

A 6-3

VYHODNOCENÍ OPATŘENÍ A 6-3 NÁRODNÍ POLITIKY VÝZKUMU, VÝVOJE A INOVACÍ ČR NA LÉTA 2009 – 2015

30. září 2011

Tato zpráva byla vypracována v rámci veřejné zakázky Úřadu vlády „Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací“.

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání
Národní vzdělávací fond, o.p.s.

Vyhodnocení opatření A 6 -3 Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací na roky 2009 - 2015

Podklady pro vyhodnocení Národní politiky VaVal:
Oblast lidských zdrojů



NVF- NOZV
Opletalova 25
110 00 Praha 1
tel: +420 224 500 545



OBSAH

ÚVOD	5
I. VYHODNOCENÍ PROSTŘEDÍ V ČR.....	7
I.1 Národní programy na podporu zaměstnávání absolventů vysokých škol.....	7
I.1.1 Operační programy.....	7
I.1.2 Opatření a programy ministerstev	10
I.1.3 Závěry	11
I.1.4 Doporučení	13
I.2 Cílové skupiny pro opatření A 6 -3	15
I.2.1 Zájem absolventů vysokých škol o opatření 6.3.....	15
I. 2.2 Zájem malých a středních podniků o opatření 6.3	18
I.2.3 Závěry	19
II. ZAHRANIČNÍ PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	21
III. IDEOVÝ RÁMEC POSTUPU PRO DOSAŽENÍ CÍLŮ OPATŘENÍ A 6-3 NP VaVal	27
III. 1 Předprojektová podpora	27
III.2 Řízení programu	28
III.3 Charakteristiky projektu, jeho hodnocení a kontrola	29
III.4 Charakteristiky stážisty a jeho odborné vedení	29
III.5 Zdroje financování opatření	31
III.6 Doba a výše podpory	31
III.7 Vazby na ostatní opatření VaVal	32
III.8 Závěr	32
Příloha ke kapitole I.1	33
Příloha ke kapitole I.2	50
Příloha ke kapitole II.	54

ÚVOD

Národní politika výzkumu a vývoje stanovila jako jeden z úkolů MŠMT do roku 2010 připravit „program pro projekty MSP, ve kterých bude finančně podpořeno uplatnění (tj. zaměstnání po jistou dobu) čerstvých absolventů vysokých škol a doktorandů ve znalostně náročných oborech.....“. V rámci projektu Akcent měla být vyhodnocena realizace tohoto opatření. Vzhledem k tomu, že opatření A 6-3 nebylo vytvořeno, je předkládaná studie zaměřena kromě jiného na zpracování ideového rámce tohoto opatření.

Zpracovaná studie sleduje tři základní cíle. Prvním z nich je analýza prostředí ČR, které tvoří výchozí rámec pro opatření A 6 – 3 Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací, jež má podporovat uplatnění absolventů vysokých škol v oblastech souvisejících s aplikovaným výzkumem a vývojem (VaV) a zaváděním inovací či v oborech náročných na znalosti. Druhým cílem je vyhodnocení zahraničních zkušeností s realizací obdobně zaměřených programů a třetím cílem je zpracování ideového návrhu systému podpory - opatření, který by byl realizovatelný v českých podmínkách.

Při naplňování všech tří cílů autoři studie vycházeli z popisu opatření A 6-3, které je uvedeno v Národní politice výzkumu, vývoje a inovací na léta 2009 – 2015. Zde se uvádí, že „.... MŠMT připraví program pro projekty MSP, ve kterých bude finančně podpořeno uplatnění (tj. zaměstnání po jistou dobu) čerstvých absolventů vysokých škol a doktorandů ve znalostně náročných oborech (zejména v aktivitách souvisejících s VaV), během něhož bude tento pracovník zapojen do řešení specifického projektu, který je významný pro strategický rozvoj daného MSP. Ve spolupráci MSP s vysokou školou bude možné též zajistit další výchovu nového zaměstnance v souvislosti s řešením tohoto projektu.“

Od těchto tří cílů se odvíjí i struktura studie. Je rozdělena do tří základních kapitol, součástí každé z nich jsou závěry plynoucí z provedené analýzy v rámci dané kapitoly. První kapitola se zabývá jednak vyhodnocením programů realizovaných v ČR financovaných z národních i evropských prostředků, které jsou přímo nebo nepřímo zaměřeny na podporu zaměstnávání absolventů škol či podporu inovací a zkoumá, zda by bylo možné v rámci těchto programů financovat opatření A 6-3. Druhá část této první kapitoly je zaměřena na vyhodnocení potenciálního zájmu o toto opatření u obou cílových skupin, tj. absolventů a MSP, postihuje rozhodující faktory, které tento zájem mohou ovlivňovat.

Druhá kapitola podává přehled o obdobně zaměřených programech realizovaných v zahraničí, kdy jsou tyto programy vyhodnoceny zejména s ohledem na jejich zaměření, administraci, financování, přednosti a slabiny. Tyto programy slouží jako příklady dobré praxe a zejména jako inspirace pro ČR.

Třetí kapitola vychází z poznatků získaných v předchozích dvou kapitolách a obsahuje ideový návrh postupu, který by zajistil realizaci cíle formulovaného v opatření A 6-3 v praxi.

METODIKA ZPRACOVÁNÍ

Základní metodou zpracování studie byl desk research a strukturované rozhovory, které byly využity zejména pro zpracování první kapitoly. Vstupní informace byly získávány především prostřednictvím

webových stránek a prostřednictvím kontaktů v rámci sítě ReferNet, tedy kontaktů na členské země EU. Podkladové materiály byly zpracovány a vyhodnoceny s použitím běžných analytických postupů, byly využity dlouholeté zkušenosti zpracovatelského týmu s analýzami lidských zdrojů i zkušenosti s hodnocením programů kofinancovaných z ESF.

I. VYHODNOCENÍ PROSTŘEDÍ V ČR

Prostředí, které v ČR představuje rámec pro opatření A 6-3, je vymezeno jednak existujícími programy, které jsou obdobně zaměřené a jednak zájmem cílových skupin, tedy malých a středních podniků a absolventů magisterských a doktorských studijních programů o toto opatření. Ve vazbě na takto vymezené prostředí je tato kapitola rozdělena do dvou dílčích subkapitol.

I.1 Národní programy na podporu zaměstnávání absolventů vysokých škol

Cílem této subkapitoly je zmapování a vyhodnocení programů, které by svým zaměřením mohly zahrnovat opatření obdobná opatření A 6 – 3, nebo by toto opatření mohlo být do daného programu včleněno. Programy, a případně i projekty či aktivity realizované v jejich rámci, byly vyhodnoceny zejména z hlediska toho, jak jsou nastaveny podmínky pro jejich aplikaci. Konkrétní informace k jednotlivým programům a opatřením jsou uvedeny v příloze (viz str. 28 a dále).

Na základě informací publikovaných na internetu byly vyhodnoceny následující programy a opatření:

- operační programy financované ze strukturálních fondů v letech 2007 -13, přičemž byly vyloučeny ty, u nichž pravděpodobnost orientace podpory na sledovanou oblast je minimální (OP Životní prostředí, OP Doprava),
- opatření Ministerstva práce a sociálních věcí - podpora zaměstnávání absolventů škol podle zákona o zaměstnanosti,
- programy podpory podnikání malých a středních podniků, podpora výzkumu a vývoje, podpora inovačních aktivit v rámci působnosti Ministerstva průmyslu a obchodu,
- opatření Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy spadající pod kompetence ministerstva v oblasti výzkumu a vývoje,
- jiná opatření.

I.1.1 Operační programy

Vybrané operační programy pro období let 2007 - 2013 byly analyzovány z hlediska toho, zda umožňují zaměřit výzvy na předkládání projektů na podporu uplatnění absolventů VŠ a doktorandů v oblastech souvisejících s aplikovaným výzkumem, vývojem a zaváděním inovací a v oborech náročných na znalosti a zda zároveň tyto činnosti podporují strategický rozvoj v malých a středních podnicích. V kladném případě pak bylo zjišťováno, zda dosud vyhlášené výzvy¹ k předkládání projektů obsahovaly možnost zahrnout do projektů výše uvedenou podporu, a následně pak byly ve zveřejněných projektech vyhledávány příklady využití podpory k motivaci absolventů vysokých škol a doktorandů k práci ve VaV, k zavádění inovací a v oborech náročných na znalosti.

¹ Výzvy jsou k vyhledání zde: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Vyzvy>

Na základě přehledu základních charakteristik programů financovaných v letech 2007 – 13 z evropských strukturálních fondů (<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>) byly vybrány čtyři tematické operační programy v rámci cíle Konvergence, dva operační programy Praha v rámci cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a čtyři regionální operační programy. Jedná se o operační programy regionů s tradičním zastoupením vysokého školství, ve kterých je také větší soustředění jak absolventů a doktorandů, tak se v nich realizuje i významnější podíl výzkumných činností.

OP Podnikání a inovace (OP PI)

Operační program je řízen MPO a je zaměřen, mimo jiné, na podporu rozvoje kvalitního podnikatelského prostředí v malých a středních podnicích. Program podporuje sice inovační aktivity, ale zavádění inovací není spojeno výslovně s účastí absolventů vysokých škol či doktorandů. Pokud je umožněno dotování mzdových nákladů, není specifikováno, pro kterou kategorii pracovníků jsou prostředky určeny. Zpravidla se používají pro nově vytvořená pracovní místa určená pro kvalifikovanou pracovní sílu obecně. Zacílení podpory na motivování absolventů VŠ a doktorandů k uplatnění ve výzkumných činnostech v malých a středních podnicích není tímto operačním programem explicitně vymezeno, nastavená pravidla použití podpory to však nevylučují.

Pouze program „Inovativní akce“ splňuje parametry cíle stanoveného v opatření 6-3 politiky VaVal (blíže viz Příloha, str. 30). V tomto případě je ověřována funkčnost pracovní pozice **Asistent znalostního transferu**, která je vytvořena podle zahraničního vzoru programu KTP (blíže viz Příloha, str. 64) pro absolventa magisterského či doktorského studia. Ten je zaměstnancem vysoké školy a pracuje na úkolu výzkumného charakteru v malém či středním podniku s cílem urychlení inovačních procesů v podniku. Tento program má v současné době zatím pilotní charakter, a proto se týká pouze malého počtu podniků a absolventů. Nelze tedy zatím vyhodnotit projekt jako fungující opatření podporující sledovaný cíl, ale pouze jako přípravu na jeho případné zavedení do praxe. Po vyhodnocení pilotní fáze je záměrem MPO v novém programovém období 2014-2020 vyhlásit obdobně zaměřený program většího rozsahu.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

Operační program je řízen MŠMT, v části věnované Lidským zdrojům ve výzkumu a vývoji je zaměřen mimo jiné na rozvíjení kvalitních absolventů magisterského a doktorského studia a na jejich uplatnění ve výzkumu a inovačních aktivitách, a to i na úrovni aplikace výzkumných výsledků do praxe v podnicích. Z tohoto hlediska je zaměření programu příznivé pro realizaci cílů opatření A 6-3. Záleží však také na konkrétní formulaci vyhlášených výzev k podávání projektů.

První dvě vypsané výzvy kladly explicitně důraz na zkvalitňování vědeckovýzkumných týmů ve výzkumných organizacích, zatímco ostatní aktivity související s aplikací poznatků v praxi a případným zapojením absolventů do inovačních činností, byly formulovány poměrně obecně. Tím byl na jedné straně dán poměrně široký prostor pro zaměření projektů a byla tudíž vytvořena i možnost podpory projektů zaměřených na opatření A 6-3. Je však málo pravděpodobné, že takto zaměřené projekty

byly skutečně předloženy a to jednak proto, že vymezení podporovaných aktivit nesměřovalo explicitně ke skupině absolventů VŠ a doktorandů (pravděpodobnější je, že podpora byla směřována na zkušenější výzkumné pracovníky) a jednak proto, že příjemcem podpory mohly být pouze vysoké školy a výzkumné organizace. Podnikatelská sféra nebyla zahrnuta mezi příjemce podpory, tudíž nebylo podporováno zaměstnávání absolventů v podnikovém VaVal.

Z hlediska naplnění cílů opatření A 6-3 dává větší možnosti poslední výzva tohoto programu, tj. **Výzva č. 30**, která běží od března 2011 a je otevřená pro projektové přihlášky do 25.11.2011 (blíže viz Příloha, str. 33). Tato výzva je explicitně zacílena na absolventy doktorských studií, i když v souladu s obecnými podmínkami OP VK nedovoluje jako příjemce podpory jiné organizace než vysoké školy a výzkumné instituce. Absolvent je vyslán vysokou školou či výzkumnou organizací na stáž v podniku a ve spolupráci s ním řeší specifický projekt významný pro strategický rozvoj podniku. Dlouhodobá stáž v podniku umožní absolventovi – doktorandovi získat základní praxi, která podpoří jeho případné další uplatnění při aplikaci vědeckých výsledků na podnikové úrovni. Nepodařilo se však vyhledat projekt, který by naplňoval stanovený cíl, a to z důvodu uvádění velmi obecné charakteristiky aktivit v seznamech realizovaných projektů.

OP Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaVpl)

Operační program je řízen MŠMT a je zaměřen primárně na vytváření velké infrastruktury pro výzkum a přenos výsledků výzkumu k jejich uživatelům, přičemž jednou uživatelskou skupinou jsou MSP. Součástí projektů mohou být aktivity určené na zajištění zaměstnanosti a růst počtu mladých výzkumníků do 35 let v nově budovaných výzkumných centrech. Podpora čerstvých absolventů vysokých škol či doktorandů může být tedy v projektech realizována, není však prvotním cílem a navíc není zaměřena na zaměstnávání v podnikových inovačních aktivitách.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program je řízen MŠMT. Z prioritních os programu byla svým zaměřením na podporu zaměstnanosti nejbližší sledovanému opatření Prioritní osa 2 – Aktivní politika trhu práce. Podpora je věnována osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností nebo již nezaměstnaným. Zpravidla jsou v této situaci ve větší míře osoby s nižší kvalifikací než je vysokoškolské vzdělání a úřady práce se vesměs soustředí na řešení problémů s pracovní uplatnitelností této skupiny osob. Zpracování projektů, které by motivovaly absolventy VŠ nebo doktorandy k zaměstnání na intelektuálně náročných výzkumných pozicích v MSP z tohoto OP není proto příliš reálné. Program je zaměřený zejména na jiné cílové skupiny, především na ty, které podle zákona o zaměstnanosti (zák. 435/2004 Sb.) patří ke skupině osob ohrožených na trhu práce. K těm již od r. 2009 absolventi VŠ nepatří.

Operační program Praha Konkurenceschopnost (OP PK)

Operační program je řízen Magistrátem hl.m. Praha. Vzhledem k tomu, že podpora je určena pro projekty investičního charakteru, i přes povinnost vytvořit pracovní místa, nepůjde patrně v předkládaných projektech o vytváření pracovních míst pro absolventy vysoké školy či doktorandy,

ale o pracovní místa obecně. Vyloučit nelze, že ve specifických případech může být podpora zaměstnanosti směřovaná na absolventy, ale pravděpodobnější je zaměření na zkušenější pracovníky, kteří budou na vytvořená pracovní místa přijímáni.

OP Praha Adaptabilita (OP PA)

Operační program je řízen Magistrátem hl.m. Praha. Je mimo jiné zaměřen na rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji a na podporu lidských zdrojů v MSP, což sice přímo nespecifikuje podporu pro stanovený cíl opatření A 6-3, avšak v této obecné rovině jej ani nevylučuje. Dosud vyhlášené výzvy k předkládání projektů v prioritní ose *Podpora rozvoje znalostní ekonomiky* byly zaměřeny na další vzdělávání, a to i pro oblast rozvoje výzkumu a vývoje. Podpora zaměstnanosti uplatněna nebyla, takže realizované projekty sledované opatření zatím nemohly podpořit.

Regionální operační programy

Tyto operační programy jsou řízeny příslušnou Regionální radou regionu soudržnosti. Jejich zaměření nedovoluje realizovat projekty spojené s podporou či motivací vstupu absolventů vysokých škol či doktorandů do výzkumných, inovačních či jiných znalostně náročných činností uplatňovaných zejména v MSP. Oblasti intervence v prioritních osách těchto programů nejsou směřovány na podporu zaměstnanosti, výzkumných a inovačních činností ani podporu znalostně náročných aktivit malých a středních podniků.

I.1.2 Opatření a programy ministerstev

Opatření Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Opatření MPSV jsou zaměřena zejména na osoby, které jsou ohroženy nezaměstnaností nebo jsou nezaměstnané a hrozí jim vyřazení z trhu práce. K těm vysoce kvalifikovaní absolventi vysokých škol a doktorandi se zájemem o výzkumnou práci zpravidla nepatří. Opatření, které by podporovalo zaměstnání absolventů vysokých škol či doktorandů v odborně náročných činnostech výzkumu, vývoje a inovací v prostředí MSP leží mimo rámec aktivit, které MPSV v současné době zajišťuje.

Programy Ministerstva průmyslu a obchodu ČR

Některé programy MPO se svým zaměřením podpory přibližují podmínkám sledovaného opatření A 6-3. Podporují spolupráci mezi výzkumem a podnikatelskou sférou, často s MSP, aplikovaný výzkum a vývoj pro MSP, tvorbu nových pracovních příležitostí spojenou s aplikací nových výzkumných poznatků. Žádné opatření či program však není a v nedávné minulosti nebyl zaměřený specificky na podporu zaměstnání absolventů vysokých škol a doktorandů.

Programy Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR

MŠMT se svými programy v současné době soustředí zejména na podporu návratu kvalitních vědeckých pracovníků ze zaměstnání v zahraničí a stimulaci jejich zájmu o výzkumnou práci v ČR.

Tyto programy nejsou přímo určeny pro podporu zaměstnávání absolventů vysokých škol a doktorandů (programy Návrat a ERC). V minulosti se MŠMT obdobně soustředilo na podporu návratu mladých špičkových pracovníků do 35 let ze zahraničních stáží vytvořením kvalitních materiálních a pracovních podmínek, aby předešlo jejich trvalému usazení v zahraničí (Podpora začínajících pracovníků výzkumu 2003 – 7.) Tento program rovněž nebyl přímo určen pro podporu zaměstnávání absolventů vysokých škol a doktorandů.

Z národních prostředků jsou financovány i některé další programy na podporu zaměstnanosti mladých vědeckých pracovníků ve výzkumu (postdoktorské grantové projekty Grantové agentury ČR, Cena Akademie věd ČR pro mladé vědecké pracovníky do 35 let). Ty jsou určeny pro oblast základního výzkumu. Nelze je tedy využít k motivaci uplatnění absolventů vysokých škol a doktorandů v aplikovaném výzkumu a náročných inovačních aktivitách v MSP.

I.1.3 Závěry

V České republice nejsou vytvořeny systémové podmínky, které by motivovaly absolventy vysokých škol a doktorandy k uplatnění ve VaVal v malých a středních podnicích ani podmínky k motivování MSP k zaměstnávání čerstvých absolventů vysokých škol a doktorandů.

Nebyl zjištěn žádný přímý motivační program či nástroj, který by vytvářel dlouhodobě systémové prostředí zvýhodňující zaměstnávání čerstvých absolventů VŠ v podnikovém VaVal. Dílčí možnosti existují v rámci operačních programů nebo programů některých ministerstev (MŠMT, MPSV, MPO). Podpora je však vesměs zaměřena jen na určitý aspekt, není komplexní, nepokrývá všechny požadované oblasti opatření A 6 -3. Podpora je roztržštěná a pro zájemce málo přehledná. Chybí plošný program s jasnými pravidly účasti, který by byl dlouhodobě platný a dostupný pro každého při splnění stanovených a nepříliš složitých podmínek.

Tabulka č. 1: Souhrnné vyhodnocení možnosti realizace opatření 6-3 politiky VaVal

Název programu	VYHODNOCENÍ MOŽNOSTI REALIZACE OPATŘENÍ A 6-3			
	Vyloučena	Není vyloučena, avšak málo pravděpodobná	Možnost realizace	
			1	2
OP Podnikání a inovace				
ICT a strategické služby		x	x	
Potenciál		x		
Inovativní akce				x
OPVK				
2.3. LZ ve výzkumu a vývoji – Výzva č. 30				x
OP VaVpl				
Evropská centra excelence		x		

Regionální VaV centra		x		
Komeracionalizace a popularizace VaV		x		
OP LZZ				
2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti	x			
OP PK		x		
OP PA		x		
Regionální OP	x			
Opatření MPSV				
Praxe pro mladé lidi do 30 let	x			
Programy MPO				
Podpora MSP	x			
Podpora technologických center a center strategických služeb		x		
Program TIP		x		
Tandem		x		
Impuls		x		
Podpora inovací	x			
Programy MŠMT				
Návrat	x			
Ostatní programy	x			

Poznámky: 1 – omezená realizace; 2 – širší možnost realizace

Možnosti podpory, které v současné době vytvářejí jednotlivé **operační programy nebo programy jednotlivých ministerstev**, vycházejí téměř vždy ze specificky rezortních kompetencí. Znamená to, že mezi podporovanými aktivitami je prvotní vždy ta oblast, kterou má příslušný orgán na starosti. Problém nastává v případě, pokud je třeba podpořit oblast, která je na pomezí zájmu různých rezortů. To je případ sledovaného opatření A 6 -3, které zasahuje do oblasti výzkumu a vzdělávání, podnikání a zaměstnanosti.

Po vyhodnocení podmínek nastavených jednotlivými operačními programy a programy jednotlivých ministerstev lze konstatovat (viz tabulka č. 1), že značná část z nich se jeví pro realizaci opatření 6-3 naprosto nevhodná. Jde v první řadě o programy MPSV, které jsou soustředěny zejména na podporu zaměstnanosti a předcházení nezaměstnanosti u osob, které jsou ohrožené na trhu práce. Skupina vysoce vzdělaných absolventů vysokých škol, na které je soustředěna pozornost v rámci sledovaného cíle 6-3, stojí mimo pozornost MPSV. Mezi dalšími programy, které nevytváření vhodné podmínky, patří dále všechny regionální operační programy, programy Podpora MSP a Podpora inovací (MPO) a program Návrat (MŠMT).

Ostatní programy vytvářejí většinou jen dílčí možnosti pro podporu sledovaného cíle, to znamená, že podmínky jsou formulovány natolik obecně, že realizaci alespoň nevylučují. Pravděpodobnost že se nějaký projekt, který by podporoval uplatnění absolventů VŠ v inovačních aktivitách MSP, reálně uskuteční, je však velmi malá a také se nepodařilo v přehledech projektových výsledků zjistit žádný takovýto projekt.

Programy MŠMT se zaměřují na přípravu kvalitních absolventů magisterského a doktorského studia s důrazem na práci ve výzkumu, a to včetně mobility mezi výzkumem a praxí, ale vesměs jen formou stáží v podnicích. Vytváření podmínek pro výzkum budováním velké infrastruktury, rekonstrukce a rozšiřování kapacit je sice spojeno s podmínkou vytváření nových pracovních míst ve výzkumu, avšak není specifikováno, kým mají být tato místa obsazena. Rovněž zacílení nového programu „Návrat“ je spíše ve prospěch posílení kapacit výzkumu a vývoje a nebere v úvahu inovační aktivity podniků. Jediným případem, kdy je přesněji specifikováno zacílení na uplatnění absolventů VŠ v inovačních aktivitách MSP je **výzva č. 30 v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost** (blíže viz dále).

Programy MPO jsou zaměřeny na rozvoj podnikatelského prostředí, zlepšení konkurenceschopnosti, navazování spolupráce mezi podniky a vědeckovýzkumnými institucemi a podporu přenosu výsledků výzkumu do podnikatelské praxe. Případně jsou podporována i pracovní místa cestou mzdových dotací na nově vytvořená místa, která musí být obsazena po stanovenou dobu. Není vesměs určeno, jakou kvalifikaci a pracovní zkušenosti mají pracovníci mít. Jediným opatřením, které splňuje nároky sledovaného cíle a podporuje absolventy vysokých škol při využití výsledků výzkumu ve prospěch MSP je projekt „**Inovativní akce**“. Jde o pilotní projekt, který se zatím týká jen malého počtu podniků a absolventů. Cílem je otestovat funkčnost nastaveného způsobu spolupráce před jeho případným zavedením.

Současná situace není příznivá pro realizaci opatření 6-3 nejen z důvodu nedostatečného zacílení a stanovení specifických podmínek, ale i z důvodu, že hlavním zdrojem financování podpůrných programů jsou strukturální fondy. Z praxe je známo, že tato podpora má jen dočasný charakter, vyhlášené výzvy na předkládání projektů mají vesměs velmi krátkou platnost a projekty mají jen omezenou dobu působnosti. Další nevýhodou operačních programů je jejich regionální zacílení (republika bez Prahy a samostatně Praha) podle pravidel strukturálních fondů, které se nemusí shodovat s potřebami NP VaVal. Stálý a obecně platný režim podpory operační programy neumožňují nastolit, resp. vhodný režim by mohl být nastaven pouze za předpokladu dokonalé přípravy a za předpokladu buď vyčlenění samostatného programu pro VaVal nebo ideální souhry všech rezortů spravujících operační programy.

I.1.4 Doporučení

- Nelze očekávat, že obecně vymezený prostor v rámci existujících programů bude efektivně využit pro realizaci opatření A 6-3, neboť na úkor požadovaných cílových skupin se budou se svými projekty vždy více prosazovat jejich silnější, větší a zkušenější protějšky. Pro realizaci opatření A 6-3 je proto v první řadě nezbytná konkretizace podmínek tak, aby byly zaměřeny specificky na ty cílové skupiny, které mají být podpořeny v rámci A6-3, tj. inovační MSP a absolventi VŠ.
- Výše uvedená podmínka je nutnou nikoliv však postačující. Ani v případě programů, které mají dostatečně podrobnou specifikaci cílových skupin vyhovujících opatření A 6-3 (viz výzva OPVK č. 30 a program Inovativní akce), není zajištěno, že vhodné projekty či aktivity budou

skutečně probíhat. K tomu je třeba vytvořit další podmínky, které by zajistily systémový rámec, dlouhodobost, stabilitu, informovanost, jednoduchost a vstřícnost k uživatelským skupinám.

- Dlouhodobost je třeba zajistit způsobem plynulého financování. Prostředky z evropských fondů mohou výrazně zvýšit objem dostupných zdrojů, ale z dlouhodobého hlediska nemohou zajistit udržitelnost, kterou by měly garantovat národní programy. Vzhledem k současným potřebám úspor ve veřejných rozpočtech je nezbytné zajistit plynulost toku finančních prostředků z evropských fondů, aby nedocházelo k prodávám a aby aktivity realizované v jednotlivých programových obdobích na sebe navazovaly. K tomu je třeba realizovat příslušné kroky v rámci včasné přípravy a koordinace operačních programů.
- Systémovost a účinnost realizace by měla být podpořena specifickými podpůrnými aktivitami zaměřenými na párování absolventů VŠ a inovačních MSP, poradenství a pomoc při přípravě projektů.
- Pružnost a administrativní jednoduchost – Aby realizace opatření A6-3 představovala skutečně přínos pro inovativní MSP a absolventy škol je nezbytné zjednodušit pravidla pro jejich realizaci tak, aby nebyli nadměrně zatěžováni jak realizátoři, tak administrátoři projektů a tím byla zajištěna průchodnost maximálního počtu projektů a plynulost jejich schvalování. Je třeba rovněž pružně upravovat výzvy tak, aby byly odstraněny případné nedostatky a bariéry pro realizaci.
- Důležitá je dobrá propagace programu, která je nezbytná zejména v období příprav a startu programu a také v obdobích vyhlašovaných výzev. Na to by měla navazovat pravidelná informovanost o průběhu, podmínkách a účastnících programu, prostřednictvím široce přístupných médií a v uživatelsky atraktivní podobě.

I.2 Cílové skupiny pro opatření A 6 -3

Před vyhlášením opatření je třeba vyhodnotit zájem ze strany cílových skupin, kterými jsou jednak absolventi vysokých škol a jednak MSP. Pokud pomineme nezbytnou podmínku, a tou je informovanost o tomto opatření a zejména konkrétní podmínky podpory i celkové organizační a poradenské zázemí opatření, zájem absolventů bude ovlivněn zejména dvěma faktory, a to charakterem pracovní příležitosti nabízené opatřením 6.3 a možnostmi uplatnění na trhu práce. Zájem MSP bude záležet na jejich dosavadních aktivitách věnovaných VaV, ale i na zkušenostech s kvalitou čerstvých absolventů vysokých škol a v neposlední řadě i na administrativní náročnosti, se kterou bude dané opatření spojeno.

Působení opatření se bude měnit v souvislosti s dobou jeho realizace. Pokud bude dobře nastaveno a jeho podmínky budou stabilní, lze předpokládat nejen, že se zájem o opatření bude zvyšovat, ale že bude i do určité míry stimulovat zájem mladých lidí o profesní kariéru zaměřenou na VaV. Následující text se zabývá pouze kvantifikací možného zájmu v době vyhlášení opatření.

I.2.1 Zájem absolventů vysokých škol o opatření 6.3

Pracovní příležitosti, jejichž podstatným rysem je realizace aplikovaného výzkumu a vývoje, zavádění inovací či uplatnění ve znalostně náročných oborech, jsou vhodné zejména pro absolventy, kteří dosahovali nadprůměrných studijních výsledků, mají zájem a předpoklady nejen pro samotnou tvůrčí činnost, ale i pro zavádění poznatků do praxe. Je zřejmé, že o takto vybavené absolventy mají zájem i velké firmy, které si tyto studenty velmi často vyhledávají již během studií a nabízejí jim možnost zaměstnání. Vzhledem k tomu, že MSP obvykle nemohou s ohledem na své finanční a kapacitní možnosti soupeřit s velkými firmami, lze předpokládat, že o toto opatření budou mít zájem především ti absolventi, kteří nebyli během studia osloveni firmami nebo nebyli aktivní při hledání pracovních příležitostí ještě během studia. Půjde tedy většinou spíše o absolventy méně vybavené pro takto náročné profese. Tento do určité míry hendikep by mohl být zmírněn vhodným marketingem daného opatření a také charakterem projektů, které by absolventovi nabízeli takové pracovní zařazení, které mu umožní komplexní profesní růst. Právě tato komplexnost může představovat určitou výhodu MSP oproti velkým podnikům v soutěži o špičkové absolventy. Velké podniky obvykle nabízejí pozice úzce odborně zaměřené, tedy pozice v týmu, kde je poměrně podrobně rozdělená pracovní náplň jednotlivých členů týmu.

Představu o tom, kolik absolventů by mohlo mít zájem o zmíněné opatření, je možné odvodit od jejich celkového počtu. Vzhledem k míře rozpracovanosti opatření je zřejmé, že nejbližším možným termínem pro jeho realizaci je rok 2012, proto ***jsou odhady zájmu založené na projekci absolventů vysokých škol na období let 2012 – 2016.*** Jak již bylo zmíněno dříve, ne všichni absolventi budou splňovat požadavky na výkon podporovaných pracovních příležitostí. Odhady počtu vhodných uchazečů o uplatnění v profesi podporované daným opatřením vycházejí z předpokladu, že tito vhodní uchazeči budou tvořeni zejména ***absolventy doktorských studijních programů.*** Projekce absolventů doktorských programů podle jednotlivých studijních oborů uvádí tabulka 1 v příloze.

V období let 2012-2016 bude absolvovat ročně v průměru 2 700 osob, kdy se vzrůstajícím zájmem o tento typ studia se počty absolventů v průběhu let mírně zvyšují. Nejvíce, téměř jednou třetinou se na celkovém průměrném ročním počtu doktorů podílejí absolventi technických oborů a jednou čtvrtinou absolventi oborů přírodních věd.

Zájem o opatření lze očekávat také od **absolventů magisterských studijních programů**. Celkový přehled o počtech absolventů magisterských studijních programů a jejich struktuře podle jednotlivých studijních oborů uvádí tabulka č. 2 v příloze. Jejich průměrný roční počet bude dosahovat cca 28 tis. osob, na počátku období let 2012-2016 bude vyšší a ke konci období naopak nižší. Tato klesající tendence je ovlivněna nejen nepříznivým demografickým vývojem, ale i předpokladem, že v souvislosti se stabilizací diferenciací terciárního vzdělávání podle boloňského procesu bude vyšší procento absolventů bakalářských programů odcházet na trh práce a nebude pokračovat v navazujícím magisterském stupni.

Zájem o opatření lze předpokládat u magistrů se zájmem o výzkumnou práci a současně nezájmem o pokračování v doktorském studijním programu. Jejich počet je odvozen od celkového počtu absolventů magisterských studijních programů a od podílu absolventů doktorských studijních programů na celkovém počtu absolventů magisterských programů. Lze předpokládat, že tento podíl obecně do značné míry odráží zájem o práci ve výzkumu, i když je samozřejmě ovlivněn i kapacitními možnostmi jednotlivých vysokých škol připravovat zájemce na dráhu výzkumných pracovníků. Největší podíl absolventů doktorských studií na absolventech magisterských studií vykazují přírodně vědní studijní obory (cca 31 %), následované technickými obory (cca 16 %) a obory zemědělskými (cca 12 %), u ostatních oborů se podíl pohybuje od 3 % po 8 %. Pro výpočet počtu vhodných uchazečů o opatření z řad absolventů magisterských studijních programů je použit poloviční koeficient. Přehled těchto **koeficientů** je uveden v tabulce 3 v příloze. Počty vhodných uchazečů, tj. počty absolventů magisterských studijních programů, u kterých lze očekávat splnění kvalifikačních nároků na výkon profesí podpořených opatřením 6.3 je vypočten na základě zmíněných koeficientů a je uveden v tabulce 4 v příloze. V průměru ročně lze očekávat zájem u cca 1 300 absolventů magisterských studijních programů.

Celkový počet vhodných absolventů je propočítán jako součet absolventů doktorských studijních programů a podílu absolventů magisterského stupně vzdělání vypočteného na základě výše zmíněných koeficientů. Jak dokládá tabulka 5 v příloze, celkový počet vhodných uchazečů tak v průměru ročně dosahuje cca 4 300 absolventů. Vzhledem k očekávanému zvyšujícímu se zájmu o doktorská studia tento počet vykazuje v období let 2012-2016 mírně rostoucí tendenci.

Ne všichni absolventi, u kterých lze očekávat, že by mohli splnit požadavky na výkon podporované profese, budou mít zájem nalézt uplatnění v této profesi a v MSP. Odhad míry zájmu o toto opatření vychází z expertního odhadu, není založen na průzkumu názorů samotných studentů vysokých škol. Cílem je vytvořit pouze obecný kvantitativní rámec daný dvěma variantami – maximální a minimální. **Maximální varianta** vychází z předpokladu, že zájem by mohlo mít 30 % vhodných absolventů (tabulka č. 6 v příloze), naopak **minimální varianta** pracuje s předpokladem zájmu pouze u 2 %

vhodných absolventů (tabulka č. 7 v příloze). Ve vazbě na optimistický předpoklad by zájem o opatření mohlo v průměru ročně projevit 1 200 absolventů, ve vazbě na pesimistický předpoklad pouze cca 80 absolventů. Ostatní varianty se budou pohybovat uvnitř rozmezí daného dvěma uvedenými variantami.

Jak ilustrují tabulky v příloze, největší zájem se dá očekávat od absolventů technických věd a nauk a absolventů přírodních věd a nauk. Tato odborná profilace absolventů také nejvíce vyhovuje pro zaměření opatření, které je zacíleno na posílení aplikovaného VaV a zavádění inovací v MSP. Od takto vzdělaných absolventů lze očekávat přínosy zejména pro technické inovace (tj. inovace produktové a procesní), a tím i zvýšení konkurenceschopnosti MSP. Naopak od absolventů ekonomických věd, kteří představují třetí nejpočetnější skupinu možných zájemců o opatření 6.3, lze očekávat přínosy zejména k netechnickým inovacím (tj. organizačním a marketingovým inovacím), které jsou neméně důležité, neboť problémem mnoha MSP není vyrobit kvalitní výrobek, ale úspěšně jej umístit na domácí či zahraniční trh. Následující tabulka 1 ilustruje početní rozpětí možných zájemců za tyto tři studijní obory, jejichž absolventi jsou z hlediska zaměření opatření nejvýznamnější.

Tabulka č. 2: Průměrný roční počet zájemců o opatření 6.3 – absolventů přírodních, technických a ekonomických věd v rozmezí dané pesimistickou a optimistickou variantou

Studijní obory	2012-2016
Technické vědy a nauky	26 - 397
Přírodní vědy a nauky	20 - 299
Ekonomické vědy a nauky	11 - 168
Celkem	57 - 864

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010. Interní materiál NVF-NOZV, vlastní propočty

Z řad absolventů tří pro VaVal nejdůležitějších studijních oborů lze v průměru každým rokem v období 2012 -2016 očekávat zájem v rozmezí od cca 60 absolventů po cca 860 absolventů.

Zájem absolventů o opatření 6.3 bude pozitivně ovlivněn rostoucími požadavky zaměstnavatelů na praxi svých potenciálních zaměstnanců. Tyto požadavky zesilují zejména v období, kdy volná pracovní síla výrazně převyšuje nabídku volných pracovních míst (VPM). Svědčí o tom i rozbor inzerce VPM², ve které se požadavek na praxi, zejména u inzerátů zveřejňovaných na internetu, objevoval v roce 2010 výrazně častěji než v roce 2007, kdy průměrná míra nezaměstnanosti dosahovala 6,6 %, zatímco v roce 2010 9 %³. V roce 2010 byl požadavek na praxi v oboru přímo formulován, tzn. vyžadován nebo uveden jako výhoda nejčastěji u manažerských profesí (KZAM 1), a to u 85 % inzerátů na internetu a 50 % inzerátů v denním tisku, u vědeckých a odborných pracovníků (KZAM 2) u 75 % internetových inzerátů a 20 % tištěných inzerátů.

² Národní ústav odborného vzdělávání: Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na Internetu – 2010

³ Zdroj: MPSV – Průměrná míra nezaměstnanosti http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Zájem o opatření bude také pozitivně ovlivněn mírou nezaměstnanosti. Lze očekávat, že čím větší míra nezaměstnanosti mezi absolventy bude, tím vyšší zájem o dané opatření. Podle míry nezaměstnanosti absolventů v roce 2010 (viz tabulka 8 v příloze) lze největší zájem předpokládat u absolventů ekonomických fakult a fakult technických. Rozhodně to však neznamená, že tito absolventi by byli vhodnými adepty na podporované pozice. Pouze to ilustruje míru převahy nabídky takto vzdělané nové pracovní síly nad poptávkou po ní a tím i do určité míry i stupeň konkurence na trhu práce.

I. 2.2 Zájem malých a středních podniků o opatření 6.3

Definice kategorie malého a středního podniku (MSP) je upravena Nařízením Komise (ES) č. 800/2008 prostřednictvím tří základních kritérií, a to počtu zaměstnanců, velikosti ročního obrátu a bilanční sumy roční rozvahy (velikosti aktiv). Definice člení kategorii MSP⁴ na tři základní podkategorie, které jsou prostřednictvím počtu zaměstnanců (pro přehlednost jsou vynechána ostatní dvě kritéria) vymezeny následujícím způsobem:

- drobný podnik méně než 10 zaměstnanců,
- střední podnik méně než 50 zaměstnanců,
- malý podnik méně než 250 zaměstnanců.

V ČR bylo k 31. 12. 2009 registrováno⁵ cca 281 tisíc MSP, tedy podniků s počtem zaměstnanců nepřesahujícím 250 osob. Vzhledem k tomu, že statistiky využívané v dalším textu nerespektují vždy stejná rozmezí počtu zaměstnanců pro vymezení jednotlivých velikostních typů podniků, je vždy uveden i počet zaměstnanců, ke kterému se daná informace vztahuje.

S ohledem na zaměření opatření 6.3 by se o účast v něm měly ucházet zejména ty MSP, které věnují pozornost vlastnímu výzkumu a vývoji či jsou aktivní v zavádění inovací, které nemusí být vždy výsledkem jejich vlastního VaV, nebo patří ke znalostně náročným odvětvím. Právě ze strany podniků realizujících alespoň jednu z těchto aktivit lze očekávat největší zájem.

Jak dokládá tabulka 9 v příloze, své **výzkumné a vývojové pracoviště** mělo v roce 2009 celkem cca 1,5 tisíce MSP působících v podnikatelské sféře. Téměř polovinu z nich představují podniky, jejichž převažující činnost spadá do odvětví průmyslu a stavebnictví (775 ekonomických subjektů). Z hlediska velikosti podniku se jedná především o podniky střední, tedy s počtem zaměstnanců v rozsahu 50-249 osob.

Technické či netechnické inovace však mohou realizovat i podniky, které nemají vlastní výzkumné a vývojové pracoviště. V letech 2006-2008 zrealizovalo inovaci celkem 18 100 MSP (podniků s počtem zaměstnanců 10-249 osob) bez ohledu na to, zda podnik působil v podnikatelském či nepodnikatelském sektoru (vládní, vysokoškolský, soukromý, neziskový). Jak ilustruje tabulka 10 v příloze, více jak ¾ inovujících podniků tvoří malé podniky s počtem zaměstnanců 10-49 osob.

⁴ Zdroj: CZECHINVEST, <http://www.czechinvest.org/definice-msp>

⁵ Zdroj: ČSÚ-Statistická ročenka České republiky 2010, tab. 12.13

Nejčastěji podniky realizují oba typy inovací, což naznačuje, že tyto inovace mají do značné míry komplementární charakter. Z hlediska četnosti následují inovace netechnické a nejméně podniků realizuje pouze technické inovace. V těchto cca 18 tisících podniků, které inovovaly v průběhu daných tří let, je zahrnuta převážná část⁶ i dříve zmíněných 1,5 tisíc subjektů s vlastním výzkumným a vývojovým pracovištěm, u kterých lze předpokládat daleko rozsáhlejší inovační aktivitu ve srovnání s podniky bez takového pracoviště. Pokud budeme předpokládat rovnoměrnou realizaci inovací během sledovaného tříletého období, potom ročně inovovalo cca 6 tisíc MSP.

Opatření je zaměřeno i na podniky spadající do **oborů náročných na znalosti**. Pro jejich vymezení je možné vyjít z definic OECD a zařadit do těchto oborů technologicky vysoce náročná odvětví zpracovatelského průmyslu⁷, technologicky středně náročná odvětví zpracovatelského průmyslu⁸ a technologicky náročné služby⁹. Vzhledem k tomu, že není k dispozici evidence subjektů v tomto členění podle velikosti podniků, budeme předpokládat, že i tyto podniky jsou zahrnuty do již zmíněných 6 tisíc MSP.

Celkový rámec pro odhad ročního zájmu o opatření 6.3 ze strany MSP je tedy tvořen cca 6 tisíci podniky. Vzhledem k tomu, že podniky budou muset vynaložit poměrně značné úsilí související s přípravou žádosti o zařazení do opatření a k nízkému zájmu podniků o opatření vypisované MPO v rámci programu OP PI (blíže viz kapitola I.1), dá se očekávat, že počet zájemců se bude pohybovat velmi nízko vzhledem k celkovému rozsahu možných zájemců, tedy v řádu desítek až stovek zájemců, tedy na úrovni setin až desetin.

I.2.3 Závěry

Lze očekávat, že o opatření bude větší zájem ze strany studentů, pro které bude představovat vhodnou příležitost pro získání zajímavého, i kdy časově omezeného zaměstnání. Tito zájemci se budou rekrutovat nejen z řad absolventů doktorských studií, ale i magisterských studií, kteří mají zájem o tvůrčí práci, ale nechtějí pokračovat v navazujících doktorských studijních programech. Z hlediska oborového zaměření se zájem absolventů, ale i podniků bude týkat především absolventů technických, přírodovědných a ekonomických oborů. Od absolventů technických a přírodovědných oborů bude očekáván zejména přínos k technickým inovacím, od absolventů ekonomických oborů přínos k netechnickým inovacím. Na základě zvoleného postupu byl možný zájem absolventů těchto oborů kvantifikován v rozmezí od 60 do 800 absolventů. Zájem o opatření bude negativně ovlivněn mírou zájmu velkých podniků o absolventy, které mohou nabízet výhodnější podmínky ve srovnání

⁶ Nejsou zahrnuty pouze subjekty s počtem zaměstnanců do 10 osob, kterých je však zanedbatelný počet, v roce 2008 pouze 58

⁷ OKEČ 30 – výroba kancelářských strojů a počítačů, OKEČ 32 – výroba rádiových, televizních a spojovacích zařízení a přístrojů, OKEČ 33 – výroba zdravotnických a optických a časoměrných přístrojů

⁸ OKEČ24 - Výroba chemických látek, přípravků, léčiv a chemických vláken, OKEČ 31 – výroba elektrických strojů a zařízení, OKEČ 34+35 – výroba dopravních prostředků

⁹ OKEČ 64 – spoje a telekomunikace, OKEČ 72 – činnosti v oblasti výpočetní techniky, OKEČ 73 – výzkum a vývoj

s omezenými možnostmi MSP, naopak pozitivně mírou nezaměstnanosti absolventů a rostoucími požadavky zaměstnavatelů na praxi v oboru.

Ze strany MSP se budou o opatření zajímat zejména ty podniky, které realizují inovace, ať již díky existenci vlastního výzkumného a vývojového pracoviště nebo na základě nákupu poznatků či postupů od jiných subjektů. Vzhledem k tomu, že účast v opatření bude vyžadovat vynaložení určitých nákladů nejen na přípravu žádosti, ale v případě kladného vyřízení i nákladů spojených s administrací, lze předpokládat zájem v rozsahu desetin až setin možných zájemců. Celkový rámec vhodných zájemců, tedy MSP realizujících inovace byl na základě zvoleného postupu kvantifikován v rozsahu 6 tisíc podniků. Vzhledem k uvedeným skutečnostem je odhadováno, že reálný zájem budou mít desítky maximálně stovka zájemců. Zájem budou mít zřejmě zejména ty podniky, které již mají určitou zkušenost s prací se studenty, podniky, ve kterých studenti magisterského či doktorského studia zpracovávali své diplomové práce či disertační práce nebo zde již na určitý dílčí nebo termínovaný úvazek pracovali. Výhodou pro obě cílové skupiny je určitá znalost prostředí a tým i potřeb podniků ze strany studentů a ze strany podniků znalost jejich odborných schopností i lidských vlastností, které jsou neméně důležité pro práci v týmu.

II. ZAHRANIČNÍ PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

Tato kapitola podává stručný přehled rozhodujících poznatků z průzkumu zahraničních zkušeností (dobrých praxí) s programy, jejichž zaměření přímo či nepřímo souvisí s opatřením A 6-3. Klade si za cíl identifikovat klíčové aspekty programů, které jsou využitelné v ČR. Podrobnější typologie, vyhodnocení a popis jednotlivých programů je uveden v příloze k této kapitole.

V zahraničních programech existuje řada prvků, které je možné využít při koncipování programu na podporu uplatnění absolventů vysokých škol a doktorandů v aplikovaném výzkumu, zavádění inovací a v oborech náročných na znalosti v malých a středních podnicích v České republice.

Zkoumané programy jsou jak celostátní, tak regionální. Některé programy se soustředí pouze na vybrané obory (Velká Británie), zejména přírodovědné a technické, nebo na vybrané univerzity a technické vysoké školy s ohledem na potřeby regionu (Německo, Sasko, Severní Porýní-Vestfálsko).

Společné je jim to, že obsahují v různé míře dva základní směry, kterými je podpora absolventů škol při uplatnění v podnikových inovačních aktivitách a podpora rozvoje inovačních aktivit v podnicích jako takových.

Klíčové aspekty programů:

1) Cíle programu

V koncepci zahraničních programů se výše uvedené směry promítají do cílů programu různou měrou. Přestože programy sledují převážně holistický záměr přinést inovace do MSP, financovat nábor zaměstnanců s čerstvými znalostmi z vysokoškolského prostředí, asistovat při implementaci definovaného inovativního projektu a usnadnit přístup k technologickým expertízám a konzultacím a školení v oblasti inovací, vždy jsou některé prvky preferovány, a tomu je přizpůsobena i podoba mechanismu podpory.

Při definování cílů programu je vhodné důsledně vycházet z důkladné analýzy potřeb. Nedostatečné či nesprávné poznání potřeb absolventů a malých a středních podniků, které se promítne do nevhodného nastavení programu, způsobuje implementační problémy, negativně ovlivňuje efektivnost programu a přínos pro cílové skupiny. U části programů došlo během jejich trvání k menším či větším úpravám jejich nastavení (např. v Dolním Rakousku).

Cíle programu by měly vycházet nejen z potřeb cílových skupin, ale také preference celkového zaměření podpory programu. Pokud bude preferován aspekt zaměstnávání absolventů, lze počítat s nižším přínosem pro samotný podnik. Pokud naopak bude sledováno převážně posílení inovační kapacity podniků, pak lze očekávat nižší uplatnění absolventů. Zkušenosti z dlouhodobých programů v Německu a Rakousku ukazují, že je vhodné cíle programu důkladně rozpracovat až do příslušných metrik (např. počet absolventů, který si v podniku udrží zaměstnání po ukončení podporovaného projektu, počet inovativních produktů nebo zvýšení obrátu v důsledku inovací). Kvantitativní

vyjádření cílů usnadňuje řízení programu, monitoring podporovaných projektů v podnicích a umožňuje lépe zhodnotit výsledky a přínosy.

V souvislosti s podporou absolventů je klíčové, jakým způsobem je cílová skupina absolventů škol v programu vymezena. Většinou se jedná o kombinaci věkového limitu (např. do 35 let) a maximální doby od dokončení studia. Kromě těchto základních kritérií se objevuje řada dalších podmínek (obor vzdělání, absolvent nesmí být již ve vztahu k majiteli společnosti/společnosti, existují limity na počet absolventů v jednom podniku atp.). Je zřejmé, že pokud je v některých programech uplatněno široké vymezení cílové skupiny, zejména pokud je umožněn vstup odborníkům střední věkové skupiny nebo absolventům škol s delší praxí ve výzkumu, budou čerství absolventi ze strany podniků méně žádáni, neboť jsou znevýhodněni nedostatkem praktických pracovních zkušeností. Jak potvrzují provedené evaluace v Belgii, najímání zkušené pracovní síly z řad výzkumníků má větší strukturální efekt na kapacitu podniků provádět inovační projekty a pokračovat v investicích do inovací. Proto nelze u takových programů očekávat příliš efektivní řešení situace čerstvých absolventů.

Podnik získává podporu, jejímiž typickými rysy je dočasnost (omezení na projekt, bývá stanovena fixní nebo maximální délka) a spolupodílnictví zaměstnavatele na nákladech projektu. Podpora se také omezuje většinou jen na mzdové náklady absolventa, jeho školení a další rozvojové aktivity včetně poradenství. Podpora bývá odstupňována podle velikosti podniku (v případě, že se program neomezuje jen na MSP, jsou MSP zvýhodněny vyšším podílem úhrad nákladů). V některých případech nemá podpora formu dotace, ale daňových úlev, což ovšem snižuje adresnost podpory. Podnik benefituje ale především z výsledků a přínosů projektu.

2) Rozvoj a odborné vedení mladých výzkumných pracovníků

Zahraniční zkušenosti ukazují, že k tomu, aby byl absolvent školy skutečným přínosem pro inovační aktivity v podniku a sám z nich mohl těžit zkušenosti, nestačí pouze dotovat vhodná pracovní místa, ale je nutné absolventům zajistit kvalitní konzultační, poradenskou, školící a mentorskou podporu.

Programy proto kladou důraz na odborné vedení absolventů. Některé stanovují přísná kritéria pro výběr poradců/mentorů, kteří jsou součástí předkládaného inovačního projektu (Slovinsko). Poradců/mentorů lze rozlišit několik podle role, kterou v rozvoji absolventa zastávají. Podnikový poradce/mentor je osoba zodpovědná za výběr a vedení pracovníka z podniku, který o mladé výzkumníky žádá. Poradci/mentori z externích institucí (výzkumných, specializovaných poradenských) mají za úkol především odborné vedení absolventa a podporu znalostního a technologického transferu.

Kromě poradenství se absolventům dostává také školící podpory ve formě speciálních vzdělávacích programů zastřešovaných pověřenou agenturou (např. CATT v Rakousku), vysokou školou nebo výzkumnou institucí. Některé programy podporují rozvoj absolventa formou koučinku. Všechny tyto rozvojové aktivity směřují k posílení přínosu absolventa pro inovační aktivity v podniku a jeho uplatnitelnosti v inovačních aktivitách. Pro absolventa je hlavním přínosem získání zkušeností z podnikové inovační praxe.

3) Transfer know-how

Klíčovým prvkem programů je transfer znalostí, know-how a technologií z výzkumných center do podniku za účelem posílení inovačních aktivit. Hlavním prostředníkem tohoto transferu je samotný absolvent, který přináší do podniku oborově specifické znalosti a know-how, které čerstvě nabyt během svého studia a má možnost je uplatnit v různých inovačních projektech, jako např. inovacích výrobků a služeb nebo reorganizací a inovací ve výrobních a podnikových procesech. Podnik tedy těží z výsledků práce absolventa a je podporován dotací na pokrytí části nákladů spojených se zaměstnáním absolventů a transferu znalostí ze „znalostních základů“ do firem prostřednictvím strategických projektů. Hladký transfer posiluje fungující spolupráce mezi vzdělávací/výzkumnou a podnikovou sférou. Tato spolupráce bývá podporována např. formou rozdělení času výzkumníka mezi podnik (projekt) a vzdělávací instituci/výzkumné centrum (Valonsko, Belgie).

Největší zájem je o špičkové absolventy se znalostmi ze specializovaných oborů a zkušeností studia v zahraničí. Z evaluace programů vyplývá (např. v Německu), že napomáhají malým a středním podnikům získat tyto špičkové absolventy v konkurenci velkých podniků, které jsou pro ně atraktivní. Pro úspěch programu se v tomto směru i celkově ukázala stěžejní komunikace a sdílení zkušeností jednotlivých partnerů. Jedná se jak o sdílení zkušeností uvnitř a mezi skupinami účastníky programu (absolventy, mentory, zaměstnavateli, pracovníky výzkumných center atd.), tak o kontakt mezi těmi, kteří programem již prošli, procházejí nebo účast na něm teprve zvažují (viz Rakousko).

4) Implementace, evaluace, odborné a administrativní řízení

Implementace programu probíhá tak, že se podnik hlásí spolu s vybraným absolventem (event. výzkumnou institucí, mentorem) do výběrového řízení s inovačním projektem. Zahraniční zkušenosti ve většině zemí ukazují, že slabým místem v implementaci programu může být zájem cílových skupin. Ze závěrů šetření v Rakousku vyplývá, že motivace na straně absolventa (snaha uspět) i podniku (přesvědčení o přínosu) je klíčovým faktorem úspěchu programu. Program by měl tedy zajistit dostatečně atraktivní podmínky vycházející z potřeb cílových skupin. Nevhodné nastavení vstupních podmínek (věkový limit, požadovaná úroveň vzdělání, atd.) může způsobit potíže v důsledku omezení možností najmout vhodné mladé výzkumníky.

Administrace programu bývá svěřena specializovaným agenturám nebo úřadům, které zabezpečují celý cyklus a vykonávají monitoring. U dlouhodobě realizovaných programů (v řadě zemí program funguje více než 10 let) se ukazuje, že administrativní jednoduchost a stabilita programových podmínek přispívají k pozitivním výsledkům programu. Zkušenosti z Rakouska ukazují, že se nelze omezit pouze na administrativní procesy, ale je nutné ověřovat skutečný průběh kontrolami (např. zda absolvent pracuje skutečně na vymezené pozici v zadaném inovačním projektu a nestal se pouze levnou pracovní silou využitelnou pro jakékoli běžné úkoly).

Projekty navržené podnikem (event. ve spolupráci s vysokou školou, výzkumnou institucí) procházejí výběrem a hodnocením aspektů souvisejících s cíli programu. Hodnocení provádějí obvykle nezávislé odborné instituce, které jsou schopny posoudit vědeckou a technickou stránku navrhovaného

projektu. Při posuzování žádostí se obvykle bere do úvahy zapojení absolventa a jeho vhodnost pro daný projekt, dopad projektu na kapacitu VaV žadatelského podniku a kvalita a proveditelnost předkládaného projektu.

Dlouhodobé programy s významnými alokacemi financí bývají podrobovány evaluacím výsledků, efektivit, přínosů i hodnocení implementačních aspektů. Z hodnocení programů v Rakousku, Německu i Portugalsku vyplývá, že v tamních programech se poměrně daří integrovat absolventy do MSP (60-80 % jich zůstává v podniku i po skončení projektu). Různou měrou se daří i podporovat inovační kapacitu a konkurenceschopnost MSP a naplňovat další aspekty v oblasti transferu znalostí a technologií (navazování dlouhodobého partnerství atp.). Evaluace umožňují získat zpětnou vazbu o míře naplňování cílů programu a podněty pro jeho vylepšení. Jejich existence je určitým znakem kvality a vyspělosti programu a administrativního aparátu dané země.

5) Propagace

Důležitým předpokladem pro účast v programu je zajištění včasné a dostatečné informovanosti o programu v cílových skupinách. V těchto propagačních aktivitách mají nezastupitelné místo jak kampaňové aktivity zaměřené na zviditelnění programu a vysvětlení jeho přínosů (komunikační strategie programu – pracovní veletrhy, tiskové zprávy), tak permanentní popularizace VaV v podnicích a na vysokých školách. Tam, kde je systematicky podporována spolupráce soukromého sektoru a vysokých škol/výzkumných institucí, lze snáze šířit informace o programech zacílených na absolventy doktorských nebo magisterských programů a podporovat jejich zájem o praxi ve vědě a výzkumu, a na druhé straně také propagovat VaV v podnicích. Vhodným příkladem v tomto ohledu může být program ve Skotsku, který využívá k oslovení cílových skupin široké síť spolupracujících institucí a všechny mediální kanály včetně sociálních sítí.

Samotná informovanost o programu a jeho atraktivita však nemusí vést k dostatečné účasti. Jak ukazují německé zkušenosti, klíčovým faktorem pro podání projektu je schopnost navázání kontaktu mezi podnikem a absolventem. Problémům v kontaktování partnerů čelí programy zakládáním internetového fóra pro podniky a absolventy, kteří mají o nabízenou projektovou pozici zájem nebo pořádáním setkání s účastníky programu ze strany podniků a absolventů programu, na kterých si mohou vyměňovat své zkušenosti (Německo). V Portugalsku se na programu podílí organizátor stáží, což je instituce, která za úplatu páruje potenciální partnery. Ve Skotsku pomáhají místní instituce nejen s propagací, ale také zprostředkováním a asistencí při náboru.

Následující tabulka uvádí přehled charakteristických znaků vybraných čtyř programů realizovaných v zahraničí. Podrobné informace nejen o těchto programech, ale i o dalších deseti programech jsou uvedeny v příloze k této kapitole.

Tabulka 1: Přehled vybraných příkladů zahraniční dobré praxe

Program / opatření	Země / region	Realizace	Inspirace pro ČR
Inovační asistent (The Innovation Assistant)	Sasko	1995 - dosud	<ul style="list-style-type: none"> Jednoduchý a transparentní proces zpracování a podávání žádostí Vyhodnocování programu a odstraňování případných slabých míst Důsledná propagace programu na podnicích a univerzitách Zaměření na absolventy pouze vybraných technických univerzit, kteří absolvovali nejdéle před rokem Absolvent nesmí být v příbuzenském vztahu k vlastníkovi/managementu podniku Doba trvání podpory – min. 1 rok, max. 2 roky Výše podpory – 50 % hrubého platu asistenta, který je odvozený od platových tarifů ve veřejném sektoru Počet asistentů v jednom podniku je limitován, více než 2 pouze pokud předchozí podpoření asistenti získali trvalý pracovní poměr, inovacemi byly vytvořeny alespoň 2 nová pracovní místa ve výrobě, podíl pracovníků ve VaV je menší než 30 %
Inovační asistent (The Innovation Assistant)	Dolní Rakousko	2002 - dosud	<ul style="list-style-type: none"> Výzvy 2x ročně Výběr podpořených podniků (inovačních projektů) na základě osobní návštěvy expertů vyhlášovatele Jasně vymezení úkolu asistenta v inovačním projektu Maximální doba podpory 15 měsíců Výše podpory – 20 % mzdových nákladů v prvních 8 měsících, 35 % v dalších maximálně 7 měsících Celková výše podpory limitována (18 385 €) Povinné školení asistentů – plně hrazené univerzitě, která vytvořila speciální 18ti denní modulární program na měkké dovednosti, program na základě zkušeností upravován Grant pokrývající 50 % nákladů na školení vztahující se k danému inovačnímu projektu Plně hrazené služby externího konzultanta, který poskytoval projektový a inovační coaching, později nahrazeno poradenstvím Založení neformální sítě asistentů (výměna zkušeností)
Program umístování talentovaných absolventů (TalentScotland Graduate Placement Programme)	Skotsko	2010 - dosud	<ul style="list-style-type: none"> Párování podniků a absolventů zajišťuje zprostředkovatelská agentura - podnik deklaruje zájem, agentura posoudí záměr a společně vypracují detailní popis stážového pracovního místa, agentura místo inzeruje, shromažďuje přihlášky absolventů, provádí výběr vhodných kandidátů, konečný výběr provádí zaměstnavatel, agentura udržuje kontakt se stážisty Podpora 250 absolventů ročně Absolventi všech stupňů VŠ studia včetně cizinců,

			<ul style="list-style-type: none"> • Maximální doba od ukončení studia – 2 roky, maximální doba praxe – 1 rok • Zaměstnání po dobu 3-12 měsíců • Absolventi zaměstnaní na dobu delší než 3 měsíce absolvují povinný 2-5 denní trénink zaměřený na získání dodatečných inovačních a podnikatelských dovedností • Stanovena minimální roční mzda absolventa (14 000 £) • Dotace není nároková, může dosáhnout 25-60 % mzdových nákladů, zvýhodnění ve vybraných regionech
Partnerství pro transfer znalostí (Knowledge Transfer Partnership-KTP)	Velká Británie	2003 - dosud	<ul style="list-style-type: none"> • Výzvy vyhlašovány na základě tříletého plánu • Vyhodnocování předkládaných projektů každých 6 týdnů • Inovační projekt zpracovává společně univerzita a podnik s podporou poradců KTP • Nabízené pracovní místo (přidružený pracovník) je inzerováno na speciálních webových stránkách • Délka projektu 1 – 3 roky • Podnik získává dotace na mzdové náklady a náklady na školení – velké podniky až do výše 70 %, velké podniky do 50 %. • Univerzitě jsou uhrazeny náklady na znalostního supervizora, náklady spojené s přípravou projektů a náklady na vzdělávání přidruženého pracovníka. • Podnik musí být domácí, přidružený pracovník může být i cizinec, absolvent, mladý výzkumník i vědecký pracovník.

III. IDEOVÝ RÁMEC POSTUPU PRO DOSAŽENÍ CÍLŮ OPATŘENÍ

A 6-3 NP VaVal

Podle stručného znění cílů, kterých by mělo dané opatření dosáhnout a která jsou formulována v NP VaVal, je zřejmé, že opatření má propojit dva směry podpory, a to

- podporu stimulující zájem absolventů škol o získání praxe a nastartování své kariéry v inovačních aktivitách MSP,
- podporu stimulující rozvoj podnikových inovačních aktivit jako takových.

Návrh zásad postupu pro dosažení cílů opatření A 6-3 je koncipován na obecné úrovni ve formě jednotlivých zásad. Bližší specifikace vyžaduje úzkou spolupráci s vyhlašovatelem opatření, neboť dostupné zadání opatření je velmi obecné. Není zřejmé, zda bude opatření zaměřeno na všechny absolventy nebo pouze absolventy určitých studijních oborů, zda má být podpořeno zavádění technických i netechnických inovací nebo pouze technických, jak budou vymezeny znalostně náročné obory.

Vzhledem k tomu, že technické a netechnické inovace mají do značné míry komplementární charakter, že technické inovace jsou obvykle doprovázené inovacemi netechnickými, by opatření nemělo být omezováno na určitý druh inovací. I když technické inovace mají pro podnik rozhodující význam, netechnické, tj. inovace organizační a marketingové sehrávají stejně důležitou roli, ať již tím, že zefektivňují samotnou činnost podniku lepší organizační a řídicí strukturou, tak tím, že se jim daří lépe své produkty umísťovat na domácím a zejména na zahraničním trhu. I samotný výběr absolventů by bylo vhodnější neomezovat oborem studia, neboť podnik sám by měl mít enormní zájem na přijetí kvalitního absolventa, od kterého bude moci očekávat výrazný přínos při řešení svého projektu. Naproti tomu by měl být jednoznačně vymezen okruh MSP prostřednictvím jednoznačné specifikace znalostně náročných sektorů/oborů jejich činnosti.

III. 1 Předprojektová podpora

Předprojektová podpora by měla sehrát velmi důležitou roli. Měla by být zaměřena jednak na informovanost cílových skupin (podniky a absolventi) a jejich vzájemné propojení a jednak na samotné zpracování návrhu projektu.

Obecná **informovanost** cílových skupin o opatření by měla být zajišťována v první řadě prostřednictvím webové stránky zřízené agenturou pověřenou řízením programu. Zásadní je, aby byly informace přístupné on line, uspořádané přehledně a uživatelsky příjemně se specifickým zaměřením na jednotlivé cílové skupiny s možností získat další podrobnější dodatečné informace.

Informace by měly být šířeny efektivně rovněž prostřednictvím již existujících informačních kanálů, především webových stránek jednotlivých vysokých škol a profesních sdružení i prostřednictvím odborných tiskovin, kde by byl umístěny příslušné odkazy na hlavní webovou stránku a organizátora

programu. Vedle toho by bylo třeba pořádat jednorázové informační kampaně, workshopy, konference, umisťovat informace na vzdělávacích veletrzích, apod.

Příslušné odkazy na informace o daném opatření by měly být i na stránkách všech relevantních institucí a programů souvisejících s podporou VaVal. Tím by se napomohlo i zajištění komplexnosti vazeb jednotlivých programů a opatření podporovaných státem v dané oblasti.

Iniciativa na **předložení projektu** v rámci daného opatření může vyjít jak ze strany podniku, který bude hledat vhodného absolventa, tak ze strany absolventa/absolventů, kteří budou mít zájem uplatnit své unikátní know how v praxi. Nabídky od obou cílových skupin by mohly být umisťovány na specifickém webovém portálu, kde by se vytvářela možnost nalezení vhodných partnerství mezi podnikem a absolventem. Problémem však může být pochopitelná neochota představitelů obou cílových skupin s ohledem na konkurenci tyto své záměry zveřejňovat. Proto by bylo výhodnější, aby tyto nabídky shromažďovala určitá **agentura**, umisťovala je na web a zaručovala aktuálnost, resp. platnost těchto nabídek. Nabídky by měly podobu spíše inzerátů. U podniků by šlo o nabídky pracovních míst obsahující podrobný popis nároků na znalosti a dovednosti pro výkon daných pracovních úkolů, informace o výši mzdy a dalších nárocích a výhod plynoucích z účasti v programu, stejně jako region, ve kterém je místo lokalizováno. U absolventů by šlo o nabídku svých znalostí a dovedností a v obecné poloze formulovaný inovační nebo výzkumný záměr. Součástí této stránky by měly být i příklady dobré praxe, fórum pro podniky i pro absolventy, na kterém si mohou vyměňovat zkušenosti. Tyto zkušenosti by měly být vyhodnocovány a případně využity pro zdokonalování opatření.

Agentura by také mohla zajišťovat **předvýběr** vhodných kandidátů na nabízená pracovní místa s tím, že konečné rozhodnutí by bylo samozřejmě na podniku. Mohla by také zajišťovat předvýběr projektů z hlediska odborné kvality, aby podniky nevynakládaly zbytečné náklady na finalizaci projektů, které by stejně neměly šanci na zařazení do opatření. Agentura by také asistovala MSP při **finálním zpracování projektu**. Tato pomoc je velmi důležitá vzhledem k tomu, že MSP obvykle nemají aparát, který by se mohl plně věnovat přípravě projektu, je pro ně obvykle obtížné napsat projekt tak, aby vyhovoval všem především formálním požadavkům, a to do značné míry snižuje jejich zájem o účast v opatřeních. Agentura by proto mohla poskytovat i účinné poradenství či pomoc při dotažení odborné části projektu do podoby akceptovatelné vyhlášovatelem opatření.

III.2 Řízení programu

Řízení programu by mělo být jednoduché při dodržení podmínek kontroly efektivního vynakládání prostředků. Program by měl být realizován dlouhodobě při stabilitě podmínek.

Přihlašování finálních projektů k realizaci je možno dvojím způsobem, buď vyhlášováním výzev k určitým termínům (většinou při stanoveném celkovém rozpočtu prostředků na jednu výzvu), nebo průběžnou možností podávání projektů. Z hlediska řešení podnikových procesů a z toho plynoucí potřebné flexibility je vhodnější druhá varianta organizace podávání projektových žádostí. Je však

spojena s rizikem, že rozpočtované prostředky budou vyčerpány na počátku roku. Proto se jeví nejvhodnější kompromis, tj. podávání žádostí 4 krát ročně, z nichž budou vybírány vhodné projekty.

Pokud bude zajištěna předprojektová podpora v celé její komplexnosti, tzn. včetně pomoci při propojování cílových skupin a předvýběru vhodných inovačních projektů, měly by mít podniky možnost agentuře průběžně předkládat koncept odborného inovačního projektu, který by byl posouzen z hlediska jeho vhodnosti pro zařazení do daného programu. Tuto zpětnou vazbu by měl podnik dostat během krátké doby (maximálně 14-21 dnů). Agentura by pak podniku mohla asistovat při finalizaci projektu.

III.3 Charakteristiky projektu, jeho hodnocení a kontrola

Předkládané projekty budou jednoznačně vymezovat cíle, kterých má být navrhovaným výzkumem či vývojem dosaženo nebo jaká inovace má být zavedena. Bude přesně specifikováno zapojení stážisty do daných aktivit takovým způsobem, aby byla možná kontrola, zda není využíván na méně kvalifikované práce.

Hodnocení projektů budou zajišťovat externí hodnotitelé, experti na danou problematiku, doba posouzení by neměla přesáhnout 1 měsíc, aby podniky i absolventi nebyli ve svých dalších aktivitách omezováni dlouhým čekáním na rozhodnutí. Hodnocení projektu musí být odděleno od jejich administrace

Kontrolu plnění deklarovaných cílů bude muset provádět odborník na danou problematiku, který bude schopný posoudit posun v řešení projektu. Kontrola by měla být přímo v podniku, neměla by podnik administrativně zatěžovat a měla by být prováděna maximálně jednou za půl roku.

III.4 Charakteristiky stážisty a jeho odborné vedení

Navržená osoba bude vždy absolventem magisterského nebo doktorského studia. Stanovení požadavku na dobu od ukončení studia by se měla odvíjet od základního cíle opatření. Ten je zatím stanoven jako získání **prvního pracovního uplatnění**. V tom případě by bylo možné dobu stanovit v rozsahu maximálně 6 či 12 měsíců před podáním žádosti podniku o zařazení do opatření. Pokud by cíl byl zaměřen na **přitažení mladých absolventů škol do VaV** v MSP, potom by bylo možné tuto dobu podstatně rozšířit na 2 – 4 roky od absolvování. To by usnadnilo mladým lidem, kteří získali již praxi mimo VaV, ale mají zájem o to uplatnit se ve výzkumu a při aplikaci inovací, zrealizovat tuto změnu ve své profesní kariéře. Pokud bude v rámci opatření větší význam přisuzován **rozvoji inovací v MPS** a přenosu know-how z výzkumu do praxe, pak by bylo vhodnější limitovat stážová místa pouze věkem, např. 35 let a praxí ve VaV. Od těchto mladých odborníků lze očekávat výrazně vyšší přínos pro tyto aktivity než v případě čerstvých absolventů.

Z hlediska absolvovaného **studijního oboru** je možné ponechat rozhodnutí na podniku nebo jej limitovat v podmínkách. Pokud bude opatření zaměřeno výlučně na podporu technických inovací, potom by bylo možné omezit možné stážisty pouze na absolventy technických a přírodovědných

oborů, pokud bude opatření zaměřeno i na podporu netechnických inovací, potom se okruh stážistů rozšíří i na absolventy ekonomických a dalších společenských oborů.

Omezující podmínkou by mělo být, že stážista nesmí již být zaměstnancem podniku či k němu být v určitém pracovním vztahu (DPP, DPČ) a je otázkou, zda může být v příbuzenském vztahu k majiteli podniku nebo případně k rozhodujícím akcionářům. Vylučující podmínkou by však rozhodně neměla být skutečnost, že navržená osoba v daném podniku zpracovávala svou diplomovou či dizertační práci.

Podle toho, která část opatření bude mít větší váhu, zda podpora zaměstnávání absolventů nebo podpora inovačních aktivit podniku, by měl být přizpůsoben i **počet podpořených stážistů**. Pokud bude větší váha položena na cíl podpořit zaměstnání absolventů, tj. umožnit co možná největšímu počtu čerstvých absolventů získat zkušenosti z podnikové inovační praxe, potom by počet podpořených stážových míst nemusel být omezen pouze na jedno stážové místo v rámci daného podniku, ale mohl by být i vyšší (max. 2-3 osoby). Počet podpořených stážistů by byl stanoven ve vazbě na určité zvolené kritérium, např. náročnost realizovaného projektu, velikost výzkumného týmu, do kterého má být stážista zařazen, neexistující výzkumné pracoviště, kdy stážová místa by byla zárodkem pro rozvoji inovačních aktivit v MPS apod.

Absolventi jsou vybaveni teoretickými poznatky, postrádají zkušenosti s praktickým provozem podniku. Aby mohli být zapojeni do inovačních aktivit podniku a byli skutečně efektivním realizátorem výzkumu či inovací, potřebují zpravidla **odbornou a organizační podporu** jak ze strany vědeckého pracoviště, tak podniku. Aby opatření splnilo své účely (odborný růst absolventů + přínos pro VaVaI podniku) nestačí pouze dotovat vhodná pracovní místa a hradit bezprostřední mzdové náklady absolventů pracujících v inovačních podnikových týmech, ale je nezbytné projektem zajistit i další konzultační, poradenskou a tutorskou podporu.

Na jedné straně by mělo být zajištěno **odborné vedení pracovníkem z daného podniku**, na straně druhé i možnost konzultací u **externího odborníka** na problematiku, do jejíhož řešení je absolvent zapojen, zřejmě zaměstnance vysoké školy či výzkumného ústavu. Identifikace příslušného odborníka může být obsaženo již v samotném návrhu projektu nebo může být řešena až v průběhu řešení projektu, vznikne-li tato potřeba. Podnik, pokud by neměl kontakt na potřebného odborníka, měl by mít možnost se obrátit na kontaktní místo, které by disponovalo poolem expertů z různých oblastí a příslušný kontakt by zprostředkovalo. Je třeba také zvážit možnost konzultací u více externích odborníků, pokud by to obtížnost řešení zadaného úkolu vyžadovala, aby stážista nebyl navázán pouze na jednoho předurčeného experta po celou dobu řešení projektu (možno stanovit maximum konzultačních služeb hrazených projektem a služby nad tuto úroveň by podnik hradil sám).

Absolvent by měl mít také možnost navštěvovat určitý **kurz na vysoké škole**, v jehož rámci by si mohl doplnit své odborné znalosti. Šlo by zřejmě především o kurz mimo vystudovaný obor, ale i o kurzy na rozvoj přenositelných dovedností např. na rozvoj projektového řízení, inovačního managementu,

podnikatelských dovedností. Tyto kurzy by neměly být příliš teoreticky zaměřené, v rámci této odborné výchovy by absolvent měl získat znalosti uplatnitelné přímo na svém stážovém místě.

III.5 Zdroje financování opatření

Z hlediska zajištění skutečně efektivní podpory přílivu mladých odborníků pro inovační prostředí MSP je důležitá dlouhodobost a finanční stabilita programu, jejímž základem by měly být národní prostředky při určitém závazku kofinancování z podnikových zdrojů (např. kolem 25 %).

Využívání strukturálních fondů k financování opatření VaVal představuje na jedné straně velkou příležitost a významný zdroj prostředků pro realizaci těchto opatření, na druhé straně i riziko systémového charakteru. Pravidla strukturálních fondů umožňují financovat projekty zpravidla regionálně vymezené, tj. zejména regiony s nižší ekonomickou úrovní, kam nespadá Praha a projekty se musí přizpůsobit rytmu programových období, kdy zpravidla mezi ukončením jednoho programového období a spuštěním projektů v rámci druhého období je časová prodleva, v českých podmínkách většinou několikaletá (u některých ministerstev až čtyřletá). Pokud by bylo rozhodnuto, že pro realizaci tohoto opatření politiky VaVal budou využívány zdroje strukturálních fondů, bylo by třeba zajistit, aby tato možná negativa byla předem vyloučena. V ideálním případě by měl být koncipován samostatný program na podporu VaVal a zajištěna jeho působnost nejen v regionech ale i v Praze.

III.6 Doba a výše podpory

Vzhledem k cíli a charakteru opatření, by podpora neměla být kratší než 12 - 18 měsíců, maximálně však 3 roky. Měla by být vázána na charakter činností, do kterých bude stážista zapojen, pokud se bude týkat zapojení do samotného výzkumu a vývoje měla by být podpora zřejmě dlouhodobější než v případě zapojení do realizace již konkrétní inovace.

Výše podpory by měla být pro MSP dostatečně atraktivní, aby byly vyváženy náklady a přínosy projektu. Celková výše podpory by se měla skládat z několika dílčích částí. Jedna část by byla vázána na mzdu absolventa a představovala by určité procento kompletních mzdových nákladů, tedy včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Tato výše může být stanovena např. v rozpětí 50 – 75 % a měla by být limitována stanovenou maximální částkou. Tato částka by mohla být vázána na výši průměrné mzdy buď ve veřejné sféře, nebo ve výzkumu a vývoji. Stanovení výše podpory bude jedním z rozhodujících kritérií pro zájem o toto opatření ze strany MSP. Ty kromě přínosů očekávaných od stážistů budou muset nést i náklady nezbytně spojené s účastí v tomto opatření, ale i náklady spojené s nezbytným zapracováním stážisty.

Kromě této části podpory by v rámci opatření měla být poskytována i částka určená na úhradu nákladů spojených s odbornými konzultacemi a kurzy. Půjde o částky, které budou vyplaceny jednomu či více konzultantům a příslušné vysoké škole zabezpečující odborné kurzy. Jejich výše bude odvozena od průměrného platu experta a počtu hodin konzultací a od nákladů na kurz. Tyto náklady

na kurz se budou odvíjet od toho, zda půjde o běžně nabízený kurz nebo kurz připravený dle požadavků podniku.

III.7 Vazby na ostatní opatření VaVal

Pro skutečně efektivní fungování tohoto opatření je důležité, aby nebylo prováděno izolovaně, ale ve vazbě na další opatření politik a to nejen v oblasti VaVal ale i dalších politik, zejména vzdělávací, průmyslové, zaměstnanosti a regionální. Opatření by mělo být pouze jednou ze vzájemně provázaných částí komplexního programu, který by měl podporovat všechny složky inovačního procesu od samotného výzkumu, vývoje a komercializace výsledků přes zavádění technických, případně i netechnických inovací v podnicích až po podporu výchovy talentů, jejich získávání, rozvoje a udržení špičkových odborníků ve všech sektorech VaVal. Předpokládá to také součinnost a koordinaci aktivit, které jsou v gesci různých ministerstev. Pouze v tomto případě bude dostatek mladých odborníků, kteří budou mít zájem o vstup do tohoto programu a dostatečná poptávka ze strany podniků o vstřebávání výsledků VaV a zavádění inovací.

III.8 Závěr

Navržený postup vychází z vyhodnocení současné situace, je inspirován dobrými příklady fungování obdobných programů v zahraničí – jak po obsahové stránce, tak pokud se týče používaných nástrojů podpory, institucionálního zajištění, propagačních informačních kanálů

Šance na realizaci v rámci současného programového období je poměrně malá, protože na změnu podmínek a formulaci vhodných programových výzev zbývají již jen dva roky pro alokaci finančních prostředků a to 2012-2013 (s tím, že realizace projektů může dobíhat do roku 2015).

Určitou příležitost v tomto krátkém období dávají programy, v jejichž rámci již byly realizovány výzvy, které jsou pro opatření 6-3 nejvhodnější, tj. Inovační akce a výzva č. 30 OPVK. I v případě, pokud by se podařilo tímto způsobem nastartovat další vhodné projekty, nelze bez nastavení systémového prostředí očekávat významnější efekty. Počet projektů bude zřejmě i nadále omezený a rozsah podpořených absolventů bude čítat maximálně několik desítek.

Masivnější výsledky je možné očekávat pouze tehdy, pokud budou připraveny systémové podmínky. Větší příležitost finančního zajištění vytvoří až zřejmě následující programové období 2014-2020.

Příloha ke kapitole I.1

PŘEHLED OPERAČNÍCH PROGRAMŮ VE VAZBĚ NA OPATŘENÍ A 6-3 NP VaVal

Na základě přehledu základních charakteristik programů financovaných v letech 2007 – 13 z evropských strukturálních fondů (<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>) byly vybrány následující operační programy jako potenciálně vhodné a posouzeny z hlediska možností naplnění cíle A 6-3 Národní politiky VaVal na léta 2009 – 15:

1. Tematické operační programy v rámci cíle Konvergence

- OP Podnikání a inovace (řídící orgán Ministerstvo průmyslu a obchodu)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (řídící orgán Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy)
- OP Výzkum a vývoj pro inovace (řídící orgán Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy)
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (řídící orgán Ministerstvo práce a sociálních věcí)

2. Operační programy Praha v rámci cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

- OP Praha Konkurenceschopnost (řídící orgán Magistrát hl. m. Prahy)
- OP Praha Adaptabilita (řídící orgán Magistrát hl. m. Prahy)

3. Regionální operační programy

Byly sledovány operační programy v oblastech tradičního zastoupení vysokého školství, kde je větší soustředění jak absolventů a doktorandů, tak se realizuje významnější podíl výzkumných činností:

- ROP NUTS II Jihozápad
- ROP NUTS II Severovýchod
- ROP NUTS II Jihovýchod
- ROP NUTS II Moravskoslezsko

Řídícím orgánem těchto operačních programů je v každé oblasti Regionální rada regionu soudržnosti pro příslušnou oblast.

Každý program je vyhodnocen z hlediska toho, zda obsahuje opatření obdobná opatření A 6 - 3 či zda jeho obecné podmínky vytvářejí možnost toto opatření do programu zahrnout.

1. Tematické operační programy

OP podnikání a inovace (OP PI)

<http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/oppi/>

Charakteristika programu

Operační program Podnikání a inovace je zaměřený na podporu rozvoje podnikatelského prostředí a podporu přenosu výsledků výzkumu a vývoje do podnikatelské praxe v ČR mimo region Prahy. Podporuje vznik nových a rozvoj stávajících firem, jejich inovační potenciál a využívání moderních technologií a obnovitelných zdrojů energie. Umožňuje zkvalitňování infrastruktury a služeb pro podnikání a navazování spolupráce mezi podniky a vědeckovýzkumnými institucemi.

Žadateli o podporu mohou být podnikatelé, sdružení podnikatelů, výzkumné instituce, vysoké školy a ostatní vzdělávací instituce, neziskové organizace, fyzické osoby, územní samosprávné celky a jimi zřizované a zakládané organizace, CzechInvest, CzechTrade a další.

<http://www.enviom.com/wp-content/themes/enviom/documents/Dotacni-programy-EU.pdf>

V rámci tohoto operačního programu jsou dále popsány tři programy, a to a) „ICT a strategické služby“, b) „Potenciál“, c) „Inovativní akce – podpora transferu znalostí“.

a) Program ICT a strategické služby

Prioritní osa 2 - Rozvoj firem

Oblast podpory 2.2 – Podpora nových výrobních technologií, ICT a vybraných strategických služeb

Program dotuje mimo jiné mzdové náklady pracovníků na nově vytvořených pracovních pozicích ve firmách vyvíjejících ICT řešení, případně ve společnostech, poskytujících outsourcingové služby v oblasti vnitropodnikových procesů pro mezinárodní klientelu. Poskytnutá dotace na superhrubé mzdy nových zaměstnanců za období 2 let je určena na:

- a) pracovní místa v oblasti vývoje software (softwaroví inženýři, vývojáři, programátoři, testeři, analytici, konzultanti, specialisté implementující SW řešení, systémoví integrátoři),
- b) pracovní místa v oblasti outsourcingu služeb (správci IT a sítí, pracovníci helpdesku, service desku, technické podpory atd.) Projekt v oblasti outsourcingu musí mít mezinárodní zaměření, 40% tržeb v rámci projektu musí pocházet od zahraničních subjektů.

Podnik musí vytvořit nová pracovní místa na odborných IT pozicích, a to v minimální míře definované podle velikosti podniku:

- malý podnik (do 50 zaměstnanců) 3 nová pracovní místa
- střední podnik (do 250 zaměstnanců) 5 nových pracovních míst
- velký podnik (250 a více zaměstnanců) 10 nových pracovních míst

Příjemce je dále povinen zachovat nově vytvořená a obsazená pracovní místa po stanovenou dobu (dle Výzvy III nejméně pěti let/tří let v případě MSP) od konce kalendářního roku, ve kterém bylo každé pracovní místo poprvé obsazeno. Pracovní místa musí být zachována v souvislosti s vykonáváním podpořené aktivity a v podpořeném regionu (na úrovni NUTS II).

Vyhodnocení

Program není přímo určen k podpoře uplatnění absolventů vysokých škol dle opatření A 6-3, avšak do určité míry jeho kritéria požadavků opatření A 6-3 vyhovují a podporují je. Absolventi a doktorandi mohou na dotovaných místech pracovat, protože v programu není stanoven požadavek předchozí praxe resp. delší praxe. Dále program je zaměřen na znalostně náročný moderní obor vyžadující velkou míru kreativního myšlení. Tím se vyznačují zejména mladší věkové ročníky. To může přispět k

výběru absolventů či doktorandů do programu. Naplnění požadavku programu na několikaleté udržení nového pracovního místa také vytváří prostor pro dostatečně dlouhou odbornou výchovu absolventa či doktoranda.

Přes vybrané pozitivní prvky program nenaplnuje požadavky opatření A 6-3. Není cílen přímo na absolventy a doktorandy, je krátkodobý, nesystémový, určený jen pro úzký profesní obor.

b) Program Potenciál

Prioritní osa 4 – Inovace

Oblast podpory 4.2 – Kapacity pro průmyslový výzkum a vývoj

Program Potenciál je zaměřen zejména na investiční podporu podniků. Pomáhá podnikatelským subjektům z vybraných odvětví zavádět a rozšiřovat kapacity potřebné pro realizaci výzkumných, vývojových a inovačních aktivit. Podporu je možné získat na investice do zřízení nebo rozšíření vývojového centra (oddělení) zaměřeného na výzkum a vývoj výrobku nebo technologií, a to včetně vývoje specifického softwaru nutného pro inovaci výroby, který je nedílnou součástí výrobku nebo technologií. Centrum by mělo přispívat k zavádění technologicky nových nebo inovovaných produktů, produkčních řad, výrobních procesů a technologií. Musí však existovat reálný předpoklad, že výsledky práce centra budou použity ve výrobě.

V lednu 2010 byla vyhlášena třetí výzva programu Potenciál. Žádosti je možné podávat do 30. 9. 2011. O dotaci mohou žádat podnikatelské subjekty bez rozdílu velikosti.

Dotaci lze získat na:

- dlouhodobý hmotný majetek (pořízení strojů a jiného zařízení, budov, pozemku),
- dlouhodobý nehmotný majetek (pořízení práv duševního vlastnictví a software),
- vybrané provozní náklady – jen v případě MSP (služby poradců, expertů, studie, cestovné, mzdy pod dobu realizace projektu) Dotované osobní náklady/mzdy se vztahují k pracovním místům obsazeným odbornými zaměstnanci, tj. zaměstnanci, kteří provádí výzkumnou a vývojovou činnost bezprostředně související s projektem, tj. v podpořené výzkumné a vývojové kapacitě.

Projekty realizované v rámci programu musí splňovat řadu podmínek a omezení týkajících se výše investovaných prostředků, regionu realizace, odvětví aj. (<http://www.czechinvest.org/potencial-vyzva-iii>)

Vyhodnocení

Program není zaměřen na podporu uplatnění čerstvých absolventů VŠ a doktorandů. Částečnou motivací může být mzdová dotace pro MSP na pracovní místa, ke kterým se vztahují investice realizované v projektu. Není tedy vyloučeno, aby na tato místa byli přijati i absolventi vysoké školy či doktorandi, protože program nepožaduje pro tato místa praxi. Lze však předpokládat, že na místa budou přijímáni přednostně zkušení pracovníci. Program tak poskytuje jen slabou motivaci k zaměstnání absolventů VŠ a doktorandů, navíc je krátkodobý, nesystémový, s řadou omezujících vstupních podmínek.

c) Pilotní projekt Inovativní akce – Podpora transferu znalostí

Prioritní osa 5 – Prostředí pro podnikání a inovace

Oblast podpory 5.1 – Platformy spolupráce

<http://www.mpo.cz/dokument76152.html>

Cíl a popis:

Pilotní program je inspirován britským programem KTP a je zaměřen na přenos informací, odborných znalostí a dovedností z akademické sféry do partnerského podniku prostřednictvím zaměstnávání asistenta – absolventa VŠ (absolvent může mít i kratší pracovní zkušenost do 3 let). Jde o adaptaci akademických znalostí na specifické potřeby partnerského podniku, na jeho produkty, procesy a služby a vytváření nových znalostí za účelem jejich následného praktického využití v podniku a jeho podnikatelských záměrech.

V rámci partnerství musí být partnerskou univerzitou zaměstnán na dobu určitou absolvent jako Asistent znalostního transferu, který pracuje na projektu v provozovně podniku a který je podřízen společnému vedení podniku (podnik nominuje pracovníka odpovědného za vedení asistenta) a akademického pracovníka (nominuje ho VŠ). Asistent se kromě své práce může účastnit školicích a vzdělávacích akcí, které odsouhlasí oba partneři. Projekt musí být zaměřen na minimálně jednu z následujících aktivit a musí mít strategický význam pro další rozvoj podniku: a) zlepšení výrobních procesů, b) vývoj nových produktů nebo inovace procesu při vývoji a zavádění nových produktů, c) zlepšení podnikových procesů včetně procesu produktové certifikace.

Projekt je zaměřen na vymezená odvětví: CZ-NACE 13 – 33 Zpracovatelský průmysl kromě výroby potravinářských výrobků, nápojů a tabáku; E38.32 Úprava odpadů k dalšímu použití; J 62 Činnosti v oblasti informačních technologií, Činnosti související se zpracováním dat, hostingem a webovými portály; M 71.2 Technické zkoušky a analýzy, Věda a výzkum; S 95.1 Opravy počítačů a komunikačních technologií.

Vzhledem k financování ze strukturálních fondů je program omezen na projekty, jejichž příjemce má sídlo mimo území Prahy.

Financování:

Prostředky z OPPI, výzva 30. 6. 2010. Nárok na dotaci získává podnik, který splňuje velikost MSP a který předloží podnikatelský záměr na období 1 až 1,5 roku. Z dotace může být financováno pořízení služby od univerzity účastníci se partnerství v maximální výši 1,2 mil. Kč. Dotace zahrnuje: mzdu a pojistné absolventa (plný úvazek), mzdu a pojistné jednoho či více pověřených akademiků (čas strávený na projektu), cestovné, průběžná a celková evaluace projektu, spotřební materiál, vybavení a školení pro absolventa. Platby tedy inkasuje výhradně vysoká škola a to až na konci projektu na základě vykázaných služeb (včetně mzdy asistenta) a splnění cílů projektu.

Řízení:

MPO připravuje výzvu k podávání projektů, vybírá projekty, administruje a kontroluje průběh projektů. Podnik předkládá projekt/žádost o dotaci, v němž je zpracován podnikatelský záměr a doloženo partnerství s VŠ. Podnik, vysoká škola a MPO uzavírají mandátní smlouvu. Podnik kromě vedoucího asistenta musí určit dalšího člena vedení pro účast ve struktuře řízení projektu. Vysoká škola organizuje výběrové řízení pro obsazení pozice asistenta, kterého se účastní také partnerský podnik. Vybraného asistenta schvalují oba partneři. Průběh projektu je monitorován prostřednictvím

čtvrtletních schůzek, jichž se účastní asistent, akademický vedoucí, zástupce podniku a zástupce ministerstva.

Program má zatím pilotní charakter. První výzva byla vyhlášena v červnu 2010 pro maximálně 12 projektů. Bylo zahájeno 7 projektů, z nich jeden skončil předčasně. Tři projekty skončí v říjnu 2011 a tři v březnu 2012. Druhé kolo výzvy bude vyhlášeno na podzim 2011 opět maximálně pro 12 projektů na 12 až 18 měsíců. Očekává se již větší zájem a širší nabídka projektů, které by měly skončit v březnu 2013. Po vyhodnocení této pilotní fáze by mohl být v dalším programovém období 2014 – 2020 vyhlášen větší obdobně vyhlášený program.

Vyhodnocení

Program je pilotního charakteru, proto se ho účastní jen malý rozsah max. 12 podniků. Celkové vyhodnocení bude možné až po uzavření projektů, tj. po 31.3.2012. Na rozdíl od britského programu KTP, je dotační podpora poskytována kratší dobu 1-1,5 roku (ve VB je dotační období 1-3 roky), to zkracuje i dobu na realizaci praktických výstupů inovačních aktivit, což může omezovat výběr rozsáhlejších či náročnějších inovačních aktivit podniku.

Přestože je program „Inovativní akce“ primárně zaměřen na podporu přenosu know how z vysokých škol do podniků, je poskytována podpora i absolventům VŠ (zřejmě je absolvent ze stejné VŠ, která poskytuje i akademické poradenství). Při porovnání podmínek tohoto programu s programem KTP ve Velké Británii lze konstatovat, že v českých podmínkách je důraz na podporu absolventů menší, neboť se předpokládá pouze účast jednoho asistenta v projektu. Ve Velké Británii může být v rámci projektu podporováno i několik asistentů, což rozšiřuje možnosti a přínos pro mladé odborníky získat praxi v inovačních aktivitách v oboru.

Nevýhodou, která v českém prostředí omezuje zájem vysokých škol o projekty tohoto typu a zejména zájem umisťovat touto formou více absolventů, může být podmínka proplacení celé dotace až po skončení projektu. Znamená to, že vysoká škola musí projekt v průběhu řešení de facto úvěrovat. Brání to také realizaci delších a náročnějších projektů.

Další nevýhody a možné problémy realizace podpory zapojení absolventů škol do inovačních aktivit podniků formou tohoto programu jsou spjaté se skutečností, že program je financován nikoliv z národních prostředků ale ze strukturálních fondů. V první řadě jsou z něj vyloučeni příjemci se sídlem v Praze. To sice pro asistenty z řad absolventů škol nemusí platit, nicméně to snižuje jejich možnosti. Ve druhé řadě je omezením časový průběh programovacích období, kdy příprava následujícího období se většinou protahuje, čímž vzniká časové a finanční vakuum mezi koncem starých a spuštěním nových programů.

Celkové vyhodnocení nastavení Operačního programu podnikání a inovace

Operační program je zaměřen, mimo jiné, na podporu rozvoje kvalitního podnikatelského prostředí v malých a středních podnicích. Podporuje inovační aktivity, avšak vesměs zavádění inovací není spojeno výslovně s účastí absolventů vysokých škol či doktorandů. Pokud je umožněno dotování mzdových nákladů, není specifikováno, pro kterou kategorii pracovníků jsou prostředky určeny. Zpravidla se používají pro nově vytvořená pracovní místa určená pro kvalifikovanou pracovní sílu obecně. Zacílení podpory na motivování absolventů VŠ a doktorandů k uplatnění ve výzkumných

činnostech v malých a středních podnicích není tímto operačním programem explicitně vymezeno, nastavená pravidla použití podpory to však nevylučují.

Pouze program „Inovativní akce“ splňuje parametry cíle stanoveného v opatření 6-3 politiky VaVal. V tomto případě je ověřována funkčnost pracovní pozice **Asistent znalostního transferu**, která je vytvořena podle zahraničního vzoru pro absolventa magisterského či doktorského studia. Ten je zaměstnancem vysoké školy a pracuje na úkolu výzkumného charakteru v malém či středním podniku s cílem urychlení inovačních procesů v podniku. Tento program má v současné době zatím pilotní charakter, a proto se týká pouze malého počtu podniků a absolventů. Nelze tedy zatím vyhodnotit projekt jako fungující opatření podporující sledovaný cíl, ale pouze jako přípravu na jeho případné zavedení do praxe.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)

Charakteristika programu

Operační program má široké zaměření pokrývající aktivity pro různé úrovně a etapy vzdělávacího procesu. Vzhledem ke sledovanému cíli není relevantní zkoumat zaměření celého operačního programu. Zhodnocení se vztahuje pouze k prioritní ose 2 Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj, k oblasti podpory 2.3 – Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji.

Globálním cílem prioritní osy 2 OP VK jsou inovace v oblasti terciárního vzdělávání směrem k propojení s výzkumnou a vývojovou činností, větší flexibilitě a kreativitě absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice a k vytvoření komplexních a efektivních nástrojů, které by podporovaly inovační proces jako celek. Tato priorita zahrnuje i zkvalitnění personálního zabezpečení výzkumu a vývoje včetně zlepšení odborné přípravy a podmínek pracovníků a využití vhodných motivačních a propagačních nástrojů. Součástí podporovaných aktivit je vytváření kvalitních týmů výzkumu a vývoje a jejich dalšího rozvoje a podpora intersektorální mobility, zejména mobility mezi institucemi terciárního vzdělávání, výzkumnými institucemi a soukromým a veřejným sektorem.

Oprávněnými příjemci podpory jsou:

- vysoké školy podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů;
- veřejné výzkumné instituce dle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů;
- další výzkumné organizace podle zákona č. 130/2002 Sb.¹⁰ o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících

¹⁰ Podle tohoto zákona je výzkumnou organizací právnická osoba, organizační složka státu nebo organizační jednotka ministerstva, zabývající se výzkumem a vývojem

zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), ve znění pozdějších předpisů (kromě čistě výzkumných organizací sem z podnikatelské sféry spadají pouze ty podniky, které mají ekonomicky samostatný výzkumný útvar a realizované výsledky výzkumu použijí opět ve prospěch výzkumné činnosti.

V rámci Oblasti podpory 2.3 – Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji byly od podzimu 2008 do současné doby vyhlášeny tři výzvy. První dvě výzvy (č. 09 a 20) měly podobné zaměření, třetí výzva (č. 30) byla rozšířena o některé aktivity zaměřené na postdoktorandy a jejich stáže v podnicích.

Výzva č. 09 (podávání nabídek 13. 10. 2008 – 12. 12. 2008)

<http://www.strukturalni-fondy.cz/Files/cd/cdec9e3-782f-47d0-9e86-b82129e9b592.pdf>

Výzva č. 20 (podávání nabídek 7. 6. 2010 – 29. 4. 2011)

<http://www.strukturalni-fondy.cz/Files/04/046c0e98-dba5-4300-9832-87477790cd96.pdf>

Povinnou klíčovou aktivitou každého projektu byla:

- Podpora vytváření kvalitních týmů výzkumu a vývoje a jejich dalšího rozvoje, zejména inicializačních pracovních pozic a startovacích pracovních pozic ve výzkumných organizacích.
- Příprava zapojení jedinců i týmů do mezinárodních sítí a projektů v oblasti VaV.

Doplňkové aktivity:

- Další vzdělávání pracovníků výzkumu a vývoje v oblasti řízení výzkumu a vývoje, popularizace a komunikace, šíření výsledků vědy a výzkumu do praxe, transferu technologií a v osvojování si znalostí o ochraně, ohodnocování a správě duševního vlastnictví.
- Podpora intersektorální mobility, zejména mobility mezi výzkumnými institucemi a soukromým a veřejným sektorem.

Výzva č. 30 (podávání nabídek 28. 3. 2011 – 25. 11. 2011)

<http://www.strukturalni-fondy.cz/Files/65/65a11971-e35b-405e-936a-e261074c98e4.pdf>

Cílem je podpora projektů, v nichž jsou absolventi doktorských studijních programů zapojeni do činnosti výzkumných a vývojových týmů na postdoktorandských pozicích na univerzitách a výzkumných organizacích a v aplikační sféře v ČR s důrazem na internacionalizaci, multidisciplinaritu, intersektorální mobilitu a spolupráci.

Povinná klíčová aktivita každého projektu:

A) Podpora vytváření kvalitních týmů výzkumu a vývoje a jejich dalšího rozvoje, zejména inicializačních pracovních pozic a startovacích pracovních pozic – pracovní pozice pro tzv. postdoka/y, na něž je vyhlášováno povinně výběrové řízení.

B) Podpora intersektorální mobility, zejména mobility mezi výzkumnými institucemi a soukromým a veřejným sektorem, která zahrnuje:

-
1. jejímž hlavním účelem je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií; jde-li o územní samosprávný celek, ustanovení o hlavním účelu výzkumné organizace se vztahuje na jeho organizační složku,
 2. která zisk zpětně investuje do činnosti podle bodu 1,
 3. k jejímž výzkumným kapacitám nebo výsledkům nemají přednostní přístup subjekty provádějící ekonomickou činnost spočívající v nabídce zboží nebo služeb, které by na ni mohly uplatňovat vliv.

- podporu postdoků k absolvování stáží na významných evropských i světových pracovištích za účelem získání zkušeností ve výzkumu v zahraničí, zapojení se do mezinárodní výzkumné spolupráce a navázání mezinárodních kontaktů a následného zúročení získaných zkušeností;
- podporu získávání zkušeností v praxi v oblastech aplikovaného výzkumu za účelem následného uplatnění postdoktorandů v oblastech souvisejících s aplikovaným V a V a zaváděním inovací či v oborech náročných na znalosti;
- podporu výzkumných dlouhodobých stáží postdoků v oblastech aplikovaného výzkumu prováděného v MSP, během nichž bude postdok zapojen do řešení specifického projektu řešeného ve spolupráci MSP s vysokou školou nebo výzkumnou organizací, který je významný pro strategický rozvoj daného MSP. Aplikační sférou může být i veřejný sektor.

Doplňková aktivita:

C) Příprava zapojení jedinců i týmů do mezinárodních sítí a projektů v oblasti výzkumu a vývoje.

Projekty předkládané na základě této výzvy mají podpořit integraci absolventů doktorského studia (získali Ph.D. před maximálně 3 roky) do výzkumně vývojového týmu, kde pracují na plný úvazek, musí v rámci projektu získat nové zkušenosti na zahraničním výzkumném pracovišti, a to v délce 3 – 6 měsíců. Nové zkušenosti mohou rovněž čerpat v aplikační sféře. Výše platu postdoka se musí pohybovat v rozsahu 40 – 60 tis. Kč (hrubý měsíční plat/mzda při 100% úvazek, tj 40 hod./týden).

Vyhodnocení nastavení Operačního programu VK

Operační program je v části věnované Lidským zdrojům ve výzkumu a vývoji zaměřen mimo jiné na rozvíjení kvalitních absolventů magisterského a doktorského studia a na jejich uplatnění ve výzkumu a inovačních aktivitách, a to i na úrovni aplikace výzkumných výsledků do praxe v podnicích. Z tohoto hlediska je zaměření programu příznivé pro realizaci cílů opatření 6-3 Národní politiky VaVal (NP VaVal). Záleží však také na konkrétní formulaci výzev k podávání projektů, které byly v rámci programu vyhlášeny.

První dvě vypsané výzvy kladly explicitně důraz na zkvalitňování vědeckovýzkumných týmů ve výzkumných organizacích, zatímco ostatní aktivity související s aplikací poznatků v praxi a případným zapojením absolventů v inovačních činnostech, byly formulovány poměrně obecně. Tím byl na jedné straně dán poměrně široký prostor pro zaměření projektů a byla tudíž vytvořena i možnost podpory projektů zaměřených na uplatnění absolventů vysokých škol a doktorandů při přenosu výzkumných výsledků do praxe v malých a středních podnicích. Je však málo pravděpodobné, že nějaké takto zaměřené projekty vznikly jednak proto, že vymezení podporovaných aktivit nesměřovalo explicitně ke skupině absolventů VŠ a doktorandů (pravděpodobnější je, že podpora byla směřována na zkušenější výzkumné pracovníky) a rovněž pro omezení příjemců podpory jen na vysoké školy a výzkumné organizace. Podnikatelská sféra nebyla zahrnuta mezi příjemce podpory, tudíž získání praktických zkušeností z aplikace vědeckých výsledků v podnicích zaměstnáním absolventů stimulováno nebylo.

Z hlediska naplnění cílů opatření 6-3 NP VaVal dává větší možnosti třetí výzva tohoto programu, která běží od března t.r. a je stále ještě otevřená pro projektové přihlášky. Svým explicitním zacílením na absolventy doktorských studií, jejich podporou k angažovanosti v aplikovaném výzkumu, v inovacích a činnostech náročných na znalosti s napojením na spolupráci s malými a středními podniky vyhovuje ve značné míře sledovanému cíli, přestože OP VK nedovoluje jako příjemce podpory jiné organizace než vysoké školy a výzkumné instituce. Absolvent je vyslán vysokou školou či výzkumnou organizací

na stáž v podniku a ve spolupráci s nimi řeší specifický projekt významný pro strategický rozvoj podniku. Dlouhodobá stáž v podniku umožní absolventovi – doktorandovi získat základní praxi, která podpoří jeho případné další uplatnění při aplikaci vědeckých výsledků na podnikové úrovni. Nepodařilo se však vyhledat projekt, který by naplňoval stanovený cíl, a to z důvodu uvádění velmi obecné charakteristiky aktivit v seznamech realizovaných projektů.

OP Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaVpl)

Charakteristika programu

Operační program Výzkum a vývoj pro inovace je zaměřený na posilování výzkumného, vývojového a proinovačního potenciálu ČR, a to především prostřednictvím vysokých škol, výzkumných institucí a jejich spolupráce se soukromým sektorem. Podporuje vybavení výzkumných pracovišť moderní technikou, budování nových výzkumných pracovišť a zvyšování kapacity terciárního vzdělávání.

Vybrané prioritní osy:

Prioritní osa 1 - Evropská centra excelence

Podporované projekty jsou zaměřené na rekonstrukce a rozšíření kapacit VaV, popř. výstavbu nových kapacit, včetně nezbytné projektové dokumentace, pořízení přístrojového, laboratorního a informačního vybavení a infrastruktury pro výzkum, technologický rozvoj, projekty špičkového VaV s relevancí pro trh a socioekonomický rozvoj ČR ve formě start-up grantů (mimo jiné i formou příspěvku na mzdy), které umožní plynulý náběh a fungování nové infrastruktury apod.

Prioritní osa 2 - Regionální VaV centra

Podpora je určena na vznik a rozvoj kvalitně vybavených pracovišť VaV zaměřených na aplikovaný výzkum, posílení jejich spolupráce s aplikační sférou (soukromé podniky a další uživatelé výsledků výzkumu) formou společných VaV projektů resp. projektů poskytujících přímé výstupy či výsledky pro aplikační sféru, včetně navazování partnerství s inovativními MSP a klastry. Cílem je i zvýšení počtu studentů a mladých výzkumníků do 35 let se zkušeností z VaV projektů a zrychlení transferu nových poznatků a technologií do praxe, zejména do MSP.

Prioritní osa 3 - Komerencializace a popularizace VaV

Projekty jsou zaměřené na podporu komercializace výsledků VaV výzkumných institucí, zejména financováním etapy od poznatků VaV do fáze následného komerčního využití a podporou systému komercializace a ochrany duševního vlastnictví, včetně vzniku a rozvoje center pro transfer technologií při výzkumných organizacích apod. Jednou z podporovaných aktivit je i činnost výzkumných pracovníků a studentů ve fázi směřující k zakládání nových technologických firem a činnosti spojené s jejich komerčním zhodnocením.

Vyhodnocení nastavení Operačního programu VaVpl

Tento operační program je zaměřen primárně na vytváření velké infrastruktury pro výzkum a přenos výsledků výzkumu k jejich uživatelům, přičemž jednou uživatelskou skupinou jsou přímo malé a

střední podniky. Součástí projektů mohou být aktivity určené na zajištění zaměstnanosti a růst počtu mladých výzkumníků do 35 let v nově budovaných výzkumných centrech. Podpora čerstvých absolventů vysokých škol či doktorandů může být tedy v projektech realizována, není však prvotním cílem a navíc není zaměřena na zaměstnávání v podnikových inovačních aktivitách.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Charakteristika programu

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Globálním cílem prioritní osy je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti. Specifickým cílem je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

V rámci oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti jsou realizovány tři národní individuální projekty (NIP): „Veřejně prospěšné práce“, „Rekvalifikace a poradenství“ „Společensky účelná pracovní místa“, které byly schváleny již v r. 2008. Projekty jsou zaměřeny na jednotlivé nástroje APZ a spolupracují na nich úřady práce spolu s MPSV ČR.

V rámci této oblasti podpory předkládají úřady práce regionální individuální projekty. Akcentují v nich problematiku daného regionu, a z tohoto důvodu mají možnost vybrat do svých projektů vhodně zacílené nástroje a opatření APZ podle konkrétní situace na trhu práce a v nezaměstnanosti. Využívají různé typy motivačních aktivit, poradenství pro uplatnění na trhu práce, přípravu na rekvalifikace, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání apod. Projekty jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny osob nad 50 let, mladých bez vzdělání, dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných, osob se zdravotním postižením, osob s nízkou kvalifikací apod. Podpora směřuje zejména k osobám, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání¹¹ a k osobám, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané.

Vyhodnocení nastavení Operačního programu LZZ

Z prioritních os programu byla svým zaměřením na podporu zaměstnanosti nejbližší sledovanému cíli uplatnění absolventů vysokých škol a doktorandů Prioritní osa 2 – Aktivní politika trhu práce. Podpora je věnována osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností nebo již nezaměstnaným. Zpravidla jsou v této situaci ve větší míře osoby s nižší kvalifikací než je vysokoškolské vzdělání a úřady práce se vesměs soustředí na řešení problémů na trhu práce u větší skupiny osob. Zpracování projektů, které by motivovaly absolventy VŠ nebo doktorandy k zaměstnání na intelektuálně náročných výzkumných pozicích v malých a středních podnicích z tohoto OP není proto příliš reálné. Program je zaměřený zejména na jiné cílové skupiny, především na ty, které podle zákona o zaměstnanosti (zák. 435/2004 Sb.) patří ke skupině osob ohrožených na trhu práce. K těm již od r. 2009 absolventi vysokých škol nepatří.

¹¹ § 33 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

2. Operační programy Praha

OP Praha Konkurenceschopnost (OP PK)

Charakteristika programu

Operační program Praha Konkurenceschopnost je určen na podporu investičních projektů zaměřených především na veřejnou dopravu a dopravní dostupnost, podporu inovací, informačních a komunikačních technologií, podnikání a zlepšování životního prostředí. Realizace projektů musí probíhat na území hl. m. Prahy.

Prioritní osa 3 Inovace a podnikání je svým zaměřením nejbližší sledovanému cíli uplatnění absolventů vysokých škol a doktorandů při aplikaci výzkumných výsledků v MSP. V oblasti podpory 3.1 - Rozvoj inovačního prostředí a partnerství mezi základnou výzkumu a vývoje a praxí lze podpořit např. rozvoj inovační infrastruktury (vědeckých parků, inkubátorů, inovačních center, center excellence), vytváření partnerských vazeb mezi výzkumnými ústavy, Akademií věd ČR, vysokými školami a podniky, vznik poradenských a informačních center pro inovace a transfer technologií apod. V oblasti podpory 3.2 Podpora příznivého podnikatelského prostředí lze získat prostředky např. na rozvoj inovačních schopností existujících podniků, stimulaci nových forem spolupráce firem, podnikatelských sdružení (zejména hospodářské komory), výzkumných a dalších institucí (např. klastry, aj.). V oblasti podpory 3.3 - Rozvoj malých a středních podniků je podporován jejich rozvoj formou přímých dotací.

Vyhlášené výzvy k předkládání projektů v rámci OP PK, prioritní osa 3 Inovace a podnikání

Výzva č. 8 (podávání nabídek 3.5.2011 – 30.6.2011)

Oblast podpory 3.1 Rozvoj inovačního prostředí a partnerství mezi základnou výzkumu a vývoje a praxí

Specifické cíle oblasti podpory:

- zdokonalit inovační infrastrukturu na území města, umožňující vyšší využití potenciálu výzkumu a vývoje,
- posílit spolupráci mezi základnou výzkumu a vývoje a ostatními (uživatelskými) subjekty na území města,
- zlepšení praktické aplikace výzkumu a vývoje v přímé vazbě na MSP.

Podporované aktivity:

- pořízení / modernizace přístrojového a laboratorního vybavení pro výzkum, vývoj, inovace,
- vznik nových a rozvoj stávajících inovačních jednotek s přímou účastí organizací výzkumu a vývoje (inovační centra a podnikatelská střediska zaměřená na informace z oblasti výzkumu a vývoje).

Oprávnění předkladatelé projektových žádostí:

- organizace výzkumu a vývoje (vysoké školy, Akademie věd ČR, výzkumné ústavy apod.),
- podnikatelské subjekty (zejména MSP),
- nestátní neziskové organizace,
- profesní a zájmová sdružení (podnikatelská sdružení, hospodářské komory apod.).

Projekty musí obsahovat indikátor „Počet nově vytvořených pracovních míst, zaměstnanci VaV“. Předmětem podpory nejsou projekty čistě výzkumného charakteru a projekty, jejichž výstupem jsou studie, analýzy apod. Podpora je určena pro projekty investičního charakteru.

Vyhodnocení nastavení výzvy

Vzhledem k tomu, že podpora je určena pro projekty investičního charakteru, i přes povinnost vytvořit pracovní místa, nepůjde patrně v předkládaných projektech o vytváření pracovních míst pro absolventy vysoké školy či doktorandy, ale o pracovní místa obecně. Vyloučit nelze, že ve specifických případech může být podpora zaměstnanosti směřovaná na absolventy, ale pravděpodobnější je zaměření na zkušenější pracovníky, kteří budou na vytvořená pracovní místa přijímáni.

Vyhodnocení nastavení Operačního programu PK vzhledem ke stanovenému cíli

Nastavení operačního programu stimuluje rozvoj výzkumných a inovačních aktivit, a to i prostřednictvím spolupráce mezi výzkumnou a podnikatelskou sférou včetně malých a středních podniků. Explicitně není vyjádřeno zaměření na podporu zaměstnanosti absolventů a doktorandů, avšak není to vyloučeno.

OP Praha Adaptabilita (OP PA)

Charakteristika programu

Operační program Praha Adaptabilita je určen na podporu neinvestičních projektů zaměřených na vzdělávání, sociální integraci, podporu zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. Program je určen pouze pro Prahu, proto veškeré projekty musí probíhat v hlavním městě. Účastníci projektů musejí být z Prahy nebo musí pracovat pro pražské zaměstnavatele, případně musejí být studenty pražských škol. Realizátoři projektů (např. vzdělávací instituce) mohou ovšem být z jakéhokoliv regionu ČR.

Jednou z podporovaných oblastí je rozvíjení spolupráce škol, podniků, vysokých škol a institucí z oblasti výzkumu a vývoje.

Vybrané prioritní osy

Prioritní osa 1 Podpora rozvoje znalostní ekonomiky zahrnuje vedle rozvoje a realizace dalšího vzdělávání a podpory a poradenství pro rozvíjející se podnikatelské činnosti také rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. Podporované aktivity v této oblasti zahrnují budování kapacit lidských zdrojů (např. při zakládání center výzkumu a vývoje, pro rozvoj spin-off firem apod.), podporu lidských zdrojů v MSP v oblasti výzkumu a vývoje, podporu transferu know-how a stáží.

Vyhodnocení nastavení Operačního programu PA

Operační program je mimo jiné zaměřen na rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji a podporu lidských zdrojů v malých a středních podnicích, což sice přímo nespecifikuje podporu pro stanovený cíl studie, avšak v této obecné rovině jej ani nevylučuje. Dosud vyhlášené výzvy k předkládání projektů v prioritní ose *Podpora rozvoje znalostní ekonomiky* byly zaměřeny na další vzdělávání, a to i

pro oblast rozvoje výzkumu a vývoje. Podpora zaměstnanosti uplatněna nebyla, takže realizované projekty sledovaný cíl studie zatím nemohly podpořit.

3. Regionální operační programy

ROP NUTS II Jihozápad, ROP NUTS II Severovýchod, ROP NUTS II Jihovýchod, ROP NUTS II Moravskoslezsko

Charakteristika programů

Všechny tyto operační programy mají obdobné zaměření soustředěné na rozvoj území v podobě zlepšení dopravní dostupnosti a propojení regionu vč. modernizace prostředků veřejné dopravy, podporu rozvoje infrastruktury i služeb cestovního ruchu, přípravu menších podnikatelských ploch a zlepšování podmínek k životu v obcích a na venkově především prostřednictvím zkvalitnění vzdělávací, sociální a zdravotnické infrastruktury.

Vyhodnocení nastavení regionálních operačních programů

Zaměření regionálních operačních programů nedovoluje realizovat projekty spojené s podporou či motivací vstupu absolventů vysokých škol či doktorandů do výzkumných, inovačních či jiných znalostně náročných činností uplatňovaných zejména v malých a středních podnicích. Oblasti intervence v prioritních osách těchto programů nejsou směřovány na podporu zaměstnanosti, výzkumných a inovačních činností ani podporu znalostně náročných aktivit malých a středních podniků.

PŘEHLED PROGRAMŮ MINISTERSTEV VE VAZBĚ NA OPATŘENÍ A 6-3 NP VaVaI

Opatření Ministerstva práce a sociálních věcí
--

Ministerstvo v rámci svých kompetencí v oblasti zaměstnanosti poskytuje podporu při hledání pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. K podpoře zaměstnanosti absolventů škol vznikají programy na národní a zejména regionální úrovni, které jsou realizovány prostřednictvím úřadů práce. Tyto programy jsou financovány jednak z národních prostředků vyčleněných na opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a navazujících předpisů včetně metodických pokynů MPSV a dále ze strukturálních fondů EU, tedy Evropského sociálního fondu na aktivity stanovené v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 13 v prioritní ose Aktivní politiky trhu práce. Ty doplňují APZ větší škálou aktivit i zacílením na širší skupiny osob.

Úřady práce přispívají zaměstnavatelům na vytváření společensky účelných pracovních míst pro nezaměstnané absolventy škol registrované na úřadech práce. V rámci dohody je zaměstnavateli poskytnut příspěvek až do výše vyplacených mzdových nákladů takto umístěného absolventa, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Zvýšená péče se však soustředí zejména na mladé lidi do 20 let, což vyplývá ze Zákona o zaměstnanosti, tzn. že skupina vysokoškolských absolventů není primárně v centru pozornosti (mezi osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání patřili absolventi VŠ do r. 2009). Obdobně je to i v případě poskytování příspěvku na zapracování absolventa, kterého zaměstnavatel přijme. V případě potřeby řešit zhoršenou situaci na trhu práce pro jinou skupinu nezaměstnaných může MPSV připravit cílené programy pro podporu zaměstnanosti dalších osob.

Projekt Praxe pro mladé do 30 let

<http://www.icm.cz/projekty-aktivni-politiky-zamestnanosti>

V r. 2011 využívá MPSV jeden z nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve prospěch nezaměstnaných mladých lidí. Úřad práce provede výběr motivovaných uchazečů o zaměstnání do věku 30 let a zároveň evidovaných déle než pět měsíců a zařadí je do praxe, která zahrnuje poradensko-vzdělávací část a také pracovní úvazek u vybraného zaměstnavatele. Projekt je financován v rámci prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, a to z dotací na společensky účelná pracovní místa. Z nich se zaměstnavatelům, kteří přijmou uchazeče o práci, dotuje jeho mzda.

Délka pracovního úvazku je šest měsíců až jeden rok. Praxi mají mladí lidé absolvovat zejména v soukromých firmách. Projektu se má zúčastnit 5000 lidí evidovaných na úřadech práce.

Vyhodnocení opatření MPSV

Opatření MPSV jsou věnována zejména osobám, které jsou ohroženy nezaměstnaností nebo jsou nezaměstnané a hrozí jim vyřazení z trhu práce. K těm vysoce kvalifikovaní absolventi vysokých škol a doktorandi se zájmem o výzkumnou práci zpravidla nepatří, Program, který by podporoval zaměstnání absolventů vysokých škol či doktorandů v odborně náročných činnostech výzkumu, vývoje a inovací v prostředí malých a středních podniků leží mimo rámec aktivit, které MPSV v současné době zajišťuje.

Programy MPO

V rámci programů MPO byla pozornost soustředěna zejména na programy zaměřené na podporu podnikání MSP a na podporu VaVal.

- **Podpora MSP**

<http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/msp/>

Pro tuto oblast není ministerstvem vytvořen žádný specifický motivační prostředek pro absolventy VŠ a doktorandy stimulující k uplatnění ve výzkumu a inovačních aktivitách v MSP.

- **Podpora průmyslových zón a technologických center**

Rámcový program pro podporu technologických center a center strategických služeb

Účelem Programu je podpora hospodářského rozvoje ČR cestou investičních projektů zaměřených na progresivní technologie a aktivity s vysokou přidanou hodnotou a velkým exportním potenciálem. Tyto projekty by měly vést ke zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti ČR v oblasti inovací, informačních technologií a strategických služeb, a k vytváření nových pracovních příležitostí, a to především v méně rozvinutých regionech. Poskytovateli podpory jsou MPO a MPSV. Novým pracovním místem se v tomto Programu rozumí pracovní pozice v přepočtu na plný pracovní úvazek vytvořená v přímé souvislosti s projektem a obsazená novým zaměstnancem. Žádosti o podporu projektů tohoto typu byly přijímány v letech 2007-8.

- **Podpora výzkumu a vývoje**

Resortní program aplikovaného výzkumu a experimentálního vývoje „TIP“

<http://www.mpo.cz/dokument88525.html>

Účelem programu TIP je poskytovat podporu z prostředků státního rozpočtu projektům zajišťujícím aplikovaný výzkum a experimentální vývoj pro průmyslovou výrobu. Projekty musí přinášet mj. i výrazný motivační účinek pro další výzkumně vývojovou činnost.

Účast, resp. získání podpory, v tomto programu má napomoci výrobním organizacím zaujmout takovou pozici na trhu, která by jim umožnila rychle reagovat na změny a spolupodílet se na nich, či je utvářet. Mělo by se jednat především o takové výrobní organizace, které skýtají záruku dlouhodobého udržení se na českém trhu. Významně by měl být podpořen aplikovaný výzkum a experimentální vývoj pro malé a střední podniky.

Příjemci podpory mohou být:

- a) podnikatelské subjekty z oblasti průmyslové výroby, včetně MSP, které řeší projekt vlastními zaměstnanci nebo ve spolupráci s dalšími účastníky projektu a prokážou schopnost projekt kofinancovat z vlastních nebo jiných neveřejných prostředků,
- b) výzkumné organizace, výzkumné ústavy, veřejné výzkumné instituce a školy pouze v případě, když prokazatelně doloží zdroje spolufinancování uznaných nákladů na projekt z vlastních či jiných neveřejných prostředků.

Zveřejněný přehled vybraných projektů průmyslového výzkumu a vývoje zahajovaných v roce 2011 neumožňuje zjistit, zda některé projekty obsahují i motivační složku pro zaměstnání absolventů vysokých škol a doktorandů.

Program výzkumu a vývoje TANDEM

<http://www.mpo.cz/dokument30745.html>

Cílem programu vyhlášeného v r. 2007 pro řešení projektů v letech 2008 – 10 a hrazeného MPO ze státních prostředků určených na výzkum a vývoj bylo zlepšení spolupráce průmyslových organizací s výzkumnými pracovišti (akademickými, vysokoškolskými, veřejnými výzkumnými institucemi a dalšími), teoretická a technologická podpora MSP, zlepšení konkurenceschopnosti budoucích produktů a technologií a podstatné zlepšení transferu výsledků základního a aplikovaného výzkumu směrem k průmyslovým aplikacím. Tyto výsledky pak bylo třeba prostřednictvím dalšího navazujícího průmyslového výzkumu a vývoje využít v nových výrobcích, technologiích a službách.

Řešení projektů mělo být realizované účelovými seskupeními sestavenými z pracovníků (řešitelů) průmyslových organizací a pracovníků výzkumných pracovišť, přičemž bylo vyžadováno, aby všechny organizace měly trvalé sídlo v České republice.

Přestože jednou z priorit programu bylo i vytváření nových pracovních míst, nebyly vymezeny charakteristiky pracovníků, kteří na nich mají pracovat. Teoreticky tak mohlo dojít k uplatnění mladých absolventů vysokých škol či doktorandů, avšak hlavním záměrem programu to nebylo. Tím byla podpora spolupráce mezi výzkumem a podniky, a to i MSP. Propojení všech tří kritérií sledovaného cíle (absolventi VŠ a doktorandi, spolupráce mezi výzkumem a MSP a aplikace znalostně náročných výzkumných a inovačních řešení) požadováno nebylo.

Program výzkumu a vývoje IMPULS

<http://www.mpo.cz/dokument30745.html>

Program vyhlášený v r. 2007 pro řešení projektů v letech 2008 – 10 a hrazený MPO ze státních prostředků byl zaměřený na podporu výzkumu a vývoje nových materiálů, průmyslových výrobků, výrobních technologií, informačních a řídicích produktů a technologií. Realizován byl buď jednotlivými organizacemi, či subjekty nebo účelovými seskupeními, tj. projektovými týmy sestavenými ze skupin pracovníků (řešitelů) průmyslových organizací a pracovníků výzkumných pracovišť (akademických, vysokoškolských, veřejných výzkumných institucí a dalších) s trvalým sídlem v České republice. Projekty měly vést k výzkumnému řešení zpravidla až na úrovni ověřeného vzorku, funkčního vzoru, prototypu, pilotního, ověřovacího zařízení nebo nového odzkoušeného technologického postupu.

Cílem programu bylo zlepšení konkurenceschopnosti produktů a modernizace technologií, zvýšení výkonnosti výrobních organizací, tedy podpora věcných řešení být realizovaná přes spolupráci výzkumu a podniků (prioritně MSP). Významným kritériem bylo i vytváření nových pracovních míst. Obdobně jako u výše uvedeného programu Tandem nebyly specifikovány charakteristiky pracovníků zaměstnaných na těchto místech a nedošlo k propojení všech kritérií sledovaného cíle (absolventi VŠ a doktorandi, spolupráce mezi výzkumem a podnikatelskou sférou malých a středních podniků a aplikace znalostně náročných výzkumných a inovačních řešení).

- **Podpora inovací**

<http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/podpora-inovaci/>

V této oblasti není k dispozici žádné motivační opatření pro absolventy VŠ a doktorandy stimulující k uplatnění ve výzkumu a inovačních aktivitách v MSP.

Vyhodnocení opatření MPO

Některé programy MPO se svým zaměřením podpory přibližují podmínkám sledovaného opatření A 6-3. Podporují spolupráci mezi výzkumem a podnikatelskou sférou, často s MSP, aplikovaný výzkum a vývoj pro MSP, tvorbu nových pracovních příležitostí spojenou s aplikací nových výzkumných poznatků. Žádné opatření či program však není a v nedávné minulosti nebyl zaměřený specificky na podporu zaměstnání absolventů vysokých škol a doktorandů podle opatření A 6-3

Opatření MŠMT a dalších institucí činných v oblasti vědy a výzkumu

MŠMT se svými programy v současné době soustředí zejména na podporu návratu kvalitních vědeckých pracovníků ze zaměstnání v zahraničí a stimulaci jejich zájmu o výzkumnou práci v ČR. Tyto programy nejsou přímo určeny pro podporu zaměstnávání absolventů vysokých škol a doktorandů (programy Návrat a ERC). V minulosti se MŠMT obdobně soustředilo na podporu návratu mladých špičkových pracovníků do 35 let ze zahraničních stáží vytvořením kvalitních materiálních a pracovních podmínek, aby předešlo jejich trvalému usazení v zahraničí (Podpora začínajících pracovníků výzkumu 2003 – 7.) Tento program rovněž nebyl přímo určen pro podporu zaměstnávání absolventů vysokých škol a doktorandů.

Z národních prostředků jsou financovány i některé další programy na podporu zaměstnanosti mladých vědeckých pracovníků ve výzkumu (postdoktorské grantové projekty Grantové agentury ČR, Cena Akademie věd ČR pro mladé vědecké pracovníky do 35 let). Ty jsou určeny pro oblast základního výzkumu. Nelze je tedy využít k motivaci uplatnění absolventů vysokých škol a doktorandů v aplikovaném výzkumu a náročných inovačních aktivitách v MSP.

Další opatření

Podpora zaměstnanosti absolventů vysokých škol

http://absolventiprf.upol.cz/data/dotacni_program.pdf

Krajský úřad Olomouckého kraje vytvořil pro r. 2010 dotační program pro zaměstnavatele - fyzické a právnické osoby - zaměstnávající 25 – 250 osob, kterým ze svého rozpočtu podpořil nástup absolventů vysokých škol do prvního zaměstnání v hlavním pracovním poměru. Cílem programu bylo umožnit absolventům registrovaným na úřadě práce déle než 5 měsíců získání praxe. Výše příspěvku činila maximálně 5 000 Kč měsíčně po dobu nejdéle 12 měsíců a sloužila na pokrytí zákonných sociálních nákladů zaměstnavatele souvisejících se zaměstnáváním absolventa.

V tomto programu šlo o podporu získání jakékoli pracovní praxe zaměstnáním nezaměstnaných absolventů vysokých škol, nikoli o program rozvíjející vědeckou odbornost začínajících absolventů vysokých škol při aplikaci výzkumných poznatků v praxi.

Příloha ke kapitole I.2

Tabulka 1: Projekce absolventů doktorských studijních programů

Studijní obory	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	596	626	675	705	717
Technické vědy a nauky	832	827	885	924	939
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	193	184	176	187	191
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	186	161	155	154	157
Humanitní a společenské vědy a nauky	295	266	267	281	279
Ekonomické vědy a nauky	367	356	370	384	393
Právní vědy a nauky	36	33	31	31	31
Pedagogika, učitelství a sociální péče	124	113	116	119	122
Vědy a nauky o kultuře a umění	33	32	36	38	43
Celkem	2662	2598	2711	2823	2872

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010. Interní materiál NVF-NOZV.

Tabulka 2: Projekce absolventů magisterských studijních programů

Studijní obory	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	2 120	2 210	2 240	2 110	2 119
Technické vědy a nauky	6 267	6 139	5 847	5 159	4 845
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	1 445	1 545	1 601	1 540	1 555
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	2 024	1 998	2 060	2 064	2 045
Humanitní a společenské vědy a nauky	3 763	3 748	3 675	3 377	3 322
Ekonomické vědy a nauky	7 392	7 290	7 013	6 261	5 996
Právní vědy a nauky	1 213	1 152	1 181	1 188	1 159
Pedagogika, učitelství a sociální péče	4 534	4 228	4 232	3 962	3 877
Vědy a nauky o kultuře a umění	804	855	953	1 038	1 242
Celkem	29 562	29 165	28 802	26 699	26 160

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010. Interní materiál NVF-NOZV.

Tabulka 3: Koeficienty pro výpočet zájemců o opatření z řad absolventů magisterských studií

	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	14,1	14,2	15,1	16,7	16,9
Technické vědy a nauky	6,6	6,7	7,6	9,0	9,7
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	6,7	6,0	5,5	6,1	6,1
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	4,6	4,0	3,8	3,7	3,8
Humanitní a společenské vědy a nauky	3,9	3,5	3,6	4,2	4,2
Ekonomické vědy a nauky	2,5	2,4	2,6	3,1	3,3
Právní vědy a nauky	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3

Pedagogika, učitelství a sociální péče	1,4	1,3	1,4	1,5	1,6
Vědy a nauky o kultuře a umění	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010, vlastní výpočty. Interní materiál NVF-NOZV.

Tabulka 4: Vhodní uchazeči o opatření z řad absolventů magisterských studií

Studijní obory	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	298	313	338	353	359
Technické vědy a nauky	416	414	443	462	470
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	97	92	88	94	96
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	93	81	78	77	79
Humanitní a společenské vědy a nauky	148	133	134	141	140
Ekonomické vědy a nauky	184	178	185	192	197
Právní vědy a nauky	18	17	16	16	16
Pedagogika, učitelství a sociální péče	62	57	58	60	61
Vědy a nauky o kultuře a umění	17	16	18	19	22
Celkem	1 331	1 299	1 356	1 412	1 436

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010, vlastní výpočty. Interní materiál NVF-NOZV.

Tabulka 5: Počty vhodných uchazečů o opatření 6.3 (absolventi doktorských a magisterských studijních programů)

Studijní obory	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	894	939	1 013	1 058	1 076
Technické vědy a nauky	1 248	1 241	1 328	1 386	1 409
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	290	276	264	281	287
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	279	242	233	231	236
Humanitní a společenské vědy a nauky	443	399	401	422	419
Ekonomické vědy a nauky	551	534	555	576	590
Právní vědy a nauky	54	50	47	47	47
Pedagogika, učitelství a sociální péče	186	170	174	179	183
Vědy a nauky o kultuře a umění	50	48	54	57	65
Celkem	3 993	3 897	4 067	4 235	4 308

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010, vlastní propočty. Interní materiál NVF-NOZV.

Tabulka 6: Počty zájemců o opatření 6.3 – optimistická varianta (30 % vhodných uchazečů)

Studijní obory	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	268	282	304	317	323
Technické vědy a nauky	374	372	398	416	423
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	87	83	79	84	86

Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	84	72	70	69	71
Humanitní a společenské vědy a nauky	133	120	120	126	126
Ekonomické vědy a nauky	165	160	167	173	177
Právní vědy a nauky	16	15	14	14	14
Pedagogika, učitelství a sociální péče	56	51	52	54	55
Vědy a nauky o kultuře a umění	15	14	16	17	19
Celkem	1 198	1 169	1 220	1 270	1 292

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010. Interní materiál NVF-NOZV, vlastní propočty

Tabulka 7: Počty zájemců o opatření 6.3 – pesimistická varianta (2 % vhodných uchazečů)

	2012	2013	2014	2015	2016
Přírodní vědy a nauky	18	19	20	21	22
Technické vědy a nauky	25	25	27	28	28
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky	6	6	5	6	6
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky	6	5	5	5	5
Humanitní a společenské vědy a nauky	9	8	8	8	8
Ekonomické vědy a nauky	11	11	11	12	12
Právní vědy a nauky	1	1	1	1	1
Pedagogika, učitelství a sociální péče	4	3	3	4	4
Vědy a nauky o kultuře a umění	1	1	1	1	1
Celkem	80	78	81	85	86

Zdroj: Kleňhová, M.: Projekce absolventů vysokoškolských studijních programů, 2010. Interní materiál NVF-NOZV, vlastní propočty

Tabulka 8: Nezaměstnanost absolventů VŠ podle zaměření (2010)

Fakulty	Počet nezaměstnaných absolventů	Míra nezaměstnanosti v %
Zemědělské fakulty	423	24,1
Umělecké fakulty	64	18,5
Ekonomické fakulty	1524	18,5
Technické fakulty	930	13,4
Přírodovědné fakulty	230	13,0
Filozofické, teologické a sociální fakulty	627	10,7
Právní fakulty	121	7,8
Lékařské fakulty	195	7,7
Pedagogické a tělovýchovné fakulty	414	5,9

Zdroj: Středisko vzdělávací politiky. Pozn.: Nezaměstnanost absolventů v roce 2010 (absolventi, kteří ukončili školu v roce 2009).

Tabulka 9: Počet výzkumných a vývojových pracovišť v MSP působících v podnikatelském sektoru

Odvětví	2005	2006	2007	2008	2009
Zemědělství (OKEČ sekce A+B)	13	20	20	18	22
velmi malé podniky (0-9 zaměstnanců)	4	7	7	5	8
malé podniky (10 - 49 zaměstnanců)	3	5	3	4	5
střední podniky (50 - 249 zaměstnanců)	6	8	10	9	9
Průmysl a stavebnictví (OKEČ sekce C až F)	560	652	673	720	775
velmi malé podniky (0-9 zaměstnanců)	54	57	51	54	64
malé podniky (10 - 49 zaměstnanců)	170	207	218	235	249
střední podniky (50 - 249 zaměstnanců)	336	388	404	431	462
Služby celkem bez OKEČ 73 (OKEČ sekce G až Q bez 73)	432	468	498	499	557
velmi malé podniky (0-9 zaměstnanců)	163	151	153	127	168
malé podniky (10 - 49 zaměstnanců)	174	211	226	236	235
střední podniky (50 - 249 zaměstnanců)	95	106	119	136	154
Výzkum a vývoj (OKEČ 73)	212	169	151	135	139
velmi malé podniky (0-9 zaměstnanců)	145	97	74	52	58
malé podniky (10 - 49 zaměstnanců)	26	32	34	40	36
střední podniky (50 - 249 zaměstnanců)	41	40	43	43	45
Podnikatelský sektor celkem	1217	1309	1342	1372	1493
velmi malé podniky (0-9 zaměstnanců)	366	312	285	238	298
malé podniky (10 - 49 zaměstnanců)	373	455	481	515	525
střední podniky (50 - 249 zaměstnanců)	478	542	576	619	670

Zdroj: ČSÚ – Výzkum a vývoj, tab.1 (http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistika_vyzkumu_a_vyvoje)

Tabulka 10: Podniky s technickými a/nebo netechnickými inovacemi v období 2006–2008

	Podniky s inovačními aktivitami	z toho podniky		
		pouze s technickými inovacemi	pouze s netechnickými inovacemi	s technickými a netechnickými inovacemi
ČR CELKEM	19 303	2 969	7 090	9 245
malé a střední podniky celkem	18 123	2 815	6 893	8 416
malé podniky (10-49 zaměstnanců)	14 023	2 172	5 692	6 159
střední podniky (50-249 zaměstnanců)	4 100	642	1 201	2 257

Zdroj: ČSÚ- Inovační aktivity podniků v České republice v letech 2006-2008, tab.4 (<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/9605-10>)

Příloha ke kapitole II.

Příloha se skládá ze dvou částí. Cílem první části je podat přehled o klíčových prvcích designu vybraných programů, jejich výsledků a zkušeností s implementací. Druhá část má tabulkovou formu, do které jsou uspořádány základní informace o jednotlivých programech.

I. Typologie programů a jejich základní charakteristiky

Identifikace a výběr zahraničních zkušeností, které mohou být považovány za příklady dobrých praxí, byly provedeny na základě dostupných evaluací a zkušeností řešitelského týmu vzhledem k tomu, že ne u všech programů byla evaluace k dispozici. Byly využity zejména databáze Europeer SME, ERAWATCH, PROINNO, InfoRegio, Évora.biz a stránky jednotlivých programů a projektů.

Z databází byly vyfiltrovány programy a opatření, které nejvíce odpovídají zadanému zaměření (zejména opatření zaměřená na nábor vědeckých pracovníků a nábor kvalifikovaných pracovníků pro inovační aktivity podniků). Takto vybrané programy byly zkoumány s ohledem na kritéria výběru (viz níže), která ovšem nebyla aplikována nijak striktně. Vybrané programy byly důkladně analyzovány s využitím dodatečných zdrojů informací (evaluační zprávy, webové stránky programu atp.). Dále prostřednictvím internetového vyhledávání klíčových slov a odkazů v souhrnných evaluačních dokumentech identifikovány další programy, které byly podrobeny stejné analýze. Výsledkem analýzy je identifikace a popis klíčových prvků designu uvedených programů, jejich výsledky a zkušenosti s jejich implementací. Programy byly podle určitých shodných prvků kategorizovány. Výsledky vyhodnocení jsou zachyceny v souhrnu poznatků a nejinspirativnější programy jsou ve strukturované podobě popsány v přílohách.

Hlavní kritéria pro výběr programů:

- konkrétní iniciativa s jasně definovanými cíli, cílovými skupinami, ev. časovým horizontem a finančními zdroji,
- veřejné zdroje použité k motivaci chování soukromé sféry,
- realizace na národní nebo regionální úrovni,
- zacílení na uplatnění/nábor pracovníků (zejména mladých, absolventů a doktorandů),
- finanční motivace zaměstnavatelů v oblastech souvisejících s aplikovaným VaV a zaváděním inovací či v oborech náročných na znalosti (zejména MSP).

Typy programů

Zkoumané programy byly utříděny do několika kategorií podle míry, kterou naplňují základní kritéria výběru (tedy podobnosti se zamýšleným programem v ČR a využitelnosti pro jeho koncipování).

- a) **Programy pro najímání mladých vědeckých pracovníků v MSP - programy podle modelu Inovační asistent**

Tyto programy jsou zaměřeny na přímou finanční podporu malých a středních podniků při najímání čerstvých absolventů vysokých škol za účelem rozvoje VaV a transferů znalostí a technologií. Programy se ve většině případů soustředí pouze na absolventy vybraných oborů vysokých škol, s ohledem na tržní potřeby jsou to zejména technické a přírodovědné obory.

Programy probíhají na národní úrovni v Litvě, Lotyšsku a Portugalsku a regionální úrovni v Německu (Sasku, Severním Porýní-Vestfálsku, Šlesvicko-Holštýnsku, Berlíně, Brandenburku, Bádensku-Württembersku, Dolním Sasku), Rakousku (Dolním a Horním Rakousku, Vídní, Korutanech, připravuje se v Salzburku) a ve Velké Británii (Skotsku). S ohledem na rozlohu Německa lze tuto „regionální“ politiku aplikovat v ČR na národní úrovni. V Severním Porýní-Vestfálsku funguje tento model již více než 25 let, bez přerušení od roku 1986 do roku 2005, a opětovně byl zaveden od roku 2008. K jeho opětovnému zavedení byly použity též zkušenosti s obdobným programem v Sasku od roku 1995.

Dalším velmi přínosným je příklad dobré praxe v Rakousku, v rámci jehož evaluace byly jasně stanoveny jeho slabé stránky a hrozby, které vedly k několika úpravám v nastavení tohoto programu. Projekt byl zahájen v roce 2002 a pomocí kombinace regionálního a evropského financování byla udržena jeho kontinuita již v několika etapách.

Programy v rámci daného typu mají podobnou koncepci, liší se ale v některých podmínkách k přijetí žádosti a zejména ve výši, limitu a době trvání dotace na zaměstnání inovačního asistenta. Společný prvek a zároveň důležitá podmínka je technologicko-projektový aparát, který se zabývá komunikací mezi všemi partnery, řízením a administrací. Tímto aparátem je většinou externí vědecká instituce s dostatečnou kvalifikací ke schvalování inovačních projektů a řízení celého schvalovacího procesu. Jeho podmínky musí být jednoduché a transparentní natolik, aby se nestaly bariérou vstupu MSP do programu.

Mezi klíčová kritéria úspěšnosti implementace patří zejména:

- informovanost potenciálních účastníků o programu samotném, vhodná motivace, v případě MSP propagace implementace VaV do podnikatelských strategií,
- zprostředkování kontaktu mezi partnery (MSP – jednotlivci - školy a výzkumná centra), organizování setkání, možnost využití internetové konference, ex-ante i ex-post kontakt účastníků,
- schopnost kooperace všech účastníků po celé stanovené období,
- nastavení transparentního a jednoduchého systému řízení programu (přihlašování, hodnocení a kontroly VaV projektů),
- nastavení věcných podmínek realizace projektu (trvání dotace, uznatelné náklady, výše dotace na účastníka, způsob vyplácení),
- forma kontraktu uzavíraného s jednotlivcem a podnikem, podmínky odstoupení či nesplnění smluvních závazků apod.,
- jasné vymezení rolí v projektu - externí kontrolní a poradní orgán, mentor uvnitř podniku, popř. supervizor z univerzity nebo výzkumného centra, role mladého výzkumného pracovníka v projektu atd.

b) **Programy pro najímání vědeckých pracovníků v podnicích za účelem technologického transferu**

Tyto programy jsou prioritně zaměřeny na přenos know-how z výzkumných institucí a vysokých škol do podnikové praxe. Důležitou složkou programu je podpora zaměstnanosti vědeckých pracovníků při aplikaci výzkumných výsledků do podnikových inovací. Ne vždy se jedná o zaměstnávání výhradně v malých a středních podnicích – často je okruh zaměstnavatelů širší. Rovněž vymezení podporované cílové skupiny vědeckých pracovníků je širší, většinou není stanoven věkový limit, takže se nemusí jednat o čerstvé absolventy vysokých škol a doktorandy. Naopak jsou často zdůrazňovány zkušenosti daného pracovníka. I v těchto programech však lze nalézt inspirativní prvky z hlediska získávání mladých odborníků pro jejich zapojení do inovačních aktivit podniků.

c) **Ostatní programy**

Tyto programy nejsou přímo zaměřeny na podporu zaměstnanosti absolventů či mladých vědeckých pracovníků v MSP, ale obsahují vždy určitý aspekt (např. informační podporu vědeckých pracovníků), který je možné uplatnit při koncipování programů v ČR. Jedním z nich je částečné osvobození od odvodů na sociální zabezpečení pro podniky zaměstnávající výzkumné pracovníky (Belgie). Podpora formou těchto daňových úlev je odstupňována podle statutu příjemce. Nejvíce jsou zvýhodněny vysoké školy (65 %), významně však také podniky kooperující s veřejným výzkumem (50 %) a nové inovační firmy (50 %). Podporu mohou čerpat všechny podniky, které prokáží, že zaměstnávají vědeckého pracovníka ve VaV. Benefítovat tak mohou nejvíce podniky, které se podílejí na výzkumných projektech v rámci bilaterálních a multilaterálních partnerských dohod s partnery z veřejné výzkumné sféry, např. evropskými univerzitami.

Dalším velice přínosným příkladem budování spolupráce jak uvnitř vědecké sféry, tak mezi vědeckou obcí a zaměstnavateli je příklad dobré praxe z Velké Británie. Z konceptu *Nástroj pro mapování vědecké kariéry* vznikly informační a zároveň komunitní webové stránky zaměřené na sdílení zkušeností a navazování spolupráce různých partnerů vč. zaměstnavatelů. Administrující organizace (*Vitae*) se zabývá komplexními službami v budování sítě partnerů. Úspěšnost její činnosti podtrhuje návštěvnost komunitních blogů, workshopů, počet zapojených zaměstnavatelů a dalších partnerů, založení Asociace vědeckých pracovníků Velké Británie, ale i výsledky, kterých dosahují vědecké instituce v evropských soutěžích hodnotících různé aspekty vědecké práce (např. Dokonalé řízení lidských zdrojů v oblasti vědy).

II. Přehled programů

Přehled programů je podle jejich základních typů rozdělen do tří oddílů.

A - Inovační asistent

Inovační asistent	Sasko
Inovační asistent	Dolní Rakousko
Inovační asistent	Severní Porýní – Vestfálsko
Inovační asistent/Poradci v MSP	Horní Rakousko
Inovační asistent	Portugalsko
Program pro umísťování absolventů	Skotsko
Přilákání vysoce kvalifikované pracovní síly	Lotyšsko

B - Program partnerství pro transfer znalostí

Program partnerství pro transfer znalostí	Velká Británie
FIRST Enterprise	Valonsko

C - Ostatní programy

Částečné osvobození od příspěvků na sociální pojištění pro podniky zaměstnávající výzkumné pracovníky	Belgie
Rozvoj a udržení vědců a výzkumníků	Maďarsko
Informovanost pro výzkumnou kariéru	Velká Británie
Mladí vědci z komerčního sektoru	Slovinsko
Mladí vědci	Slovinsko

část A - Programy podle modelu „INOVAČNÍ ASISTENT“

A1. „INOVAČNÍ ASISTENT“ (THE INNOVATION ASSISTANT)	
Základní údaje	
Země, region:	Německo, Sasko
Zadavatel:	Ministerstvo hospodářských věcí a práce Sasko (SMWA, Saxony State Ministry for Economic Affairs and Labour, www.smwa.sachsen.de)
Realizátor:	Rozvojová banka Sasko (SAB The Development Bank of Saxony, www.sab.sachsen.de)
Partneři:	<ul style="list-style-type: none"> – komerční podniky (příjemci), – Hospodářské a průmyslové komory (Chambers of Commerce and Industry), svazy řemeslníků (Chambers of Crafts), – Technologická konzultační centra za účelem komunikace a konzultace
Financování:	ESF (kofinancování ze strukturálních fondů v letech 2007-2013, z EFRE v letech 2000-2006)
Doba trvání:	1995 - dosud
Cíle	
<ul style="list-style-type: none"> • posílit ekonomickou konkurenceschopnost MSP a zvýšit jejich aktivitu ve výzkumu a vývoji, • zlepšit spolupráci mezi vysokými školami a průmyslem, 	

- omezit regionální „odliv mozků“ (brain drain),
- zvýšit transfer technologií do MSP,
- zvýšit počet konkurenceschopných a udržitelných pracovních míst,
- čelit demografickým potížím v regionu
- zvýšit kapacitu volných pracovních míst v podporovaných MSP

Popis programu

Region má 5 center high-tech odvětví – Leipzig, Dresden, Chemnitz, Zwickau a Freiberg. Malé a střední podniky jsou na trhu v tomto regionu dominantní, ale dochází pouze k malému transferu know-how do těchto podniků. Zároveň je zde vysoký počet absolventů technických oborů s velkým inovačním potenciálem, kteří však region po ukončení vysoké školy opouštějí. Během trvání programu se změnily vnější podmínky v regionu a s tím související cíle. Do roku 2000 byl hlavní cíl zaměřen zejména na zvýšení aktivity MSP na poli VaV a vytvoření pracovních míst pro mladé lidi (snížení nezaměstnanosti absolventů), po tomto roce se zaměřuje více na udržení absolventů v regionu. Program prošel dvěma koly evaluace.

Realizace probíhá formou podpory zaměstnanosti absolventů vybraných univerzit a technických vysokých škol v malých a středních podnicích s malým nebo nedostatečně využitým potenciálem ve výzkumu a vývoji.

Absolventovi je vytvořeno pracovní místo tzv. „inovačního asistenta/asistentky“ za následujících podmínek:

- minimální délka zaměstnání: 1 rok (max. 2 roky)
- max. počet asistentů na jeden podnik: 2
- asistent musí mít „čerstvé“ znalosti, tj. do jednoho roku od ukončení studia
- asistent nesmí být v příbuzenském vztahu k vlastníkovi/řízení společnosti
- asistent nesmí již být zaměstnancem společnosti
- podpora zaměstnanosti je navázána na realizaci inovačních a technologicky orientovaných projektů (dotovaných i nedotovaných z jiných grantů)
- projekt musí být jasně obsahově a časově definován
- grant až do výše 50 % hrubého platu asistenta
- stanovení limit uznatelných nákladů (podle aktuálních platových tarifů ve veřejném sektoru)
- více než dva asistenti pouze v podnicích s úspěšnými projekty

Podnik může získat podporu na více inovačních asistentů, pokud předchozí asistenti získali trvalý pracovní poměr a v důsledku rozvoje VaV v podniku byla též vytvořena alespoň dvě nová pracovní místa ve výrobním oddělení podniku. Dalším kritériem pro výběr do programu je menší než 30% podíl pracovníků ve výzkumu a vývoji.

Výsledky

Kvantitativní výsledky za období 1995 – 2006:

- počet podporovaných inovačních asistentů: 592
- celkové náklady: cca 46 milionů €
- z toho granty: cca 20 milionů €
- počet nových pracovních míst (12/2006): 1614

Kvalitativní výsledky za období 1995 – 2006:

- efektivita: dobrý poměr mezi grantem a počtem nově vytvořených pracovních míst. Poměr je v dvouletém období cca 33 800 € na asistenta a 12300 € na nově vytvořené pracovní místo (vč. dalších přijatých pracovníků v přímé souvislosti)

- posílení inovační výkonnosti MSP
- vysoké procento zaměstnavatelů spokojených s jejich inovačními asistenty (87 %)
- neočekávaně vysoká úspěšnost: 80 % z absolventů zůstává v podniku a získává trvalý pracovní poměr

Zkušenosti s implementací programu

Klíčové podmínky pro úspěch programu:

- včasná a dostatečná informovanost podniků o programu (prostřednictvím PR prostředků, Ministerstvem a Obchodní komorou a svazy) a motivace k rozvoji VaV
- propagace programu na vysokých školách, informování studentů, motivace partnerů na VŠ k navázání kontaktu s podniky nejen pro tento, ale i další programy
- zajištění administrace programu
- dostatečný počet absolventů v požadovaných oborech
- jednoduchý a transparentní proces podávání a zpracování žádostí
- zajištění rovných příležitostí pro možné pozdější uzavření trvalé pracovní smlouvy s inovačním asistentem/asistentkou

Slabé stránky programu:

- navázání kontaktu partnerů (podnik – absolvent)
- otevřenost podniků a akceptování důležitosti výzkumu a vývoje
- nutnost konkurovat velkým společnostem v přilákání a udržení úspěšných absolventů (nižší mzdy v MSP až o 50 % než ve velkých podnicích)
- silná tendence absolventů hledat uplatnění v odděleních VaV velkých podniků (kariérní postup, jméno podniku, atd.)
- nutnost motivace vysokoškolských pedagogů/vysoké školy, aby podporovali absolventy (studenty posledních ročníků) k účasti na programu

Omezit slabé stránky lze např. založením internetového fóra pro podniky a absolventy, kteří mají o pozici inovačního asistenta zájem. Dále je možné uspořádat oddělená i společná setkání účastníků programu ze strany podniků a asistentů, na kterých si mohou vyměňovat zkušenosti. Mezi další záměry patří také kombinace dvou přístupů – saského „inovačního asistenta“ a norského „znalostního makléře“ (Competence Broker). Projekt „znalostní makléř“ je koncept zavedený v Norsku a je zaměřen na užší spolupráci mezi vědeckými institucemi a MSP. Znalostní makléř je zkušený vědecký a výzkumný pracovník, pracující zpravidla ve výzkumné instituci, s širokou znalostí sítě partnerů ve VaV na národní a regionální úrovni, zkušený v plánování a realizaci projektů, vybavený dostatečnými interdisciplinárními a měkkými dovednostmi (pro komunikaci, poradenství, vedení), schopný iniciovat a podněcovat spolupráci, vyjednávat, hodnotit kvalitu a zprostředkovávat technologický a znalostní transfer mezi partnery.

Zdroje informací o tomto programu:

Europeer SME: Best practices to bring research and innovation in European SME through the „peer review“ method,
 Informace online: <http://www.europeer-sme-rp6.org/>
 Výstupy: http://www.europeer-sme-rp6.org/uploads/media/EUROPEER_SME_READER.pdf

A2. „INOVAČNÍ ASISTENT“ (THE INNOVATION ASSISTANT)	
Základní údaje	
Země, region:	Rakousko, Dolní Rakousko
Zadavatel:	Kraj Dolní Rakousko
Realizátor:	Projekt je přímo řízen krajem Dolní Rakousko ve spolupráci s regionálními organizacemi, které jsou zodpovědné za propagaci inovační politiky. Hlavním realizátorem je oddělení krajského zastupitelstva zabývající se poskytováním podpory podnikům. Má kolem 50 zaměstnanců a řídí velký počet programů.
Partneři:	Síť pro podporu inovací a externí konzultanti zahrnující: <ul style="list-style-type: none"> - TIP (Technology und Innovations Partner): orgán ustanovený Krajem a Hospodářskou komorou. Cílem je propagace inovací. - Eco+: Organizace vytvořená Krajem k propagaci 5 klastrů a 3 technopolů v Dolním Rakousku - TEC-Net: regionální instituce zaměřená na financování rizikového kapitálu - Všichni partneři z Monitorovací komise (the Monitoring Committee): Kolem 30 regionálních institucí (regionální správa, městská a obecní zastupitelstva, výzkumné a vzdělávací instituce, krajská Hospodářská komora, krajská Komora práce, Federace rakouského průmyslu, banky) a také zástupci federální vlády. Kromě toho probíhají pravidelná setkání zástupců kraje s MSP prostřednictvím iniciativy "Unternehmenscirkel": 30 dynamických MSP se setkává čtyřikrát do roka na workshopech, na kterých jsou též zástupci Kraje.
Financování	50 % European Regional Development Fund a 50 % region Inovační plán 2000-2006, celkové náklady: 1 118 tis. € z toho 514 tis. € ERDF (Evropský regionální rozvojový fond), následně byla zajištěna kontinuita a financování z regionálních zdrojů, v letech 2007-2013, pod prioritou Inovace v MSP (the Innovation in SMEs priority)
Doba trvání:	2002 – dosud. První projekt 1,5 roku (7/2002 – 1/2004)
Příjemci:	<ul style="list-style-type: none"> • Malé a střední podniky, zejména v oblastech venkova s malými nebo žádnými zkušenostmi se zaměstnáváním absolventů • Mladí absolventi zaměstnaní na pozici Inovační asistent
Cíle	
<p>Program byl vytvořen odborem pro ekonomický rozvoj Kraje ve spolupráci s partnery sítě MSP a externími konzultanty. Cílem je posílení inovační a technologické pozice MSP, zapojení těchto znevýhodněných podniků do VaV a jejich přiblížení výzkumné sféře a motivace k najímání absolventů vysokých škol.</p> <p>Projekt je inspirován zkušenostmi z jiných regionů Rakouska a upraven na regionální podmínky a potřeby MSP v Dolním Rakousku, kde více než 90 % podniků zaměstnává méně než 50 pracovníků. Ty jsou velmi často pozadu nejen v technologiích, ale také ve strategické orientaci a profesionálním způsobu řízení. Je tomu tak proto, že řízení podniku často vykonává zároveň jeho vlastník, který je velmi pracovně vytížen a nemá kapacitu na strategické plánování a inovace. Zároveň je obtížné nalákat mladé vysokoškolsky vzdělané pracovníky, aby zůstali pracovat v tomto regionu obklopujícím Vídeň. Projekt má za cíl tyto bariéry překonat a podpořit zejména MSP, které mají slabé zkušenosti s najímáním absolventů VŠ.</p>	
Popis programu	

Výzvy MSP k přihlášení do projektu jsou podávány krajem dvakrát do roka. Obvykle je podáno 10-20 žádostí. Výběr je prováděn formou návštěvy pracovníků krajského zastupitelstva (odpovědného oddělení) a diskuzí s vedením MSP. Po přijetí do projektu musí MSP přijmout inovačního asistenta. Do projektu je zpravidla přijato 5-10 podniků z výše uvedeného počtu přihlášených.

Inovační asistent musí být zaměstnán v konkrétním inovačním projektu podniku (s jasně vymezeným úkolem) a jeho pracovní místo je dotováno maximálně 15 měsíců. Program je otevřený všem MSP ve všech sektorech průmyslu a v průmyslu příbuzných službách. Mezi hlavní cíle patří udržení mladých vědecky vzdělaných vysokoškoláků v MSP i po skončení dotace. K tomu byla také založena neformální síť inovačních asistentů, v rámci které se mohou setkávat a sdílet zkušenosti z programu.

Podpora se skládá ze 4 pilířů:

1. grant na mzdové náklady inovačního asistenta: 20 % po dobu prvních 8 měsíců a 35 % po dalších maximálně 7 měsíců v celkové výši nepřesahující 18385 €
2. povinné plně dotované školení ve zvláštním vzdělávacím programu, vedeném Donau University Krems (Dolní Rakousko); školení o celkovém rozsahu 18 dní má modulární strukturu (projektové řízení, komunikační dovednosti, team building, zvládání konfliktů a nástroje pro inovační management). Účast může být zakončena zkouškou a osvědčením.
3. grant ve výši max. 50 % nákladů na školení vztahující se k projektu, na kterém inovační asistent pracuje
4. plně hrazená finanční podpora na projektový a inovační coaching poskytovaný externím konzultantem

Výsledky

K březnu 2006 prošlo programem 45 inovačních asistentů, k březnu 2007 52 inovačních asistentů, průměrné náklady na každého dosahovaly 30 000 €.

Hlavním přínosem, je obohacení MSP o chybějící dovednosti k rozvoji VaV a inovací, které přispívají k jejich konkurenceschopnosti. Záměr programu je holistický: přinést inovace do MSP, financovat nábor zaměstnanců s čerstvými znalostmi z vysokoškolského prostředí, asistovat při implementaci definovaného inovativního projektu, usnadnit přístup k technologickým expertízám, konzultacím a školení v oblasti managementu.

Úspěšnost projektu (část údajů vychází ze šetření mezi MSP):

- v 50 % případů byly vyvinuty 1-2 nové produkty, v 33 % případů více než 2 produkty
- v 17 % MSP došlo k velkému „technologickému skoku“ (technological jump) a v 66 % MSP k „velkému pokroku“ (big improvement)
- 70 % inovačních asistentů bylo následně v MSP zaměstnáno na dlouhodobý pracovní poměr
- projekt byl úspěšný v pilotní fázi i následně, kdy byl financovaný jinými regionálními a evropskými finančními zdroji
- v 67 % případech vedly inovační projekty k navázání dlouhodobého partnerství v oblasti výzkumu a technologickém rozvoji, z toho v 50 % jsou partnery jiné malé a střední podniky, v 25 % vědecké instituce, v 25 % vysoké školy
- v 83 % přinesl program do MSP organizační změny
- inovační asistent se stal řídícím pracovníkem (17 %) nebo ředitelem oddělení v MSP (33 %)
- z projektu vznikl nový záměr, tzv. exportní asistent, který má napomáhat MSP v rozvoji exportní politiky
- v cca 60 % případů vedl pilotní projekt k prodloužení zaměstnání asistenta, takže zůstal v podniku

- 80 % MSP vyvinulo během trvání projektu jeden a více nových produktů
- cca 70 % MSP zaznamenalo zvýšení obrátu v důsledku inovací

Zkušenosti s implementací programu

V průběhu programu, který byl nejprve zaváděn ve formě jednoho z projektů Regionální inovační strategie, byly některé pilíře projektu adaptovány podle závěru monitoringu projektu a šetření mezi podniky (SME innovation survey):

- trvání dotace na inovačního asistenta bylo zkráceno z 18 na 15 měsíců,
- koučink externího konzultanta byl nahrazen možností poradenství,
- byl vylepšen vzdělávací program školení na Donau University Krems.

Důvody těchto změn jsou blíže vysvětleny v popisu slabých stránek programu.

Klíčové podmínky pro úspěch projektu:

- manažer MSP musí být přesvědčen o přínosu inovačního asistenta pro podnik a měl by být připraven pomoci jej integrovat,
- inovační asistent musí mít motivaci a chtít uspět v MSP, inovační projekt by měl být koncipován tak, aby se inovační asistent zaměřil na rozvoj konkrétních strategicky-technologických a inovačních plánů,
- koncepce programu má svým holistickým přístupem (např. benefit v podobě zvláštního školení VŠ) zajistit jeho atraktivitu pro oba příjemce dotace,
- program je řízen institucí, která se zabývá podporou MSP, čímž bylo usnadněno, aby vyhovoval jejich potřebám,
- projekt musí být monitorován orgánem poskytujícím finanční dotaci, aby bylo zajištěno, že MSP je srozuměn s účely projektu (podpora inovací) a používá asistenta pro definované úkoly, nikoli na jinou práci.

Slabé stránky programu:

- nutnost správně identifikovat potřeby MSP a absolventů. Např. na začátku projektu se předpokládalo, že bude inovačním asistentům poskytován koučink. Externí kouč (mimo MSP) měl asistentovi pomáhat v integraci do obchodního prostředí. Po různých pokusech byl tento aspekt vyhodnocen jako neužitečný. Podle vyjádření jednoho z ředitelů MSP: „pokud asistent není schopen pracovat mezi mými pracovníky, není pravděpodobně schopen pracovat zde vůbec. Kouč to nezmění.“ Proto se od tohoto opatření upustilo. Dalším příkladem je poskytované manažerské školení, které bylo na počátku programu příliš teoretické a ne dost dobře přizpůsobené potřebám podniků. To bylo během trvání programu napraveno. Pokud se jedná o koučink, měl by se odehrávat na bázi interní spolupráce v podniku.
- kontrola, zda inovační asistent pracuje skutečně na zadaném inovačním projektu a nestal se pouze další levnou pracovní silou využitelnou pro jakékoli úkoly. Toto ověřování je prováděno konzultantem (konzultantská instituce je ASEP – Austrian Senior Expert Pool, www.asep.at).
- nedařilo se přilákat mladé absolventy do méně osídlených lokalit vzdálených od velkého města. Proto je nutné dávat těmto lokalitám při umísťování inovačních asistentů přednost.
- nutnost silné marketingové propagace (různé PR aktivity - veletrhy, tiskové zprávy, pod., síť ERIK)

Zdroje informací o tomto programu:

InfoRegio:

http://ec.europa.eu/regional_policy/projects/practices/details.cfm?pay=AT&the=50&sto=1378®ion=664&lan=7&obj=ALL&per=ALL&defl=EN

http://ec.europa.eu/regional_policy/projects/practices/index_en.cfm
http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperate/regions_for_economic_change/regiostars_en.cfm
 Évora.biz
http://www.evoradigital.biz/en/conteudos/territorial/Benchmarking/Good%20Practices%20-%20Innovation/Innovation%20Assistant/Innovation_Assistant.htm
 Amt der Niederösterreichischer Landesregierung; Abteilung Wirtschaft, Technology und Tourismus:
www.wirtschaftsfoerderung.at; <http://www.noel.gv.at/>
 Frau Mag. Irma Priedl (E-mail: Irma.priedl@noel.gv.at)
 IRE, The Innovating Regions in Europe network:
http://ec.europa.eu/enterprise/ire/Innovating-regions/www.innovating-regions.org/schemes/scheme7ed2.html?publication_id=4128&display=byTopic;
<http://ec.europa.eu/enterprise/ire/Innovating-regions/www.innovating-regions.org/schemes/browse9243.html?display=byTopic>

A3. „INOVAČNÍ ASISTENT“ (INNOVATION S-ASSISTANT)

Základní údaje

Země, region:	Německo, Severní Porýní-Vestfálsko
Úroveň:	regionální
Zadavatel:	Ministerstvo pro inovace, vědu a výzkum (Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung)
Realizátor:	Výzkumné centrum Jülich s.r.o. je odpovědné v projektovém řízení, zpracovává žádosti o dotaci na inovačního asistenta/asistentku. (http://www.fz-juelich.de/portal/DE/Home/home_node.html)
Partneři:	Není uvedeno
Doba trvání:	1986 - dosud
Financování:	Státní rozpočet. Granty. 15-22,5. tis. EUR ročně.
Příjemci:	Malé a střední podniky podle zákonné definice se sídlem v regionu

Cíle

Program Inovační asistent byl v Severním Porýní-Vestfálsku zaveden již v roce 1986 za účelem pobídky MSP k najímání mladých absolventů vysokých škol, kteří budou rozvíjet technické znalosti a podílet se na novém nebo dalším vývoji produktů a výrobních procesů. Program je zaměřen na transfer znalostí, spolupráci vysokých škol a vědeckých institucí s podniky a podporu VaV v MSP. Program trval nepřetržitě do roku 2005 a opětovně byl s úpravami zaveden v roce 2008. Koncepce programu je velmi podobná saskému modelu.

Popis programu

Opatření se týká absolventů (max. 2 roky po ukončení studia) přírodovědných, technických a podnikohospodářských oborů, kteří chtějí uplatnit své nové nápady ve vývoji produktů a procesů v podnikovém výzkumu a vývoji. Na každého nově přijatého inovačního asistenta, se kterým je uzavřena pracovní smlouva alespoň po dobu 2 let (nebo na dobu neurčitou), obdrží podnik pevně stanovenou roční dotaci ve výši 15000 €. Je možné sjednat zkušební pracovní lhůtu v trvání až 6 měsíců. Pokud dojde v této lhůtě k rozvázání pracovního poměru, může podnik najmout na zbytek dotačního období jiného asistenta/asistentku. Sjednání smlouvy na částečný úvazek je možné, ne však na méně než 50 % plného úvazku. Podniky, které do současnosti nepřijaly žádného absolventa, mohou obdržet příspěvek až ve výši 22500 € na rok. Inovační asistent získává též šek na bezplatnou účast na workshopech a koučink v rozsahu celkem 4 pracovních dní (na dva roky).

Výsledky

Několik externích evaluací v období 1986-2005 potvrdilo vynikající výsledky v poměru výdajů a výsledků programu a účinek na podporu VaV v MSP. Od roku 2005 však nebyly dostupné finanční zdroje a po volbách 2005 byly podporovány spíše odvětvové dotace. Nicméně problém, který řešil program Inovační asistent nadále trval, což vedlo k opětovnému zavedení programu po roce 2007. Přitom byly využity i zkušenosti z implementace programu v Sasku.

Zkušenosti s implementací programu

Zkušenosti s programem vedly zejména k omezení počtu inovačních asistentů na jeden podnik. Dále byly v souvislosti s obnovením programu navrženy následující změny:

- limit finanční podpory na přijatého asistenta max. 2800 €/měsíc
- rozšíření finančního schématu na podporu zaměstnávání žen, zvýšení uznatelných nákladů pro ženy
- podpoření orientace MSP na přeshraniční aktivity, zvýhodnění najímání inovačních asistentů se znalostí cizích jazyků a poskytování asistence s internacionalizací procesů v MSP

Zdroje informací o tomto programu:

Ministerstvo pro inovace, vědu a výzkum Severního Porýní-Vestfálska, online: http://www.wissenschaft.nrw.de/wissenstransfer/kleine_und_mittlere_unternehmen/index.php

Výzkumné centrum Jülich, informační materiál o programu v německém jazyce:

http://www.ptj.de/lw_resource/datapool/items/item_1038/merkblatt_innovationsassistent.pdf

Europeer SME: Best practices to bring research and innovation in European SME through the „peer review“ method

V rámci Europeer SME vystupuje Severní Porýní-Vestfálsko jako příjemce modelu ze Saska (prostřednictvím transformace původního modelu).

Odkaz: <http://www.europeer-sme-rp6.org/>

A4. INOVAČNÍ ASISTENTI/PORADCI V MSP (Innovation Assistants/Advisors for SMEs, „InnovationsassistentenInnen/–beraterInnen für KMU“)

Základní údaje

Země, region: **Rakousko, Horní Rakousko**

Zadavatel: **Kraj Horní Rakousko**

Realizátor: **CATT Innovation Management GmbH**

Doba trvání: **1998**

Financování: Uznatelné náklady: Osobní náklady na inovačního asistenta/asistentku spočívající v příspěvku na mzdové náklady, náklady na externího poradce.
Způsob financování: Malé a střední podniky dostávají dotace na personální náklady spojené s najímáním inovačních asistentů (50 % nákladů v prvním roce projektu a 25 % v druhém roce projektu), náklady na externího poradce (100 % nákladů na max. 13 pracovních dní práce poradce), a doplňkové školení asistenta/asistentky.
Uznatelná míra nákladů má horní mez. Maximální celková výše hrazených nákladů je stanovena 39 350 € na podnik. Instituce řídící program může také učinit finanční podporu závislou na splnění povinností.

Partneři: **Není uvedeno**

Cíle

Záměr projektu je stejný jako detailně popsany projekt realizovaný v Dolním Rakousku. Inovační asistent je mladý akademický pracovník a přináší do podniku oborově specifické znalosti a know-how, které čerstvě nabyt během svého studia a má možnost je uplatnit v různých inovačních

projektech, jako např. inovací výrobků a služeb nebo reorganizací a inovací ve výrobních a podnikových procesech.

Popis programu

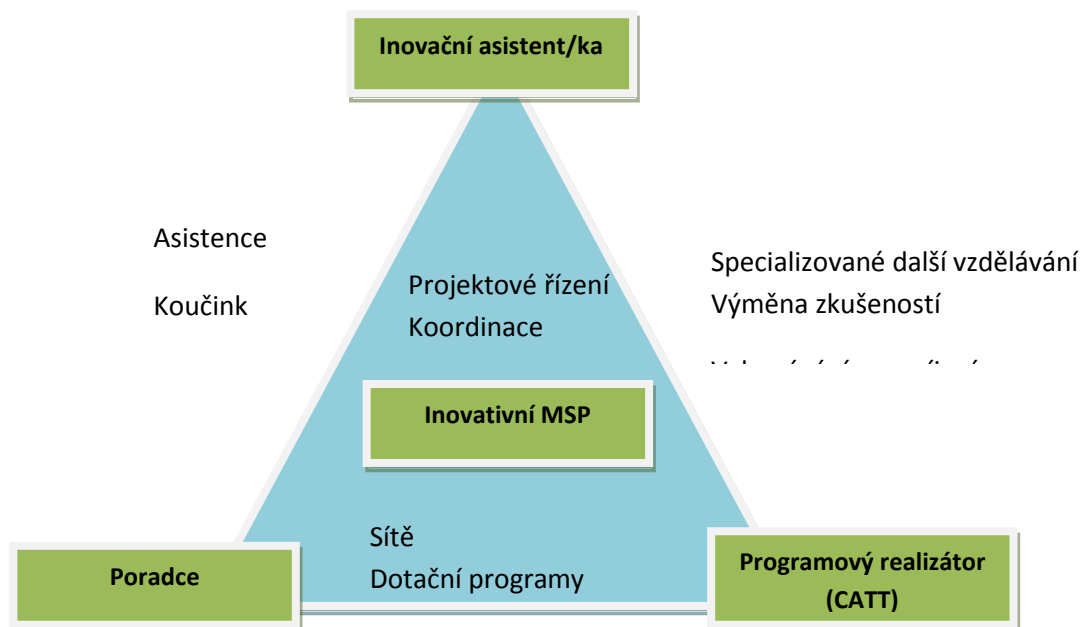
Asistenti jsou přímo najímáni MSP na dobu neurčitou, mají k dispozici zkušeného poradce na pozici kouče a školení orientované na praxi. Mezi cíle patří jak zvýšení konkurenční schopnosti MSP, tak vytvoření nových pracovních míst v regionu Horní Rakousko.

V každém programovém roce je vybráno kolem 10 malých a středních podniků, které chtějí uskutečnit inovativní projekt pro trvalé zlepšení inovačních procesů v podniku. Nejdelší doba trvání podporovaného inovačního projektu je 24 měsíců.

Na základě doporučení k financování si podniky vyberou inovačního asistenta/asistentku technického, popř. ekonomického směru vzdělání pro realizaci inovačního projektu. Ten se zahájením projektu vstupuje také prvně do zaměstnaneckého poměru v podniku. Obdrží navíc specifické další vzdělávání vztahující se k projektu organizované CATT, tj. soukromou společností pověřenou řízením programu krajem Horní Rakousko. (CATT se již 20 let specializuje na poradenství a podporu inovačních aktivit podniků, tj. technologický transfer, poradenství ve VaV, řízení inovačních projektů, mezinárodní výměnné programy apod.).

Stejně tak si podniky vybírají zkušeného poradce, který bude asistenta po celou dobu trvání projektu odborně doprovázet a zajišťovat tak úspěšný průběh projektu.

Programový cyklus je rozdělen na dílčí programová období, která jsou společná všem podporovaným projektům zároveň. Projektové žádosti jsou přijímány průběžně, projekty však musí být připojeny k probíhajícímu dílčímu programovému období, což může vést k posunu v začátku realizace projektu. Od zahájení projektu a zaměstnání asistenta se ke všem písemným ujednáním užívají formuláře koordinátora, vydané k tomuto účelu.



Zdroj schématu: http://www.innovationsassistent.at/files/Folder_InnovationsassistentIn.pdf

Zdroje informací o tomto programu:

<http://www.innovationsassistent.at/>;

http://www.innovationsassistent.at/files/Folder_InnovationsassistentIn.pdf

Jednotlivé příklady dobré praxe (zkušenosti firem v NJ):

http://www.innovationsassistent.at/13_DEU_HTML.php

Realizátor: http://www.catt.at/81_ENG_HTML.php

A5. INOV JOVEM

Základní údaje

Země, region: **Portugalsko**

Zadavatel: Ministerstvo hospodářství a inovací, Ministerstvo práce a sociální solidarity

Realizátor: Institutem pro zaměstnání a odborné vzdělávání (IPFP).

Partneři: Institut podpory MSP a inovací (IAPMEI)

Financování: kofinancování ze strukturálních fondů (ESF) Operační program lidský potenciál

Doba trvání: 2005 – nebylo stanoveno

Příjemci:

- malé a střední podniky zabývající se inovačními procesy a rozvojem podnikání, zejména ty provádějící projekty zaměřené na získání a posílení pozice ve výrobě komerčního zboží a služeb
- mladí lidé do 35 let, kvalifikovaní s terciárním vzděláním v oblasti managementu, inženýrství, vědy a techniky a dalších oblastí, které jsou důležité pro inovace

Cíle

Opatření INOV_JOVEM (je součástí programu PRIME – Program ke stimulaci modernizace ekonomiky) podporuje realizaci dvanáctiměsíčních pracovních stáží mladých lidí s terciárním vzděláním v MSP v relevantních oblastech pro inovace a řízení těchto podniků. Toto opatření je propagováno, řízeno a vykonáváno Institutem pro zaměstnání a odborné vzdělávání (IPFP).

Cíle opatření

- přispívat k rozvoji a inovacím v MSP
- zpřístupňovat mladým lidem s vyšší kvalifikací pracovní stáže v reálném pracovním prostředí, které umožní rozvoj jejich socio-profesních kompetencí a zapojení do aktivního života
- umožňovat mladým manažerům vstup do procesů změn a organizačního rozvoje v MSP
- zvyšovat technologickou intenzitu produkčních procesů v MSP
- podporovat sladění potřeb MSP a kompetencí mladých lidí s vyšší kvalifikací

Popis programu

Program má čtyři části:

- stáže
Jedná se o technickou a finanční podporu organizace pracovních stáží v MSP. Stáže představují zkušební dobu.
- školení a stáže v MSP

Jedná se o technickou a finanční podporu prakticky zaměřeného školení na pracovním místě včetně stáží a speciálního mentorování.

- podpora začleňování
Finanční podpora časově neomezených pracovních smluv pro mladé lidi v MSP s maximálně 50 zaměstnanci.
- podpora projektů zaměstnanosti
Finanční podpora zaměstnávání mladých lidí v MSP s maximálně 250 zaměstnanci.

Cílovými osobami jsou mladí lidé do věku 35 let (na zdravotně handicapované se věkový limit nevztahuje) s vyšším vzděláním ve vybraných oblastech (viz níže), kteří navíc splňují tyto podmínky: hledají své první zaměstnání nebo hledají nové zaměstnání.

Vymezené obory vzdělání: podnikání, přírodní a fyzikální vědy, matematika statistika, informatika, technické a průmyslové obory, zpracovatelský průmysl, architektura a stavebnictví, zdravotnictví, osobní služby a ochrana životního prostředí, umění, společenské a behaviorální vědy.

Podpora je poskytována formou grantů ve výběrovém řízení. Systém implementace má na starosti IEFP. Žádosti lze podávat elektronicky nebo na vybraných ministerstvech a institucích. Na realizaci se podílejí tyto entity:

Příjemci: Žádat mohou MSP s maximálně 250 pracovníky.

Organizátoři stáží: Jako organizátoři mohou vystupovat veřejné nebo soukromé neziskové instituce, které zprostředkují alespoň 10 stáží.

Stážoví poradci: Jsou jmenováni organizací příjemce a mají řídit stáž u maximálně 3 stážistů. Jsou zodpovědní za individuální plán stáže, technickou a pedagogickou asistenci stážistovi, supervizi postupu k cílům stáže a celkové zhodnocení na konci. Kromě toho předkládá zprávy administrující instituci (IEFP).

Z programu se hradí stážistům stipendium (ne vyšší na dvojnásobek indexu sociální podpory - IAS), úrazové pojištění, příspěvek na stravu, příspěvek na ubytování, příspěvek na dopravu (pokud není poskytován příspěvek na ubytování). Stážoví poradce má nárok na 20 % IAS (30 % v případě, že je stážista handicapovaný). Organizátor má nárok na 225 EUR za každou schválenou stáž. Uhrazeny jsou pracovní náklady včetně režijních a školení včetně studijních cest.

Výsledky

Do začátku roku 2008 bylo v rámci programu realizováno více než 5 milionů hodin školení a podpořeno 4 600 mladých lidí, ze kterých 4 416 získalo pracovní uplatnění. Původním cílem programu bylo podpořit 1 000 osob. Pro období 2008-2009 byl stanoven cíl 3 000 osob.

Zkušenosti s implementací programu

Program překračuje stanovené cíle v oblasti podpořených a zaměstnaných osob. Poměr zaměstnaných z celkového počtu podpořených je považován za významný.

Zdroje informací o tomto programu:

http://www.prime.min-economia.pt/PresentationLayer/prime_apoios_00.aspx?activeitem=2&activesubitem=-1&idioma=2&accaoid=158

http://www.iapmei.pt/iapmei-not-02.php?noticia_id=768

<http://www.inovjovem.gov.pt>

<http://cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuseaction=prog.document&UUID=7B7A2F8A-4D55-4E8A-9CA5FD29D1141B9F&hwd=>

<http://proinno.intrasoft.be/index.cfm?fuseaction=wiw.measures&page=detail&id=9007&CO=15>

A6. PROGRAM PRO UMISŤOVÁNÍ ABSOLVENTŮ TALENTSCOTLAND (TalentScotland Graduate Placement Programme)	
Základní údaje	
Země, region:	Skotsko, Velká Británie
Úroveň:	regionální
Zadavatel:	Ministerstvo pro dovednosti a celoživotní učení (Skotsko)
Realizátor:	Viz partneři
Partneři:	TalentScotland, Skotská iniciativa (Scottish Enterprise), Iniciativa Skotské vysočiny a ostrovů (Highlands & Islands Enterprise), Skotská vláda, Asociace kariérních poradenských služeb pro absolventy (Association of Graduate Careers Advisory Services), Rozvoj dovedností Skotsko (Skills Development Scotland) a Skotská finanční rada (Scottish Funding Council).
Doba trvání:	2010 – dosud (2013)
Financování:	fondy partnerů a Evropský regionální rozvojový fond
Příjemci:	- Absolventi bakalářského, magisterského nebo doktorského studia do 2 let od ukončení studia s maximálně 1 rokem pracovních zkušeností (občané VB i cizinci) - Podniky ze soukromého a neziskového sektoru
Cíle	
Hlavními cíli programu je	
<ul style="list-style-type: none"> • pomoci skotským podnikům zlepšit provozní efektivitu, zvýšit zisk a konkurenceschopnost a poskytnout jim přístup ke znalostem a dovednostem nejlepších skotských (a zahraničních) absolventů • poskytnout absolventům hodnotnou zkušenost z práce u předních inovativních zaměstnavatelů 	
U zaměstnavatelů má program	
<ul style="list-style-type: none"> • zlepšit výkon podnikatelské činnosti • umožnit podnikům zvýšit, rozvinout a zlepšit konkurenceschopnost a produktivitu prostřednictvím práce absolventů na specifických a měřitelných projektech technického a obchodního rozvoje • umožnit podnikům vyvážit prostřednictvím přístupu k zahraničním studentům • řešit mezery v špičkových dovednostech a pomáhat při náboru a udržení vysoce kvalifikovaných osob • umožnit organizacím inovovat prostřednictvím projektů, které rozšiřují či doplňují běžný provoz • posílit propojení mezi soukromým sektorem, neziskovým sektorem a univerzitami 	
U absolventů má program	
<ul style="list-style-type: none"> • přispět k řešení nezaměstnanosti a podzaměstnanosti • zvýšit znalostní transfer prostřednictvím využití znalostí a dovedností absolventů na pracovním místě • prohloubit zaměstnanecké dovednosti a zaměstnatelnost prostřednictvím speciálně vyvinutého a povinného výcviku zaměřeného na podnikání a inovace 	
Program nabízí pracovní příležitosti v krátkodobých inovačních projektech (3-12 měsíců) u stabilního zaměstnavatele v soukromém nebo neziskovém sektoru.	
Popis programu	

Program pro umísťování absolventů TalentScotland byl spuštěn v roce 2010. Jedná se o program, který je podporován a realizován skupinou partnerských organizací (viz část Partneri). Klíčovým rysem programu je propojení univerzit a institucí podílejících se na rozvoji podnikání, kvalifikací a inovací.

Program je otevřen pro všechny absolventy, kteří:

- získali bakalářský, magisterský nebo doktorský titul od vysokoškolské instituce v posledních 2 letech,
- mají platné vízum (pro zahraniční absolventy),
- ovládají dobře angličtinu pro potřeby pracovního prostředí,
- nemají více než rok relevantní pracovní zkušenosti.

Program nabízí absolventům příležitost pracovat na plný úvazek po dobu 3 až 12 měsíců na inovačním projektu v podniku v soukromém nebo neziskovém sektoru. Projekt musí být klíčový pro podnik a kapacita absolventa nesmí být využívána pro běžné činnosti. Projekty navíc musí být schopny prokázat měřitelné výsledky s dopadem na profesionální činnost v organizaci (např. zvýšení obrátu, snížení nákladů, tvorba nových pracovních míst atp.).

Program má podporovat touto formou přibližně 250 absolventů ročně během období 3 let.

Inovační projekty podniků mají být zaměřeny na následující oblasti:

- návrh a vývoj nového produktu nebo jeho adaptace pro zahraniční trhy
- vývoj nového procesu a jeho implementace
- strategický marketing, cílený marketing a marketingový průzkum
- orientace na nové zahraniční trhy
- vývoz a zvýšení mezinárodního podílu produkce
- efektivnější využití informačních a komunikačních technologií a e-business pro zlepšení výkonnosti
- zlepšení řízení v oblasti životního prostředí k dosažení přínosů pro činnost podniku
- rozvoj efektivních politik v oblasti lidských zdrojů

Pro pracovní místa trvající déle než 3 měsíce je připraven 2 - 5denní trénink mimo pracovní místo vyvinutý speciálně pro získání dodatečných inovačních a podnikatelských dovedností.

Zaměstnavatel (jakékoliv velikosti) musí být schopen vyplácet absolventovi minimálně £14 000 ročně, nicméně může získat mzdovou dotaci 25 - 60 %. Projekty realizované v regionu Highlands and Islands jsou finančně zvýhodněny.

Zaměstnavatelé jsou do projektu zapojováni prostřednictvím spolupracujících agentur a jejich sítí, dále prostřednictvím médií a univerzit.

Párování absolventů a podniků probíhá následujícím způsobem. Podnik deklaruje zájem o účast v programu a zprostředkující agentury posoudí, zda má k dispozici vhodné volné pracovní místo, které může být inzerováno. Ve spolupráci s agenturou je vypracován detailní popis pracovního místa. Agentura následně inzeruje volné místo prostřednictvím řady komunikačních kanálů (sociální a elektronická média – na webových stránkách bylo inzerováno od 2. 5. do 26. 8. 2011 120 aktivních nabídek stážových míst (televizní a rozhlasové vysílání, tiskoviny, veletrhy, univerzitní kariérové služby), shromáždí přihlášky kandidátů, provede předvýběr a zašle zaměstnavateli seznam vhodných kandidátů. Zaměstnavatel provede náborové pohovory a uzavře smlouvu s úspěšným kandidátem. Agentura kontaktuje úspěšného kandidáta s úvodními informacemi, evaluačním dotazníkem a informace o povinném tréninkovém programu.

Výsledky

Program je poměrně nový na to, aby mohly být hodnoceny jeho výsledky. Předpokládanými oblastmi hodnocení jsou:

- udržení absolventa na pracovním místě po ukončení podpory z projektu

- hodnocení zaměstnavatele na konci projektu (naplnění plánovaných výsledků, existence růstu v oblasti podnikání a inovací a transferu znalostí)
- hodnocení absolventa na konci projektu (existence transferu znalostí, přínos tréninku a pracovní zkušenosti)
- testování absolventů před a po tréninku

Zkušenosti s implementací programu

Zaměstnavatelé vnímají jako přínos, že získají mladého nadšeného pracovníka s čerstvými znalostmi plně využitelného po celou dobu projektu, který mohl být připraven, ale nebyl dosud managementem spuštěn. Závazek zaměstnat pracovníka je pouze na dobu určitou, což snižuje obavy ze zvýšených mzdových nákladů. Zaměstnavatel získává podporu při náboru pracovníka a nemusí hradit jeho školení. Jako nevýhoda programu se ukazuje výše minimálního platu, která není odstupňována podle velikosti podniků a že příspěvek ke mzdě není nárokový. Zaměstnavatelé rovněž zvažují, zda raději nepřijmout dražšího pracovníka s více pracovními zkušenostmi.

Zdroje informací o tomto programu:

<http://www.talentscotland.com/students/graduate-placement.aspx>

<http://www.hie.co.uk/support-for-business/skills-development/graduate-placements/graduate-placements.html>

<http://www.scottish-enterprise.com/grow-your-business/leadership/attracting-skills.aspx>

http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/events/jointevents/2011/SHEEF_DAY1_Rosalyn_Chase.ppt

A7. PŘILÁKÁNÍ VYSOCE KVALIFIKOVANÉ PRACOVNÍ SÍLY

Attraction Of Highly Qualified Workforce/Augstas kvalifikācijas darbinieku piesaiste

Základní údaje

Země, region: **Lotyšsko**

Úroveň: **národní**

Zadavatel: **Ministerstvo hospodářství**

Realizátor: Program řídí Ministerstvo hospodářství a Lotyšská investiční a rozvojová agentura (*Latvian Investment and Development Agency*). Administraci programu zajišťuje Agentura, podává výzvu na přihlašování do programu (oznamuje se minimálně měsíc před zahájením podávání návrhů). Výzvy na podávání návrhů jsou vyhlašovány v intervalu nejméně 3 měsíců, výběr probíhá formou otevřeného výběrového řízení. Hodnocení projektových návrhů přihlášených do programu provádí zvláštní komise zřízená Agenturou. Agentura analyzuje problémy související s implementací programu a podává odpovědné autoritě doporučení na možná zlepšení.

Doba trvání: **2008 – 2013, pozastaveno v roce 2009**

Financování: Státní program v rámci Operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“ a *National Strategic Reference Framework 2007-2013*. Spolufinancováno ze strukturálních fondů (ERDF, ESF, etc.).
Granty. Financování pokrývá maximálně 40 % celkových uznatelných nákladů na přihlášený projekt. Maximální výše finančních prostředků na jednotlivý projekt je stanovena v souladu s podmínkami podpory de minimis (200 000 € na tříleté období). Z počátku bylo pro tento program vyčleněno 7 000 000 €, ale po finanční krizi byl zbytek rozpočtu přerozdělen na jiné účely. Financování dalších výzev není

	<p>jisté, neboť byl projekt rozhodnutím ministerstev odložen. Hrazeny jsou osobní náklady (vč. režijních) na 6 až 24 měsíců. Rozpočet na rok 2008: 170 000 latů (241 888 €)</p>
Příjemci:	<ul style="list-style-type: none"> všechny komerční podniky (podniky žádají o dotaci pouze jednotlivě) jednotlivci (mladí vědeckí pracovníci – absolventi doktorského studia s alespoň pětiletou praxí, vědeckí pracovníci vysokých škol a jiných akademických institucí, a vysoce kvalifikovaní specialisté). Do programu se mohou též hlásit zahraniční specialisté, kteří chtějí být přijati v lotyšském podniku
Partneři:	Není uvedeno
Cíle	
<p>Program vychází ze strategie a akčního plánu na rozvoj znalostně zaměřené ekonomiky v Lotyšsku "RIS Latvia: Lotyšský inovační systém – Strategie a akční plán 2005-2010" (2004)¹², v němž bylo toto grantové schéma stanoveno jako jeden z budoucích nástrojů politiky zaměřené na inovační procesy v podnicích (posílení schopnosti integrovat externí zdroje) a sblížení vysokých škol a průmyslu.</p> <p>Program byl v Lotyšsku pilotně zaveden z důvodu, že podniky nejsou ochotny najímat akademické pracovníky s čistě teoretickými znalostmi a na druhé straně tito pracovníci nejsou motivováni k hledání uplatnění v průmyslu v důsledku slabé spolupráce mezi soukromým sektorem a vysokými školami v Lotyšsku.</p> <p>Program je zaměřen na zvyšování konkurenceschopnosti podniků podporou výzkumných aktivit. Cílem je řešení dlouhodobě podprůměrných inovačních kapacit podniků a zesílení spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem. Hlavním cílem je přivedení vysoce kvalifikovaných pracovníků do komerční podnikové sféry a zlepšení služeb v oblasti inovací, zvláště šíření a transferu technologií. Dalším paralelním záměrem je podpořit návrat kvalifikovaných pracovníků do Lotyšska.</p>	
Popis programu	
<p>V rámci programu jsou podnikům poskytovány granty pro získání odborníků (inženýři technici, vědci a další vysoce kvalifikovaní pracovníci) za účelem produktových inovací a řešení zvláštních technologických úkolů. Podpora se vztahuje na zaměstnání těchto pracovníků na období 6 až 24 měsíců. Přijímaný zaměstnanec musí mít vysokoškolské vzdělání v daném oboru (PhD, kandidát PhD, Ing) a minimálně 5 let praxe ve výzkumu, vývoji nových produktů nebo výrobě v oblasti, ve které má být projekt implementován.</p> <p>Program není zaměřen na specifickou oblast vědy a technologií, je pouze stanovena podmínka, že musí jít o aplikovaný výzkum. Program podporuje aplikace v široké škále odvětví s výjimkou ocelářského průmyslu, výroby syntetických vláken, výroby zemědělských produktů, produktů rybolovu a akvakultury, uhelného průmyslu, výroby alkoholických nápojů, stavby lodí; obchodu a obchodních služeb, peněžnictví a pojišťovnictví, hazardních her.</p> <p>V souladu s podmínkami státní podpory mohou o dotaci žádat všechny podniky registrované v obchodním rejstříku Lotyšska (<i>Commercial register</i>).</p> <p>Hodnotící kritéria pro výběr projektů zahrnují posouzení vzdělání a pracovních zkušeností nového zaměstnance, přínosu projektu pro konkurenceschopnost podniku, posouzení sektoru ekonomiky, nákladů projektu a všeobecných podmínek implementace projektu.</p>	
Výsledky	
<p>Evaluačním kritériem programu je zejména počet vědeckých pracovníků přijatých na nově vytvořená</p>	

¹² "RIS Latvia: The Latvian innovation system - Strategy and Action Plan 2005-2010" (2004)

pracovní místa v soukromém sektoru. Ministerstvo hospodářství stanovilo tento počet na nejméně 280 vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Zkušenosti s implementací programu

Evaluace ex-ante byla provedena nezávislou institucí (Laboratory of analytical research and strategies) v roce 2007 v souvislosti s opatřeními inovační politiky na období 2007-2013 a zjišťováním poptávky po finanční podpoře v tomto programovém období. Studie obecně zjistila zvyšující se zájem o dotace ze strukturálních fondů zaměřené na podnikání a inovace v porovnání s předchozím programovým obdobím. Zároveň však zaznamenala, že pouze část z uchazečů splňuje požadavky na implementaci. To omezuje počet účastníků programu a zvyšuje možnost, že nebudou vyčerpány alokované finanční prostředky. Podle studie je i přes zvyšující se zájem poptávka po nových inovačních a podnikatelských projektech nízká. To lze vysvětlit tím, že ekonomické prostředí v Lotyšsku je nestabilní, což vede k opatrnému přístupu k plánování investic do VaV ze strany podniků.

Studie také ukázala, že podmínky pro přihlášení do programu jsou příznivější pro velké podniky, ačkoliv většinu v Lotyšsku tvoří malé a mikro podniky. V šetření mezi podniky, které bylo prováděno v rámci studie, většina podniků upozorňovala na nedostatek informací o inovacích a různých typech podpory. Jak bylo zjištěno, informace o nejnovějších dostupných technologiích, výzkumu a vynálezech přichází do regionů s jistým zpožděním, čímž se zkracuje reakční lhůta. Mezi důležité závěry patří nutnost věnovat se vysvětlení přínosů těchto aktivit, informování a motivování cílových skupin, které jim nevěnují zájem. Souvisí s tím též komunikační strategie, asistenční a poradenské služby pro dílčí aktivity, zohledňující situaci v regionech a jednotlivých sektorech.

Z hlediska porovnání tohoto programu s ostatními programy typu „inovačních asistentů“ v jiných zemích lze konstatovat, že tento program se liší výrazně jiným vymezením cílové skupiny jednotlivců (vědeckých a dalších odborných pracovníků) a taktéž podniků (všechny bez rozdílu velikosti). Projekt je odlišný také tím, že jsou omezeny sektory čerpající podporu. Dalším specifickým aspektem jsou podmínky pro nově přijaté zaměstnance, kteří nejsou věkově vymezeni obdobím po absolutoriu, ale naopak by měli mít 5 let praxe. Tím se blíží více schématu „znalostního makléře“ zavedeného v Norsku (viz popis v I „Inovační asistent“ Sasko). Na druhou stranu cílem je přitáhnout vědecké pracovníky z akademického prostředí „s teoretickými znalostmi“ do soukromého sektoru a sblížit tak vysoké školy a soukromý sektor. V tomto se schéma „znalostního makléře“ už tolik nepodobá. Je to tedy spíše zaměřeno na nalákání pracovních sil ze základního výzkumu ve veřejné sféře do aplikovaného výzkumu v komerční sféře. Nicméně podmínka, odkud by měl být tento pracovník získán, není striktně vymezena.

Zdroje informací o tomto programu:

ERAWATCH :

http://erawatch.jrc.ec.europa.eu/erawatch/opencms/information/country_pages/lv/supportmeasure/support_mig_0014?tab=template&query=%22Attraction+Of+Highly+Qualified+Workforce%22&country=

PROINNO: <http://proinno.intrasoft.be/index.cfm?fuseaction=wiw.measures&page=detail&id=-1643&CO=25>

Website in original language http://www.liaa.gov.lv/?module=explorer&object_id=49371

část B - Programy podpory najímání vědeckých pracovníků v podnicích za účelem technologického transferu

B1. PROGRAM PARTNERSTVÍ PRO TRANSFER ZNALOSTÍ	
Knowledge Transfer Partnerships – KTP	
Základní údaje	
Země, region:	Velká Británie
Úroveň:	Národní
Zadavatel:	Výbor po strategické technologie (Technology Strategy Board)
Realizátor:	Výbor pro strategické technologie, Rady pro výzkum, DEFRA, DH
Partneři:	Není uvedeno
Doba trvání:	2003 – dosud (předtím existoval podobný program běžící již od r. 1975)
Financování:	<p>Finanční zdroje jsou poskytovány zejména z prostředků Výboru pro strategické technologie, dále z cca 20 veřejných institucí, jako např. Rady pro výzkum, regionálních rozvojových agentur, regionálních zastupitelstev, atd., které mají mezi sebou uzavřené dohody o partnerství. Kofinancování je poskytováno rovněž z prostředků EU.</p> <p>Rozpočet pro roky 2009-2012 činí:</p> <ul style="list-style-type: none"> 135 000 000 Euro (roční rozpočet od 25 000 000 – 40 000 000 euro) <p>Granty na pokrytí mzdových nákladů nových pracovníků, znalostních supervizorů a nákladů na školení pracovníků poskytovaných univerzitou. Výše grantu je odstupňována podle počtu přidružených pracovníků, délky projektu, velikosti podniku (MSP jsou zvýhodněny), umístění podniku a univerzity a v závislosti na tom, zda podnik již v minulosti získal podobný grant.</p>
Příjemci:	<ul style="list-style-type: none"> Veškeré podniky bez ohledu na svou velikost (MSP zvýhodněny) Vzdělávací instituce Technologická a inovační centra Absolventi škol, mladí výzkumníci a vědeckí pracovníci (včetně cizích státních příslušníků)
Cíle	
<p>Program KTP je zaměřen na podporu vazeb a přenosu znalostí mezi univerzitami a podnikovou sférou prostřednictvím společných projektů vývoje a inovací realizovaných v podnicích. Stěžejní součástí projektu je zapojení jednoho i více absolventů do řešení daného výzkumně inovačního projektu, přičemž absolvent je v podniku zaměstnán na dobu určitou (tzv. přidružený pracovník - associate). Univerzita jako nositel znalostí poskytuje zkušeného akademického pracovníka jako „knowledge supervisor“ (znalostní supervizor). Program je zaměřen na všechny obory od přírodních věd, ICT, strojírenských oborů až po společenské vědy a umění.</p>	
Popis programu	
<p>Program je v současnosti řízen organizací TSB (Technology Strategy Board), která je nevládní veřejnou organizací s výkonnými pravomocemi při Ministerstvu pro podnikání, inovace a dovednosti (Business, Innovation and Skills – BIS). Řídící výbor KTP připravuje plán na tři roky, jsou vyhlašovány výzvy k podávání projektů, Program je realizován prostřednictvím veřejných výzev, kdy se každých 6 týdnů sejde sbor poradců, který posoudí přihlášené projekty a rozhodne o přidělení grantu.</p>	

Kromě toho zde fungují poradci KTP, kteří pomáhají akademickým pracovníkům formulovat projektový záměr, pomáhají s přípravou projektu, poskytují poradenství ohledně finančních podmínek, dále monitorují průběh projektů a pomáhají překonávat případné problémy. Jsou zřízeny webové stránky KTP, kde mimo jiné podniky nabízejí místa pro potenciální přidružené pracovníky v konkrétních KTP projektech připravených společně s univerzitou.

Délka projektů je v rozmezí od 1 do 3 let. Přidružený pracovník je zaměstnán na plný úvazek v podniku a pracuje na definovaném projektu inovačního charakteru, který byl připraven společně univerzitou a podnikem za podpory poradců KTP.

Práce přidruženého pracovníka musí být doplněna vzděláváním, které musí tvořit alespoň 10% jeho pracovní doby. Organizace účastníci se projektu musí být domácí, ovšem přidružený pracovník může mít i zahraniční občanství.

Finanční podpora je poskytována na pokrytí části mzdových nákladů spojených se zaměstnáním přidružených pracovníků a slouží k transferu a přenesení znalostí ze „znalostních základů“ do podniků. MSP zapojené do projektu mohou získat grant až do výše 70 %, velké podniky do výše 50 % mzdových nákladů přidružených pracovníků a nákladů na školení. Ostatní náklady spojené se zaměstnáním přidruženého pracovníka nese plně podnik (náklady na management, vybavení, materiál, režii, atd.). Univerzité jsou propláceny náklady na znalostního supervizora, administrativní a režijní náklady spojené s projektem a náklady na vzdělávání přidruženého pracovníka.

Výsledky

Zhruba 75 % z počtu přidružených pracovníků je podnikem nabídnut kontrakt na dobu neurčitou.

Zkušenosti s implementací programu

Evaluace programu probíhá v ročních intervalech. Na základě výsledků evaluace na přelomu let 2007/2008 vyplynulo, že celých 83 % podniků účastnících se programu kladně oceňuje jeho přínos pro zvýšení konkurenceschopnosti podniku, zejména pro získávání nových trhů a zvýšení prodeje, zlepšení kvality a zdokonalení procesů. Přínosy jsou ještě vyšší pro univerzity, z nichž 91% hodnotí kladně účast v projektu, zejména přínosy pro rozvoj akademických pracovníků, výzkum a výuku.

Zdroje informací o tomto programu:

<http://www.ktponline.org.uk>

<http://www.ktponline.org.uk/how-does-ktp-work>

<http://cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuseaction=prog.document&uuid=60F05E31-F78C-82F4-DF63DE0BDDD11BB8>

B2 FIRST ENTERPRISE	
FIRST (Formation et d'Impulsion à la Recherche Scientifique et Technologique)	
Základní údaje	
Země, region:	Valonsko (Wallonia), Belgie
Úroveň:	regionální
Zadavatel:	DGO6 (Directorate General operational for Economy, Employment and Research) - veřejné služby Valonsko (Walloon Public Service)
Realizátor:	DGO6 - poskytovatel financí a řídicí organizace
Doba trvání:	FIRST od 1989 - dosud, FIRST Enterprise od 1993 - dosud
Financování:	Otevřené všem podnikům založeným a působícím ve Valonsku, národnost vědeckých pracovníků nerozhoduje. Spolufinancováno soukromým sektorem. Způsob financování: Granty, pracovní náklady (vč. režijních), školení (vč. studijních

	<p>návštěv).</p> <p>Celkový rozpočet na období 1993-2007: cca 29 000 000 €</p> <p>Rozpočet na rok a počet subvencovaných projektů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2007: 1 563 338 € na 18 projektů (31 % strojírenství, 39 % zemědělství, biotechnologie, technologie v oblasti přírodních věd, 11% ICT, 11% sektory energetika-ŽP-doprava, 8% zdravotnictví a příbuzné obory). • 2006: 1 990 131 € na 22 projektů (48 % zemědělství, biotechnologie, technologie v oblasti přírodních věd, 38 % to ICT, 4 % sektory energetika-ŽP-doprava, 4 % zdravotnictví a příbuzné obory, 6 % v oblasti chemického průmyslu a materiálového inženýrství). • 2005: 1 573 757 € na 17 projektů • 2004: X € na 19 projektů • 2003: 2 233 939 € na 27 projektů • 2002: 1 418 937 € na 17 projektů • 2001: 2,6 milionů € na 17 projektů • 2000: 1,6 milionů € na 25 projektů • 1999: X € na 24 projektů
Příjemci:	podniky, s důrazem na MSP – 79 %; vědci/výzkumní pracovníci; vysoké školy a jejich výzkumná centra; Jiné neziskové výzkumné instituce
Partneři:	Není uvedeno
Cíle	
<p>Cílem je posílit vědecký a technologický potenciál podniků prostřednictvím najímání a školení mladých vědeckých pracovníků, aby prováděli předvýrobní průmyslový vývoj¹³ ve výzkumném centru. Program je zaměřen na rozvoj spolupráce a transferu know-how ze základního výzkumu do průmyslu.</p> <p>Strategickým cílem regionální vlády je vytvořit podmínky, za kterých může být založena systematická spolupráce mezi různými účastníky v oblasti výzkumu v soukromé i veřejné sféře, podpořit výměnu vědeckého a technologického know-how, zkušeností a sofistikovaného vybavení. Stejně tak přispět k lepšímu vzájemnému porozumění limitů a cílů partnerů.</p>	
Popis programu	
<p>Program nemá tematické nebo odvětvové omezení. Předvýrobní průmyslový vývoj; aplikovaný průmyslový výzkum.</p> <p>Za dobu existence programu FIRST bylo vyvinuto několik jeho subprogramů zaměřených na různé aspekty spolupráce mezi vysokými školami a podniky, mezi průmyslem a výzkumem. Tři z nich jsou řízeny oddělením pro podporu podniků (<i>Division for support to enterprises of the DGO6</i>), návrh na přihlášení do těchto subprogramů podávají podniky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FIRST Enterprise, • FIRST Enterprise Docteur (FIRST PhD), • FIRST Enterprise Spin-Out <p>Dalších pět řídí oddělení výzkumu (<i>Research Division</i>), návrh na přihlášení do těchto subprogramů podávají vysoké školy nebo jiné neziskové výzkumné instituce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FIRST Post-Doc, • FIRST Spin-off, • FIRST Europe, • FIRST Hautes-Ecoles (FIRST Higher Education Institutes), 	

¹³ Překlad z angl. „pre-competitive (industrial) research“ dle NAŘÍZENÍ KOMISE (ES) č. 364/2004
http://www.vyzkum.cz/storage/att/051DAEE1AEC922DB2EA111E7F737A677/NAR_%20364_2004.pdf

- FIRST DEI (FIRST PhD Enterprise International)

Dotace je poskytována podnikům v regionu na pokrytí mzdových nákladů mladých výzkumníků z regionálního výzkumného centra:

- až 50 % nákladů pro velké podniky na projekt základního průmyslového výzkumu (*basic industrial research*),
- 80% pro MSP na projekt základního průmyslového výzkumu, aplikovaného výzkumu nebo vývoje, a 50% pokud MSP již zaměstnává mladé výzkumníky.

Výzkumník by měl po dobu 6, 12, 18 nebo 24 měsíců provádět výzkum v příslušném podniku a zároveň pracuje na částečný úvazek v partnerském výzkumném centru (při vysoké škole, centru excelence a v dalších výzkumných centrech akreditovaných v regionu).

Základem je myšlenka, že výzkumník, jehož pracovní čas bude rozdělen mezi podnik a výzkumné centrum usnadní přenos technologií a znalostí do průmyslu.

Výběrové řízení:

Výzvy k podávání projektových návrhů do programu jsou zveřejňovány každoročně. Výzkumné centrum musí mít sídlo v regionu a být akreditováno, aby mohlo získat dotaci na přijetí výzkumného pracovníka v čtvrtletní výši 5000 EUR na pokrytí nákladů souvisejících s jeho hostováním (na každý semestr). Výzkumný pracovník by neměl být na začátku projektu starší 36 let.

Kritéria výběru projektu:

- kvalita školení poskytovaného výzkumníkovi
- povaha a potenciál znalostního transferu z výzkumného centra do podniku
- finanční bonita podniku
- výzkumný tým – jeho kompetence a motivace
- ve zvláštních případech může technologická inovace spočívat v redukci negativních dopadů podniku na životní prostředí

Výsledky výzkumného projektu patří podniku a ten je má k dispozici s ohledem na úmluvu podepsanou s DGO6.

Každých 6 měsíců by měla být předkládána zpráva o postupu prací spolu s prohlášením o výdajích.

Výsledky

V období 1993-2002 bylo přijato 80-90% všech ročních žádostí o dotaci, v průměru dotaci nezískalo každoročně 9 podniků, které v předchozích letech dotaci čerpaly (z programu je možné čerpat max. na dvouleté období, míra prodloužení čerpání je každoročně 44%). Čerpání z programu je v jednotlivých letech proměnlivé (pohyboval se v rozmezí 1,4 – 2,6 milionů € ročně).

Zkušenosti s implementací programu

Realizátor programu (DGO6) nestanovuje předem jasné a kvantifikovatelné cíle svých programů ani z hlediska počtu grantů, které budou přiděleny na rok.

FIRST Enterprise byl hodnocen v rámci evaluace všech dotačních programů a půjček v oblasti VaV a inovací v regionu v roce 2004. Evaluaci prováděly společnosti MERIT a Technopolis na žádost regionální Rady pro politiku vědy (Science Policy Council).

- podle této zprávy program účinně splňuje cíle posílení vědeckého a technologického potenciálu podniků, více však klade důraz na získávání nových znalostí než na jejich průmyslovou komercializaci v podnicích regionu. Některé projekty jsou příliš vzdálené tržnímu prostředí, než aby odpovídaly na potřeby podniků.
- problémy vyplývající z podobnosti zaměření a cílové skupiny programů: Dotační programy *FIRST Enterprise* a *Enterprise Subsidy* jsou v podstatě oba zaměřeny na podporu výzkumu (základní průmyslový výzkum) a podniky z tradičních nebo low-tech odvětví nevyužívají moc

často *FIRST Enterprise*.

- problém je také v odlišném vnímání přijatelného zpoždění dokončení výzkumu mezi výzkumnými týmy a podniky
- pozitivním aspektem je, že na konci grantového období projektu většina výzkumných pracovníků podporovaných schématem *FIRST Enterprise* zůstává v podniku, ve kterém byl projekt realizován.

Hodnotící komise měla též podporu pracovní skupiny regionální inovační iniciativy PROMETHEE II. Komisi předsedali představitelé vedoucích odvětví high-tech průmyslu z podniků, zástupci regionální správy (DGO6), různých výzkumných center a dalších struktur pro podporu inovací (inkubátory, oblastní sítě, průmyslové a technologické parky aj.) a zprostředkovatelských služeb.

Evaluace zahrnovala dotazníkové šetření mezi 250 regionálními výzkumně a inovačně aktivními podniky, mezi nimiž 50 % byli příjemci podpory dotačních programů DGO6 a druhá polovina prováděla v uplynulých letech výzkum bez regionální finanční pomoci.

Podle této evaluace přináší dotační programy *FIRST* regionu přiměřený přínos. Výsledek by byl ale znatelnější, kdyby byl program využíván v širším spektru podniků. Dotační schémata programu *FIRST* (*FIRST Technological Innovation Manager/Responsible Innovation Technologique*) zaměřená na najímání již zkušené pracovní síly mají podle výsledku evaluace větší strukturální efekt na kapacitu podniků provádět inovační projekty a pokračovat v investicích do inovací. Tyto subprogramy se blíží konceptu tzv. „znalostního makléře“, uplatňovaný např. v Norsku (viz [EUROPEER SME READER.pdf](#))

Celoevropská srovnávací studie MERIT (University of Maastricht) hodnotila programové schéma v roce 1999:

Z hlediska dopadu *FIRST Enterprise* evaluace nevedla k dostatečně jednoznačným závěrům, protože byl nedostatek informací o výsledcích projektů. Byla doporučena další analýza komerčního využití a návratnosti investic vratných půjček. Dále byl zjištěn nepoměr mezi podporou čerpanou pro průmyslový výzkum a vývoj a podporou (vč. venture capital) určenou na komerční využití výsledků. Ač podporované podniky nekritizovaly řízení a efektivitu úvěrového procesu, většina z nich by uvítala menší zpoždění rozhodování a plateb.

Jiná zpráva z roku 2002 (Walloon Science Policy Council, 657, www.cesrw.be/index.php?page=avis) ukazuje, že *FIRST* čelí potížím v důsledku limitovaných možností v najímání mladých výzkumných pracovníků, které se zhoršují v důsledku některých stanovených podmínek (věkový limit, požadovaná úroveň vzdělání, atd.).

Zdroje informací o tomto programu:

ERAWATCH :

http://erawatch.jrc.ec.europa.eu/erawatch/opencms/information/country_pages/be/supportmeasure/support_mig_0038

PROINNO:

<http://cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuseaction=prog.document&UUID=60F06797-D1A4-3225-81988C402B9AD050&hwd=>

Fostering Capacities in Science and Links to the Industry : A Collection of Best Practices by Fabrice QUERTAIN (Ministry of the Walloon Region –Research Programmes Department):

http://www.unctad.org/sections/wcmu/docs/ciimem1_2nd_quertain_en.pdf

Walloon Public Service:

<http://recherche-technologie.wallonie.be/fr/menu/ressources/programmes/les-programmes-first.html>

<http://recherche-technologie.wallonie.be/?LANG=en>

část C – Ostatní programy

C1. ČÁSTEČNÉ OSVOBOZENÍ OD PŘÍSPĚVKŮ NA SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ PRO PODNIKY ZAMĚSTNÁVAJÍCÍ VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY

Partial exemption of advance payment in favour of employers who employ researchers

Základní údaje

Země, region: **Belgie**

Úroveň: -

Zadavatel: Ministerstvo financí

Realizátor: Belgian Federal Service for Science Policy (FSSP), zajišťuje implementaci a provádí nezbytná ověření splnění podmínek dotace.

Partneři: Svaz belgického průmyslu

Doba trvání: 2003 – dosud

Financování: státní rozpočet; Celkový rozpočet: 62 000 000 €

Příjemci: Nebylo uvedeno

Cíle

Cílem je založen podpora vědy a výzkumu prostřednictvím daňových úlev. Umožňuje získání „daňové dotace“ podnikům zaměstnávajícím vědecké pracovníky při splnění určitých podmínek, a to jak ve veřejných výzkumných institucích, tak v soukromých společnostech. Prostřednictvím tohoto nástroje podporuje vláda univerzity, veřejné výzkumné instituce a soukromé subjekty nepřímou cestou, přičemž daňové úlevy mají odlišnou výši dle typu instituce. Finanční prostředky získané daňovými úlevami mohou být použity právě ve vědě a výzkumu a najímání dalších vědeckých pracovníků. Program není zaměřen na žádný specifický sektor ani specifický předmět výzkumu.

Popis programu

Podmínkou pro zapojení do programu je prokázání, že je v podniku zaměstnán pracovník ve výzkumu, nebo že podnik kooperuje na výzkumu s jiným subjektem – tyto předpoklady ověřují Spolkové služby politiky vědy (Federal Service for Science Policy).

Univerzity, vysoké školy, popřípadě střední školy mají daňovou úlevu – na příspěvek na sociální pojištění - ve výši 65 %, společnosti kooperující s veřejným výzkumem 50 %, nové inovační firmy 50 % a společnosti najímající vědce s alespoň dokončeným magisterským vzděláním – dočasně ve výši 25 %.

Toto opatření nástroj je v souladu s cílem přispívat 3 % HDP země na VaV. Cílem systému je doplnit přímé dotace a opatření realizované na regionální a obecní úrovni. Daňové úlevy byly v minulosti předmětem mnoha diskuzí, které odstartovaly belgické univerzity, požadující větší podporu lidským zdrojům ve výzkumu a zdůrazňující hrozbu odchodu a přemístění výzkumných činností do zemí s nižšími náklady práce. Při přípravě měl důležitou roli mimo jiné také Svaz belgického průmyslu, o prosazení daňových úlev se zasadila zejména skupina z obchodní, vědecké a akademické sféry „High Level Group 3 % for Research“ (http://www.belspo.be/belspo/3percent/high_en.stm), založená pro dosažení strategických cílů VaV vytýčených v Barceloně v roce 2004. Klíčovou snahou byl nárůst výdajů na výzkum a technologické inovace v podnicích a usnadnění spolupráce mezi firmami působícími ve vývoji a ostatními sektory s důrazem na transfer znalostí. Inspiraci pro podporu mladých inovačních podniků našli tvůrci v podobném modelu podpory ve Francii.

Systém odstartoval v roce 2004, kdy byl určen pro vysoké a střední školy. Od 1. října 2005 bylo opatření rozšířeno do soukromého sektoru. Nejprve pouze pro podniky spolupracující s vysokými školami, institucemi vysokých škol a ostatními uznanými vědeckými a výzkumnými institucemi, které mohly získat daňovou úlevu na vědecké pracovníky pracující v této kooperaci až 50 %. V roce 2007 bylo opatření rozšířeno na podniky zaměstnávající vědce s magisterským vzděláním.

Kritéria výběru: Úlevy mohou být přiznány různým společnostem v rámci dohod, bilaterálních či multilaterálních, např. se zapojením do výzkumných projektů s evropskými univerzitami. Je velmi důležité, aby partnerské dohody byly podepsány ve formě smluv, přičemž vědci zapojení do projektů by ve smlouvě měli být vyjmenováni a popsána jejich úloha v rámci projektu. Výzkumem a výzkumnou činností se v tomto kontextu rozumí „nové a plánované bádání ve snaze dosáhnout nového poznání, nových technik a technologií a specifických znalostí“. Pro přiznání daňové úlevy ve výši 25 % je podmínkou, aby vědecký pracovník dosáhl vysokoškolského vzdělání v oboru medicíny, veterinářství a aplikovaných věd nebo vlastnil inženýrský diplom. Popřípadě mu může být uznána kvalifikace získaná v podniku srovnatelná s kvalifikací pracovníka s inženýrským diplomem.

Výsledky

Podle výsledků Centexbel představuje roční sleva na dani pro vědeckého pracovníka na plný úvazek částku v rozmezí 4000 – 10000 Euro. Není zatím přesně stanoveno, jakým způsobem se bude realizovat evaluace.

Zkušenosti s implementací programu

Program byl postupně rozšířen na další i soukromé vědecké instituce a podniky, dále též nejen na vědecké pracovníky v doktorském studiu ale také další kategorie vědeckých pracovníků, na jejichž zaměstnávání mohly být čerpány daňové úlevy. Později bylo schéma rozšířeno na všechny vědecké pracovníky v soukromém sektoru (splňující podmínky týkající se kvalifikace). Od 1. ledna 2009 se míra daňového osvobození zvýšila na 75 % s platností pro všechny vědecké pracovníky s magisterským a vyšším vzděláním pracující ve veřejném nebo soukromém sektoru.

Zdroje informací o tomto programu:

The Belgian Federal Science Policy Office:

http://www.belspo.be/belspo/about/index_en.stm (v angličtině)

http://www.belspo.be/belspo/fisc/index_fr.stm (ve francouzštině)

Belgian Report on Science, Technology and Innovation 2010:

http://193.191.208.76/belspo/home/publ/pub_ostc/bristi/bristi_tome1_2010_en.pdf

C2. DEVELOPING AND RETAINING R&D WORKFORCE**Základní údaje**

Země, region: **Maďarsko**

Úroveň: **národní**

Zadavatel a realizátor: Program financuje, řídí a administraci zajišťuje Národní úřad pro výzkum a technologie (National Office for Research and Technology)

Partneři: **Není uvedeno**

Doba trvání: **2009 – dosud (datum ukončení není stanoveno)**

Financování: Rozpočet na rok 2009: 5 330 000 € (výše individuálního příspěvku na projekt je 33 000–333 000 Euro), 1,600,000,000 HUF
Forma financování: granty. Pracovní náklady (vč. režijních nákladů), vybavení, externí odborné poradenství.

Příjemci: Pouze společnosti zapsané v maďarském obchodním rejstříku a maďarské neziskové organizace

Cíle

Hlavním cílem projektu je zmírnit dopady ekonomické krize na pracovníky v sektoru VaV. Projekt slouží pro financování programů spojených s rozvojem lidských zdrojů ve vědě a výzkumu vytvářením nových pracovních míst v malých a středních podnicích a v neziskových organizacích provádějících vědu a výzkum. Program se také soustřeďuje na podporu zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovních sil (vědci, VŠ technického a přírodovědného směru), kteří přišli od září 2008 o zaměstnání ve středních a velkých podnicích v důsledku ekonomické krize. Vysoce kvalifikovaní pracovníci musí být zaměstnáni na plný úvazek v projektech ve vědě a výzkumu nebo na pozicích ve vědě a výzkumu. Opatření poskytuje finanční podporu projektům zaměřeným na vytváření nových pracovních míst ve VaV v MSP, neziskových organizacích či organizacích financovaných z veřejných zdrojů

Popis programu

Společnosti žádající o zapojení do tohoto programu zaměstnají vědeckého pracovníka na plný úvazek a to do projektu ve VaV a na pracovních pozicích odpovídajících VaV. Kritéria přijetí do programu jsou následující:

- vědecký nebo výzkumný pracovník byl zaměstnán alespoň po dobu 12 měsíců v průmyslovém středním nebo velkém podniku se sídlem v Maďarsku (podniky registrované v Maďarsku a maďarské neziskové výzkumné organizace), byl propuštěn po 1. září 2008 a je dosud nezaměstnaný
- má vysokoškolské vzdělání technického nebo přírodovědného směru
- mezi přijímajícím podnikem a podnikem, ve kterém byl pracovník dříve zaměstnán a propuštěn, nesmí být žádný vzájemný vlastnický vztah (vlastnický podíl)

- žadatelská organizace existuje nejméně dva roky
- pracovník musí být zaměstnán na plný úvazek po celou dobu trvání výzkumného projektu
- nový zaměstnanec nenahrazuje jiného vědeckého pracovníka (tzn. je přijat na nově vytvořené pracovní místo)

Alespoň 70 % finanční podpory musí být použito na mzdové náklady nově přijatého zaměstnance. Mezi další uznatelné náklady patří provozní náklady související s výzkumným projektem, nezahrnují ale pořízování zařízení, nehmotného a hmotného majetku, investice a smluvní výzkum. Žádost musí obsahovat zdůvodnění přijetí nových výzkumných pracovníků a musí prokázat, jakým způsobem a do jaké míry noví pracovníci přispějí k odbornému rozvoji organizace a výsledkům VaV.

Grantové schéma je implementováno prostřednictvím jednotlivých kol výzev. Podpora je poskytována (tj. délka projektu je) jeden až dva roky.

Mezi projekty, které splňovaly formální požadavky, byly upřednostněny:

- žadatel (podnik) spolupracuje ve VaV nebo jako dodavatel s předchozím zaměstnavatelem vědeckých pracovníků
- žadatel (podnik) chce zaměstnat několik vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří přišli o zaměstnání (nejméně jednu osobu ročně v rámci VaV projektu)

Vedle již zmíněných uvedených formálních požadavků na žadatele podpory, existují další kritéria umožňující upřednostnění zapojení do projektu. Těmito kritérii jsou:

- Sladění vědeckého projektu s cíli vědeckých záměrů (10 bodů)
- Odborná a ekonomická důležitost řešeného projektu – tj. vědecké výsledky, ekonomické využití, originalita (20 bodů)
- Realizovatelnost projektu – tj. plánované aktivity, management (10 bodů)
- Opodstatnění zaměstnání vysoce kvalifikované pracovní síly – tj. důležitost zaměstnání vysoce kvalifikované pracovní síly, jejich role při zlepšování výzkumných činností podniku, význam jejich zkušeností pro maďarské hospodářství, počet nově zaměstnaných vědeckých pracovníků (20 bodů)
- Spolupráce žadatelské organizace s bývalým zaměstnavatelem vědeckého pracovníka – tj. společné zapojení ve vědeckých projektech, dodavatelské služby (10 bodů)
- Způsobnost žadatelské organizace provádět výzkumnou činnost – tj. odborné a ekonomické zázemí (10 bodů)
- Odůvodnění položek rozpočtu (10 bodů)

Organizace žádající o zapojení do programu musí dosáhnout alespoň 60 bodů z celkového počtu 100, aby byla klasifikována jako způsobilá.

Výběr projektů:

Evaluační komise ohodnocuje na základě hodnotících kritérií všechny projekty přihlášené do programu, bodové hodnocení je doplněno písemným vyjádřením. Závěrečné rozhodnutí o financování projektů provede prezident Národního úřadu pro výzkum a technologie s ohledem na doporučení hodnotící komise.

V případě veřejně financovaných nebo neziskových VaV organizací není dotace brána jako státní podpora. Pokud je do programu přihlášen soukromý podnik, potom se řídí pravidly pro státní podporu. Zde se maximální výše státní podpory liší od typu výzkumu: základní výzkum 100%; průmyslový aplikovaný výzkum 50%; experimentální vývoj 25%. Výše podpory pro malé a mikro podniky je navýšena o 20 procentních bodů a pro střední podniky o 10 procentních bodů. V případě

aplikovaného výzkumu v průmyslových podnicích může být výše podpory navýšena o dalších 15 procentních bodů (max. 80 %), pokud jsou výsledky výzkumu dále šířeny a diseminovány na konferencích, časopisech a odborných publikacích, volně dostupných databázích apod.

Forma podpory nezahrnuje přímé dotace, ale jedná se o subvencované půjčky (zahrnující také příspěvky na úroky) a daňové pobídky (zahrnující redukci příspěvků na sociální zabezpečení).

Výsledky

-

Zkušenosti s implementací programu

-

Zdroje informací o tomto programu:

<http://proinno.intrasoft.be/index.cfm?fuseaction=wiw.measures&page=detail&id=9551&CAT=63>

<http://www.nkth.gov.hu/palyazatok-eredmenyek/kf-munkaero09/munkaero-megorzese>

C3. RESEARCH CAREER MAPPING TOOL (RCMT) – UK GRAD/VITAE

Základní údaje

Země, region: **Velká Británie**

Úroveň: **národní**

Zadavatel: Research Councils United Kingdoms (RCUK)

Poskytovatel financí: Research Councils UK (Research Careers and Diversity Unit)

Řídící organizace: Careers Research and Advisory Centre (CRAC)

Realizátor: Vitae

Partneři: UKHERD

Doba trvání: Vitae od 2008, vychází z programu UK GRAD (2003-2007)

Financování: -

Příjemci: -

Cíle

Cílem projektu RCMT je poskytovat státní podporu vědeckým pracovníkům a jejich kariérnímu rozvoji, a současně doplňovat a podporovat současná existující opatření a ustanovení zejména v rámci vysokoškolského sektoru. Klíčovým aspektem programu RCMT by mělo být poskytování informací vědecké komunitě, a snažit se zodpovědět zásadní otázky, které si sami mladí vědci kladou. Nástroj, založený na webovém rozhraní, by měl vytěžit maximum dostupných informací a poskytnout kontext pro přemýšlení o možnostech kariérního rozvoje.

Popis programu

Činnostmi zaměřenými na propagaci, poradenství a rozvoj kariéry vědeckých pracovníků, zprostředkování kontaktu a dalších informací pro účastníky (vč. zaměstnavatelů) byla pověřena Vitae, národní organizace financovaná RCUK (oddělením *Research Careers and Diversity Unit*) a řízená CRAC (*The Career Development Organisation*).

CRAC je nezávislá národní organizace spolupracující s Radami pro výzkum od roku 1968 za účelem rozvoje dovedností a kariéry (post) doktorandů, V letech 2003-7 řídila program UK GRAD. Z tohoto

programu vzešla myšlenka RCMT a organizace Vitae, která se specializuje na rozvoj tohoto nástroje a spolupráce mezi vědci, univerzitami a zaměstnavateli. Národní tým Vitae má společné sídlo CRAC v Cambridge.

Vitae má podporu celé řady odvětvových orgánů a institucí, odborných poradních skupin napříč odvětvími a zaměřuje se na osobní, profesní a kariérní rozvoj výzkumných pracovníků v doktorském studiu a dalších výzkumných pracovníků na vysokých školách a výzkumných ústavech. Skládá se z národního centra se sídlem v Cambridge a 9 regionálních center na univerzitách ve Velké Británii (Cardiff, Edinburgh, Hertfordshire, Leeds, Manchester, Sussex, Warwick and Kings College, London), z nichž každé má vlastní řízení a dobrovolného koordinátora z univerzity.

Z debat se zainteresovanými stranami, zejména aktivními vědci, vyplynula idea webového nástroje RCMT, v současné době na <http://www.vitae.ac.uk>, který poskytuje informace o profesní kariéře, jež dosud nebyly dostupné na jiných webových portálech.

Hlavním cílem tohoto projektu je poskytovat informace, odborné poradenství a vedení vědeckým pracovníkům (zejména mladým výzkumným pracovníkům na doktorské a post-doktorské úrovni), otevřít či zprostředkovat jim různé kariérní možnosti (research career paths), umožnit jim budovat profesní rozvoj a manažerské dovednosti, stejně jako zpřístupnit klíčové informace o možné vědecké kariéře. Dále však poskytuje informace i dalším klíčovým skupinám, umožňuje zprostředkovat kontakty a podávat nabídky zaměstnání.

Informace o výzkumném prostředí, obsahující mimo jiné informace o trhu práce, nárocích na trhu práce, možnosti získání grantů či zapojení do projektů, databáze s možností vyhledávání pracovních pozic uvnitř jednotlivých sektorů a informace o různých organizacích, vytvářející tak ucelený obraz o možné kariérní cestě.

Obecné možnosti umožňující vybudovat síť a komunity vědeckých pracovníků, informace o struktuře atd. pro zachycení klíčových informací na webovém portálu.

Informace na těchto stránkách **jsou členěny podle typů** uživatelů:

1. Vědci: Studentům doktorského studia a zaměstnancům ve vědě a výzkumu jsou k dispozici informace týkající se profesního a kariérního růstu, řízení výzkumných projektů, budování profilu, doktorského studia (supervize, doktorská práce apod.). Informace o „řízení“ kariéry obsahují především rady a doporučení, nástroje na podporu vědeckých pracovníků v plánování jejich profesního života, uvědomění si existujících příležitostí, možnosti profesního růstu, uvědomění si vlastních schopností a dovedností či pomoc při rozhodování. Sdílet informace a zkušenosti umožňují také blogy (podle komunit - *Research Staff blog, UK Research Staff Association Public Engagement blog with PE opportunities, Digital Researcher blog with tips on how to manage your online presence, What's up doc?* - blog pro doktorandy).
2. Tvůrci politik,
3. Supervizoři a řídicí pracovníci,
4. Zaměstnavatelé. Zahrnuje registraci do zaměstnavatelské sítě, s různými zvýhodněními a informacemi vztahujícími se k zaměstnávání vědeckých pracovníků, dále prostor, prostřednictvím kterého mohou zaměstnavatelé vkládat informace s nabídkou dostupných pozic.

Výsledky

Dle výsledků zveřejněných ve výroční zprávě z roku 2010 se Vitae daří úspěšně naplňovat strategické záměry:

- sblížit zainteresované skupiny ve vědě a výzkumu,
- navázat spolupráci s výzkumnými organizacemi ve snaze zajistit rozvoj pracovníků v prostředí výzkumu,
- a v neposlední řadě poskytovat zdroje, informace a rady pro mladé výzkumníky stejně jako pro ty, kteří se zajímají o rozvoj své profesní kariéry.

Kvantitativní výsledky se týkají jak samotných webových stránek, tak dalších aktivit Vitae.

Vitae se podílelo na vytvoření a zavedení Rámce pro rozvoj výzkumníka (Researcher Development Framework), který primárně slouží pro přípravu vědeckých pracovníků pro budoucí kariéru. Tento rámec dosud adoptovalo více než 30 organizací ve Velké Británii. Podílelo se také na poskytování vzdělávacích materiálů a vytvoření a zavedení školních programů rozvoje ve více než 50 institucích vyššího vzdělávání v UK. Nejúspěšnějším programem se stal bezesporu „Effective researcher“, který

se stal dokonce finalistou National Training Award 2010.

Vitae dále navrhlo a řídilo postup certifikace u 23 organizací v UK, které získaly ocenění „HR excellence in Research“ (Dokonalé řízení lidských zdrojů v oblasti vědy), jež uděluje Evropská komise. Velká Británie tak má v současnosti nejvíce těchto ocenění v rámci Evropy.

Vitae také přispělo k maximálnímu využití zdrojů pro financování vědeckých aktivit v rámci sektoru vzdělávání mimo jiné větším zapojením zkušených vědeckých pracovníků, kteří sdíleli své názory a zkušenosti.

Kampaně organizované Vitae přispěly ke zviditelnění možných pracovních příležitostí otevřených vědeckým pracovníkům na jedné straně a na straně druhé výrazně přispěly k zapojení zaměstnavatelů do diskuze o rozvoji a přípravě vědeckých pracovníků. O úspěchu programu vypovídá počet uspořádaných workshopů a zapojených partnerů.

V roce 2010 se konalo 36 regionálních setkání a počet zapojených partnerů dosáhl 127. Bylo publikováno 11 zpráv, 20 000 oběžníků, určených především školitelům, bylo vydáno do oběhu a bylo vytvořeno také 11 vzdělávacích kurzů. Rostl také počet návštěvníků internetových stránek programu. **Ty měsíčně navštíví na 20 000 lidí, Vitae blog je zobrazen 5000 krát, a 11 000 lidí si přečetlo publikaci „What do researchers do?“**

Zkušenosti s implementací programu

-

Zdroje informací o tomto programu:

http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/1.Vitae_brochure.pdf

www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/RCMT-project-report-March-2006.pdf

<http://www.vitae.ac.uk>

www.crac.org.uk

Regional Hubs: www.vitae.ac.uk/hubs

C4. MLADÍ VĚDCI Z KOMERČNÍHO SEKTORU

Young Researchers in Economy/ od roku 2007 Young researchers in business sector

Základní údaje

Země, region: **Slovinsko**

Úroveň: národní

Zadavatel: Ředitelství pro technologie *Ministerstva pro vysoké školství, vědu a technologii* (MHEST, [Ministry of Higher Education, Science and Technology](http://www.mhest.si)), do 2006 řídicí orgán a poskytovatel financí

Realizátor: Do roku 2006 Ředitelství pro technologie MHEST, 2007-2013 zajišťuje řízení, administraci i rozdělování finančních prostředků Slovinská technologická agentura (TIA, Slovenian Technology Agency)

Doba trvání: od 1993 jako subprogram, samostatný program od 2001 – dosud

Financování: spolufinancováno z ESF (2007 – 2013). Celkový rozpočet programu (na 2007-2013): 81 694 118€, 15 % z celkového rozpočtu je hrazeno z veřejných zdrojů Slovinska, 85

	<p>% z ESF. (69 440 000€ ESF, 12 254 118 € vláda) Rozpočet na rok 2008: 12 095 111 €. Rozpočet na rok 2007: 10,5 milionu €. Granty. Uhrazeny jsou pracovní náklady (včetně režijních), zařízení, školení (včetně studijních návštěv), spolufinancováno soukromým sektorem. Výše se odvíjí od finanční náročnosti výzkumu a výzkumného týmu a statutu mladého výzkumníka.</p>
Příjemci:	<ul style="list-style-type: none"> • soukromé podniky a organizace (komerční podniky vč. MSP, technologická centra, výzkumné organizace) a jednotlivci – studující ve všech vědeckých disciplínách (kandidáti PhD a MSc); • vysoké školy neziskové výzkumné jednotky (v roli supervisorů, školitele/ poskytovatele vzdělávání)
Cíle	
<p>Opatření má za cíl vyřešit současně několik problémů slovinské ekonomiky. V první řadě řeší malý podíl pracovníků s PhD titulem v průmyslu, nedostatečné kapacity MSP ve VaV a nízký transfer technologií do podniků. Důvodem jsou také nerovnosti v platech vědeckých pracovníků ve veřejném a soukromém sektoru (ve veřejném jsou vyšší!). Slovinsko patří k ekonomikám s dominantním podílem MSP.</p> <p>Cílem je proto motivovat MSP k náboru mladých absolventů - omladit současnou vědeckou obci, zvýšit zaměstnanost výzkumných pracovníků v podnikatelském sektoru a následně též podpořit formování soukromých vědeckých týmů a propojení vědeckých institucí (zejména VŠ) a průmyslu. Tím by mělo být dosaženo lepšího napojení výzkumu na potřeby soukromého a podnikatelského sektoru.</p>	
Popis programu	
<p>Typ výzkumu není omezen, zahrnuje základní výzkum, výzkum v oblasti sociálních věd a RLZ, důraz na vytvoření vazeb a sítí.</p> <p>Historie programu:</p> <p>V roce 2001 se rozvinula specifická spolupráce mezi <i>Ministerstvem pro vzdělávání a sport</i> a <i>Ministerstvem hospodářství</i> v této oblasti. Obě ministerstva se podílí na financování mladých vědeckých pracovníků (cca 30 každoročně), kteří pracují ve VaV v průmyslu, zatímco nadále pokračují v doktorském studiu na vysoké škole. Řízení a financování projektu bylo do roku 2006 v gesci <i>Ministerstva pro vyšší vzdělávání, vědu a technologie</i> (Ministry of Higher Education, Science and Technology). Od roku 2007 tuto funkci kompletně převzala Slovinská technologická agentura (Slovenian Technology Agency). Původně (též do roku 2007) byl tento program pouze subprogramem širšího rámce „Mladí výzkumní pracovníci“, (Young Researchers), ze kterého se vyčlenil jako samostatný program „Young researchers from business sector“. Opatření vzniklo na základě evaluace programu „Mladí výzkumní pracovníci“, který byl v roce 2001 modifikován se specifickým zřetelem na vědecké pracovníky v podnikatelském sektoru.</p> <p>Popis programu:</p> <p>Program poskytuje finanční podporu vědeckým pracovníkům pracujícím v podnicích - zejména v průmyslu a technologických centrech, kteří chtějí současně získat titul PhD. Podpora je zaměřena na příliv VaV do ekonomiky, posílení jádra podniků zaměřené na VaV.</p> <p>Opatření není zaměřeno na postdoktorandy, ale může být komplementárním nástrojem k podpoře spolupráce soukromého sektoru, v tomto případě MSP, a vysokého školství. Tato spolupráce je důležitá i pro propagaci programů zacílených na absolventy doktorských nebo magisterských</p>	

programů, kteří chtějí pracovat ve vědě a výzkumu, a na druhé straně také propagaci VaV v MSP.

Kritéria přijetí do programu:

Návrh projektu je hodnocen z hlediska:

- splnění kritérií na mladé výzkumné pracovníky
- splnění kritérií na mentory
- splnění kritérií MSP
- splnění kritérií výzkumné skupiny a předmětu výzkumu
- organizace školícího programu

Kritéria výběru pro podniky:

- právnická osoba - samostatný podnik, podnikatel či technologické centrum, které na národní úrovni realizuje VaV aktivity, a v uplynulých 2 letech zaměstnával nejméně 2 pracovníky a nejméně 2 roky funguje,
- každý podnik může mít současně max. 4 mladé výzkumné pracovníky.

Kritéria výběru pro pracovníky:

- Kandidát ještě nečerpal finanční prostředky z minulého grantového schématu tohoto programu a v následujícím roce bude nejméně v prvním ročníku postgraduálního studia,
- věk uchazeče do 35 let, nebo až 38 let, pokud již je studentem doktorského programu. Věková hranice se prodlužuje o počty odstudovaných let doktorského studia, pokud je již uchazeč v druhém a vyšším ročníku,
- dokončený předchozí stupeň vysokoškolského studia s průměrným prospěchem nad nadefinovanou hranicí (minimálně 8.0, v klasifikaci 0-10),
- kandidáti z podnikatelského sektoru s mentorem taktéž z podnikatelského sektoru.

Kritéria výběru supervizorů:

Development mentor:

Osoba zodpovědná za výběr a vedení pracovníka z podniku, který o mladé výzkumníky žádá.

Research mentor:

Musí být veden v rejstříku vědeckých pracovníků (*public national evidence of Researchers*).

PhD mentor:

Musí prokázat dostatečnou časovou a odbornou kapacitu pro supervizi doktorské disertační práce.

Benefits:

Mladí výzkumníci se podílí na projektech v základním nebo aplikovaném výzkumu během svého postgraduálního studia, v zaměstnaneckém vztahu na smlouvu na dobu určitou. Agentura (TIA) hradí jejich plat, příspěvky na sociální zabezpečení, hmotné a nehmotné náklady výzkumu postgraduálního studia. Finanční zdroje na školení mladých výzkumníků jsou alokovány na dobu určitou, maximálně na 4,5 roku doktorského programu.

Výsledky

V uplynulých 6 letech neproběhla žádná externí evaluace, ale Ministersvo (MHEST) a ARD prováděly interní evaluaci. Sledován je zejména počet nových absolventů s titulem Ing (MSc) nebo PhD z projektu. Za období 2001-2006 prošlo už výběrovým procesem přes 471 projektových návrhů, z nichž schválenými projekty prošlo 233 mladých výzkumníků a 44 již dokončilo PhD. V roce 2008 se do programu přihlásilo 90 firem, z nichž 71 bylo přijato a 19 nesplňovalo kritéria.

Počet mladých výzkumných pracovníků ve schválených a financovaných projektech podle oblasti vědy (2001-2006):

Oblast vědy / Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Přírodní vědy a matematika	5	6	4	6	9	8
Technické vědy	16	12	18	23	36	5
Biotechnologie	4	3	3	3	2	5
Společenské vědy	2	2	/	/	3	3
Humanitní vědy	1	/	/	/	1	1
Multi- a interdisciplinární výzkum	/	1	2	/	1	2
Celkem:	33	25	28	35	56	56

Evaluační komise prezentuje výsledky Ministerstvu (MHEST), které uzavírá smlouvu s podnikem, mladým výzkumníkem a výzkumnou organizací

Zkušenosti s implementací programu

Klíčové podmínky pro úspěch projektu:

- včasné informování podniků a dalších partnerů o programu a jeho podmínkách
- stimulace vzdělávací politiky, popularizace vědy a výzkumu mezi mladými studenty, zakomponování do politiky škol
- motivování podniků do zapojení do programu s důrazem na výhody VaV strategie
- dostatek absolventů VŠ v oblasti přírodních věd, matematiky, výpočetní techniky, techniky a automatizace, atd.
- finanční stabilita – zajištění zdrojů pro dotaci na 4,5 roku
- vyplácení grantu musí být na regionální/národní úrovni
- administrace projektu, jasně definovaná pravidla a na druhé straně jasně definované záměry přihlašovaných projektů

Slabiny:

- identifikace potenciálních účastníků (podniky – výzkumné organizace (VŠ a jiné) – vědečtí pracovníci)
- otevřenější přístup podniků, přesvědčit je o nutnosti VaV
- konkurence mezi podniky pokud jde o výborné absolventy
- nízké mzdy v podnicích (o 20% nižší než ve veřejných výzkumných institucích)
- nalezení adekvátních podnětů pro motivaci podniků k účasti/najímání nových výzkumných pracovníků
- problémy mezi podniky a vysokými školami vyplývající z délky období 4,5 let
- MSP mají s programem technicko-administrativní problémy

Evaluační program:

První kolo výzev na období 2007-2013 bylo uzavřeno v lednu 2008, druhé kolo bylo otevřeno v červenci 2008 a uzavřeno v září 2008, vybráno bylo 68 projektů, které byly spolufinancovány.

- První rok tohoto programového období se zvýšil počet MSP zařazených do programu
- Zvýšila se vzdělanostní úroveň v podnicích (z úrovně V na VI, a VI na VII, podle EQF¹⁴)

¹⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/European_Qualifications_Framework

- Přidaná hodnota v MSP se zvýšila o 20 %
- více než 50 % podniků investuje více do VaV,
- zavedení trvalé spolupráce mezi některými podniky a výzkumnými organizacemi, posílení vazeb mezi vědou a průmyslem, transfer znalostí
- MSP mají s programem technicko-administrativní problémy
- nad rámec programu: účastníci projektů ze své iniciativy zakládají podnikání a vyvíjejí spolu nové produkty a služby

Evaluace obou programů (IER 2010; Bucar et al. 2010) zaměřených na mladé vědecké pracovníky jak ve veřejném, tak soukromém sektoru měla velmi pozitivní závěry, co se týká jejich přínosu.

Zdroje informací o tomto programu:

PRO INNO

<http://proinno.intrasoft.be/index.cfm?fuseaction=wiw.measures&page=detail&id=-1186&CAT=45>

ERAWATCH

Info ze stránek slovinské technologické agentury:

Website: <http://www.tia.si/MR08,606,0,1,1.html>

English website: http://www.tia.si/o_agenciji,533,0.html

<http://cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuseaction=prog.document&UUID=60F03F40-9287-2F04-D84A300B8F3D44A5&hwd=.National system of innovation in Slovenia 112>

http://www.e-velenje.si/e-izobrazevanje/prirocnik/services_eng/05_young_researchers.html

Europeer SME:

http://www.europeer-sme-rp6.org/uploads/media/EUROPEER_SME_READER.pdf

<http://www.mednarodni-odnosi.si/cmo/CIR/CIR4National%20System%20of%20Innovation%20in%20Slovenia.pdf>

C5. PROGRAM MLADÍ VĚDCI

Young Researchers' Programme (YRP)/Program financiranja mladih raziskovalcev

Základní údaje

Země, region: **Slovinsko**

Úroveň: Národní, od roku 2008 otevřeno pro pracovníky ze zemí EU

Zadavatel: Zadavatel: V roce 1985 Úřad pro vědu a technologie Slovinské republiky (Office of Science and Technology). Od roku 1991 převzalo projekt Ministerstvo pro vědu a technologie (*Ministry of Science and Technology*). Od roku 2004 vede implementaci programu Slovinská výzkumná agentura, která byla toho roku založena.

Realizátor: Slovinská výzkumná agentura

Partneři: Není uvedeno

Doba trvání: 1985 - dosud

Financování: Forma financování: granty
Rozpočet 2007: 26,637,390€
Rozpočet 2008: 30,449,509€
Náklady práce (vč. režijních nákladů); Vybavení; Školení (vč. studijních návštěv); Jiné: Mentoring

Příjemci: jednotlivci (mladí vědečtí a výzkumní pracovníci), výzkumná centra vysokých škol; jiné neziskové výzkumné organizace; vysoké školy (funkce vzdělávání)

Cíle
<p>Program není zaměřen na podniky, ale uvádíme ho jako výchozí program, z něhož vznikl nejprve subprogram, a potom samostatný program „Young Researchers in business sector“ zaměřený na soukromý sektor. Podle databáze Erawatch se jedná o jeden z nejúspěšnějších programů v oblasti vzdělávání a odborné přípravy pro rozvoj VaV a inovací. Od roku 1985 přivádí tento program mladé pracovníky do výzkumu. V době, kdy bylo navrhováno koncepční řešení programu, bylo Slovinsko postiženo nedostatkem zájmu mladých lidí pokračovat v postgraduálním studiu za cílem jít do výzkumu. Výzkumné instituce měly omezené prostředky k zaměstnávání mladých lidí a financování jejich studia a počet vědeckých a výzkumných pracovníků klesal. Ačkoliv nyní se věková struktura ve výzkumném sektoru výrazně zlepšila, program je stále hodnocen jako úspěšný a potřebný.</p>
Popis programu
<p>Program finančně podporuje mladé lidi, kteří byli vybráni institucemi terciárního vzdělávání a veřejnými vědeckými institucemi, aby se stali vědeckými pracovníky během jejich magisterského nebo doktorského studia. K dispozici mají v přijímající instituci mentora a účastní se výzkumu jako asistenti (junior assistant). Ministerstvo zodpovědné za vědu (Ministry of Higher Education, Science and Technology - MHEST) platí jejich plat, školné a náklady na mentoring. Od roku 2006 byla mezi podmínky účasti v programu zařazena také povinná účast na 20 hodinovém školení zaměřeném na podnikání a inovace.</p> <p>Prioritní oblast podpory:</p> <p>Program je zaměřen na základní výzkum zaměřený na řešení určitých problémů (Problem driven (basic) research), aplikovaný průmyslový výzkum a výzkum v oblasti sociálních věd. Od roku 2005 jsou preferováni kandidáti z oblasti přírodních věd a technologií před kandidáty z oblasti sociálních věd. Program není zaměřen na žádný specifický sektor ekonomiky.</p> <p>Průběh přihlašovacího řízení:</p> <p>Z počátku byl proces výběru zaměřen zejména na hodnocení mladých vědců, kteří se do projektu přihlásili, vč. požadovaného průměrného prospěchu vysokoškolského studia, doporučení potenciálního mentora a záměr výzkumné instituce potvrzující volnou pozici (dostupnost pracovní pozice).</p> <p>Z rozhodnutí řídicí Agentury (SRA) je od roku 2005 větší důraz kladen na kritéria výběru mentorů. První výzva se proto podává na výběr mentorů (vysokoškolští pedagogové, zkušení výzkumní pracovníci, vědci-experti), kteří musí splňovat poměrně přísná kritéria. Zvláštní důraz je kladen na výběr mladších mentorů (zároveň však minimálně 4 roky po získání doktorského titulu). V další fázi jsou přezkoumávány žádosti mladých vědců. Jejich výběr je v první řadě na přijímající instituci/vysoké škole, ale musí být schválen též agenturou (SRA). Následně je uzavřena tripartitní dohoda, kterou strany potvrzují podmínky pro financování. Řízení a administraci programu zajišťuje SRA, monitoruje pokrok těch, kteří již dostávají dotace a vybírá každoročně nové kandidáty s ohledem na dostupné zdroje a zájem vědecké komunity. Výzva je vyhlašována každý rok.</p> <p>Kritéria výběru mentorů:</p> <p>Od roku 2005 jsou nejprve vyzváni potenciální mentoři k přihlášení do projektu. Kritéria jejich výběru jsou náročná, podrobně zaměřená na výzkumné výsledky a minulé zkušenosti s vedením lidí, projektů a týmů.</p> <p>Mentor musí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • splňovat specifické podmínky pro vedení projektu základního nebo aplikovaného výzkumu; • aktivně již spolupracovat na výzkumném programu nebo alespoň jednom projektu VaV;

- pracovat pro výzkumnou instituci;
- školit max. tři mladé výzkumné pracovníky současně;
- získat doktorský titul nejméně čtyři roky nazpět (nový požadavek od 2007);
- mentorovi nebyl přidělen v předchozím roce žádný mladý výzkumný pracovník.

Další kritéria hodnocení kandidátů na mentoring:

- výsledky vědecké práce,
- propojení vědecké práce s domácími a zahraničními uživateli;
- relevance navrhovaného školicího programu pro mladé vědce a jeho spojení s plánovaným postgraduálním studiem
- zapojení do mezinárodního výzkumu

Přijímací proces je koordinován pracovníky SRA a schválen jeho vědeckou radou (Scientific Council SRA). Celý proces je přesně zakotven v právním předpisu publikovaném v Úředním věstníku Slovinské republiky, č. 39/2007.¹⁵

Kritéria výběru mladých vědeckých pracovníků:

Výzkumné instituce podávají výzvu k účasti mladých výzkumných pracovníků ve vzdělávacím programu pod vedením zvolených mentorů v denním tisku a/nebo v Úředním věstníku Slovinské republiky. Poté musí poslat Agentuře prohlášení potvrzující, že kandidáti byli vybráni na základě veřejné výzvy a doložit, že splňují kritéria. Výběr kandidátů je prováděn výzkumnou institucí ve spolupráci s mentory, kteří kontrolují, zda splňují požadavky a provádí jejich písemné hodnocení.

Kritéria pro mladé vědecké a výzkumné pracovníky:

- vysokoškolské vzdělání v příslušné oblasti;
- průměrný prospěch za všechny zkoušky a celoroční práci (vyjma výsledků státních závěrečných zkoušek) nejméně 8,0 na stupnici 0-10, kde minimální hodnota pro splnění zkoušky je 6. Pokud je již přihlášen v postgraduálním studiu a dokončil magisterské studium, není průměrný studijní výsledek za předchozí stupeň vzdělání relevantní.
- věk do 28 let; pokud byl již dříve zapsaný v postgraduálním studijním programu a ještě nečerpal finanční podporu, může věk kandidáta přesáhnout 28 let (věková hranice se posouvá o každý odstudovaný rok)

Další kritéria hodnocení kandidátů:

- průměrný prospěch za všechny zkoušky a celoroční práci ve výši alespoň 80 % celkového průměru studentů
- dokončené magisterské vzdělání a přijetí do postgraduálního studijního programu
- diplomy a ocenění
- publikované články
- spolupráce na vědecké práci, projektu
- od roku 2009 je výzva otevřená i kandidátům z jiných zemí EU

Výsledky

Agentura (SRA) zprostředkovává každoročně finanční podporu pro cca 1200 mladých výzkumných pracovníků, reprezentující okolo 850 až 900 pracovních míst na plný úvazek (FTEs - full-time ekvivalent). Vzdělávací program dokončí ročně 250 až 300 nových mladých výzkumníků.

Program je průběžně monitorován z hlediska naplňování postgraduálního studia a výzkumných

¹⁵ Rules on the Training and Financing of Young Researchers in Research Organisations, published in the Official Gazette of the Republic of Slovenia, No.39/2007 (<http://www.arrs.gov.si/sl/mr/akti/prav-mr-RO-maj07.asp>.)

projektů mladých vědeckých a výzkumných pracovníků ve stanoveném období. Příležitostně je provedena detailnější analýza zaměřena na strukturu mladých vědců podle oblasti výzkumu a zaměstnanosti po dokončení programu. Jeden z těchto průzkumů vedl též k zavedení programu pro mladé výzkumné pracovníky v komerčním sektoru.

V roce 1993 byl program rozšířen o speciální subprogram otevřený pouze pro mladé lidi z komerční sféry, kteří budou zaměstnaní v komerční sféře i během jejich vzdělávání. Příjemcem finančních prostředků v tomto novém schématu je právnická osoba v komerční sféře, technologické centrum nebo regionální rozvojová agentura, která má vědeckou jednotku zaměřenou na nezávislý výzkum a vývoj nebo založila spolupráci s výzkumnou institucí, kde mohou mladí výzkumní pracovníci dokončit své doktorské vzdělání. Od roku 2006/2007 byly tyto programy odděleny na dva nezávislé a *Young researchers from business sector* byl implementován slovinskou technologickou agenturou (Slovenian Technology Agency - TIA).

Zkušenosti s implementací programu

Interní i externí evaluace hodnotily program velmi pozitivně, administrativní problém či nejasnosti byly průběžně odstraňovány zodpovědnými institucí (problémy vztahující se k vlastní alokaci financí na jednotlivé studenty a nikoliv pouze instituci, která ho zaměstnává, částky alokované na vědce a mentora atd.). Jedinou kritickou oblastí Programu v uplynulých letech bylo, že pouze malý počet mladých vědeckých pracovníků opustil po ukončení programu veřejnou vědeckou sféru výměnou za práci v komerční sféře. Zkušenosti s tímto programem vedly k jeho implementaci do soukromé sféry.

Zdroje informací o tomto programu:

ERAWATCH a Inno

Website <http://www.arrs.gov.si/sl/mr/index.asp>,

<http://www.arrs.gov.si/en/mr/>

http://www.era-ard.org/fileadmin/SITE_MASTER/content/Dokumente/leaflet_slovenia.pdf

Pravidla programu: <http://www.arrs.gov.si/en/mr/akti/prav-MR-RO-januar08.asp>

Seznam zkratek

ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
hl.m.	hlavní město
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
MSP	malé a střední podniky
NP	Národní politika
OP PK	Operační program Praha Konkurenceschopnost
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanosti
OP PA	Operační program Praha Adaptabilita
OP PI	Operační program Podnikání a inovace
OP VaVpl	Operační program Výzkum a vývoj pro inovace
ReferNet	Evropská síť založená Evropským střediskem pro rozvoj odborné přípravy, jejím úkolem je poskytovat srovnatelné informace zejména z oblasti odborného vzdělávání a přípravy
VaV	výzkum a vývoj
VaVal	výzkum, vývoj, inovace