



realizace vzdělávacích kurzů prostřednictvím videokonferencí a online platformem (např. MS Teams).

• Služební a pracovní hodnocení zaměstnanců

Významnou oblastí politiky lidských zdrojů v rámci kritéria zlepšování č. 7 Metodického pokynu pro řízení kvality je služební a pracovní hodnocení zaměstnanců. To je v případě ČŠI, stejně jako v případě dalších služebních úřadů, primárně upraveno příslušnými právními a dalšími závaznými předpisy. Postupy specifické pro ČŠI pak upravuje služební předpis k provádění hodnocení. S ohledem na skutečnost, že parametry provádění služebního a pracovního hodnocení zaměstnanců jsou stanoveny závaznými předpisy, lze hlavní příležitosti spatřovat:

- v upřesnění obsahu (individualizaci) hodnocení pro vnitřní prostředí ČŠI v návaznosti na obsah hodnotících kritérií služebního/pracovního hodnocení tak, jak jsou nastaveny v závazných předpisech a s tím, že se zároveň nabízí příležitost zasazení takto koncipovaného obsahu hodnocení do širšího rámce kariérního rozvoje zaměstnanců;
- ve zvyšování kvality hodnocení, a to včetně důrazu kladeného na průběžné hodnocení pro zajištění podkladů pro celkové hodnocení.

• Další oblasti politiky lidských zdrojů podle Metodického pokynu pro řízení kvality

Poznatky analýzy příležitostí v dalších oblastech kritérií zlepšování č. 7 a č. 9 Metodického pokynu pro řízení kvality jsou spojeny především s následujícími příležitostmi:

- ČŠI dosud plně nevyužívá příležitosti, které jsou spojeny s hodnocením spokojenosti zaměstnanců v oblastech fungování ČŠI jako služebního úřadu (kritérium zlepšování č. 9). Zavedení a následné využívání systému hodnocení spokojenosti zaměstnanců tak lze vnímat jako významnou příležitost pro zvyšování kvality řízení lidských zdrojů v ČŠI.
- ČŠI využívá nástroje pro sladování osobního a pracovního života svých zaměstnanců (např. pružné rozvržení služební/pracovní doby, práce z jiného místa, dohoda s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy o možnosti umístit děti předškolního věku do třídy mateřské školy v blízkosti ústředí), přičemž obecně a i v kontextu rostoucího významu práce z jiného místa v době pandemického virového onemocnění covid-19 je kladen na tuto problematiku zvyšující se důraz. Benefity pro zaměstnance ČŠI jsou rovněž upraveny v kolektivní dohodě a kolektivní smlouvě.
- ČŠI spolupracuje s bývalými zaměstnanci, nejčastěji jako s přizvanými osobami při výkonu inspekční činnosti. S ohledem na přínosy takové praxe lze příležitost vidět v udržování či posilování kvality spolupráce s bývalými (případně dočasně nepřítomnými) zaměstnanci.
- Některé procesy spojené s řízením lidských zdrojů lze s výhodou elektronizovat tak, aby celý proces byl rychlejší a více flexibilní.

Řízení lidských zdrojů má ze své podstaty komplexní charakter, proto lze jako významnou příležitost vnímat zasazení jeho dílčích oblastí do širšího koncepčního rámce (např. Politika lidských zdrojů, Strategie kariérního rozvoje zaměstnanců).

5.2 Hodnocení odpovědí zaměstnanců

Hodnocení odpovědí zaměstnanců na otázky týkající se oblasti lidských zdrojů rozšiřuje zjištění analýzy uvedená v předchozí podkapitole. Za silnou stránku ČŠI byla primárně označena odborná kvalita zaměstnanců, jejich zkušenosti a znalost prostředí, v němž se pohybují. Dále