

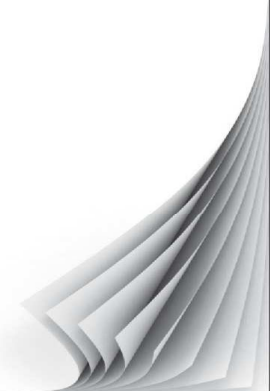


MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Adaptační proces MŠMT

Konference Státní služba

10. května 2018



Důvody pro zavedení adaptačního procesu v podmínkách MŠMT

Výchozí HR faktory (2007):

- významný prudký nárůst počtu zaměstnanců související s administrací OP VK a OP VaVpl
- vysoká fluktuace, mj. v rámci zkušební doby
- neznalost a neschopnost orientace „nových“ zaměstnanců v základní administrativě a pracovním prostředí i po delším časovém úseku



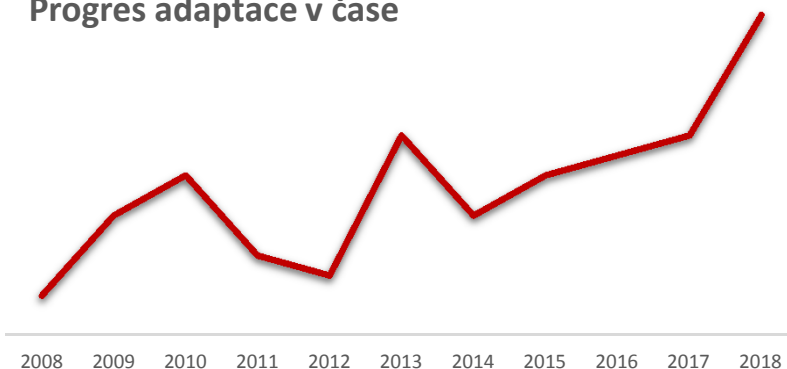
Nezbytnost opatření:

- standardizace HR procesů a posílení personálních kapacit
- podpora vzdělávání
- aplikace a rozvoj **ADAPTAČNÍHO PROCESU**
- aplikace a rozvoj hodnocení výkonu zaměstnanců
- zaměření na oblast odměňování, plošná implementace pružné pracovní doby,...

Adaptační proces na MŠMT
od roku 2008.

Adaptace jako systém a jeho procesní nastavení

Progres adaptace v čase



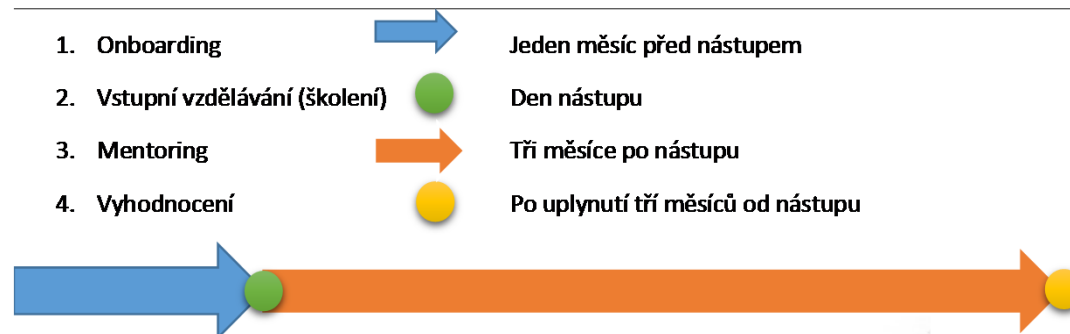
Významné aspekty adaptačního procesu:

- adaptační proces – systém: spravovat, měřit, vyhodnocovat, modifikovat
- podpora systému
- podpora a motivace správců a realizátorů systému
- podpora a motivace mentorů a nových zaměstnanců

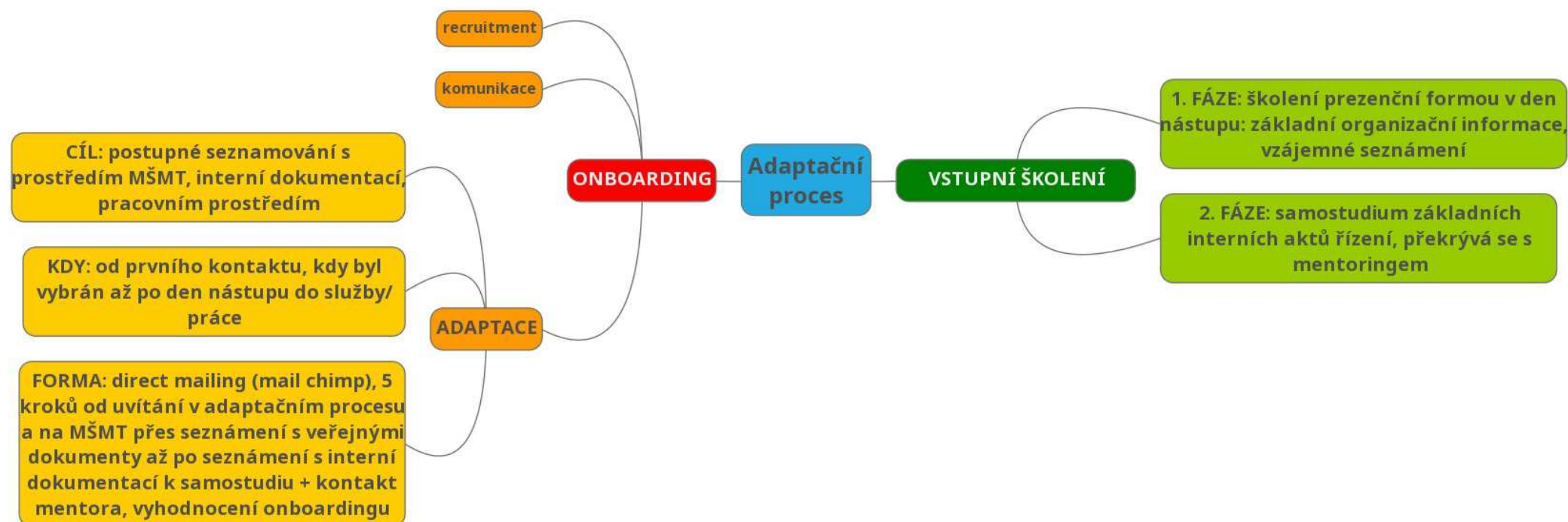
Aktuální cíle a očekávání od modifikace 2018

- stabilizace nových zaměstnanců a snížení fluktuace
- integrace nových zaměstnanců do pracovního a sociálního prostředí – „social enterprise“
- vytvoření pozitivních služebních/pracovních vztahů – soulad vzájemných očekávání
- podpora firemní kultury a interní komunikace
- podpora budování dobrého jména MŠMT jako zaměstnavatele

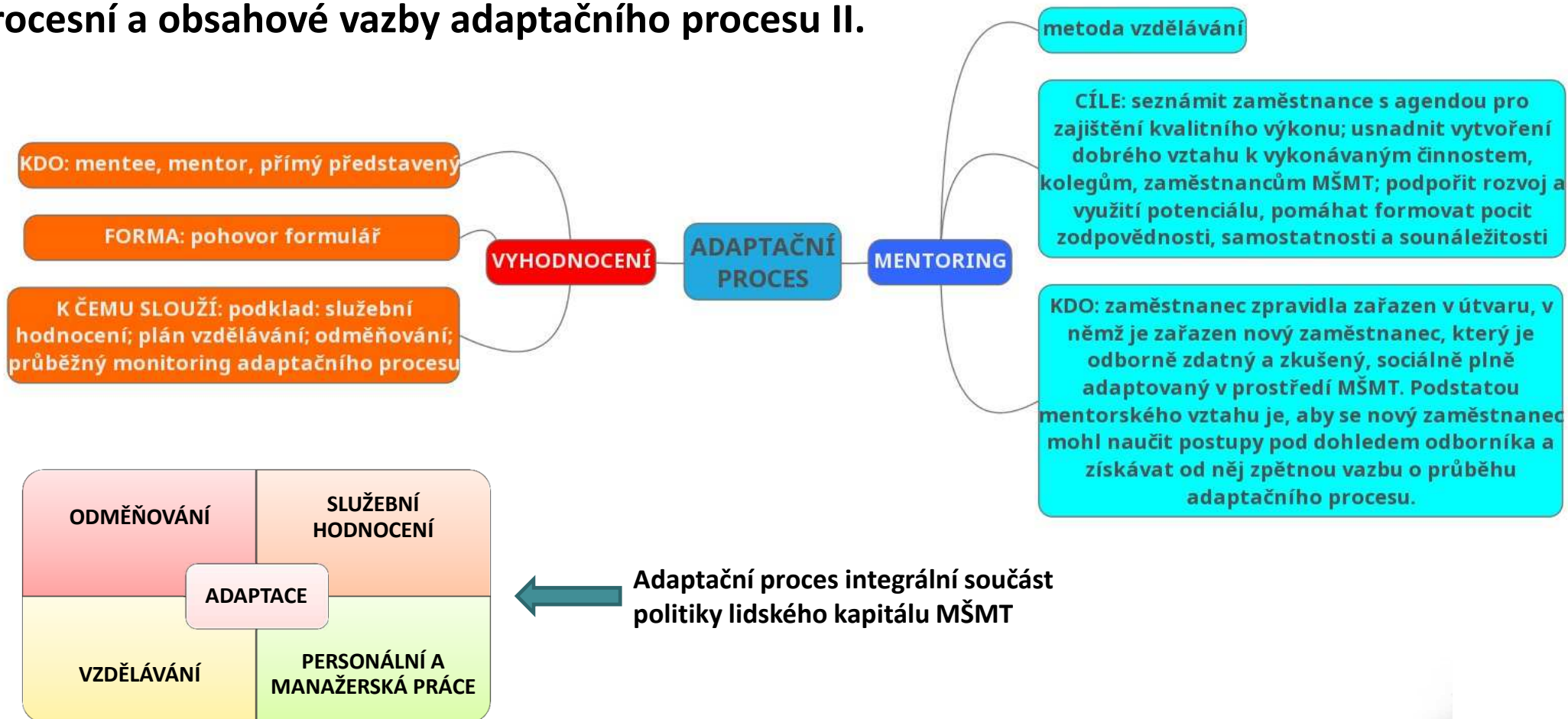
Fáze, rozsah a doba:



Procesní a obsahové vazby adaptačního procesu I.



Procesní a obsahové vazby adaptačního procesu II.



Kam dál s adaptací...

SWOT analýza

Silné stránky naplňování cílů podpora firemní kultury a interní komunikace identifikace potenciálu na straně mentorů a nových zaměstnanců konkurenční výhoda MŠMT na trhu práce relativně nízké náklady převažují nad ztrátami rozvoj vztahů s novými zaměstnanci a skupinou mentorů	Slabé stránky náročnost správy systému - personální zajištění nízké povědomí o důležitosti a přínosech
Příležitosti elektornizace a automatizace procesu (onboarding) rozvoj mentorů a využití pro institut interních lektorů sdílení best practices a další modifikace systému	Hrozby absence personálních kapacit na straně správy systému problematika GDPR zvláště ve fázi onboardingu interní HR politika, změna priorit kvalita týmu mentorů a kvalita a relevance předávaných informací změna legislativy



Děkuji za pozornost

Stanislav Měšťan
ředitel odboru personálního a státní služby
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
e-mail: stanislav.mestan@msmt.cz