



Úřad práce ČR

Trendy a technické vzdělávání



Úřad práce ČR

Současný trh práce

- Tři zásadní pojmy v aktuálních trendech – digitalizace, automatizace, umělá inteligence.

1. Digitalizace

- Zaměřuje se na převod dat a dokumentů do digitální podoby.
- Klíčový prvek snahy o zjednodušení administrativy a zlepšení služeb pro klienty.
- MPSV – lídr digitalizace ve státní správě.
- Co se již povedlo:
 - ❖ Klientská zóna MPSV „JENDA“ – dávka státní sociální pomoci (superdávka), evidence uchazečů o zaměstnání, žádost o PvN, rodičovský příspěvek.
 - ❖ Databáze rekvalifikací a kurzů dalšího vzdělávání.
 - ❖ Nový portál Inspekce práce.
 - ❖ Aplikace pro dětské skupiny a sousedské dětské skupiny.
 - ❖ Žádost o důchod online.
 - ❖ Informační karty a sdělení při zaměstnávání cizinců – již plně digitalizováno.
 - ❖ Dokládání příjmů zaměstnance.



Úřad práce ČR

2. Automatizace

- Označuje použití technologií a systémů k provádění úkolů s minimálním zásahem člověka.
- Cílem je zvýšit efektivitu, spolehlivost a rychlost, často se snižováním nákladů a chybovosti.
- Některé činnosti lze takto kompletně nahradit, jiné zjednodušit.

3. Umělá inteligence

- Již v současné době transformuje trh práce, její dopad bude stále významnější.
- Tento proces vyžaduje značnou míru adaptace a flexibility ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů.



Úřad práce ČR

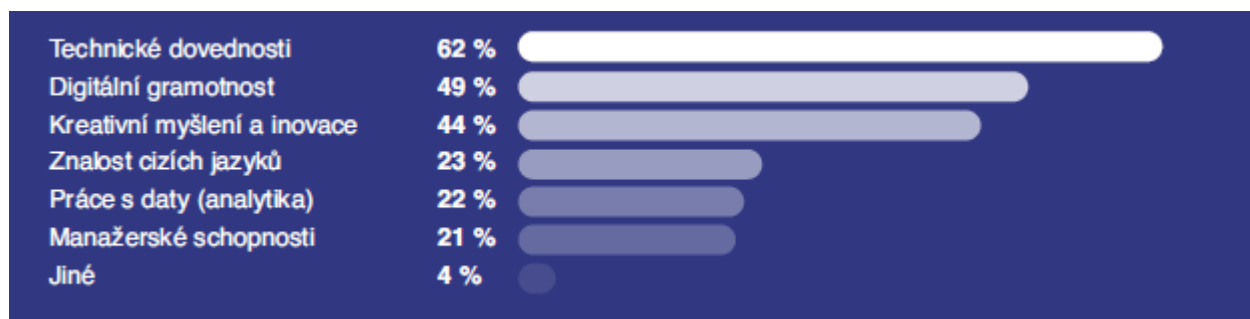
- Studie „Budoucnost českého pracovního trhu“, zpracovaná BCG ve spolupráci s MPSV a Aspen Institut, se zabývá změnami, které nás čekají nejen v souvislosti s novými technologiemi:
 - 355 000 pracovních míst zanikne
 - 955 000 pracovních míst vznikne
 - 1 000 000 lidí bude potřebovat posun ve svých kompetencích
 - Příprava nových pozic potřebných na trhu práce
 - Zabezpečení nových studijních oborů, rekvalifikací a dalšího vzdělávání



Úřad práce ČR

Odpovědi zaměstnavatelů v Dotazníkovém šetření ÚP ČR na otázku, jaké dovednosti považují u svých zaměstnanců za klíčové pro budoucnost

- Graf ukazuje, jaké dovednosti považují zaměstnavatelé za klíčové pro budoucnost.
- Žebříčku vévodí technické dovednosti a na druhém místě digitální gramotnost.
- Třetí příčku obsadilo kreativní myšlení a inovace – poptávka po něm zažívá boom již nyní, např. při vymýšlení, jak nejlépe moderní technologie zapojit do současných pracovních postupů.
- Tato očekávání reflektují skutečnost, že v digitální éře již nestačí jen odborně prohlubovat jednu úzkou specializaci – naopak bude potřeba umět rychle přebíhat mezi různými oblastmi, chápat širší souvislosti a přicházet s nápady, které propojí více disciplín.





Úřad práce ČR

Dovednosti postrádané zaměstnavateli

- Graf klíčových dovedností kontrastuje s grafem, který znázorňuje dovednosti, které zaměstnancům aktuálně nejvíce chybí



- První příčka je shodná – nejvíce se nedostává technických dovedností, které ale zároveň zaměstnavatelé predikují, že budou v budoucnu nejpotřebnější.
- 73 % zaměstnavatelů uvedlo, že právě technické dovednosti v současnosti u zaměstnanců postrádají.
- S velkým odstupem se na druhé příčce umístily měkké dovednosti, kam řadíme např. komunikační a prezentační dovednosti.
- Digitální dovednosti jsou oproti požadovaným budoucím schopnostem zde až na třetím místě, postrádá je v současnosti překvapivě pouze 21% zaměstnavatelů.



Úřad práce ČR

Jaké typy zaměstnanců zaměstnavatelé postrádají

- Aktuálně zaměstnavatelé pociťují největší nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Pokud vezmeme v úvahu fakt z BCG studie, že přibližně milion lidí se bude muset kompetenčně posunout, tento problém se ještě prohloubí, protože u značné řady pozic dojde k požadavku na vyšší kvalifikaci.
- Nekvalifikovaní zaměstnanci chybí pouze 17 % firem, a proto jsou druhou nejméně žádanou kategorií.





Úřad práce ČR

Význam vzdělávání

- Téměř 80 % dotázaných firem plánuje v příštích 2 letech aktivně podporovat odborný růst svých zaměstnanců investicemi do vzdělávání – ať už formou interních školení, externích kurzů, online.
- Týká se to také menších a středních podniků.
- Oblíbené jsou zejména kurzy zaměřené na digitální dovednosti, měkké kompetence a jazykové.
- Nejčastěji se jedná o odborné technické kurzy přizpůsobené konkrétním výrobním či servisním činnostem s důrazem na využití nových technologií, IT školení (práce s pokročilými nástroji, kyberbezpečnost, datová analýza), měkké dovednosti (komunikační a prezentační schopnosti, time management, leadership), jazykové kurzy, zejména angličtinu a němčinu pro obchodní účely, analytická školení zaměřené na práci s daty.



Úřad práce ČR

Celoživotní vzdělávání a ÚP ČR

- Realizováno prostřednictvím rekvalifikací a nově pilotovaných nástrojů APZ, např. Kurz digitálního vzdělávání.
- Velice významná služba poskytovaná ÚP ČR.
- V současné době je zásadní aktualizovat kvalifikaci dle potřeb zaměstnavatelů vzhledem k proměně trhu práce (digitalizace, AI).
- Poptávka po tomto nástroji je značná, zejména po zvolených rekvalifikacích a neakreditovaných kurzech digitálního vzdělávání.
- Od ledna do konce října r. 2025 bylo v odborných komisích na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Ústeckém kraji projednáno:

	Děčín	Chomutov	Litoměřice	Louny	Most	Teplice	Ústí nad Labem	Celkem Ústecký kraj:
Počet komisí APZ	41	59	25	47	45	27	43	287
Počet zvolených rekvalifikací k projednání	502	760	756	386	439	606	583	4032
Počet schválených	453	599	694	368	423	418	458	3413
<i>V procentech:</i>	90%	79%	92%	95%	96%	69%	79%	85%
Počet zamítnutých	49	161	62	18	16	188	125	619
<i>V procentech:</i>	10%	21%	8%	5%	4%	31%	21%	15%



Úřad práce ČR

Kurzy digitálního vzdělávání

- Kurzy digitálního vzdělávání – nově pilotovaný nástroj v rámci projektu NPO.
- Reakce ÚP ČR na transformaci trhu práce a nutnost zvýšit digitální kompetence veřejnosti.
- Realizace vzdělávacích aktivit musí být ukončena do 31.12. 2025.
- Od ledna 2025 do 21. 11. 2025 podáno v rámci Ústeckého kraje 5582 žádostí o příspěvek na tyto kurzy.



Úřad práce ČR

Příklady dobré praxe – jak rekvalifikace pomáhají

1. Příběh paní K.

Paní K. je žena ve středním věku, samoživitelka, se 2 dětmi (4,6 let), se základním vzděláním. Dlouhodobě byla nespokojená se stávajícím zaměstnáním, především kvůli financím - pracovala za minimální mzdu. Paní K. je aktivní řidičkou a má zálibu v dopravě. Rozhodla se tedy, že si rozšíří řidičské oprávnění a zkusí nové zaměstnání jako řidička autobusu městské hromadné dopravy. Z důvodu finanční tísně se obrátila na ÚP ČR a požádala o zvolenou rekvalifikaci. Informovala se o svých možnostech a byl jí nabídnut projekt OUTPLACEMENT II. Aktuálně probíhá rekvalifikace na ŘP skup. D a je přislíbeno zaměstnání v místní MHD.



Úřad práce ČR

2. Asistent pedagoga

Zaměstnavatel oslovil ÚP ČR s žádostí o zveřejnění volného pracovního místa Asistent pedagoga. Z uchazečů o zaměstnání bylo vybráno 5 klientů, kterým zaměstnavatel ve spolupráci s ÚP ČR odprezentoval nabízenou pracovní pozici. Z klientů byl vybrán nejvhodnější kandidát, ale bylo zapotřebí, aby vybraný klient absolvoval kurz Asistent pedagoga. Bylo mu nabídnuto poradenství v oblasti rekvalifikací, byl proveden celým procesem podání žádosti o zvolenou rekvalifikaci, kterou úspěšně absolvoval a mohl nastoupit k zaměstnavateli. Zaměstnavatel dále využil nabídky ÚP ČR o příspěvek na mzdu na uchazeče o zaměstnání a podal si žádost o příspěvek na SÚPM-vyhrazené. Žádost byla se zohledněním na klienta komisí ÚP ČR kladně posouzena a se zaměstnavatelem následně uzavřena dohoda.



Úřad práce ČR

3. Prevence digitálního vyloučení

Před spuštěním zavedení Superdávky do praxe si Krajská pobočka ÚP ČR v Ústí nad Labem uvědomovala, že je u určitých cílových skupin možný vznik digitálního vyloučení.

Ve spolupráci se Sociální agenturou z.s. v rámci pilotního ověření byl akreditován a spuštěn kurz Prevence digitálního vyloučení, který byl nabízen jako zvolená rekvalifikace. Vzděláním prošlo zhruba 200 klientů, při jehož ukončení si klient vytvořil elektronickou identitu.

Aktuálně je vysoutěžena hromadná rekvalifikace pro téměř 4 000 klientů.



Úřad práce ČR

Děkuji za pozornost