

MASARYKOVA UNIVERZITA

FILOSOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV PEDAGOGICKÝCH VĚD

ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ČR – VIZE, POLITIKA A REALITA

(ANDRAGOGIKA)

Vypracovali: Lucie Dolníčková

Lenka Lakotová

Jitka Ulmerová

Veronika Zubalíková

Vyučující: Mgr. Petr Novotný, Ph.D.

Datum: 21.4.2004 v Brně

OBSAH

1. CO JSOU LIDSKÉ ZDROJE
2. RADA VLÁDY PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ
3. VÝZNAMNÉ DOKUMENTY
4. STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO ČESKOU REPUBLIKU
5. REALIZACE STRATEGIE
6. ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ V PRAXI
 - 6.1. Národní vzdělávací fond
 - 6.2. Systémy rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě
7. ZDROJE

1. CO JSOU LIDSKÉ ZDROJE

Lidské zdroje „...to je potenciál společnosti, skryté bohatství, vytvořené jako zásoba znalostí a dovedností v lidech určitého společenství, např. organizace, regionu či státu. Jde o potenciál ekonomického růstu společnosti a spolu se zdroji materiálními a finančními je základem jeho fungování.“ (Psychologický slovník, 2000) „Lidské zdroje jsou nesporně největším současným bohatstvím České republiky, proto je třeba jim věnovat péči a pro jejich rozvoj vytvářet podněty a prostředí srovnatelné se situací v jiných hospodářsky prosperujících zemích, jejichž rozvoj je také postaven především na kvalitě a podnikavosti lidského kapitálu.“ (Strategie..., s. 49)

Podle dokumentu Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR je termín *rozvoj lidských zdrojů* (RLZ) definován jako celoživotní vzdělávání a učení (formální a neformální¹), včetně učení z praxe (informální), orientované zejména na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců i týmů, a zahrnuje pod tento pojem širokou škálu aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, v hospodářské praxi, veřejné správě i jiných sektorech. Ovšem nejširší pojetí tohoto termínu by mělo zahrnovat celkový tělesný a duševní stav, pracovní i životní hygienu, péči o zdravé životní prostředí a kulturní rozvoj. Definice pojmu RLZ není nijak oficiálně stanovena.

„RLZ musí zároveň usilovat o vytváření příznivého pracovního a životního prostředí, o větší svobodu výběru při volbě povolání, o spokojenost z vykonané práce, o pružnost a přizpůsobivost lidí měnícím se podmínkám, o lepší společenskou soudržnost a o celkově vyšší životní úroveň všech občanů.“ (Strategie..., s. 49)

Dalším souvisejícím pojmem je *lidský kapitál*, který představuje: „zásoby znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe a pracovní sílu zhodnocují.“ (Strategie..., s. 3)

Lidské zdroje můžeme chápat jako produktivní obyvatelstvo, které je třeba neustále zlepšovat a zkvalitňovat, rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti. Protože právě tito lidé jsou prostředkem pro hospodářský, sociální a kulturní rozvoj země.

¹) Formální vzdělávání se realizuje ve vzdělávacích institucích, jeho funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Neformální vzdělávání je zaměřené na určité skupiny populace a organizují je různé instituce (podniky, nadace, kluby...)

2. RADA VLÁDY PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

3. března roku 2003 byla usnesením vlády č. 210 ustanovena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů (Rada). Jejím předsedou je Ph.Dr. Petr Mareš, CSc. Vláda také schválila Statut Rady, ze kterého vyplývají její funkce.

Článek číslo 1 říká, že Rada je stálým poradním, iniciativním a koordinačním orgánem vlády ČR v oblastech strategického řízení RLZ.

Mezi hlavní funkce Rady patří iniciovat, koordinovat a zajišťovat spolupráci mezi ústředními orgány státní správy, územními samosprávami, které se zabývají problematikou RLZ, zaměstnavatelskými a odborovými svazy a dalšími právníckými a fyzickými osobami, které v této oblasti působí. Navrhuje právní předpisy týkající se RLZ, analyzuje informace o RLZ v České republice v rámci EU, analyzuje finanční zdroje a zajišťuje, ve spolupráci s dalšími ministerstvy, dostupnost a zveřejňování informací o RLZ.

Rada má 26 členů, jejího předsedu jmenuje a odvolává vláda, který je členem vlády. Na základě doporučení předsedy jmenuje vláda místopředsedy a ostatní členy. V Radě jsou zástupci státní správy (6 členů), samosprávy (6 členů), zástupci zaměstnavatelských a odborových svazů (12 členů). Funkční období je čtyřleté.

3. VÝZNAMNÉ DOKUMENTY

Již od roku 1994 pracuje Národní vzdělávací fond (NVF), s podporou programu Phare, na systematickém zvyšování úrovně dalšího profesního vzdělávání, zejména vzdělávání a rozvoje manažerů a podnikatelů.

V roce 2001 MPSV a NVF, opět s pomocí Phare, dokončily dva stěžejní projekty – *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR* a *Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR*. Jejich cílem bylo posílit konkurenceschopnost národního lidského potenciálu na mezinárodním trhu práce, zvýšit zaměstnatelnost, adaptabilitu a flexibilitu pracovních sil a zlepšit konkurenceschopnost českých firem a národní ekonomiky.

V roce 2003 byl vládou přijat dokument *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*, založený na závěrech výše zmíněných projektů a zahájil se tak proces strategického řízení RLZ.

Na základě potřeby MPSV a NVF vznikla v roce 2002 tzv. koncepční jednotka pro RLZ. K základním činnostem tohoto týmu patří tvorba strategických koncepcí, příprava zadání a řízení a implementace² projektů, spolupráce s národními a krajskými partnery,

² Šíření a zavádění rozhodnutí vzdělávací politiky, výzkumných poznatků a inovací do vzdělávací praxe. (Pedagogický slovník, 2001)

analýza, monitorování a poskytování informačních, metodických a poradenských potřeb a služeb. A také propagace a osvěta v oblasti RLZ a celoživotního učení.

4. STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO ČESKOU REPUBLIKU

Ve spolupráci NVF, Ministerstva práce a sociálních věcí, úřadu místopředsedy vlády pro vědu výzkum a lidské zdroje a dalších odborníků z oblasti vznikl „...základní dokument pro naplňování politiky Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, celoživotního učení a rozvoje informační společnosti.“ (Strategie...,s. 2)

Aby mohla být Strategie realizovaná v celé své míře je nutné zapojení všech aktérů, tedy učitelů a dalších vzdělavatelů, manažerů, podnikatelů, vedoucích pracovníků, velkých, středních i malých firem, politiků, státu a především jednotlivců. Všichni tito aktéři by měli najít společnou cestu pro RLZ a realizování potřebných, mnohdy radikálních změn. Tyto změny zasáhnou jak do oblasti školství a celého vzdělávacího systému, tak do veřejné správy, daňové i firemní politiky, ale i do života jednotlivců.

Dále je nutné vytvořit takové podmínky, které umožní šířit strategii do soukromé i veřejné sféry. Je nutné, aby byla srozumitelná a přístupná všem, jenž se o ní chtějí dozvědět. Strategie neukládá direktivní nařízení, ale doporučuje možné cesty k řešení.

Přesné stanovení strategických cílů: celoživotní učení jako běžná praxe, příprava na výzvy informační a znalostní společnosti, globální ekonomiky a členství v EU, zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti české ekonomiky, získávání zahraničních investorů, zvýšení zaměstnatelnosti³ a zaměstnanosti⁴, zlepšení ve využití omezených zdrojů.

RLZ je nikdy nekončící dynamický proces, který je nutno přizpůsobit aktuálním změnám. Nelze proto stanovovat dlouhodobé cíle.

Současná politická a společenská situace však rozvoji Strategie příliš nenahrává. Vzdělávání je odděleno od komerční a veřejné sféry. Sociální a profesní skupiny stále hájí své zájmy a tím blokuje mnohdy rozsáhlé změny. Je třeba, aby budoucí trendy a potřeby byly alespoň z části předvídané a promítly se i do vzdělávací přípravy. Otázka RLZ je často politizována a strany se jí zabývají pouze v předvolebních kampaních, nikoli v parlamentní praxi. Nutno ještě dodat, že ani většina občanů se o otázky rozvoje lidských zdrojů příliš nezajímá, osvěta a propagace tohoto tématu zatím stojí v pozadí.

³) Zaměstnatelnost – souhrn kompetencí v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce

⁴) Zaměstnanost – aktivní účast práce schopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti
3,4 – Strategie..., s. 4

5. REALIZACE STRATEGIE

Efektivní naplnění strategického dokumentu vyžaduje zapojení všech subjektů, které se na rozvoji lidských zdrojů podílí. Jsou to jednotlivci a rodiny, zastupitelské orgány, vláda, ministerstva, kraje, samospráva, odbory, zaměstnavatelské a podnikatelské svazy, vysoké školy, poskytovatelé vzdělávacích programů, agentury atd.

Mezi hlavní cíle, kterých bude třeba dosáhnout patří:

- vytvoření právního rámce, který vymezí kompetence a odpovědnost za oblast RLZ a také pravidla pro financování
- vytvoření koordinačního orgánu, který bude vybaven „dostatečnými kompetencemi a personálními, informačními a finančními zdroji.“ (Strategie...,s. 34)
- vznik rozsáhlé informační a komunikační sítě, která bude poskytovat dostatečné množství informací a jejich zdrojů všem aktérům
- zajištění vysoké kvality v navrhování a realizaci projektů a programů a znalost finančních zdrojů a fondů EU (Evropský sociální fond)
- financování RLZ, většina aktérů se potýká s nedostatkem peněz, až už je to stát nebo jednotlivci a nové metody a zdroje financování se hledají a prosazují velmi těžko. Dnes je hlavním podílníkem ve financování stát, bude ale nutné zapojit jak jednotlivce, tak podnikatele.

6. ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ V PRAXI

6.1. Národní vzdělávací fond

NVF vznikl v roce 1994 s podporou Komise Evropské unie s cílem rozvíjet lidské zdroje, podporovat celoživotní vzdělávání, zaměstnanost a sociální rozvoj v České republice, zvyšovat kvalitu řízení a konkurenceschopnosti a přispívat ke společenské a hospodářské transformaci země a její připravenosti na vstup do EU.

„NVF je aktivní na evropské i globální úrovni. Účastní se již několika programů v rámci EU, OECD, Evropské nadace pro vzdělávání ETF,...podílí se na přípravě hlavních programových dokumentů pro využívání strukturálních fondů v oblastech, jež se týkají kvalifikace, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti lidských zdrojů.“ (Strategie...,s. 37) Dále spolupracuje se všemi ministerstvy a orgány veřejné správy i soukromým sektorem. V strategickém rozvoji lidských zdrojů hraje významnou roli.

6.2. Systémy rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě

Tento projekt zpracoval NVF ve spolupráci s českými i zahraničními experty. Projekt byl realizován díky financování z prostředků Phare a ze strany Centra pro zahraniční pomoc MF ČR a jiných. Jeho realizace proběhla v roce 2000.

Cílem tohoto projektu bylo:

- navrhnout systém řízení RLZ ve veřejné správě
- zvýšit úroveň způsobilostí úředníků, lektorů, manažerů změn, personálních manažerů a dalších kteří jsou zodpovědní za uskutečňování reformy.
- zvýšit povědomí o důležitosti celoživotního vzdělávání a kvalitního řízení lidských zdrojů ve veřejné správě.

„Cílem tohoto projektu bylo efektivně podpořit úsilí a program vlády zaměřené na reformu systému veřejné správy a obzvláště pak na řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě.“

(Závěrečná zpráva, s.4)

Výsledky byly shrnuty do tří klíčových oblastí:

- oblast podpory celkovému rozvoji systému, podává návrh na vysokoškolskou přípravu a vzdělávání pracovníků veřejné správy a ministerstva vnitra
- oblast tvorby konkrétních metodik pro personální řízení, např. metodiky popisu práce nábory, výběru, hodnocení a sledování mobility pracovníků
- oblast tvorby a realizace vzdělávacích programů, byl vytvořen návrh vzdělávacího programu složeného ze čtyř částí: univerzální (doplnění základních úřednických znalostí a dovedností), specializační, lokálně-orientační (seznámení s pracovištěm), odborné nepovinné stáže

7. ZDROJE

- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku,
http://wtd.vláda.cz/files/rvk/rlz/strategie_rlz.pdf
- Statut Rady vlády pro rozvoj lidských zdrojů
http://wtd.vláda.cz/urad/urad_postaveni.htm
- Závěrečná zpráva - Systémy rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě
http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publicace/nvf/system_vs.pdf
- Hartl, P., Hartlová, H.: *Psychologický slovník*. Praha. Portál 2000
- Průcha, J., Walterová, E., Mareš, J.: *Pedagogický slovník*. Praha, Portál 2001