

obsah:

Projekt ET-Struct (EconomicEducational Territorial - Structure)

Dne 13. listopadu 2009 byla Monitorovacím výborem programu Central Europe schválena žádost ET-Struct ke spolufinancování z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Město Hranice je zapojeno do projektu jako partner a zároveň vedoucí pracovního balíčku č.6. Základním cílem projektu je podpořit zaměstnanost v regionu, propojit nabídku a poptávku na trhu práce a zřídí pozici kariérního poradce.

Popis projektu:

Projekt ET-Struct je zaměřen na hledání inovačních nástrojů ve vzdělávání mladých lidí a jejich začleňování na trh práce. Dále se v rámci projektu bude sledovat vývoj ekonomické vzdělávací a školící infrastruktury, integrované systémy řízení a nástroje, školení školitelů, politiků, pilotní investice. Implementace projektu bude realizována na základě úzké spolupráce mezi partnery Města Hranice, což jsou Střední průmyslová škola Hranice, Úřad práce, Hospodářská komora Přerov, Olomoucký kraj a další instituce začleněné do struktury projektu. Výstupem bude vytvoření systému, který umožní absolventům snáze najít práci a být aktivními účastníky trhu práce.

Shrnutí očekávaných výsledků projektu:

1. radikální zlepšení komunikace mezi hlavními aktéry na místním, příp. regionálním trhu práce, tzn. úřady práce, firmy (hospodářská komora), školy (zejm. SPŠ Hranice) a veřejný sektor, který by tuto komunikační platformu měl zaštitit a "politicky podpořit"
2. prokazatelné propojení nabídky s poptávkou, tedy průzkum mezi firmami, jaké lidi potřebují, a následně přizpůsobení vzdělávání v regionu této poptávce (studenti tak budou lépe připraveni na své profese)
3. obeznámení místních firem s možnostmi nábory pracovníků z řad absolventů škol
4. zřízení efektivního kariérního poradenství na školách, vývoj dalších služeb, trénink poradců a manažerů (vč. případných expertů na MěÚ)
5. marketing Hranice z pohledu pracovních příležitostí
6. zvýšení vzdělanostní úrovně ve městě, posílení role města (uvedení formulací ze strategických plánů do praxe), posílení zaměstnanosti

Partneři projektu:

- Rakousko – Vídeň (Evropský úřad, Vídeňský výbor pro vzdělávání, Vídeňská obchodní agentura)
- Německo - Schwerin (Ministerstvo školství a kulturních záležitostí, Školící a vzdělávací centrum obchodu a průmyslu)
- Česká republika – Hranice, Karviná (Město Hranice, Střední průmyslová škola Hranice, Statutární město Karviná)
- Polsko – Bydgoszcz, Walbrzych (Ekonomická univerzita v Bydgoszci, Školící centrum pro profesní a odborné informace a učitele)
- Slovinsko – Krajn, Kočevje, Novo Mesto (Centrum pro podporu podnikání, Institut pro vzdělávání dospělých, Centrum pro výzkum a rozvoj Novo Mesto)
- Itálie – Modena, Veneto (Národní konfederace řemesel a malých a středních podniků, Úřad práce, Regionální agentura pro odborný trénink)
- Ukrajina – Uzhhorod (Asociace studentů a ekonomů - Zakaparttya)

Financování projektu:

Celkový rozpočet za všechny partnery je ve výši 2.542.800 EUR.

Celkový rozpočet města Hranice v projektu je 135.785 EUR, podíl města účastní na celkovém rozpočtu je 15 %, tj. cca 20.367,75 EUR, zbývající část je hrazena ze zdrojů ERDF (Evropský fond pro regionální rozvoj) v rámci OP Nadnárodní spolupráce Střední Evropa.

Více informací na webové stránce: www.etstruct.eu a www.central2013.eu

Aktuálně:

V průběhu listopadu 2010 projektoví partneři (Město Hranice a Střední průmyslová škola Hranice) ukončili práci na regionálním průzkumu včetně vyhodnocení dotazníkového šetření. To proběhlo od září do října 2010 a v rámci tohoto časového období obdrželi 35 vyplněných dotazníků od podniků a podnikatelů, 90 od vysokoškolských a 120 od středoškolských absolventů a 51 dotazníků získali od občanů v úzké spolupráci s Úřadem práce v Hranicích (ve vazbě na otázky na další odborné a profesní vzdělávání). Problémy, kterým čelili při dotazníkovém šetření, byly:

- nízká míra návratnosti vyplněných dotazníků,
- nízká motivace a ochota k účasti na regionálním průzkumu,
- neúplně vyplněné dotazníky,
- obecná skepce ohledně financování mezinárodních projektů,
- příliš dlouhý dotazník, vyplnění zabralo moc času,
- často nedostupná data, především od absolventů,
- kolize s jiným nadnárodním projektem REFLEX 2010.

Proto by tímto Město Hranice chtělo poděkovat všem, kteří si dali práci s vyplněním a odesláním dotazníku. Konkrétně pak těmto firmám:

AURA-engineering Hranice, s.r.o., AVL Moravia s.r.o., BBA Hranice, spol. s r.o., Cidemat Hranice s.r.o., CTP Invest, spol. s r. o., DAKR spol. s r. o., EKOLTES Hranice, a.s., ELEKTRO-LUMEN, s.r.o., ESMOIL spol. s r.o., GASMONT montage s.r.o., HASEO, v.o.s., JEDNOTA, spotřební družstvo v Hranicích, KOTOUC ŠTRAMBERK, spol. s r.o., Kaha Hranice s.r.o., Petr Konečný, BETONIKA spol. s r.o., Lázně Teplice nad Bečvou, a.s., Accountant agency s.r.o., Servis 23.CZ, s.r.o., Mobiko Hranice, s.r.o., MUL-T-LOCK Czech s.r.o., POROBETON Ostrava a.s., PP AUTOCENTRUM s.r.o., RANDYSEK s.r.o., SIGAD spol. s r.o., SIGMA PUMPY Hranice, s.r.o., SITAP, s.r.o., SSI SCHÄFER s.r.o. STROJÍRNY OLŠOVEC s.r.o., Drahošlav Šobora, VELOX-WERK s.r.o., ZAPE spol. s r.o., ZAPE-komaxit s.r.o.

Druhé setkání WP3 expertů k výsledkům regionálních průzkumů se uskutečnilo dne 25.11.2010 v italské Modeně (prezentace z této akce je uložena níže). Na tomto setkání každý region představil výsledky své analýzy. Z analýzy regionálního průzkumu Olomouckého kraje vyplynulo, že potřeby a požadavky firem na jejich zaměstnance jsou významným způsobem ovlivněny především oborem, ve kterém firmy působí. Firmy ve všech sektorech kladou větší důraz na široké profesní dovednosti svých zaměstnanců než na úzké a speciálně zaměřené profesní dovednosti.

K úspěšnému začlenění absolventů na pracovní trh jsou velmi důležité jejich znalosti a dovednosti, které získali během svého vzdělání a které odpovídají požadavkům jejich budoucích zaměstnavatelů. S ohledem na neustále se měnící podmínky pracovního trhu je pro mladé lidi nezbytné, aby byli dostatečně vybaveni nejenom potřebnými odbornými znalostmi, ale také lidskými vlastnostmi, které jim pomohou flexibilněji reagovat na potřeby jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé vysoce hodnotí ochotu učit se, sebevzdělávat se a rozvíjet své dovednosti a schopnosti.

Názory zaměstnavatelů na schopnosti, na které by se měly školy při výuce zaměřit, se liší dle úrovně vzdělání a odvětví. Přesto zaměstnavatelé ve všech odvětvích souhlasí s tím, že by se školy měly zaměřit na zvyšování schopností svých studentů převzít zodpovědnost za jejich rozhodování a chování a ochotu učit se. S ohledem na úroveň vzdělání by školy měly své studenty směřovat k individuálnímu myšlení, rozhodování a řešení problémů. Měly by je učit týmové práci, jak vyhledávat a zpracovávat informace a jak být schopni vyjádřit a obhájit své názory a myšlenky. Zaměstnavatelé ve všech odvětvích kladou důraz na znalost cizích jazyků, IT dovednosti, ochotu učit se a schopnost přizpůsobit se.

Vzdělanostní a profesní struktura nově přijímaných zaměstnanců je značně ovlivněna oborem, ve kterém firmy působí a potřebou zvýšit lidské zdroje. Firmy si vybírají žadatele i na základě doporučení vlastních zaměstnanců a hledají zaměstnance i např. prostřednictvím zasílání inzerátů, dokonce online. Proto je pro absolventy velmi důležité, aby byli v hledání zaměstnání aktivní. Existuje také reálná příležitost najít práci díky předešlé stáži nebo zkušenosti s firmou, neboť zaměstnavatel má takto možnost seznámit se s žadatelovými schopnostmi, dovednostmi a vlastnostmi, jako jsou např. přístup k práci, péče, důkladnost. Předešlé pracovní zkušenosti ukazují žadatelovu nezávislost, zájem pracovat a seznámit se s pracovním prostředím, úsilí získat zkušenosti a praxi a celkový aktivní postoj k životu a práci.

Ze studie vyplynuly některé regionální trendy a to nutnost posílit technické obory, zaměřit studium na praktické dovednosti, zvýšit aktivitu místní samosprávy při podpoře podnikání. Dále uvádíme požadavky velkých firem na vzdělání/dovednosti svých zaměstnanců:

- strojní/technické znalosti,
- IT znalosti pro vybrané pozice,
- znalost anglického a německého jazyka v technických oborech,
- schopnost pracovat v neustále se měnícím procesu.

Požadavky středně velkých firem na vzdělání /dovednosti svých zaměstnanců:

- kombinace technických dovedností,
- předešlé zkušenosti na podobné pozici,
- znalost podnikatelského/obchodního prostředí.

Problémy, kterým firmy čelí při nábore nových zaměstnanců:

- poměrně nízká znalost účetnictví/řízení SW,
- neschopnost potencionálních zaměstnanců použít teorii v praxi,
- praktické znalosti (firmy jsou neochotné přijímat čerstvé absolventy),
- stále nedostatečné jazykové dovednosti,
- nízká schopnost pracovat s informacemi,
- příliš velká závislost na příkazech od nadřízených,
- nízká ochota učit se.

Problémy společnosti/firmy pocítují především v nízké podpoře od místních a regionálních politiků a negativně vnímají i neustále se měnící legislativu.





**CENTRAL
EUROPE**
COOPERATING FOR SUCCESS.



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL
DEVELOPMENT FUND



Přílohy ke stažení

-  Prezentace výsledků WP3 (2.76 MB)
-  Regionální průzkum Olomouckého kraje (8.53 MB)