

Nastavení systému strategického řízení a plánování včetně zpracování strategie řízení a rozvoje lidských zdrojů

Hlavním cílem projektu **Nastavení systému strategického řízení a plánování včetně zpracování strategie řízení a rozvoje lidských zdrojů** je podpora systematizace rozvojových činností ÚOHS prostřednictvím vytvoření a implementace strategických dokumentů (Strategie rozvoje ÚOHS, Personální strategie).

Hlavní cíl je rozdělen na dvě klíčové aktivity. První aktivita tvorba a implementace personální strategie povede k nastavení efektivního systému řízení rozvoje lidských zdrojů v návaznosti na aktuální potřeby Úřadu. Zastřešujícím výstupem z realizace této aktivity je dokument Personální strategie ÚOHS, který obsahuje návrhy změn včetně harmonogramu a metodiky jejich implementace. Mezi jednotlivé kroky realizace této části byla zahrnuta analýza struktury organizace, identifikace požadavků na typové pozice, analýza stávajícího personálního potenciálu a v neposlední řadě analýza vzdělávacích potřeb zaměstnanců Úřadu.

Druhou klíčovou aktivitou je tvorba a implementace strategického řízení a plánování, jejímž cílem bylo nastavení strategického směřování organizace s cílem identifikace jejího možného rozvoje v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém časovém horizontu. Zastřešujícím výstupem realizace této části projektu je dokument Strategie rozvoje ÚOHS, který obsahuje návrh rozvoje všech oblastí působení Úřadu včetně návrhu akčního plánu vedoucího k dosažení vytyčených rozvojových cílů. V rámci realizace této dílčí aktivity byla provedena SWOT analýza a analýza rozvojového potenciálu Úřadu a byly zjišťovány nejnovější trendy vztahující se k oblastem působnosti Úřadu.

Předmětem plnění obou klíčových aktivit se zabývala společnost Ernst&Young, s. r. o., která po důkladné analýze vnitřního a vnějšího prostředí Úřadu a následné úzké spolupráci s jeho vedením vypracovala požadované analytické dokumenty. Na jejich základě byly vypracovány dokumenty Strategie rozvoje ÚOHS a Personální strategie. Po uspořádání několika workshopů za účasti nejužšího vedení Úřadu a následných revizích předložených materiálů bylo na obě uvedené oblasti zorganizováno školení pro všechny zaměstnance. Hlavním přínosem realizovaného projektu je vytvoření ucelených dokumentů obsahujících informace přímo související s chodem Úřadu, jeho směřování v krátkodobém, střednědobém i dlouhodobém časovém horizontu a informace týkající se chodu personální agendy. Výstupy projektu proto povedou k sofistikovanějšímu směřování celé instituce v kontextu moderních přístupů v oblasti veřejných zakázek, hospodářské soutěže a veřejné podpory a ke zlepšení personálních procesů uvnitř ÚOHS.

Průběh projektu byl naplánován na 24 měsíců s počátkem 1. května 2010 a jeho ukončení je plánováno na 30. dubna 2012.