



Tabulka č. 14: Kompetence relevantní pro výkon agend ČŠI

Kompetence	Vazba na odpovědnosti služebních/pracovních míst
Leadership ³³	řízení/management; manažerské dovednosti představených a vedoucích zaměstnanců
Strategické myšlení	tvorba koncepcí; formulace opodstatněných návrhů opatření
Analyticko-metodické (systémové) myšlení ³⁴	analyticky zaměřené úkoly, formulace metodik
Vyjadřování v písemné formě ³⁵	zpracování požadovaných výstupů; formulace rozhodnutí a stanovisek; návrhy právních a vnitřních předpisů
Právní kompetence	schopnosti interpretace a tvorby návrhů právních norem a vnitřních předpisů; zpracování závazných rozhodnutí a stanovisek; zastupování ČŠI při správních a soudních řízeních
ICT kompetence	tvorba nástrojů (např. programování); správa ICT; uživatelské kompetence (např. práce s inspekčním informačním systémem InspIS)
Projektové řízení a inovace	projektové činnosti; formulace opodstatněných návrhů opatření ke změnám
Komunikační, didaktické a sociální dovednosti	vnitřní a vnější komunikace; vztahy s veřejností a spolupráce; vzdělávací činnost; metodická podpora a konzultace; krizová komunikace s klienty
Specifické kompetence k danému služebnímu a pracovnímu místu	specifické znalosti a dovednosti potřebné pro konkrétní služební a pracovní místa (např. inspekční činnost; finance a účetnictví; organizační a administrativní činnost; auditní činnost; správa a provoz budov, automobilů, majetku či zásob)

Pozitivně je možné hodnotit, že při vzdělávání zaměstnanců je v ČŠI využívána jak forma prezenčního vzdělávání, tak forma distančního vzdělávání založená na inspekčním informačním systému InspIS E-LEARNING. Nabídka vzdělávacích kurzů, které jsou v tomto systému obsaženy, je poměrně omezená a v tomto kontextu lze vnímat příležitosti pro rozšiřování možností individuálního vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím e-learningu. Určitým mezistupněm mezi prezenční a e-learningovou formou vzdělávání může být častější

³³ Tj. schopnost vést, inspirovat a motivovat zaměstnance a přijímat rozhodnutí v souladu se stanovenou vizí rozvoje (např. Schoonover, 2003; Eicker, Kochbeck a Schuler, 2008).

³⁴ Tj. schopnost identifikovat podstatu řešení daného – typicky komplexního – úkolu, a to včetně souvislostí, které nejsou na první pohled zřejmé (např. OECD, 2014). S touto klíčovou kompetencí může úzce souviset kreativní (flexibilní) myšlení pro řešení nestandardních situací.

³⁵ Tj. schopnost písemné komunikace myšlenek a informací tak, aby těmto bylo správně porozuměno a zároveň měly požadovaný dopad (např. OECD, 2014).