



Rozvojová potřeba a příležitost	Vazba na související položky SWOT analýzy
<p><b>RP8</b> – další zlepšování možností využití nástrojů na podporu osobního a odborného rozvoje zaměstnanců ČŠI (pokračování)</p>	<p><b>O</b> – posilování stability personálního zabezpečení výkonu agend, zvyšování zájmu o práci ve veřejném sektoru</p> <p><b>O</b> – rozvoj kompetencí zaměstnanců pro zvyšování jejich adaptability k řešení komplexních úkolů</p> <p><b>O</b> – rozvoj stavu poznání v oblastech souvisejících s výkonem agend</p> <p><b>O</b> – spolupráce s partnery v oblasti rozvoje lidských zdrojů (např. zapojení do sítí expertů, stáže, výměnné pobyty, projekty)</p> <p><b>O</b> – posilování systematické práce s lektory externě zajišťovaných vzdělávacích kurzů</p> <p><b>T</b> – odchod kvalifikovaných zaměstnanců a nenalezení odpovídající náhrady v konkurenčním prostředí trhu práce s negativními dopady na rozsah a kvalitu výkonu agend</p> <p><b>T</b> – nízká kvalita externě zajišťovaných vzdělávacích kurzů a dalších aktivit osobního a odborného rozvoje zaměstnanců</p>
<p><b>RP9</b> – systematické plánování a naplňování personálních potřeb pro výkon agend ČŠI</p>	<p><b>S</b> – opodstatněná struktura a počet služebních a pracovních míst a přezkum potřeb v návaznosti na zpracování systemizace</p> <p><b>S</b> – zlepšující se finanční ohodnocení zaměstnanců v čase, motivační systém odměn</p> <p><b>S</b> – nabídka benefitů zaměstnancům v souladu s uzavřenou kolektivní dohodou a kolektivní smlouvou</p> <p><b>S</b> – zavedená spolupráce s externími osobami při výkonu agend</p> <p><b>W</b> – nižší platová konkurenceschopnost služebních a pracovních míst v ČŠI oproti některým alternativním příležitostem na trhu práce</p> <p><b>W</b> – existence příležitostí pro další zvyšování kvality procesu přijímání nových zaměstnanců (např. systém vytipování a oslovení nových zaměstnanců; nastavení elektronické podpory procesu)</p> <p><b>O</b> – posilování stability personálního zabezpečení výkonu agend, zvyšování zájmu o práci ve veřejném sektoru</p> <p><b>O</b> – další zlepšování finančního ohodnocení zaměstnanců v čase s cílem dosáhnout alespoň úrovně srovnatelné s konkurenčními pozicemi</p> <p><b>T</b> – snižování počtu systemizovaných služebních a pracovních míst s negativním dopadem na výkon agend</p> <p><b>T</b> – odchod kvalifikovaných zaměstnanců a nenalezení odpovídající náhrady v konkurenčním prostředí trhu práce s negativními dopady na rozsah a kvalitu výkonu agend</p> <p><b>T</b> – složitost procesu přijímání státních zaměstnanců daná zákonem o státní službě a navazujícími služebními předpisy a požadavek na složení úřednické zkoušky v případě služebních míst</p>