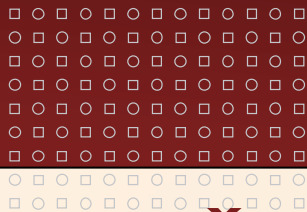




MASARYKOVA UNIVERZITA  
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

# Krátkodobý realizační plán Strategie rozvoje lidských zdrojů JMK 2012-2013

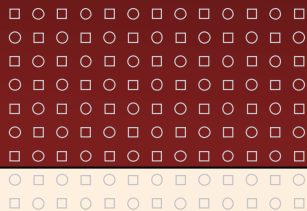
*David Póč*  
*Katedra veřejné ekonomie*



## Řízení lidských zdrojů v JMK

- Jihomoravský kraj - dlouhodobý aktivní přístup k oblasti lidských zdrojů
- Chápání široké kategorie „rozvoj lidských zdrojů“ a jeho využívání
- Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje 2006-2016 (SRLZ JMK) jedním z prvních dokumentů tohoto druhu v ČR
- Vnitřní a vnější faktory konstantně ovlivňují oblast lidských zdrojů - nutnost adekvátní reakce ze strany JMK - vytvoření tzv. krátkodobých realizačních plánů SRLZ JMK
- Přípravu dokumentu koordinuje Rada pro rozvoj lidských zdrojů JMK a v rámci pracovních skupin mnoho subjektů z veřejného i soukromého sektoru (včetně nestátních neziskových organizací)

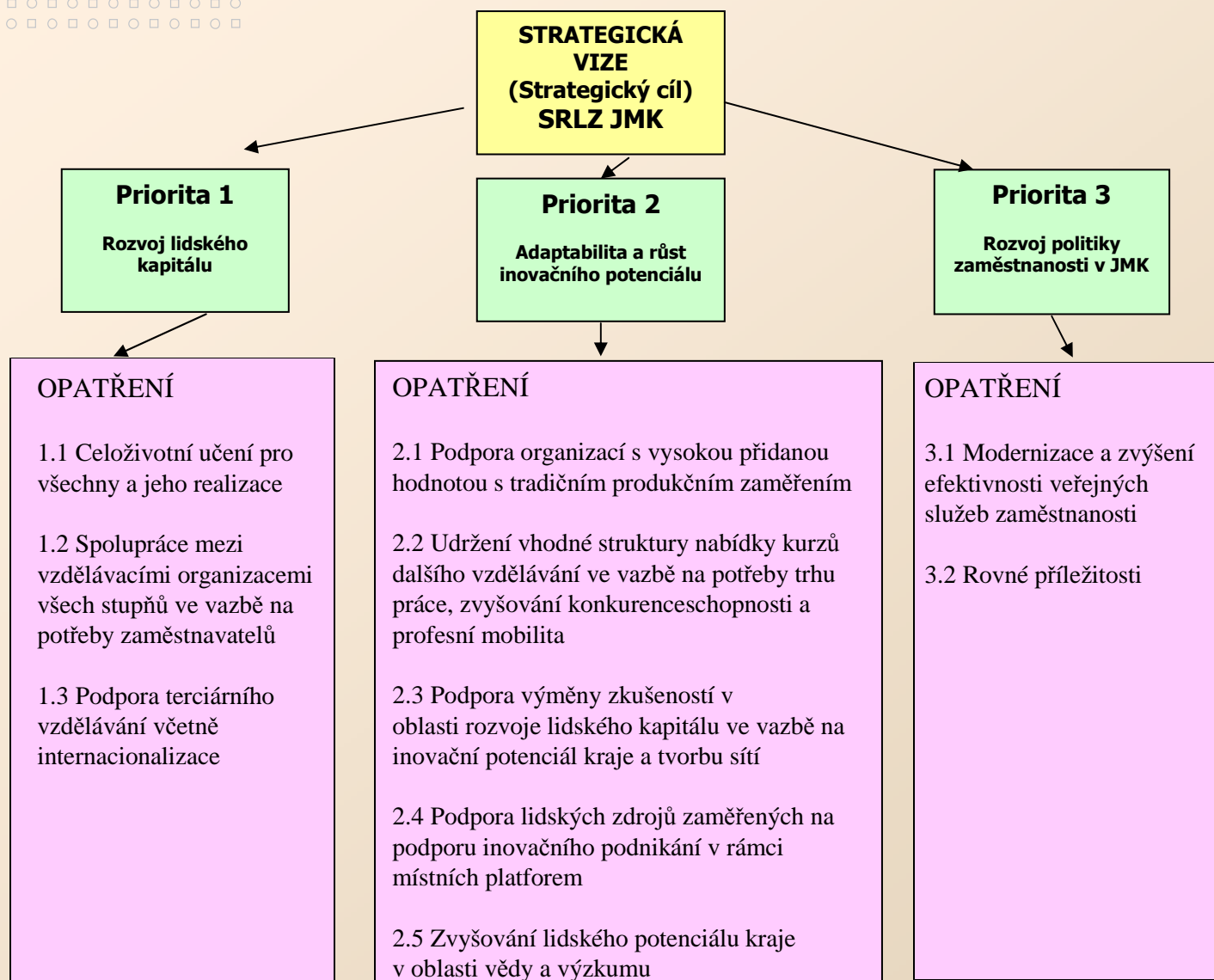


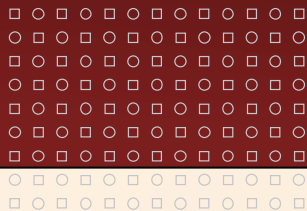


# Časový harmonogram realizace zpracování KRP SRLZ JMK 2012-2013

Dokument/2011	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Úvod	■							
Analýza		■	■	■	■			
SWOT analýza		■	■	■				
Stanovení územních disparit RLZ		■	■	■				
Rámcové priority a opatření						■		
Finanční plán KRP do roku 2013						■		
Realizace naplňování a řízení KRP						■	■	
Vyhodnocování a monitoring						■	■	
Komunikační plán KRP								■
Stručná verze KRP								■



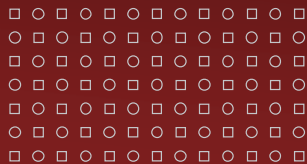




## Stav v oblasti lidských zdrojů v JMK

- Dlouhodobě mírně podprůměrná míra ekonomické aktivity (souvisí se vzdělanostní strukturou)
- Změny v sektorové a odvětvové struktuře zaměstnanosti během hospodářské krize
- Nadprůměrná míra nezaměstnanosti
- Nízká poptávka po volné pracovní síle
- Nedostatečná provázanost vzdělávání s trhem práce

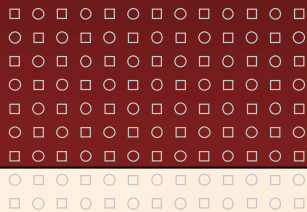




## Oblast trhu práce - klíčová součást realizace politik v oblasti lidských zdrojů

- Ve vazbě na skutečnosti spojené s tzv. ekonomickou krizí se mění situace na trhu práce. V rámci analytické části dokumentu bylo identifikováno několik trendů:
  - Odvětvová struktura zaměstnanosti doznala změn - pokles zaměstnanosti v primární a zejména v sekundární sféře (zpracovatelský průmysl), nárůst ve sféře terciární.
  - Nevhodná kvalifikační skladba zaměstnanosti výrazná orientace na „dělnické profese“ a celkově nízký podíl pracovníků se vzděláním terciárním
  - Nízká flexibilita pracovní síly nízký podíl částečných pracovních úvazků, nízkým zapojením obyvatelstva do systému celoživotního učení, nízkou účastí populace v terciárním vzdělávání a také nízkým zapojením žen do ekonomiky kraje.

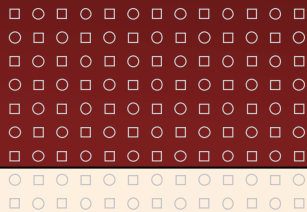




## Analýza v oblasti vzdělávání

- Nízký podíl předproduktivní složky obyvatelstva
- Vysoký a rychle rostoucí podíl postproduktivní složky obyvatelstva,
- Podprůměrná úroveň celoživotního vzdělávání, v době krize se výrazně snížila,
- Relativně příznivá úroveň vzdělání - vysoký počet zastoupení pracovníků s terciárním stupněm vzdělání,
- Kapacita středních škol je příliš rozsáhlá a dlouhodobě neudržitelná.



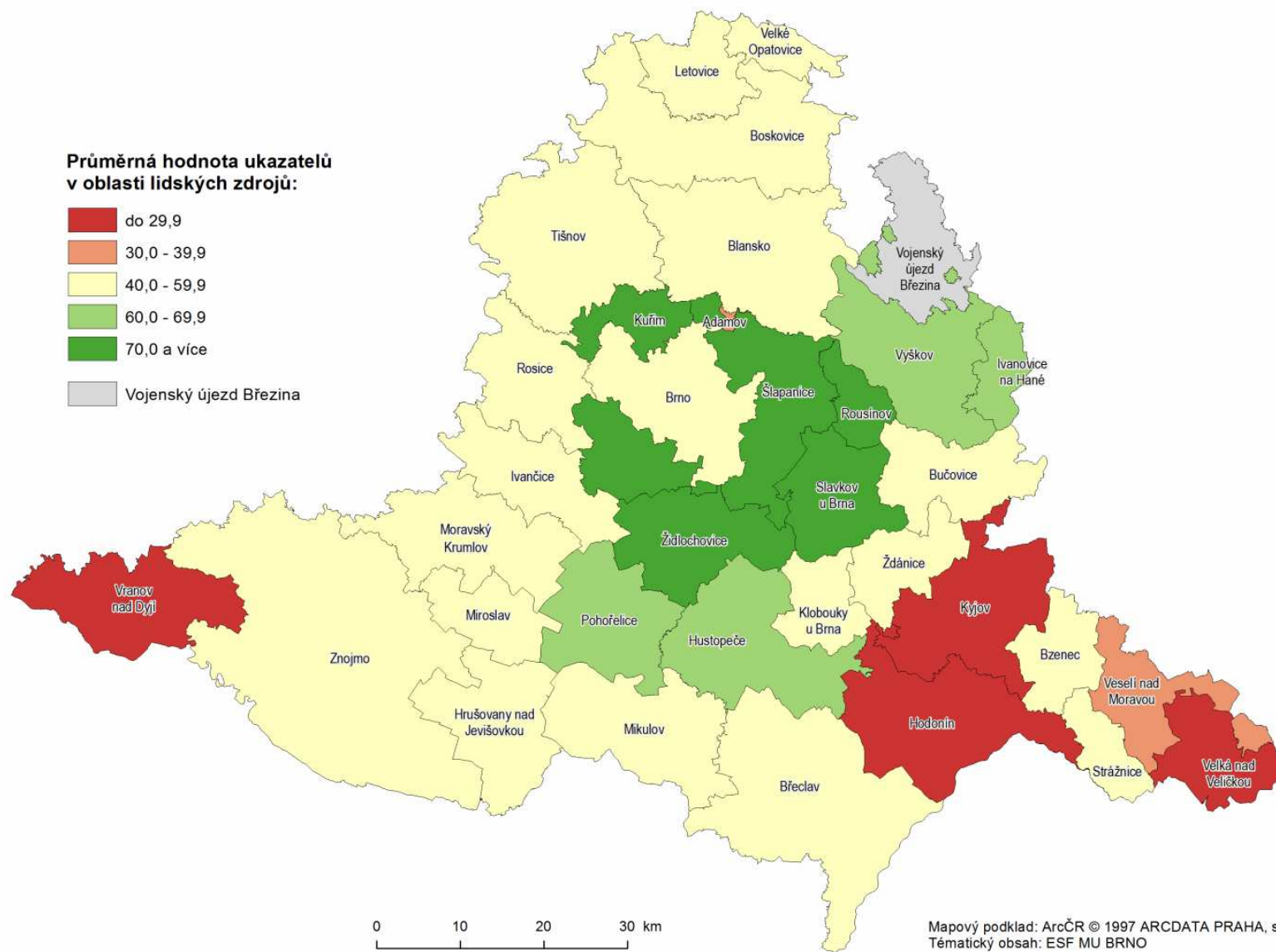
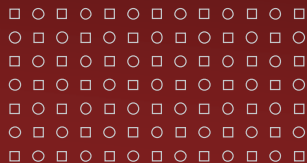


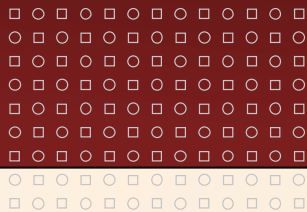
# Předpoklady pro budoucí vývoj trhu práce v JMK

1. Přesun pracovní síly z průmyslu do odvětví terciární sféry  $\leq$  nutnost podporovat rozvoj oborů terciární sféry,
2. vliv a vývoj hospodářské recese lze těžko předvídat, ovšem na okolních pracovních trzích je možno pozorovat počínající oživení,
3. ve víceletém časovém horizontu, bude pozice terciární sféry postupně sílit, jak se tomu děje už nyní,
4. vzroste důraz na oblast tržních služeb, o veřejné a osobní služby, oblast ubytování a stravování, dále o odvětví obchodu, zdravotnictví a sociální péče,
5. je potřeba zajistit, aby procesem terciarizace ekonomiky nebyly negativně postiženy kvalitní průmyslové výroby, podnikající s kvalifikovanou pracovní silou a dosahující vysoké přidané hodnoty.









# Základní závěry SWOT analýzy v JMK

## Silné stránky

- Rozsáhlý pracovní potenciál,
- nadprůměrná úroveň vzdělanosti obyvatelstva JMK,
- relativně rozvinutá výzkumná kapacita dislokovaná v JMK.

## Slabé stránky

- Nadprůměrná úroveň nezaměstnanosti v jižních okresech JMK,
- nízká flexibilita pracovních sil,
- nesoulad mezi vzděláváním a potřebami trhu práce,
- nedostatečný rozvoj systému celoživotního vzdělávání.

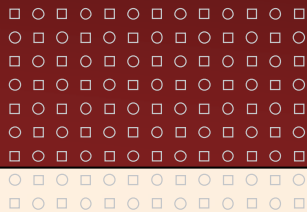
## Příležitosti

- Zvýšení flexibility, kvality a efektivity vzdělávacího systému,
- rozvoj institucí zajišťujících vazby mezi sférou vzdělávání a trhem práce,
- rozvoj všech forem odborného vzdělávání, celoživotního učení.

## Hrozby

- Snižování vnitřního potenciálu kraje v důsledku nepříznivého demografického vývoje,
- rizika vyplývající ze suburbanizace,
- neúspěch při implementaci požadavků Strategie Evropa 2020 do podmínek JMK.





# Zapojení nestátních neziskových organizací do naplňování KRPu SRLZ JMK 2012-2012

- Zapojení nestátních neziskových organizací již do přípravy celého dokumentu
- Reflexe připomínek
- Nově vytvořený systém realizátorů aktivit, garantů a spolupracujících subjektů, kde ANNO JMK je garantem několika opatření v rámci KRPu a nestátní neziskové organizace mají důležitou úlohu při realizaci některých aktivit
- Využití dokumentu pro realizaci dotační politiky Jihomoravského kraje včetně vazby na rozpočet JMK



**Číslo a název opatření**

**1.1. Celoživotní učení pro všechny a jeho realizace**

**Cíl opatření**

Cílem opatření je usnadnění přístupu k získávání vzdělávání a lepší konkurenceschopnost na trhu práce.

**Popis opatření**

Opatření je zaměřeno na podporu celoživotního učení pro zástupce široce pojaté cílové skupiny potenciálních zájemců. Toto opatření navazuje na strategii Evropa 2020 a především Národní program reforem České republiky 2011 (opatření III.3.2) a je dále zaměřeno na rozvoj rovného přístupu k cílovým skupinám, k vybudovanému rámci akceptace tohoto typu vzdělávání mezi zaměstnavateli a na stimulaci poptávky po absolventech. Stěžejní aktivitou tohoto opatření je další implementace Národní soustavy kvalifikací, která umožní efektivnější přenos informací mezi vzdělávacími institucemi a potřebami definovanými na trhu práce. Opatření umožní v Jihomoravském kraji lepší cílování finanční a dalších forem podpory v oblasti celoživotního učení a to ve vazbě na trendy stanovené analýzou KRP SRLZ 2012-2013 a dalšími strategickými dokumenty kraje (především Program rozvoje kraje). Důležitým prvkem je i další rozvoje neformálního a informálního vzdělávání pro všechny věkové kategorie.

**Klíčové aktivity, resp. aktivity naplňující opatření a koordinující subjekty**

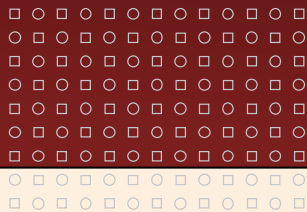
- I. Spolupráce na implementaci Národní soustavy kvalifikací v Jihomoravském kraji napříč veřejným a soukromým sektorem (především s ohledem na strukturu a potřeby zaměstnavatelů) – Krajská hospodářská komora JM
- II. Finanční a koordinační podpora aktivit realizovaných v oblasti celoživotního učení (formální, neformální i informální vzdělávání) v souladu s KRP SRLZ JMK a dalšími programovými dokumenty kraje – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK
- III. Podpora dalších nástrojů pro neformální a informální učení s převažujícím zapojením nestátních neziskových organizací – Asociace nestátních neziskových organizací JMK
- IV. Podpora organizací poskytujících informační aktivity o struktuře a kvalitě vzdělání absolventů celoživotního učení pro zaměstnavatelský sektor – Krajská hospodářská komora JMK
- V. Realizace průběžných průzkumů zaměstnanosti v JMK – Odbor regionálního rozvoje KrÚ JMK
- VI. Využití kapacit SŠ pro realizaci celoživotního učení, rozvíjení výsledků projektu UNIV 2 KRAJE – Odbor školství KrÚ JMK
- VII. Poskytování informační a metodické pomoci žadatelům ve školách a školských zařízeních o dotace z Programu celoživotního vzdělávání Evropské komise - Odbor školství KrÚ JMK

**Garance opatření v JMK**

Monitoring – Miloš Antoš (místopředseda Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK)

Iniciace – Miloš Antoš (místopředseda Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK), Ing. Andrzej Bartoš (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů), Jaromír Hron (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK)

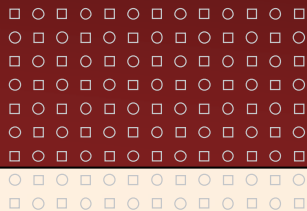
<b>Číslo a název opatření</b>
<b>3.2 Rovné příležitosti</b>
<b>Cíl opatření</b>
Odstraňování přetrvávajících nerovností v přístupu k zaměstnávání žen a mužů. Vytváření podmínek na trhu práce, které budou respektovat specifické požadavky při zaměstnání žen či minorit. Zvýšení povědomí o nových formách zaměstnávání a podpora jejich zavádění. Cílem opatření je rovněž předcházení vzniku nezaměstnanosti a zkrácení doby, po kterou jsou osoby ze znevýhodněných skupin (osoby do 20 let věku, občané se zdravotním postižením, lidé nad 50 let věku, osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, ženy po mateřské dovolené, lidé s malými dětmi, dlouhodobě nezaměstnaní, příslušníci etnických a národnostních menšin, imigranti a zahraniční pracovníci) nezaměstnané.
<b>Popis opatření</b>
Opatření je zaměřeno na odstraňování přetrvávajících nerovností mezi ženami a muži na pracovním trhu a prosazování naplňování principu rovných šancí žen a mužů v praxi. Podpora opatření směřujících k harmonizaci rodinného a pracovního života. Díky zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. „antidiskriminační zákon“) není nutné zavádění dalších metodik k hodnocení nerovností na trhu práce. Kromě rovného přístupu je třeba vycházet vstřícně specifickým nárokům žen na skloubení rodinného a pracovního života, což umožňují nové formy zaměstnávání, jako jsou dílčí úvazky, sdílená pracovní místa a práce z domu. Opatření je rovněž zaměřeno na předcházení nezaměstnanosti, a to podporou informovanosti při volbě studijního oboru a obecně budoucího povolání, zvýšení zájmu o práci na dílčí úvazek, podpora účasti na programech aktivní politiky zaměstnanosti a podporou zaměstnavatelů při zaměstnávání osob ze znevýhodněných skupin.
<b>Klíčové aktivity, resp. aktivity naplňující opatření a koordinující subjekty</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>I. Zvyšování veřejného povědomí o otázkách diskriminace žen na pracovním trhu a možnostech boje s ní v souvislosti se zákonem o rovných příležitostech (tzv. antidiskriminační zákon) – ANNO JMK</li> <li>II. Spuštění informační a propagační kampaně, která bude zdůrazňovat výhody nových forem zaměstnávání jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele ve vazbě na koncepci rodinné politiky Jihomoravského kraje – Úřad práce ČR</li> <li>III. Podpora nových forem zaměstnávání (dílčí úvazky, sdílená pracovní místa, práce z domu), což povede k vytváření podmínek maximální účasti žen na trhu práce (včetně zapojení žen na rodičovské dovolené) – Úřad práce ČR</li> <li>IV. Podpora sociálních služeb v oblasti péče o děti a starší či nemocné členy rodiny – Odbor sociálních věcí KrU JMK</li> <li>V. Podpora projektů, které vedou k udržení vhodné struktury absolventů na trhu práce – např. projekty, které povedou k vhodné struktuře míst vzhledem k potřebám trhu práce – Úřad práce ČR</li> <li>VI. Podpora procesu integrace cizinců ze zemí EU (další podpora ve vazbě na koncepci Zajištění vybraných sociálních služeb na území Jihomoravského kraje či Jihomoravského regionálního centra na podporu integrace cizinců) – Jihomoravský kraj</li> <li>VII. Podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob – Úřad práce ČR</li> <li>VIII. Institucionální zajištění poradenství pro volbu budoucího povolání – Úřad práce ČR</li> </ol>
<b>Garance opatření v JMK</b>
Monitoring – Jaromír Hron (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK), Inicie – Jaromír Hron (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK), Ing. Václav Kepř, CSc. (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK), PhDr. Milada Pelajová (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK), Mgr. Jiří Janda (člen Rady pro rozvoj lidských zdrojů JMK)



## Další vývoj v oblasti rozvoje lidských zdrojů v JMK

- Dlouhodobá koncepce spolupráce kraje s dalšími aktéry v oblasti lidských zdrojů
- Vazba na různé strategické dokumenty kraje
- Klíčová role nestátních neziskových organizací v neformálním a informálním vzdělávání a jejich aktivní role v Jihomoravském kraji
- Projekty financované z tzv. evropských fondů včetně nového programového období 2014-2020





**Děkuji za pozornost!**

