvedeno v příloze č. 4),
- byla připravena a Radou schválena konkrétní opatření, která do plnění priorit budou vstupovat,
- v rámci každého opatření byly s Radou a zadavatelem diskutovány všechny jeho strukturální prvky (což byl velmi pracný a zodpovědný proces, důležitý pro kvalitu finálního dokumentu).

2.2.1 Prezentace strukturálních prvků Hlavních směrů⁶

Strategická vize JMK pro rozvoj lidských zdrojů:

Kvalifikovaný, adaptabilní a konkurenceschopný lidský kapitál na otevřeném a efektivním trhu práce, zaručující rovné příležitosti pro všechny, využívající potenciál Brna jako druhého nejvýznamnějšího vzdělanostního a inovačního centra v ČR.

Strategický cíl JMK pro rozvoj lidských zdrojů vycházející z vize:

Zvyšování zaměstnanosti a celkového hospodářského růstu kraje prostřednictvím rozvoje efektivního trhu práce, založeného:

⁶ Hlavní strategické směry a doporučení SRLZ JMK. Kolektiv MU. Brno, červen 2006.

- na kvalifikovaném, flexibilním a konkurenceschopném lidském kapitálu generovaném vzdělanostním a inovačním potenciálem JMK,
- na adaptabilitě a konkurenceschopnosti lidských zdrojů v JMK,
- na účinné politice zaměstnanosti včetně důsledného prosazování rovných příležitostí a integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva,
- a to při respektování a podpoře principů udržitelného rozvoje.⁷

Priority strategie rozvoje lidských zdrojů (aplikace pro JMK):

- Priorita 1.** – Rozvoj lidského kapitálu
- Priorita 2.** – Adaptabilita a konkurenceschopnost
- Priorita 3.** – Politika zaměstnanosti

Struktura každého z opatření pro realizaci priorit SRLZ JMK

- Číslo a název opatření,
- Cíl opatření,
- Charakteristika opatření,
- Klíčové aktivity, resp. skupiny aktivit, naplňující opatření,
- Geografické pokrytí,
- Odpovědná instituce,
- Spolupracující instituce,
- Hlavní výstupy opatření,
- Časový rozvrh,
- Cílové skupiny,
- Finanční rámec,
- Indikátor (ukazatel, měřítko), případně i kvantifikátor.

Přehled opatření (titulů) zařazených pod jednotlivé priority

Priorita 1. Rozvoj lidského kapitálu

- 1.1 Celoživotní učení pro všechny a jeho realizace
- 1.2 Kvalita vzdělávání v rámci regionálního školství
- 1.3 Zjišťování kvality, monitorování a hodnocení vzdělávání – regionální školství
- 1.4 Rovnost příležitostí ke vzdělávání

⁷ Udržitelný rozvoj je založen na integraci a rovnováze cílů ekonomických, sociálních a ekologických. Udržitelný rozvoj představuje takový rozvoj, který uspokojuje potřeby současné generace bez ohrožování možností budoucích generací. (viz <http://www.nczm.cz>).

- 1.5 Rozvoj integrovaného systému poradenství ve školství
- 1.6 Zvyšování profesionality a společenského postavení pedagogických pracovníků regionálního školství
- 1.7 Změna struktury vzdělávacích příležitostí
- 1.8 Zájmové vzdělávání
- 1.9 Vysokoškolská vzdělanost občanů v regionu
- 1.10 Přizpůsobování vzdělávacího procesu včetně struktury vzdělávacích programů potřebám trhu práce
- 1.11 Výchova a vzdělávání dětí a mládeže (sociální návyky a dovednosti)
- 1.12 Rozvoj a kvalita lidských zdrojů ve veřejném sektoru
- 1.13 Lidské zdroje v nestátních neziskových organizacích
- 1.14 Lidské zdroje v podnikatelském sektoru (další vzdělávání)
- 1.15 Rozvoj lidských zdrojů s cílem zvyšovat absorpční kapacitu regionu
- 1.16 Excelence a internacionalizace vysokých škol
- 1.17 Další vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců

Priorita 2. – Adaptabilita a konkurenceschopnost

- 2.1 Podpora profesní mobility
- 2.2 Podpora geografické mobility v návaznosti na regionální trh práce
- 2.3 Podpora ekonomické restrukturalizace
- 2.4 Podpora mobility výzkumných pracovníků mezi veřejným a soukromým sektorem
- 2.5 Návrh systému doplňkových dotací ve vybraných odvětvích v návaznosti na zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách
- 2.6 Rozvoj moderních informačních a komunikačních technologií ve styku úřad–podnikatel a podnikatel–úřad
- 2.7 Rozvoj technického zázemí pro rozšíření přístupu obyvatelstva na Internet
- 2.8 Vzdělávání a kurzy pro obyvatelstvo zaměřené na efektivní využívání Internetu a moderních prostředků komunikace
- 2.9 Průběžná analýza motivačních a demotivačních faktorů rozvoje lidských zdrojů
- 2.10 Optimalizace rozhodování při investování finančních prostředků získaných z dotací EU a ze státního rozpočtu do oblasti rozvoje lidských zdrojů
- 2.11 Podpora meziregionální (přeshraniční) spolupráce.

Priorita 3. – Rozvoj politiky zaměstnanosti

- 3.1 Zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- 3.2 Modernizace a zvýšení efektivnosti veřejných služeb zaměstnanosti

- 3.3 Zdokonalení informačního systému pro průběžný monitoring vývoje na regionálním trhu práce
- 3.4 Rovné příležitosti na trhu práce
- 3.5 Odstraňování neopodstatněných rozdílů ve struktuře zaměstnanosti a nezaměstnanosti jednotlivých mikroregionů
- 3.6 Podpora sociální inkluze v obcích.

2.3. Krátkodobý realizační plán SRLZ JMK 2006–2008⁸

Krátkodobý realizační plán vychází z principů Hlavních směrů (vize, cíle, priority, opatření, aktivity) a soustředí se na realizaci krátkodobých opatření s realizací do roku 2008. Zpracování dokumentu svým způsobem působí jako nástroj kontroly správnosti zásad uplatňovaných v Hlavních směrech, neboť jde o plánovací podklad na období do roku 2008, tedy na období pro které se dá věrohodnost realizace každého opatření a do něj vložených předpokladů predikovat s takřka stoprocentní jistotou. Reálnost plnění vložených opatření je navíc ověřována Komunikačním akčním plánem, který tvoří nedílnou součást Krátkodobého realizačního plánu.

Struktura dokumentu je obdobná jako u Hlavních směrů, opatření jsou redukována na období do roku 2008 a subjekty zainteresované na jejich realizaci, jako například JMK, profesní komory, neziskové nestátní organizace apod., je mohou okamžitě využít pro svoji každodenní činnost.

Konkrétně tento soubor opatření (v rámci tří priorit) generuje pět základních doporučení, která by měla být v krátkodobém horizontu realizována ve prospěch jednotlivých opatření:

1. Usilovat o pružné využívání zdrojů a předností ekonomiky Jihomoravského kraje a všestranně podporovat zvyšování „flexibility“ kapitálu, technologií a samotných lidských zdrojů, podporovat inovace a přizpůsobovat stávající podnikatelské, marketingové a finanční strategie novým příležitostem a změnám podnikatelského prostředí. Cílem by měl být především růst pracovních míst.
2. Prosazovat, aby komplex aktivit souvisejících s přípravou na zaměstnání pružně reagoval na měnící se kritéria a rostoucí nároky na celkovou zaměstnatelnost pracovní síly. K tomu definovat a formovat systém „dalšího vzdělávání“, který se musí stát důležitým nástrojem udržování a obnovování zaměstnatelnosti.
3. Tento „nový přístup ke vzdělávání“ prosazovat s důrazem na celoživotní učení. Přizpůsobovat vzdělávací systémy v kraji

⁸ Krátkodobý realizační plán SRLZ JMK na léta 2006-2008. Kolektiv MU. Brno, červen 2006.

potřebám trhu práce v podmínkách „informační společnosti“ a podporovat investice do integrace informačních a komunikačních technologií a do vzdělávání.

4. Mnohem více než dosud usilovat o zvýšení péče o tzv. „špičkové talenty“, kterých je v populaci Jihomoravského kraje zhruba 2-3 %, tedy 20 – 30 tis. K tomu přizpůsobit stávající vzdělávací systém v kraji i příslušné alokační mechanismy.
5. Prosazovat zásadní opatření procesu adaptability, kterými je například geografická mobilita spojená s regionálním trhem práce, ekonomická restrukturalizace a podpora mobility výzkumných pracovníků mezi veřejným a soukromým sektorem.

2.4. Komunikační akční plán

Komunikační akční plán na období 2006-2008 (dále jen KAP)⁹ vymezuje způsob zapojení veřejnosti do procesu zpracování, projednávání a realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK, konkrétně v horizontu do roku 2008. Vychází z Komunikačního akčního plánu Operačního programu rozvoje lidských zdrojů ČR a dále z čl. 46 nařízení Rady Evropského společenství (dále ES) č. 1260/1999 z 21. 6. 1999, je v souladu s nařízením Rady (ES) č. 1159/2000 z 30. 5. 2000 o informačních a propagačních opatřeních. Akceptuje rovněž Akční plán komise: SEK(2005) 985 ze dne 20. července 2005 a dále tak zvaný Plán D KOM(2005) 494 ze dne 13. října 2005 pro demokracii, dialog a diskusi, který má občany zapojit do široké diskuse o Evropské unii – proč tu je, kam směřuje a co by měla dělat.

Základní požadavky či doporučení k živé a otevřené diskusi mezi občany, veřejnou sférou, podnikatelskou sférou a neziskovými nevládními organizacemi jsou součástí „Bílé knihy o evropské komunikační politice“ zveřejněné v Bruselu dne 1.2.2006 jako dokument KOM(2006) 35. Cílem těchto dokumentů je dosažení rozhodujícího posunu od jednosměrné komunikace k posílení dialogu, od komunikace soustředěné na instituci na komunikaci soustředěnou na občana, od komunikace vycházející z Bruselu k přístupu decentralizovanému. Komunikace by se tak měla stát politikou EU ve službách občanů. Měla by být založena na skutečném dialogu mezi lidmi a zastupitelskými orgány a na živé politické diskusi mezi samotnými občany.

KAP ve svém zadání vymezuje strategický cíl, následně hlavní a dílčí cíle v tomto konkrétním pojetí:

Strategickým cílem Komunikačního akčního plánu SRLZ je informování veřejnosti o strategických záměrech, cílech a aktivitách zahrnutých do dokumentu „Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK na

⁹ Komunikační akční plán SRLZ JMK. Kolektiv MU. Brno, červen 2006.

období 2006-2008“ pro maximální využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), strukturálních fondů a Fondu soudržnosti pro kultivaci lidského kapitálu v JMK. K tomu je zapotřebí realizace následujících **hlavních cílů** vycházejících z citovaných dokumentů EU:

1. Zajištění rovného přístupu k informacím pro všechny občany a potenciální příjemce podpory z ESF, tj. pro všechny zainteresované subjekty. Poskytované informace musí být srozumitelné a přehledné.
2. Informace strukturovat dle cílových skupin pro veřejnost, vedení kraje, úředníky krajského úřadu a příjemce podpory (dotace).
3. Podstatně zvýšit zájem občanů a potenciálních příjemců o rozvoj lidských zdrojů a k tomu efektivním způsobem využít finanční nástroje, které EU nabízí.
4. Systematickým poskytováním informací zvýšit zájem o využívání těchto finančních zdrojů. Názorně ukazovat přínos investic při uplatňování národních regionálních a místních politik.

K zajištění hlavních cílů by měly sloužit následující **dílčí cíle** KAP:

- Informování veřejnosti formou prováděných informačních a propagačních opatření s cílem celkového zvýšení povědomí veřejnosti o existenci dokumentu „Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK“. Současně informovat o konkrétních projektech realizovaných s využitím pomoci poskytované České republiky a JMK ze strukturálních fondů, především z Evropského sociálního fondu.
- Šíření komplexních informací o strategických záměrech rozvoje lidských zdrojů v Jihomoravském kraji, cílech a aktivitách jak při zpracování dokumentu, tak průběžně při jeho implementaci.
- Vytváření ucelené představy veřejnosti o dopadech uvažovaných a realizovaných aktivit na rozvoj kraje v součinnosti s aktivitami realizovanými v rámci všech opatření vycházejících z dokumentu Strategie rozvoje JmK .
- Koordinace informačních aktivit zainteresovaných subjektů na všechny cílové skupiny a to včetně obtížně dosažitelných cílových skupin, například skupin ohrožených sociálním vyloučením.
- Návrh na dobudování (vybudování) funkční integrované informační sítě vůči cílovým, skupinám a partnerům se zpětnou vazbou na odborné útvary kraje.
- Organizační audit existujících pracovních skupin Rady JMK, které se podílí na přípravě strategických dokumentů: 1. Podnikání, výzkum a inovace; 2. Rozvoj venkova a zemědělství; 3. Rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanosti; 4. Dostupnost a infrastruktura; 5. Životní prostředí a přírodní zdroje; 6. Cestovní ruch; 7. Územní a regionální spolupráce. Cílem auditu bude ověření součinnosti pracovních skupin, jejich akceschopnost, informovanost

o problematice procesu získávání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU a schopnost orientace v problémech, jejichž řešení se může týkat zaměření dvou i více pracovních skupin.

- Informování a komunikace navenek Jihomoravského kraje s institucemi celostátního významu (např. Národní vzdělávací fond, Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů) a evropského významu (dobudování zastoupení JMK v Bruselu)
- Návrh na vznik oddělení rozvoje lidských zdrojů na KÚ JMK, jehož zaměstnanci by také převzali funkce manažerů pro publikaci a komunikaci.

KAP prezentuje všechny subjekty (organizace, instituce), které vstupují do procesu realizace opatření z Krátkodobého realizačního plánu SRLZ JMK. Navíc vymezuje nově navržený integrovaný informační subjekt: **Integrované informační centrum (centra)**. Na jeho zřízení a provozu se budou podílet společně hospodářská komora, KÚ JMK a obce, ve kterých budou mít tato centra pracoviště. Interakce všech subjektů podílejících se na realizaci opatření z KRP jsou znázorněna ve schématu v příloze č. 5.

Ve schématu interakcí i v jednotlivých opatřeních Hlavních směrů i KRP se nacházejí kategorie typu: odpovědná instituce, spolupracující instituce a odpovědný subjekt. Na základě požadavku Rady je v KAP deklarováno vymezení těchto kategorií.

Vymezení kategorií odpovědná instituce, spolupracující instituce a odpovědný subjekt v procesu realizace opatření

Vzhledem k uplatňovanému modelu veřejné správy v ČR, ve kterém existují poměrně komplikované vztahy mezi subjekty státní správy a územní samosprávy, ale také v rámci územní veřejné správy, dané charakterem samostatné a přenesené působnosti, je důležité vymezit kategorie odpovědné instituce, spolupracujících institucí a odpovědných subjektů (viz schéma v příloze č. 6). Ze zákona je odpovědnou institucí Jihomoravský kraj, jenž je ovšem strukturován do množství orgánů a útvarů, které v rámci legislativních a delegovaných pravomocí a kompetencí realizují dílčí úkoly veřejných politik či správních a administrativních činností.

Při naplňování priorit a opatření SRLZ je nutné vzít do úvahy rozdílnost kompetencí a vztahů JMK vůči svým zřízeným či založeným organizacím, dále vůči obcím ve svém správním obvodu v přenesené a samostatné působnosti, vůči státním institucím v území JMK a vůči ostatním subjektům jako jsou nevládní neziskové organizace, samosprávné podnikatelské instituce, odborové svazy apod. Složitost dané problematiky je umocněna také tím, že tytéž subjekty mohou vystupovat jako spolupracující instituce i jako odpovědné subjekty.

Odpovědná instituce – Jihomoravský kraj

Podle § 35 zákona č. 129/2000 Sb. O krajích (krajském zřízení) koordinuje kraj rozvoj svého územního obvodu, schvaluje programy rozvoje územního obvodu kraje podle zvláštních zákonů, zajišťuje jejich realizaci a kontroluje jejich plnění.

Spolupracující instituce

Spolupracující instituce je veřejný nebo soukromý subjekt, který jedná v rámci svého poslání nebo na základě smluvního vztahu vstupuje do realizace opatření.

Odpovědný subjekt

Odpovědný subjekt zodpovídá za účinnost a správnost řízení a realizaci opatření v rámci příslušných priorit stanovených v Strategii rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje. Odpovědný subjekt zodpovídá především za:

- zajištění systému pro shromažďování spolehlivých finančních a statistických dat o realizaci příslušných opatření,
- zavedení adekvátních kontrolních mechanismů pro efektivní využití veřejných prostředků,
- zajištění komunikace mezi cílovými skupinami a řídicími orgány zastřešujícími finanční pomoc z veřejných zdrojů (finanční pomoc Společenství, státní rozpočet atd.). Odpovědný subjekt zajistí dostatečnou informovanost o možnostech využití disponibilních veřejných prostředků v kooperaci se spolupracujícími institucemi a bude aktivní v kontaktu s cílovými skupinami jednotlivých opatření (role partnerského subjektu atd.).

Kontrola a audit KRP

Komunikační akční plán představuje i nástroj kontroly a auditu. Obsahuje totiž konkrétní opatření pro prezentaci KRP, termíny jejich realizace, předpokládané finanční částky na jejich realizaci (včetně finančních zdrojů) a instituce, které za jejich realizaci nesou odpovědnost.

2.5. Stručná verze Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK¹⁰

Z dílčích částí projektu SRLZ JMK byla zpracována stručná verze, která shrnuje hlavní teze celého strategického dokumentu a je vodítkem pro možnost detailního studia některé z částí Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje 2006–2016. Ty jsou k dispozici na internetových stránkách KÚ JMK www.kr-jihomoravsky.cz.

¹⁰ Stručná verze Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK. Kolektiv MU. Brno, červen 2006.

Jde o verzi, která bude k dispozici všem zastupitelům kraje, institucím a občanům, kteří o problematiku rozvoje lidských zdrojů (potažmo o kvalitu inovačního prostředí) v regionu projeví zájem.

Stručná verze podle pokynů zadavatele a Rady obsahuje:

- Představení regionu,
- SWOT analýzu,
- Strategickou vizi, cíle a priority SRLZ JMK,
- Výňatek opatření z Hlavních směrů,
- Výňatek opatření z Krátkodobého realizačního plánu,
- Závěr,
- Přílohy.

3. PREZENTACE OPATŘENÍ, KTERÁ MAJÍ NÁVAZNOST NA PROCES VZDĚLÁVÁNÍ A AKTIVITY VYSOKÝCH ŠKOL

Při zpracování projektu spolupracoval řešitelský kolektiv se všemi třinácti vysokými školami (veřejnými, soukromými i státními), které mají sídlo na území Jihomoravského kraje, případně s organizacemi, na jejichž zřízení se vysoké školy podílely (př. Brněnské centrum evropských studií, Jihomoravské inovační centrum apod.).

Veřejné vysoké školy

- Masarykova univerzita
- Vysoké učení technické v Brně
- Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně
- Veterinární a farmaceutická univerzita v Brně
- Janáčkova akademie múzických umění v Brně

Státní vysoká škola

- Univerzita obrany

Soukromé vysoké školy

- Akademie STING, o.p.s.
- Vysoká škola Karla Engliša v Brně, a.s.
- NEWTON College, a.s. Brno
- B.I.B.S., a.s. Brno
- Rašínova vysoká škola, s.r.o.
- Akademie Jana Ámose Komenského, s.r.o.
- Soukromá vysoká škola ekonomická ve Znojmě, s.r.o.

Výsledkem práce na projektu včetně spolupráce s vysokými školami a výsledkem analýzy jejich dlouhodobých záměrů do roku 2010 bylo zařazení následujících opatření do finálních verzí Hlavních směrů a Krátkodobého realizačního plánu, jejichž příprava a realizace jsou v kompetenci vysokých škol. Tato opatření se významným způsobem budou podílet na **zkvalitňování inovačního prostředí regionu Jihomoravského kraje, zvyšování jeho konkurenceschopnosti a budou významně vstupovat do procesu spolupráce s regionálními institucemi.**

Priorita 1. Rozvoj lidského kapitálu

- 1.1 Celoživotní učení pro všechny a jeho realizace

- 1.2 Rovnost příležitostí ke vzdělávání
- 1.3 Rozvoj integrovaného systému poradenství ve školství
- 1.4 Změna struktury vzdělávacích příležitostí
- 1.5 Zájmové vzdělávání
- 1.6 Vysokoškolská vzdělanost občanů v regionu
- 1.7 Přizpůsobování vzdělávacího procesu včetně struktury vzdělávacích programů potřebám trhu práce
- 1.8 Rozvoj a kvalita lidských zdrojů ve veřejném sektoru
- 1.9 Lidské zdroje v nestátních neziskových organizacích
- 1.10 Lidské zdroje v podnikatelském sektoru (další vzdělávání)
- 1.11 Rozvoj lidských zdrojů s cílem zvyšovat absorpční kapacitu regionu
- 1.12 Excelence a internacionalizace vysokých škol
- 1.13 Další vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců

Priorita 2. Adaptabilita a konkurenceschopnost

- 2.1 Podpora ekonomické restrukturalizace
- 2.2 Podpora mobility výzkumných pracovníků mezi veřejným a soukromým sektorem
- 2.3 Vzdělávání a kurzy pro obyvatelstvo, které budou zaměřeny na efektivní využívání Internetu a moderních prostředků komunikace
- 2.4 Průběžná analýza motivačních a demotivačních faktorů rozvoje lidských zdrojů
- 2.5 Optimalizace rozhodování při investování finančních prostředků získaných z dotací EU a ze státního rozpočtu do oblasti rozvoje lidských zdrojů
- 2.6 Podpora meziregionální (přeshraniční) spolupráce.

Priorita 3. Rozvoj politiky zaměstnanosti

- 3.1 Zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- 3.2 Modernizace a zvýšení efektivnosti veřejných služeb zaměstnanosti.

Inovační aktivity vysokých škol promítnuté do SRLZ JMK vychází i z dokumentů MŠMT, které reagovalo na opatření z **Národní inovační politiky České republiky na léta 2005-2010** (dále jen NIP) zaměřené na zapojení vysokých škol do procesu podpory inovací. Konkrétně jde o následujících šest opatření z celkového počtu 48:¹¹

- Programy na podporu inovací v regionech.

¹¹ Rektorič, J.: Přístup k inovacím v České republice. Současný stav a možné směry zlepšení. CVKSČE: Brno, 2005. ISSN 1801-4496.

- Podpora transferu poznatků a technologií (i formou zvyšování odborných praxí a stáží studentů VŠ v organizacích podnikatelské sféry, regionálního charakteru a veřejného sektoru).
- Programy podporující mobilitu mezi akademickou a privátní sférou.
- Změna ukazatelů a kritérií podpory veřejných vysokých škol ve vzdělávání a výzkumu.
- Motivace pro absolvování přírodovědných a technických programů.
- Vzdělávací programy zaměřené na výzkumné a vývojové pracovníky a na manažery.
- Vzájemná harmonizace a inovace jednotlivých státních a regionálních politik a programů v souladu se strategií hospodářského růstu.

Programově jsou výše uvedené aktivity promítány MŠMT do vyhlášených rozvojových programů na léta 2006 a 2007. Jedním z vyhlášených rozvojových programů, který se bezprostředně týká projektu SRLZ JMK, je pro rok 2006 například program č. 6 na podporu vytváření společných struktur mezi vysokými školami a odběratelskou sférou zaměřených na:

- podporu studentských praxí (jde o přípravu systému praxí v rámci strukturovaného studia a samotné zajištění probíhajících praxí),
- spolupráci vysokých škol s regionem (jedná se zejména o spolupráci v oblasti rozvoje lidských zdrojů),
- spolupráci vysokých škol s průmyslem (půjde zejména o účast předních odborníků z průmyslu na přednáškové a projektové činnosti na vysoké škole).

Vysoké školy tak mají možnost bezprostředního zapojení do všech aktivit, které se týkají rozvoje lidských zdrojů v regionech, na podporu inovačních aktivit.

4. ZÁVĚR

Popsané teoreticko-metodologické vstupy do zpracování významného strategického dokumentu, týkajícího se rozvoje lidských zdrojů v regionu, byly ověřeny na zpracování konkrétního projektu „Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje“ na krátkodobé (do roku 2008) i dlouhodobé období (do roku 2016). Text příspěvku je doplněn i o ukázky struktury dílčích částí projektu a vstupních dokumentů,¹² které mají obecnou, univerzální platnost, a potvrzují tak reálnost použitých metod pro vytváření inovačního prostoru a tím pro zvyšování konkurenceschopnosti pro další regiony v České republice.

Tento akcent textu je nejdůležitější z pohledu jeho uplatnění pro výzkumné zaměření Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, především v rámci komponenty zaměřené na inovační výkonnost, na vývoj inovačního potenciálu regionů.

Navazující výzkumné aktivity týkající se především zvyšování spolupráce vysokých škol s organizacemi podnikatelské sféry a s organizacemi regionálního charakteru formou využití odborných praxí studentů a spolupráce odborníků z těchto sektorů při přípravě a zpracování závěrečných prací studentů a při specificky zaměřených přednáškách jsou postupně autorem textu připravovány a budou námětem dalšího pracovního dokumentu.

¹² Souhrnně uvedených v kapitole Použitá literatura s cílem umožnit uplatnění těchto dokumentů spolupracovníkům CVKČE i v jiných výzkumných aktivitách.

5. POUŽITÁ LITERATURA

Texty projektu SRLZ JMK

Metodika, Situační analýza, SWOT analýza, Problémová analýza, Hlavní strategické směry a doporučení, Krátkodobý realizační plán, Komunikační akční plán, Stručná verze. Kolektiv MU citovaný v příloze č. 7. Brno, 10.2005–6.2006.

Vstupní dokumenty projektu - prameny

Rozvojové, koncepční a strategické materiály JMK a dalších institucí

- Strategie rozvoje Brněnského kraje
- Strategie rozvoje Jihomoravského kraje
- Strategie rozvoje lidských zdrojů – Analýza a Hlavní strategické směry a doporučení SRLZ Jihomoravského kraje
- Program rozvoje Jihomoravského kraje
- Region soudržnosti NUTS 2 Jihovýchod – prezentační publikace 2004
- Regionální operační program NUTS 2 pro území Jihomoravského kraje (paralelně se zpracovává)
- Dokumenty Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Jihomoravského kraje, JMK, prosinec 2005
- Rozvojové strategie mikroregionů a obcí Jihomoravského kraje
- Programové prohlášení Rady Jihomoravského kraje
- Dostupné strategické materiály veřejných vysokých škol a BCES
- Výsledky expertních rozhovorů se zástupci soukromých vysokých škol
- Výsledky expertních rozhovorů s vedením veřejných a státních vysokých škol
- Výsledky setkání vedení Masarykovy univerzity s ministryní MŠMT a řediteli středních škol JMK
- www.partnertvi-jmk.cz/srlz.

Rozvojové, koncepční a strategické materiály na úrovni ČR

- Národní rozvojový plán na léta 2004 - 2006
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku (únor 2003)
- Akční plán zaměstnanosti (1999, 2001, 2002)
- Operační program rozvoje lidských zdrojů (2003)
- Dodatek k operačnímu programu RLZ (2005)
- Komunikační akční plán operačního programu RLZ (2005)

- Strategie hodnocení operačního programu RLZ (2005)
- Společný regionální program (2003)
- Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky (2002)
- Vize rozvoje České republiky do roku 2015 (2000)
- Národní inovační strategie ČR (2004)
- Národní inovační politika (2005)
- Národní program reforem ČR 2007 - 2013
- Strategie udržitelného rozvoje ČR
- Strategie hospodářského růstu ČR (2005)
- Národní program reforem ČR (Národní Lisabonský program 2005 – 2008)
- Strategie regionálního rozvoje ČR 2007 – 2013 (zpracovává se)
- Národní rozvojový plán 2007 – 2013 (návrh)
- Národní strategický referenční rámec 2007 – 2013
- Programové prohlášení vlády ČR
- Strategie rozvoje terciárního vzdělávání (2000-2005) – MŠMT
- Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2006-2010 – MŠMT
- Aktualizace koncepce reformy vysokého školství – dokument MŠMT ze 24.1.2006
- Usnesení vlády ČR ze dne 14.9.2005 č. 1175 k aktualizaci koncepce reformy vysokého školství
- Boloňský proces – vytváření Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání

Dokumenty a materiály EU, OECD, OSN

- Boloňská charta – cíle a snahy pro celoživotní učení (1999)
- Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 o obecných ustanoveních o strukturálních fondech
- Nařízení Komise (ES) č. 1159/2000 o informačních a propagačních opatřeních, která mají být prováděna členskými státy v souvislosti s pomocí ze strukturálních fondů
- Závěry Evropské rady v Lisabonu – *lisabonský proces* (2000)
- Memorandum o celoživotním učení (2000)
- Lifelong Learning for All – celoživotní vzdělávání pro všechny – (OECD 1966)
- Elektronická Evropa (akční plán EU 2000)
- Sdělení Evropské Komise COM (2005) 24 ze dne 2. 2. 2005 jarnímu zasedání Evropské Rady – „Společně k růstu a

zaměstnanosti“ – „Nový začátek lisabonské strategie“ – Sdělení předsedy Barrosa po dohodě s místopředsedou Verheugenem

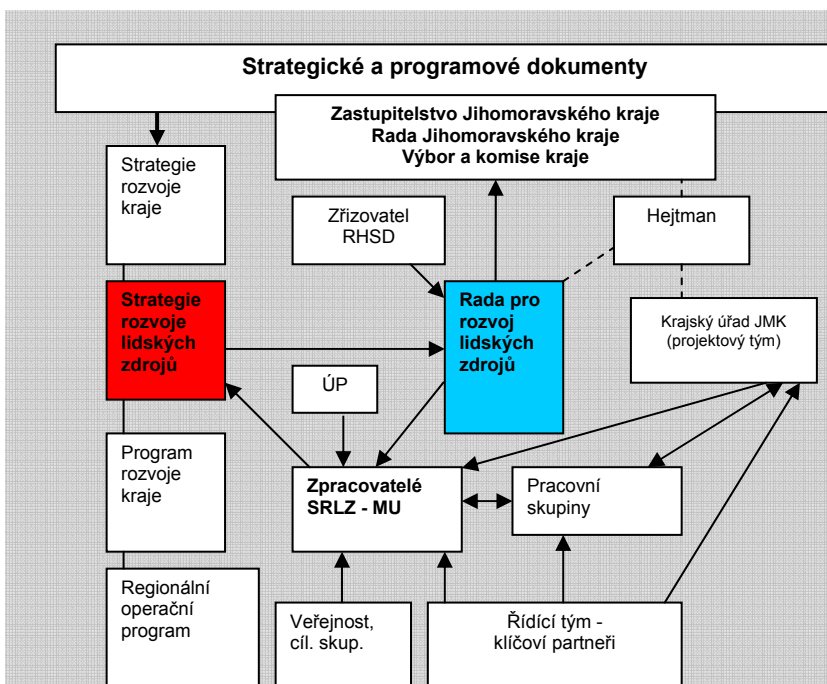
- Sdělení Evropské Komise COM (2005) 0141 ze dne 12. 4. 2005 „Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost (2005–2008)“ včetně Doporučení Komise o hlavních směrech hospodářské politiky členských států a Společenství (na základě článku 99 Smlouvy o ES) a návrhu Rozhodnutí Rady o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států (na základě článku 128 Smlouvy o ES)
- Evropská Komise SEC (2005) 192 ze dne 4.2.2005 Lisbon action plan incorporating EU Lisbon programme and recommendation for actions to member states for inclusion in their national Lisbon programmes – Companion document to the Communication to the Spring European Council 2005 {COM (2005) 24}“Working together for growth and jobs“
- Evropská Komise SEC (2005) 193 ze dne 4.2.2005 Delivering on growth and jobs: A new and integrated economic and employment co – ordination cycle in the EU – Companion document to the Communication to the Spring European Council 2005 {COM (2005) 24} “Working together for growth and jobs“–A new start for the Lisbon strategy

Odborná literatura

- Drucker, P.F.: Inovace a podnikavost, praxe a principy. Victoria publishing: Praha 1995
- Koontz, H., – Wehrich, H.: Management. Victoria Publishing: Praha 1993
- Rektořík, J.: Přístup k inovacím v České republice. Současný stav a možné směry zlepšení. CVKSČE: Brno 2005. ISSN1801-4496
- Rektořík, J. a kol.: Organizace neziskového sektoru. Základy teorie, ekonomiky a řízení. Ekopress: Praha 2001
- Usnesení vlády ČR ze dne 7. července 2005 č. 851 (2005): Národní inovační politika České republiky na léta 2005 – 2010. Praha 2005
- Usnesení vlády ČR ze dne 24. března 2004 č. 270 (2004): Národní inovační strategie ČR. Praha 2004

6. PŘÍLOHA

Příloha č. 1: Schéma interakcí mezi subjekty, které se podílí na zpracování projektu SRLZ JMK



Poznámka: RHSD – Rada hospodářské a sociální dohody, ÚP – Úřady práce, Výbor – Výbor pro výchovu a vzdělávání a zaměstnanost, Komise – Komise pro výchovu a vzdělávání, Komise sociální, Komise regionálního rozvoje

Zdroj: Jaroslav Rektořík, Eduard Bakoš

Řídící tým (klíčoví partneři) – administrace a řízení zpracování SRLZ

Krajský úřad – Projektový tým – administrace a řízení zpracování SRLZ na základě úkolů stanovených Řídícím týmem, koordinace a komunikace s partnery projektu

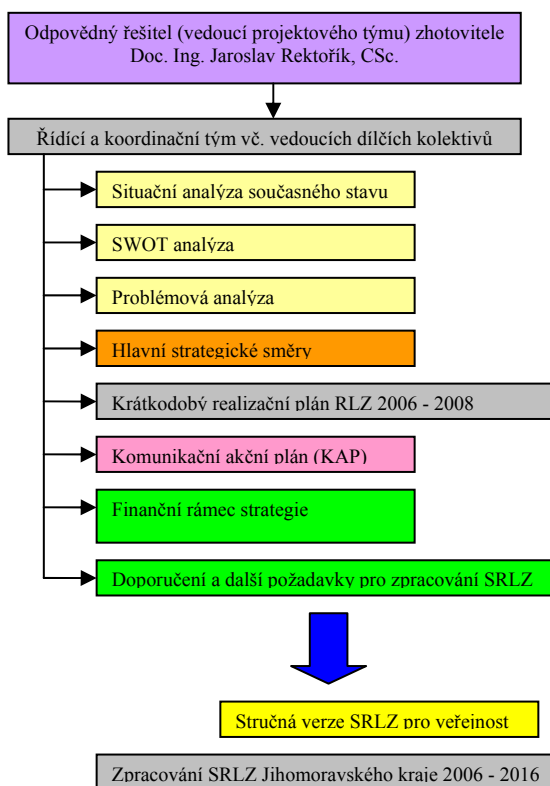
Pracovní skupiny – poradní orgán Řídícího týmu a zpracovatelů SRLZ

Rada pro rozvoj lidských zdrojů JMK – stálý poradní, iniciační a koordinační orgán RHSD v oblastech strategického řízení rozvoje lidských zdrojů. Koordinuje a zajišťuje spolupráci mezi územními samosprávami působícími v oblasti rozvoje lidských zdrojů v kraji, zaměstnavatelskými svazy, profesními a odborovými organizacemi a dalšími právníckými a fyzickými osobami, které jsou činné v daném úseku v JMK. RRLZ vytvořila systém trvalé spolupráce s úřady práce v JMK. Ve všech sedmi regionech, kde úřady práce působí, byly ustaveny Regionální rady RLZ.

Zpracovatelé SRLZ (tým MU) – tvorba Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK, předložení Radě pro rozvoj lidských zdrojů k připomínkování a schválení a následně předložení k projednání Radě kraje a schválení Zastupitelstvu Jihomoravského kraje

Rada kraje – projednání; Výbor a komise kraje – projednání; Zastupitelstvo Jihomoravského kraje – schválení zpracované Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK.

Příloha č. 2: Schéma organizace zpracování Strategie rozvoje lidských zdrojů (2006 – 2016)



Zdroj: Jan Šelešovský

Příloha č. 3: Odras strategických cílů a priorit v oblasti rozvoje lidských zdrojů stanovených Lisabonskou strategií v dokumentech Jihomoravského kraje

EU (Lisabonská strategie)	JMK (krajské dokumenty)
Oblast RLZ: Vzdělávání	
<p>Zvýšit důraz na úroveň prvotního vzdělání před vstupem na trh práce – cílem je zajistit, aby alespoň 85 % osob ve věku 22 let v EU mělo do roku 2010 dokončené vyšší středoškolské vzdělání (maturita). Snížit podíl osob, které předčasně opouští vzdělávací systém – cílem je do roku 2010 dosáhnout v průměru maximálně 10 % míry nedokončení školní docházky v EU. Implementovat strategii celoživotního vzdělávání zahrnující mj. zlepšování kvality a efektivnosti systémů vzdělávání a odborného výcviku a zvyšování podílu osob účastnících se různých forem a stupňů vzdělávání – cílem je dosáhnout průměrné úrovně účasti na celoživotním vzdělávání v rámci EU alespoň 12,5 % dospělé populace ve věku 25-64 let. Odstranit znevýhodnění v přístupu ke vzdělání pro osoby se zdravotním či sociálním znevýhodněním, rozšiřovat nabídku vzdělávacích možností pro tyto skupiny, začleňovat znevýhodněné do hlavního proudu vzdělávání. Zjednodušit proces uznávání kvalifikací a dovedností a zvýšit jeho transparentnost. Předcházet sociálně negativním jevům v důsledku akcentu na mimoškolní a volnočasové aktivity dětí a mladých lidí díky široké informovanosti a osvětě.</p>	<p>Zvýšit důraz na vstupní úroveň lidského kapitálu při přechodu ze vzdělávacího systému na trh práce (snižovat počet absolventů vstupujících na pracovní trh pouze se základním vzděláním, minimalizovat počet předčasných odchodů ze vzdělávacího systému, podporovat nabídku vzdělávání v oborech připravujících absolventy vyučené na vyšší vzdělanostní úrovni). Zefektivnit činnosti vzdělávacího systému v následujících směrech: optimalizovat síť základních a středních škol jako nezbytnou součást restrukturalizace vzdělávacího systému (cílem je dosáhnout vyšší dostupnosti studia, obohacení studijních oborů a programů a rozšíření nabídky alternativních vzdělávacích programů), zaměřit se na tzv. lyceizaci středoškolského vzdělání v regionu – snaha poskytovat šířeji a obecněji zaměřené vzdělání oproti specializovanému, úzce profilovanému zaměření, Preferovat spíše kratší formy zejména terciárního vzdělávání (rozšiřovat jejich nabídku, ale současně dbát na přiměřenost této nabídky), modularizovat vzdělávání – rozdělit vzdělávací programy do kratších a na sebe vzájemně navazujících celků. Integrovat děti a mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami do „běžných“</p>

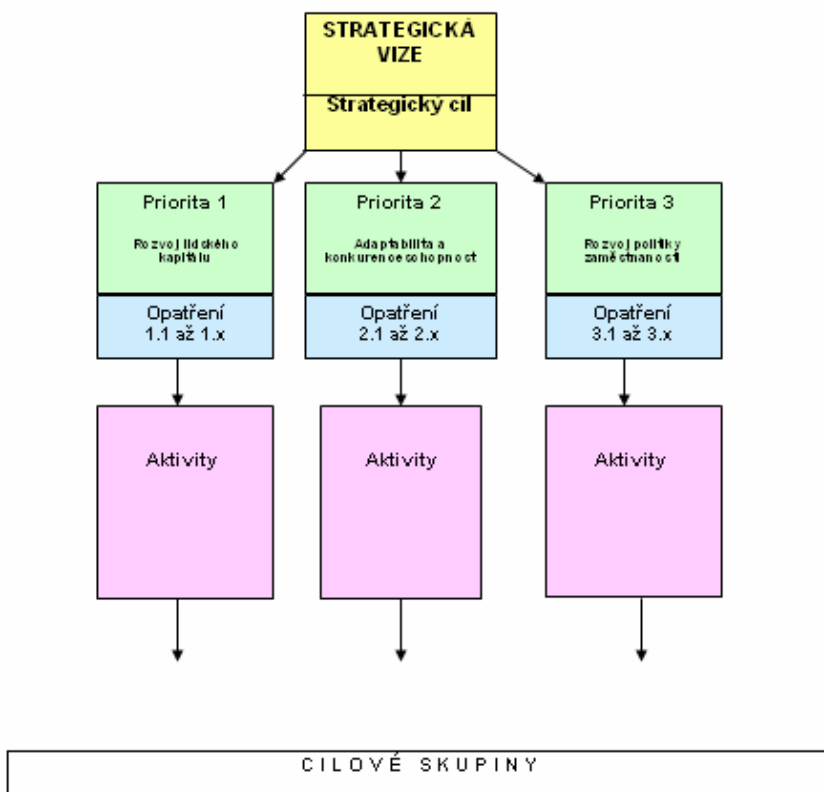
	<p>vzdělávacích programů. Realizovat preventivní programy ve školách a školských zařízeních a posilovat kompetence v oblasti metodického vedení pro okresní metodiky prevence (snaha předcházet sociálně negativním jevům). Vytvořit a realizovat koncepci celoživotního učení na úrovni kraje (modularizovat terciární vzdělávání, rozšířit nabídku distančních forem vzdělávání, zajistit větší návaznost prvotního vzdělávání na další vzdělávání dospělých). Rozšiřovat mimoškolní výchovu a vzdělávání – absence pěstování volných a sociálních vlastností a dovedností v průběhu školní docházky vede k tomu, že s mnohem větším úsilím a s většími finančními prostředky budeme s těmito chybějícími návyky seznamovat populaci v Oblasti RLZ.</p>
Oblast RLZ: Trh práce	
<p>Předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti nabízením programů aktivní politiky trhu práce (mj. i školení, rekvalifikace a výcviky praktických dovedností) s cílem do roku 2010 dosáhnout 25 % účasti dlouhodobě nezaměstnaných na aktivních opatřeních. Zvýšit investice do lidských zdrojů jak na úrovni státu (vzdělávací instituce), tak zejména na úrovni zaměstnavatelů (odborný výcvik dospělých). Aktivizovat pracovní sílu formou účasti na aktivních opatřeních, na motivačních, výcvikových a vzdělávacích programech (účast na těchto opatřeních jako pobídkový a kontrolní</p>	<p>Podporovat celkové hospodářské oživení regionu (spojené s tvorbou nových pracovních míst). Realizovat standardní nástroje aktivní politiky pracovního trhu. Prostřednictvím standardních nástrojů aktivní politiky pracovního trhu podporovat zapojení znevýhodněných skupin na pracovní trh. Využívat možnosti vícezdrojového financování účasti obyvatel ve výcvikových a vzdělávacích programech (zejména formou individuálních vzdělávacích účtů při dalším vzdělávání dospělých, dotací vzdělávacím institucím a využitím prostředků evropských strukturálních fondů). Podporovat účast absolventů a</p>

<p>mechanismus). Podporovat zaostávající regiony formou investic do lidského kapitálu a vědomostí pracovní síly těchto regionů a do příslušné infrastruktury.</p>	<p>mladých lidí na aktivitách směřujících k rozvoji lidských zdrojů, které u nich mají charakter prevence před dlouhodobou nezaměstnaností a současně působí jako pobídkový/aktivační mechanismus.</p>
<p>Oblast RLZ: Sociální inkluze a rovné příležitosti pro znevýhodněné skupiny Oblast RLZ: Trh práce</p>	
<p>Podporovat integraci osob, které čelí na pracovním trhu značným obtížím (osoby, které předčasně opustily školní docházku; zaměstnanci s nízkými dovednostmi; lidé se zdravotním postižením; etnické menšiny; imigranti) – cílem je rozvoj jejich zaměstnatelnosti a snížení rozdílů v nezaměstnanosti znevýhodněných osob. Podporovat strategie aktivního stárnutí, zlepšit přístup k dalšímu vzdělávání, ochraně zdraví a bezpečnosti při práci, inovativní a flexibilní formy organizace práce, odstranění pobídek k předčasnému odchodu z trhu práce, podněcování zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob – cílem je dosáhnout zvýšení průměrného věku odchodu do důchodu na úrovni EU o 5 let do roku 2010 (tj. na 65 let). Odstraňovat diskriminaci, zvyšovat zaměstnanost a snižovat nezaměstnanost žen (zejména řešit základní faktory rozdílného přístupu k ženám a mužům na trhu práce, včetně vzdělávání a odborného výcviku).</p>	<p>Zajistit přístup znevýhodněných skupin obyvatel ke vzdělávání (speciální vzdělávání) a k trhu práce (absolventi, lidé s nízkým vzděláním ad.). Integrovat děti a mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami do „běžných“ vzdělávacích programů. Řešit otázku stárnutí populace v Jihomoravském regionu. Věnovat pozornost nezaměstnanosti žen. Rozvíjet občanskou společnost, podporovat informovanost a kooperaci mezi státní správou, samosprávou a neziskovým sektorem.</p>
<p>Oblast RLZ: Sociální inkluze a rovné příležitosti pro znevýhodněné skupiny Oblast RLZ: Trh práce</p>	
<p>Podporovat vzdělávání a odborný výcvik v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností včetně odborného výcviku, který zajistí všem možnost zvolit si podnikání</p>	<p>Rozvíjet podnikatelskou infrastrukturu a s ní související vazbu mezi podnikatelskými subjekty, institucemi vědy a výzkumu a veřejnou správou</p>

<p>jako svou kariéru. Zvýšit rozmanitost smluvních a pracovních uspořádání včetně možností kariérního postupu. Podporovat tvorbu a šíření inovativních a udržitelných forem organizace práce. Zlepšit přístup k výcvikovým a školicím aktivitám pro zaměstnance (zejména ty s nízkou kvalifikací) – cílem je zvyšovat podíl a odpovědnost zaměstnanců i zaměstnavatelů na rozvoji lidských zdrojů a podporovat geografickou a profesní mobilitu zaměstnanců. Podporovat rozvoj lidských zdrojů u zaměstnavatelů ve znevýhodněných regionech.</p>	<p>(aplikace tzv. principu partnerství). Nahradit stávající strategii v oblasti pracovní síly, vycházející z dobré rentability výroby způsobené nízkou cenou pracovní síly strategií založenou na nabídce vysoce kvalifikované pracovní síly. Provádět prognózy hospodářské situace a trhu práce v regionu a odhadovat potřebnost kvalifikací a oborů vzdělání (zajistit vazbu trhu práce a vzdělávací soustavy). Zjednodušit zakládání malých a středních podniků prostřednictvím poradenských a informačních aktivit Hospodářské komory a Regionálního poradenského a informačního centra, racionalizovat administrativní akty spojené se založením a fungováním firmy. Zvažovat nerovnoměrnou ekonomickou úroveň jednotlivých okresů a lokalit v rámci JMK a diverzifikovat ekonomické aktivity v zemědělských oblastech kraje obnovou a rozvojem nezemědělských aktivit.</p>
--	---

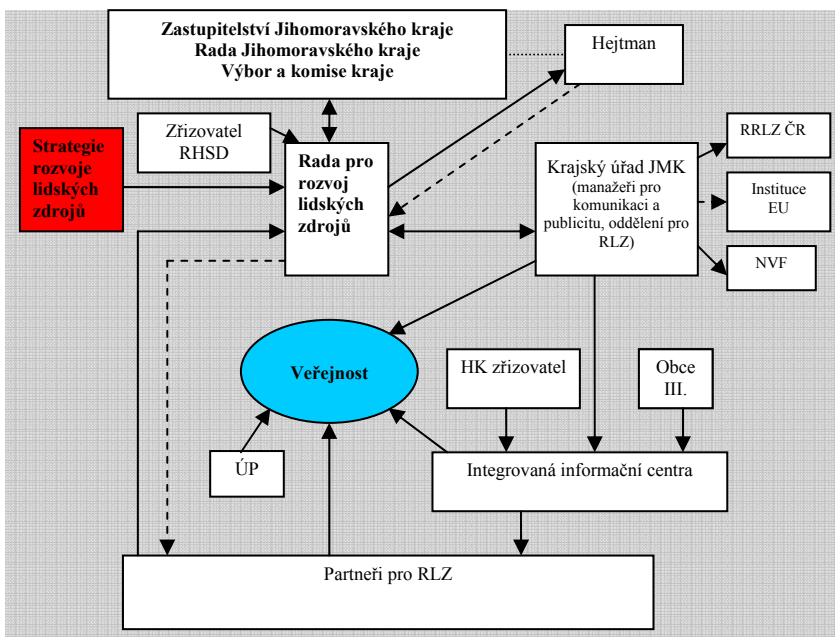
Zdroj: Markéta Horáková

Příloha č. 4: Provázanost vize, cíle, priorit, opatření, aktivit a cílových skupin ve SRLZ JMK



Zdroj: Jan Šelešovský, Markéta Řežuchová

Příloha č. 5: Interakce v procesu implementace Strategie rozvoje lidských zdrojů (SRLZ)



Poznámka: RHSD - Rada hospodářské a sociální dohody, HK – Hospodářská komora, Obce III. – poskytují IC technické zázemí, ÚP – Úřady práce, RRLZ ČR – Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů, NVF – Národní vzdělávací fond, Výbor – Výbor pro výchovu a vzdělávání a zaměstnanost, Komise - Komise pro výchovu a vzdělávání, Komise sociální, Komise regionálního rozvoje

Zdroj: Jaroslav Rektořík, Eduard Bakoš, David Póč

Rada pro rozvoj lidských zdrojů JMK – řídicí orgán implementace Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK na období 2006-2008, závěry ke kontrol a monitoringu

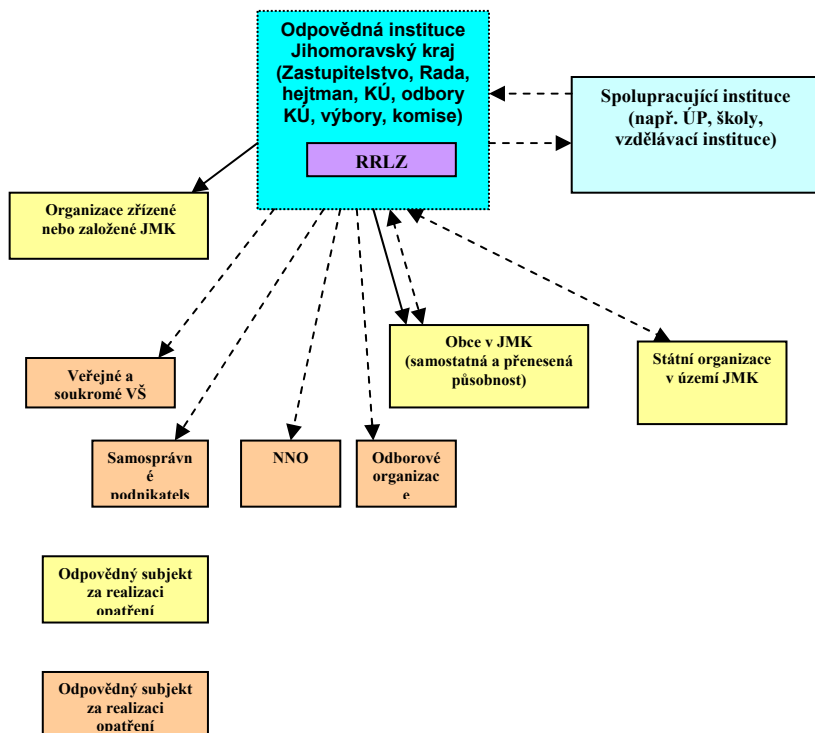
Partneři pro RLZ – administrace a řízení implementace SRLZ a informování veřejnosti

Krajský úřad – manažeri pro komunikaci a publicitu, oddělení pro RLZ – koordinace a komunikace s partnery projektu při implementaci SRLZ, komunikace s ostatními kraji, zahraničními partnery a orgány EU, informování veřejnosti, kontrola, monitoring, předávání zpráv RRLZ

Integrovaná informační centra – komunikace s partnery projektu a KÚ při implementaci aktivit zahrnutých do SRLZ 2006-2008, informování veřejnosti

Rada kraje, Zastupitelstvo Jihomoravského kraje – monitoring implementace SRLZ na období 2006-2008

Příloha č. 6: Vztahy mezi odpovědnou institucí, spolupracujícími institucemi a odpovědnými subjekty



Zdroj: Jan Šelešovský, Markéta Řežuchová, David Póč

V roce 2005 vyšlo:

WP č. 1/2005

Petr Chmelík: Vliv institucí přímé demokracie na hospodářskou politiku ve světle empirického výzkumu

WP č. 2/2005

Martin Kvizda – Jindřiška Šedová: Privatizace a akciové společnosti – k některým institucionálním aspektům konkurenceschopnosti české ekonomiky

WP č. 3/2005

Jaroslav Rektourek: Přístup k inovacím v České republice. Současný stav a možné směry zlepšení.

WP č. 4/2005

Milan Víturka – Vladimír Žitek – Petr Tonev: Regionální předpoklady rozvoje inovací

WP č. 5/2005

Veronika Bachanová: Analýza kvality regulace České republiky

WP č. 6/2005

Hana Zbořilová – Libor Židek: Washingtonský konsenzus v české ekonomické praxi 90. let

WP č. 7/2005

Osvald Vašíček and Karel Musil: The Czech Economy with Inflation Targeting Represented by DSGE Model: Analysis of Behaviour

WP č. 8/2005

Zdeněk Tomeš: Je stárnutí populace výzvou pro hospodářskou politiku?

WP č. 9/2005

Ladislav Blažek – Klára Doležalová – Alena Klapalová: Společenská odpovědnost podniků

WP č. 10/2005

Ladislav Blažek – Alena Klapalová: Vztahy podniku se zákazníkem

WP č. 11/2005

Ladislav Blažek – Klára Doležalová – Alena Klapalová – Ladislav Šiška: Metodická východiska zkoumání a řízení inovační výkonnosti podniku

WP č. 12/2005

Ladislav Blažek – Radomír Kučera: Vztahy podniku k vlastníkům

WP č. 13/2005

Eva Kubátová: Analýza dodavatelských vztahů v kontextu inovací

WP č. 14/2005

Ladislav Šiška: Možnosti měření a řízení efektivnosti a úspěšnosti podniku

V roce 2006 vyšlo:

WP č. 1/2006

Tomáš Otáhal: Je úplatkářství dobrá cesta k efektivnějšímu vymáhání práva?

WP č. 2/2006

Pavel Breinek: Vybrané institucionální aspekty ekonomické výkonnosti

WP č. 3/2006

Jindřich Marval: Daňová kvóta v ČR

WP č. 4/2006

Zdeněk Tomeš – Daniel Němec: Demografický vývoj ČR 1990-2005

WP č. 5/2006

Michal Beneš: Konkurenceschopnost a konkurenční výhoda

WP č. 6/2006

Veronika Bachanová: Regulace a deregulace v ČR v období 1990-2005

WP č. 7/2006

Petr Musil: Tendence na českém trhu práce v období transformace

WP č. 8/2006

Zuzana Hrdličková: Vliv sociální politiky na konkurenceschopnost české ekonomiky

WP č. 9/2006

Pavína Balcarová – Michal Beneš: Metodologie měření a hodnocení makroekonomické konkurenceschopnosti

WP č. 10/2006

Miroslav Hloušek: Czech Business Cycle Stylized Facts

WP č. 11/2006

Jitka Doležalová: Vliv politiky na konkurenceschopnost České republiky

WP č. 12/2006

Martin Chromec: Dlouhodobé efekty monetární politiky: může ČNB ovlivnit ekonomický růst?

WP č. 13/2006

Tomáš Paleta: Strukturální změny české ekonomiky ve světle privatizace a podpory malého a středního podnikání

WP č. 14/2006

Tomáš Otáhal: Vývoj korupce v ČR v období transformace

WP č. 15/2006

Jan Jonáš: Ekonomická svoboda a konkurenční schopnost české ekonomiky

WP č. 16/2006

Michal Tvrdoň: Regulace trhu práce v ČR

WP č. 17/2006

Martina Vašendová: Pohyb kapitálu v průběhu transformace a jeho vliv na konkurenceschopnost české ekonomiky

WP č. 18/2006

Ondřej Moravec: Hospodářská soutěž a její vliv na konkurenceschopnost české ekonomiky

WP č. 19/2006

Milan Víturka – Viktorie Klímová: Globálně orientované hodnocení konkurenční pozice krajů České republiky

WP č. 20/2006

Monika Jandová: Vývoj komoditních, teritoriálních a institucionálních aspektů zahraničního obchodu ČR

WP č. 21/2006

Vladimír Žítek – Josef Kunc – Petr Tonev: Vybrané indikátory regionální konkurenceschopnosti a jejich vývoj

WP č. 22/2006

Aleš Franc: Hlavní tendence ve vývoji pracovních migrací v České republice

WP č. 23/2006

Osvald Vašíček – Karel Musil: Behavior of the Czech Economy: New Open Economy Macroeconomics DSGE Model

WP č. 24/2006

Jaroslav Rektořík: Zapojení vysokých škol do přípravy a realizace strategických dokumentů regionů-podmínka rozvoje inovačních aktivit