



bylo poukázáno na postupné zlepšování finančního ohodnocení zaměstnanců a pozitivně byla vnímána také možnost využití motivační složky platu (odměny). Nepříznivě však byla především školními inspektory vnímána výše jejich platu, a to v kontextu srovnání s vyšším platovým ohodnocením práce ředitelů školy. Personální stav byl v některých útvarech považován za stabilizovaný, v jiných byly spatřovány nedostatky (např. vyšší fluktuace zaměstnanců nebo problémy s nalezením vhodného zaměstnance pro obsazení volného služebního či pracovního místa). Tyto nedostatky byly především spojovány s následujícími úvahami:

- Požadavky kladené na odbornost zaměstnanců jsou v ČSÍ vysoké (např. komplexní orientace školních inspektorů v oblastech školství, práva, psychologie, managementu a dalších; odbornost referentů školství, výchovy a vzdělávání³⁶ v oblastech školství, metodologie výzkumu, statistiky, sociologie a dalších; požadavky na vysokou úroveň ICT kompetencí a profesních kompetencí v případě zaměstnanců odboru ICT a hospodářské správy), nově přijatý státní zaměstnanec většinou skládá úřednickou zkoušku pro daný obor služby a současně finanční ohodnocení zaměstnanců není ve srovnání se subjekty soukromého sektoru, respektive s jinými subjekty veřejného sektoru, vždy plně konkurenceschopné. Následně může být v podmínkách nasyceného trhu práce obtížnější nalézt vhodného zaměstnance na volné služební či pracovní místo.
- Průměrné platové ohodnocení školního inspektora je nižší než průměrné platové ohodnocení ředitele školy, potažmo srovnatelné s průměrným platovým ohodnocením učitele. Tato skutečnost může vést k rozhodnutí školního inspektora k odchodu z ČSÍ, a to především při negativním vnímání dalších aspektů vykonávaných služebních úkolů (např. psychická náročnost práce, časté dojíždění, stresové faktory), a dále pak téměř vylučuje zájem nejlepších ředitelů škol a učitelů o práci v ČSÍ. Situaci přitom zhoršují přirozené odchody zaměstnanců ČSÍ do starobního důchodu, a to s ohledem na relativně vyšší věk inspekčních pracovníků.
- Výběrová řízení na volná služební místa jsou charakteristická svou zdlouhavostí, která je dána požadavky zákona o státní službě a navazujícími služebními předpisy. Tato skutečnost může potenciálně uchazeče odrazovat. Také z tohoto důvodu je důležité usilovat o dosahování kontinuálně vysoké kvality procesů spojených s náborem nových zaměstnanců. Vnímání příležitosti byly v tomto ohledu spatřovány ve zvyšování atraktivity oslovení potenciálních uchazečů (např. využití neformální spolupráce se školami a školskými zařízeními, podoba sdělení potenciálním uchazečům, využití moderních nástrojů komunikace), ve využití elektronické podpory souvisejících procesů (např. výběrové řízení na volné služební místo), případně v úpravě požadavků kladených na vzdělání uchazeče o volné služební či pracovní místo tam, kde je takový postup možný a vhodný.³⁷ Zdůrazněme, že důležitost obsazování volných služebních a pracovních míst je úzce vztažena k vysoké a dále rostoucí pracovní zátěži zaměstnanců, kdy přerozdělení práce chybějícího zaměstnance mezi další zaměstnance útvaru je v dlouhodobém časovém horizontu nesystémové a může mít nepříznivé dopady na kvalitu a efektivitu plnění všech úkolů pracoviště.

V oblastech adaptačního procesu začínajících zaměstnanců a dalšího vzdělávání bylo pozitivně hodnoceno nastavení základních pravidel v plánu vzdělávání zaměstnanců ČSÍ s tím, že v obou oblastech byly identifikovány některé příležitosti. V případě adaptačního procesu se jednalo

³⁶ Zaměstnanci odboru inspekční činnosti, odboru hodnocení vzdělávací soustavy a oddělení kanceláře ústředního školního inspektora.

³⁷ Takto byl např. upraven požadavek na vzdělání kladený na služební místo personalisty.