

PŘÍLOHA 2: VÝSLEDKY PILOTNÍHO PRŮZKUMU V ÚSTECKÉM A JIHOMORAVSKÉM KRAJI

Pilotní průzkum, jehož cílem bylo zejména ověřit praktickou použitelnost otázek pro konstrukci skóre, se uskutečnil v listopadu a prosinci 2014. Výstupem pilotního ověření je tak zejména upravená výsledková tabulka (scorecard), ale také hodnoty skóre v jednotlivých kritériích.

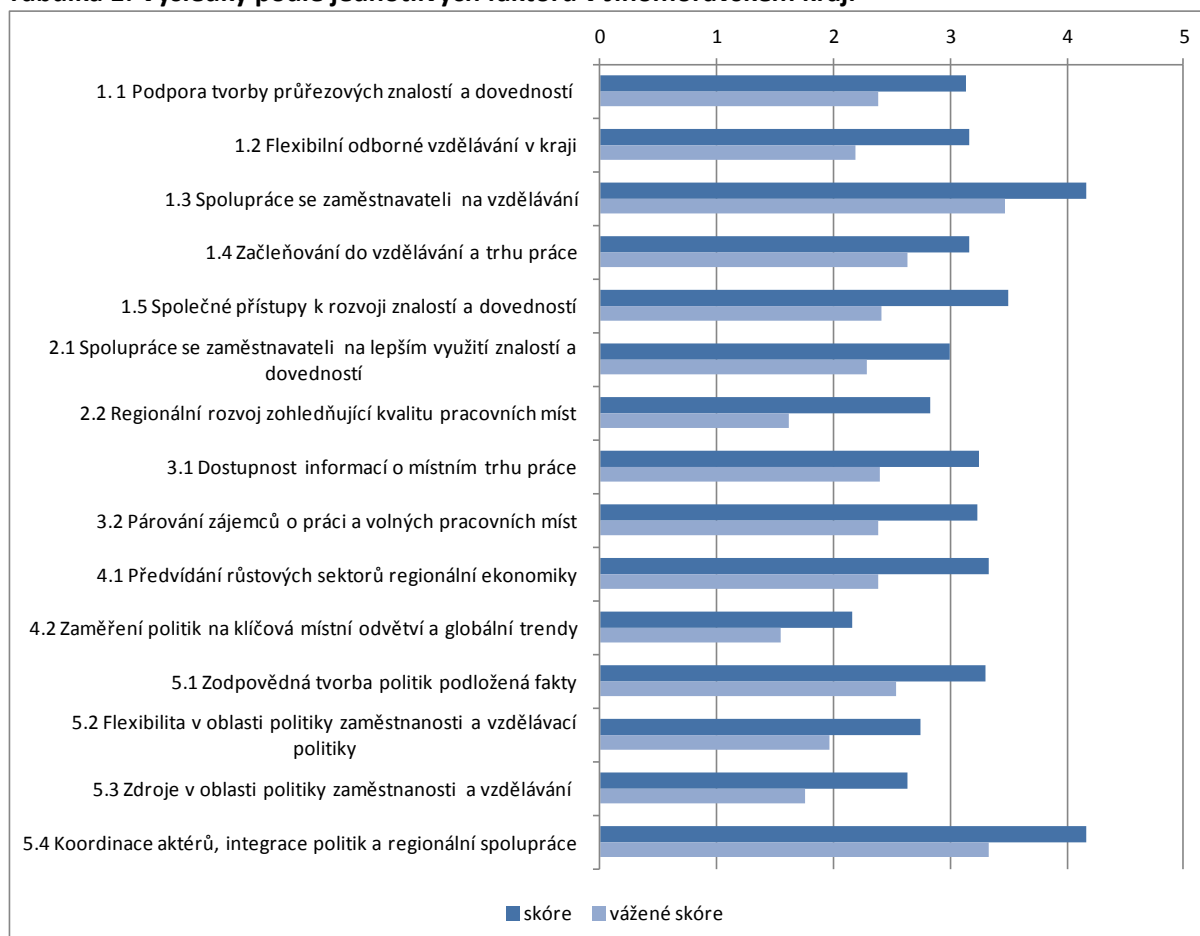
Sběr dat se uskutečnil formou osobních i telefonických rozhovorů, ale také korespondenční formou, a to zejména tam, kde bylo nutné ověřit srozumitelnost otázek z pohledu analytiků. Zdrojem vstupů do scorecardu byly ovšem i informace získané v rámci projektu OECD LEED Local Job Creation, ve kterém byly tyto dva regiony vybrány pro zpracování případových studií. Uskutečněný sběr dat byl tak často pouze aktualizací již získaných vstupů.

Součástí pilotního ověření nejsou **komentáře a zdůvodnění k jednotlivým otázkám, které musí být součástí výstupů běžného hodnotícího cyklu**. Důvodem je zaměření pilotní realizace na ověření otázek, nikoliv obsáhlý sběr dat, a také to, že stav v obou krajích je z velké části popsán již v publikaci OECD.

Na tomto místě je potřeba znovu upozornit, že **vypočtené skóre má orientační charakter**. Jedná se o kvantifikaci kvalitativních vstupů (názorů), nikoliv o tvrdá data. Kvalita vstupů samozřejmě ovlivňuje kvalitu výstupů. Do celého procesu vstupuje několik subjektivních pohledů (respondenti, tazatel-analytik), a proto je na místě opatrnost, zejména při interpretaci malých rozdílů ve skóre.

Ukázka výsledků za Jihomoravský kraj

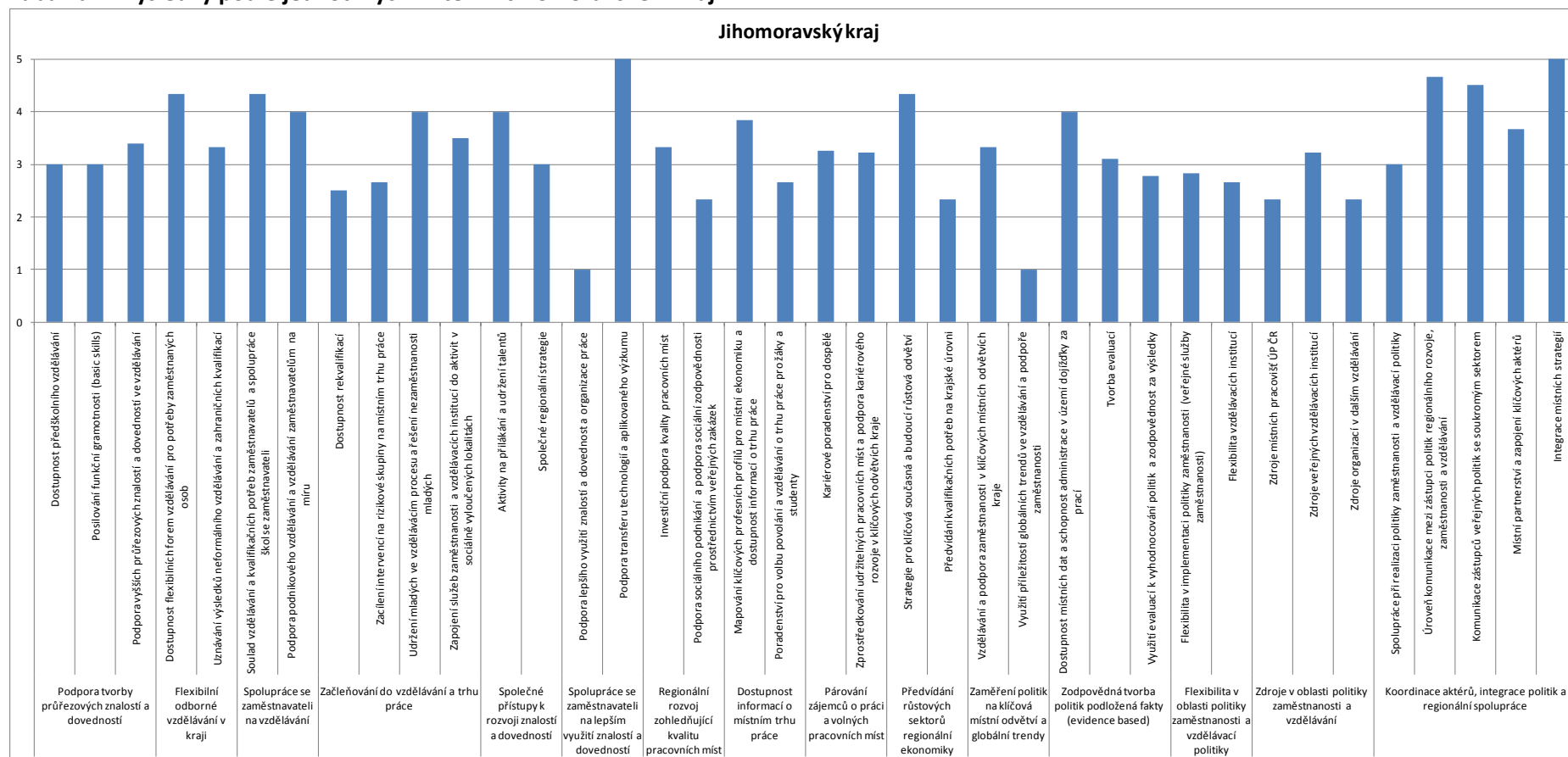
Tabulka 1: Výsledky podle jednotlivých faktorů v Jihomoravském kraji



Hodnota faktorů je vypočítána jako aritmetický průměr skóre jednotlivých hodnotících kritérií. Vážené skóre je hodnota skóre vážená stupnicí důležitosti faktorů pro kvalitu pracovních míst podle názorů skupiny vybraných expertů v České republice (podrobněji viz metodika).

Výsledky ukazují, že relativně nejvíce jsou předpoklady pro tvorbu kvalitních pracovních míst v dlouhodobém horizontu naplněny u faktoru Koordinace aktérů, integrace politik a regionální spolupráce, dále u *Spolupráce se zaměstnavateli na vzdělávání* a *Flexibilního odborného vzdělávání v kraji*. Nejméně jsou tyto předpoklady naplněny u *Zaměření politik na klíčová místní odvětví a budoucí trendy*. Po zvážení těchto faktorů a jejich důležitosti jsou předpoklady nejvíce naplněny u faktoru *Spolupráce se zaměstnavateli na vzdělávání*, který je na stejné úrovni jako *Koordinace aktérů, integrace politik a regionální spolupráce*. Znamená to, že jakékoliv zlepšení ve spolupráci se zaměstnavateli na vzdělávání se promítne více do kvalitních pracovních míst, než u ostatních faktorů. Při zohlednění důležitosti jsou nejméně naplněny předpoklady u *Regionálního rozvoje podporujícího kvalitu pracovních míst* a u *Zaměření politik na klíčová místní odvětví a budoucí trendy*. U prvního faktoru se experti v ČR domnívají, že ovlivňuje kvalitu pracovních míst relativně málo, což se promítá i do váženého výsledku v Jihomoravském kraji.

Tabulka 2: Výsledky podle jednotlivých kritérií v Jihomoravském kraji



Hodnocení podle kritérií nabízí podrobnější pohled. V Jihomoravském kraji mezi předpoklady pro tvorbu kvalitních pracovních míst vyniká *Integrace místních strategií, Úroveň komunikace mezi zástupci politik regionálního rozvoje, zaměstnanosti a vzdělávání* a především *Podpora transferu technologií a podpora aplikovaného výzkumu*. Relativně nejslabší předpoklady pro tvorbu kvalitních pracovních míst naopak existují u *Podpory lepšího využití znalostí a dovedností a využití příležitostí globálních trendů ve vzdělávání a podpoře zaměstnanosti*.

Příklady dobré praxe z Jihomoravského kraje

- **Inovační strategie a její výsledky**

Inovační strategie Jihomoravského kraje cíleně staví na krajských komparativních výhodách, které se rozvíjejí v řadě konkrétních aktivit, iniciativ a projektů. Strategie pozitivně ovlivňuje a posiluje pozici kraje a rovnováhu znalostí a dovedností na vyšší úrovni, např. podporou podnikavosti a vytvářením poptávky po kvalifikované práci, podporou talentů, jejich setrvání a příliv do kraje, atp.

Zdroj informací: Krajský úřad JMK

- **Strategie rozvoje lidských zdrojů**

Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK je základním strategickým dokumentem Rady pro rozvoj lidských zdrojů, sdružující klíčové krajské aktéry. Jsou v něm stanoveny dlouhodobé priority pro posilování nabídky i poptávky po znalostech a dovednostech v návaznosti na ostatní krajské strategie. Strategie RLZ je rozpracovávána do implementačních plánů, které poměrně velmi konkrétně definují omezenou oblast cílů a zodpovědné aktéry.

Zdroj informací: Rada pro RLZ

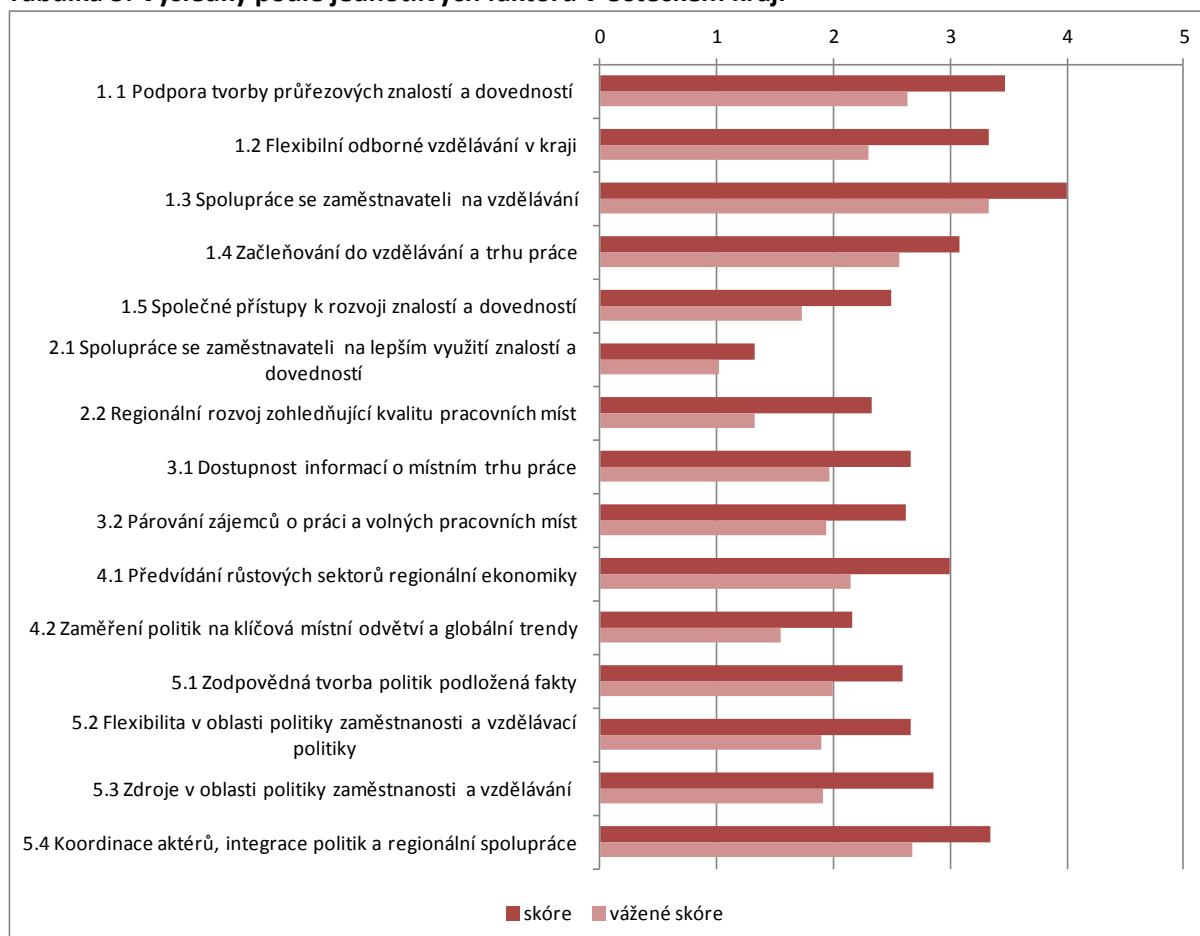
- **Krajský průzkum zaměstnavatelů**

Krajská pobočka ÚP ČR v Brně spolu s Krajským úřadem JMK dlouhodobě realizuje krajský průzkum potřeb zaměstnavatelů, který poskytuje reprezentativní pohled na poptávku po práci v kraji. Informace z průzkumu jsou využívány ke strategickému i operativnímu rozhodování.

Zdroj informací: Krajská pobočka ÚP ČR v Brně

Ukázka výsledků za Ústecký kraj

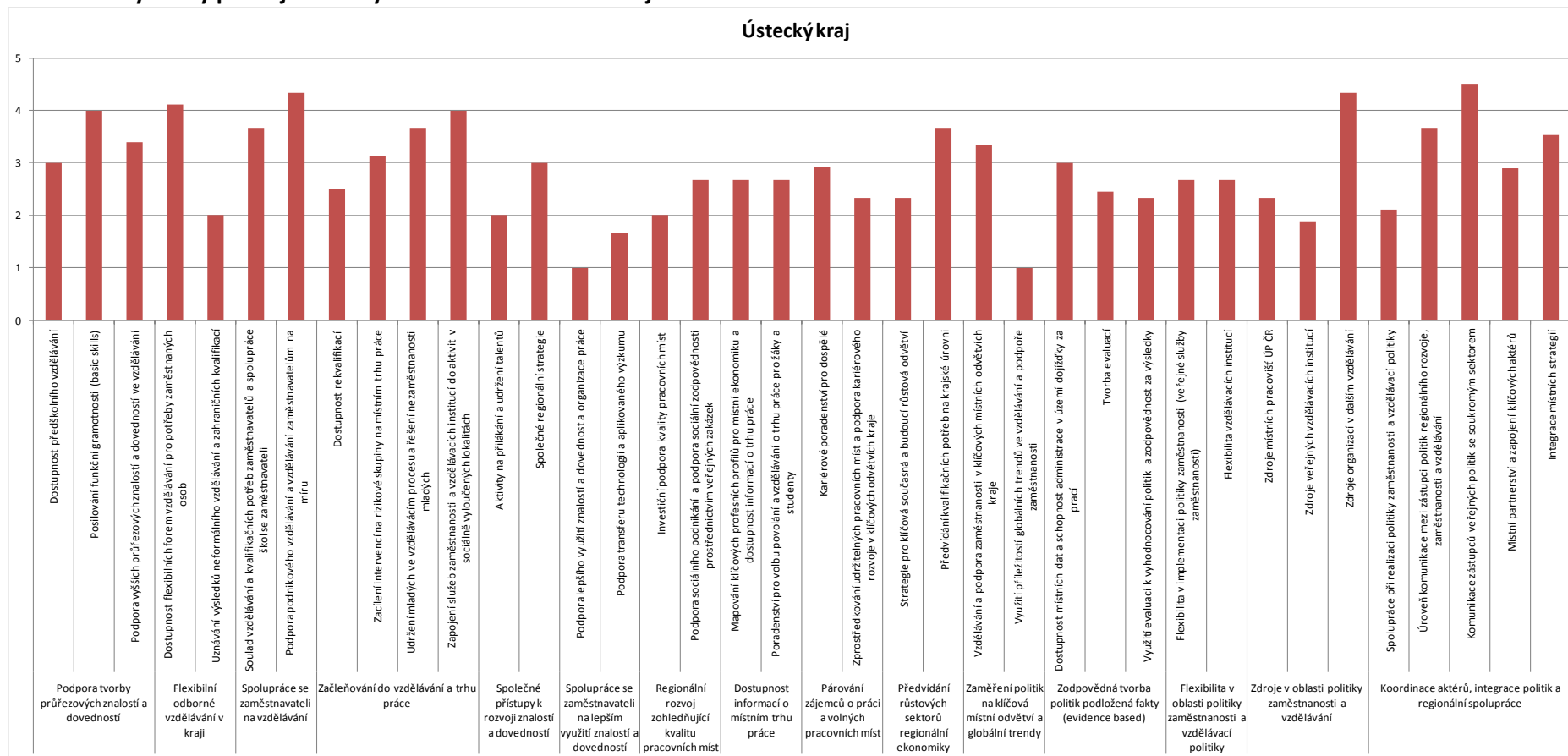
Tabulka 3: Výsledky podle jednotlivých faktorů v Ústeckém kraji



Hodnota faktorů je vypočítána jako aritmetický průměr skóre jednotlivých hodnotících kritérií. Vážené skóre je hodnota skóre vážená stupnicí důležitosti faktorů pro kvalitu pracovních míst podle názorů skupiny vybraných expertů v České republice (podrobněji viz metodika).

Výsledky ukazují, že relativně nejvíce jsou předpoklady pro tvorbu kvalitních pracovních míst v dlouhodobém horizontu naplněny u faktoru *Spolupráce se zaměstnavateli na vzdělávání*, dále následuje *Podpora tvorby průřezových znalostí a dovedností* a *Koordinace aktérů, integrace politik a regionální spolupráce*. Relativně vysoké skóre bylo dosaženo u předpokladů *Flexibilního odborného vzdělávání v kraji* a *Začleňování do vzdělávání a trhu práce*, ale také u *Předvídání růstových sektorů regionální ekonomiky*. Relativně nejméně jsou předpoklady naplněny u *Spolupráce se zaměstnavateli na lepším využití znalostí a dovedností*. Při vážení skóre důležitostí faktorů se jejich relativní pozice příliš nezmění.

Tabulka 4: Výsledky podle jednotlivých kritérií v Ústeckém kraji



Hodnocení podle kritérií nabízí podrobnější pohled. V Ústeckém kraji jsou relativně nejvíce rozvinuty předpoklady pro tvorbu kvalitních pracovních míst u *Komunikace zástupců veřejných politik se soukromým sektorem, Zdrojů v dalším vzdělávání, Dostupnosti podnikového vzdělávání a Vzdělávání zaměstnavatelům na míru*. Naopak relativně nejslabší předpoklady existují u *Podpory lepšího využití znalostí a dovedností a Využití příležitostí globálních trendů ve vzdělávání a podpoře zaměstnanosti*.

Příklady dobré praxe z Ústeckého kraje

- **Předvídání kvalifikačních potřeb v kraji**

Pro Ústecký kraj byl Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí vyvinut model na střednědobé předvídání kvalifikačních potřeb podle profesních a vzdělanostních skupin. Na základě výsledků modelu vznikly letáky pro studenty rozhodující se o volbě povolání, které informují o budoucích šancích na uplatnění. Jedná se o nástroj sladující budoucí kvalifikace s budoucí poptávkou na trhu práce.

Zdroj informací: VÚPSV

- **Sociálně zodpovědné zadávání veřejných zakázek**

Agentura pro sociální začleňování zmapovala příklady, kdy město Most uplatnilo při zadávání veřejných zakázek podmínku zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané. Tyto příklady jsou součástí Příručky pro obce, která ukazuje, jak začlenit do veřejných zakázek sociální cíle v souladu s platnou legislativou.

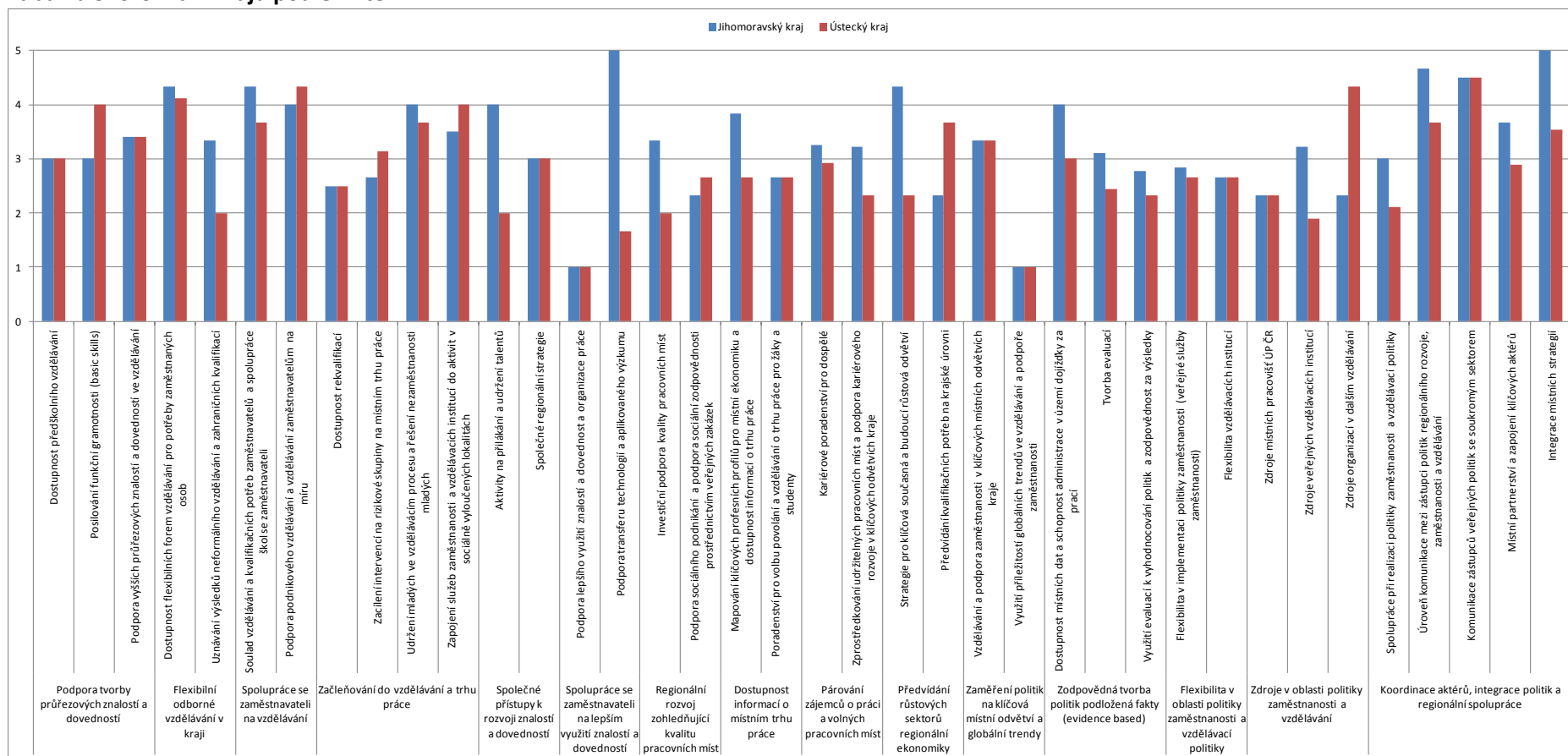
Zdroj informací: Agentura pro sociální začleňování

- **Páteřní školy**

Program páteřních škol ÚK slouží k optimalizaci sítě škol v kraji. Jedná se o systém certifikace, který klade na školy řadu požadavků, např. v oblasti průkazné spolupráce se zaměstnavateli nebo dostupnosti školního poradenství.

Zdroj informací: Krajský úřad ÚK

Tabulka 5: Srovnání krajů podle kritérií



Ve srovnání obou krajů lépe vyniknou silné a slabé stránky hodnocení podle kritérií. Na první pohled je vidět diametrální rozdíl u kritéria *Podpory transferu technologií a aplikovaného výzkumu* ve prospěch JMK. Jedná se zejména o aktivity spojené s realizací inovační strategie kraje. JMK má rovněž lepší výsledky u *Integrace místních strategií* (uváděná Strategie RLZ), *Úrovně komunikace mezi zástupci veřejných politik* nebo *Dostupnosti místních dat* (uváděný průzkum zaměstnavatelů). Ústecký kraj vyniká zase u *Předvídání kvalifikačních potřeb* (uváděný model VÚPSV), *Zdrojích v dalším vzdělávání*, *Podpoře sociálního podnikání a sociální zodpovědnosti veřejných zakázek* nebo *Posilování funkční gramotnosti*.