



Silné stránky	Slabé stránky
<p>Procesy</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upřesnění a posílení transparentnosti úkolů/činností/procesů útvarů vymezených v nově vydaném organizačním řádu a navazující dokumentaci - Široké zkušenosti s prací s podpůrnými nástroji procesního řízení (např. metodiky, workflow, procesní mapy) - Poměrně vysoká úroveň elektronizace vykonávaných agend, otevřenost ČŠI k zavádění nových technologií pro výkon agend - Užívání informačních systémů ČŠI jako běžný standard práce zaměstnanců - ICT podpora poskytovaná zaměstnanci oddělení ICT 	<p>Procesy</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existence příležitostí pro další posilování dílčích elementů procesního řízení (např. pravidelný přezkum nastavení procesů včetně odpovědností, dokumentace procesů, sledování kvality realizace procesů, reporting) - Raná fáze implementace procesního řízení v celé jeho komplexnosti - Existence příležitostí pro další rozšiřování a zkvalitňování elektronické podpory realizace procesů (např. tvorba nových softwarových nástrojů, rozšiřování reportingu, propojování dílčích informačních systémů, sledování časových termínů, zvyšování flexibility systémů, kvalita pilotáže, aktualizace registrů) - Rozdílná úroveň ICT kompetencí zaměstnanců
<p>Lidské zdroje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opodstatněná struktura a počet služebních a pracovních míst a přezkum potřeb v návaznosti na zpracování systemizace - Kvalita zaměstnanců, jejich odbornost, zkušenosti a znalost prostředí - Zlepšující se finanční ohodnocení zaměstnanců v čase, motivační systém odměn - Koncepční přístup k dalšímu vzdělávání zaměstnanců založený na Plánu vzdělávání zaměstnanců ČŠI a využívající prezenční i distanční formy vzdělávání - Nastavený rámec podpory začínajících zaměstnanců (adaptační proces) - Rozšiřující se využívání nástrojů na podporu sladování pracovního a osobního života zaměstnanců - Nabídka benefitů zaměstnancům v souladu s uzavřenou kolektivní dohodou a kolektivní smlouvou 	<p>Lidské zdroje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zatím nezavedený systém kariérního postupu zaměstnanců ve smyslu nástroje diferenciací ohodnocení a postavení zaměstnance podle kvality vykonávaných agend - Nižší platová konkurenceschopnost služebních a pracovních míst v ČŠI oproti některým alternativním příležitostem na trhu práce - Existence příležitostí pro posilování souladu mezi vzdělávacími potřebami ČŠI jako organizace a vzdělávacími potřebami jednotlivých zaměstnanců - Existence příležitostí pro další zkvalitňování možností osobního a odborného rozvoje zaměstnanců (např. týmová spolupráce; možnosti stáží; systém navrhování a implementace významných změn; elektronizace aktivit) - Existence příležitostí pro zvyšování kvality adaptačního procesu nového zaměstnance (např. rozvoj kompetencí a podmínek pro