



| Rozvojová potřeba a příležitost   | Vazba na související položky SWOT analýzy   |
|---|---|
| <b>RP7</b> – etablování možností kariérního postupu zaměstnanců ČŠI   | <p><b>S</b> – kvalita zaměstnanců, jejich odbornost, zkušenosti a znalost prostředí</p> <p><b>S</b> – zlepšující se finanční ohodnocení zaměstnanců v čase, motivační systém odměn</p> <p><b>W</b> – zatím nezavedený systém kariérního postupu zaměstnanců ve smyslu nástroje diferenciací ohodnocení a postavení zaměstnance podle kvality vykonávaných agend</p> <p><b>W</b> – nižší platová konkurenceschopnost služebních a pracovních míst v ČŠI oproti některým alternativním příležitostem na trhu práce</p> <p><b>O</b> – posilování stability personálního zabezpečení výkonu agend, zvyšování zájmu o práci ve veřejném sektoru</p> <p><b>O</b> – další zlepšování finančního ohodnocení zaměstnanců v čase s cílem dosáhnout alespoň úrovně srovnatelné s konkurenčními pozicemi</p> <p><b>T</b> – odchod kvalifikovaných zaměstnanců a nenalezení odpovídající náhrady v konkurenčním prostředí trhu práce s negativními dopady na rozsah a kvalitu výkonu agend</p>   |
| <b>RP8</b> – další zlepšování možností využití nástrojů na podporu osobního a odborného rozvoje zaměstnanců ČŠI | <p><b>S</b> – kvalita zaměstnanců, jejich odbornost, zkušenosti a znalost prostředí</p> <p><b>S</b> – koncepční přístup k dalšímu vzdělávání zaměstnanců založený na Plánu vzdělávání zaměstnanců ČŠI a využívající prezenční i distanční formy vzdělávání</p> <p><b>S</b> – nastavený rámec podpory začínajících zaměstnanců (adaptační proces)</p> <p><b>W</b> – existence příležitostí pro posilování souladu mezi vzdělávacími potřebami ČŠI jako organizace a vzdělávacími potřebami jednotlivých zaměstnanců</p> <p><b>W</b> – existence příležitostí pro další zkvalitňování možností osobního a odborného rozvoje zaměstnanců (např. týmová spolupráce; možnosti stáží; systém navrhování a implementace významných změn; elektronizace aktivit)</p> <p><b>W</b> – existence příležitostí pro zvyšování kvality adaptačního procesu nového zaměstnance (např. rozvoj kompetencí a podmínek pro uvádějící zaměstnance, podpůrné materiály pro začínající zaměstnance)</p> <p><b>O</b> – posilování stability personálního zabezpečení výkonu agend, zvyšování zájmu o práci ve veřejném sektoru</p> <p><b>O</b> – rozvoj kompetencí zaměstnanců pro zvyšování jejich adaptability k řešení komplexních úkolů</p> |