

remním prostředí. Ve svém důsledku takový přístup sníží frekvenci odbíhání zaměstnance od hlavního úkolu. Naopak může firemní projekt obohatit o další zkušenosti. To jsou všechno věci, které přesahují ortodoxní kapitalismus, aniž by rozměňovaly pracovní sílu, k čemuž měl sklon socialistický model. Čeká nás druhá kardinální výzva: automatizace výroby. Vláda musí připravovat strategii přechodu na tenhle způsob, je reálné, že během deseti dvaceti let ubude spousta pracovních míst. Všechno postupuje zároveň. Generace stárnou, ve značné míře se dokážou adaptovat na nové výzvy, jenže zároveň s tím mizí některé profese.

„Studenti slyší na prestiž a poslání, navíc chtějí mít zajímavou práci, což veřejná správa nabízí.“

Vezměte si například pokladní ve velkých obchodech a možnost automatického odbavení u pokladen, vezměte si pokusy s automatickým řízením dopravních prostředků a profesi řidičů. To jsou výzvy, které budou naplněny v řádu roků. Problémy jsou stejné. Budete mít méně práce a stejně lidí. Více lidí bude odkázáno na sociální dávky, ovšem budou nerekvatifikovatelní. Jaký bude smysl jejich života? I kdyby došlo ke kolapsu našeho typu civilizace, málo se uvažuje o tom, že po něm nastává kvalitativní změna a ta nemusí být zcela negativní. Může přinést očistnou katarzi, osvobození společnosti od všeho zbytečného, jalového, drahého. Také úřednický svět bude nakonec menší a zároveň jednodušší a přehlednější.

Institute státní správy i města a obce řeší denně široké spektrum úkolů a přijímají k tomu mnoho důležitých rozhodnutí. Kde k nim čerpat odbornou, nezávislou a inovativní podporu?

FILIP HRŮZA: Nezastupitelnou úlohu mají rozhodně univerzity. Vezměme v úvahu, že personální kapacita organizací ve veřejné správě mnohdy

sotva stačí – při rostoucích agendách úřadů – na výkon jejich základního poslání. Rozpočty jsou napjaté, a tak je velmi těžké udržovat inovativní potenciál pouze vlastními silami. Takže, také vzhledem k dlouhodobým zahraničním zkušenostem, může být východiskem dlouhodobá spolupráce s odbornými univerzitními pracovišti. Ta, aby nebyla odtržena od reálného života, věnují velkou pozornost příkladům dobré praxe. Ostatně, univerzity se na jejím vytváření aktivně podílejí. Institut veřejné správy Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity vytvořil znalostní databázi mikroinovací. Soustřeďuje dílčí řešené projekty, které byly navrženy nadčasově tak, aby databáze mohla být rozšiřována jak o případové studie a analýzy, tak o strategie, komparace, manuály či rozvojové dokumenty. Databáze mikroinovací se soustřeďuje například na komunitní plánování a rozvoj regionu, odpadové hospodářství, vodohospodářství, cestovní ruch. Rozšiřující se a aktualizovaná databáze nápadů a řešení použitelných z hlediska kteréhokoliv města, obce, mikroregionu by se měla stát minimálně zdrojem informací a zkušeností, v lepším případě i souborem praktických návodů k řešení. Měla by tedy sloužit pro sdílení praxe, příkladů i konkrétních řešení, ale také pro výměnu poznatků a networking.

Čím ještě mohou kvalitní univerzity obohatit veřejnou sféru?

FILIP HRŮZA: Potenciální partnerství a spolupráce s univerzitou může zúčastněným přinést také konference, workshopy či kulaté stoly. S univerzitou je možné přímo spolupracovat na řešení konkrétních problémů. Nabízí se tak možnost propojit výzkumný a inovační potenciál i nezávislý odborný názor univerzity s vlastními kapacitami pro hledání nových a lepších

řešení, stejně jako je to běžné v zahraniční praxi. Kdyby měla státní správa udělat kvalitativní skok dopředu, tak by si měla dlouhodobě také vychovávat talenty. Už jsou první vlaštovky takového přístupu, zástupci některých ministerstev se dokáží bavit s univerzitami o konkrétních výstupech.

Co považujete za velkou výzvu pro budoucnost veřejné správy?

FILIP HRŮZA: Přikláním se k myšlence, že elitní vysoké školy jsou schopné přizpůsobit se potřebám veřejné správy. Bude to znamenat i daleko barvitější a vzájemně se obohacující prostředí nových úředníků.

ILONA ŠTOROVÁ: Pro veřejnou správu je age management obrovská výzva. Jestliže ji přijme, bude to velké gesto vůči společnosti, že to stát myslí s touto problematikou vážně. Starších občanů bude přibývat a mnozí z nich zůstanou ještě mnoho let aktivními účastníky trhu práce. Změny kolem nás jsou velmi rychlé, tradiční pracovní pozice zanikají, ale vznikají i pozice nové a schopnost učit se novým věcem není pouze výsadou mladých pracovníků. A právě vzhledem k těmto okolnostem nabízí koncept age managementu široké možnosti využití jak na úrovni jednotlivce, tak na úrovni firem a společnosti. Mělo by se vycházet z kvalit pracovníka a teprve pak si uvědomit, kolik je mu vlastně let. ■



Ing. Filip Hruža (*1984)

absolvoval Ekonomicko-správní fakultu Masarykovy univerzity. Působí jako asistent na Katedře veřejné ekonomie Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity a manažer jejího Institutu veřejné správy.