

Miroslava Kopicová, ředitelka Národního vzdělávacího fondu, který věnuje pozornost konkurenční úrovni lidí, tvrdí:

Ve srovnání s Evropou zatím zaostáváme

Jan Příkryl

www.ihned.cz/prikryl

Také kraje, podobně jako před lety manažeři českých firem či nemocnic, si dnes uvědomují, že úroveň lidských zdrojů zásadně ovlivňuje jejich situaci, říká Miroslava Kopicová, ředitelka Národního vzdělávacího fondu - obecně prospěšné společnosti založené Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Proto jsou také ochotné se zvyšování této úrovně věnovat.

hn: *Protože v České republice neexistuje instituce, která by zastřešovala nejdůležitější zdroj, který máme k dispozici - lidi, vytvořil Národní vzdělávací fond mezioborový tým pro vypracování strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice. Před dvěma lety pak předložil výslednou studii k veřejné diskusi. Mohli bychom stručně přiblížit hlavní závěry?*

Především je třeba uvést, že Strategie vznikla před dvěma lety a od té doby, po letošních volbách, došlo k důležité změně - byl zřízen úřad místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a lidské zdroje. To je významný signál naznačující výrazný posun ve vnímání významu lidského potenciálu pro rozvoj země.

Strategie byla vypracována v tomto duchu. Posuzovali jsme hlavní trendy a výzvy světové ekonomiky a možnosti malé země s omezenými zdroji jako je naše obstat v náročné a tvrdé mezinárodní konkurenci. Kvalita lidí je jeden z mála zdrojů, které máme, ale je to hodnota, která dnes patří k hlavním růstovým faktorům ekonomik, která zásadním způsobem ovlivňuje konkurenceschopnost států i firem a zaměstnatelnost pracovních sil.

Z hlediska vnější situace občané České republiky nemají jinou možnost, než se vyrovnat s globalizačními trendy a usilovně se snažit udržet a pokud možno zvyšovat svou celkovou komparativní pozici v tvrdé mezinárodní soutěži jednotlivých států a regionů a snažit se využít prudký a dravý proud globalizace ve vlastní prospěch.

hn: *Co to konkrétně znamená?*

Jde o to pochopit, že základní produkční obory ovládají a budou ovládat velké nadnárodní společnosti a malé a střední podnikání nutně operuje a bude se i nadále ještě výrazněji pohybovat v jejich silovém poli. Věda a výzkum se stávají internacionálním statkem, jehož produkce se koncentruje do velkých zemí a velkých nadnárodních společností. Rovněž internacionalizace vzdělávání se stala skutečností. Mezinárodně uznávané certifikáty kvalifikace se stávají nezbytností. Schopnost komunikovat v mezinárodním prostředí a v mezinárodních týmech - včetně samozřejmě znalosti cizích jazyků - je přirozenou podmínkou uplatnění na mezinárodním trhu práce. Volný pohyb kapitálu a práce dále zesiluje tlak na vzdělanostní úroveň a celkovou organizační gramotnost lidí. Vede rovněž k silné soutěži firem o talentované manažery a vysoce kvalifikované odborníky.

hn: *A jak ovlivňuje budoucnost vnitřní situace v republice?*

Dlouhodobé podcenění významu rozvoje lidských zdrojů, zejména vzdělávání dospělých, má svůj odraz v neřešeném legislativním a finančním zakotvení, v málo rozvinuté infrastruktuře, nejsou jasně vymezeny strategické cíle a priority a nástroje k jejich realizaci. Chybí nám stále ještě národní systém celoživotního učení, na němž se nepodílejí jen vzdělavatelé a stát, ale i kraje, sociální partneři, podniky a další. Musíme velmi cílevědomě rozvíjet vzdělávací nabídku na všech úrovních tak, aby byla kvalitní, bohatá a pružná, dostupná. Měli bychom se především

zaměřit na specifické potřeby tří aktivních generací - střední starší a střední mladší generace a na mládež. Na nich závisí dnešní a budoucí úroveň národní zaměstnanosti. Možné strategie rychlého rozvoje české populace jsou silně limitovány nedostatkem tří zdrojů - poklesem podílu mladých ročníků a stárnutím obyvatelstva, limitovaným množstvím špičkových talentů v malém státě a kritickým nedostatkem finančních zdrojů.

hn: *Studie vytyčila i strategické cíle pro rozvoj českých lidských zdrojů.*

Opět zjednodušeně: V průběhu příštích deseti let je možné a nutné se pokusit dosáhnout, aby česká pracovní síla nekonkurovala svou relativně nízkou cenou, ale především vysokou kvalifikací, pracovní morálkou, kreativitou a pružností. Pro příštích dvacet let, kdy dojde k zásadní generační obnově, by si Česká republika měla vytyčit obecně akceptovaný a podporovaný cíl, aby její lidské zdroje dosáhly srovnatelné kvalifikační úrovně, obecné moderní gramotnosti a morální zralosti s nadprůměrně úspěšnými malými zeměmi EU a OECD.

hn: Skutečně tak zaostáváme?

Nedělejme si iluze. Na jedné straně roste nezaměstnanost, na straně druhé již více než třetina investorů avizuje problémy při hledání kvalifikovaných pracovníků. Naše republika si podle řady studií už nestojí příliš dobře v oblasti konkurenční schopnosti lidských zdrojů, byť naše dobrá pověst stále ještě přetrvává. Je to dáno mimo jiné i tím, že svět se dramaticky rychle vyvíjí. Malé země Evropy, jako je Irsko, Nizozemsko, Finsko, postavily svou úspěšnost právě na systematické dlouhodobé práci s lidskými zdroji a vyplatilo se jim to. Měla by to pro nás být inspirace a současně i memento.

hn: *Co je tedy třeba dělat? Sami jste zorganizovali zejména s podporou programu Phare řadu akcí, které měly přispět ke změně.*

Hodně toho bylo uděláno ještě před vypracováním zmíněné Strategie. Vycházeli jsme z pozice, že jsme nevládní odborná organizace, která je může upozornit na problémy a doporučit změny. Můj názor je, že dobro se nedá vnutit. Lidé se musí přesvědčit a získat. V průběhu osmi let naší existence jsme vyvinuli s podporou Evropské unie celou řadu modelových programů, jejichž realizace vede k významným zlepšením při řízení podniků a organizací, programů, které úspěšně podporují tvorbu nových pracovních míst. Bylo vypracováno mnoho reformních koncepcí pro soukromý sektor i státní správu.

Za všechny realizované projekty připomeňme aspoň dva. První se týkal průmyslu a byl určen manažerům českých firem. Zaměřil se na rozvoj lidských zdrojů v jejich organizacích. Zúčastnilo se ho asi 13 podniků a někteří jejich manažeři později získali i manažerská ocenění, např. Manažer roku. Národní vzdělávací fond šel ale ještě dál, využil zkušeností z řízení lidských zdrojů v podnicích i v jiném sektoru, a sice ve zdravotnictví.

Šlo o pilotní projekt Phare, pro nějž byly vybrány tři nemocnice, čtvrtá si účast hradila ze svých prostředků. Zájem nemocnic byl veliký, ale bohužel prostředky, které jsme měli na tento projekt k dispozici, nemohly uspokojit všechny zájemce. Proto byl pro 13 dalších nemocnic uspořádán tzv. doprovodný program, v němž se ředitelé nemocnic seznamovali s výsledky projektu a využívali jich i ve svých nemocnicích. Pro nás to byla další zpětná vazba. Zájem o projekty řízení lidských zdrojů v tak různých sektorech nám samozřejmě udělal radost. Potvrdil, že někteří Češi situaci chápou a rozhodli se dělat sami něco proti tomu, aby nezaostávali, vyšvihli se na alespoň evropskou úroveň.

Mimo už zmíněných připomenu například program Palmif, což je Fond aktivních opatření trhu práce, který se už deset let zaměřuje na vytváření pracovních příležitostí pro obtížně zaměstnatelné skupiny lidí a ověřuje ve spolupráci s úřady práce nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti u nás. Jako úspěšný příklad tohoto programu lze uvést třeba vytvoření sítě diagnostických středisek pro volbu povolání v rámci projektu Šance v Chotěboři nebo program

rekvalifikace rizikových skupin obyvatel na trhu práce, včetně žen vracejících se z mateřské dovolené na základy podnikání a zaměstnávání sebe sama..

hn: *Vraťme se ke Strategii. Na první pohled se zdá, že zapadla. Nehovoří se o ní.*

Nemyslím, že se o ní nehovoří, jen nebyla dosud vládním dokumentem. Národní vzdělávací fond však pokračoval hned následující rok po zpracování Strategie na zahájení přípravy její realizace. Rozpracovali jsme fungování systematické podpory rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni a ve velmi přínosné a těsné spolupráci s kraji jsme vytvořili metodiku I pro krajskou úroveň. Existuje řada dílčích kroků, které na první pohled nevypadají, že se strategií přímo souvisí, protože běžely před jejím projednáním a pokračují i dále. Přitom ovlivnily její tvorbu i realizaci.

hn: *Dá se však hovořit o celkovém prosazování strategie lidských zdrojů na centrální či regionální úrovni?*

Ano, dá. Strategie pro rozvoj lidských zdrojů a na ní navazující projekt Implementace strategie pro rozvoj lidských zdrojů byla letos v dubnu Radou hospodářské a sociální dohody doporučena k projednání ve vládě.

V současné době aktualizujeme Strategii a spolupracujeme s úřadem např. vlády pro vědu, výzkum a lidské zdroje, s ministerstvem práce a sociálních věcí a s ministerstvem školství na na jejím předložení vládě.

Jako jeden z klíčových dokumentů se Strategie stala východiskem pro přípravu naší země na využívání evropského sociálního fondu, který je zdrojem investic právě do rozvoje lidí.

hn: *Zdá se, že na nižší úrovni se hledá zájem a konsensus snadněji.*

Pro krajskou úroveň jsme vypracovali metodiku strategického managementu rozvoje lidských zdrojů. Na této úrovni jsme našli rychleji živější odezvu, protože nově vzniklé územní celky zpracovávají své celkové strategie rozvoje krajů a otázku lidských zdrojů nemohou přehlédnout. Jsou také blíže řešení konkrétních problémů v regionech, a proto pomoc často vítají. První rada pro rozvoj lidských zdrojů na tripartitním a širším partnerském základě byla vytvořena v Olomouckém kraji. Výsledkem je pilotní projekt, který se rozjíždí právě na Olomoucku, ale také v kraji Vysočina. Pomáhá krajům uvědomit si, co je třeba udělat pro dobře fungující rozvoj a využívání lidského potenciálu, jaké informace potřebují, kde je získat, jaké analýzy si udělat a k jakým rozhodnutím je použít, aby se lidské zdroje staly opravdu jejich konkurenční výhodou a aby jejich úroveň odpovídala potřebám regionu. Další kraje už projevily zájem o získání našeho know-how a zkušeností z pilotních projektů. To je velký příslib do budoucnosti, že se přece jen výrazněji rozvoj lidských zdrojů v České republice bude vyvíjet potřebným směrem.