



Ukazatel	2014/2015	2016/2017	2018/2019	2019/2020
Počet hospitací v zařízeních pro ZV	-	2 441	2 181	1 827*
Počet navštívených zařízení ŠS	862	1 312	1 377	883*
Počet řešených stížností	394	756	891	792*
Počet účastí v konkurzních řízeních	527	528	693	716*

Pozn.: MŠ – mateřská škola; ZŠ – základní škola; SŠ – střední škola; ZV – zájmové vzdělávání; ŠS – školní stravování

\* Hodnoty školního roku 2019/2020 jsou ovlivněny přerušením průběhu prezenční výuky v důsledku pandemického virového onemocnění covid-19.

Zdroj: ČŠI (2015), ČŠI (2017), ČŠI (2019), ČŠI (2020)

### • Nábor nových zaměstnanců a obsazení volných služebních a pracovních míst

Důležitým dílčím tématem řízení lidských zdrojů je obsazení dočasně volných služebních a pracovních míst (nábor nových zaměstnanců). V různých časových okamžicích se tato hodnota přirozeně mění v závislosti jednak na odchodech zaměstnanců do starobního důchodu, jednak na dočasných odchodech zaměstnanců na mateřskou a rodičovskou dovolenou. ČŠI reaguje na uvedené skutečnosti aktivním přístupem k náboru nových zaměstnanců s tím, že v čase jsou volná služební a pracovní místa postupně obsazována.<sup>30</sup>

Problematika náboru nových zaměstnanců a obsazení volných služebních a pracovních míst je součástí kritéria zlepšování č. 7 Metodického pokynu pro řízení kvality. ČŠI využívá pro oslovení potenciálních zaměstnanců především standardní cesty komunikace, kdy jsou výběrová řízení na volná služební a pracovní místa zveřejňována jednak na internetových stránkách ČŠI ve speciální sekci s označením Kariéra (viz obrázek č. 12), jednak vyvěšením na úřední desce ústředí a příslušného krajského inspektorátu. Volná služební místa jsou dále evidována v informačním systému o státní službě (ISoSS), který je také využíván pro možné nalezení vhodného státního zaměstnance zařazeného mimo výkon služby. Pokud je takový postup vyhodnocen jako přínosný, využívá ČŠI pro zveřejnění informací o volných služebních a pracovních místech respektované pracovní portály či jiné způsoby inzerce.

ČŠI zatím velmi omezeně využívá pro oslovení potenciálních zaměstnanců sociální sítě (např. LinkedIn, Facebook), což lze vnímat jako jednu z příležitostí v této oblasti, ačkoliv současně je potřeba zohlednit specifické požadavky kladené na řadu služebních a pracovních míst v ČŠI (např. požadavky dané právními a jinými závaznými předpisy) a s tím spojené dopady na demografické charakteristiky zaměstnanců ČŠI a jejich preferované způsoby komunikace. Pro oslovení potenciálních zaměstnanců, především pak pro pozice inspekčních pracovníků, hrají zásadní roli formální i neformální vztahy ČŠI s dalšími subjekty působícími v oblasti vzdělávání (zejména školy a školská zařízení), a tedy i osobní aktivita představených a vedoucích zaměstnanců. V neposlední řadě je pro obsazení volného místa v ČŠI relevantní také kariérní postup uvnitř ČŠI, a to včetně laterálního přechodu zaměstnance mezi útvary.

<sup>30</sup> Takto se podíl neobsazených služebních a pracovních míst v různých časových okamžicích pohyboval kolem 5 % s tím, že hodnocení neobsazených míst jednotlivých útvarů poskytuje odlišná zjištění pro různé časové body.