

## Klíčové problémy v oblasti lidských zdrojů a ekonomiky

### PS Zaměstnanost + PS Vzdělávání

#### Vzdělávací systém

- **Kraj by měl mít jasnou vizi a směr kam své školy směřovat, využívat potenciál svého regionu a vázat vše na potřeby v regionu**
  - Nastavení systému vzdělávání je zastaralé, je potřeba více interdisciplinarity ve školách.
  - Školství by mělo hledět svým zaměřením na delší horizont.
  - Chybí postupné vzdělávání, výměnné praxe; vyváženost oborů a profesí.
  - Je potřeba aktivizovat v této oblasti více obce.
  - návaznost VŠ na firmy, aby si vychovávaly své zaměstnance
  - VŠ a VOŠ pevně a dobře rozvíjet
- **Složení oborů SŠ i VŠ v kraji není v souladu s požadavky zaměstnavatelů.**
  - Problematická struktura škol
  - Studium na gymnáziích – zhoršená úroveň vzdělávání na některých gymnáziích v regionu, vysoký počet míst, minimální profilace studia.
  - Vysoká nabídka oborů s maturitou, u všech oborů maturita není potřeba, chybí řemesla.
  - Některé obory na střední školy nepatří například andragogika, právní management, sportovní management a jiné.
  - Nedostatečná/nízká prestiž učebních oborů.
  - Jednotná/unifikovaná státní maturitní zkouška je neefektivní, není dobrá – revize státní maturity
  - nutno zavedení mistrovské zkoušky, odborné maturity na odborných školách

#### Motivující vzdělávání

- **V posledních letech je zřejmá nízká kvalita žáků/absolventů**
  - nevypěstlost dětí, rodiče to mívají
  - nedostatečná schopnost pracovat s informacemi
  - nedostatečný všeobecný přehled
  - snižují se nároky na žáky
  - nízká zodpovědnost za vlastní vzdělávání a zaměstnanost (včetně rodičů)
  - chybí systém, jak pracovat s nadanými a talentovanými dětmi
- **Je potřeba zaměřit aktivity na volbu budoucího povolání, směru vzdělávání**
  - vyšší stupeň propojení SŠ a ZŠ, intenzivnější spolupráce
  - informovanost žáků a rodičů v oblasti nabídky oborů a jejich charakteristik
  - nedostatečné kariérové poradenství
  - Na školách chybí oslovující pedagog, který by pomohl při profilaci dalšího zaměření žáků.
  - Kariérové poradenství je zastaralé a nefunkční.
  - Je nutné více se zaměřit na osobní rozvoj dětí na ZŠ – předat dětem možnost naplnit život smyslem; podněcovat v dětech kreativitu jako potenciál
  - Současná mládež nechce dít pro práci – chtějí vyváženost práce/život.

### **Vzdělávání v očích rodiny a společnosti**

- Některá povolání, která jsou poptávaná zaměstnavateli, mají nízkou společenskou prestiž
- Chybí mediální kampaň na profilaci
- Je třeba děti motivovat k zodpovědnosti za to, kam se vydají.
- Klíčová je role rodičů – ti ovlivňují rozvoj svých dětí, mají často hlavní slovo při výběru školy. Je tedy nutné intenzivně pracovat s rodiči.

### **Zajištění lidských zdrojů**

- **Nedostatek učitelů napříč všemi stupni vzdělávání**
  - V posledních letech je zřejmé výraznější stárnutí pedagogických pracovníků – nedochází k postupné generační výměně.
  - Prestiž pedagogů není příliš veliká a celkově prestiž vzdělávání je nízká.
  - Školy vnímají nedostatek dobrých a kvalifikovaných pedagogů (obory vs. firmy).
  - V regionu chybí zejména učitelé přírodovědných předmětů na SŠ (matematika, fyzika, chemie).
  - Také chybí učitelé odborných předmětů na technicky zaměřených SŠ např. strojírenství, elektrotechnika.
  - Jedním z důvodů je nezájem ze strany mladých lidí studovat náročnější přírodovědné obory (Ma, Fy, Ch) – nízká motivaci ke studiu, znalostně náročnější studium
  - U některých oborů je velký odpad při studiu na vysoké škole např. u oboru fyzik
- **Vzdělaní experti odchází z regionu.**
- **Nízká návratnost absolventů VŠ zejména technických oborů zpět do regionu**

### **Zahraniční pracovní síla**

- **Problematické studium zahraničních studentů na SŠ v regionu.**
  - Nadaní studenti středních škol mají problém s udělením studentských víz ze strany Ministerstva vnitra
- **Problémy s adaptací zahraniční pracovní síly v území.**
  - Chybí koncepční přístup ze strany kraje pro usídlování zahraniční pracovní síly v lokalitách s dynamickým rozvojem průmyslu.

### **Prostředí, sociální začleňování**

- **Rovnováha/nerovnováha v kraji v oblasti trhu práce**
  - existují územní disparity – vyčerpaný lokální trh práce x problémové území se stále zvýšenou úrovní nezaměstnanosti
  - je potřeba dostatečně znát aktuální situaci
- **Nízká produktivita práce, organizace práce**
  - U pracovní síly je nízká ochota pracovat, vyvíjet se, riskovat, chybí zapálenost pro věc.
  - Nedostatečné využívání různých forem zaměstnávání (zkrácené úvazky, sdílené úvazky apod.).
  - Společenský přístup k mezilidským vztahům.

## PS Výzkum, vývoj a podnikání

### Lokalizační faktory (pro investory, výzkumné pracovníky, inovační firmy)

- Nedotaženost infrastruktury (dopravní dostupnost, vysokorychlostní internet, občanská vybavenost, nemovitosti včetně pozemků, stavební legislativa a dlouhé lhůty stavebních řízení)
  - o jeden z problémů proč se lidé tolik nestěhují do kraje za prací a eventuálně prací ve výzkumu/inovacích
  - o připravenost těchto základních podmínek v území sama většinou přiláká firmy a návazné soukromé investice
  - o patrné na Jičínsku a Broumovsku

### Kontinuita národní výzkumné a inovační politiky

- Absentuje kontinuita řízení na základě strategie, která by byla nezávislá na krátkém politickém cyklu

### Nepružnost a administrativní náročnost dotací

- Potřeba projektové podpory, výzkumník nemá naději proniknout do administrativy
- Žadatelé se musí přizpůsobovat harmonogramu výzev (v zahraničí mají regiony ve správě některé dotační tituly a umožňují dospět k rozhodnutí o přidělení dotace už za 3 měsíce)
- Posilování role krajů v RIS3 by mělo být doprovázeno také přesunem finančních prostředků nebo možností se podílet na jejich distribuci

### Nízká míra domácí a mezinárodní spolupráce výzkumných organizací a firem

- Problém je v nastaveném financování. Obě skupiny mají své dotační zdroje a nic je nemotivuje ke společným projektům
- Výzkumné organizace nemají akreditované laboratoře – firmy tak nemohou využít jejich služeb při certifikaci výrobků pro uvedení na trh
- Nízká mezinárodní spolupráce výzkumných organizací a firem je jedna z příčin nižší mezinárodní konkurenceschopnosti kraje (je zde prostor pro osvětu, poradenství, asistenční služby)
- Kariéerní řády na výzkumných organizacích nemotivují zaměstnance ke spolupráci s firmami, prioritní je výuka a generování vědeckých publikací
  - o Práce pro firmu znamená zodpovědnost (termíny, kvalita ...)
  - o Časová přetíženost zaměstnanců
- Nízká zahraniční mobilita studentů VŠ, doktorandů a akademiků
- Příležitost propagovat pozitivní případy spolupráce skrze Regionální inovační značku Královéhradeckého kraje

### Certifikace a validace výrobků

- je pro řadu firem příliš drahá (v řádu jednotek až desítek milionů Kč za jeden výrobek)
- problémy s notifikovanými osobami v rámci ČR nutí firmy hledat jinou drahou certifikační autoritu v zahraničí; školení vlastních odborníků jsou velmi drahá

### Nízká míra využívání brownfields

- Doposud nevyužitý potenciál letiště v Hradci Králové
- Dotace v rámci OPPIK Nemovitosti nelze získat na brownfield, který není ve vlastnictví žadatele, nestačí pronájem (nutno alespoň právo stavby jako způsob vlastnictví)

## Vzdělávání

- Neexistence vize vzdělávací soustavy a její nízká provazba s firmami a výzkumnými organizacemi v kraji

## PS Sociální oblast + PS Zdraví a bezpečnost

### Zdraví obyvatel, bezpečnost, bydlení

- Stárnutí populace – vliv na rostoucí počet klientů a zvyšující se nároky na sociální služby a zdravotnictví
- Z územního hlediska je problémem výskyt sociálně vyloučených lokalit
- Rostoucí počet sociálně patologických jevů, drobné kriminality v některých regionech (Rychnovsko, Broumovsko)
- Jednostranná zaměstnanost – struktura pracovních příležitostí zaměřená na nízko kvalifikované práce má v některých regionech vliv na kvalitu života, bezpečnost, vytíženost služeb

### Zdravotnictví

- Zdravotnictví v kraji trpí nedostatkem pracovních sil – lékařů i dalšího personálu v některých oborech, velkým problémem je i stárnutí zdravotního personálu a nedostatečná generační výměna

### Sociální oblast

- Nedostatek pracovních sil v oblasti sociálních služeb vč. nekvalifikovaného personálu
- Nedostatečná provázanost systémů sociálních služeb, zdravotních služeb, vzdělávání, nedostatečná vzájemná informovanost (i z hlediska územní struktury)
- Nedostatečná osvěta ve školách o potřebnosti zdravotních a sociálních služeb (mezigenerační solidarita)

## PS Životní prostředí a zemědělství

### Zemědělství a lesnictví

- V zemědělství je nízký podíl pracujících v mladším věku.
- Velmi důležité je vzdělávání a osvěta – výchova občanů, veřejné správy, podnikatelů (EVVO) - > vliv na veřejné mínění - > vliv na zavádění podpůrných opatření.

## PS Cestovní ruch a kultura

### Problémy širšího kontextu citelně zasahující do sféry cestovního ruchu a kultury

- Nedostatek zaměstnanců) a nízká kvalita personálu pro poskytování kvalitních služeb
- Špatný systém vzdělávání v České republice, nevhodná struktura absolventů ve vazbě na služby a cestovní ruch
- Nedostatečná jazyková vybavenost pracovní síly pracující ve službách cestovního ruchu a kultury

## PS Obce a města + PS Venkov

### Ekonomika

- Velká jednooborová koncentrace kraje (automobilový průmysl + dodavatelské firmy) – lehká zranitelnost v době ekonomické krize
- Nevyvážený ekonomický růst kraje – vliv rozvoje průmyslu na Rychnovsku (vliv na nedostatek pracovních sil ve službách (restaurace, školy, zdravotnictví,...))
- Není ochota obcí a měst scházet se s podnikateli, celkově problém, že ubývá malých podnikatelů – řešit podporu malého a středního podnikání
- Přípravě malých průmyslových zón v regionech brání omezení, např. CHKO

### Vzdělávání a zaměstnanost

- Špatně nastavená struktura vzdělávání – chybí kvalitní základní vzdělávání, orientace SŠ na jednoduché obory, nedostatečné polytechnické vzdělávání
- Špatná struktura učebních oborů v návaznosti na pracovní místa, chybí soulad nabídky práce a poptávky v jednom místě
- Poptávka po oborech se neprotíná s nabídkou škol, nedostatek řemeslných a technických oborů ve školách + provázání s praxí