

6. Pilíř D. Potenciál lidí

Cíl pilíře

Pilíř D: Potenciál lidí
Lidé schopní uplatnit se na trhu práce a díky seberozvoji zvyšovat kvalitu svého života

Strategické cíle

D.1 Více lepších pracovních příležitostí (high-skilled)	D.2 Více obyvatel lépe připravených na práci (medium-skilled)	D.3 Více obyvatel lépe motivovaných k práci (low-skilled)	D.4 Více obyvatel lépe připravených a více motivovaných k podnikání
<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Počet nově vytvořených míst pro lidi s vysokou kvalifikací v soukromém i veřejném sektoru - Počet center kompetence - Růst počtu úspěšně lokalizovaných investic s vyšší přidanou hodnotou - Počet zaměstnanců⁵⁹ - Podíl zaměstnanců s VŠ vzděláním 	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivní využívání systémů predikcí a monitoringu trhu práce - Existence systému kariérového poradenství - Počet uživatelů systému kariérového poradenství ve sledovaných letech - Spokojenost zaměstnavatelů s kompetencemi absolventů 	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných - Počet inovativních řešení k podpoře zaměstnanosti - Úspěšnost inovativních řešení k podpoře zaměstnanosti 	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rozvinutý ekosystém služeb na podporu podnikání a růst počtu jeho spokojených uživatelů - Podíl podnikajících osob/obyvatel - Přírůstek podnikajících fyzických osob - Přírůstek počtu obchodních společností

Co se změní

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vytváření více lepších pracovních příležitostí v soukromém sektoru ▪ Vytváření více lepších pracovních příležitostí ve veřejném sektoru ▪ Zvyšování atraktivity krajů pro vysoce kvalifikované odborníky ▪ Získání kompetence k identifikaci, rozvoji a udržení talentů v krajích ▪ pružnější režim vyhledávání a integrace kvalifikovaných zaměstnanců ze zahraničí 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zajištění a využívání kvalitních informací o poptávce a nabídce na současném a budoucím trhu práce v krajích ▪ Zavedení systému kariérového poradenství k lepšímu výběru studia a povolání pro obyvatele krajů ▪ Propojování klíčových partnerů "světa práce" a "světa vzdělávání" k lepší profesní přípravě obyvatel krajů ▪ Zavádění inovativních a v pilotážích již ověřených programů k rozvoji přenositelných kompetencí do systému počátečního a ČZ vzdělávání v krajích 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Provedení změn v relevantních systémech, které budou nezaměstnané motivovat k práci ▪ Posílení výsledkově orientované APZ se zaměřením na snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných ▪ Rozšíření prostoru ke spolupráci regionálních partnerů s centrálně řízenými ÚP se zaměřením na přípravu nezaměstnaných do práce ▪ Zavádění inovativních a v pilotážích již ověřených programů k podpoře zaměstnanosti do APZ v krajích 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zvyšování vzdělanosti ▪ Rozvoj podnikavosti na všech typech škol od druhého stupně ZŠ po VŠ ▪ Snižování rizik spojených se zahájením podnikání ▪ Lepší propagace a využití sociálního podnikání k tvorbě pracovních příležitostí pro zdravotně nebo sociálně hendikepované obyvatele ▪ Zvyšování prestiže podnikání a propagace podnikatelských vzorů ve společnosti
--	---	---	--

⁵⁹ Dle přílohy každoročně nově vydávané vyhlášky MFČR o procentním podílu jednotlivých obcí na částech celostátního hrubého výnosu daně z přidané hodnoty a daní z příjmů.

Cíl: Kompetentní lidé pro průmysl, služby a veřejnou správu

Cílem pilíře je (i) podpořit v krajích širší nabídku lepších pracovních příležitostí v soukromém i veřejném sektoru, (ii) lépe připravit obyvatele na budoucí požadavky trhu práce a propojit požadavky zaměstnavatelů se vzdělávacím systémem, aktivní politikou zaměstnanosti a službami pro trh práce, (iii) motivovat více obyvatel k práci, především dlouhodobě nezaměstnaných a znevýhodněných na trhu práce, (iv) připravit a motivovat více obyvatel k podnikání a celoživotnímu vzdělávání a využití svého potenciálu.

Konkurenční výhoda postavená na lidech dobře připravených pro profese poptávané na současném i budoucím trhu práce musí být základem ekonomického rozvoje transformujících se krajů. Kraje v transformaci, z nichž dva jsou historicky průmyslové regiony, mají dobré podmínky připravit ve větším počtu a lepší kvalitě pracovníky v technických oborech. Kromě technicky zdatných lidí upozorňuje řada zaměstnavatelů i na nedostatek lidí s potřebnými kompetencemi do oblasti služeb. Je však třeba udržet i pracovníky s kvalifikací v netechnických oborech, kteří sehrávají významnou roli v jiných oblastech rozvoje ekonomiky i společnosti. Tohoto cíle dosáhneme, pokud zastavíme/obrátime trend odchodu kvalifikovaných lidí z transformujících se krajů a současně lépe využijeme potenciál obyvatel v produktivní činnosti a výrazně snížíme počet i podíl dlouhodobě nezaměstnaných lidí a rodin závislých na sociálních dávkách.

Snaha o zatraktivnění regionu pro investory ve fázi, kdy tam nejsou pracovníci s potřebnou kvalifikací ani infrastruktura nebude dost účinná, lze doporučit kombinaci pobídek (daňové výhody pro firmy + intervence). Podpora regionálních vzdělávacích center představuje možnost preference rozvoje stávajících VŠ v regionech. Tato strategie by mohla přinést rozvoj kvalifikované pracovní síly.

6.1 Návaznost na analýzu a predikce

1. Mezi hlavními příčinami a důsledky nízké míry ekonomického růstu krajů Ústeckého, Moravskoslezského a Karlovarského za nejvyspělejšími regiony ČR z pohledu lidských zdrojů z analýzy vyplynuly následující:
 - **Menší nabídka kvalifikovanějších pracovních míst.**
 - **Nedostatečná připravenost pracovníků** – podprůměrná vzdělanost, podprůměrná podnikavost a ochota k inovacím, nízký podíl vysokoškolských studentů, struktura oborů neodpovídající potřebě trhu práce.
 - **Nedostatek kvalifikovaných pracovníků** – kvůli selektivní migraci, stárnutí populace, nedostatku zahraničních pracovníků. K nedostatku (zejména kvalifikované) pracovní síly přispívá odliv především do hlavního města Prahy a větších krajských měst (zejména Brno a Plzeň), navíc úbytek absolventů zaznamenává v Moravskoslezském kraji Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. Na nižší atraktivitě trhů práce se významnou měrou podílí také kombinace výše mezd, pracovních podmínek a rodinné situace. Zaměstnavatelé tak poptávají velké množství i nízko-kvalifikovaných lidí za poměrně vysoké mzdy mnohdy se blížící či převyšující 30 tis. Kč a v evidenci Úřadu práce ČR přitom zůstávají nezaměstnaní s velmi malou až žádnou kvalifikací, kteří tak neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů (zejména těch, kteří vyžadují alespoň nějakou kvalifikaci).

- Nízká úroveň mezd ve strukturálně postižených krajích posilující odliv kvalifikovaných pracovníků a demotivující pracovníky s nižší kvalifikací.
- Nadprůměrná dlouhodobá nezaměstnanost a nižší míra zapojení znevýhodněných skupin na trhu práce.

Uvedené faktory lze ovlivnit veřejnými intervencemi (např. i v rámci působení quadruple helix), ale s různou mírou přímého a nepřímého působení. Přímou lze působit na tvorbu pracovních míst, na systém vzdělávání či nastavení motivačních pobídek na trh práce. Sociální klima a prostředí je ovlivnitelné spíše nepřímo pomocí kombinace nástrojů zlepšujících jednotlivé oblasti životních podmínek.

2. Společným problémem Karlovarského, Ústeckého a Moravskoslezského kraje, kterým se výrazně odlišují od zbytku ČR, je **nadprůměrný podíl domácností s příjmy pod životním minimem a závislost velkého počtu lidí na systému sociálních dávek**. Na území všech strukturálně krajů je vykazován také vysoký podíl osob v exekucích, často několikanásobných s vysokou jistinou.
3. **Oproti ostatním krajům ČR je nadprůměrný počet i podíl dlouhodobě nezaměstnaných, který přetrvává i v době relativně nízké nezaměstnanosti a neuspokojené poptávky zaměstnavatelů po zaměstnancích, a to i nízko-kvalifikovaných**. U dlouhodobě nezaměstnaných osob dochází ve většině případů ke kumulaci několika znevýhodňujících faktorů, což vede k minimalizaci jejich reálné zaměstnatelnosti. Nejčastěji se jedná o nízkou úroveň vzdělání, vyšší věk, zdravotní omezení, zadluženost, absenci pracovních návyků, akceptaci života ze sociálních dávek. Situaci nezlepšuje ani nízká hladina mezd, následkem tak je malá motivace k nalezení zaměstnání, jelikož příjem v podobě nízké mzdy nezlepšuje tak výrazně sociální a zejména ekonomické postavení (příjmy ze sociálního systému a případné příjmy ze zaměstnání nejsou dostatečně odlišné). Příčinou problému nedostatečné motivace k práci u lidí s nízkou, resp. neaktuální kvalifikací je více, ale k hlavním jistě patří následující vzájemně provázané systémové nedostatky:
 - Systém sociálních dávek není nastaven optimálně a v relevantních oblastech není provázán s aktivitami v oblasti zaměstnanosti a může vést k nedostatku motivace k práci.
 - Nevhodně nastavený systém úhrady dluhů s vazbou na exekuci přiznaných výdělků z práce. Zde částečně k řešení přispívá tzv. Milostivé léto (v roce 2023 již potřetí), tj. zákonná úprava umožňující mimořádné odpuštění příslušenství u dluhů na sociálním pojištění, daních a některých dalších pohledávkách. Kromě státní správy se mimo jiné zapojilo i několik měst v Ústeckém kraji a Moravskoslezském kraji. Je však třeba zvýšit propagaci této aktivity, její větší znalost u osob s exekucemi a docílit vstřícnějšího přístupu ze strany exekutorů.
 - Málo účinný systém kontroly a postihování nelegální práce, na němž se podílejí nevhodně nastavené pracovní-právní vztahy, legislativní nedostatky a obtížná vymahatelnost postihů.
 - Nedostatečně rozvinutý systém sociálního bydlení, naopak velmi rozvinutý „antisystém“ ubytoven pro sociálně vyloučené, který však vyžaduje komplexní řešení. Je třeba více omezit tzv. „obchod s chudobou“, aby sociálně a ekonomicky slabí lidé neplatili nadprůměrné a neúnosné částky za neadekvátní a mnohdy standardům neodpovídající bydlení.

Problémem v krajích je současně dlouhodobá nezaměstnanost i nedostatek pracovních sil, včetně nízko-kvalifikovaných. Přestože do práce s dlouhodobě nezaměstnanými je nasměrován velký objem zdrojů z evropských fondů, stále přetrvává potenciál pro integrovanější a inovativnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Zdroje z evropských fondů je potřeba efektivně územně zacílit a integrovat s politikami pro vzdělávání a podnikavost a společenskou integraci. Velmi málo zdrojů směřuje do prevence nezaměstnanosti. Celoživotní vzdělávání pouze přes firmy samo o sobě nestačí, protože nevyužívá prostor k individuální aktivitě lidí a tím i k lepší alokaci lidských zdrojů na trhu například kvalitním, místně i cenově dostupným kariérovým poradenstvím, rozvojem přenositelných kompetencí (znalost cizích jazyků s dominancí angličtiny, kompetence v informačních a komunikačních technologiích, dále jen „ICT“, měkké kompetence) i odborných kompetencí umožňujících posun jednotlivců do jiného povolání.

4. Ve všech třech krajích dochází ke **smršťování** („shrinking“) jejich **průmyslových aglomerací, které v minulosti vyrostly na tradičním průmyslu**, s jeho dominancí ještě posílenou v důsledku socialistického plánování, a nabízely množství pracovních příležitostí, často i s nadprůměrným finančním ohodnocením pro nízko a středně kvalifikované profese. Pro dnešní smršťující se aglomerace existuje jen málo pozitivních alternativ, jak se s tímto nezvratným vývojem vypořádat. Lze se s tím pasivně smířit, prostě se dál smršťovat při zhoršující se vzdělanostní a věkové struktuře obyvatel, nebo znovu definovat a realizovat vizi života v regionech sice s menším počtem obyvatel, ale regionů kompaktních, s podstatně vyšší kvalitou života a aktivním zapojením obyvatel, tj. být „shrinking smart“. Důsledkem smršťování jsou nevyužitá byty a nižší ceny nemovitostí v určitých lokalitách, které mohou podněcovat obchod s chudobou a koncentraci sociálně slabších obyvatel.
5. Přímo součástí výše popsaného problému v ekonomické oblasti je **nízká atraktivita krajů pro život obyvatel, menší nabídka perspektivních pracovních a kariérových vyhlídek pro mladé a kvalifikované odborníky** (působící negativně i na další obyvatele kraje a na atrakci lidí z prostředí mimo kraj) a horší podmínky a nízká atraktivita pro podnikání. Tato součást hlavního problému je společná pro všechny tři kraje a zasahuje je s velmi podobnou intenzitou. Všechny faktory se navzájem ovlivňují, podmiňují a znásobují negativní důsledky na krajské hospodářství a společnost. V posledních letech ve všech třech krajích výrazně **ubýval počet obyvatel, nicméně tento trend zvrátila válka na Ukrajině a příliv válečných uprchlíků (především žen a dětí)**. Je otázkou, jak se bude počet obyvatel vyvíjet po ukončení války na Ukrajině (tj. jak velký počet uprchlíků se vrátí do vlasti), momentálně však noví obyvatelé znamenají potenciál pro strukturálně postižené kraje, protože nepředstavují jen nové obyvatelstvo, ale též novou a mnohdy i relativně kvalifikovanou pracovní sílu.

Bez realizace inteligentních strategických změn budou v MSK, ÚK a KVK pokračovat a dále se zhoršovat negativní trendy ve struktuře obyvatel, a tím pádem i pracovních sil pro rozvoj ekonomiky (odliv mozků, růst strukturální nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, nárůst počtu sociálně vyloučených obyvatel, pokles podnikatelské aktivity, celkové stárnutí populace, zhoršující se zdravotní stav po fyzické i psychické stránce atd.). Český statistický úřad v „Projekci obyvatelstva v krajích ČR“ předpokládal mezi roky 2019 až 2030 snížení počtu obyvatel ve všech třech krajích. Tyto projekce výrazně pozměnily pandemie nemoci covid-19 a válka na Ukrajině spojená s přílivem válečných uprchlíků (ani s jednou komponentou projekce nepočítaly a nemohly ani počítat). Zatímco vliv pandemie se zdá již ukončený, vliv války na Ukrajině se bude ještě vyvíjet. Proto by mohl být pokles obyvatel nižší.

6.2 Strategické cíle a oblasti změn

6.2.1 Strategický cíl D.1: Více lepších pracovních příležitostí („high-skills“ pro soukromý i veřejný sektor)

Cílem je vytvářet ve strukturálně postižených krajích pracovní místa pro vysoce kvalifikované lidi, a to jak ve veřejném sektoru, tak v sektoru soukromém, a tím zvýšit atraktivitu krajů, pomoci zde udržet obyvatele a přilákat další, kvalifikované obyvatele a talentované mladé lidi.

Klíčovým problémem všech tří krajů je odchod mladých a talentovaných lidí a jejich rodin do jiných regionů v ČR i v zahraničí. Důvodů je více, avšak jedním z klíčových je vedle často zdůrazňované kvality životního prostředí a nedostatku kvalitního bydlení především nedostatečná nabídka vysoce kvalifikovaných a nadprůměrně placených pracovních míst v soukromém i veřejném sektoru.

Nedostatečná nabídka nadprůměrně ohodnocených pracovních příležitostí se musí změnit, pokud nemá pokračovat trend odlivu mozků, který umocňuje již existující problémy spojené s restrukturalizací krajů. Na řešení uvedeného problému je zaměřen tento strategický cíl, který směřuje k zastavení, resp. zmírnění trendu odchodu kvalifikovaných odborníků a talentovaných mladých lidí za lepšími podmínkami mimo kraje. Spíše, než na zastavení celkového úbytku obyvatel je třeba zaměřit intervence proti zhoršování kvalifikační a věkové struktury obyvatel a zmírnit tento trend **opatřeními vedoucími ke zlepšení kvality nabídky pracovních příležitostí v soukromé i veřejné sféře.**

K dosažení cíle bude potřebné intervenovat na straně poptávky nárůstem počtu pracovních příležitostí, které vyžadují vysokou úroveň kvalifikace i kompetencí a na straně nabídky nárůstem počtu velmi dobře připravených a talentovaných lidí do těchto náročných profesí.

Na straně poptávky se bude jednat především o stimulaci zájmu soukromého sektoru, například cílením na investory přinášející do krajů produkci s vyšší přidanou hodnotou. Důležitou roli bude ovšem hrát i veřejný sektor, který by měl v těchto krajích cíleně budovat instituce a umísťovat sem pobočky či budovat specializovaná kompetenční centra, která budou lákavá pro talentované lidi s využitím tzv. „talent attraction management“ využívající pro lákání talentů kombinaci více faktorů a nástrojů. Na straně nabídky je potřebné intervenovat obecně rozšiřováním prostoru pro kvalitní vysokoškolské vzdělávání v těchto krajích a specificky budováním kompetence k identifikaci a rozvoji talentů od raného po dospělý věk. Všechny tyto strategické aktivity budou vyžadovat „lídry pro změnu“ do vedení příslušných organizací a programů v krajích, což je samo o sobě další vhodnou příležitostí pro nabídku atraktivní práce kvalifikovaným lidem.

Oblasti změn pro dosažení strategického cíle

Změny oproti současnému stavu k dosažení strategického cíle jsou potřebné na straně poptávky, na straně nabídky i na straně celkové atraktivity krajů pro talenty a kvalifikované odborníky.

Na poptávkové straně je třeba vytvořit **více lepších pracovních příležitostí v soukromém sektoru**. Zde se bude jednat o realizaci opatření souvisejících s tematickými pilíři „A. Podnikání a inovace“ a „B. Přímé investice“.

Při jednáních s úspěšnými místními podnikateli i se zahraničními investory je nutné prosazovat nejen kvantitu vytvářených pracovních míst, ale také jejich kvalitu. Podnikatelské aktivity s vyšší přidanou hodnotou, rozšiřování původních výrobně/montážně zaměřených investic o vývojová centra,

rozšiřování manažerských a odborných pozic pro místní obyvatele, obchodní pozice pro jednání na zahraničních trzích, to jsou hlavní směry k postupnému navýšení poptávky po kvalifikovaných lidech.

Dále je třeba vytvářet také **více lepších pracovních příležitostí ve veřejném sektoru**. Zde se bude jednat o realizaci opatření souvisejících s tematickým pilířem „Výzkum a vývoj“ a také s implementací programu restrukturalizace. V KVK je v tomto směru důležité tvořit kapacity vysokého školství a výzkumu a rozšiřovat tak nabídku kvalitního pracovního uplatnění v oblasti balneologie, fyzioterapie, cestovního ruchu a příbuzných oborů. V ÚK rozvíjet kapacity a kompetence Univerzity J. E. Purkyně a posílit/podpořit její specializace v oborech, v nichž má předpoklady ke kvalitnímu výzkumu nebo v nichž dosahuje dobrých výsledků. V MSK je třeba využít existujících předpokladů spojených s funkčním a rozvíjejícím se ekosystémem veřejných univerzit, výzkumných a vědeckotechnických center ke kvalitativnímu skoku do „první ligy“ rozvojových pólů ČR, k Praze se Středočeským krajem a k Brnu s Jihomoravským krajem s využitím potenciálu přeshraniční spolupráce s polskými regiony a Žilinským krajem ve vazbě na spolupráci v rámci iniciativy Green Deal, která již byla zahájena, zejména v high-tech oblastech VaV a inovačního podnikání. Ve všech krajích je potřebné otevírat se spolupráci s odborníky ze světa, srovnávat se s relevantními domácími i zahraničními vzory, zapojovat se aktivně do „global knowledge pipelines“ a využívat k rozvoji krajů, tzv. třetí roli univerzit. Toto významně podporuje OPST (vice viz kapitola Finanční příležitosti 2021–2027).

Na nabídkové straně je potřeba zavést **regionální talent management úzce propojený s kariérovým poradenstvím**, tedy sadu nástrojů, přístupů a systémových změn, které umožní včas najít talentované mladé lidi a dále s nimi pracovat, rozvíjet jejich talent a nabízet jim příležitosti k jeho využití. Musí se jednat o systémově založené, dlouhodobé programy začínající v počátečním stupni vzdělávání, avšak zacílené i na mladé lidi v produktivním věku v současnosti a umožňující pracovat s talentovanými lidmi identifikovanými v počátečním vzdělávání i dále v prvních letech jejich kariéry. Cílem je mladé, talentované lidi získat pro působení v regionu, a to jak zde narozené, tak ty, kteří by přišli z jiných částí ČR či ze zahraničí, nabídnout jim možnosti růstu, a to nejen jako jednotlivcům, ale i po založení rodiny. Intervence je třeba směřovat nejen do oblasti talent managementu, soustředěného převážně do oblasti vzdělávání a prvních let kariérního růstu (kvalitní a pestré možnosti vzdělání, nabídka práce/podnikání), ale i do sféry bydlení a kvalitních služeb, které se podílejí na kvalitě života.

Součástí hospodářské restrukturalizace je také nutnost změnit atraktivitu krajů pro talenty a kvalifikované odborníky. Sem patří **profesionální řízení značky regionu, pozitivní změna image a integrované projekty pro lákání talentů**, které přispějí ke změnám ve vnímání krajů navenek s cílem zlepšení atraktivity transformujících se krajů pro talenty a odborníky. Do těchto aktivit spadá také popularizace úspěšných a hodnotově příkladných osobností kraje a spolupráce s mimo kraj žijícími úspěšnými rodáky jako s „ambasatory kraje“. Tato oblast změny bude propojená s horizontálními aktivitami na posílení identity a na změnu image. Na tomto úkolu budou s kraji a městy spolupracovat také příslušné centrální instituce.

Typová opatření

Typová opatření obsahují **příklady**, nikoliv úplný výčet aktivit, které jsou doporučeny k dosažení cíle.

- **Vytvoření klastrů v krajích dle jejich specializace, např. pro petrochemii, čistou mobilitu, vodíkové technologie a energetiku v ÚK, vodíkové technologie, energetiku a high-performance computing, ICT, robotiku a digitalizaci, smart-health, smart-agri, nové**

materiály, cirkulární ekonomika apod. v MSK, a provázat tuto specializaci se snahou o získání významných investorů a propojit s rozvojem VaV aktivit.

- **Zvláštní, pro-aktivní a koordinovaný přístup** krajských hráčů a aktérů na národní úrovni k investorům, kteří zvažují či usilují o umístění investic s vyšší přidanou hodnotou v krajích Karlovarském, Moravskoslezském a Ústeckém. Vytváření co nejlepších podmínek v dotčených krajích a cílené úsilí krajských hráčů při lákání investic s vyšší přidanou hodnotou.
- **Zajištění prostupnosti mezi jednotlivými stupni vzdělávání a podporu pokračování ve studiích na vysokých školách.**
- **Udržení a posílení vysokoškolského vzdělávání v Karlovarském kraji – podpora existujících výukových středisek vysokých škol, profesní vysokoškolské vzdělávání v úzkém zapojení podnikatelů, hybridní vysokoškolské vzdělávání (např. online výuka);** na základě podrobného zmapování potřeby a poptávky pro zajištění udržitelnosti.
- **Operační program Spravedlivá transformace** – tematické výzvy a strategické projekty zaměřené na nová řešení a podporu rozvoje výzkumu, vývoje a inovací.
- **Posílení informační a poradenské podpory ze strany TA ČR, CzechInvestu a dalších státních organizací ve prospěch růstu potenciálu VaVal.**
- **Zavedení regionálního talent managementu** – dlouhodobě fungující programy k identifikaci, rozvoji a udržení talentovaných mladých lidí a jejich rodin.
- Koordinace „talent attraction“ managementu (na příkladu integrovaného akčního plánu pro získání talentů v Ostravě)
- **Profesionální řízení značky krajů** – koordinované aktivity k posilování identity obyvatel a pozitivní změně image.
- **Využití zákona o zadávání veřejných zakázek k vyšší míře zapojení dodavatelů, kteří vytváří udržitelná pracovní místa.**
- **Programy adaptace/přitažení špičkových či vysoce kvalifikovaných lidí** do firem, do jejich VaV i na další náročné pozice, do IT či do zdravotnictví (lékaři), a také do výzkumných organizací, veřejných i soukromých. V případě zahraničních pracovníků musí zahrnovat také podpůrné mechanismy a instituce pro jejich zapojení do místní komunity a adaptaci na život v ČR, vč. podpory pro jejich rodiny. Opatření souvisí s opatřením Welcome Office v rámci cíle C. 2, resp. je lze kombinovat.

6.2.2 Strategický cíl D.2: Více obyvatel lépe připravených k práci (medium-skills pro uplatnění v zaměstnání)

Cílem je zvýšit počet lidí s kvalifikacemi na střední kvalifikační úrovni a dosáhnout jejich lepší připravenosti na existující a nově vznikající pracovní místa, umožnit lidem zvyšování kvalifikace a motivovat je k tomu, a rovněž vytvořit nebo rozvíjet systém profesionálních služeb pro trhy práce ve strukturálně postižených krajích.

Nejen v ČR, ale v celém světě je poptávka po kompetentních lidech do technických profesí na všech úrovních dovedností. Současně existuje poptávka i po dobře připravených zaměstnancích do služeb. **Transformující se kraje musí být v nabídce těchto lidí lepší než jiné kraje, které již v současnosti prosperují a jsou tedy atraktivnější pro práci, život, podnikání a investování.** Předpokladem k naplnění tohoto cíle je mít včasné a kvalitní informace o poptávce a nabídce na současném

i budoucím trhu práce v krajích a využití těchto informací k adekvátním intervencím relevantních partnerů v kraji.

Kromě krátkodobých a střednědobých opatření k zajištění lidí do nedostatkových odborných i jiných profesí povedou k naplnění tohoto cíle opatření středně a dlouhodobá vedoucí k lepšímu propojování přirozeného nadání lidí s volbou odpovídající vzdělávací a profesní cesty. K zajištění dobrých techniků a řemeslníků, ale i dalších odborníků ve službách, v neziskovém i veřejném sektoru napomohou kvalitní a široce dostupné služby kariérového poradenství pro běžnou populaci. V mnoha ohledech se u ekonomické transformace bude jednat v podstatě o reindustrializaci kraje s cílem výběru vhodných oblastí specializace v nových podmínkách.

K naplnění tohoto strategického cíle nestačí jen zvyšovat počet odborně kompetentních lidí do poptávaných profesí a lépe propojovat vzdělávací a profesní dráhu lidí pomocí kariérového poradenství. **V transformujících se krajích lze předpokládat také zvýšenou potřebu připravenosti lidí na změnu zaměstnání**, ať už pro případ hromadného propouštění při ukončení nebo omezení činnosti velkých zaměstnavatelů nebo při cyklických ekonomických krizích, jejichž dopad na zaměstnanost bývá v těchto krajích silnější. To předpokládá kvalitní a dostupný systém kariérového poradenství a flexibilní a účinnou politiku zaměstnanosti, která je připravena pomoci lidem připravit se a zahájit novou kariéru v technických profesích formou dalšího vzdělávání.

Třetím prvkem k naplnění tohoto strategického cíle je proto rozvoj kompetencí obyvatel, které jsou přenositelné na trhu práce a zvyšují obecnou zaměstnatelnost lidí. Jedná se zejména o kompetence měkké, jazykové, odborné a digitální a ke splnění cíle přispěje jejich systémový rozvoj, hodnocení a certifikace v počátečním i celoživotním vzdělávání, a to i nad rámec obvyklý v jiných krajích ČR.

Potřeba jsou projekty zaměřené na rozvoj lidských zdrojů. Příkladem dobré praxe může být projekt TRAUTOM, který je zaměřený na zvýšení kvalifikace, rekvalifikaci a usnadnění přechodu zaměstnanců či zájemců o zaměstnání z ohrožených profesí na nové kvalitnější uplatnění v rámci či mimo stávající odvětví.

Oblasti změn pro dosažení strategického cíle

Pro naplnění tohoto strategického cíle je potřebné realizovat **tři základní změny** oproti současnému stavu, které poté umožní, resp. ovlivní realizaci **dalších souvisejících změn**.

První základní oblastí změn je kontinuální **zajištění a využívání kvalitních informací o poptávce a nabídce na současném i budoucím trhu práce v rozhodovacích procesech ve veřejné správě a mezi zaměstnavateli**, které umožní řešit včas a/nebo bez zbytečného prodloužení skupiny profesí a kompetence, kde je nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce nejvyšší. V tomto směru již existuje základ pro tuto změnu v podobě již realizovaného projektu KOMPAS v gesci MPSV. Realizací projektu KOMPAS vznikly Barometry trhu práce, fungující na regionální úrovni (jejichž fungování zajišťují jednotlivé regionální platformy na úrovni všech krajů v rámci ČR). Výstupem projektu bylo vytvoření celorepublikového systému predikcí trhu práce zahrnující barometry trhu práce na regionální i národní úrovni. Zde se jedná o řešení pro celou ČR, se specifickou důležitostí i pro kraje MSK, ÚK a KVK. Je třeba začít systematicky a metodicky nově sledovat uplatnitelnost absolventů a udělat z ní měřítko úspěšnosti VŠ i SŠ. Je třeba se zaměřit na dlouhodobější scénáře vývoje trhu práce. K tomu by mohla sloužit některá pracoviště místních univerzit. Jde o jednu z možností, jak VŠ mohou podporovat rozvoj svých regionů a být nositelem základního know-how o nich.

Druhou základní oblastí změn je **systematické zapojení klíčových partnerů v krajích i na celostátní úrovni do identifikace a přípravy opatření přispívajících k lepší rovnováze mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce**. I zde již existuje základ pro tuto změnu jednak v podobě paktů zaměstnanosti v krajích, včetně všech krajů spadajících do Programu restrukturalizace, a jednak v podobě sektorových dohod vznikajících zejména v období 2015–2020, v návaznosti na projekt Svazu průmyslu a dopravy ČR. V období 2022–2026 je s podporou OPST realizován projekt Trautom, který vytváří komplexní a udržitelný systém služeb zaměřený na rozvoj lidských zdrojů ve prospěch zaměstnavatelů i zaměstnanců na základě znalostí specifických potřeb regionu.

Více než doposud je potřebné využívat možností, které jsou v ČR dány zákonem č. 179/2006 Sb., a na něj návaznými systémy Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací, zejména ke zvyšování nebo aktualizaci profesních dovedností. Je nezbytné, aby na úrovni regionů vznikla strategie, v níž se kraj, zaměstnavatelé, univerzity a ÚP ČR domluví na prioritách rozvoje zaměstnanosti a shodnou se na nich a provádí své aktivity.

Třetí základní oblastí změn je zavedení systému kariérového poradenství v krajích k lepšímu propojování přirozeného nadání lidí s odpovídající drahou studia a profese. Kariérové poradenství je potřebné významně posílit na několika úrovních – v rámci počátečního vzdělávání (ZŠ, SŠ, VOŠ / VŠ) a po jeho ukončení na principu celoživotně dostupné poradenské služby, která bude pomáhat lidem v orientaci / rozvoji / změně jejich kariéry. Již dnes sice existují dílčí prvky systému, jako jsou například IPS-Infračinná a poradenská střediska při úřadech práce, zdaleka to však nenaplnuje celý potřebný systém. Svaz průmyslu a dopravy ČR působí jako zástupce zaměstnavatelů a podnikatelů. Dává připomínky k strategickým dokumentům a dokumentům legislativní povahy. Vydává stanoviska, názory a pozice chránící zájmy zaměstnavatelů a podnikatelů.

Ve všech třech základních oblastech změn se jedná o opatření otevřená pro všechny kraje, přičemž kraje v restrukturalizaci jsou zpravidla hlavními iniciátory konkrétních řešení. V tomto kontextu lze ocenit stávající snahu resortů, je však nyní potřeba více prohlubovat spolupráci mezi regionálními stakeholdery a resorty.

Další oblastí změn k dosažení strategického cíle je **lepší propojování „světa práce“ a „světa vzdělávání“** ve formě prohlubování spolupráce škol se zaměstnavateli s pozitivním dopadem na obsah a formu vzdělávání reagujícího pružněji na změny společnosti a potřeby trhu. Zde je možné navázat na množství existujících příkladů dobré praxe, využít zvýšený zájem zaměstnavatelů o spolupráci se školami, urychlit započaté aktivity k zavádění prvků duálního vzdělávání do odborného školství apod. V transformujících se krajích **doporučujeme pilotování nových řešení a tzv. „up-scaling“ nebo také „mainstreaming“ ověřených příkladů dobré praxe** neboli „co se osvědčilo na dostatečném vzorku zavést do systému“, nejdříve v dotčených krajích a funkční řešení využít pro další kraje.

Další důležitou oblastí změn je **zvyšování kvality vzdělávání** v mateřských, základních i na všech typech středních škol v krajích s **mimořádným důrazem na zvýšení kvality a prestiže středního odborného školství**.

K naplnění strategického cíle je nezbytné **zvýšit atraktivitu a zlepšit výsledky přírodovědného a technického vzdělávání**, a to jak experimentálním učením – v MSK i s využitím Světa techniky, využíváním nových forem zážitkového učení, včetně inteligentního využití moderních technologií, různými formami propagace, zapojením odborníků do výuky a diskusí s žáky, stážemi pedagogů ve firmách, stážemi studentů ve firmách apod.

Změny v rozvoji přenositelných kompetencí v počátečním i celoživotním vzdělávání lze rovněž opřít o existující příklady dobré praxe, ať už se jedná o měkké kompetence s vazbou na Národní soustavu povolání nebo o jazykové kompetence, zejména angličtinu jako povinně rozvíjený nemateřský jazyk. Kromě rozvoje těchto kompetencí je potřebné pro ně využívat existující (např. společný evropský referenční rámec v případě jazyků nebo ECDL – Mezinárodní standard pro digitální znalosti a dovednosti v případě ICT kompetencí) případně zavést nové výstupní certifikáty (u měkkých kompetencí s vazbou na Národní soustavu povolání), které budou i v této oblasti přenositelných kompetencí je možné využít iniciativy z dotčených krajů, v tomto případě z MSK, kde existují příklady dobré praxe pro evropskou (měkké kompetence) resp. celostátní (angličtina) úroveň. Na straně **MPSV doporučujeme cíleně podporovat rozvoj angličtiny v rámci rekvalifikací**, jako jednu z výrazných překážek tvorby a obsazování vysoce kvalifikovaných pracovních míst ve strukturálně postižených regionech. Jako příklad lze uvést znalost alespoň základů angličtiny a její odborné terminologie pro operátory ve výrobě, která by měla být nezbytnou součástí nabízených kurzů pro nízko-kvalifikované nezaměstnané.

Důležitou oblastí změny v uvedených krajích je **rozvoj a využívání kvalitního ekosystému organizací / firem pro celoživotní vzdělávání** (dále jen „CŽV“). Obecně je v ČR míra zapojení obyvatel do CŽV nízká. Evropské fondy a jejich národní implementační pravidla vedla ke zvýšení objemu vzdělávacích aktivit. Hlavní rolí CŽV je kvalitní příprava kompetentních lidí pro ekonomický rozvoj. I zde již základní představa existuje, a to na základě doporučení Moravskoslezského paktu zaměstnanosti. Po vyzkoušení v dotčených krajích by bylo vhodné program rozšířit i do dalších krajů v ČR.

Tato oblast změny, zaměřená na přípravu kompetentních zaměstnanců do firem, bude úzce propojena s tematickými pilíři „Podnikání a inovace“ a „Přímé investice“.

Významnou oblastí změny je také pružnější režim vyhledávání a integrace kvalifikovaných zaměstnanců ze zahraničí, zejména z Ukrajiny a dalších kulturně blízkých zemí ve spojení s příchodem rodin, což by částečně řešilo i problém odlivu obyvatel. Lze to ukázat na příkladu Polska, kde poskytují ubytování zahraničním zaměstnancům a jejich rodinám ve spojení s určitými podmínkami a po 12 letech jsou jim byty prodány za symbolickou cenu.

Typová opatření

Typová opatření obsahují **příklady**, nikoliv úplný výčet aktivit, které jsou doporučeny k dosažení cíle.

- **Pakty zaměstnanosti v krajích.** Rozvoj stávajícího Moravskoslezského paktu zaměstnanosti pokračování v přípravě intervencí zaměřených na podporu zaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti, spolupráce mezi kraji.
- **Podpora zajištění předškolní péče a vzdělávání.**
- **Síť služeb kariérového poradenství v krajích.** S využitím inspirace z příkladu dobré praxe ve Finsku či ve Švédsku a doporučení z konceptu Svazu průmyslu a Moravskoslezského paktu zaměstnanosti – zajištění kvalifikovaného, místně i cenově dostupného kariérového poradenství pro dospělé a současně odborná podpora (mentoring, vzdělávání, koučování) kariérového poradenství na školách. Je vhodné také posílit kapacity IPS na úřadech práce, zlepšit jejich kompetence a vhodně je zapojit do systému kariérového poradenství.
- **Využití systému Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací pro efektivní zvyšování/aktualizaci odborné kvalifikace pro trh práce.** Dva vzájemně provázané systémy,

vytvářejí základní předpoklad pro efektivní rozvoj a certifikaci odborných kompetencí obyvatel. Na úrovni krajů v restrukturalizaci doporučujeme využít tohoto systému ve větší míře k efektivnímu zvyšování kvalifikace u nízko kvalifikovaných obyvatel, a také k aktualizaci odborných dovedností u občanů, kteří mají kvalifikace relevantní pro trh práce, avšak chybějící praxi v posledních letech nebo naopak, mají praxi v oborech, pro kterou však nemají potřebnou formálně uznanou kvalifikaci. Od roku 2018 přešly systémy pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí.

- **Podnikatelské inkubátory v krajích.** V každém ze tří krajů vytvořit spolupracující síť inkubátorů, ve kterých se uchazeči o zaměstnání a zájemci o změnu zaměstnání intenzivně připravují pro uplatnění v technických a řemeslných profesích, ve službách i jiných oborech. Je zde možnost připravovat lidi s předstihem pro nové investory a současně jsou vytvořeny podmínky a služby pro vznik malých firem, jejich obsazení lidmi z inkubátoru a zajištění kontraktů s odběrateli z ČR i zahraničí.
- **Spolupráce škol a zaměstnavatelů při vzdělávání.** Pilotáž v zavádění prvků duálního vzdělávání do středního odborného školství. Programy rekvalifikace musí být připraveny s klíčovými zaměstnavateli regionu.
- **Polytechnické školy** – pilotáž mimoškolního vzdělávání k rozvoji technické tvořivosti dětí s adaptací konceptu lidových škol umění s využitím přístupu na bázi komunitních center v první řadě s kvalitními lektory.
- **Vzdělávací vouchery** – individuální konta pro krytí části nákladů k rozvoji a certifikaci odborných, měkkých, jazykových i digitálních kompetencí obyvatel v celoživotním vzdělávání dospělých, s využitím existujících příkladů dobré praxe.
- **Podpora výuky cizích jazyků** – zahraniční stáže, stipendia, granty, rozšiřování sítě rodilých mluvčích, včetně jejich zapojení do výuky, soutěže
- **Podpora tréninku a vzdělávání v softskills** – podpora vzdělávání v oblasti kreativity, leadershipu a kritického myšlení
- **Rozšiřování programů pro praxe a stáže** – Rozvoj stáží a praktických zkušeností, aby studenti a pracovníci získali praktické dovednosti, které jsou klíčové pro úspěch na trhu práce.
- **Kompetence pro trh práce** – program k rozvoji a certifikaci měkkých kompetencí v počátečním vzdělávání s provázáním na kariérové poradenství a využitím existujícího příkladu dobré praxe, rozvoj škol jako center dalšího vzdělávání. V OP Z byl v letech 2019–2022 realizován projekt Kompetence 4.0, jehož cílem bylo na základě odborných analýz stanovit sadu nejdůležitějších kompetencí ve vybraných průmyslových odvětvích pro zajištění konkurenceschopnosti v rámci 4. průmyslové revoluce, dále bylo cílem propojování již fungujících příkladů dobré praxe v rámci spolupráce firem a odborných škol v oblasti zavádění prvků duálního vzdělávání. Projekt Kompetence 4.0 využíval partnerství s regiony ÚK, MSK, STK a ZLK.
- **Outplacement** – Podporovat outplacementové aktivity s cílem podpořit další pracovní uplatnění osob ohrožených ztrátou zaměstnání, zejména v důsledku transformačních procesů, či osoby propouštěné, a to za spolupráce všech relevantních aktérů trhu práce.
- **Inovace systému výchovy a vzdělávání lékařů, fyzioterapeutů a středního zdravotnického personálu.**
- **Automatizace činností, kterou je možné nahradit málo kvalifikovanou a rutinní práci.**

- **Zlepšení studijní nabídky univerzit a posílení internacionalizace** – nové revidované studijní programy na základě potřeb zaměstnavatelů, zvýšení flexibility, společné mezioborové studijní programy univerzit, podpora zahraniční mobility, získávání kvalitních pedagogů a vytváření prestižních týmů, podpora doktorandského studia, prezentace úspěchů univerzit a zapojení do spolupráce s městy v regionu a zároveň zahraničními univerzitami a institucemi. Restrukturalizace tradičních vysokoškolských oborů zaměřených historicky na tradiční těžký průmysl, a na využití stávajícího know-how odborníků, které lze uplatnit v nových oborech.

6.2.3 Strategický cíl D.3: Více obyvatel lépe motivovaných k práci (low-skills pro odchod ze světa sociálních dávek)

Cílem je snížit podíl dlouhodobě nezaměstnaných, zabránit nezaměstnaným dostat se do dlouhodobé nezaměstnanosti a účinně začleňovat znevýhodněné lidi a lidi na okraji společnosti do hospodářství/na trh práce.

Mezi hlavní problémy transformujících se krajů patří nadprůměrný podíl domácností s příjmy pod životním minimem a závislostí na sociálních dávkách a nadprůměrný počet i podíl dlouhodobě nezaměstnaných (také s exekucemi). Při snaze uplatnit osoby z těchto domácností na trhu práce, je nezbytné nejen motivovat je samotné, ale také zabránit černému trhu práce. Na příkladu těchto krajů lze tedy konstatovat, že stávající systémy nefungují správně, přinejmenším v uvedených krajích neřeší jejich problémy a tato řešení jsou nedostatečná. Podmínkou k naplnění strategického cíle je provedení systémových změn na centrální úrovni.

K podpoře této aktivizující kultury je nutné vytvoření mnohem širšího prostoru než doposud pro aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti ze strany úřadů práce v dotčených krajích takovým způsobem, aby více a lépe zohledňovala místní podmínky a specifické potřeby aktérů na trhu práce. Dále je pro naplnění cíle nezbytné, aby se do řešení složitých úkolů ke snížení nezaměstnanosti i k její prevenci aktivně zapojili klíčoví partneři v krajích.

Oblasti změn pro dosažení strategického cíle

Základním krokem k naplnění strategického cíle musí být **provedení změn na centrální úrovni v relevantních systémech** (sociální dávky, politika zaměstnanosti, sociální bydlení, omezení nelegální práce aj.), **které povedou k preferenci práce před pobíráním sociálních dávek**. Tyto změny budou mít pozitivní dopad na všechny kraje, největší ovšem v krajích s nejvyšší koncentrací obyvatel závislých na sociálních dávkách, tj. v MSK, ÚK a KVK.

Změny směrem k místně relevantní aktivní politice zaměstnanosti ze strany úřadů práce v dotčených krajích vyžadují z **centrální úrovně (a) stanovit výsledkově orientované úkoly vedoucí ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a k efektivnějšímu návratu nezaměstnaných do pracovního procesu** na jedné straně a **(b) rozšířit prostor k pružnější reakci místních aktérů na potřeby trhu práce na straně druhé**. Základním východiskem k tomuto požadavku jsou dosavadní slabé výsledky ve snižování počtu i podílu dlouhodobě nezaměstnaných. Jedna část problému je v nevhodném systému sociálních dávek i v dalších relevantních systémech. Druhá část problému je však s vysokou mírou pravděpodobnosti v tom, že není dostatečný tlak na výsledky APZ vedoucí ke změně tohoto setrvalého problému. Taková změna se ovšem nedá řešit obvyklými prostředky, protože ty dlouhodobě selhávají.

Úřady práce v krajích i na místních pobočkách musí mít lepší přehled o uplatnitelnosti svých klientů na trhu práce a musí mít podrobnější informace o jejich charakteristikách, kompetencích, motivacích apod. i. Programy aktivní politiky zaměstnanosti by měly posouvat všechny klienty úřadu práce, kteří pobírají dávky v nezaměstnanosti nebo jiné sociální dávky, do kategorie „dostačující motivace i kompetence“ a nabízet zaměstnavatelům takto připravené lidi k ověření, adaptaci a přijetí do zaměstnání.

Dále doporučujeme **úzkou spolupráci s řídicím orgánem OP Z+** v programovém období 2021–2027 a zajištění koordinace v rámci implementace opatření OP Z+ a Mechanismu spravedlivé transformace.

Pro úspěšnost restrukturalizace je třeba akcentovat v rámci ITI Ostravské aglomerace, ITI Ústecko-chomutovské aglomerace a ITI Karlovarské aglomerace koordinaci s ostatními fondy, které kryjí další (související, popř. doplňkové) aktivity, a které nejsou (ev. nemohou být) kryty v rámci celonárodních intervencí v rámci např. OP Z+ a OP TAK. Např. podpora podniků představuje významnou oblast pro doplňkové působení intervencí OP TAK.

Další příležitostí je aktivní spolupráce v rámci RSK a současně využití komunitárních programů Evropské unie zaměřených na programy inkluze, výzvy v urbanizovaných regionech apod.

Další oblastí změn pro naplnění tohoto cíle je **aktivní zapojení klíčových partnerů v krajích, a to jednak s využitím existujících paktů zaměstnanosti např. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti**, a dále i vyšším (efektivnějším) zapojením poradních sborů úřadů práce, případně i krajských tripartit do identifikace a přípravy adekvátních opatření. Na těchto strategických komunikačních platformách mohou být projednány a navrhovány intervence pro aktivizaci nezaměstnaných, které přispějí k dosažení stanoveného cíle. Využívat je potřebné jak osvědčená řešení, tak sociální inovace zaměřené na společensky definovanou poptávku, kterou je v tomto případě zvýšení zaměstnanosti u pracovních neaktivních osob v transformujících se krajích. Zde je možné pomoci i spoluprací veřejného a soukromého sektoru (mobilita, veřejně prospěšné práce, veřejné zakázky).

Tato oblast změny, zaměřená na aktivizaci nezaměstnaných a jejich uplatnění na trhu práce bude úzce propojena s tematickými pilíři „Podnikání a inovace“, „Přímé investice“ a „Sociální stabilizace“.

Typová opatření

- **Pružnější řešení individuálních příčin nezaměstnanosti** – posílení spolupráce klíčových partnerů na trhu práce a v sociální oblasti a zajištění dostatečných kapacit Úřadů práce a neziskových organizací pro individuální práci s klienty v krajích MSK, ÚK a KVK.
- **Řešit systémově problematiku nelegálního zaměstnávání s využitím zkušeností z jiných států.**⁶⁰
- **Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek** s tvorbou pracovních příležitostí pro nezaměstnané obyvatele krajů.
- **Projekty práce s motivací zaměstnavatelů a s dlouhodobě nezaměstnanými** na podporu přechodu ze sociálních dávek na příjem z práce pro nejvíce znevýhodněné osoby, se zajištěním

⁶⁰ Viz Problematika nelegální práce s důrazem na pracovní právní aspekty a související zajištění BOZP: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/08-2020-VUBP/Vsouhrn-Souhrna-vyzkumna-zprava-o-postupu-praci-a-dosazenych-vysledcich-za-obdobi-2020-2022.pdf>

jejich aktivizace, posílením motivace, získáním pracovních návyků a přípravou na běžný trh práce (mimo jiné i prostřednictvím koučingu a mentoringu nebo dlouhového poradenství).

- **Programy mobility sociálně slabých** a těch, jimž sociální situace brání v dojíždění do zaměstnání do míst, v nichž se nacházejí pracovní místa.
- **Sociální programy**, které budou pracovat s dlouhodobě nezaměstnanými a pomáhat jim v návratu na trh práce, a to včetně integrační fáze.
- **Integrační sociální podniky** – rozvoj integračních sociálních podniků zaměřených na podporu uplatnění a uplatnitelnosti nejvíce znevýhodněných osob na trhu práce.
- **Propagace a podpora společenské odpovědnosti firem** – podpora zakládání a rozvoje sociálních podniků a tvorby tranzitních míst.
- **Podpora vzdělávacích programů** – trénink a výuka soft skills, pomoc se sestavením životopisu, ukázky, jak uspět u pracovního pohovoru
- **Podpora pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných** – podněcování obcí pro využívání dlouhodobě nezaměstnaných pro veřejně prospěšné práce
- **Psychologická a sociální asistence** – aktivizace a pomoc využití potenciálu nezaměstnaných
- **Rozšiřování programů pro praxe a stáže** – rozvoj stáží a praktických zkušeností, aby studenti a pracovníci získali praktické dovednosti, které jsou klíčové pro úspěch na trhu práce.

6.2.4 Strategický cíl D.4: Více obyvatel lépe připravených a více motivovaných k podnikání (entrepreneurial skills)

Cílem je rozvinout podnikavost v regionu, tj. zvýšit počet lidí, mladých i starších, kteří budou mít podnikatelské kompetence a dovednosti, vytvořit a rozvíjet nabídku různých forem vzdělávání v této oblasti jako součást počátečního i dalšího vzdělávání a zvýšit počet obyvatel strukturálně postižených krajů, kteří budou motivováni k založení vlastních firem a budou o to usilovat.

Specifickým rysem transformujících se krajů je zaměstnanecká kultura a nízká míra podnikatelské aktivity oproti jiným krajům. Tento strategický cíl se proto zaměřuje na **posílení podnikavosti obecně** v populaci, na vytváření prostředí příznivého pro podnikání snížením rizik spojených s jeho zahájením a na zvyšování atraktivity podnikání jako profesní volby. Na rozdíl od výběrové podpory podnikání v ČR zaměřené především na inovační firmy **je v těchto krajích potřebné podpořit i běžné podnikání, pokud vede k tvorbě a udržení pracovních příležitostí.** Důležitou součástí je v tomto směru i **rozvoj sociálního podnikání.** Strategický cíl bude v těchto krajích naplňován změnami v rozvoji podnikavosti od počátečního po celoživotní vzdělávání, a to jak formou „měkkých“ poradenských a vzdělávacích aktivit tak i „tvrdých“ opatření k posílení infrastruktury a finančních nástrojů pro rozvoj podnikání.

Oblasti změn pro dosažení strategického cíle

Strategický cíl bude naplňován ve třech hlavních oblastech změn, kterými jsou:

Rozvoj podnikavosti a podnikání na všech typech škol v počátečním vzdělávání od druhého stupně ZŠ po VŠ v krajích. Do školních vzdělávacích programů budou zaváděny aktivity k rozvoji podnikavosti i odborných podnikatelských kompetencí.

Podpora podnikavosti a podnikání obyvatel bude řešena snížením rizik spojených se zahájením podnikání – od fáze zvažování, přes založení až do prvních tří let fungování.

Lepší využití sociálního podnikání v té části jeho společenské role, která vytváří pracovní místa pro zdravotně nebo sociálně hendikepované obyvatele. Obecně podporovat větší povědomí o charakteru, konceptu a cílech sociálního podnikání, který je mezi laickou veřejností ve své podstatě stále neznámý, a tak ani není možné vytěžit plně výhody, které tento s sebou přináší.

Strategický cíl bude v těchto krajích naplňován vytvořením sítě kvalitních a cenově dostupných poradenských služeb od fáze úvahy o vlastním podnikání, přes mapování podnikatelských příležitostí a přípravu podnikatelského záměru, po zahájení podnikání a jeho počáteční fázi. Nad rámec existujících podnikatelských inkubátorů budou vznikat nové, zejména se zaměřením na řemeslné podnikání, ale také na rozvoj služeb. Budou využity v ČR nové, případně inovovány již známé finanční nástroje na podporu podnikání, včetně například nebankovních revolvingových fondů pro jednotlivé kraje, které zaplní existující mezery na trhu finančních služeb pro začínající a malé podnikatele. Konkrétním příkladem jsou nástroje Národní rozvojové banky např. úvěr Transformace z Národní rozvojové banky, což je možné financovat z OPST, dále záruky, poradenství a poskytování informací pro podnikatele. Pro veřejný sektor pak podpora poradenství pro města při přípravě investičních projektů.

Tato oblast změny bude úzce propojena s tematickými pilíři „Podnikání a inovace“, v případě sociálního podnikání pak i na pilíř „Sociální stabilizace“.

Typová opatření

- **Sítí služeb podnikatelského poradenství pro zájemce o podnikání a začínající podnikatele** – (programy inovačních center a CzechInvestu): zajistit v dotčených krajích kvalifikované, místně a cenově dostupné poradenství a vzdělávání. Toto je v první fázi vhodné především pro oblast služeb. Ke zlevnění služeb případně využít veřejně dotované podnikatelské vouchery. K integrovanému přístupu v území s partnery vhodně zacílit nástroj integrované územní investice ve spolupráci s operačními programy také mimo institut soutěžních výzev, které systémový přístup výrazně limitují. Kraje jsou zapojeny do implementace prostřednictvím zastřešujících projektů. V minulých letech byl dalším příkladem vyžadující systémový přístup projekt Podnikavý Region (PodReg) v Moravskoslezském kraji.
- **Motivační programy pro zahájení podnikání** – systém záruk pro začínající podnikatele, podněcování aktivních.
- **Propojování s investory a předávání know-how** – pomoc s vyhledáváním investorů, podpora sdílení zkušeností, zpětná vazba od odborníků pro podnikatelské plány.
- **Regionální fondy na podporu podnikání a zaměstnanosti pro kraje** – nebankovní finanční nástroj převážně revolvingového typu se základními produkty ve formě mikropůjček a záruk pro běžné podnikatele, s případným doplněním o produkty zárodečného kapitálu pro začínající inovační firmy. Poskytování finančních nástrojů propojit s poradenskou a monitorovací službou sítě služeb podnikatelského poradenství. Management fondu využít k nabídce kvalifikovaných pracovních příležitostí a podpoře leadershipu změn na krajské úrovni. Do budoucna se předpokládá využití finančních nástrojů na podporu podnikání přes NRB.
- **Kompetence k podnikavosti** – programy k rozvoji podnikavosti na školách v kraji ve spolupráci s Moravskoslezským inovačním centrem. Šíření know-how v podnikání, rozvoj a řízení firmy. Grantové poradenství.
- **Podpora podnikavosti uvnitř firem** – vytvářet prostředí pro uplatnění aktivity, kreativity a inovací ze strany zaměstnanců.