



Akční plán pro rozvoj státní služby v rámci Národního plánu obnovy

Představení projektu

Martina Postupová, Petr Bouchal
Benešov, 23. května 2024

Proč nový projekt?

Příležitost ke zlepšení státní služby

- ▶ Zvýšení atraktivity státní služby, mj. posílení schopnosti služebních úřadů přilákat, udržet a rozvíjet talenty
- ▶ Zvýšení profesionality a dovedností zaměstnanců ve služebních úřadech
- ▶ Posílení analytické kapacity služebních úřadů
- ▶ Zlepšení náboru státních zaměstnanců na vedoucí místa

Proč toto téma?

- ▶ Výkonnost a efektivita správy, resp. státní služby je závislá na kvalitě státních zaměstnanců a jejich institucionální podpoře
- ▶ Potřeba vyhodnotit stávající nastavení státní služby
- ▶ Management služebních úřadů jako hlavní „hybatel“ změny
- ▶ Potřeba přilákat stále specializovanější zaměstnance

Motivace ke změně

Vnitřní motivace

- Potřeba širších kompetencí, včetně leadershipu pro management
- Nedostatek specialistů (ICT, analytici)
- Nízký zájem o práci pro stát
- Diverzita týmů
- Absence systematického rozvoje kompetencí managementu

Vnější motivace

- Inovace a digitalizace
- Změny na trhu práce
- Změna očekávání zaměstnanců
- Rozhodování na základě dat

Očekávané přínosy projektu

- ▶ Nová opatření v oblasti státní služby budou navrhována na základě dat a vyhodnocení možných variant řešení.
- ▶ Vytvoření analytické kapacity pro státní službu.
- ▶ Empirické ověření možných změn v náborovém procesu a rozvoji managementu služebních úřadů na jednotlivých stupních řízení pro účely jejich plošného zavedení do státní služby jako celku.
- ▶ Budování leadershipu.
- ▶ Vytvoření plánu rozvoje lidských zdrojů ve státní službě, který dosud nebyl zpracován.



Předmět projektu

Akční plán pro rozvoj lidských zdrojů

Dopadová
studie k
variantám
nastavení
rozsahu a
fungování
státní služby

Pilotní projekty

Zpracování kompetenčního rámce

Rozvoj
kompetencí
vedoucích
zaměstnanců a
specialistů

Modernizace
náborového
procesu pro
představené a
specialisty

Vytvoření Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů ve služebních úřadech I.

Akční plán bude obsahově navazovat na závěry

- ▶ **dopadové studie** k variantám nastavení rozsahu a fungování státní služby
 - výstup → podklad pro novou úpravu státní služby zpracovaný na evidence-based přístupu
 - spolupráce s analytickým útvarům Úřadu vlády ČR
 - širší pojetí fungování správních úřadů a řízení lidských zdrojů
 - nejedná se o vyhodnocení stávajícího ZoSS

- ▶ **pilotních projektů** na 3 vybraných služebních úřadech implementujících doporučení OECD v oblasti:
 - **rozvoje kompetencí** vedoucích zaměstnanců a specialistů služebních úřadů;
 - kompetenční rámec pro jednotlivé stupně řízení a specialisty, včetně definice žádaných dovedností k doplnění kompetencí vedení státní správy směrem k leadershipu;
 - specifické a cílené rozvojové programy pro představené s cílem vybudovat efektivní "kulturu" řízení ve služebních úřadech a dále pro skupinu specialistů.

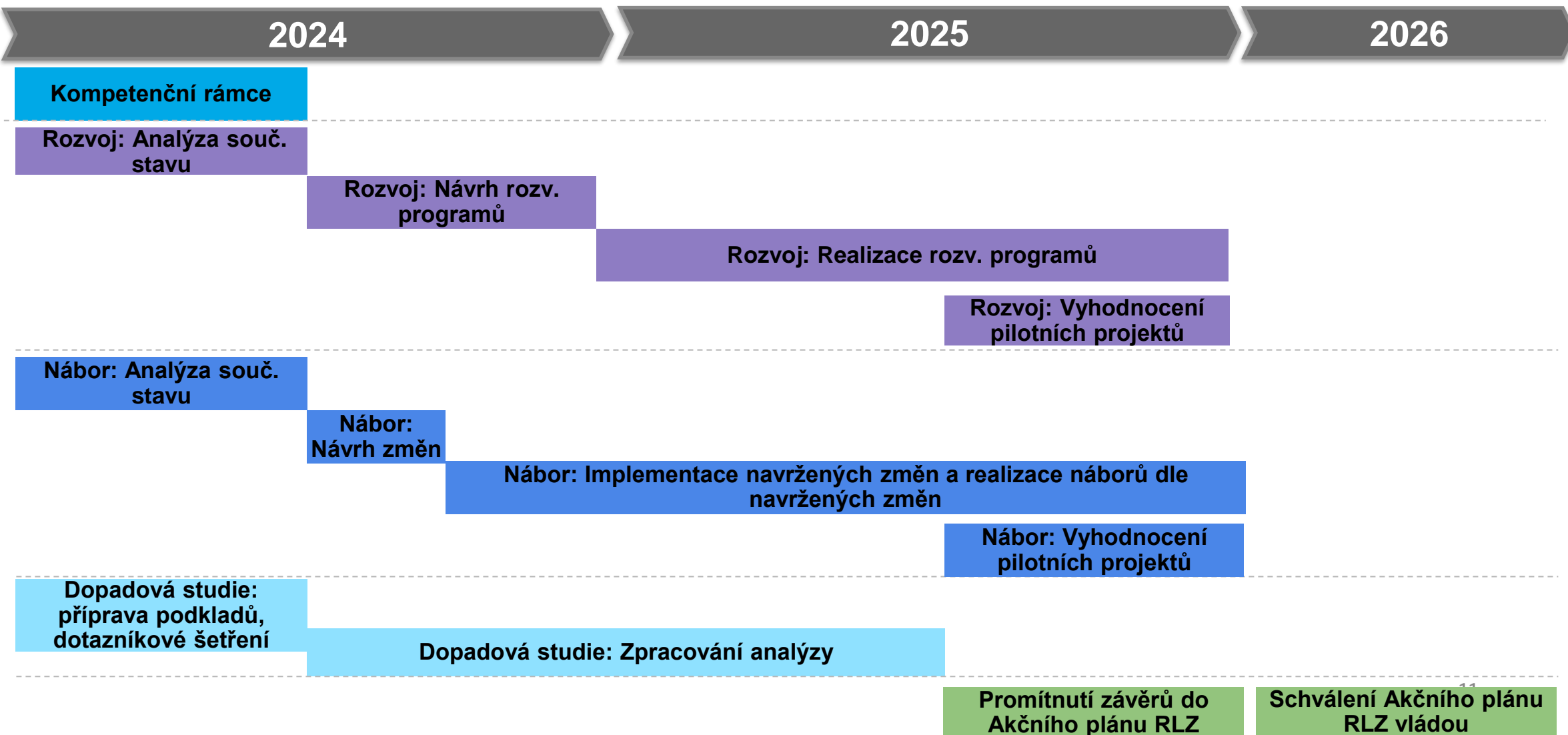
Vytvoření Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů ve služebních úřadech II.

- **modernizace náborového procesu** pro představené a specialisty;
 - školení zaměřené na proaktivní náborový proces a vhodný způsob ověřování kompetencí uchazečů v rámci výběrového řízení;
 - způsob zajišťování výběru nejvyšších státních zaměstnanců se zaměřením na možnosti využití centrálního výběru.
- **cílová skupina** – management na všech stupních řízení a tzv. specialisté (skupiny zaměstnanců se specifickými dovednostmi, které se nedaří získat na trhu práce);
- na realizaci pilotních projektů se podílí
 - Ministerstvo spravedlnosti
 - Ministerstvo práce a sociálních věcí
 - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Akční plán lidských zdrojů ve služebních úřadech - schválení vládou do 30. 6. 2026

ČASOVÝ HARMONOGRAM

Harmonogram projektu



PILOTNÍ PROJEKTY

Postup realizace

1. KOMPETENČNÍ RÁMCE PRO PŘEDSTAVENÉ A SPECIALISTY

- Zpracování kompetenčního rámce, návrh měření kompetencí

2. a REALIZACE ROZVOJOVÝCH AKTIVIT

- Analýza současného stavu
- Návrh rozvojových programů
- Realizace rozvojových aktivit

2. b ZMĚNA NÁBOROVÉHO PROCESU

- Analýza současného stavu
- Návrh změn náborového procesu
- Příprava a realizace změn v náborovém procesu, školení odpovědných zaměstnanců
- Realizace náborů dle navržených změn

3. VYHODNOCENÍ, ZPRACOVÁNÍ FINÁLNÍ ZPRÁVY

4. PROMÍTNUTÍ ZKUŠENOSTÍ Z PILOTNÍCH PROJEKTŮ DO AKČNÍHO PLÁNU ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE SLUŽEBNÍCH ÚŘADECH

Aktuální stav

- 1. Vytvořen návrh kompetenčního rámce pro představené a vybrané specialisty**
 - Návrh bude představen a diskutován v rámci workshopů
- 2. V přípravě veřejná zakázka na vytvoření koncepce rozvoje kompetencí ve vazbě na kompetenční rámec**
 - Návrh systému různých rozvojových aktivit, včetně jejich rámcového rozsahu a vhodné formy jejich realizace pro cílovou skupinu a návrhu evaluace
- 3. Dokončuje se analýza náborového procesu**

DOPADOVÁ STUDIE KE STÁTNÍ SLUŽBĚ

Principy

Začít vymezením
a definicí problémů

Široký pohled,
pak prioritizace

Nejen současné
nástroje ZoSS

Ověřování
vstupních hypotéz

Stavět na existujících
analýzách

PGR

Ex-post
RIA ZoSS

KOVES

Studie
OECD, EK

Využít a kombinovat
zdroje dat informací

Data AIS
(ISoSS)

Sběr dat:
šetření

Odborná
literatura

Mezinár.
srovnání

Zvažovat nejen
legislativní řešení

Práva,
povinnosti

Systémové
změny

Informace

Podpora

Možnosti zapojení služebních úřadů

- ▶ konzultační proces
- ▶ sdílení nápadů, zkušeností a zpracovaných analýz k jednotlivým tématům
- ▶ strukturované zapojení různých skupin

Aktivní podpora

- ▶ podpora zapojení všech zaměstnanců do průzkumu
- ▶ zaslání zpracovaných podkladů



Průzkum „Pohled úředníka“ I.

- ▶ určen všem zaměstnancům služebních úřadů
- ▶ obsahem dotazníku jsou zejména otázky zaměřené na postoje cílové skupiny k jednotlivým tématům z oblasti státní služby a fungování služebních úřadů
- ▶ **cílem je porozumět postojům zaměstnanců a jejich vnímání fungování služebních úřadů**
- ▶ cílem naopak není provést benchmarking a nebo hodnocení výkonu služebních úřadů
- ▶ průzkum je zcela anonymní
- ▶ otázky jsou diferencované podle různých cílových skupin
- ▶ časový harmonogram
 - ✓ do 28. května probíhá pilotní testování dotazníku
 - ✓ k 31. květnu 2024 bude připravena distribuce dotazníku s termínem vyplnění do konce června 2024 (distribuce bude probíhat prostřednictvím státních tajemníků a vedoucích služebních úřadů)
 - ✓ zveřejnění výsledků a závěrů dotazníkového šetření v září 2024

Průzkum „Pohled úředníka“ II.

- ▶ na webových stránkách sekce pro státní službu budou prezentovány všechny informace k průzkumu, včetně odpovědí na často kladené otázky a následného vyhodnocení celého průzkumu
- ▶ dotazy k průzkumu lze zasílat na e-mailovou adresu pohledurednika@mvcv.cz
- ▶ Jak využijeme výstupy?
 - ✓ pro zpracování návrhu změn státní služby
 - ✓ jako základ pro průběžný monitorig



Dotazy?



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY



Financováno
Evropskou unií
NextGenerationEU



SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
MINISTERSTVA VNITRA