

SWOT ANALÝZA

PROBLÉMOVÁ ANALÝZA



Brno, prosinec 2005

B2 SWOT ANALÝZA

ÚVOD

SWOT analýza navazuje na Situační analýzu a vychází z poznatků a charakteristik hlavních pozitivních a negativních rysů vývoje kraje v oblasti lidských zdrojů. Autoři SWOT analýzy položili důraz především na ovlivňující externí faktory vyššího hierarchického řádu, odrážející zásadní vlivy generované členstvím ČR v EU. **Formulované analytické poznatky byly autory zařazeny podle problémových okruhů následovně:**

1. Situace v regionu

2. Rozvoj lidských zdrojů

3. Problematika konkurenceschopnosti a spolupráce, vzdělanost

Cílem SWOT analýzy je stanovit silné a slabé stránky jednotlivých problémových okruhů a pojmenovat vnější příležitosti a ohrožení rozvoje kraje v oblasti lidských zdrojů v míře, umožňující formulovat klíčové problémy rozvoje kraje a stanovit souhrnnou strategickou vizi rozvoje lidských zdrojů.

Formálně byly autory zvoleny jednoduché, ale pregnantní formulace, které pokud možno, **objektivně oceňují** vlastní přednosti a slabiny JMK v oblasti RLZ a z nich vyplývajících pozitivních a negativních výsledků vývojových procesů RLZ. SWOT analýza se omezuje na odhalení jen **podstatných souvislostí RLZ v JMK** (výčet faktorů SWOT analýzy nemůže být pochopitelně úplný). Jsou eliminovány věci druhořadé, které ovšem také mohou mít svůj význam, zvláště v některých mikroregionech a lokalitách JMK (uvedené disparity jsou však obsahem Problémové analýzy). Každou tuto stránku je možné hodnotit jinak (nelze vždy jednoznačně určit, je-li daná skutečnost silnou nebo slabou stránkou, příležitostí či hrozbou). Proto je přitom vždy potřebné současně pracovat s komparativní metodou doplněnou o metodu věcných a časových souvislostí, tj. srovnáním situace jiných krajů ČR v oblasti lidských zdrojů, případně ekvivalentních územně správních jednotek v Rakousku a na Slovensku, v reálném čase a ve stávající socioekonomické situaci. Naznačené komparace jsou však obsahem Situační analýzy.

SILNÉ STRÁNKY

1 Situace v regionu

- absence extrémních rozdílů v demografických charakteristikách a vývojových trendech mezi jednotlivými okresy kraje (s výjimkou brněnské aglomerace), výrazné zlepšení úmrtnostních poměrů, zvýšení naděje na dožití
- kvalitní střední a vysoké školství v JMK
- rozsáhlý pracovní potenciál území, nadprůměrná úroveň vzdělanosti obyvatelstva kraje, která se projevuje ve vzdělání pracovní síly v manuálních profesích
- dobrá dopravní dostupnost pracovní síly

2 Rozvoj lidských zdrojů

- dobře nastavená institucionální struktura vzdělávacího systému, relativně hustá síť a vyhovující regionální dostupnost škol v regionu, v národním měřítku vysoká míra účasti ve všech stupních vzdělávání (včetně terciárního), vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávacím systému, přístup ke vzdělávání pro děti a mladé lidi se specifickými vzdělávacími potřebami
- zvyšování poptávky po pracovních silách v důsledku přílivu zahraničních investic do regionu (průmyslové zóny)
- podpora a rozvoj malého (včetně drobného) a středního podnikání
- rozvoj zemědělských oblastí kraje prostřednictvím diverzifikace ekonomických aktivit zvyšuje zaměstnanost v daném území
- dobré podmínky pro rozvoj cestovního ruchu v kraji s pozitivními dopady do zaměstnanosti
- rozvinutá vědecko-výzkumná základna v JMK a vyšší počet zaměstnaných ve školství, především vysokém, postavení Brna jako druhé nejvýznamnější vědecko-výzkumné báze v ČR – vysoké školy, hlavní centrum vojenského vysokého školství v ČR, ústavy Akademie věd ČR
- vyšší počet zaměstnaných ve službách
- kvalifikovaná pracovní síla, zejména v technických oborech
- pozitivní vliv významné akademické a vědecko-výzkumné základny v Brně na výši průměrných výdělků v Jihomoravském kraji v některých hlavních třídách zaměstnání
- solidní dostupnost zdravotní péče v JMK
- dobrá kvalita poskytovaných sociálních služeb, vícezdrojové financování zařízení poskytujících sociální služby v JMK
- relativně rozvinutá síť nestátních neziskových organizací poskytujících sociální služby v JMK
- nižší úroveň nezaměstnanosti žen v mezikrajském srovnání, vyšší účast žen v rekvalifikačních kurzech

SILNÉ STRÁNKY**3 Problematika konkurenceschopnosti a spolupráce, vzdělanost**

- vysoký podíl terciárního vzdělávání (Brno jako 2. největší centrum terciárního vzdělávání v ČR)
- zvyšující se podíl absolventů středního vzdělávání s maturitní zkouškou
- vytvoření právního rámce pro participaci regionálních institucí veřejné správy (úřady práce) na rozvoji lidských zdrojů, relevantní legislativa umožňuje realizovat rozvoj lidských zdrojů v resortních výzkumných institucích a jejich složkách v JMK, právní normy umožňující fungování sítě nestátních neziskových organizací v JMK, které výrazně kultivují lidský kapitál, právní mechanismy umožňující přístup k informacím RLZ
- existence systému právních nástrojů pro využívání evropských fondů v oblasti lidských zdrojů, priorita rozvoje lidských zdrojů v právním systému EU (tzv. Amsterdamská smlouva, uznávání kvalifikací ad.)
- legislativní předpisy umožňující spolupráci mezi soukromým a veřejným sektorem (např. Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb), systém investičních pobídek v oblasti lidských zdrojů pro soukromý sektor
- implementace SRLZ pro Českou Republiku a dalších středně a dlouhodobých strategických dokumentů v podmínkách JMK

SLABÉ STRÁNKY**1 Situace v regionu**

- nepříznivý demografický vývoj v území, masivní pokles porodnosti a plodnosti, dlouhodobý přirozený úbytek obyvatelstva na celém území Jihomoravského kraje, zejména pak na území města Brna, záporné migrační saldo města Brna
- relativní uzavřenost města Brna vůči ostatnímu území kraje
- výrazné zastoupení starších věkových skupin obyvatelstva v populačně malých obcích kraje a ve městě Brně
- snižující se míra zaměstnanosti obyvatelstva, klesající podíl zaměstnaných žen
- vysoká úroveň míry nezaměstnanosti, zejména v jižních okresech kraje a také v Brně, rychle rostoucí míra dlouhodobé nezaměstnanosti, nízká integrace osob znevýhodněných na trhu práce
- nízká územní a profesní mobilita pracovních sil v JMK
- průměrná úroveň tvorby nových pracovních příležitostí
- nesoulad mezi orientací profesní přípravy mládeže a potřebami trhu práce
- nedostatečný rozvoj systému celoživotního vzdělání

2 Rozvoj lidských zdrojů

- nedostatečná vazba školského systému a obsahu vzdělávání na potřeby regionálního trhu práce, nedostatečná prostupnost vzdělávacího systému, nerozvinutý systém certifikace vzdělávání
- absence ucelené koncepce celoživotního (resp. dalšího) vzdělávání v JMK
- relativně nižší účast obyvatel v dalším vzdělávání, nedostatečná motivace všech zainteresovaných v procesu dalšího vzdělávání (zejména zaměstnavatelů)
- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a přetrvávání regionálních rozdílů (v zaměstnanosti, nezaměstnanosti, ve vzdělanosti pracovní síly)
- vysoký podíl mladých lidí v nezaměstnanosti, jejich nízká motivace k zapojení na pracovní trh
- nedostatečné povědomí o problematice rovnosti žen a mužů i o způsobech ochrany před diskriminací
- nedostatečná motivace znevýhodněných pro jejich zapojování do programů politiky trhu práce, nedostatečné zacílení programů politiky pracovního trhu na znevýhodněné skupiny obyvatel
- malý důraz na strategii aktivního stárnutí
- nerozvinutá podnikatelská infrastruktura, nedostatečná provázanost podnikatelských subjektů s institucemi vědy, výzkumu a vývoje v JMK

SLABÉ STRÁNKY

- nepříznivá situace na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti i z hlediska nabídky volných pracovních míst v JMK
- na úrovni NUTS III menší podíl vysoce kvalifikovaných vědeckých a technologických pracovníků v rámci EU 15
- nižší produktivita práce v rámci EU 15
- na úrovni NUTS III podprůměrná zaměstnanost ve znalostně náročných sektorech služeb v rámci EU 15
- nízký podíl výdajů na vzdělání z hlediska EU 15
- výrazná diferenciacie ve vzdělání obyvatelstva (nízká úroveň vzdělání v okresech Znojmo, Břeclav a Hodonín a významně vysoká v Brně)
- nižší průměrné výdělky ve velké většině hlavních tříd (skupin) i podskupin zaměstnání v Jihomoravském kraji než v celé České republice, a to v podnikatelské i nepodnikatelské sféře
- malý vliv města Brna jako druhého nejvýznamnějšího centra pracovního trhu v České republice na výši průměrných výdělků v Jihomoravském kraji v kontextu celé republiky (mzdy neodpovídají pozici Brna)
- nepropojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví v JMK
- nedostatečná síť pečovatelské služby a sociální péče pro občany se zdravotním postižením a pro seniory obecně
- není ještě plně rozvinut systém vzdělávání pracovníků v sociálních službách
- nedostatečně rozvinuté programy pro prevenci sociálně patologických jevů včetně terciální protidrogové prevence pro děti do 15 let
- vyšší mzdová disproporce mezi ženami a muži, absence nástrojů a koncepčních opatření podporujících odstranění diskriminace na trhu práce z důvodu pohlaví, neexistence politiky vytváření rovných příležitostí
- slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
- na úrovni NUTS III nižší podíl vládních výdajů na vědu a výzkum v rámci EU 15
- významnější disproporce ve vybavení domácností PC i přístupem k internetu mezi Brnem a brněnskou aglomerací a venkovskými oblastmi (zvláště v okrese Znojmo)

3 Problematika konkurenceschopnosti a spolupráce, vzdělanost

- nízká úroveň spolupráce vzdělávacích institucí s praxí (SOU, SOŠ, VŠ)
- dovednosti absolventů ne plně vyhovují požadavkům zaměstnavatelů, neadekvátní orientace absolventů na trhu práce

SLABÉ STRÁNKY

- (neochota nastoupit na místa, která neodpovídají jejich představám, neochota prohlubovat svoji kvalifikaci)
- nedostatečné legislativní propojení vzdělávacího systému se systémem zaměstnanosti, nedostatečná nabídka dalšího vzdělávání
 - nižší míra kvalifikovanosti pedagogických pracovníků v SOU
 - není dotvořen jednotný systém kvalifikací, certifikací a akreditací
 - nejsou jednoznačně legislativně vymezeny kompetence a odpovědnosti významných aktérů v oblasti politiky lidských zdrojů (stát, zaměstnavatelé, odbory, obce a regiony, profesní organizace, školy a vzdělávací instituce atd.)
 - nejsou dořešena pravidla financování některých složek v systému rozvoje lidských zdrojů

PŘÍLEŽITOSTI

1 Situace v regionu

- anticipované posílení migrační atraktivity okresu Brno-město, omezení současné intenzity suburbanizace
- nastartování příznivějšího trendu v úrovni porodnosti a plodnosti
- zvýšení flexibility, kvality a efektivity vzdělávacího systému v JMK, jeho otevření širšímu světu, rozvoj institucí a struktur zajišťujících vazby mezi sférou vzdělání a oblastí trhu práce, podpora všech forem odborného vzdělávání, generace komplexního systému celoživotního učení
- využití vědeckého potenciálu kraje při podpoře výzkumných, vývojových a inovačních procesů
- rozvoj terciární sféry, zejména v odvětvích služeb pro podniky a výzkumu a vývoje
- podpora pro investory v nejvíce problémových oblastech kraje (včetně dobudování průmyslových zón a průmyslových areálů)
- vyšší využití podnikatelské samosprávy pro zlepšení podnikatelského prostředí
- posílení integrační role Brna jako druhého nejvýznamnějšího pólu rozvoje v ČR spojené s aktivací „moravských“ rozvojových os národního významu
- využití spolupráce s Dolním Rakouskem a Slovenskem v oblasti LZ, využití všestranné mezinárodní spolupráce

2 Rozvoj lidských zdrojů

- účinná realizace Strategie rozvoje hospodářství Jihomoravského kraje a Programu rozvoje Jihomoravského kraje
- účinná realizace Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy Jihomoravského kraje
- podpora rozvoje dalšího vzdělávání a vazby počátečního a dalšího vzdělávání
- přechod ke vzdělávacím programům rozvíjejícím kompetence a dovednosti nutné pro život v tzv. znalostní společnosti
- vazba regionální politiky pracovního trhu na Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006, využití pravidel nastavených Národním akčním plánem sociálního začleňování na léta 2004-2006 v regionálních podmínkách
- posílení mobility pracovní síly a její flexibility a motivace
- rozvíjejí se občanská společnost nabízející služby a opatření pro ohrožené/znevýhodněné skupiny
- posilování významu rovnosti žen a mužů
- důraz na strategii aktivního stárnutí (zvyšování ekonomické aktivity starších osob)
- poptávka po pracovní síle v odvětvích s vyšší přidanou hodnotou
- zvýšení inovačních aktivit podnikatelských subjektů podporou

PŘÍLEŽITOSTI

- spolupráce vědecko-výzkumných a výrobních kapacit
- růst zahraničních investic a nárůst malého a středního podnikání posílí poptávku pro pracovních silách
- potenciál k růstu nových pracovních příležitostí v sektoru cestovního ruchu
- prohloubení spolupráce se sociálními a regionálními partnery, posílení spolupráce mezi veřejnou správou, samosprávou a neziskovým sektorem
- vyšší využití vědeckého a technického potenciálu kraje při podpoře výzkumných, vývojových a inovačních procesů průmyslových podniků a oborů high-tech
- rozvoj institucí a struktur zajišťujících vazby mezi sférou vzdělání a oblastí trhu práce
- využití komparativních výhod v oblasti pracovních nákladů pro získávání zahraničních investorů
- uplatnění programů APZ pro malé podnikatele (včetně drobných podnikatelů), které ve svém důsledku umožní zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost pracovní síly
- urychlení růstu průměrných výdělků v Jihomoravském kraji resp. srovnávání jejich výše s průměrem za celou Českou republikou, zejména v souvislosti s posilováním pozice města Brna jako sídelního centra s nabídkou jedné z nejvíce vzdělané a kvalifikované pracovní síly v zemi
- implementace Národního akčního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení
- reforma sociálních služeb s důrazem na zavádění a dodržování standardů kvality sociálních služeb v JMK
- rostoucí nestátní neziskový sektor poskytující služby pro ohrožené skupiny
- optimalizace využití zařízení zdravotní péče v kraji, programy zdravotní prevence včetně sociálně patologických jevů a protidrogová prevence
- podpora politiky prosazující rovné postavení mužů a žen jako nástroje ke snížení mzdové disproporce a snížení nezaměstnanosti žen, využití dotačních nástrojů kraje k podpoře projektů posilujících rovnost mužů a žen a na podporu žen podnikatelek
- podpora výzkumu příčin a dopadů pozorovaných disproporcí na trhu práce v JMK
- podpora školení a rozvoje příležitostí práce na zkrácenou pracovní dobu
- rozvoj e-governmentu, e-zdravotnictví, e-learningu, e-businessu a dalších nových služeb
- prohloubení spolupráce mezi veřejnou správou, občanským a soukromým sektorem v JMK, posílení role obcí III.

PŘÍLEŽITOSTI**3 Problematika konkurenceschopnosti a spolupráce, vzdělanost**

- obsahová reforma základního a sekundárního vzdělávání, rozvoj dalšího vzdělávání, možnosti financování vzdělávacích programů z fondů EU v JMK
- kvalitní zázemí vzdělávacích institucí celoživotního vzdělávání pro zaměstnance partnerů, kteří se podílí na rozvoji lidských zdrojů v JMK
- podpora specializovaného vzdělání, výzkumu a vývoje (hlubší kultivace lidských zdrojů) v regionech a mikroregionech JMK
- přijetí aktivní politiky zaměstnanosti v souboru strategických dokumentů
- využití nově vytvářených programů a fondů na úrovni EU (TAIEX, SIGMA atd.)
- posílení strategického plánování na regionální úrovni, podpora postavení mikroregionů (dobrovolných svazků obcí) a obcí (zejména obcí III.) jako základních elementů efektivní kultivace lidských zdrojů
- využití podnětů z „Národní inovační politiky ČR na léta 2005 – 2010“ a z „Regionální inovační strategie JMK“ pro zvýšení konkurenceschopnosti kraje v lidských zdrojích

HROZBY

1 Situace v regionu

- snižování vnitřního potenciálu kraje v oblasti LZ jako důsledku nepříznivého demografického vývoje, další zhoršení již nepříznivé věkové struktury obyvatelstva na území kraje
- demografická a socioekonomická rizika vyplývající z procesu suburbanizace
- další pokles míry ekonomické aktivity obyvatelstva
- nebezpečí emigrace vzdělanějších a mladších skupin obyvatelstva, především do Prahy (odliv mozků)
- pokračující rozevírání nůžek mezi vzdělanostní úrovní v brněnské aglomeraci a v ostatních okresech
- rozevírání nůžek mezi populačně většími a populačně nejmenšími sídly v aspektech stárnutí obyvatelstva a vzdělanostní úrovně
- neschopnost zajistit růst míry zaměstnanosti obyvatelstva, neschopnost snížit rozsah dlouhodobé nezaměstnanosti, nízká tvorba nových pracovních míst
- nedostatečná realizace „aktivních a preventivních opatření“ pro nezaměstnané a neaktivní osoby, nedostatečná podpora integrace osob znevýhodněných na trhu
- neúspěch při odstraňování současných výrazných regionálních nerovností na trhu práce
- nedostatečná podpora adaptability a mobility pracovní síly
- neúspěch při snaze o přeměnu pracovních poměrů v rámci „stínové ekonomiky“ na legální zaměstnání
- nedostatečná podpora rozvoje lidských zdrojů a systému celoživotního vzdělávání (neexistence legislativy)
- nedostatečná podpora podnikání a jeho přílišná reglementace
- nedostatečná podpora procesu aktivního stárnutí (prodlužování délky pracovní aktivity, pozdější odchody do důchodu)
- snížení objemu zahraničních investic v kraji v případě zrušení systému investičních pobídek, stimulované existencí tzv. západo-východního gradientu

2 Rozvoj lidských zdrojů

- nízký zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců (chybějící systém motivace zaměstnavatelů k podílu na dalším vzdělávání), nízká spolupráce vzdělávacích institucí a podniků
- malé množství volných pracovních míst, jejich nedostatečná tvorba
- růst podílu marginalizovaných skupin, s tím související rostoucí míra sociálně negativních jevů, malá pozornost věnovaná otázce rovných šancí žen a mužů (pouze formální přístup)
- relativně vysoká míra nezaměstnanosti absolventů středních škol
- stárnutí populace a nepostačující pracovní příležitosti pro starší osoby
- nedostatečné finanční zdroje v oblasti politiky trhu práce (i v oblasti

HROZBY

- vzdělávání)
- nevyužívání koncepčních dokumentů v oblasti sociální inkluze znevýhodněných skupin (předně Národní akční plán sociálního začleňování)
 - nedostatečná pozornost věnovaná otázkám flexibilních smluvních a pracovních uspořádání (kariérní postup) a inovativních forem organizace práce
 - nedostatečná podpora vědy a výzkumu a chybějící vazba vědy a výzkumu na hospodářskou situaci regionu
 - nedostatečná pozornost a podpora výchovnému procesu, který je součástí vzdělávacího systému na všech stupních
 - růst počtu nezaměstnaných může v budoucnu působit nepříznivě proti snahám o zvyšování průměrných výdělků v kraji
 - pokud nedojde k provázání kvalifikačních potřeb území s budoucí nabídkou učebních a studijních oborů na školách, zvýší se disproporce mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
 - pokles produktivity práce v důsledku nízkého zájmu podniků o další vzdělávání zaměstnanců
 - strukturální zaostávání ekonomiky v důsledku malého zastoupení znalostně náročných sektorů služeb
 - další stagnace a zaostávání výše průměrných výdělků v Jihomoravském kraji za průměrem České republiky, zejména ve vysoce kvalifikovaných profesích, může znamenat částečný odliv vzdělané pracovní síly do regionů s lepšími platovými poměry
 - růst podílu sociálně marginalizovaných skupin obyvatelstva a s tím související rostoucí míra sociálně patologických jevů
 - nezabezpečení komplexního přístupu, flexibility a provázanosti služeb poskytovaných ohroženým skupinám
 - rostoucí míra počtu uživatelů – příslušníků ohrožených skupin využívající ústavní zařízení (v souvislosti se stárnutím obyvatelstva)
 - nedostatečně rychlé odbourávání informační negramotnosti v některých regionech JMK

3 Problematika konkurenceschopnosti a spolupráce, vzdělanost

- v případě ekonomických potíží jsou ženy a další specifické skupiny více ohroženy nezaměstnaností a nestandardním (tj. méně jistým) zaměstnáním. (Jde zejména o pracovní poměr na dobu určitou, resp. vyloučení z aktivní pracovní síly.)
- velké rozdíly na úrovni okresů, jak v celkové míře nezaměstnanosti, tak v mírách nezaměstnanosti specifických skupin
- neřešení rovného přístupu občanů k terciárnímu vzdělání (vzrůstající finanční náročnost atd.)
- riziko nezaměstnanosti absolventů pedagogických a v budoucnu možná i právnických a ekonomických oborů

HROZBY

- klesající počet žáků nastupujících do jednotlivých středních škol - potřeba optimalizace struktury středních škol
- nedostatečná spolupráce subjektů soukromého sektoru se vzdělávacími institucemi na všech úrovních
- nízká motivace dospělých k dalšímu vzdělávání ve formě spolupráce vzdělávacích systémů s podnikatelskými subjekty
- nedostatečná transparentnost fungování systému veřejných zakázek

KOORDINACE A SYNTÉZA

Je třeba připomenout, že se jedná o mimořádně složitý proces, který vyžaduje systematický přístup při identifikaci a analýze bezprostředních (často i skrytých) vnějších faktorů promítajících se do rozvoje LZ a jejich konfrontaci s rozvojovými kapacitami JMK. Autoři SWOT analýzy si jsou vědomi skutečnosti, že výstižnost většiny faktorů se jen velmi těžko vtěsnává do jednoduchých formulací. Hrozí zde nebezpečí schematizace. Při zařazování jednotlivých faktorů do základních složek SWOT analýzy JMK je potřebné zodpovědně posuzovat jejich lokálně a mikroregionální podmíněnou situaci a relativní podíl na regionálním rozvoji. V tomto smyslu jde zejména o **nerovnováhu** mezi Brnem – druhým největším městem v ČR a ostatními municipalitami v JMK.

Přesto s přihlédnutím k výše uvedeným omezením a determinantům je možné konstatovat, že **silná stránka** JMK v oblasti rozvoje LZ spočívá v rozsáhlém pracovním potenciálu území, nadprůměrné úrovni vzdělanosti obyvatelstva kraje a v institucionální struktuře diverzifikovaného vzdělávacího systému (zejména v terciálním sektoru) a relativně rozvinuté výzkumné kapacitě dislokované v kraji.

Naopak mezi **slabé stránky** JMK v rozvoji LZ náleží zejména nepříznivý demografický vývoj v některých významných ukazatelích a poměrně vysoká úroveň nezaměstnanosti v jižních okresech kraje a také v Brně. Projevuje se i nízká územní a profesní mobilita pracovních sil a určitý nesoulad mezi orientací profesní přípravy mládeže s potřebami trhu práce, jakož i nedostatečný rozvoj systému celoživotního systému vzdělávání.

Jako **příležitosti** pro rozvoj lidských zdrojů v JMK se jeví zvýšení flexibility, kvality a efektivity vzdělávacího systému v JMK, jeho otevření širšímu světu, rozvoj institucí a struktur zajišťujících vazby mezi sférou vzdělávání a oblastí trhu práce, podpora všech forem odborného vzdělávání, generace komplexního systému celoživotního vzdělávání a využití vědeckého potenciálu kraje při podpoře výzkumných, vývojových a inovačních procesů. Posílení integrační role Brna jako druhého nejvýznamnějšího pólu rozvoje v ČR a využití spolupráce s Dolním Rakouskem a Slovenskem, resp. využití všestranné mezinárodní spolupráce a možnosti intenzivnějšího čerpání zdrojů EU v příštím programovém období. Z naznačených směrů vyplývá jejich kompatibilita s prioritami Lisabonské strategie.

Hrozby pro rozvoj LZ v JMK lze spatřovat ve snižování vnitřního potenciálu kraje jako důsledku nepříznivého demografického vývoje, v rizicích vyplývajících ze suburbanizace, z rozevírání nůžek ve vzdělanostních ukazatelích mezi brněnskou aglomerací a ostatními okresy v JMK, v tom, že se nepodaří realizovat trajektorii příležitostí, neuspěje se v implementaci požadavků Lisabonské strategie do podmínek JMK.

SWOT analýza je jen určitým modelem zjednodušujícím reálný systém v oblasti lidských zdrojů JMK. Přes úsilí autorů o objektivitu a „exaktnost“ je nutno přiznat, že jaké konkrétně bude budoucí vnější a vnitřní prostředí JMK **není možné zcela jednoznačně stanovit**. Jde jen o naznačení určitých tendencí vyplývajících z dosavadního vývoje a širších evropských a celonárodních souvislostí.

B3 Problémová analýza – hlavní odvětvové a územní disparity

1. Odvětvové disparity a vymezení cílových skupin se soustředěnou podporou kraje

Identifikace odvětvových disparit a navazující vymezení cílových skupin vychází v souladu se zadáním z vypracované situační analýzy a SWOT analýzy. Důležitým výchozím rámcem pro vymezení cílových skupin se soustředěnou podporou kraje a stanovení relevantních opatření, která by měla řešit existující neodůvodněné nerovnosti či rozdíly, jsou vybrané strategické a koncepční dokumenty zpracované na nadnárodní (EU), centrální a krajské úrovni.

Na odvětvové (oborové, sektorové) disparity lze nahlížet jako na nerovnosti, neodůvodněné rozdíly, či neshody mezi potenciálem (určitého jevu) a jeho současným využitím. Jejich identifikace vychází z porovnání zjištěných silných a slabých stránek, které jsou uvedeny ve SWOT analýze. Působení silných stránek Jihomoravského kraje je přirozeně oslabováno negativními vlivy jeho slabých stránek. Tyto silné stránky jsou právě tím potenciálem, který by bylo možné využít pro budoucí rozvoj, je ovšem nutné zlepšit (nebo, pokud to lze, odstranit) příslušné slabé stránky tak, aby ty silné mohly být plně využity.

Následující přehled je uspořádán právě tímto způsobem, kdy proti silným stránkám kraje jsou vždy stavěny relevantní slabé stránky, které mají v daném problémovém okruhu/odvětví opačný vliv. Vybrány jsou samozřejmě ty stránky jejichž působení lze z hlediska budoucího rozvoje považovat za nejzávažnější a kde víceméně lze předpokládat alespoň dílčí možnosti řešení z krajské úrovně.

Vazby mezi vybranými silnými a slabými stránkami		
Porovnání silných a slabých stránek Jihomoravského kraje v oblasti lidských zdrojů.		
Silné stránky	Slabé stránky	
	1 Situace v regionu	
+ kvalitní střední a vysoké školství v JMK	– nedostatečný rozvoj systému celoživotního vzdělávání	
+ nadprůměrná úroveň vzdělanosti obyvatelstva kraje	– nesoulad mezi orientací profesní přípravy mládeže a potřebami trhu práce	
+ dobrá dopravní dostupnost pracovní síly	– nízká územní a profesní mobilita pracovních sil v JMK	
+ absence extrémních rozdílů v demografických charakteristikách a vývojových trendech mezi jednotlivými okresy kraje (s výjimkou brněnské aglomerace), výrazné zlepšení úmrtnostních poměrů, zvýšení naděje na dožit	– nepříznivý demografický vývoj v území - masivní pokles porodnosti a plodnosti, dlouhodobý přirozený úbytek obyvatelstva na celém území Jihomoravského kraje, zejména pak na území města Brna, záporné migrační saldo města Brna	
	2 Rozvoj lidských zdrojů	
+ zvyšování poptávky po pracovních silách v důsledku přílivu zahraničních investic do regionu (průmyslové zóny)	– nerozvinutá podnikatelská infrastruktura, nedostatečná provázanost podnikatelských subjektů s institucemi vědy, výzkumu a vývoje v JMK	
+ podpora a rozvoj malého a středního podnikání		

+dobře nastavená institucionální struktura vzdělávacího systému, relativně hustá síť a vyhovující regionální dostupnost škol v regionu, v národním měřítku vysoká míra účasti ve všech stupních vzdělávání (včetně terciárního), vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávacím systému, přístup ke vzdělávání pro děti a mladé lidi se specifickými vzdělávacími potřebami	–nedostatečná vazba školského systému a obsahu vzdělávání na potřeby regionálního trhu práce, nedostatečná prostupnost vzdělávacího systému, nerozvinutý systém certifikace vzdělávání –nedostatečná motivace pro zapojování znevýhodněných do programů politiky trhu práce, nedostatečné zacílení programů politiky pracovního trhu na znevýhodněné skupiny obyvatel
+rozvinutá vědecko-výzkumná základna v JMK a vyšší počet zaměstnaných ve školství, především vysokém, postavení Brna jako druhé nejvýznamnější vědecko-výzkumné báze v ČR – vysoké školy, hlavní centrum vojenského vysokého školství v ČR, ústavy Akademie věd ČR	–na úrovni NUTS III podprůměrný podíl vysoce kvalifikovaných vědeckých a technologických pracovníků v rámci EU 15 –nízký podíl výdajů na vzdělání z hlediska EU 15 –výrazná diferenciacie ve vzdělání obyvatelstva (nízká úroveň vzdělání v okresech Znojmo, Břeclav a Hodonín)
+nižší úroveň nezaměstnanosti žen v mezikrajském srovnání, vyšší účast žen v rekvalifikačních kurzech	–vyšší mzdová disproporce mezi ženami a muži, absence nástrojů a koncepčních opatření podporujících odstranění diskriminace na trhu práce z důvodu pohlaví, neexistence politiky vytváření rovných příležitostí
+dobrá kvalita poskytovaných sociálních služeb, vícezdrojové financování zařízení poskytujících sociální služby v JMK	–nepropojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví v JMK
+relativně rozvinutá síť nestátních neziskových organizací poskytujících sociální služby v JMK	–nedostatečná síť pečovatelské služby a sociální péče pro občany se zdravotním postižením a pro seniory obecně –nedostatečně rozvinuté programy pro prevenci sociálně patologických jevů včetně terciální protidrogové prevence pro děti do 15 let
3 Problematika konkurenceschopnosti a spolupráce	
+vytvoření právního rámce pro participaci regionálních institucí veřejné správy (úřady práce) na rozvoji lidských zdrojů, relevantní legislativa umožňuje realizovat rozvoj lidských zdrojů v resortních výzkumných institucích a jejich složkách v JMK, právní normy umožňující fungování sítě nestátních neziskových organizací v JMK, které výrazně kultivují lidský kapitál, právní mechanismy umožňující přístup k informacím RLZ	–nejsou jednoznačně legislativně vymezeny kompetence a odpovědnosti významných aktérů v oblasti politiky lidských zdrojů (stát, zaměstnavatelé, odbory, obce a regiony, profesní organizace, školy a vzdělávací instituce atd.) –nejsou dořešena pravidla financování některých složek v systému rozvoje lidských zdrojů
+existence systému právních nástrojů pro využívání evropských fondů v oblasti lidských zdrojů, prioritou rozvoje lidských zdrojů v právním systému EU (tzv. Amsterdamská smlouva, uznávání kvalifikací ad.)	
+legislativní předpisy umožňující spolupráci mezi soukromým a veřejným sektorem (např. Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb), systém investičních pobídek v oblasti lidských zdrojů pro soukromý sektor	

Ve výše uvedeném kontextu je potřebné sledovat i potenciální rozvojové příležitosti a zejména hrozby, indukované hierarchicky vyššími faktory socioekonomického rozvoje. Na základě provedených analýz lze **za nejvýznamnější hrozby pokládat zejména:**

1. Podcenění základního významu kvalitativního rozvoje lidských zdrojů jak pro ekonomický, tak pro sociální rozvoj kraje (faktické upřednostňování jiných priorit programové podpory socioekonomického rozvoje ve vazbě na alokaci zdrojů EU).
2. Snižování konkurenceschopnosti kraje v důsledku trvalé stagnace v rozvoji spolupráce podnikatelské sféry se vzdělávacími a vědecko-výzkumnými institucemi.
3. Narůstání územních disparit mezi nabídkou a poptávkou na trzích práce, spojené s poklesem investiční atraktivity zejména hospodářsky okrajových mikroregionů.

Jak již bylo zmíněno, jedním z nutných předpokladů pro úspěch zpracovávané strategie rozvoje lidských zdrojů je její zarámování a navázání na stávající soustavu strategických a rozvojových dokumentů různých hierarchických úrovní. Tento fakt je nutné brát v úvahu zejména při výběru opatření a cílových skupin na něž se má soustředit podpora z veřejných prostředků, a to zejména z důvodů efektivního vynakládání prostředků, odstranění duplicit, možných protisměrných účinků opatření atd. Z tohoto pohledu je přirozeným rámcem zpracovávané strategie platný Program rozvoje Jihomoravského kraje.

Komparací výsledků výše uvedené selekce odvětvových disparit a Programu rozvoje Jihomoravského kraje lze zjistit, že stávající některá opatření v rámci tohoto dokumentu již víceméně pokrývají kritické oblasti, zjištěné v problémové analýze. Proto je vhodné, v souladu z výše uvedenými skutečnostmi, zaměřit se v rámci odstraňování odvětvových disparit v oblasti rozvoje lidských zdrojů na tato vybraná opatření a cílové skupiny, které jsou uvedeny v následujícím přehledu (číslování opatření odpovídá Programu rozvoje Jihomoravského kraje):

Vybraná opatření - Program rozvoje Jihomoravského kraje

A 1.1 Podpora podnikatelských programů s vysokou přidanou hodnotou produkce, rozvoj výzkumu, vývoje a inovací (i v prostředí vysokých škol)	
Cílová skupina	
➤ Podnikatelské subjekty v průmyslu, obchodu a výrobních službách	
➤ Podnikatelské subjekty ve výzkumu a v inovačních procesech	
A 1.3 Podpora realizace reálných rozvojových projektů u rozhodujících ekonomických subjektů a cíleného souboru subjektů malého a středního podnikání preferujících kooperaci s rozhodujícími ekonomickými subjekty	
Cílová skupina	
➤ Podnikatelské subjekty v průmyslu, obchodu a ve službách	

A 2.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a výrobně technologických podmínek	
Cílová skupina	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zaměstnanci ➤ Uchazeči na trhu práce ➤ Absolventi škol ➤ Zaměstnavatelé 	
A 2.3 Podpora přímých investic do lidského kapitálu a do vytváření nových pracovních míst	
Cílová skupina	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Malé a střední podniky ➤ Zaměstnanci ➤ Zaměstnavatelé ➤ Investoři ➤ Nezaměstnaní ➤ Uchazeči a zájemci o zaměstnání ➤ Osoby ohrožené sociální exkluzí ➤ Rekvalifikační střediska a vzdělávací instituce 	
C 1.2 Podpora rozvoje vyvážené funkční struktury sídel s důrazem na koncepční rozvoj bydlení a jeho kvality	
Cílová skupina	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Města a obce, mikroregiony ➤ Obyvatelstvo ➤ Stavební podnikatelské subjekty ➤ Vlastníci a správci technických sítí, vlastníci bytových domů ➤ Bytová družstva ➤ Projekční subjekty 	
C 2.2 Rozvoj struktury vzdělávání v souladu s kvalifikovanými prognózami na trhu práce a rozvojem systému celoživotního vzdělávání	
Cílová skupina	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obyvatelstvo ➤ Města a obce, mikroregiony ➤ Podnikatelské subjekty ➤ Školy ➤ Školící a poradenské agentury 	
C 2.3 Podpora rozvoje terciárního vzdělávání a rozvoje vědy a výzkumu	
Cílová skupina	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obyvatelstvo ➤ Města a obce, mikroregiony ➤ Vysoké školy, VOŠ ➤ Vědecké a výzkumné instituce ➤ Soukromý podnikatelský sektor 	
C 3.1 Územní, věcný a kvalitativní rozvoj sociálních služeb. Podpora programu úspěšného stárnutí	
Cílová skupina	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obyvatelstvo ➤ Města a obce, mikroregiony ➤ Subjekty, poskytující zdravotní a sociální péči ➤ NNO 	

C 3.3 Prevence sociálně patologických jevů ve společnosti

Cílová skupina

- rizikové skupiny obyvatelstva
- oficiální instituce činné v dané problematice
- dobrovolné aktivity občanů

2. Územní disparity

Územní disparity jsou v odborné literatuře obvykle chápány jako územní rozdíly existující z pohledu zkoumaného jevu. V tomto smyslu také budou dále prezentovány za Jihomoravský kraj. Z pohledu tvorby rozvojových strategií je zásadní koncepční otázkou, které disparity je účelné prostřednictvím veřejných programů podpory ovlivňovat resp. snižovat a které nikoliv (vznik společenských disparit je přirozeným důsledkem dlouhodobé vývojové diferenciaci prostoru).

Typickým případem druhé skupiny jsou geografické resp. sociogeografické disparity, které poskytují výchozí informace o charakteru „vnější“ organizace prostoru. Ze socioekonomického pohledu a tedy i z pohledu strategie rozvoje lidských zdrojů je jejím nejvýznamnějším projevem vytváření územních hierarchických systémů sídelních struktur, které v dlouhodobém časovém horizontu nepochybně představovaly resp. představují základní determinanty kvantitativních (koncentrace obyvatelstva) i kvalitativních (kvalita a flexibilita pracovních sil) charakteristik lidských zdrojů. Všeobecným funkčním projevem hierarchického systému sídelních struktur je snižující se úroveň primárních charakteristik s klesajícím hierarchickým významem sídelních center a jimi integrovaných (ovládaných) přirozených nodálních regionů, vymezených dynamickými prostorovými vazbami typu centrum – zázemí. V souvislosti s tvorbou strategií rozvoje lidských zdrojů je v této souvislosti potřebné zdůraznit, že tyto regiony představují základní územní rámec fungování nabídkových a poptávkových procesů utvářejících regionální trhy práce. Z toho vyplývá trvalá potřeba důsledného zohledňování této prostorové dimenze při aplikaci selektivních opatření cílených na společensky účelné ovlivňování situace na pracovních trzích. K tomu je ovšem potřebné poznamenat, že nastupující post-industriální stadium ekonomického vývoje, spojené s významnými změnami v zaměstnanosti ve prospěch sektoru služeb, se územně projevuje zesilující „kvalitativní“ hierarchizací regionů ve smyslu koncentrace významů resp. řídicích funkcí. Tento vývoj logicky znamená další významovou selekci sídelních center. Řada center nodálních regionů vytvořených v předchozím industriálním stadiu (v postkomunistických zemích navíc specifického dlouhodobým působením systémů centrálního plánování) tak postupně ztrácí svoji pozici ve prospěch silnějších center, zejména pak center mezoregionálního (metropolitního) významu, která tak na jejich úkor rozšiřují své pracovní trhy. Tuto situaci dokumentuje rostoucí intenzita dojížděky do zaměstnání do nejvýznamnějších, ekonomicky úspěšných center metropolitních

regionů (podíl dojíždějících v ČR dosahuje cca 40 % z celkového objemu pracovních sil). Podstatné informace o současné podobě hierarchizované regionální struktury Jihomoravského kraje jsou shrnuty v následující tabulce.

Mezi disparity podobného charakteru do značné míry patří i existující územní disparity v kvalitě podnikatelského prostředí, které jsou ve výrazné míře determinovány právě výše komentovanou pozicí sídel resp. regionů v hierarchické soustavě osídlení. Pokud jde o socioekonomický rozvoj nelze ovšem geografickou organizaci prostoru striktně oddělovat od jeho „vnitřní“ resp. sociální diferenciaci, podmíněné společensko-politickými faktory (na rozdíl od geografické diferenciaci má ovšem sociální diferenciaci v sobě zabudovány výrazné vyrovnávací mechanismy, tlumící v intencích politické integrace státu zejména sociální polarizaci území). Lze konstatovat, že sociální organizace prostoru je kromě funkčního uspořádání dané země výrazně podmíněna epizodicky či cyklicky působícími sociálními a ekonomickými faktory, jako je např. geopolitická poloha a zahraniční orientace obchodu, ekonomická specializace generovaná územní dělbou práce či „společenská“ kvalita rozvoje lidských zdrojů. Ve světle dosavadních zkušeností je zřejmé, že výraznějších změn cílených na zlepšení kvality podnikatelského prostředí (cílených přednostně na zaostávající regiony) lze dosáhnout pouze za cenu neúměrně vysokých nákladů alokovaných z disponibilních veřejných zdrojů – obecně lze diferenciaci v kvalitě podnikatelského prostředí pokládat za přirozený důsledek úsilí mnoha aktérů, v jejichž rámci hraje v tržní ekonomice dominantní roli soukromý sektor a většina odborníků proto aktuální stav prostorového uspořádání ekonomiky pokládá za efektivní. V tomto kontextu tedy lze konstatovat, že veřejné zásahy nutně mohou mít pouze dílčí charakter a jejich účinnost je úměrná jejich „efektivní selekci“ jak z pohledu věcných, tak z pohledu územních priorit alokace příslušných opatření.

Základní informace o existujících územních disparitách v kvalitě podnikatelského prostředí (vyjadřující i atraktivitu území pro potenciální zahraniční i domácí investory) byly již dříve podány v situační analýze, konkrétně v části věnované regionální ekonomice. Z uvedených informací vyplývá, že v daném směru jsou v Jihomoravském kraji nejvíce zvýhodněny územní obvody pověřených obcí s rozšířenou působností resp. administrativní regiony (dále jen regiony) Brna a dále „příměstské“ regiony Kuřimi a Šlapanic a naopak nejvíce znevýhodněny regiony Ivančic, Mikulova, Pohořelice, Veselí n. M., Bučovic a M. Krumlova, které se tedy vyznačují obecně nepříznivými podmínkami pro další ekonomický rozvoj (limitujícími i možnosti jejich sociálního rozvoje). Z praktického pohledu je ovšem potřebné ve výše uvedeném kontextu konstatovat, že regionální kvalita podnikatelského prostředí má sice základní, nikoliv však zcela výlučný vliv na ekonomický rozvoj území a tedy i na tvorbu nových pracovních míst a jejich kvalitu. Selektivně se zde totiž mohou výrazně projevovat specifické faktory, ze kterých lze (kromě náhodných resp.

autonomních a tedy obtížně předvídatelných vlivů generovaných výkonností a kvalitou řízení firem), uvést výskyt tržně atraktivních přírodních zdrojů, nadprůměrný stupeň regionálního „zakořenění“ velkých firem stimulující rozvoj kooperačních vazeb s místními dodavateli či poziční výhody generované blízkostí dynamicky se rozvíjejících pólů ekonomického rozvoje či polohou na rozvojových osách nadregionálního významu.

Tab. č. 1: Základní charakteristiky přirozených regionů Jihomoravského kraje

Regiony	regionální působnost středisek v tis. obyvatel		komplexní regionální význam středisek v tis. obyvatel (KRV)		nadřazené středisko	podřízená vedlejší střediska
	1991	2001	1991	2001		
Mezoregiony:						
Brno ¹	1517	1402	628	625	Praha	Kuřim, Rosice, Šlapanice, Židlochovice, Pohořelice, Slavkov u B.
Mikroregiony 2. stupně:						
Blansko ²	46	41	22	21	Brno	-
Boskovice	44	54	24	29	Brno	-
Břeclav	58	66	40	40	Brno	-
Hodonín	68	76	49	45	Brno	-
Kyjov	45	46	19	26	Brno	-
Vyškov	44	44	22	22	Brno	-
Znojmo	95	79	59	51	Brno	-
Mikroregiony 1. stupně:						
Tišnov	19	17	10	9	Brno	-
Mikulov	19	17	9	8	Brno	-
Veselí n. M.	49	38	21	18	U. Hradiště	-
Subregiony (typB):						
Ivančice	15	15	-	-	Brno	-
Hustopeče	24	15	-	-	Brno	-
Bučovice	14	13	-	-	Brno	-
M. Krumlov	13	14	-	-	Brno	-

Zdroj: Hampl, M.: *Geografická organizace společnosti v České republice: transformační procesy a jejich obecný kontext*, PŘF UK, Praha 2005.

Poznámky k tabulce:

Základním kritériem pro vymezení mikroregionů 1. stupně je dojíždka do zaměstnání (subregiony typu B nesplňují stanovené kritérium velikosti tj. 15 tis. obyv., přičemž zázemí střediska má více než 5 tis. obyv.; pro doplnění informace u subregionů typu A velikost zázemí nedosahuje 5 tis. obyv.), pro vymezení mikroregionů 2. stupně a mezoregionů je rozhodující nejsilnější směr celkové vyjíždky do zaměstnání i do škol při minimální velikosti mikroregionu 2. stupně (regionální působnost střediska) stanovené na 40 tis. obyv.

Ukazatel KRV zohledňuje působnost středisek na různých hierarchických úrovních a dále intenzitu vazeb s hierarchicky rozlišeným zázemím.

Výběr vedlejších středisek nevytvářejících vlastní nodální mikroregiony je omezen na zbývající pověřené obce s rozšířenou působností 3. stupně.

¹ *Mezoregion Brna dále zahrnuje i mikroregiony 2. stupně Třebíč, Žďár n. S. a Svitavy a mikroregiony 1. stupně Vel. Meziříčí a Bystřice n. P., které jsou administrativní součástí krajů Vysočina resp. Pardubického kraje.*

² *Vzhledem k silným dojížděkovým vazbám na Brno lze uvažovat i s jeho zařazením do skupiny mikroregionů 1. stupně.*

Hodnotíme-li kvalitu podnikatelského prostředí podle rozvojově nosných odvětvových skupin tj. zpracovatelského průmyslu a produktivních služeb disponuje příznivými perspektivními předpoklady v oblasti růstově nejprogresivnější skupiny produktivních služeb především region krajského města a do určité míry i regiony bývalých okresních měst s výjimkou Hodonína, kterému výrazně konkuruje výhodněji položená Břeclav. Většina regionů kraje má ovšem jednoznačně vhodnější předpoklady pro rozvoj průmyslu (a selektivně i dalších aktivit, např. cestovního ruchu), kde kromě příměstských regionů Kuřimi a Šlapanic vykazuje nadprůměrné rozvojové předpoklady region Břeclavi. Pokud jde o výše popsané polohové výhody, disponují jimi z ostatních regionů zejména regiony lokalizované na rozvojových osách národního významu tj. regiony Rosic (českomoravská rozvojová osa), Vyškova a Slavkova u B. (centrální moravská osa) a dále Židlochovic a Hustopeč (jižní moravská osa), k nimž lze přiřadit i region Blanska, jenž je situován na tejnomené rozvojové ose regionálního významu. Z výše uvedené skupiny znevýhodněných regionů má v tomto ohledu nadějnější perspektivy zejména region Pohořelice (disponující poměrně kvalitní průmyslovou zónou v blízkosti budované rychlostní komunikace R 52) a v delší perspektivě díky větší velikosti svého centra i region Veselí n. M. (prostorově již ovšem integrovaný do Zlínského kraje, konkrétně mikroregionu 2. stupně U. Hradiště). Informace o specifických územních disparitách existujících v oblasti lidských zdrojů vyplývajících z porovnání úrovně faktoru kvalitu pracovních sil jako základní součásti rozvoje lidských zdrojů z úrovně faktoru celkové kvality podnikatelského prostředí (pozitivní anomálie v regionech Tišnova a dále Boskovic, Vyškova a M. Krumlova a naopak negativní anomálie v případě regionu Břeclavi) je účelné doplnit o informace týkající se úrovně rozvoje faktoru znalostní báze. V tomto ohledu lze výhledově předpokládat rostoucí význam daného faktoru, který bude ovšem pochopitelně dále zvýhodňovat zejména metropolitní centrum kraje. S klesající velikostí center zastoupení primárních komponent tvořících institucionální základnu znalostní báze (zejména vysokých škol a vědecko-výzkumných ústavů a dále vědecko-technických parků příp. specializovaných středních škol) prudce klesá. Hlavními nositeli znalostní báze jsou tak v těchto regionech větší podnikatelské subjekty, v jejichž rámci hrají často zásadní roli subjekty se zahraniční majetkovou účastí.

Na základě komplexního vyhodnocení jednotlivých faktorů a dalších souvisejících charakteristik kvality podnikatelského prostředí a dále intenzity prostorových vztahů a vazeb lze území kraje (generalizace podle územních obvodů pověřených obcí 3. stupně) ekonomicky členit na hlavní,

vedlejší a marginální ekonomický prostor ¹. Do hlavního ekonomického prostoru jsou kromě regionu Brna zařazeny regiony Kuřimi, Šlapanic, Rosic, Židlochovic, Blanska, Břeclavi, Hustopečí, Vyškova a Slavkova u B. Celkem tedy tento z pohledu stávající a zejména budoucí konkurenceschopnosti kraje rozhodující rozvojový prostor tvoří 10 regionů s téměř 64 % podílem na celkovém počtu obyvatel kraje. Z hlediska strategie rozvoje lidských zdrojů lze v tomto prostoru považovat za prioritu uplatňování opatření konformních s působením tržních sil, cílených na uspokojování poptávky po pracovních silách (indukované zvyšování kvality nabídky pracovních míst v soukromém sektoru) tj. opatření v oblasti podpory vzdělávání obyvatelstva (v souladu s výše uvedenými informacemi je jejich naléhavost zvláště citelná v regionu Břeclavi vykazujícího v rámci kraje podprůměrnou úroveň vzdělanosti obyvatelstva). V této souvislosti je ovšem nutné respektovat zásadní roli Brna jako producenta pozitivních efektů (vznikajících kromě převážně menších průmyslových firem působících v oblasti hi-tech zejména ve vysoce perspektivním, dynamicky se rozvíjejícím segmentu produktivních služeb) šířících se do okolí a integrujících kraj do národního resp. i nadnárodního kooperujícího systému rozvojově nosných center. Do vedlejšího rozvojového prostoru jsou zařazeny regiony Tišnova s Ivančicemi, Boskovic, Mikulova s Pohořelicemi a dále Hodonína s Kyjovem a Veselím n. M. a Znojma. Ve srovnání s předchozím případem tedy jde o srovnatelný počet 9 regionů, které již ovšem vykazují pouze třetinový podíl na počtu obyvatel kraje. Vedlejší prostor má již pouze sekundární význam z pohledu celkové konkurenceschopnosti kraje, přičemž jeho investiční atraktivita se uplatňuje výrazně selektivním způsobem. V souladu s tím by strategie rozvoje lidských zdrojů v tomto prostoru měla být výrazněji orientována na účelnou stimulaci ekonomického rozvoje v kontextu uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci s prevencí nezaměstnanosti a podporou tvorby nových pracovních míst (včetně budování průmyslových zón pro větší investory v nejatraktivnějších lokalitách). Selektivně lze doporučit i výraznější orientaci podpory na zvyšování kvality nabídky pracovních míst (zejména v případě regionů Boskovic a Tišnova, pro jejichž centra je charakteristická pozitivní anomálie faktoru kvality pracovních sil) ve vazbě na posilování znalostní báze regionů. Marginální tj. významově zcela okrajový ekonomický prostor pak zahrnuje zbývající administrativní regiony Bučovic a M. Krumlova, s pouze cca 3,5 % podílem na celkovém počtu obyvatel kraje. Pouze v těchto odlehlých regionech lze za dominující prvek strategie rozvoje lidských zdrojů považovat jednoznačnou orientaci na přímou i nepřímou podporu tvorby nových pracovních míst, která by měla být logicky orientována na malé a střední firmy (v tomto směru disponuje lepšími předpoklady M. Krumlov s dobrou úrovní kvality

¹ Provedená generalizace abstrahuje od skutečnosti, že i v rámci daných územních obvodů mohou existovat marginalizované oblasti, které ovšem z pohledu tvorby regionálních pracovních trhů mají zcela nepodstatný význam, přičemž se navíc obvykle nacházejí v únosné dojíždkové vzdálenosti od příslušných center (vzdálenost do 30 km).

pracovních sil a přítomností významného podnikatelského subjektu, plnícího funkci hlavního nositele rozvoje znalostní báze regionu).

Výše uvedené informace o základních územních disparitách projevujících se v Jihomoravském kraji je vhodné doplnit několika poznámkami vztahujícími se k úloze center resp. středisek územních obvodů pověřených obcí 3. stupně z hlediska jejich role v utváření regionálních trhů práce. Základní informace týkající se prvního problémového okruhu jsou shromážděny ve dále uvedené tabulce. Z těchto údajů vyplývá že nejaktivnější roli v utváření regionálních trhů práce na mikroregionální úrovni hrají (zařazena střediska s alespoň 30 % převýšením pracovní nad obytnou funkcí) Hustopeče, Boskovice, Kyjov, Kuřim, Břeclav, Hodonín, Vyškov, Blansko a M. Krumlov. V případě krajského centra Brna dosahuje příslušné převýšení sice pouze úrovně mírně převyšuje stanovenou hranici, z absolutního pohledu však činí jeho podíl na úhrnném převýšení přibližně 62 %. Většina z uvedených středisek zaznamenala v období transformace z hlediska rozvoje jejich pracovních funkcí pozitivní vývoj, negativní vývoj pak byl zaznamenán v případě Hodonína a Blanska (stagnaci vykázaly Hustopeče). Deficit pracovních příležitostí ve vztahu k počtu bydlících obyvatel se u těchto středisek logicky vyskytuje pouze výjimečně, v daném případě jde o Šlapanice a dále Veselí n. M.

Informace za tato centra je účelné doplnit relevantními údaji vztahujícími se k celému území příslušných regionů, z nichž byly vybrány údaje o míře nezaměstnanosti charakterizující rovnováhu na regionálních trzích práce, doplněné aktuálními údaji o počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo charakterizující úroveň tvorby nových pracovních míst. Z regionů zařazených do hlavního rozvojového prostoru se úroveň nezaměstnanosti pohybuje kolem republikového průměru, přičemž nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují regiony Kuřimi a Šlapanic a nejvyšší míru tj. mírně nadprůměrnou až nadprůměrnou úroveň nezaměstnanosti pak regiony Brna a Břeclavi. Podobnou úroveň má i ukazatel tvorby nových pracovních, přičemž nadprůměrná úroveň tvorby pracovních míst byla zjištěna v regionu Blanska a silně podprůměrná úroveň pak v regionu Slavkova u B. V případě regionů zařazených do vedlejšího rozvojového prostoru se již setkáváme se zřetelně vyšší (cca o 60 % v případě vážených hodnot ukazatele) úrovní míry nezaměstnanosti. Mírně podprůměrnou míru nezaměstnanosti vykazují pouze regiony Tišnova a Boskovic, výrazně nadprůměrnou míru nezaměstnanosti pak dlouhodobě zaznamenávají regiony Hodonína, Kyjova, Veselí n. M a Mikulova. Podle aktuální úrovně tvorby nových pracovních míst je ovšem situace srovnatelná s předchozím případem (nejlepších hodnot opět dosahuje region Boskovic). Oba marginalizované regiony pak jsou charakteristické nejméně příznivými hodnotami zkoumaných ukazatelů, přičemž výrazně horší údaje zaznamenávají v případě ukazatele tvorby nových pracovních míst (region Bučovic v tomto případě patří do nejhorší skupiny v rámci ČR).

Tab. č. 2: Velikostní charakteristiky pověřených obcí Jihomoravského kraje 3. stupně

Pověřená obec	relativizovaná velikost (ČR = 10 000)					
	populační		pracovní		komplexní	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001
Brno	377	368	462	482	434	444
<i>Ivančice</i>	9	9	10	9	9	9
Kuřim	8	9	11	13	10	11
Rosice	7	8	8	8	7	8
Šlapanice	6	6	3	3	4	4
Tišnov	10	9	9	10	9	10
Židlochovice	3	3	3	3	3	3
Pohořelice	4	4	4	4	4	4
Slavkov u B.	6	6	6	7	6	7
<i>Blansko</i>	20	20	31	27	28	25
Boskovice	11	11	15	17	14	15
Břeclav	25	26	36	37	32	33
Hustopeče	6	6	10	10	9	9
<i>Mikulov</i>	7	8	10	9	9	8
<i>Hodonín</i>	27	27	39	38	35	34
Kyjov	13	12	17	18	16	16
<i>Veselí n. M.</i>	15	15	18	14	17	14
Vyškov	22	22	28	30	26	27
Bučovice	6	6	7	7	7	7
Znojmo	38	38	44	44	42	42
M. Krumlov	6	6	8	8	7	7

Zdroj: Hampl, M.: Geografická organizace společnosti v České republice: transformační procesy a jejich obecný kontext, PŘF UK, Praha 2005.

Poznámky k tabulce:

Tučnou kurzivou jsou vyznačena střediska s pozitivním vývojem pracovních funkcí, obyčejnou kurzivou pak střediska s negativním vývojem pracovních funkcí.

Komplexní velikost je definována jako součet podílu střediska na počtu obyvatel a dvojnásobku jeho podílu na počtu pracovních příležitostí, vztažených k úrovni celé ČR.