



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

TRH PRÁCE - BARIÉRY A ŠANCE

CLARION CONGRESS HOTEL PRAGUE
7. PROSINCE 2016

§ 320a – vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2016 (problémy trhu práce z hlediska zabezpečení kvality lidských zdrojů, stanovování minimální mzdy, nemocenské pojištění se zaměřením na zabezpečení zaměstnanců v době nemoci – karenční doba)



BLOK TRH PRÁCE V SOUVISLOSTECH

RENATA VRTĚLOVÁ: VÝSLEDKY ŠETŘENÍ U ZAMĚSTNAVATELŮ K BARIÉRÁM A BEST PRACTISE VYUŽÍVÁNÍ NÁSTROJŮ APZ

JITKA HEJDUKOVÁ: DOKÁŽÍ DOBŘE NASTAVENÉ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ROZPROUDIT TRH PRÁCE?

MICHAELA BERANOVÁ: ZKUŠENOSTI S ÚŘADEM PRÁCE

MAREK GAVENDA: PREDIKCE A KARÉROVÉ PORADENSTVÍ – JAK SPOLU SOUVISÍ?

JARASLOVA REZLEROVÁ: SKILL GAP

MILOŠ RATHOUSKÝ: ZJIŠŤOVÁNÍ ROZVOJOVÝCH POTŘEB V OBLASTI FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ



RENATA VRTĚLOVÁ

- od roku 2004 pracuje ve společnosti TRIXIMA, spol. s.r.o.
- vede ve firmě úsek trhu práce
- specializuje na spolupráci s experty ze sektorových rad, analýzy a hledání smysluplných řešení v oblasti světa práce, počátečního a dalšího vzdělávání



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

VÝSLEDKY ŠETŘENÍ U ZAMĚSTNAVATELŮ K BARIÉRÁM A BEST PRACTISE VYUŽÍVÁNÍ NÁSTROJŮ APZ

RENATA VRTĚLOVÁ

Data a doporučení jsou výsledkem těchto aktivit

V rámci zapojení do aktivit SP ČR sociální dialog (par. 320) bylo provedeno šetření u zaměstnavatelů

- elektronický dotazník, telefonické a osobní dotazování
- termín - září 2016
- zajištění – SP ČR – oslovení respondentů, TRIXIMA, spol. s. r. o. – zpracování výstupů, návrh otázek
- respondenti – zástupci členských firem SP ČR - personální ředitelé a manažeři, popř. majitelé firem
- zastoupení - napříč sektory, regiony, velikostí firem (především velké firmy)

Šetření lze využít pro další jednání SP ČR (kulaté stoly SP ČR se zástupci zaměstnavatelů a státních institucí - ÚP, jednání v rámci tripartity, s MPSV).

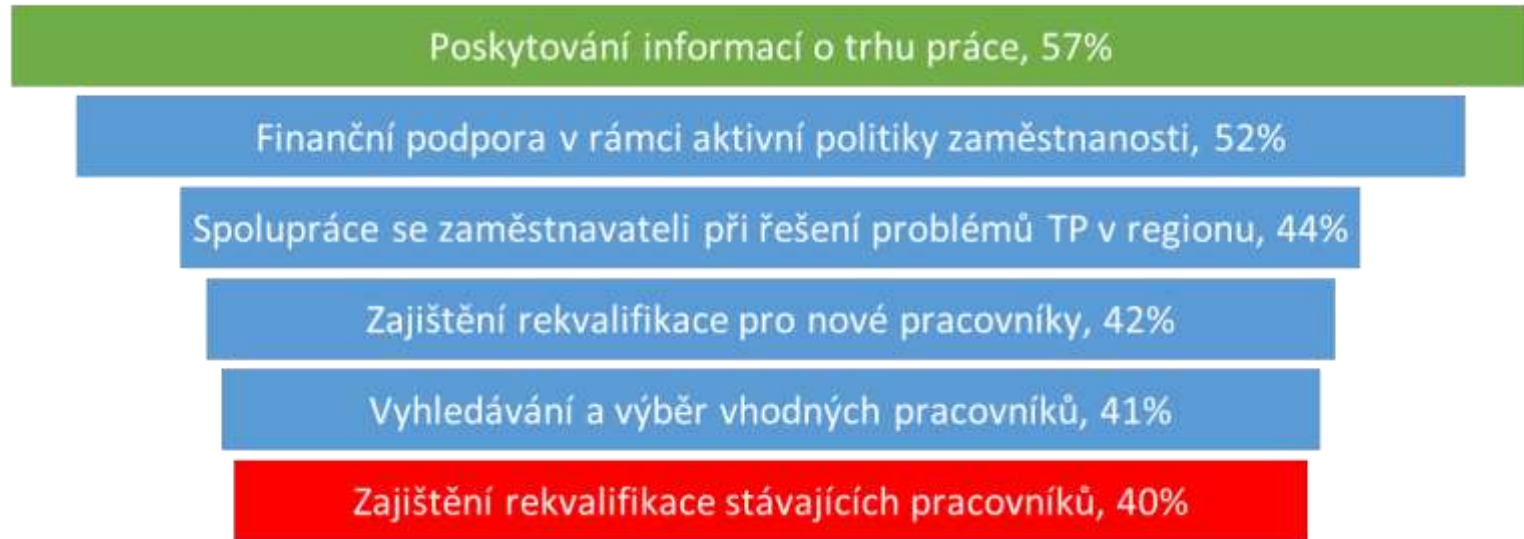
Prezentace je výčtem základních informací a závěrů šetření.

Oblasti a témata - zaměření šetření u zaměstnavatelů

- Spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce:
 - obecně
 - v rámci rekvalifikací
 - při náboru nových zaměstnanců
- Využívání nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- Využívání pracovní síly z jiných regionů ČR a pracovní síly z jiných zemí
- Porovnání spolupráce s ÚP a se soukromými zprostředkovatelnami práce (pracovními agenturami)

Spolupráce s úřadem práce

Hodnocení jednotlivých aktivit



Poznámka: hodnocení spolupráce s ÚP bylo různé v různých regionech, zaměstnavatelé se často nevyjadřovali k rekvalifikacím.

Srovnání současné úrovně spolupráce (2016) a nabídky úřadu práce s předchozími obdobími

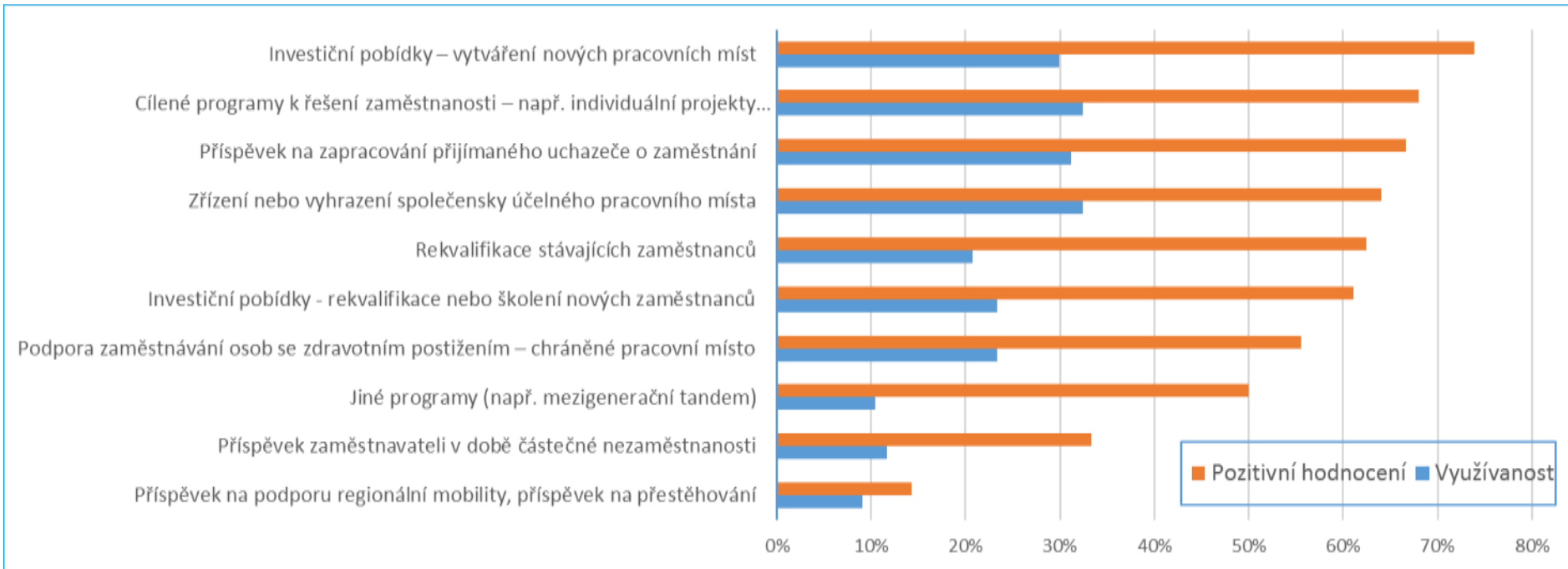


Spolupráce úřadu práce se zaměstnavateli

Doporučení zaměstnavatelů

- Aktivněji **nabízet spolupráci** úřadů práce se zaměstnavateli v regionu (např. návštěvy ve firmách, komunikace k SÚPM a rekvalifikacím, spolupráce při náborech, Poradní sbor ÚP nestačí).
- Systematicky **analyzovat potřeby** zaměstnavatelů i ukazatele úspěšnosti nástrojů APZ v regionech (např. uplatnitelnost absolventů rekvalifikací,...).
- Flexibilně **přizpůsobovat služby** poskytované úřadem práce aktuální a předpokládané situaci a **potřebám** zaměstnavatelů (např. regionální mobilita, komplexní poradenství v oblasti zaměstnávání cizinců, rekvalifikace pro nekvalifikované, rekvalifikace pro zahraniční zaměstnance).
- Intenzivněji **seznamovat** zaměstnavatele s portfoliem nabízených služeb a spolupracovat při řešení administrativních problémů.

Aktivní politika zaměstnanosti



Poznámka: Zaměstnavatelé se často k jednotlivým nástrojům APZ nevyjadřovali, s tím, že je aktuálně nevyužívají.

Důvody nevyužívání nebo omezeného využívání APZ



- Neefektivita aktuálně nabízených opatření
- Neúměrná administrativní zátěž spojená se získáním podpory
- Jiné
- Nevíme o této možnosti
- Nedostatečná nebo nefunkční spolupráce s úřadem práce

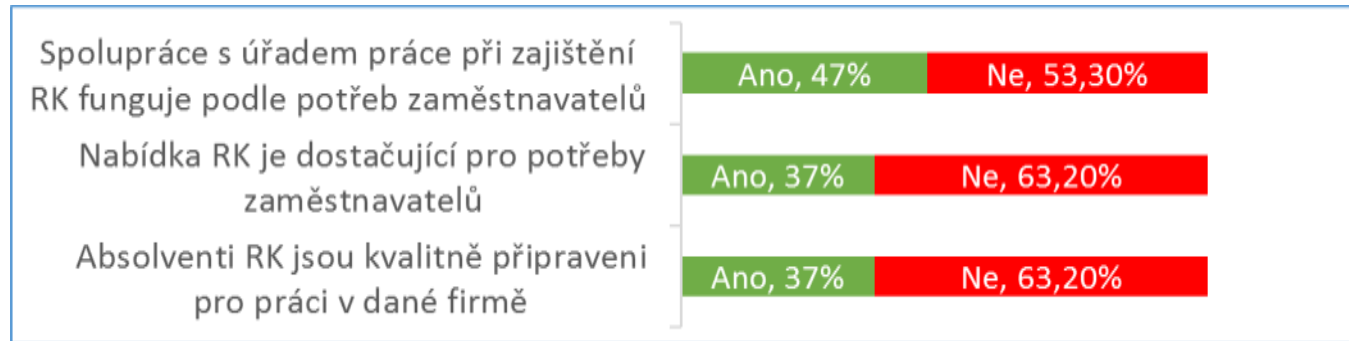
Aktivní politika zaměstnanosti

Doporučení zaměstnavatelů

- Zjednodušit **administrativu** spojenou se získáním podpory a následnou realizací opatření v rámci APZ.
- Snížit **regulace** nabízených nástrojů APZ např.
 - **Pozitivní příklad - příspěvek na dojíždění za prací** (§ 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Příspěvek poskytován ve všech regionech, pro uchazeče v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, min na dobu určitou 6 měsíců.
 - **podpora na „společensky účelná pracovní místa“** (§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Neomezovat na déle evidované nezaměstnané, zvýšit frekvenci zasedání komise pro schvalování SÚPM v některých regionech.
- Formou **daňových úlev podporovat**
 - **zaměstnávání nových pracovníků v období odborné přípravy na plnohodnotné zaměstnání** – podpořit dlouhodobé odborné školení a adaptaci na nové pracoviště (pro zaměstnavatele náročné – mzda nekvalifikovanému zaměstnanci, kapacity mentorů, odborné školení ,atd).
- Zajistit jednotný **přístup** ke všem typům zaměstnavatelů – nepreferovat malé a střední podniky.

Rekvalifikace

Hodnocení rekvalifikačních kurzů a jejich absolventů



Doporučení zaměstnavatelů

- Zvýšit kvalitu absolventů rekvalifikací
- Zajistit **soulad struktury a obsahu rekvalifikací s aktuální situací** na trhu práce.
- **Navýšit hodinové dotace** u některých rekvalifikačních kurzů a umožnit realizaci **dlouhodobějších rekvalifikací** pro výkon pozic s vyššími kvalifikačními požadavky.
- Umožnit realizaci rekvalifikačního kurzu, jehož část by probíhala **v reálném prostředí** firem – zapojení zaměstnavatelů do realizace rekvalifikací a výběru rekvalifikantů.
- **Nepodporovat** kurzy, které **nepřipraví plnohodnotné** kvalifikované uchazeče na výkon konkrétní profese (např. akreditovaný kurz „Základy obsluhy osobního počítače“).
- Umožnit **čerpání podpory na složení zkoušky z profesní kvalifikace** bez nutnosti absolvování předcházejícího rekvalifikačního kurzu.
- Realizovat „**adaptační rekvalifikační kurz**“ **pro zahraniční zaměstnance** v rámci něhož budou seznámeni s např. platnými českými normami, specifiky výkonu dané profese atd.
- Zajišťovat kurzy související se zaváděním prvků **Průmyslu 4.0** i kurzy **pro dělnické a operátorské profese**.

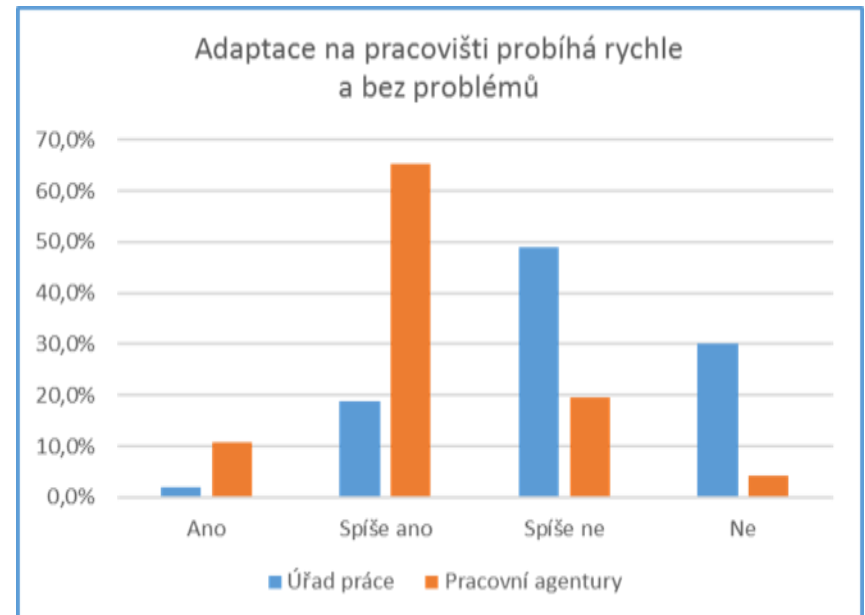
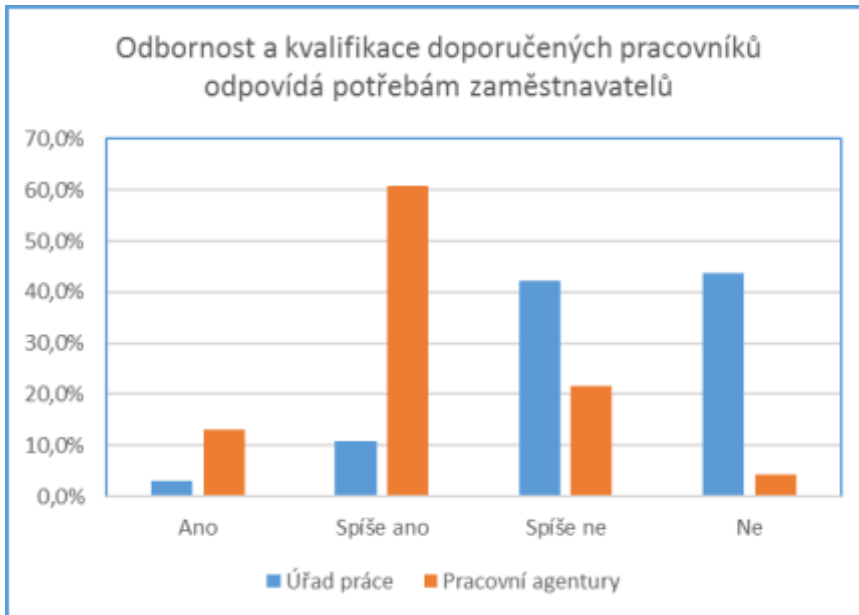
Nábor nových pracovníků – porovnání úřad práce a pracovní agentury

Hodnocené aspekty

- Odbornost a kvalifikace odpovídající potřebám zaměstnavatele
- Ochota přijmout nabízenou práci
- Dojíždění za prací
- Adaptace na pracovišti
- Délka pracovního poměru

Ve všech hodnocených aspektech **převažuje spokojenost zaměstnavatelů s novými pracovníky vybranými personální agenturou** oproti uchazečům (pracovníkům) vybraným úřadem práce.

Zaměstnavatelé si jsou vědomi toho, že klientela úřadu práce je jiná než klientela personálních agentur – pracovní motivace, odbornost, kvalifikační předpoklady atd. jsou často odlišné.



Nábor nových pracovníků – benefity

Benefity nejčastěji nabízené novým pracovníkům

Stravování nebo stravenky, 92%

Odborné vzdělávání, 82%

Penzijní připojištění / životní pojištění, 75%

Dovolená navíc nad zákonný rámec, 71%

Rekvalifikace, komplexnější zaučení nebo zaškolení, 45%

Příspěvek na rekreaci nebo dovolenou, 34%

Zaměstnanecké půjčky, 34%

Flexipoukázky, 28%

Příspěvek na dopravu, 18%

Zaměstnavatelé poskytují novým zaměstnancům většinou více benefitů najednou.

Vnímání významu benefitů jako motivačního činitele při náboru

Význam benefitů / velikost podniku	Malé	Střední	Velké	Celkově
1 – velký význam		4%	19%	11%
2	50%	37%	35%	39%
3	25%	36%	41%	36%
4 – žádný význam	25%	23%	5%	15%

Využívání pracovní síly z jiných regionů

Pracovníci z jiných regionů ČR

Regiony ČR podle dojezdové vzdálenosti	Počet v %
Regiony v dostupnosti pro každodenní dojíždění	56%
Vzdálenější regiony s nutností krátkodobého ubytování	23%
Vzdálenější regiony s nutností stěhování a zajištění dlouhodobějšího ubytování	22%
Ve společnosti nepracují zaměstnanci z jiných regionů ČR	26%

Nejčastějšími způsoby získávání pracovníků z jiných regionů ČR jsou inzerce na specializovaných portálech pro zprostředkování práce (33,3 %) a doporučení od stávajících zaměstnanců (17,5 %).

Pracovníci ze zahraničí

Země původu zahraničních pracovníků	Počet v %
Okolní příhraniční státy	71%
Další země Evropské unie (EU)	31%
Evropské země mimo EU	31%
Mimoevropské země	20%

Nejčastějšími způsoby získávání pracovníků ze zahraničí jsou pracovní agentury (34,1 %) a doporučení od stávajících zaměstnanců (22,7 %).

Doporučení vyplývající ze šetření u zaměstnavatelů

- Aktivněji **komunikovat se zaměstnavateli v regionu a nabízet portfolio služeb ÚP i konkrétní spolupráci** (poradenství a pomoc při zpracování žádostí o podporu z APZ a se spojenou **administrativou**, účast zástupce ÚP při nábořech uchazečů z ÚP ve firmách).
- Systematicky **monitorovat trh práce a reagovat pružně na aktuální potřeby** zaměstnavatelů (např. zaměstnávání kvalifikovaných zahraničních pracovníků u nedostatkových profesí, které se nedaří dlouhodobě pokrývat – uvolnit podmínky a administrativu).
- Urychlit **selekcí uchazečů a motivovat schopné a ochotné** k přijetí požadovaného pracovního místa (sankcionovat uchazeče odmítající práci).
- Zaměřit se na **dosažení kvalifikace u uchazečů se základním vzděláním** (individuální akční plány, poradenství, plán rekvalifikací, vyřazení v případě odmítnutí rekvalifikace i pracovního místa).
- Zefektivnit celý systém rekvalifikací (kvalita, struktura pružně dle potřeb, reálné prostředí firem).
- **Daňově zvýhodnit zaměstnavatele, který zajišťuje širší adaptační proces u nových zaměstnanců** v období odborné přípravy na plnohodnotné zaměstnání (příspěvek na zapracování - nejen u uchazečů, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči).
- Omezit **zneužívání nekolidujícího zaměstnání** a zpřísnění dávkového systému (zdrojem příjmu je zaměstnání).
- Využívat zapojení do **veřejných prací** - minimálně pro zachování pracovních návyků.
- Zvýšit nezadržitelné částky u exekovaných mezd, **řešit oddlužení, osvěta** - finanční gramotnost. Opatření povede k eliminaci nelegálního zaměstnávání.

Doporučení zaměstnavatelů k nástrojům APZ

Další související doporučení

- Omezit množství změn legislativy v oblasti zaměstnávání - některé dílčí novely zákoníku práce přidávají práci zaměstnancům i zaměstnavatelům, aniž by přinášely užitek – nutnost dalších školení, aktualizace software...
- Vyžadovat spravedlivě dodržování pracovní legislativy všemi typy zaměstnavatelů – malými i velkými.
- V oblasti podporovaného vzdělávání (mimo oblast rekvalifikací) podporovat kurzy zaměřené na rozvoj průřezových kompetencí souvisejících s pracovním uplatněním – pracovní návyky, chování atd.
- Podporovat rozvoj odborného školství v souladu s potřebami trhu práce.

Pro efektivní práci Úřadu práce v regionech
a kvalitní využívání nástrojů APZ je klíčová
oboustranná spolupráce zaměstnavatelů a úřadů práce.



JITKA HEJDUKOVÁ

- v SP ČR pracuje na pozici ředitelka Sekce zaměstnavatelské
- zabývá se problematikou pracovního práva, zaměstnanosti, kolektivního vyjednávání
- její tým obdržel ocenění Pro Bono & CSR 2016 od společnosti Economia ve spolupráci s časopisem Právní rádce



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

DOKÁŽÍ DOBŘE NASTAVENÉ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ROZPROUDIT TRH PRÁCE?

JITKA HEJDUKOVÁ

SITUACE NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

- Přes zvýšenou poptávku po technicky kvalifikovaných pracovnících v počátcích hospodářského oživení jsme se dopracovali dnes k totální vyčerpanosti zásob volné pracovní síly, jakékoliv!
- K cca 359 tisícům „dosažitelným“ UoZ eviduje TP 141 tisíc VPM, nicméně v časové řadě dochází k poklesu UoZ a naopak k nárůstu počtu VPM!!
- Dostáváme se na pokraj přirozené míry nezaměstnanosti (cca 320 tisíc UoZ), zbývá hypoteticky cca 40 – 60 tisíc UoZ, schopných a možná ochotných pracovat (úvaha bez vazby na párování kvalifikací UoZ s profesními požadavky nabídky VPM)!
- Otevření trhu práce většímu počtu migrantů s potřebnou kvalifikací se nedaří urychlit, jiná rychlá a efektivní řešení z domácích zdrojů nejsou na stole!
- Co s tím dále???

DOHODNUTÁ OPATŘENÍ SOCIÁLNÍMI PARTNERY K ODSTRANĚNÍ NEROVNOVÁHY NA TRHU PRÁCE

- Intenzifikace zprostředkovatelské činnosti ÚP ČR
- Párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst
- Příspěvek na podporu regionální mobility
- Cílené poskytování příspěvků APZ
- Veřejná služba
- Revize nekolidujícího zaměstnání
- Zvýšení minimální mzdy

DÍKY. ALE
URYCHLIT
REALIZACI!!

DOHODNUTÁ OPATŘENÍ SOCIÁLNÍMI PARTNERY K ODSTRANĚNÍ NEROVNOVÁHY NA TRHU PRÁCE

- Revize dávkového systému – jeho provázání s oblastí zaměstnanosti
- Exekuce
- Podpora flexibilních forem organizace práce
- Agenturní zaměstnávání
- Koordinace politiky zaměstnanosti a sociální politiky
- Kariérové poradenství
- Rekvalifikace
- Spolupráce na trhu práce
- Predikce trhu práce

K ŘEŠENÍ KRITICKÉ SITUACE NA TRHU PRÁCE JE TŘEBA SYSTÉMOVÝCH ZMĚN A MOTIVACE CÍLOVÝCH SKUPIN

(Potvrzeno výstupy analýzy a účastníky diskusních fór)

Intenzivně pokračovat v realizaci všech dohodnutých opatření, nicméně:

- 1. Urychlit zejména filtrování (selekcí) uchazečů o zaměstnání (UoZ) s cílem účelně motivovat výslednou skupinu schopných a ochotných UoZ k přijetí pracovního místa, nebo k přijetí rekvalifikace ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti.**
- 2. Zahájit revizi podmínek výkonu „nekolidujícího zaměstnání“, kde spatřujeme při nedostatečné kontrole nebezpečí vstupu UoZ do šedé ekonomiky.**
- 3. Zpřísnit kontroly oprávněnosti přiznání sociálních dávek a podmínek jejich vyplácení uchazečům o zaměstnání, které by měly motivovat nemalou skupinu uchazečů o zaměstnání k přijetí plného pracovního uplatnění, nabízeného zaměstnavateli.**

K ŘEŠENÍ KRITICKÉ SITUACE NA TRHU PRÁCE JE TŘEBA SYSTÉMOVÝCH ZMĚN A MOTIVACE CÍLOVÝCH SKUPIN

- 4. Realizovat urychleně doplňování či změny kvalifikace u UoZ nebo zaměstnanců, k čemuž navrhujeme inovovat systém rekvalifikací, který by umožňoval absolvovat individuální plán vzdělávání dle potřeb konkrétních uchazečů, které by vedlo k úspěšnému zakončení procesu rekvalifikace zkouškou u autorizované osoby a získání oficiálního celostátně platného osvědčení absolventem rekvalifikace (rekvalifikace = získání kvalifikace a tím zvýšení zaměstnatelnosti uchazeče!).**
- 5. V rámci zvolených rekvalifikací (ZR) kvalifikovat UoZ se základním vzděláním a rekvalifikovat UoZ s kvalifikací neuplatnitelnou na trhu práce ve spolupráci se zaměstnavateli v příslušných regionech. Poskytnout i při ZR UoZ příspěvek na úhradu nutných nákladů rekvalifikace.**
- 6. Rozšířit možnost využití příspěvků k podpoře regionální mobility do všech krajů, posoudit účelnost a případně upravit podmínky přiznání příspěvků pro širší cílovou skupinu UoZ.**



MICHAELA BERANOVÁ

- v personalistice se pohybuje od r. 2006
- zabývá se metodickým řízením HR oddělení, spravuje dotační tituly týkající se personalistiky
- zajišťuje externí HR pro společnost zabývající se vývojem a výzkumem



SVAZ PRŮMYSLU A DI
ČESKÉ REPUBLIKY



BENEŠ a LÁT a.s.

TRH PRÁCE – BARIÉRY A ŠANCE





Michaela Beranová, HR Manager







- 🏭 česká rodinná společnost zal. r. 1934
- 🏭 slévárenská a strojírenská výroba
- 🏭 4 pobočky v ČR (Středočeský a Liberecký kraj)
- 🏭 460 zaměstnanců





-  spolupráce s MŠ – projekt „Stavitelem od 3 let“
-  spolupráce se ZŠ Poříčany – obnova předmětu „dílny“
-  spolupráce se SOU a SŠ – absolvování praxe studentům, konstruktérská soutěž
-  spolupráce s VŠ – praxe a spolupráce na diplomových pracích



-  spolupráce s kontaktními pracovišti ÚP Kolín, Semily, Česká Lípa
-  exkurze pracovníků ÚP Kolín a Český Brod v závodě v Poříčanech
-  3 náborové dny, přijato 24 pracovníků
-  dotace na SÚPM, POVEZ a POVEZ II



Děkuji za pozornost

Kontakty:

www.benesalat.cz

michaela.beranova@benesalat.cz



MAREK GAVENDA

- pracuje ve společnosti RPIC-ViP se sídlem v Ostravě
- věnuje se převážně projektům se zaměřením na územní a regionální rozvoj a na analytické a výzkumné aktivity v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a regionálního trhu práce



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

PREDIKCE A KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ – JAK SPOLU SOUVISÍ?

MAREK GAVENDA



Neverending story...

Novinky.cz

Hlavní stránka • Karééra

Podrubriky **Volná místa**

Firmy si raději zaměstnance vychovávají samy

21. leden 2012 14:44:29

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

Seř Vitkovic Světlík: Loni jsme přijali tisíc zaměstnanců. Zůstalo jich jen padesát

Domácí Zahraničí Národní Líha Tech Art Foto

iDNES.cz / **Ekonomika**

Firmám palčivě chybí některé profese. Na vyšší mzdy však lákat nechťejí

iDNES.cz / Ostrava a Moravskoslezský kraj

Jedna třída strojařů je málo. Je jich třeba na školách víc, říkají firmy

iDNES.cz / Ostrava a Moravskoslezský kraj

O technické obory devátáci nestojí. Školy budou nad počtem přihlášek

iDNES.cz / Ostrava a Moravskoslezský kraj

Ekonomika roste, zakázek přibývá. Moravskoslezské firmy hledají zaměstnance

iDNES.cz / **Ekonomika**

Českým firmám nejmíc chybí řidiči a technické profese, říká Úřad práce

iDNES.cz / Ostrava a Moravskoslezský kraj

Mladí IT specialisté na Ostravsku scházejí, firmy hledají v zahraničí

iDNES.cz / Ostrava a Moravskoslezský kraj

Ekonomika | Bydlení | Techné | Ona | Revue | Auto | Další

Nejsou lidi, stěžuje si řada firem a „loví“ důchodce

Hlavní **národní** a **regionální** poskytovatelé v oblasti informací o trhu práce a vzdělávání

Výzkumný ústav práce
a sociálních věcí
MPSV (VÚPSV)

Národní ústav pro
vzdělávání (NÚV)

Národní vzdělávací
fond (NVE)

Ministerstvo školství
mládeže a tělovýchovy
(MŠMT)

ČSÚ

Středisko vzdělávací
politiky Univerzity
Karlovy (SVP)

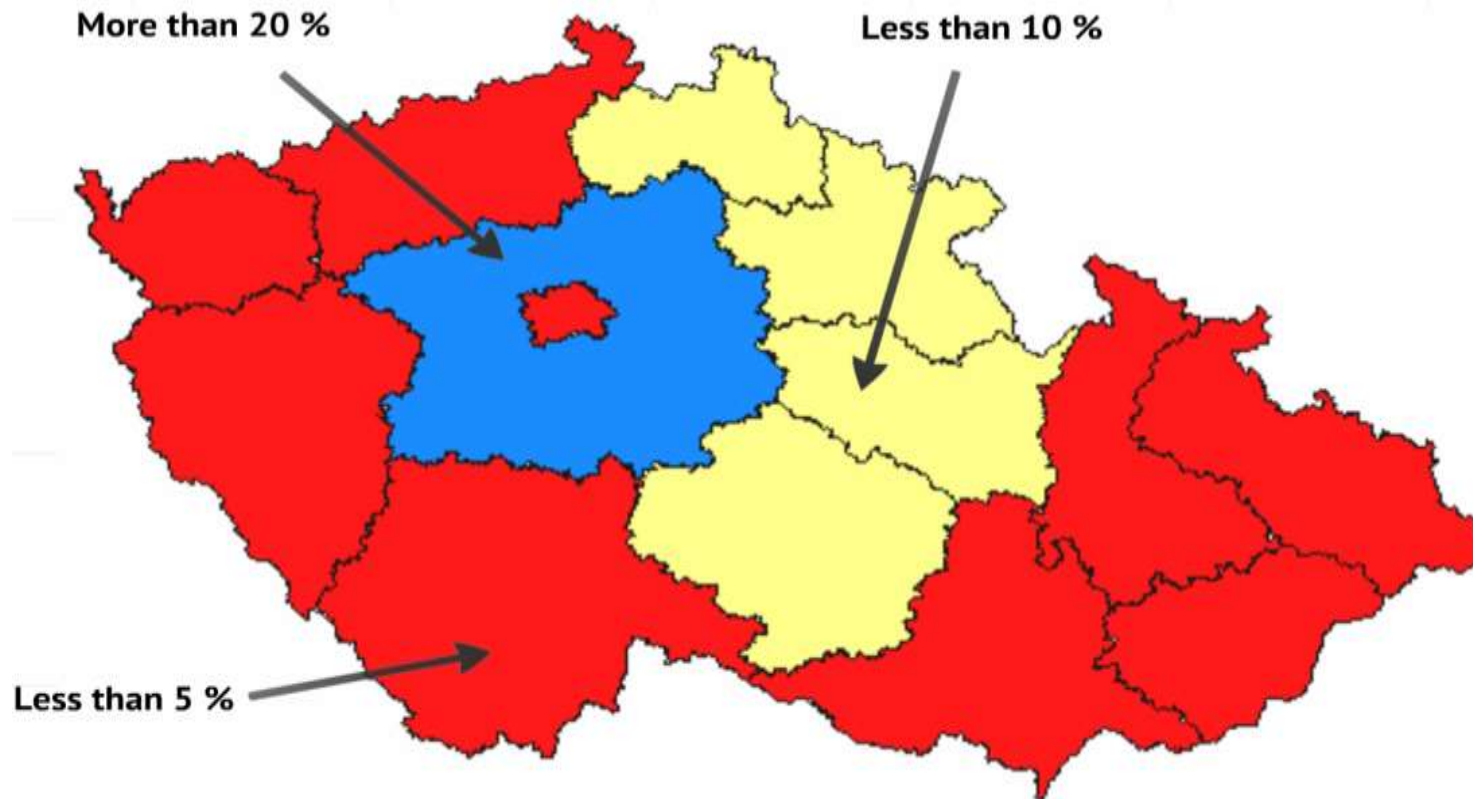
Úřad práce (ÚP)

Ministerstvo obchodu
a průmyslu (MPO)

Krajský úřad

Regionální informace o trhu práce - proč je potřebujeme?

Míra dojíždění za prací mimo region bydliště je v ČR velmi nízká – význam regionálně zaměřených analýz trhu práce je proto velký.



Co nám chybí

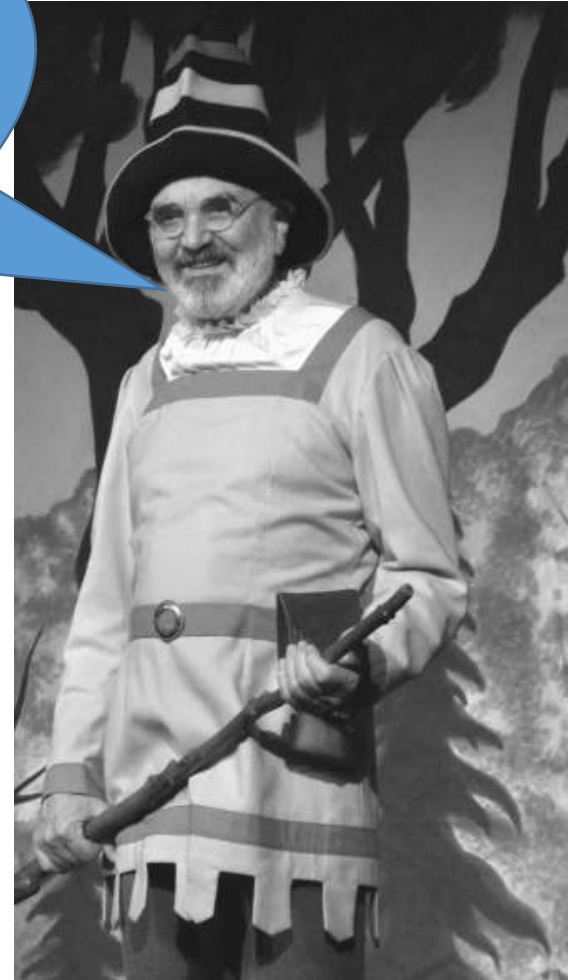
- **Nedostatek regionálních** podkladů pro **mapování, analyzování a modelování** trhu práce (včetně vývoje klíčových odvětví, oborů a profesí) v krajích
- **Chybějící systém**, který by výstupy z těchto činností smysluplně **implementoval do vzdělávacích, inovačních a rozvojových politik v jednotlivých krajích**
- **Predikce a střednědobé analýzy** jsou do určité míry vytvářeny **na úrovni ČR**, nicméně těm v naprosté většině **chybí regionální dimenze**, která je při nízké mobilitě pracovní síly v ČR klíčová
- **Dlouhodobě se diskutuje disproporce mezi kvantitativní a kvalitativní nabídkou a poptávkou** absolventů pro trh práce
- Evidentní je **nízká znalost budoucích potřeb zaměstnavatelů** ve vztahu k počtu a kvalitě lidských zdrojů

Kdo a co očekává z regionálních predikcí?

- Regionální školství / vzdělavatelé
 - jaké obory mají perspektivu?
 - jak zacílit výuku pro potřeby zaměstnavatelů?
- Regionální veřejná správa (KÚ)
 - které obory cíleně podporovat?
 - jaké jsou požadavky zaměstnavatelů?
 - jak zaměřit vzdělávací projekty ?
- Zaměstnavatelé
 - jaké lidské zdroje a v jaké kvalitě očekávat na trhu práce?
- Kariéroví poradci
 - jaké obory doporučit žákům / studentům / rodičům / klientům / uchazečům o zaměstnání?
- Úřady práce
 - jak zacílit APZ?

Studenti, žáci, absolventi ...

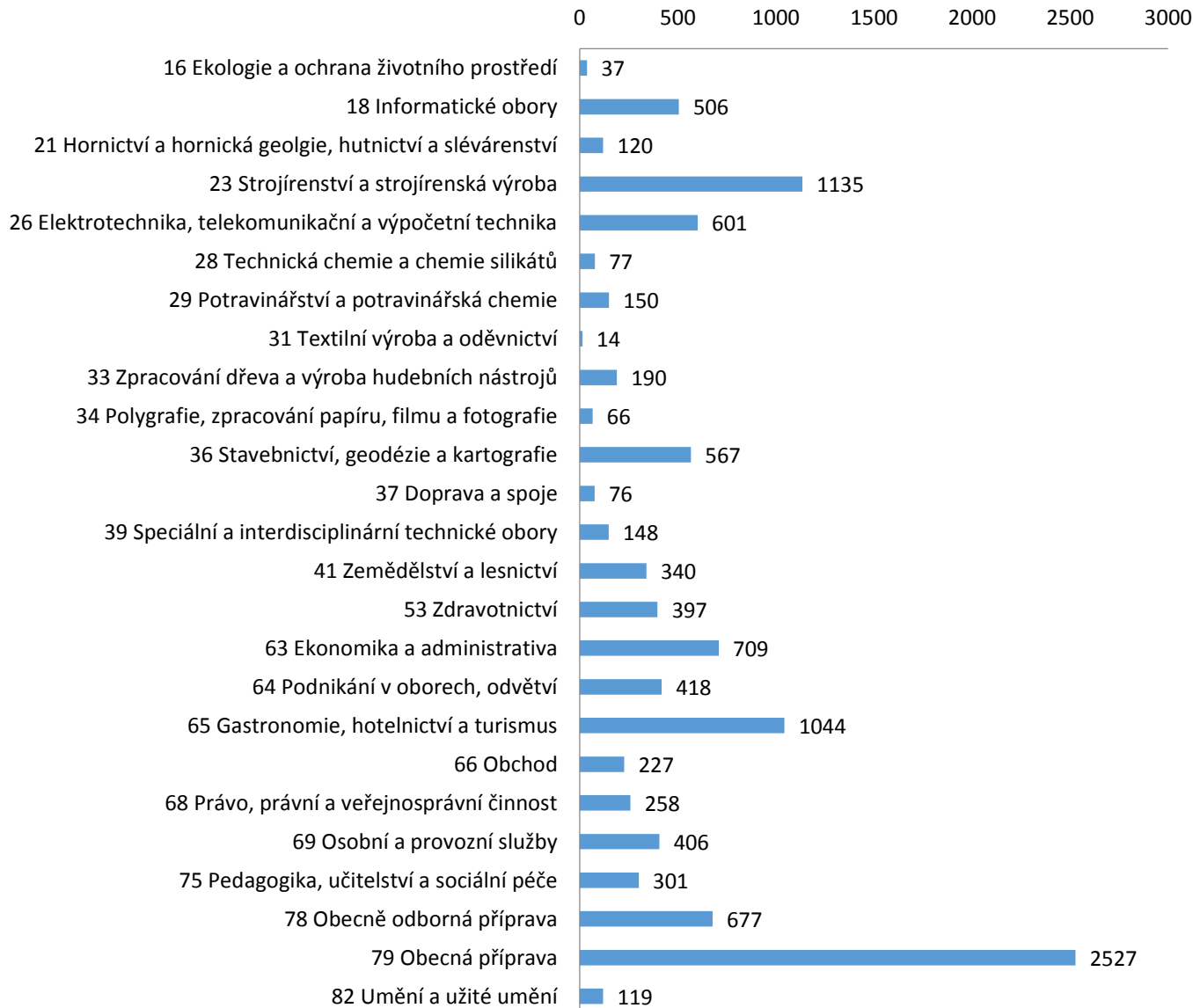
Kampak se nám
ti čerchmanti
schovali?



Příklad pro MS kraj

SŠ absolventi z MSK v r. 2014 (všechny druhy, formy a kategorie vzdělání)

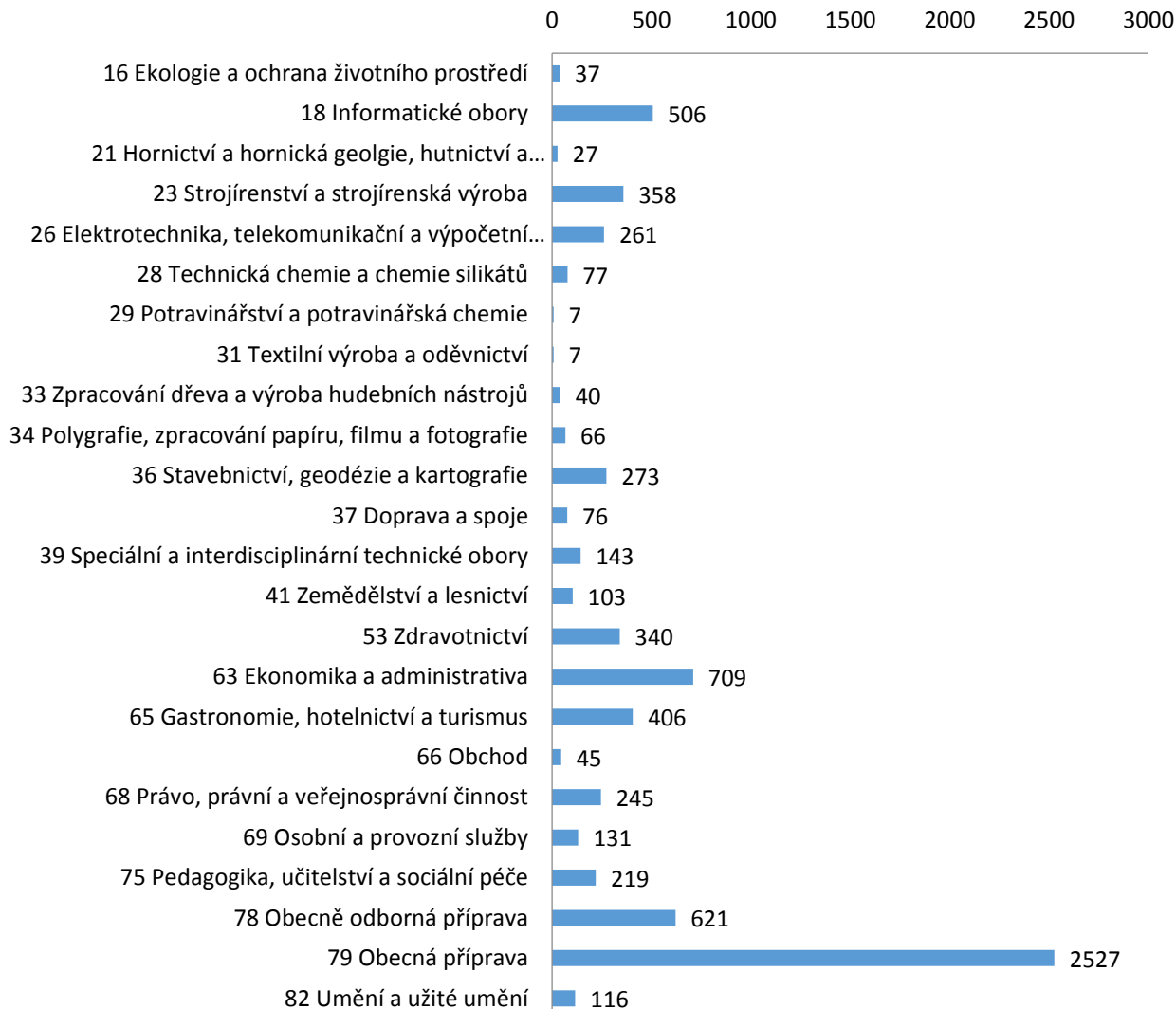
Absolventi SŠ z MSK v r. 2014 (všechny druhy, formy a kategorie vzdělání)



Celkem 11.110

SŠ absolventi z MSK v r. 2014 (jen s maturitou, případně s maturitou a VL)

Absolventi SŠ z MSK v r. 2014 (jen s maturitou nebo zároveň s maturitou a VL)



Celkem 7.340

SŠ absolventi s maturitou – kolik přechází na VŠ

KKOV	Kategorie vzdělání			
	M	LO	L5	K
	ČR	ČR	ČR	ČR
16 Ekologie a ochrana životního prostředí	68,4%			
18 Informatické obory	77,4%			
21 Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárenství				
23 Strojírenství a strojírenská výroba	62,1%	27,6%	31,0%	
26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	73,8%	36,6%	43,3%	
28 Technická chemie a chemie silikátů	81,9%			
29 Potravinářství a potravinářská chemie				
31 Textilní výroba a oděvnictví				
32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů				
33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů				
34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie				
36 Stavebnictví, geodézie a kartografie	77,1%			
37 Doprava a spoje	50,6%			
39 Speciální a interdisciplinární obory		33,6%		
41 Zemědělství a lesnictví	60,2%			
43 Veterinářství a veterinární prevence				
53 Zdravotnictví	82,8%			
63 Ekonomika a administrativa	65,0%			
64 Podnikání v oborech, odvětví			32,9%	
65 Gastronomie, hotelnictví a turismus	52,5%	25,1%	33,7%	
66 Obchod		33,8%		
68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost	60,1%			
69 Osobní a provozní služby		20,5%		
72 Publicistika, knihovnictví a informatika				
75 Pedagogika, učitelství a sociální péče	63,3%			
78 Obecně odborná příprava (lyceum)	85,9%			
79 Obecná příprava (gymnázium)				94,8%
82 Umění a užité umění	66,3%	28,0%		
CELKEM	66,2%	30,4%	34,1%	94,8%

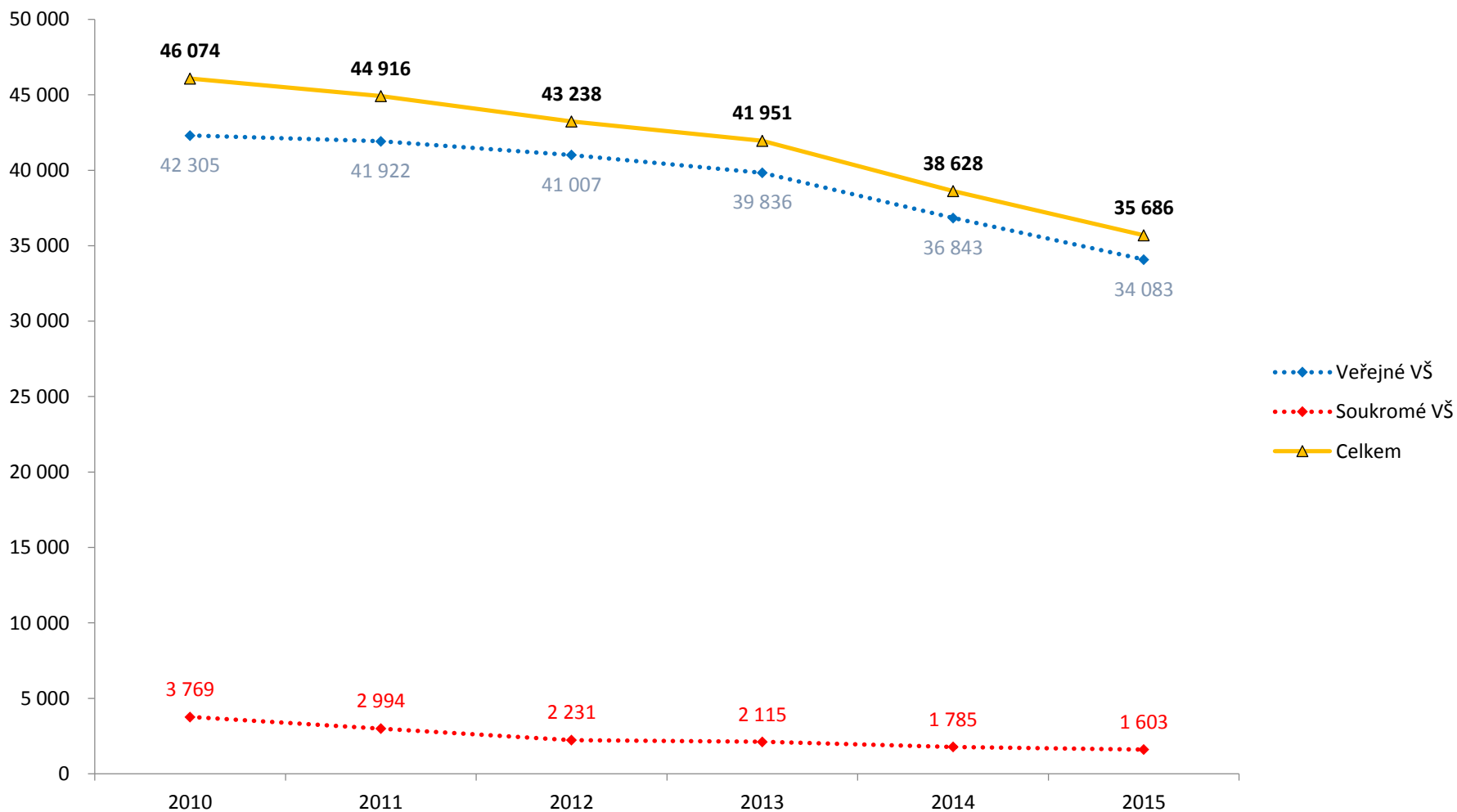
Data za ČR v r. 2014

SŠ absolventi v MSK – kolik nám jich zbývá pro trh práce

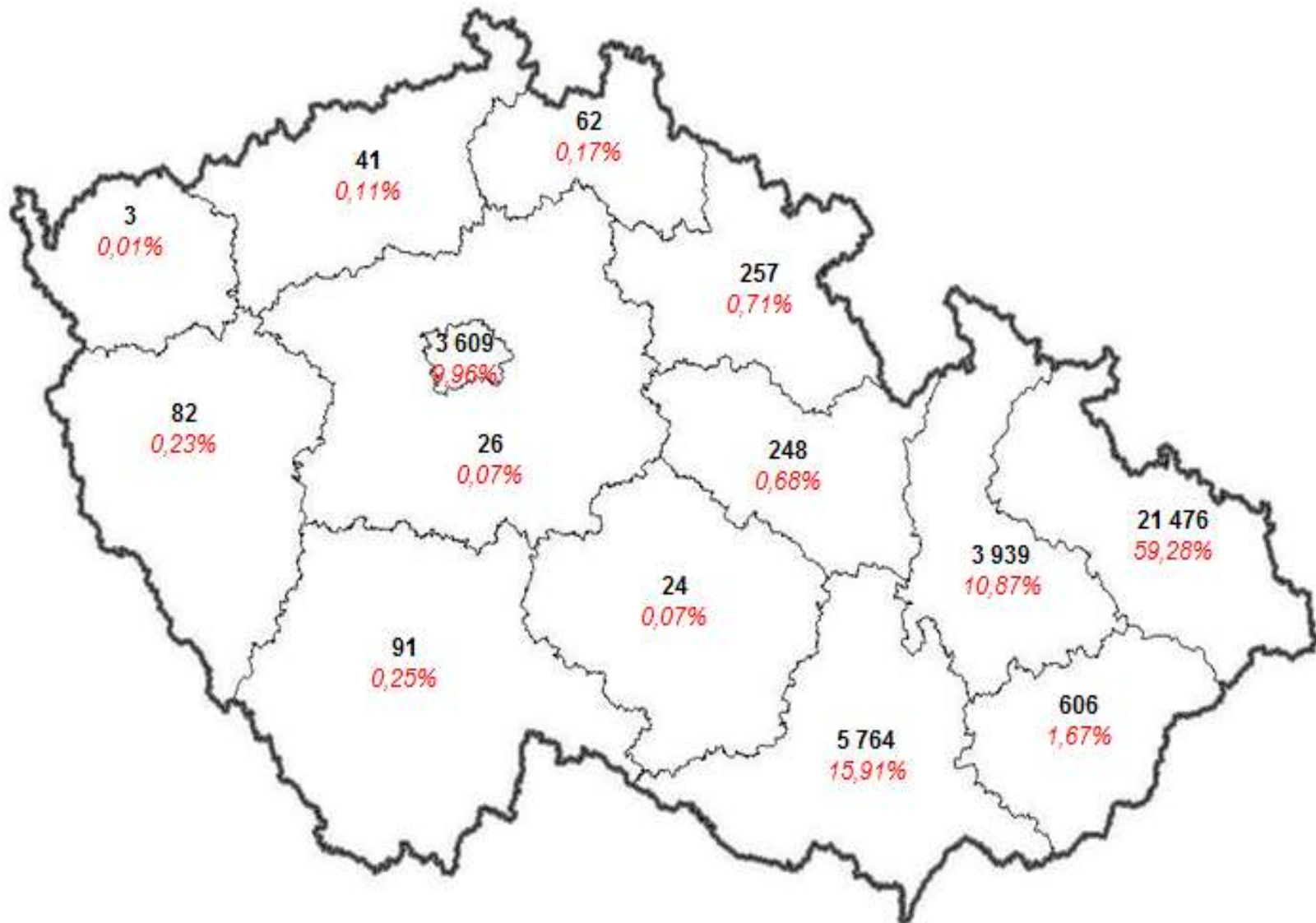
- V r. 2014 jsme měli cca 11 tisíc absolventů SŠ
 - z toho bez maturity cca **3,5 tisíce**
- Absolventů s maturitou bylo cca 7,5 tisíc
 - z toho mimo gymnázia cca 5 tisíc
 - z nich cca 60-70% přechází na VŠ, zbývá tedy cca **1,5 tisíc**
- Souhrnně v r. 2014 bylo tedy k dispozici max. 5 tisíc absolventů SŠ pro potřeby trhu práce (v celé škále oborů, bez zohlednění potřeb, kvalifikace, migrace atd.)
- V následujících letech můžeme počítat každoročně s max. **4 - 5 tisíci absolventy SŠ** ročně pro trh práce MSK

VŠ studenti z MSK - kolik jich je?

VŠ studenti z MSK na českých VŠ

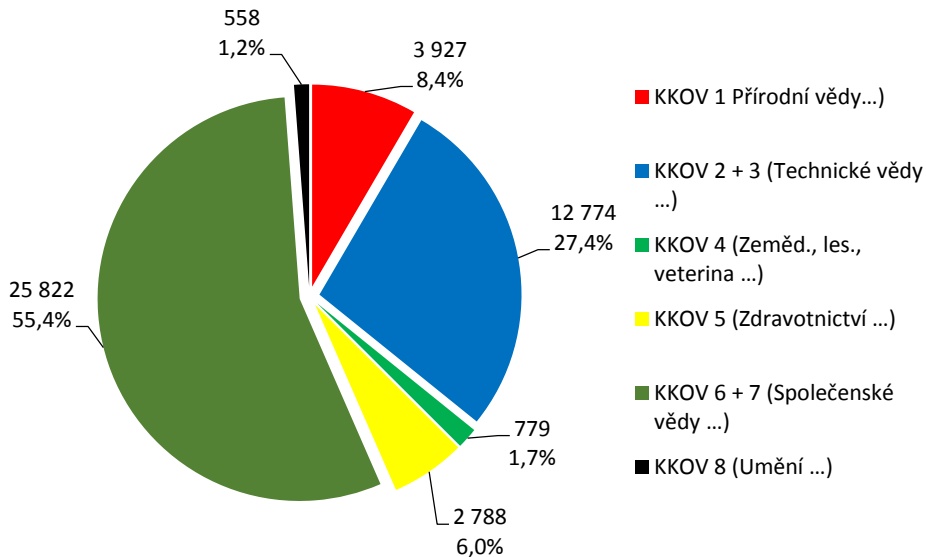


VŠ studenti z MSK – kde studují? (r. 2015)

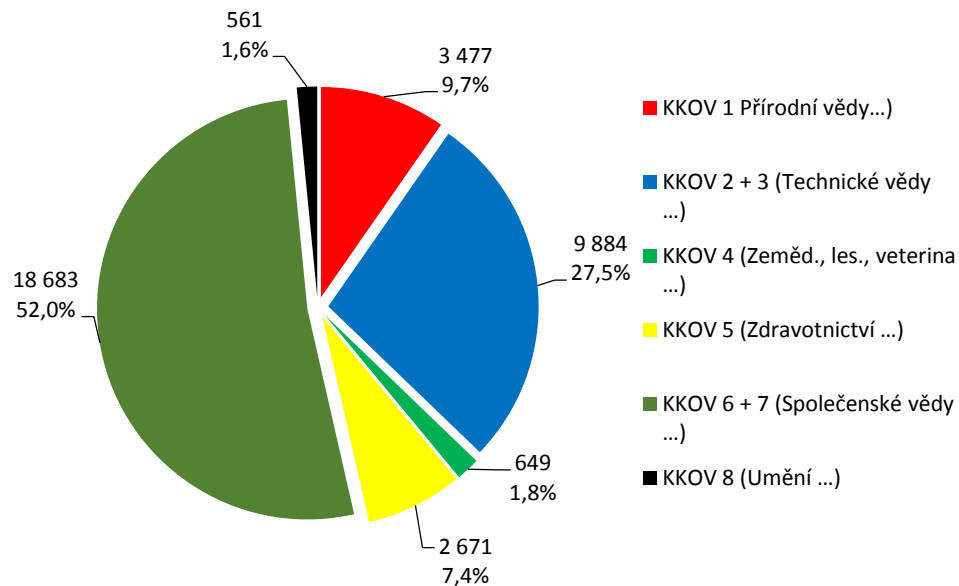


VŠ studenti z MSK - co studují?

VŠ studenti z MSK dle hlavního 1 místného KKOV fakulty
v r. 2010



VŠ studenti z MSK dle hlavního 1 místného KKOV fakulty
v r. 2015



VŠ absolventi z MSK – kolik můžeme celkově předpokládat absolventů

Při odhadu cca 15-20% podílu absolventů na celkovém počtu studentů (s odečtením dálkových studentů, dospělých doplňujících si VŠ vzdělání atd.) můžeme počítat se zhruba **3-4 tisíci absolventů VŠ** z MS kraje pro potřeby trhu práce (v celé škále oborů, bez zohlednění potřeb, kvalifikace, migrace atd.) v následujících letech

Secvaknutí (1)

Odhad poptávky a nabídky lidských zdrojů v sektoru průmyslu Moravskoslezského kraje v letech 2013-2020

○ Ke stažení na:

- www.msobservator.cz (sekce Profily, publikace, analýzy)
- www.mspakt.cz (sekce Dokumenty)

Sekce	Odhad potřeby nových zaměstnanců 2013-2020
B. Těžba a dobývání	3 000
C. Zpracovatelský průmysl *	18 600
D. Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimat. vzduchu	1 100
E. Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpad. vodami a sanacemi	2 100
CELKEM PRŮMYSL	24 800

Secvaknutí (2)

- Tedy jen v průmyslu bude v následujících letech v MS kraji potřeba cca 4 tisíce nových zaměstnanců ročně
- Průmysl tvoří v MSK cca 1/3 pracovních míst
- Odhad – pro celé MSK se tedy může potřeba nových zaměstnanců pohybovat každoročně okolo 10-12 tisíci
- Budeme mít k dispozici max. cca 3-4 tisíce VŠ a 4-5 tisíc SŠ (ve všech oborech, bez započtení migrace, neochoty pracovat v oboru, atd.) ročně
- Do budoucna – možné ohrožení rozvoje ekonomiky kraje nebo alespoň některých odvětvích (která jsou přitom klíčová pro rozvoj a transformaci kraje)

Připravovaný projekt KOMPAS

- Systémový projekt MPSV ČR
- Bude zahájen v 01/2017
- Národní i regionální úroveň
- Zapojení uživatelů (včetně zaměstnavatelů) do budování systému
- Předpokládaná spolupráce se zaměstnavateli pro budování systému:
 - zlepšení datových vstupů (např. vylepšením dat do ISPV)
 - kvalitativní průzkumy (např. upravené dotazníkové šetření ÚP)
 - kulaté (oborové) stoly k verifikaci predikcí z národního modelu

Co je klíčové

Vytvořit **koordinované partnerství**:

- národních poskytovatelů dat (MPSV, NVF, VÚPSV, NÚV, ČSÚ...)
- regionálních „verifikátorů“ a tvůrců regionálních podkladů a vstupů (KÚ, ÚP, HK, SPD ČR, klastry, asociace, zaměstnavatelé, VŠ, analyticko-poradenské organizace...)
 - „up – down“ dezagregace národních dat / výstupů
 - vlastní doplnění / úprava regionálních dat
- uživatelů výstupů (krajská samospráva, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, úřady práce atd.)

Naše představa struktury systému

1. Za region vše na jednom místě (web portál)
2. Relevantní regionální statistiky - aktualizované, časové řady, ke stažení
3. Projekce / predikce střednědobých (5let) potřeb trhu práce
 - poptávka (odvětví, profese, kvalifikace) – nejlépe postavit na nějakém národním modelu
 - nabídka(žáci, studenti, absolventi SŠ a VŠ)
4. Dílčí regionální analýzy, průzkumy atd. – definují si regionální uživatelé (zaměstnavatelé, regionální sektorové dohody, regionální pobočky HK, KÚ, školy...) – volně ke stažení
5. Vybrané údaje, statistiky, trendy (odvětví, profese, kvalifikace) - uživatelsky přívětivé s dobrou vizualizací a jasnými daty

Přehlednost informací uživatelům

- Podrobné analýzy a příprava podkladů jsou základem a nevyhnutelné

ALE

- Uživatelé potřebují jasné a stručné výstupy

E.7 Summary of Skills Demand across the Marine Economy

This section presents the aggregated and summarised demand forecasts for the entire marine economy by sector and occupation. A single table showing the employment, expansion, replacement and gross demand for each sector and combined is in Table E8.

Table E8: Future skill demand to 2020 by occupation and subsector for the Marine Economy

Occupation		Seafood		MTSS		Energy		Tourism		Maritime Monitoring		Total	
		No.	% of 2014	No.	% of 2014	No.	% of 2014	No.	% of 2014	No.	% of 2014	No.	% of 2014
Operatives	2014 baseline	3,043	-	814	-	47	-	1,604	-	33	-	5,541	-
	Expansion	514	17%	850	104%	3	6%	1,705	106%	0	0%	3,072	55%
	Replacement	1,296	43%	476	58%	23	49%	1,100	69%	14	42%	2,909	52%
	Gross	1,810	59%	1,326	163%	26	55%	2,805	175%	14	42%	5,981	108%
Admin	2014 baseline	392	-	445	-	70	-	422	-	44	-	1,373	-
	Expansion	180	46%	651	146%	2	3%	371	88%	43	98%	1,247	91%
	Replacement	179	46%	283	64%	32	46%	164	39%	28	64%	686	50%
	Gross	359	92%	934	210%	34	49%	535	127%	71	161%	1,933	141%
Skilled Trades	2014 baseline	934	-	1,727	-	166	-	506	-	15	-	3,348	-
	Expansion	237	25%	821	48%	8	5%	519	103%	6	40%	1,591	48%
	Replacement	344	37%	706	41%	67	40%	265	52%	6	40%	1,388	41%
	Gross	581	62%	1,527	80%	75	45%	784	155%	12	80%	2,979	89%
Associate, Professional and Technical	2014 baseline	45	-	803	-	125	-	253	-	125	-	1,351	-
	Expansion	0	0%	793	99%	31	25%	222	88%	46	37%	1,092	81%
	Replacement	10	22%	261	33%	41	33%	57	23%	32	26%	401	30%
	Gross	10	22%	1,054	131%	72	58%	279	110%	78	62%	1,493	111%
Professional	2014 baseline	365	-	1,183	-	603	-	295	-	166	-	2,612	-
	Expansion	373	102%	1,416	120%	96	16%	259	88%	70	42%	2,214	85%
	Replacement	129	35%	452	38%	204	34%	74	25%	55	33%	914	35%
	Gross	502	138%	1,868	158%	300	50%	333	113%	125	75%	3,128	120%
Management	2014 baseline	580	-	717	-	137	-	422	-	74	-	1,930	-
	Expansion	119	21%	397	55%	10	7%	371	88%	25	34%	922	48%
	Replacement	136	23%	195	27%	36	26%	92	22%	20	27%	479	25%
	Gross	255	44%	592	83%	46	34%	463	110%	45	61%	1,401	73%
Total	2014 baseline	5,359	-	5,689	-	1,148	-	3,502	-	457	-	16,155	-
	Expansion	1,423	27%	4,928	87%	150	13%	3,447	98%	190	42%	10,138	63%
	Replacement	2,094	39%	2,373	42%	403	35%	1,752	50%	155	34%	6,777	42%
	Gross	3,517	66%	7,301	128%	553	48%	5,199	148%	345	75%	16,915	105%

Rozvoj kariérového poradenství – proč? (1)

- Zprávy OECD, CEDEFOP i studie DG Employment upozorňují na mezeru v poskytování služeb kariérového poradenství.
- OECD doporučuje oddělit výchovné a kariérové poradenství na školách.
- Nedostatečné povědomí o individuálních předpokladech k uplatnění na trhu práce je příčinou plýtvání zdroji na vzdělávání lidí, kteří až v průběhu své kariéry zjišťují, že se vydali na profesní dráhu, která neodpovídá jejich přirozenému nadání a zájmu.
- Včasná identifikace vlastních předpokladů a navedení na odpovídající dráhu profesního uplatnění je důležitým faktorem pro lepší využití lidských zdrojů.
- Jedním z příkladů dobré praxe jsou “Centres interinstitutionnels de bilan de compétence” ve Francii.

Rozvoj kariérového poradenství – proč? (2)

- Národní dohoda (podepsána v říjnu 2015 mezi zaměstnavateli, veřejnou správou a odbory) – navrhuje řešit 8 klíčových témat z nich jedno přímo zaměřeno na kariérové poradenství:
 - zavést samostatnou funkci kariérového poradce pro ZŠ a SŠ (odděleno od funkce výchovného poradce) a systémově ji zakotvit v rámci systému vzdělávání a služeb zaměstnanosti
 - Personálně a systémově stabilizovat Informační a poradenská střediska (IPS) při ÚP
 - Dopracovat a provázat existující informační systémy pro získávání dat pro kariérové poradenství, dopracovat funkcionality systémů, včetně nástrojů pro tvorbu predikcí budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce

Rozvoj kariérového poradenství – proč? (3)

- **ZŠ a SŠ**: až na výjimky na školách není odděleno výchovné a kariérové poradenství
 - Zcela nedostatečná kapacita pro individuální a kariérové poradenství, jak v odbornosti tak i v časové dotaci
 - MŠMT chystá posílení kariérového poradenství na ZŠ a SŠ s využitím OP VVV – povinná aktivita v KAP a MAP
- **VŠ**: Kariéerní centra na některých VŠ
- **Úřady práce**: IPS (Informační a poradenská střediska) pro volbu studia a povolání – nedostatečná kapacita i odbornost
- **Trh**: Personální agentury – služby pro manažery a specialisty
- **NNO**: služby pro jejich cílové skupiny, často s využitím evropských fondů a tím pádem na časově omezenou dobu

Rozvoj kariérového poradenství – jak? (1)

- Kariérové poradenství musí být vysoce profesionalizované.
- Musí poskytovat relevantní informace o aktuálním a předpokládaném vývoji na trhu práce (Evidence Based Policy při rozhodování dětí i dospělých)
- Současně se musí se opírat o individuální přístup (analýzu relevantních silných stránek osobnosti a případných omezení)
- Zaměstnavatelé přispějí kariérovému poradenství poskytováním informací o aktuální a budoucí poptávce – vstup do systému predikcí
- Dále by měli být aktivní v propagaci svého oboru a vyučovacích předmětů, které s jejich podnikáním souvisí.

Rozvoj kariérového poradenství – jak? (2)

- Vytvořit síť služeb kariérového poradenství - s využitím příkladu dobré praxe z Francie a pilotních projektů v ČR
- Nebudovat nové instituce - vybrat a využít pro tuto síť již existující personální a poradenské agentury působící v krajích - s ověřenou kvalitou a zadat jim úkoly za jednotkové ceny
- Využít síť ke kariérovému poradenství pro cílovou skupinu dospělých, hlavně zájemců o změnu zaměstnání (s využitím OPZ)
- Využít síť profesionálních kariérových poradců pro odbornou podporu:
 - Kariérových poradců na školách - odborná podpora – demonstrace profesionálního KP na školách, vzdělávací programy, sdílení informací, síťování apod. (s využitím OP VVV)
 - Kariérových poradců v IPS při ÚP (s využitím OP Z)

Využití existujících dat a (budoucích) predikcí

- Maximální možné využití stávajících informací a dat, např.
 - www.infoabsolvent.cz
 - průzkumy, studie, informace ze Sektorových rad atd.
- Návaznost na nově připravovaný systém budoucích predikcí (projekt KOMPAS / Barometr trhu práce)
 - výstupem by měly být trendy ve struktuře zaměstnanosti (v podobě přímo využitelné pro kariérové poradenství pro prvotní volbu povolání/školy i pro volbu rekvalifikací)
 - identifikace oblastí (sektorů, profesí, regionů) s nejvíce ohroženými profesemi (pro plánování preventivních opatření) a
 - identifikace oblastí (profesí, sektorů) s očekávanou významnou změnou požadovaných kompetencí nebo s předpokládaným vznikem nových profesí a mezioborových kombinací

Konec a zvonec

- Data a predikce na regionální úrovni jsou nezbytné
- Podařilo se přesvědčit „ústředí“ o nutnosti predikčního systému
- Našly se finanční zdroje a budují se kapacity

ALE !!!! Nebudou-li budoucí výstupy z predikcí využívány (zejména veřejnou sférou zodpovědnou za vzdělávací systém a kariérovým poradenstvím), **tak potom viz první stránka prezentace...**



Neverending story...

Novinky.cz

Hlavní stránka • Kariéra

Područky **Volná místa**

Firmy si raději zaměstnance vychovávají samy

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

Seř Vitkovic Světlík: Loni jsme přijali tisíc zaměstnanců.
Zůstalo jich jen padesát

Domácí | Zahraničí | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

iDNES.cz

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Ostrava a Moravskoslezský kraj

Jedna třída strojařů je málo. Je jich třeba na školách víc, říkají firmy

iDNES.cz / **Ekonomika**

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Firmám palčivě chybí některé profese. Na vyšší mzdy však lákat nechťejí

iDNES.cz

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Ostrava a Moravskoslezský kraj

O technické obory devátáci nestojí. Školy budou nad počtem přihlášek

iDNES.cz

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Ostrava a Moravskoslezský kraj

Ekonomika roste, zakázek přibývá. Moravskoslezské firmy hledají zaměstnance

iDNES.cz

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Ostrava a Moravskoslezský kraj

Mladí IT specialisté na Ostravsku scházejí, firmy hledají v zahraničí

iDNES.cz

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Ostrava a Moravskoslezský kraj

Českým firmám nejvíce chybí řidiči a technické profese, říká Úřad práce

iDNES.cz / Ostrava a Moravskoslezský kraj

idnes.cz > Zprávy | Kraje | Sport | Kultura | Ekonomika | Bydlení | Technik | Ona | Revue | Auto | Další

Nejsou lidi, stěžuje si řada firem a „loví“ důchodce



JAROSLAVA REZLEROVÁ

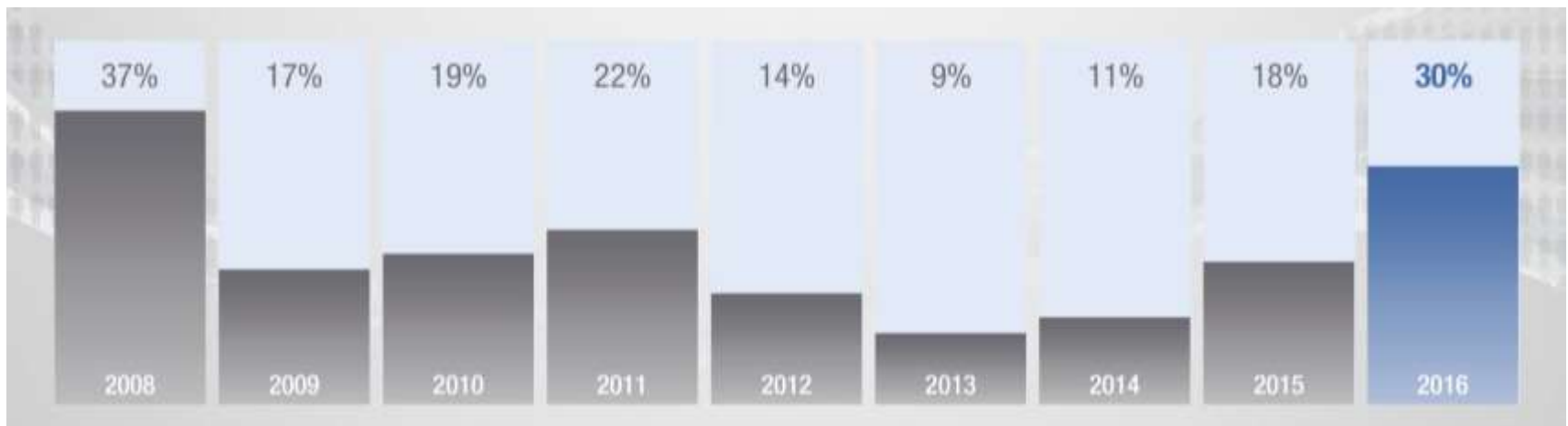
- generální ředitelka ManpowerGroup ČR a SR
- prezidentka Asociace poskytovatelů personálních služeb
- členka představenstva profesní neziskové organizace People Management Forum



Skill gap



30 % českých zaměstnavatelů má problém s obsazením volných pracovních míst z důvodu nedostatku vhodných uchazečů



Top10 nejobtížněji obsaditelných pozic v ČR



Jaké jsou nejčastější důvody pro obtížné obsazování pracovních pozic?



Co zaměstnavatelé dělají pro překonání nedostatku lidí s potřebným profilem



Co hledá nová generace zaměstnanců?

PĚT NEJVYŠŠÍCH PRIORIT PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ



Peníze
92 %



Jistota
87 %



Dovolená /
volný čas
86 %



Skvělí
lidé
80 %



Flexibilní
práce
79 %

Nová definice Jistoty: Ne jisté místo, ale jistota kariéry



Mileniálové vidí zaměstnání jako cestu k seberozvoji.



Mileniálové říkají, že úspěch závisí více na tom, jaké máte dovednosti a schopnosti než na správných známostech



PRAKTICKÉ RADY PRO FIRMY

ZAUJETÍ, UDRŽENÍ A ROZVOJ MILENIÁLŮ



Ukazujte příklady lidí, kteří prošli úspěšně tréninkem a rozvojem ve vaší organizaci.

Uspokojte jejich hlad po nových příležitostech, aby je nemuseli hledat jinde.

Spíše než na roční hodnocení se soustřeďte na bližší cíle a na vytvoření plánu k jejich dosažení.



Nabídněte jistotu kariéry



Oceňujte své mileniály

Hledejte stále nové způsoby, jak dát najevo uznání a podpořit sdílení zkušeností od manažerů a kolegů.



Zaměřte se na rozmanitos a mobilitu



Bud'te připraveni jet na vlnách kariéry a být flexibilní

Jed'te s nimi na vlnách kariéry a zakomponujte kariérní přestávky do firemní kultury vaší společnosti.



Veďte pravidelné rozhovory o kariéře



Bud'te otevřeni alternativním formám práce

Staňte se atraktivním zaměstnavatelem tím, že umožníte lidem co nejvíce pracovat kde, kdy a jak potřebují.



MILOŠ RATHOUSKÝ

- expert SP ČR na oblast vzdělávání a evropských fondů
- bývalý učitel střední školy, ředitel odboru středního vzdělávání na ministerstvu školství
- věnuje se spolupráci škol a firem, vztahu vzdělávací nabídky a potřeb trhu práce, propojování systémů NSP/NSK s počátečním vzděláváním



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

ZJIŠŤOVÁNÍ ROZVOJOVÝCH POTŘEB V OBLASTI FIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

MILOŠ RATHOUSKÝ

TRENDY NA PRACOVNÍM TRHU

Trendy:

- Digitalizace výroby a systémů řízení
- On-line aktualizace dat
- Predikční systémy a předvídání změn
- Hybridní obory a pozice, propojování neobvyklého a neznámého
- Transformace pracovních míst a myšlení zaměstnanců
- Kompetenční pyramidy a všeobecná flexibilita
- Dlouhodobé rekvalifikace a modulární vzdělávání
- Jazyková a IT vybavenost

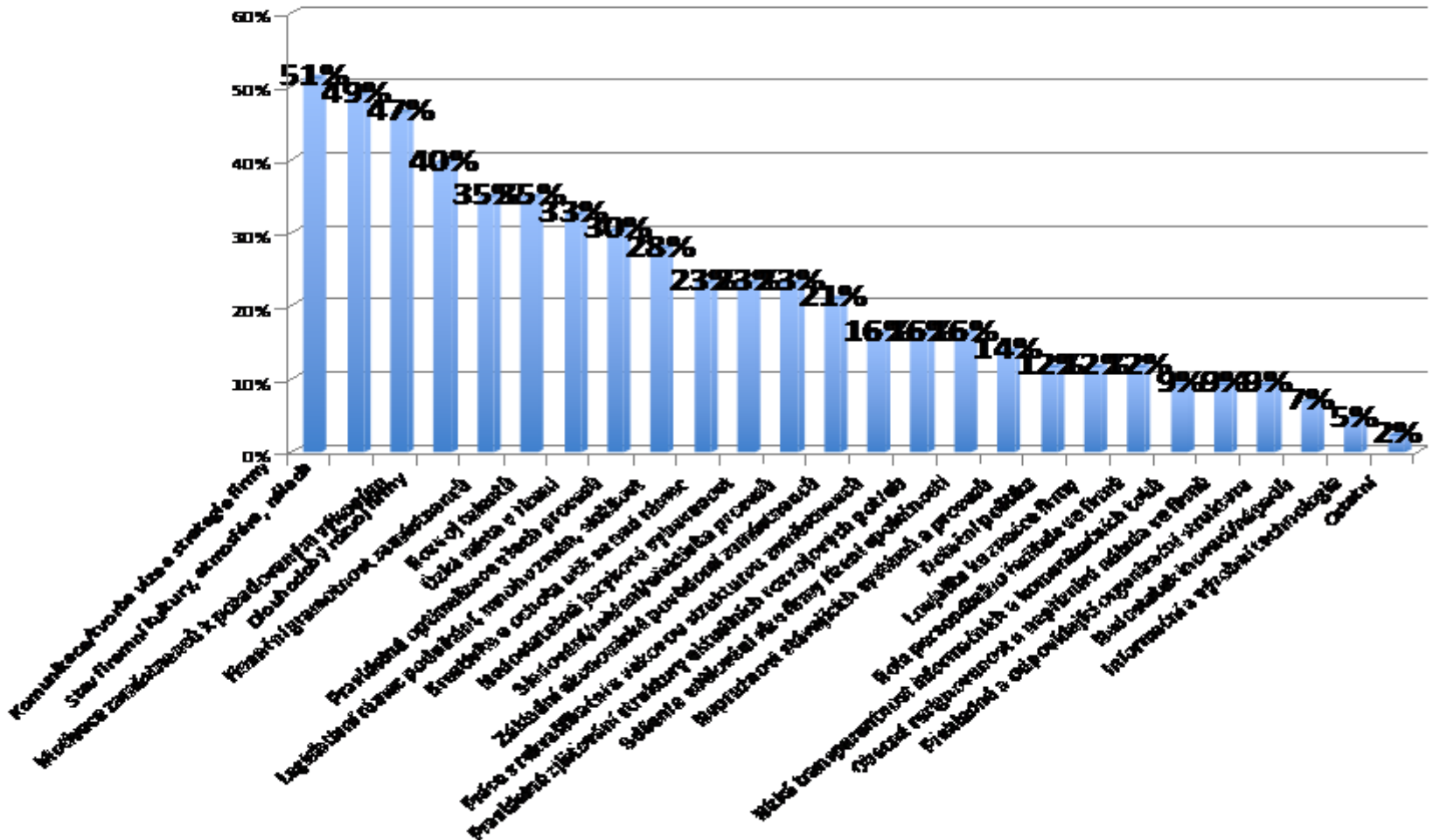
- **Práce 4.0.**
- **Vzdělávání 4.0.**

HRANICE V POSTOJÍCH ÚSPĚŠNÝCH FIREM

- **Analýza potřeb** je výchozím bodem každého zásadného rozhodnutí, včetně plánu vzdělávání.
- Firmy hledají a **tvorí metriky** měření efektivity vzdělávání.
- Vzdělávání a cílená skladba celofiremního týmu **je vnímána jako klíčová** náplň práce HRM, který je na pozici **člena TOP** managementu.
- Hlavní úzké místo: **Vyžadování, kontrola a hodnocení** lidí i výkonů.
- Hlavní směřování : **podpora změn, inovací a flexibility.**

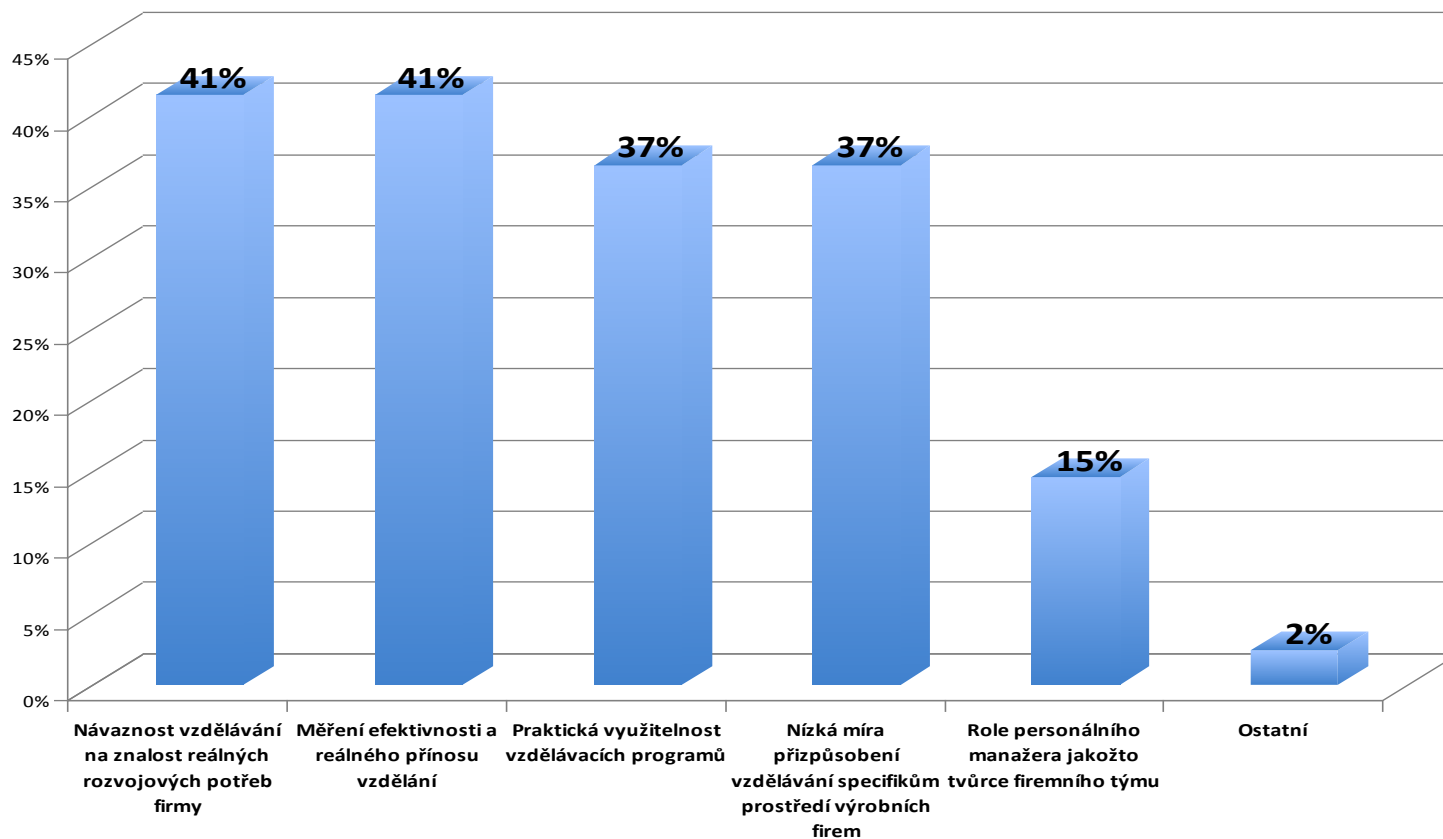
ROZVOJOVÉ POTŘEBY FIREM 2016

DOPLNĚNÍ VÝČTU ROZVOJOVÝCH POTŘEB RESPONDENTY

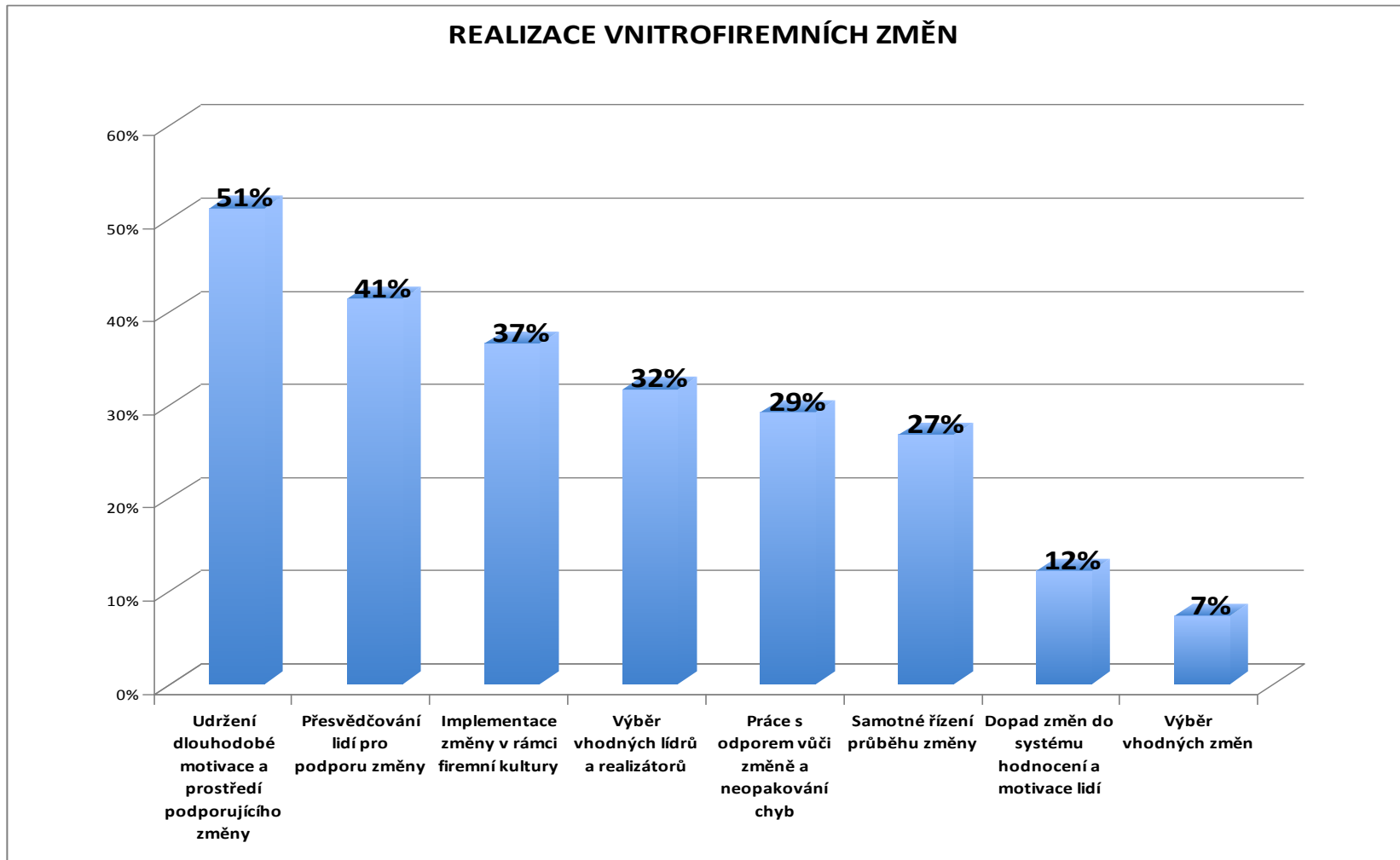


SOULAD POTŘEB FIRMY A VNITROFIREMNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

PROPOJENÍ VZDĚLÁVÁNÍ S POTŘEBAMI FIRMY

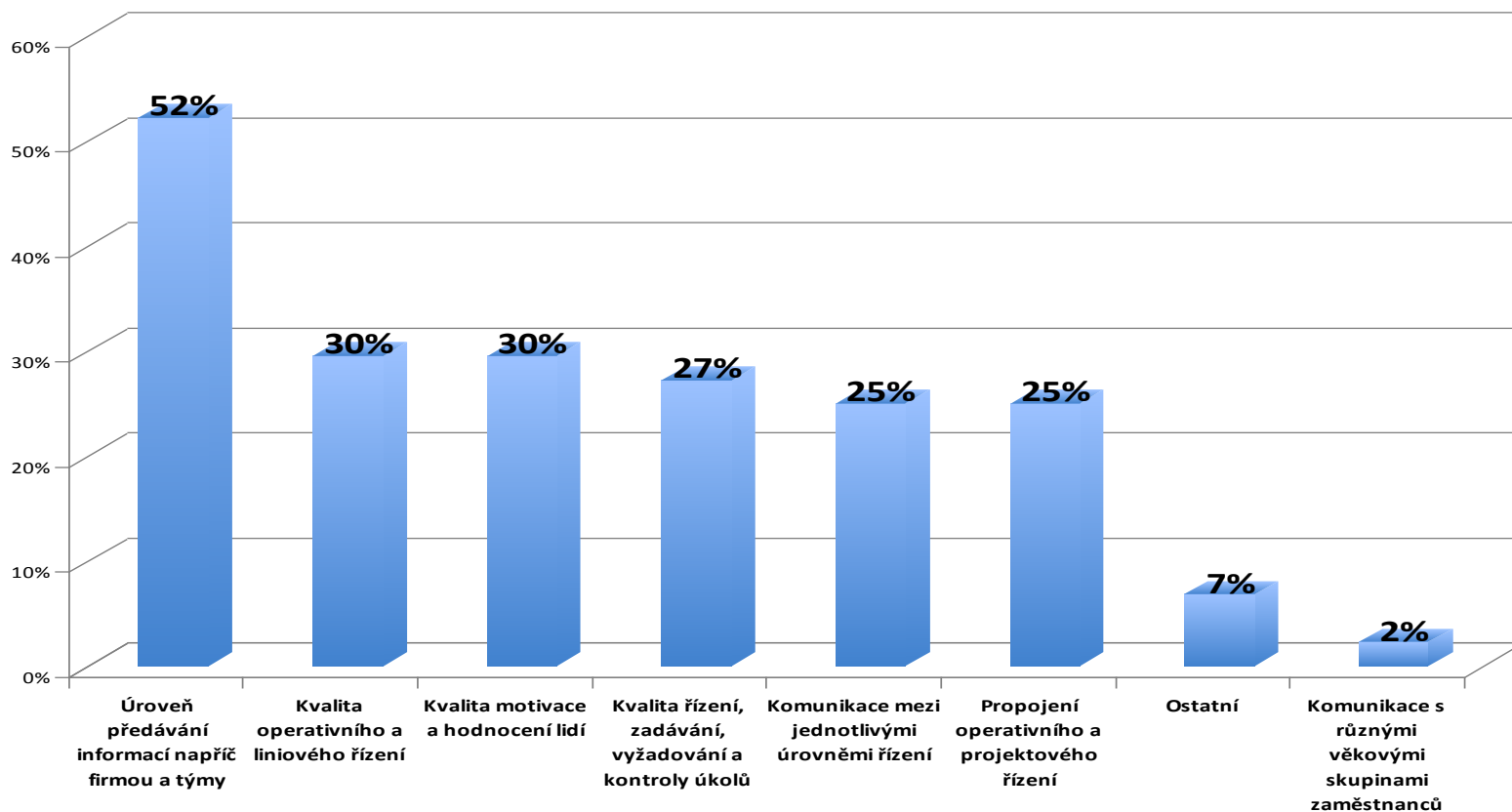


ŘÍZENÍ MNOHA TYPŮ ZMĚN ZÁROVEŇ



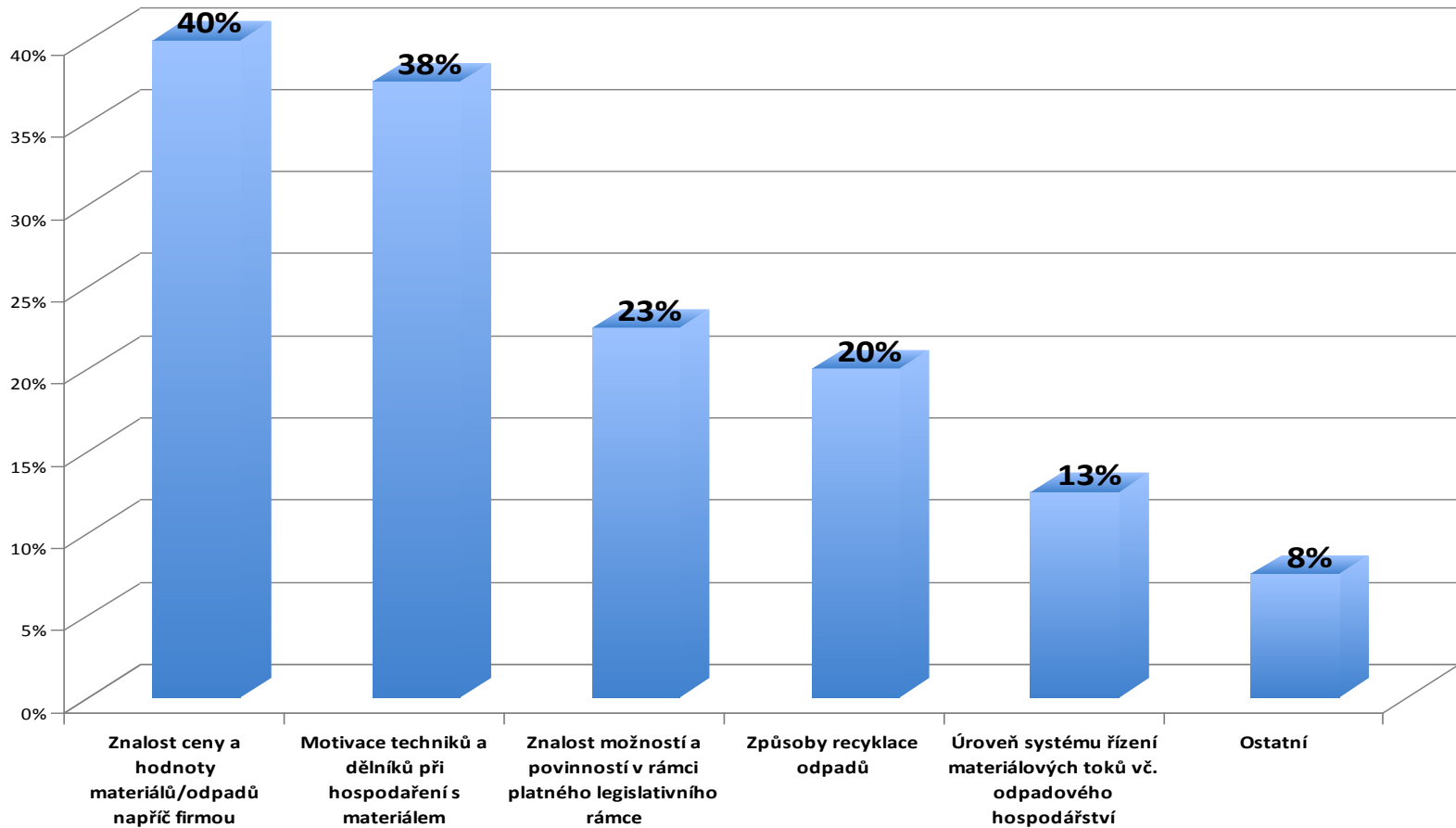
PODOBA VIZÍ, STRATEGIÍ A SYSTÉMŮ ŘÍZENÍ

KOMUNIKACE V PODNIKU



MATERIÁLOVÉ HOSPODÁŘSTVÍ FIRMY – NEVYUŽITÁ KONKURENČNÍ VÝHODA

VYUŽITÍ MATERIÁLŮ A ODPADŮ



PŘÍKLAD Z PRAXE

- **Kontinuální změny** na trhu práce
 - Kvalitativní změny: nástup potřeby „nových“ kvalifikací, útlum „starých“
 - Kvantitativní změny: změny počtů pracovníků v jednotlivých profesích a kvalifikacích
- **Potřeba 30 000 nových pracovníků**,
 - z toho 12 000 se specializací v oblasti technologií recyklačních procesů
 - Potřeba diferencovaných znalostí a dovedností v rámci oboru
- Standardní doba vzdělání kvalifikovaného pracovníka v rámci vzdělávacího systému: **7 -12 let**
 - Neexistence specializovaných vzdělávacích programů
- S využitím NSP a NSP : **2 – 3 roky**
- Realizace : Svaz pro výkup druhotných surovin (70 firem)



struktura systému
vzdělávání pro recyklaci odpadů a druhotných surovin



CO CHTĚJÍ ZAMĚSTNAVATELÉ?

Požadavky na kompetence zaměstnance:

- Zdravé sebevědomí
- Zakotvení v regionu (národní hrdost)
- Otevřenost (novým postojům, požadavkům, technologiím...)
- Schopnost **průběžně se adaptovat** na různé typy kontinuálních změn a odolnost vůči nejistotě
- Angažovanost, **zapálenost pro věc**
- Jazyková a IT vybavenost
- **Flexibilita komunikace** napříč firmou a **napříč** profesemi a trhy

CO BY MOHLO POMOCI?

- Vstupní **analýza rozvojových potřeb** firmy jako standardní nástroj řízení a zadávání vzdělávacího programu
- Praktické tréninkové **moduly pro mikrotýmy** s ohledem na reálné prostředí jejich pracovišť
- Důraz na **follow-up a zpětnou vazbu k výsledku** vzdělávání
- Důraz na **formování postojů a kompetencí**, ne tolik už na růst dovedností
- Podpora stability zakotvení a zároveň **flexibility myšlení a jednání**

DOPORUČENÍ Z KULATÝCH STOLŮ FORA INDUSTRIALE

- **Připravovat zaměstnance, zejména manažery na neustálou změnu**
- **Odstraňovat bariéry tvořivosti pro uvolnění inovační energie**
- **Vzdělávat všechny pracovníky firem k vyšší úrovni využívání digitálních zařízení a angličtiny**



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

WWW.SPCCR.CZ



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR



@SPD_CR



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR