

## 5 Pilíř D. Lidské zdroje

		Pilíř D: Lidské zdroje Kompetentní lidé pro průmysl, služby a veřejnou správu			
		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
Strategické cíle	Cíl pilíře	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Počet nově vytvořených míst pro lidi s vysokou kvalifikací v soukromém i veřejném sektoru</li> <li>Počet, objem a struktura investic s vysokou přidanou hodnotou</li> <li>Počet center kompetence, jejich výsledky a dopad na rozvoj kraje</li> <li>Snížení, zastavení nebo obrát negativního trendu odchodu kvalifikovaných lidí</li> </ul>	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existence a aktivní využívání observatoří trhu práce v krajích</li> <li>Existence systému kariérového poradenství a růst počtu uživatelů</li> <li>Snižování strukturální nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na TP</li> <li>Nárůst počtu získaných profesních kvalifikací</li> <li>Nárůst počtu získaných certifikací pro přenositelné kompetence</li> </ul>	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Výrazné snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných (ve srovn. letech dle celkového počtu nezaměstnaných)</li> <li>Snižování strukturální nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po nízkokvalifikovaných profesích na trhu práce</li> <li>Počet a úspěšnost inovativních řešení k podpoře zaměstnanosti</li> </ul>	<p><i>Způsoby měření:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Počet a struktura škol se zavedenými programy k rozvoji podnikavosti</li> <li>Existence ekosystému služeb na podporu podnikání a růst počtu jeho uživatelů</li> <li>Nárůst počtu a podílu podnikatelů</li> <li>Nárůst atraktivity podnikání jako společensky prospěšné činnosti</li> </ul>
	Co se změní	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytváření více lepších pracovních příležitostí v soukromém sektoru</li> <li>Vytváření více lepších pracovních příležitostí ve veřejném sektoru</li> <li>Zvyšování atraktivity krajů pro vysoce kvalifikované odborníky</li> <li>Získání kompetence k identifikaci, rozvoji a udržení talentů v krajích</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zajištění a využívání kvalitních informací o poptávce a nabídce na současném a budoucím trhu práce v krajích</li> <li>Zavedení systému kariérového poradenství k lepšímu výběru studia a povolání pro obyvatele krajů</li> <li>Propojování klíčových partnerů "světa práce" a "světa vzdělávání" k lepší profesní přípravě obyvatel krajů</li> <li>Zavádění inovativních a v pilotážích již ověřených programů k rozvoji přenositelných kompetencí do systému počátečního a CŽ vzdělávání v krajích</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Provedení změn v relevantních systémech, které budou nezaměstnané motivovat k práci</li> <li>Posílení výsledkově orientované APZ se zaměřením na snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných</li> <li>Rozšíření prostoru ke spolupráci regionálních partnerů s centrálně řízenými ÚP se zaměřením na přípravu nezaměstnaných do práce</li> <li>Zavádění inovativních a v pilotážích již ověřených programů k podpoře zaměstnanosti do APZ v krajích</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozvoj podnikavosti na všech typech škol od druhého stupně ZŠ po VŠ</li> <li>Snižování rizik spojených se zahájením podnikání</li> <li>Lepší propagace a využití sociálního podnikání k tvorbě pracovních příležitostí pro zdravotně nebo sociálně hendikepované obyvatele</li> <li>Zvyšování prestiže podnikání a propagace podnikatelských vzorů ve společnosti</li> </ul>

**Cíl: Kompetentní lidé pro průmysl, služby a veřejnou správu**

**Konkurenční výhoda postavená na lidech dobře připravených pro profese poptávané na současném i budoucím trhu práce musí být základem ekonomického rozvoje transformujících se krajů.** Analytické podklady i praktické zkušenosti zaměstnavatelů potvrzují nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, kdy i při nadprůměrné míře nezaměstnanosti je pro řadu firem mimořádně obtížné najít pracovníky pro volná místa ve vybraných technických profesích. Kraje v transformaci, z nichž dva jsou historicky průmyslové regiony, mají příležitost takové lidi připravit ve větším počtu a lepší kvalitě. Kromě technicky zdatných lidí upozorňuje řada zaměstnavatelů i na nedostatek lidí s potřebnými kompetencemi do oblasti služeb. Tohoto cíle dosáhneme, pokud zastavíme/obrátime trend odchodu kvalifikovaných lidí z transformujících se krajů a současně lépe využijeme lidský potenciál obyvatel v produktivní činnosti a výrazně snížíme počet i podíl dlouhodobě nezaměstnaných lidí a rodin závislých na sociálních dávkách.

**5.1 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**
- **Nízká kvalita lidských zdrojů** – nedostatečná připravenost pracovní síly, podprůměrná vzdělanost
- **Nedostatek pracovní síly** – kvůli selektivní migraci, stárnutí populace, ale také kvůli nevhodně nastavenému dávkovému systému, který dostatečně nemotivuje k práci do určité výše příjmu ze zaměstnání, což se ještě zhoršuje v případech exekuce z pracovních výtěžků. K nedostatku pracovní síly přispívá i málo účinná aktivní politika zaměstnanosti v případech, kdy nepomáhá efektivně ke kvalitní přípravě a co nejrychlejšímu nástupu do práce. Na tom se však významnou měrou podílí také kombinace výše mezd, pracovních podmínek a rodinné situace. V současné situaci lze doložit, že zaměstnavatelé poptávají velké množství i nízkokvalifikovaných lidí za mzdy převyšující mnohdy 20 tis. Kč a v evidenci úřadů práce přitom zůstává velký počet nezaměstnaných. Systém sociálních dávek a systém/politika zaměstnanosti nejsou navzájem adekvátně provázány.
- Nízká úroveň mezd
- Vysoká nezaměstnanost
- Zvyšující se chudoba a růst počtu sociálně vyloučených lokalit

**První tři faktory lze do jisté míry ovlivnit intervencemi veřejného sektoru, a tedy i strategií restrukturalizace.** Nízká úroveň mezd, vysoká nezaměstnanost a zvyšující se chudoba jsou oproti tomu dopadem komplexu vzájemně propojených faktorů ovlivňujících nízkou konkurenceschopnost jmenovaných krajů, byť každého v jiném měřítku. Jejich ovlivnění veřejnými intervencemi je sice možné, vyžaduje různorodé a propojené intervence ve větším rozsahu a vzhledem k velkému významu vnějších faktorů – např. vzhledem k vývoji na trzích, na které jsou kraje specializovány – je lze veřejnými intervencemi ovlivňovat jen zprostředkovaně.

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** - viz informace a grafy v příloze.
3. **Nadprůměrný je počet i podíl dlouhodobě nezaměstnaných, který přetrvává i v době zvýšené a neuspokojené poptávky zaměstnavatelů po zaměstnancích**, a to i nízkokvalifikovaných. To je nejen dokladem problému v uvedených krajích, ale přetrvávajících chyb v systému sociálních dávek a jejich propojení s aktivní politikou zaměstnanosti. Podle údajů Úřadu práce ČR z června 2016 existuje velké množství volných pracovních míst, která by mohla být obsazena lidmi s nízkou kvalifikací. Příčin problému nedostatečné motivace k práci u lidí s nízkou resp. neaktuální kvalifikací je více, ale k hlavním jistě patří následující vzájemně provázané systémové nedostatky:
  - Nevhodně nastavený systém sociálních dávek, který dostatečně nemotivuje k práci.
  - Nevhodně nastavený systém úhrady dluhů s vazbou na exekuci přiznaných výdělků z práce.
  - 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 a naopak velmi rozvinutý „antisystém“ ubytoven pro sociálně vyloučené, který však vyžaduje komplexní řešení.

Problémem v krajích je současně dlouhodobá nezaměstnanost i nedostatek pracovních sil, včetně nízkokvalifikovaných. Přestože do práce s dlouhodobě nezaměstnanými je nasměrován velký objem zdrojů z Aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) a Operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OP Z“), předtím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost<sup>64</sup> (dále jen „OP LZZ“), situace se lepší jen pomalu. Problém je tedy i v APZ a OP Z, které nejsou zcela efektivně zacíleny<sup>65</sup>. Je nutné řešit systémové chyby (k vyšší motivaci pracovat) a s nimi provázané změny v APZ a OP Z. 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 (angličtina aj., dovednosti v Informačních a komunikačních technologiích, dále jen „ICT“, měkké kompetence) i odborných kompetencí umožňujících posun jednotlivců do jiného povolání. Problémy trhu práce jsou podrobněji popsány v dokumentu Analýza poptávky a nabídky na trhu práce v dokumentu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), č. j.: MPSV-2016/61075-411/1 pro plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody (dále jen „Analýza MPSV pro RHSD“).

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 nízkou a středně kvalifikované profese. Pro dnešní smršťující se aglomerace existuje jen málo pozitivních alternativ, jak se s tímto nezvratným vývojem

<sup>64</sup> OP Z je operačním programem v programovém období 2014-2020, který navazuje na operační program OP LZZ, který byl realizován v programovém období 2007-2013. Ačkoliv je OP Z následovníkem OP LZZ, jsou v něm realizovány odlišné prvky podpory.

<sup>65</sup> Jedná se o tvrzení vztahující se k programovému dokumentu OP Z, nikoliv k reálné implementaci tohoto operačního programu, která byla zahájena teprve v roce 2015.

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“.

5. Přířímou součástí výše popsaného problému v ekonomické oblasti je **nízká atraktivita krajů pro život obyvatel, menší nabídka perspektivních pracovních a kariérních 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. **Úbytek obyvatel ve jmenovaných krajích za posledních 5 let** dokládá informace za sledované kraje v příloze.

**Bez realizace inteligentních strategických změn budou v MSK, ÚSK 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.). Podle zdroje Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) „Projekce obyvatelstva v krajích ČR“ dojde mezi roky 2016 až 2030 ke snížení počtu obyvatel v krajích následovně: v MSK z 1.210 tis. na 1.130 tis., v ÚSK z 823 tis. na 792 tis. a v KVK z 298 tis. na 279 tis.

## 5.2 Strategické cíle a oblasti změn

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

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 nedostatečná nabídka vysoce kvalifikovaných a nadprůměrně placených pracovních míst v soukromém i veřejném sektoru. Soukromý sektor v těchto regionech hledá spíše levnou a pracovitou námezdní sílu než špičkové talenty, které naopak očekává ve vyspělejších, bohatších regionech, v ČR zejména v Praze a v Brně, pro obyvatele z KVK a ÚSK jsou příležitosti také v německém příhraničí. Tomuto „podceňování“ odpovídá úroveň mezd i u vysoce kvalifikovaných profesí, například v sektoru IT, kde se liší platy u srovnatelných profesí mezi Prahou a dalšími kraji až o desítky tisíc Kč měsíčně.

**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 lepším 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. 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 schopným 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 „Podnikání a inovace“ a „Přímé zahraniční 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 Karlovarském kraji 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 Ústeckém kraji 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 již nyní dosahuje dobrých výsledků. V Moravskoslezském kraji 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 České republiky, k Praze se Středočeským krajem a k Brnu s Jihomoravským krajem. 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. Všechny tři kraje by měly rozvinout kompetenci k definování společenské poptávky a zajištění adekvátní nabídky řešení klíčových rozvojových úkolů.

Do této oblasti tvorby kvalitních pracovních míst ve veřejném sektoru spadá i „leadership“ změn v krajích, včetně decentralizované implementace strategie restrukturalizace, využití nástrojů integrovaných územních investic (dále jen „ITI“), apod. Do čela rozvojových agentur v krajích je potřebné postavit špičkové lídry, mít na ně vysoké nároky a vytvořit jim odborně náročné i manažersky bezpečné prostředí pro plnění středně a dlouhodobých cílů, včetně možnosti výběru a stabilizace kvalitních lidí v týmech (například ve Smart akcelérátorech na podporu inovací apod.).

Ze strany centrálních orgánů lze přispět ke změnám nejen cílenou podporou výše uvedených aktivit, ale také vytvořením silných krajských pracovišť relevantních centrálních institucí, jako je například Technologická agentura ČR. Při vzniku nových centrálních agentur by měla vláda ČR vždy zvažovat, zda by mohly být umístěny a plnit svou funkci v některém z uvedených krajů.

**Na nabídkové straně** je potřeba zavést **regionální talent management**, 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 v krajích udržet, 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 kraje**, které přispěje ke změnám ve vnímání krajů navenek s cílem zlepšení atraktivity transformujících se krajů pro talenty a odborníky. Hlavním nástrojem zde bude zavádění profesionálního řízení značky kraje za účelem posilování identity obyvatel a pozitivní změny image. Na tomto úkolu budou s kraji a městy spolupracovat také příslušné centrální instituce.

Do těchto aktivit spadá také **popularizace úspěšných a hodnotově příkladných osobností kraje a spolupráce s mimo kraj žijícími úspěšnými rodáky** jako s „ambasadorů kraje“.

Tato oblast změny bude propojená s horizontálními aktivitami na posílení identity a na změnu image.

### Typová opatření

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

- **Vytvoření center kompetence v krajích, dle jejich specializace, např. pro petrochemii a energetiku v Ústeckém kraji**, 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 hráčů 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. Pro lákání investorů lze i nadále využívat investiční pobídky poskytované podle zákona č. 72/2000 Sb. Dle Vstupní analýzy nicméně neplynou přímé zahraniční investice do regionů v dostatečném objemu a příznivější struktuře. Dle Vstupní analýzy byly formou investičních pobídek podpořeny stovky projektů generujících tisíce nových pracovních míst. Jednotlivé projekty jsou vyhodnocovány v hodnotících zprávách, ty jsou zpravidla zaměřeny na kvantitativní kritéria, nejsou však vyhodnocovány z hlediska přidané hodnoty pro odvětvovou strukturu a inovační systémy v jednotlivých krajích.
- **Vysoká škola v Karlovarském kraji** – zřízením VŠ pracoviště např. Lékařské fakulty nebo Fakulty tělovýchovy a sportu (dále jen „FTVS“) Karlovy univerzity se zaměřením

na balneologii, fyzioterapii a příbuzné obory, včetně propojení s aplikačním výzkumem pro tyto specializace.

- **Krajské pobočky Technologické agentury ČR v Moravskoslezském a v Ústeckém kraji** – nově založené pobočky s vazbou na příslušné technologické specializace krajů.
- **Zavedení regionálního talent managementu** - dlouhodobě fungující programy k identifikaci, rozvoji a udržení talentovaných mladých lidí a jejich rodin.
- **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 lidí** do firem, do jejich VaV i na další náročné pozice, a také do výzkumných organizací, veřejných i soukromých.

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

Nejen v České republice, ale v celém světě je hlad 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 technických 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.

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 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.

#### 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 **zajištění a využívání kvalitních informací o poptávce a nabídce na současném i budoucím trhu práce**, které umožní řešit včas a / nebo bez zbytečného prodlení 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 chystaného projektu KOMPAS v gesci MPSV, který umožní vznik a fungování tzv. Observatoří trhu práce na národní i na krajských úrovních. Zde se jedná o řešení pro celou ČR, se specifickou důležitostí i pro kraje MSK, ÚSK a KVK.

**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 Teritoriálních paktů zaměstnanosti v krajích, včetně všech krajů spadajících do Programu restrukturalizace, a jednak v podobě Sektorových dohod iniciovaných z centrální úrovně Svazem průmyslu a dopravy ČR. 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.

**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 - Informační a poradenská střediska při úřadech práce, zdaleka to však nenaplnuje celý potřebný systém. Odborná skupina při Svazu průmyslu ČR projednala stav a potřebné změny v systému kariérového poradenství a navrhla koncept, který počítá i s IPS, ale zabývá se celým ekosystémem, nejen jeho vybranou částí. Tento strategický přístup, tj. celkový ekosystém kariérového poradenství na trhu práce v ČR, je potřebné podpořit ze strany centrálních i regionálních orgánů, má-li dojít k pozitivní evoluci a nikoliv pouze k údržbě nedostačující struktury přímo řízené MPSV, případně MŠMT v případě kariérového poradenství na školách. Kvalitní a kontinuálně fungující kariérové poradenství je proto dalším z opatření, kterým bude naplněn tento strategický cíl v transformujících se krajích. Základem pro tuto změnu je jednak koncept opatření doporučený odbornou skupinou Svazu průmyslu a dopravy a jednak příležitost, která vyplývá z aktivit spojených s tvorbou a realizací Krajských a Místních akčních plánů pro rozvoj regionálního školství pod OP VVV.

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 je důležitou a potřebnou také **změna postojů relevantních ministerstev směrem k větší vstřícnosti vůči těmto iniciativám z krajů**, bez nichž se potřebné změny „v terénu“ neuskuteční.

Další oblastí změn k dosažení strategického cíle je **lepší propojování „světa práce“ a „světa vzdělávání“** ve formě prohlubování spolupráce škol a jejich zřizovatelů 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 změnit postoj k rozvoji angličtiny v rámci rekvalifikací**. 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 nízkokvalifikované 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 na jedné straně k určitému zvýšení objemu vzdělávacích aktivit, ovšem za cenu poklesu jejich kvality v příliš mnoha případech. Je nejvyšší čas otočit kormidlem a posunout CŽV k plnění hlavní role, kterou je kvalitní příprava kompetentních lidí pro ekonomický rozvoj. V krajích MSK, ÚSK a KVK proto doporučujeme realizovat program postavený na využití vzdělávacích voucherů. 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 zahraniční investice“.

### Typová opatření

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

- **Observatoře trhu práce pro kraje** - informace, analýzy, projekce a predikce k poptávce a nabídce na trhu práce, včetně specifických průzkumů v kraji s informacemi veřejně přístupnými a srozumitelně prezentovanými, základ pro přípravu intervencí.
- **Pakty zaměstnanosti v krajích** – strategické komunikační a odborné platformy klíčových partnerů na trhu práce v krajích (zaměstnavatelé, vzdělavatelé, veřejná správa vč. úřadů práce) k přípravě intervencí zaměřených na podporu zaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti.

- **Síť služeb kariérového poradenství v krajích** – s využitím inspirace z příkladu dobré praxe ve Francii (Centra bilance kompetencí) 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) kariérových poradců na školách. Je vhodné také posílit kapacity IPS na úradech práce, zlepšit jejich kompetence a vhodně je zapojit do systému kariérového poradenství.
- **NSP/NSK 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.
- **Řemeslné inkubátory v krajích** – v každém ze tří krajů vytvořit spolupracující síť řemeslných inkubátorů, ve kterých se uchazeči o zaměstnání a zájemci o změnu zaměstnání intenzivně připravují pro uplatnění v technických a řemeslných profesích, je zde možnost připravovat lidi s předstihem pro nové investory a současně jsou vytvořeny podmínky a služby pro vznik řemeslných firem, jejich obsazení lidmi z řemeslného inkubátoru a zajištění kontraktů s odběrateli z ČR i zahraničí.
- **Duální vzdělávání v krajích** – pilotáž v zavádění prvků duálního vzdělávání do středního odborného školství.
- **Polytechnické školy** – pilotáž mimoškolního vzdělávání k rozvoji technické tvořivosti dětí s adaptací konceptu lidových škol umění.
- **Vzdělávací vouchery** – individuální granty 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.
- **Kompetence pro trh práce** – program k rozvoji a certifikaci měkkých kompetencí v počátečním vzdělávání s využitím existujícího příkladu dobré praxe.
- **Transfer** - regionální program replacementu lidí uvolňovaných při hromadném propouštění do nových ekonomických aktivit ve spolupráci centrálně řízených úřadů práce a místních partnerů (včetně systému včasného varování o problémech velkých zaměstnavatelů – viz Pilíř podnikání a inovace).
- **Inovace systému výchovy a vzdělávání lékařů, fyzioterapeutů a středního zdravotnického personálu**

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

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. Na příkladu těchto krajů lze tedy konstatovat, že stávající systémy nefungují

správně, přinejmenším v uvedených krajích neřeší jejich problémy a tato řešení neumožňují. Podmínkou k naplnění strategického cíle je provedení systémových změn na centrální úrovni.

Kromě změn v systémech povede k naplnění strategického cíle změna kultury na úřadech práce a u jejich klientů od pasivního vyplácení/pobírání dávek na aktivní zapojení do práce („něco za něco“). Tento přístup nesmí ovšem připomínat „nucené práce“, které nepřipouští Ústavní soud. K nezaměstnaným je potřebné přistupovat jako k zásobárně pracovních sil a neustále si udržovat přehled o míře jejich motivace i připravenosti k nástupu do zaměstnání na úrovni odpovídající získané kvalifikaci i aktuálním dovednostem.

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, ÚSK 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 **lepší využití Operačního programu Zaměstnanost**, který je v současnosti strategicky více zacílen na řešení nezaměstnanosti a je kladen malý důraz na prevenci nezaměstnanosti. Toto **nastavení je potřebné změnit**, přinejmenším pro transformující se kraje. Převážná většina finančních zdrojů totiž směřuje na práci s nezaměstnanými v letech, kdy na úřadech práce je nezaměstnaných nejnižší počet za posledních cca 10 let. Na druhou stranu **chybí významnější objem zdrojů na prevenci nezaměstnanosti, tj. na podporu dalšího vzdělávání**

**a kariérového poradenství k lepšímu uplatnění na trhu práce.** Podle dokumentu Analýza MPSV pro RHSD je tzv. přirozená míra nezaměstnanosti v ČR na úrovni cca 7%. Tuto míru překračují k 31. 7. 2016 pouze okresy Brno-město, Hodonín a Znojmo v Jihomoravském kraji, Bruntál, Karviná a Ostrava-město v Moravskoslezském kraji, Děčín, Chomutov, Louny, Most a Ústí nad Labem v Ústeckém kraji a Sokolov v Karlovarském kraji. Jedná se sice o okamžitý stav ke konci jednoho měsíce, ale trend poklesu nezaměstnanosti je zřejmý již delší dobu. Kromě úpravy systému sociálních dávek a dalších relevantních systémů ovlivňujících motivaci k práci doporučujeme proto na jedné straně intenzivnější aktivizaci nezaměstnaných s koncentrací na kraje a okresy v nich, kde jejich podíl převyšuje v průběhu roku stabilně 7% a na druhé straně převést ušetřenou (a jistě podstatnou) část zdrojů z OP Z na podporu dalšího vzdělávání dospělých, a to nad rámec vzdělávání přes firmy. Optimálním řešením by zde mohlo být opatření typu voucherů na kariérové poradenství a vzdělávání uplatnitelné u profesionálních organizací na trhu.

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

Další oblastí změn pro naplnění tohoto cíle je **aktivní zapojení klíčových partnerů v krajích, a to jednak s využitím existujících paktů 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 pracovně neaktivních osob v transformujících se krajích.

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

### Typová opatření

- **Pružnější řešení individuálních příčin nezaměstnanosti** - efektivní realizace relevantních opatření navržených v dokumentu č. j.: MPSV-2016/61075-411/1 „Analýza nabídky a poptávky na trhu práce“ pro Radu hospodářské a sociální dohody, s rozšířením prostoru k zapojení dalších klíčových partnerů na trhu práce v krajích MSK, ÚSK a KVK, sdružených v paktech zaměstnanosti, a to jak v roli poradní, tak v roli realizační.
- **Řešit systémově problematiku nelegálního zaměstnávání s využitím „slovenského modelu“<sup>66</sup>** založeného na povinnosti zaměstnavatelů evidovat předem všechny pracovníky v jakémkoliv pracovním vztahu s možností on-line kontroly na místě.
- Podpořit **realizaci pilotních projektů** na úrovni krajů **s využitím ITI** s vazbou na Strategii restrukturalizace, k ověření systémových změn.

<sup>66</sup> Slovenský model přinesl i mnohé obtíže, které mohou navrhované řešení a jeho efektivitu podvrátit. V akčním plánu je třeba věnovat pozornost i negativním zkušenostem i podmínkám, za nichž systém na Slovensku fungoval a poučit se z nich.

- **Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek** s tvorbou pracovních příležitostí pro nezaměstnané obyvatele krajů.
- **Projekty práce s dlouhodobě nezaměstnanými** na podporu přechodu ze sociálních dávek na příjem z práce pro nejvíce znevýhodněné osoby, se zajištěním jejich aktivizace, posílením motivace, získáním pracovních návyků a přípravou na běžný trh práce (mimo jiné i prostřednictvím koučingu a mentoringu). Sledované indikátory těchto projektů musí vykazovat skutečnou míru zapojení těchto osob.
- **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 podniky**, dle modelu užívaného v SRN, pro případy, kdy je třeba řešit situaci většího množství propouštěných zaměstnanců.

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

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 snižováním 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 snižováním 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 Česku 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.

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

### Typová opatření

- **Síť služeb podnikatelského poradenství pro zájemce o podnikání a začínající podnikatele** – s využitím zkušeností národní sítě RPIC – Regionálních poradenských a informačních center a dalších relevantních příkladů dobré praxe zajistit v dotčených krajích kvalifikované, místně a cenově dostupné poradenství a vzdělávání. Ke zlevnění služeb případně využít veřejně dotované podnikatelské vouchery.
- **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.
- **Kompetence k podnikavosti** - programy k rozvoji podnikavosti na školách v kraji.