

Panelová diskuse

**s experty i účastníky
k aktuálním otázkám
z oblasti trhu práce, regionální
konkurenceschopnosti, podpory
inovací, dalšího vzdělávání
a věcí kolem.**

Zadání expertům

**„Kdybych byl dnes hejtmanem,
inicialoval bych na podporu RLZ
a zaměstnanosti ve svém regionu
následující opatření.“**



Doporučná opatření expertů pro podporu trhu práce a RLZ

Petr Adámek, Berman Group

1. systematická **podpora rozvoje měkkých dovedností** ve vzdělávacích programech (týmová práce, řízení projektu, komunikační dovednosti) - to je u absolventu naprostá katastrofa, plus **znalosti základu společenských věd**, vědy u technicky zaměřených oborů (ekonomické, právní)
2. systematická podpora **propojení vazeb mezi vzdělávacími institucemi a podnikovým sektorem** (oblastmi uplatnění absolventů) se zohledněním specifických potřeb regionu - tvorba absolventů pro potřeby regionální ekonomiky a jejich firem (stáže už v době studia, společně projekty s účastí studentů)
3. systematická podpora **rozvoje kreativity na základních školách** (od nejnižšího stupně) - umění všech forem, multimédia

1. Program **podpory pro talentované žáky/studenty** škol všech úrovní a jejich uplatnění v regionu - stipendia, soutěže a další formy zviditelnění, nikoli jako ad hoc opatření ale **jako komplexní systém**, zahrnující všechny zúčastněné subjekty
2. **Systemizace všech dostupných zdrojů** (národní, mezinárodní, veřejné, soukromé) **pro programy podpory rozvoje lidských zdrojů** (prime nebo zprostředkované dopadající na tuto oblast) - aktivní vyhledávání informací, **databáze potenciálních žadatelů a příjemců**, cílení informací a podpory na subjekty této databáze a na poskytovatele zdrojů, cílem je maximalizovat zisk z vnějších zdrojů pro rozvoj regionu, sledování a uplatňování dobrých zkušeností, realizovaných jinde
3. Systemizace **evaluace organizací působících v regionu v oblasti rozvoje lidských zdrojů** a pravidelné zveřejňování jejich výsledků, podpora opatření na zlepšení zjištěných zaostávání - pro organizace získávající jakékoli veřejné zdroje je účast v evaluačním systému povinná, pro ostatní dobrovolná (účast v evaluačním systému je ale podmínkou pro získávání další podpory)

- 4. Vytvoření odboru regionálního strategického rozvoje** se špičkovými analytickými a facilitačními znalostmi a schopnostmi, který bude systémově a dlouhodobě v regionu působit, průběžně analyzovat vývoj v regionu a formulovat podklady pro jeho strategie a nástroje pro jejich realizaci, tyto strategie budou komplexní, tj. oblast rozvoje lidských zdrojů bude zasazena do celkového kontextu regionální konkurenceschopnosti, tým bude závěry analýzy a strategii prosazovat v rámci klíčových skupin stakeholderů
- 5. Audit fungování všech organizací spadajících do působnosti kraje** a zavedení doporučených opatření (včetně zvýšení kvality jejich lidských zdrojů, s cílem zvýšení efektivity těch organizací (včetně samotného úřadu) - vyšší efektivity nakládání se zdroji umožní jejich úsporu a využití pro podporu kvalitativně založené na konkurenceschopnosti regionu.

1. Zajištění flexibilní a dostupné **nabídky míst ve školkách** a dalších programech předškolní péče a prioritně se soustředit na **účast dětí ze sociálně znevýhodněného prostředí**.
2. Podpora implementace mechanismů zvyšující efektivnost, **spravedlnost a přehlednost procesu přihlášek na střední školy s převisem poptávky** - centrální evidence přihlášek, výsledků přijímaček a preferencí žáků umožňující použití optimalizačního alokačního mechanismu .
3. Ve spolupráci s úřady práce **podporovat takové formy outsourcingu služeb APZ a aktivizace nezaměstnaných, které podporují zdravou konkurenci mezi realizátory**, a lze u nich rozdíly úspěšnost jednotlivých realizátorů věrohodně hodnotit.

4. Věnovat pozornost preventivní formám identifikace **hrozby předčasných odchodů žáků ze základních a středních škol** a mít k dispozici efektivní mechanismy a instituce vracející mládež, která předčasně vypadává ze vzdělávacího systému.
5. Zavedení pravidelných **výběrových šetření výsledků žáků** na všech úrovních škol při vstupu i výstupu ze škol.
6. Při formování priorit středoškolské vzdělávací politiky se naučit ve verbálních požadavcích místních zaměstnavatelů **rozeznávat co je a není jejich skutečná koupěschopná poptávka po práci**, co je jejich krátko a dlouhodobě udržitelný záměr zaměstnanosti.

Luděk Niedermayer, Deloitte.

1. mít rozumné ambice

Často vidíme, že části veřejného sektoru se angažují v oblastech, které jim nepřísluší a zanedbávají ty, které by měly řešit

2. méně ideologie a korektní poskytování informací

Úkolem všech politiků je podle mne informovat lidi korektně, a v maximální míře potlačovat ideologický pohled na svět. Toto je důležité zejména v oblasti zapojení lidí do pracovního trhu, neboť zde snadno mohou lidé přijmout různé politické idée, které nakonec je samotné znevýhodní (třeba vizi, že se o ně postará stát)

Luděk Niedermayer, Deloitte

- 3. jít příkladem

Veřejná správa by měla být korektní a "dobrým" zaměstnavatelem. Což není vůbec o tom, že lidé mají jistotu zaměstnání a vysoký plat. Kvalitní práce v HR je pochopitelně něco jiného, ovšem v reálu něco zcela jiného

4. v delším horizontu je klíčové kvalitní vzdělání
Politici problém škol omezují de facto na problém cihel (stavby, investice), a platů. Kvalitní vzdělávání je zejména o kvalitě, a tam mohou kraje sehrát značnou roli

Luděk Niedermayer, Deloitte

- 5. zapojení do pracovního procesu
Možná marginální otázka, ale pro některé podstatná, je otázka zapojení žen s malými dětmi do pracovního procesu. RL zdroje na mateřské je totiž poněkud obtížný. V praxi si stát nevšiml rostoucího počtu dětí a služby pro lidi v této situaci de facto neexistují.

Jakub Stárek, MŠMT

- 1) **Podpora Rady pro rozvoj lidských zdrojů na úrovni kraje**
 - a) Efektivní komunikace se státní správou
 - b) Spolupráce na společných tématech se zástupci zaměstnavatelů
 - c) Spolupráce se vzdělávacími institucemi
 - d) Provázanost aktivit s ÚP při řešení klíčových otázek RLZ a zaměstnanosti v regionu
- 2) **Podpora infrastruktury poskytovatelů dalšího vzdělávání**
 - a) Podpora center celoživotního učení jako přirozeného místa vzdělávání v regionu
 - b) Efektivní a cílená podpora vzdělávacích institucí (ROP; OP VK 3.2.)
 - c) Podpora škol a hledání jejich budoucího uplatnění na trhu vzdělávání v širším měřítku (škola jako poskytovatel dalšího vzdělávání)
- 3) **Zvýšení znalosti o potřebách regionu** s ohledem na kvalifikační požadavky a zvyšování zaměstnatelnosti
- 4) **Propagace a využívání nástrojů centrálního charakteru v oblasti DV**
 - a) Předvídání kvalifikačních potřeb
 - b) Využití NSK a NSP
 - c) Využití a podíl na tvorbě poradenských systémů

Markéta Heroutová, SPD

- a) Řešit nedokonalost možnosti spolupráce **učňovského a technického školství** s podniky
- b) Vytvořit **jednotnou platformu vzdělávacích institucí s jejich ratingem**
- c) Restrukturalizovat, někdy dosti zkosnatělý systém **APZ**.
- d) Státní rozpočet **na výplaty dávek** v nezaměstnanosti byl na tento rok naplánován na necelých 5 mld. Bohužel aktuální stav je, že úřady již vyplatily téměř 12 mld.

Jarmila Mateřánková, ÚP Opava

- a) Aktuálním fungování **Rad pro rozvoj lidských zdrojů** v krajích
- b) Perspektiva dosavadních aktivit zaměřených na podporu **technických profesí**
- c) Jak nejlépe využít možností projektu SeZam, jehož realizace právě začíná

Jana Fiedlerová, KÚ HK

- a) **Má význam prognózovat** kvalifikační potřeby (potřeby trhu práce) na regionální úrovni nebo je přesnější vycházet z výstupů na úrovni národní. Jsou relevantní údaje vůbec k dispozici a je možné na nich stavět?
- b) Jsou dnes zaměstnavatelé schopni předvídat své budoucí potřeby ve výhledu několika let?

Renata Malichová, ÚP Příbram

Podle zákona o veřejných zakázkách jsou rekvalifikace brány jako služba a tudíž jsme nuceni **vyhlašovat výběr jako celek**. Výběr trvá velmi dlouho dobu mnohdy v řádu měsíců a tudíž je nezaměstnaný klient nucen čekat

Jiří Hrdlička, ÚP Jihlava

Individualizovat APZ podle konkrétních potřeb klientů.

Marie Jírů, Centrum andragogiky HK

Jaké **inovace v nabídce vzdělávacích témat**, či forem vzdělávání by mohly být v této době pro vzdělávací instituce zajímavé?

Jaké druhy podpory včetně ESF jsou v ČR v oblasti inovací dostupné komerčním vzdělávacím firmám?

Které ze současných občas až příliš lišících se prognóz ohledně dalšího vývoje krize v ČR jsou dle Vás nejbližší realitě?

Mnoho psů, zajícova smrt.

Pokus o okruhování avizovaných problémů:

1) Trh práce

APZ (výšení efektivity, individualizace, outsorcování, efektivity rekvalifikací) předvídání potřeb TP (reakce škol, možnosti podniků)

2) Spolupráce zainteresovaných na RLZ

Podpora infrastruktury vzdělavatelů, jejich evaluace(rating), činnost krajských rad pro RLZ, investice do RLZ (efektivnost, transparentnost, využívání všech možností), spolupráce zaměstnavatelů a vzdělávacího sektoru

3) Školství

Efektivnost, předčasné odchody, podpora talentů, přijímací řízení, uplatnění a péče o absolventy,...

Přestávka

S PŘÍPRAVOU NA NÁSLEDNOU DISKUZI

Následná diskuze

APZ

Zvýšení efektivity, individualizace, outsorcování, efektivnost rekvalifikací, aktivizace nezaměstnaných

Financování RLZ

Systemizace všech dostupných zdrojů (národní, mezinárodní, veřejné, soukromé) pro programy podpory rozvoje lidských zdrojů (príme nebo zprostředkované dopadající na tuto oblast), využívání prostředků ESF, financování DV: jednoznačnost, efektivnost, transparentnost

Spolupráce

Podpora infrastruktury vzdělavatelů, přehlednost nabídky, rating; systematická podpora propojení vazeb mezi vzdělávacími institucemi a podnikovým sektorem (podpora technických profesí, uplatnění absolventů) se zohledněním specifických potřeb regionu – spolupráce podniků a škol (stáže už v době studia, společně projekty s účastí studentů, atp.); prognózování kvalifikačních potřeb

Činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů

Komunikace se státní správou, spolupráce se zástupci zaměstnavatelů, spolupráce se vzdělávacími institucemi, provázanost aktivit s ÚP při řešení klíčových otázek RLZ a zaměstnanosti v regionu; zkušenosti, příklady dobré praxe

APZ

Zvýšení efektivity,
individualizace,
outsorcování

Efektivnost rekvalifikací

Aktivizace nezaměstnaných
atp.

**PROBLÉMY, ZKUŠENOSTI,
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE**

Financování RLZ

Systemizace a využívání všech dostupných zdrojů (národní, mezinárodní, veřejné, soukromé; přímé nebo zprostředkované)

Využívání prostředků ESF

Financování DV: jednoznačnost, efektivnost, transparentnost

**PROBLÉMY, ZKUŠENOSTI,
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE**

Spolupráce

Podpora infrastruktury vzdělavatelů,
přehlednost nabídky, rating;

Vazby mezi vzdělávacími institucemi a
podnikovým sektorem (spolupráce, podpora
technických profesí, uplatnění absolventů)

Spolupráce podniků a škol (stáže už v době
studia, společně projekty s účastí studentů,..)

Prognózování kvalifikačních potřeb

**PROBLÉMY, ZKUŠENOSTI,
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE**

Činnost KR RLZ

Komunikace se státní správou,
Spolupráce se zástupci zaměstnavatelů,
Spolupráce se vzdělávacími institucemi,
Provázanost aktivit s ÚP při řešení
klíčových otázek RLZ a zaměstnanosti
v regionu

**PROBLÉMY, ZKUŠENOSTI,
PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE**

Děkujeme za aktivní účast

na 21. setkání k problematice
lidských zdrojů v krajích.

Na shledání na 22. setkání se těší tým RLZ NVF.