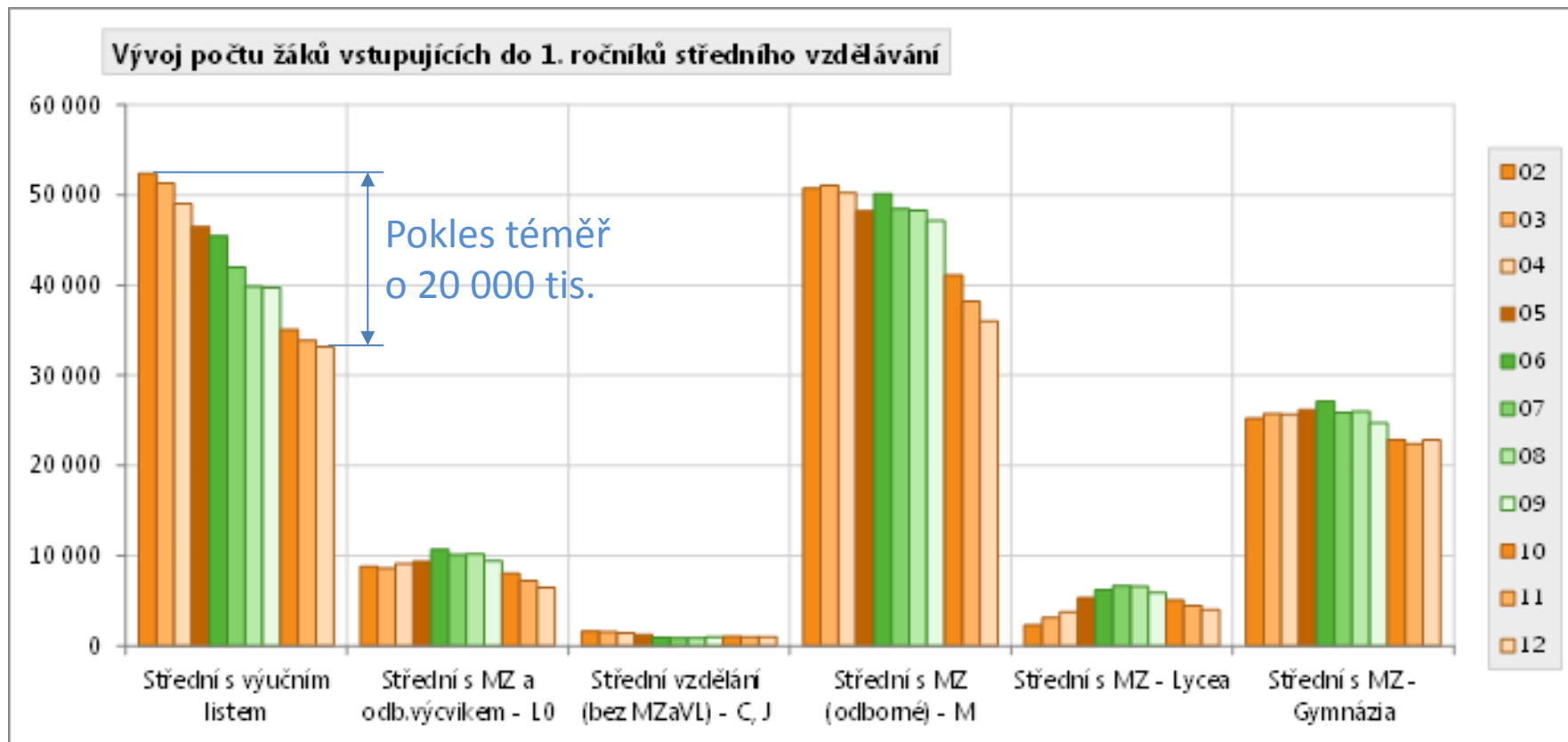


# Témata

1. Proč se vůbec o NSK zajímat?
2. Co je NSK
3. Souhrnná čísla – stav NSK, kdo to dělá
4. NSK, NSP a kompetence - možnosti využití v personálních systémech

# JAK VELKÉ HROZÍ PROBLÉMY?

## 1. Vliv demografie a malého zájmu o učňovské obory



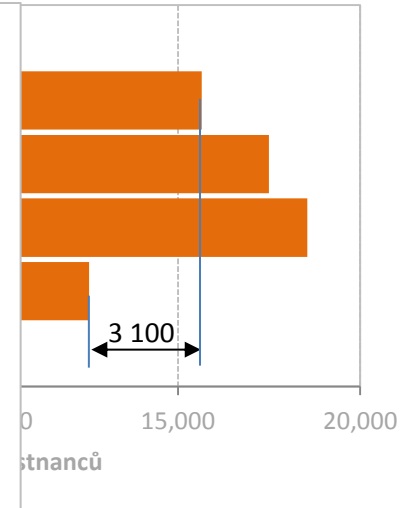
- Zdroj: analýzy NÚV ([www.infoabsolvent.cz](http://www.infoabsolvent.cz))

# JAK VELKÉ HROZÍ PROBLÉMY?

## 2. Věková struktura u významných profesí

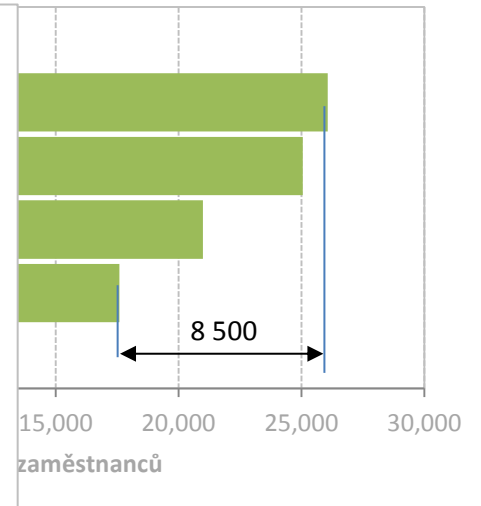
### Kuchaři, pomocní kuchaři

CZ-ISCO 5120, celkem 67,5 tis. zaměstnaných osob  
zdroj ISPV 2012



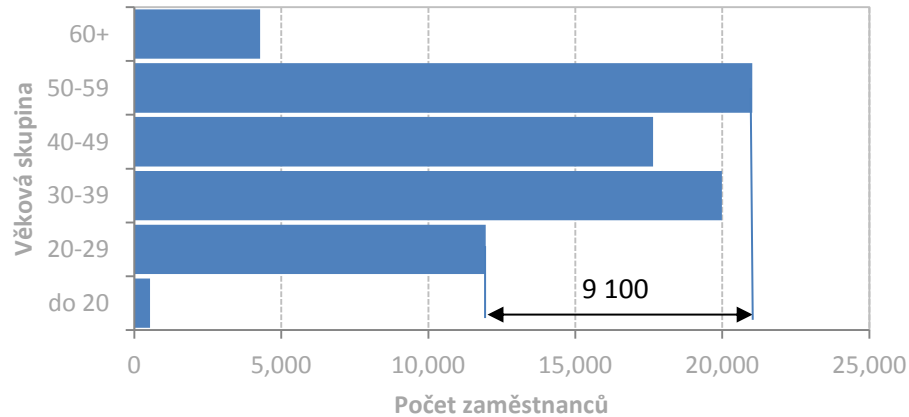
### Nástrojaři a příbuzní pracovníci

CZ-ISCO 7222, celkem 98,5 tis. zaměstnaných osob  
zdroj ISPV 2012



### Kvalifikovaní stavební dělníci, zedníci, dlaždiči, kamnáři

CZ-ISCO 7112 + 7119, celkem 75 tis. zaměstnaných osob  
zdroj ISPV 2012



## Možnosti řešení

Průmysl, ale i další sektory budou trpět nedostatkem kvalifikovaných lidí. Co s tím?

1. Usilovat o zvýšení zájmu o potřebné obory SŠ
2. Zahájit rozumnou imigrační politiku
3. Využívat systém celoživotního učení a NSK

# Co je Národní soustava kvalifikací (NSK)?

**Hlavním cílem NSK je umožnit občanům uznávání skutečných znalostí a dovedností.**

**Bez ohledu na to, jakou cestou je získali (ve škole, v kurzu, praxi, sebevzděláváním apod.)**

**Národní soustava kvalifikací (NSK)** slouží pro uznávání a certifikaci dalšího vzdělávání – tvoří základní stavební kámen zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

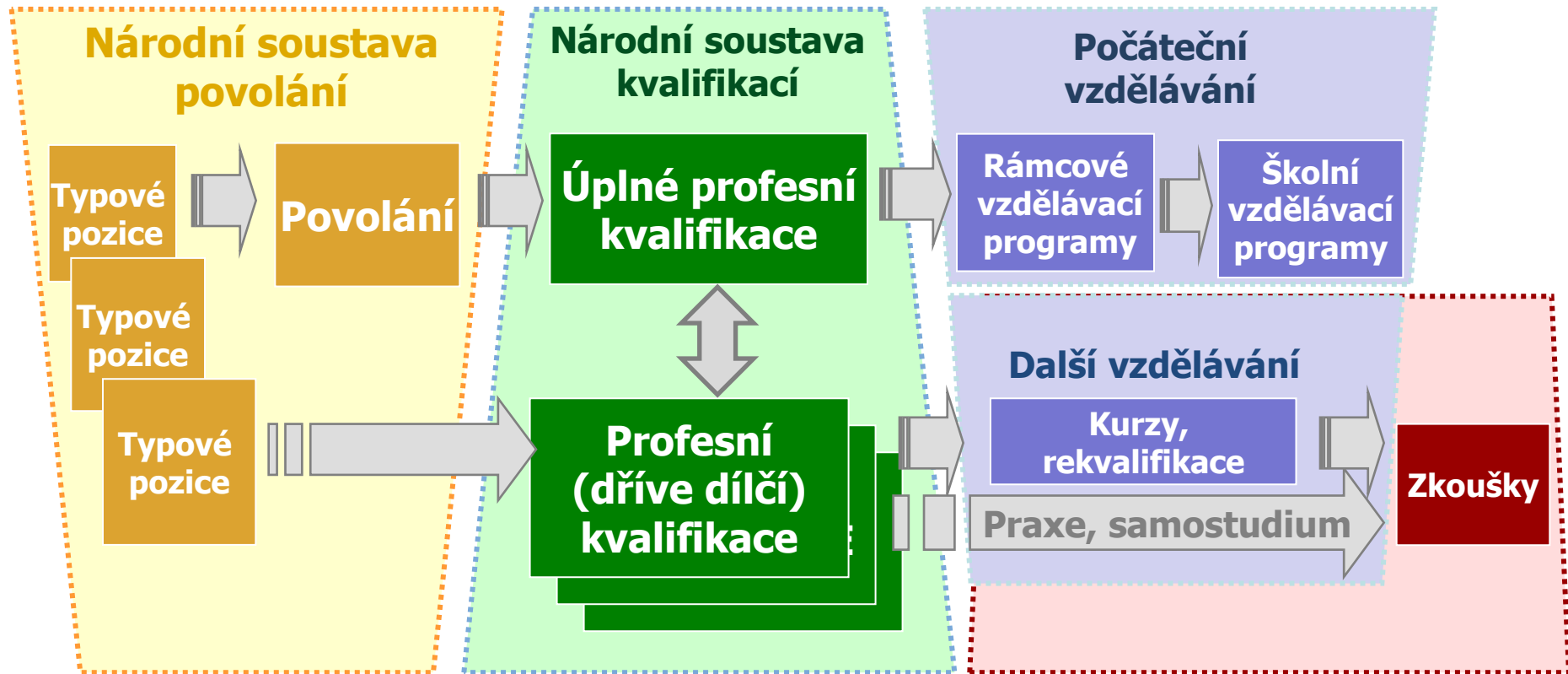
**NSK je systémový nástroj pro rozvoj celoživotního učení**, podobně jako obory a stupně vzdělání pro školní vzdělávání dává dalšímu vzdělávání řád a pravidla. Ujasňuje i vztahy počátečního a dalšího vzdělávání.

**Podobné kvalifikační soustavy** podle zprávy OECD **má nebo buduje 152 zemí** – jde o globální trend. Evropa buduje EQF, do kterého se postupně přiřazují NSK jednotlivých zemí EU.

V ČR je NSK v gesci MŠMT a je aktuálně rozvíjena v rámci projektu NSK2 realizovaného NÚV a dodavateli.



# Jakou to má logiku?



# Zájem o učební obory x NSK

Kapacity škol ve vybraných oborech a skutečný zájem o tyto obory:

Kód oboru	Název oboru vzdělání	Počet přijatých v roce 2011	Počet škol, které obor nabízely
23-51-H/01	<b>Strojní mechanik</b>	<b>1762</b>	125
23-52-H/01	<b>Nástrojař</b>	<b>359</b>	45
23-55-H/01	<b>Klempíř</b>	<b>193</b>	42
23-55-H/02	<b>Karosář</b>	<b>770</b>	50
23-56-H/01	<b>Obráběč kovů</b>	<b>1175</b>	90
23-57-H/01	<b>Kovář</b>	<b>8</b>	2

Zdroj: analýzy NÚV

Nový systém NSK - počty přezkoušených vybraných kvalifikací:

Kód PK	Název profesní kvalifikace	Počet přezkoušených do V. 2013	Počet aut. osob
23-003-H	<b>Zámečník</b>	<b>129</b>	50
23-002-H	<b>Montér ocelových konstrukcí</b>	<b>92</b>	27
23-001-H	<b>Opravář strojů a zařízení</b>	<b>42</b>	27
23-006-E	<b>Kontrolor strojírenských výrobků</b>	<b>22</b>	16
23-007-E	<b>Dělník ve strojírenské výrobě</b>	<b>31</b>	23
23-022-H	<b>Soustružení kovových materiálů</b>	<b>12</b>	50
23-026-H	<b>Obsluha CNC obráběcích strojů</b>	<b>103</b>	32

## NSK v číslech (1)

**497** schválených profesních kvalifikací

Kde? [www.narodnikvalifikace.cz](http://www.narodnikvalifikace.cz)

**3 393** udělených autorizací  
(oprávnění zkoušet)

**81 245** realizovaných zkoušek

Údaje jsou k srpnu 2013.

Do konce roku	2009	bylo	700	zkoušek
	2010		5 400	
	2011		25 000	
	2012		60 000	



## NSK v číslech (2)

### Nejčastější zkoušky – úroveň 2 a 3

- Strážný (71012)
- Příprava teplých pokrmů (783)
- Florista (481)
- Příprava pokrmů studené kuchyně (439)
- Složitá obsluha hostů (347)
- Příprava minutek (335)
- Kominík - Revizní technik spalinových cest (266)
- Údržba veřejné zeleně (236)
- Prodavač (236)
- Skladník (220)
- Úklidový pracovník administrativních ploch (137)
- Jednoduchá obsluha hostů (132)
- Zámečnick (129)
- Výpomoc při přípravě pokrmů (127)
- Manipulace se zbožím a materiálem (124) ...

**130 PK má nějakého přezkoušeného**

# NSK v číslech (3)

## Nejčastější zkoušky – úroveň 4 a 5

- Sportovní masáž (813)
- Detektiv koncipient (504)
- Průvodce cestovního ruchu (454)
- Člen horské služby (123)
- Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (57)
- Personalista (27)
- Cvičitel horské služby (20)
- Chůva pro dětské koutky (20)
- Těžba dříví těžebně-dopravními stroji (14)
- Horský průvodce (11)
- Hodnotitel koní (9)
- ...

**Je schváleno 79 PK úrovně 4 a 5 (odpovídá maturitní úrovni), další vznikají**

# V NSK nově

## Nyní v systému i kvalifikace 6. a 7. úrovně

Manažer kvality

Lektor dalšího vzdělávání

Manažer BOZP

Zemědělský poradce pro ochranu rostlin

Ekonom práce

Manažer projektu

Manažer programů a komplexních projektů

Inženýr chemie produktmanažer

Specialista poradenství a prodeje krmných směsí

Technik kvality

Auditor systémů řízení

Základy managementu kvality

Specialista hodnocení a odměňování zaměstnanců

Specialista nábory, přijímání a uvolňování zaměstnanců

Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců

# NSK, NSP a personální práce

Kvalitní popisy pracovních míst

**NSP:** Činnosti, příklady prací, CZ-ISCO, zákonné požadavky, kompetenční model.

Efektivní nábor a adaptace

**NSP:** Vhodné obory, kontakty na školy, kompetence - formulování požadavků.

**NSK:** Hledání člověka s vhodnou profesní kvalifikací. EQF – mezinár. srovnání.

Přiměřené a motivující odměňování

**NSP:** Statistické informace o mzdách.

**NSK:** Obecně platný certifikát jako benefit.

Hodnocení výkonu a účinný rozvoj zaměstnanců

**NSP:** Kompetence (soft i hard) – základ hodnocení.



**NSK:** Úkol získat certifikát – nejlepší motivace k učení. Kariérní růst založený na certifikátech.

Společensky odpovědný outplacement, kolektivní vyjednávání

**NSK:** Raději odstupné, nebo obecně uplatnitelnou kvalifikaci?

# Ukázky možného využití v PIS

- Vyladěný kompetenční model – základ HCM
- Inspirovat se, ale neopisovat
- NSK a NSP sdílejí jeden kompetenční model


Kompetenční model - nastavení


---

**Návod:**  
 SID využívá kompetenční model o 3 složkách. 1) Měkké kompetence, 2) Obecné dovednosti a 3) Odborné znalosti a dovednosti. Zde můžete nastavit, jak se bude dále pracovat s prvními a druhou složkou. Odborné znalosti dovednosti se budou nastavovat pro každou pozici zvlášť. Vpravo vidíte, jaké úrovně jednotlivých kompetencí mají nastaveny pozice SID, které jste přiřadili vašim pozicím. Je-li přiřazeno více pozic, vidíte zde maximální hodnotu. Kliknutím vlevo vedle názvu pozice zvolte:

- Použít u všech pozic
- Nepoužívat
- Ponechat v nabídce, rozhodnout individuálně u jednotlivých pozic (později).

	Mzdová referentka	Výkonný ředitel	HR specialista
<b>Měkké kompetence</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Aktivní přístup	3	5	4
<input checked="" type="checkbox"/> Celoživotní učení	3	5	3
<input checked="" type="checkbox"/> Efektivní komunikace	3	5	4
<input checked="" type="checkbox"/> Flexibilita	3	5	4
<input checked="" type="checkbox"/> Kooperace (spolupráce)	3	5	3
<input checked="" type="checkbox"/> Kreativita	3	5	3
<input checked="" type="checkbox"/> Objevování a orientace v informacích	3	5	3
<input checked="" type="checkbox"/> Ovlivňování ostatních	0	5	3
<input checked="" type="checkbox"/> Plánování a organizování práce	3	5	3
<input checked="" type="checkbox"/> Řešení problémů	3	5	4
<input checked="" type="checkbox"/> Samostatnost	4	5	4
<input checked="" type="checkbox"/> Uspokojování zákaznických potřeb	3	5	3
<input type="checkbox"/> Vedení lidí (leadership)	0	5	0
<input checked="" type="checkbox"/> Výkonnost	3	5	4
<input checked="" type="checkbox"/> Zvládání zátěže	3	5	3
<b>Obecné dovednosti</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Ekonomické povědomí	3	3	2
<input checked="" type="checkbox"/> Jazyková způsobilost v angličtině	0	2	2
<input checked="" type="checkbox"/> Jazyková způsobilost v češtině	2	3	3
<input checked="" type="checkbox"/> Numerická způsobilost	3	3	2
<input checked="" type="checkbox"/> Počítačová způsobilost	3	3	3
<input checked="" type="checkbox"/> Právní povědomí	2	3	3
<input type="checkbox"/> Způsobilost k řízení osobního automobilu	0	2	2
<input checked="" type="checkbox"/> Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	0	1	0

# Ukázky možného využití v PIS

- Hodnocení měkkých i tvrdých kompetencí
- Využití detailních vzorů chování z NSP a NSK – pomoc manažerům

Hodnocený	<b>Novotný Václav</b>	1001	
Pozice	HR specialista	1	
Hodnotitel	Marek Chodura		
Datum hodnocení:	16.9.2013	Předchozí hodnocení:	
Sebehodnocení zaměstnance:			
Slovní hodnocení nadřízeného:			
Plnění kvalifikačních požadavků:			
<b>Dovednosti</b>	Organizování vzdělávání zaměstnanců		Vyhovuje
	Orientace v pracovně právní a další příslušné legislativě		Vyhovuje
	Zajišťování náborových činností		Nesplňuje
	Tvorba a používání systémů hodnocení a odměňování zaměstnanců		Vyhovuje
	Vedení agendy povinných lékařských prohlídek, BOZP a PO ve firmě		Vyhovuje
<b>Znalosti</b>	personalistika a mzdy (platy), mzdové (platové) předpisy, formy odměňování		Vyhovuje
	svět práce, povolání, profesní skupiny, odvětví, klasifikace CZ-ISCO		Vyhovuje
	hodnotící a motivační systémy zaměstnanců		Vyhovuje
<b>Obecné dovednosti</b>	⊕ Jazyková způsobilost v angličtině		Není potřebné
	⊕ Počítačová způsobilost		Vyhovuje
<b>Měkké kompetence</b>	⊖ Flexibilita		Vyhovuje
	je připraven a ochoten učit se, má zájem dále se rozvíjet, obohacovat své znalosti a dovednosti		
	je schopen reagovat v nepředvídaných situacích a improvizovat		
	nebojí se rizika nepoznaných cest		
	nové myšlenky a podněty vítá, je otevřený všemu novému		
	přispívá svými náměty a vylepšuje stávající stav		
	změny vítá, vidí v nich příležitost, sám je vyhledává		
	⊕ Plánování a organizování práce		Nesplňuje
	⊕ Kooperace (spolupráce)		Nesplňuje

© TREKIMA 2013

**Děkuji Vám za pozornost!**

**Ing. Jaromír Janoš**

**Manažer zakázky NSK2**

**[janos@trexima.cz](mailto:janos@trexima.cz)**

# Ukázky možného využití v PIS

- Popisy pracovních pozic mohou čerpat z NSP

- Činnosti
- Kompetence
- Formální kvalifikace

- NSK jako vyžadovaný cíl

Název pozice	<b>HR specialista</b>	1
CZ_ISCO	33138	
<b>PRACOVNÍ ČINNOSTI</b>		
	<p>Příprava a realizace přijímacích a propouštěcích procedur ve firmě. Spolupráce s vedením firmy při vytváření a naplňování systému odměňování a hodnocení zaměstnanců. Spolupráce s vedením firmy při zajišťování pravidelných předepsaných školení a při dalších vzdělávacích formách vedoucích ke zvýšení kvalifikace zaměstnanců. Komunikace s vedením společnosti obecně. Komunikace s jednotlivými útvary společnosti při provádění personální činnosti. Sledování legislativních změn v oblasti pracovně právní problematiky.</p>	
<b>KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY</b>		
<b>Certifikáty:</b>	Manažer lidských zdrojů - Personální manažer (národní certifikát)	
<b>Profesní kvalifikace:</b>	Personalista	
<b>KOMPETENCE</b>		
<b>Dovednosti</b>	Organizování vzdělávání zaměstnanců Orientace v pracovně právní a další příslušné legislativě Zajišťování náborových činností Tvorba a používání systémů hodnocení a odměňování zaměstnanců	
<b>Znalosti</b>	Vedení agendy povinných lékařských prohlídek, BOZP a PO ve firmě personalistika a mzdy (platy), mzdové (platové) předpisy, formy odměňování svět práce, povolání, profesní skupiny, odvětví, klasifikace CZ-ISCO hodnotící a motivační systémy zaměstnanců	
<b>Měkké kompetence</b>	Flexibilita na úrovni 4 Plánování a organizování práce na úrovni 3 Kooperace (spolupráce) na úrovni 3	
<b>Obecné dovednosti</b>	Jazyková způsobilost v angličtině 2.úroveň - běžná Počítačová způsobilost 3.úroveň - vysoká	



# Ukázky možného využití v PIS

- Řešení nedostatků – jedna z možností je externí vzdělávání
- PIS může využívat vazby kompetencí a kurzů  
např. přes 40 000 vzdělávacích akcí EDUCITY a DAT
- Vždy ale nejprve identifikovat potřebu rozvoje, pak teprve hledat kurz

Hodnocený	<b>Novotný Václav</b>	1001
Název pozice	HR specialista	1
Nadřízený	Marek Chodura	
Období:	1.1.2013 - 31.12.2013	
<b>Rozvojové oblasti:</b>		
Oblast a02	<b>Kooperace (spolupráce)</b>	
Rozvíjené dovednosti:	Kooperace (spolupráce)	a02
	<a href="#">Můžete vybírat z nabídky 35 kurzů.</a>	

<b>Ol</b>	Oblast rozvoje: <b>Kooperace (spolupráce)</b>			<b>HOTOVO</b>
<b>Ro</b>	SID_ID	a02		
	Návod: Dvojným kliknutím na řádek vyberete jeden nebo více vhodných kurzů. Můžete využít filtry v záhlaví.			
<b>Ol</b>	<b>id kurzu</b>	<b>název kurzu</b>	<b>poskytovatel kurzu</b>	<b>Vybráno</b>
<b>Ro</b>	3407	Týmová spolupráce	Gradua-CEGOS, s.r.o.	
	65872	Týmová spolupráce	PM Consulting s.r.o.	
	68682	Týmová spolupráce	Gradua-CEGOS, s.r.o.	
	<b>67322</b>	<b>Týmová spolupráce, týmové role, synergický efekt</b>	<b>Agentura Salvia,s.r.o.</b>	<b>x</b>
	7268	Týmová symfonie	Hewlett Packard s.r.o.	
	63991	Účinné vedení týmu	Komuniké, o. p. s.	
	19335	Umění spolupráce, vedení lidí a konstruktivní řešení konfliktů (Aikido management)	Agentura Salvia, s.r.o.	
	66485	Umění spolupráce, vedení lidí a konstruktivní řešení konfliktů (Aikido management)	Agentura Salvia,s.r.o.	
	67317	Umění spolupráce, vedení lidí a konstruktivní řešení konfliktů (Aikido management)	Agentura Salvia,s.r.o.	
	64139	Umění týmové spolupráce	Gradua-CEGOS, s.r.o.	
	67932	VEDENÍ LIDÍ – MOJI LIDÉ, MOJE VIZITKA I.	1. VOX a.s.	
	67933	VEDENÍ LIDÍ – MOJI LIDÉ, MOJE VIZITKA II.	1. VOX a.s.	
	66675	Zásady budování týmů a vedení týmů	JUBELA, s.r.o.	
	67274	Zásady budování týmů a vedení týmů	JUBELA, s.r.o.	
	68219	Zásady budování týmů a vedení týmů	JUBELA, s.r.o.	