

Profesní a měkké kompetence zaměstnanců veřejné správy

Evaluační zpráva

KATEŘINA BERKOVÁ a kolektiv

Jihlava

2019

Tato evaluační zpráva vznikla s podporou Vysoké školy polytechnické Jihlava a firmy CIS s.r.o. jako jeden z výstupů smluvního výzkumu s názvem „*Profesní a měkké kompetence zaměstnanců veřejné správy*“.

Na tomto výzkumu se podílely:

Ing. Kateřina Berková, Ph.D.

Ing. Simona Činčalová, Ph.D.

Ing. Dagmar Frendlovská, Ph.D.

Ing. Martina Kuncová, Ph.D.

Ing. Libuše Měrtlová, Ph.D.

Ing. Věra Nečadová

Obsah

1 Cíl výzkumu a cílová skupina	4
2 Předmět výzkumu – vymezení profesních a měkkých kompetencí	4
3 Charakter výzkumu.....	5
4 Souhrnné výsledky.....	5
4.1 Výběrový soubor – charakteristika respondentů	5
4.2 Aktuální požadavky a úroveň profesních a měkkých kompetencí pracovníků veřejné správy.....	8
4.3 Postoje zaměstnanců veřejné správy k možnosti využití e-learningu při akreditovaném školení	14
4.4 Využití počítačové simulační hry v dalším vzdělávání ve veřejné správě.....	14
4.5 Postoje zaměstnanců k vysokoškolskému studiu.....	14
4.6 Důvody nepodporování dalšího vzdělávání z pohledu zaměstnanců veřejné správy	15
4.7 Postoje zaměstnanců veřejné správy k moderním technologiím a digitalizaci.....	15
Závěr	16

1 Cíl výzkumu a cílová skupina

Tento výzkum si kladl za **cíl** zjistit požadavky na potřebné kompetence pro efektivní výkon povolání pracovníků veřejné správy včetně zmapování zájmu o další vzdělávání s ohledem na digitální dobu. V širším kontextu je tento výzkum zaměřen na definování vhodných formátů a způsobů rozvoje kompetencí pro tuto skupinu pracovníků veřejné správy v různých funkčních zařazeních:

- pracovníci místní samosprávy - měst a obcí,
- pracovníci městských odborů,
- pracovníci příspěvkových organizací (zřizovaných městy, kraji),
- zaměstnanci městské policie,
- zaměstnanci Police ČR.

Pro naplnění hlavního cíle výzkumu byly vymezeny tyto **dílčí cíle**:

- ✓ Zjistit, jaké kompetence jsou potřebné (nutné/vhodné) pro efektivní výkon povolání cílové skupiny zaměstnanců.
- ✓ Zjistit, jaký je aktuální stav těchto kompetencí.
- ✓ Definovat cílový stav kompetencí (potřebnou úroveň zvládnutí kompetencí - základní/střední/expertní).
- ✓ Zjistit ochotu zaměstnanců vzdělávat se – rozvíjet námi definované kompetence, včetně možnosti věnovat tomuto rozvoji časové i finanční zdroje. Zjistit, v jakých oblastech/kompetencích jsou existující vzdělávací programy považovány za nedostatečné.

2 Předmět výzkumu – vymezení profesních a měkkých kompetencí

Předmětem výzkumu jsou měkké a profesní kompetence zaměstnanců veřejné správy, které využívají k efektivnímu výkonu pracovní pozice. **Měkké kompetence** jsou vymezeny jako kompetence, kterými by měl každý zaměstnanec disponovat bez ohledu na výkon povolání. Předmětem výzkumu jsou tyto měkké kompetence:

- *Efektivní komunikace, vyjednávání;*
- *Plánování a organizování práce;*
- *Vedení lidí;*
- *Týmová spolupráce.*

Profesní (odborné) kompetence jsou vymezeny v úzké vazbě k příslušné profesi. V případě tohoto výzkumu byly vybrány specifické odborné kompetence k výkonu profesí ve veřejné správě. Jedná se zejména o ekonomické kompetence, kompetence v oblasti smart city – znalost cílů, základních pojmů, znalost řešení v jednotlivých oblastech, znalost příkladů dobré praxe, projektový management, digitální kompetence aj.

Předmětem výzkumu jsou tyto profesní (odborné) kompetence:

- *Projektové řízení;*
- *E-government (např. Czech POINT);*
- *Vytváření strategických dokumentů;*
- *Elektronická komunikace (emaily, rezervační systém, elektronické formuláře apod.);*
- *Práce s dotačními tituly (žádost a následný projekt);*

- *Práce s interními informačními systémy;*
- *Smart mobilita (chytrá doprava - parkovací systémy, inteligentní zastávky apod.);*
- *Chytré životní prostředí (energetika, veřejné osvětlení, odpady).*

3 Charakter výzkumu

Výzkum byl vystavěn jako kvantitativní. K tomuto účelu byla využita metoda dotazování. Výzkumným nástrojem byl webový dotazník distribuovaný zejména pomocí vlastních kontaktů mezi cílovou skupinu. Výzkum probíhal v období červenec až září 2019.

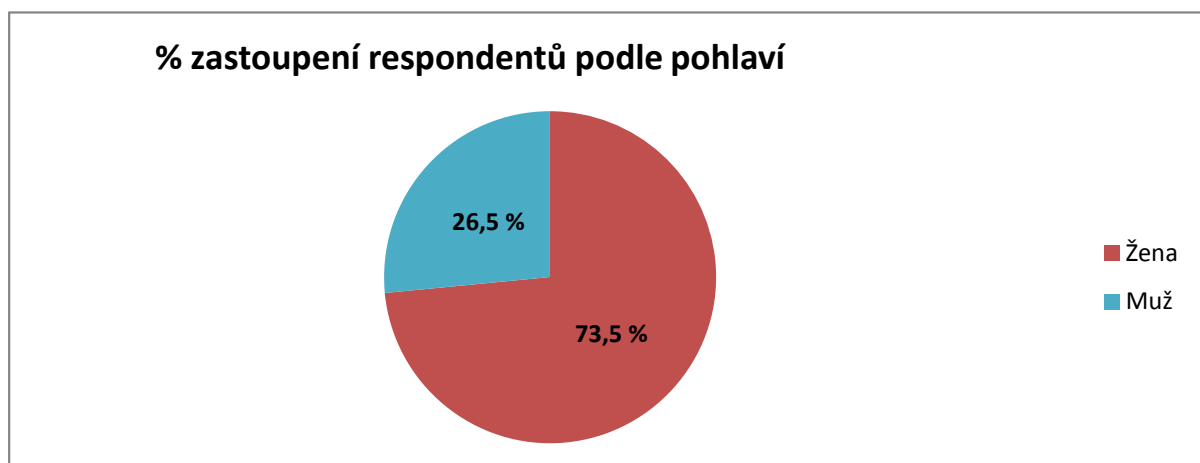
4 Souhrnné výsledky

Tato část Zprávy publikuje souhrnné výsledky výzkumu.

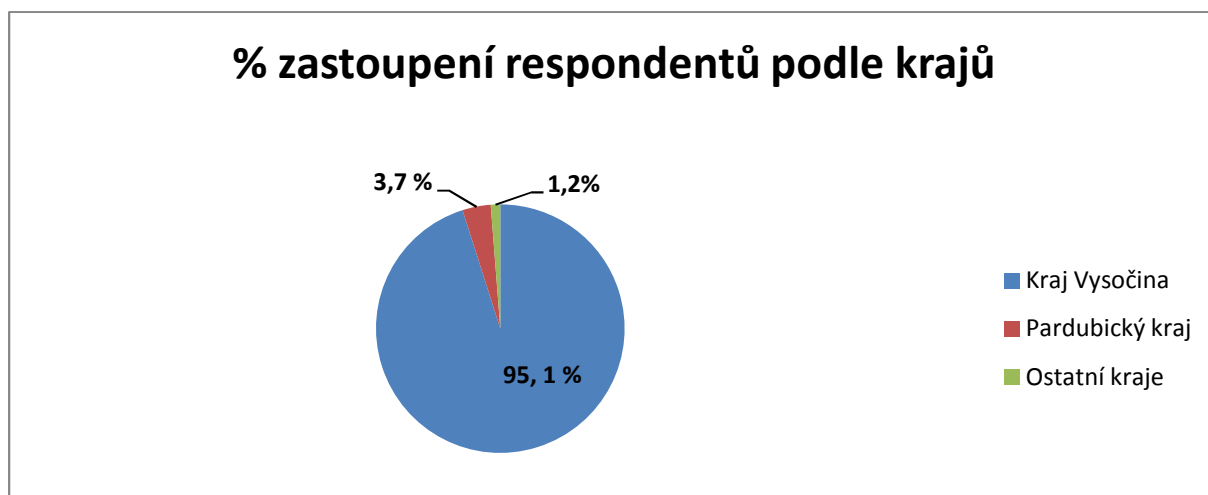
4.1 Výběrový soubor – charakteristika respondentů

Do výzkumu se zapojilo celkem 245 respondentů z různých pracovních pozic v různých krajích v ČR. Níže uvedené grafy 1-5 shrnují profil respondentů z hlediska pohlaví, kraje, délky praxe, podle pracovní pozice a v rámci ní podle odboru.

Graf 1. Struktura respondentů podle pohlaví

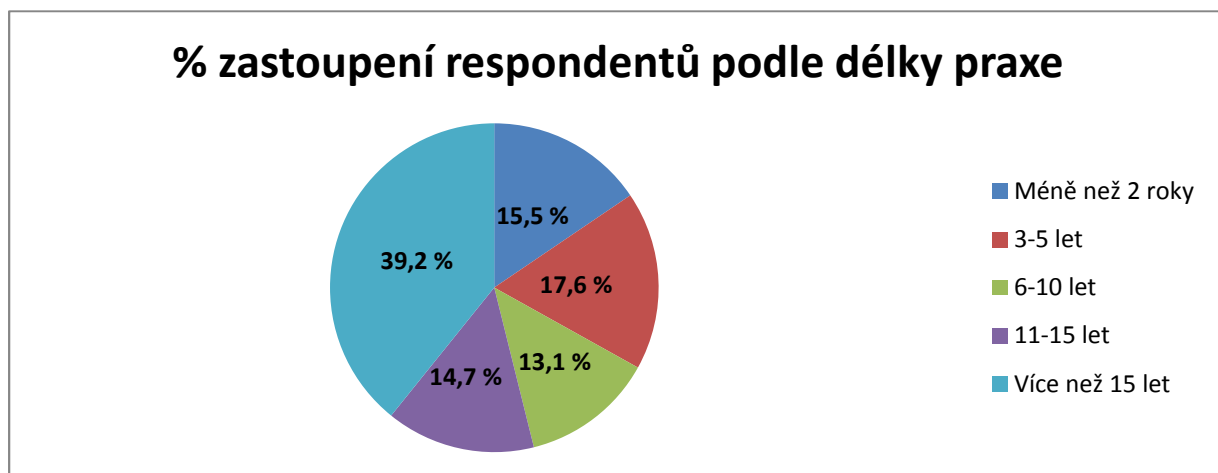


Graf 2. Struktura respondentů podle krajů ČR



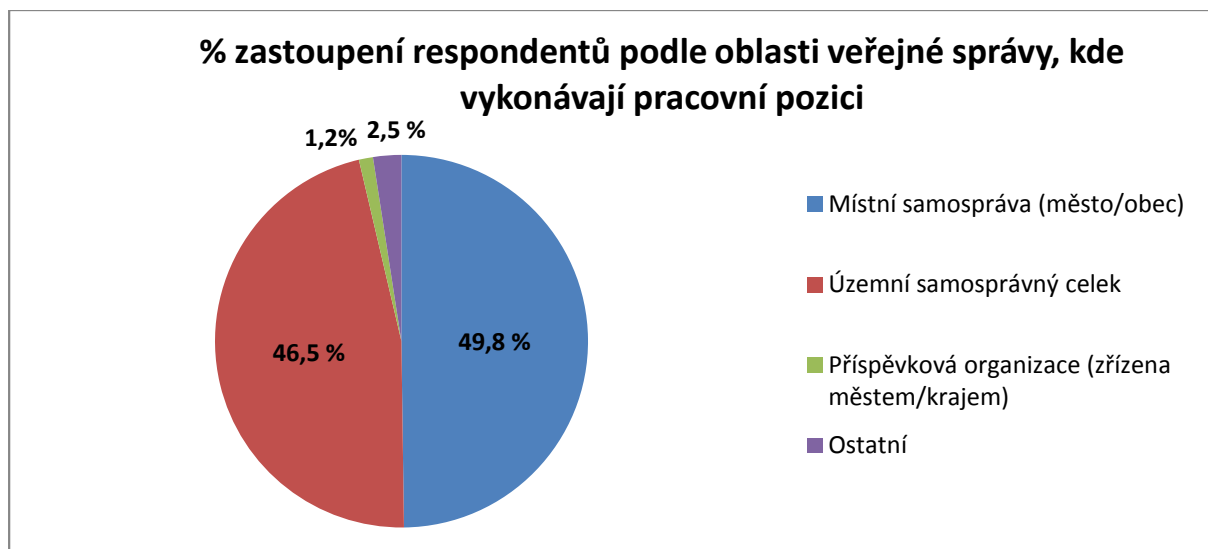
Nejpočetněji byl zastoupený Kraj Vysočina (přes 95 % z celkového počtu 245 respondentů), následovaný sousedním Pardubickým krajem, kde však bylo respondentů o poznání méně. Mezi ostatní kraje se řadí tyto: Hlavní město Praha, Jihomoravský kraj, Královéhradecký kraj. Tyto kraje jsou shrnuty do jedné kategorie Ostatní, jelikož nebyly zastoupeny dostatečným počtem respondentů.

Graf 3. Struktura respondentů podle délky praxe



Výzkumu se zúčastnili ve větší míře (téměř 40 %, tj. 96 respondentů) zaměstnanci, kteří se zabývají daným oborem déle než 15 let. Naopak šestina vzorku je tvořena zaměstnanci, kteří vykonávají tuto profesi méně než 2 roky (tj. 38 respondentů). Takové rozložení respondentů zvyšuje vypovídací schopnost výsledků výzkumu, které tak budou nápomocné k definování nových formátů pro další vzdělávání zaměstnanců veřejné správy.

Graf 4. Struktura respondentů podle oblasti veřejné správy, kde vykonávají pracovní pozici



Vzorek je vyvážený z hlediska zastoupení pracovníků na úrovni místní samosprávy a územního samosprávného celku. Mezi ostatní oblasti veřejné správy (tj. 2,5 % výběrového souboru), za které pracovníci odpovídali, se řadí zejména: Krajské úřady, úřady státní správy, obecní a městské úřady, Policie ČR.

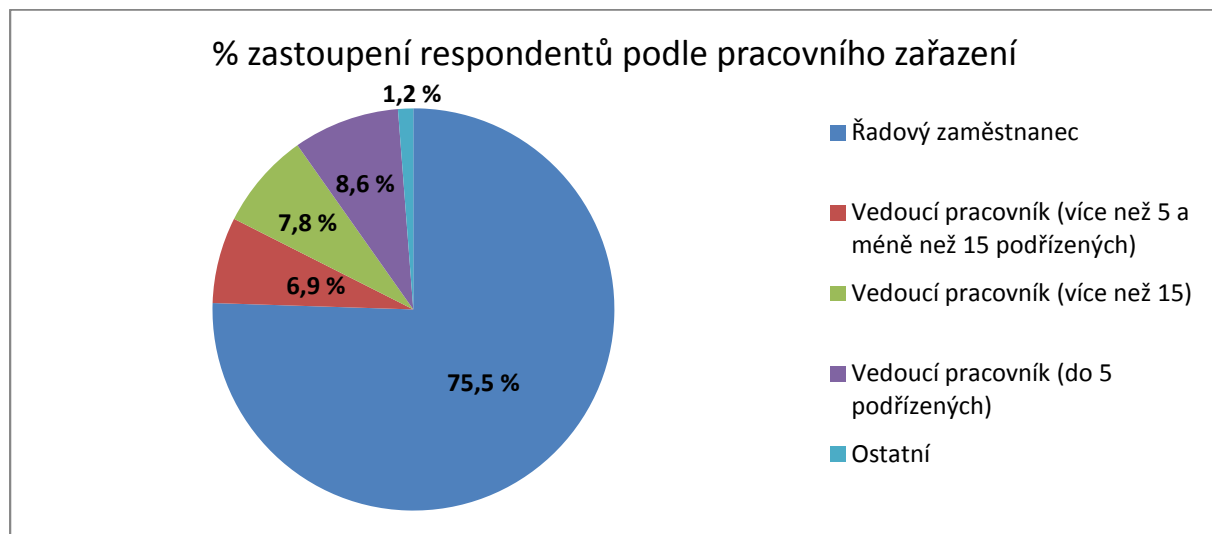
V rámci působnosti pracovníků ve veřejné správě bylo zjišťováno zastoupení zaměstnanců v jednotlivých odborech, bylo-li z hlediska oblasti veřejné správy relevantní. Tabulka 1 shrnuje relevantní výsledky o působení respondentů ve vybraných odborech. Jedná se pouze o výběr pracovišť s větším zastoupením respondentů. Ostatní odbory a pracoviště, které se šetření zúčastnily, jsou uvedeny dále v textu.

Tabulka 1. Zaměstnanci veřejné správy podle vybraných odborů

Odbor	Procentuální četnost
Ekonomický odbor	14 %
Odbor investic	5 %
Odbor dopravy	20 %
Odbor životního prostředí	22 %
Správní odbor	13 %
Stavební odbor	13 %
Odbor školství	15 %
Odbor cestovního ruchu	6 %
Odbor sociálních věcí	32 %
Odbor informatiky	5 %

Dále se zúčastnili pracovníci těchto odborů a oddělení: odbor regionálního rozvoje, odbor kultury a památkové péče, odbor sekretariátu hejtmána a primátora, odboru personalistiky kraje, oddělení personalistiky a mezd Magistrátu města Jihlavy, interní audit, oddělení krizového řízení a bezpečnosti, výkon činnosti na obecním živnostenském úřadu, v oblasti E-governmentu a spisové služby, kancelář tajemníka, odbor správy realit, rozvoje města, daní a poplatků, oddělení projektů a marketingu.

Graf 5. Struktura respondentů podle pracovního zařazení



Vzorek obsahuje především řadové zaměstnance. Jedná se o 185 respondentů s tímto pracovním zařazením. V kategorii Ostatní jsou zastoupena zejména tato pracovní zařazení: Odborný pracovník projektu ESF, Specialista MO.

4.2 Aktuální požadavky a úroveň profesních a měkkých kompetencí pracovníků veřejné správy

V této části této Evaluační zprávy jsou publikovány souhrnné výsledky, které věcně zachycují aktuální úroveň a požadavky kladené na zkoumané profesní a měkké kompetence ve veřejné správě, a to z hlediska:

- využitelnosti kompetencí na dané pracovní pozici,
- požadované úrovně kompetencí pro výkon dané pracovní pozice,
- sebereflexe: hodnocení/bodování znalostí/dovedností zaměstnanců veřejné správy v profesních a měkkých kompetencích,
- sebereflexe: potřeba dalšího vzdělávání zaměstnanců veřejné správy v profesních a měkkých kompetencích,
- sebereflexe: ochota zaměstnanců se v profesních a měkkých kompetencích vzdělávat.

Výsledky jsou uvedeny v grafech 6-10.

Každý graf znázorňuje hodnocení dané kompetence z pohledu zaměstnance veřejné správy, a to souhrnně za všechny respondenty. Kompetence jsou v grafech v následujícím pořadí:

- *Efektivní komunikace, vyjednávání;*
- *Plánování a organizování práce;*
- *Vedení lidí;*
- *Týmová spolupráce;*
- *Projektové řízení;*
- *E-government (např. Czech POINT);*
- *Vytváření strategických dokumentů;*
- *Elektronická komunikace (emaily, rezervační systém, elektronické formuláře apod.);*
- *Práce s dotačními tituly (žádost a následný projekt);*
- *Práce s interními informačními systémy;*
- *Smart mobilita (chytrá doprava - parkovací systémy, inteligentní zastávky apod.);*
- *Chytré životní prostředí (energetika, veřejné osvětlení, odpady).*

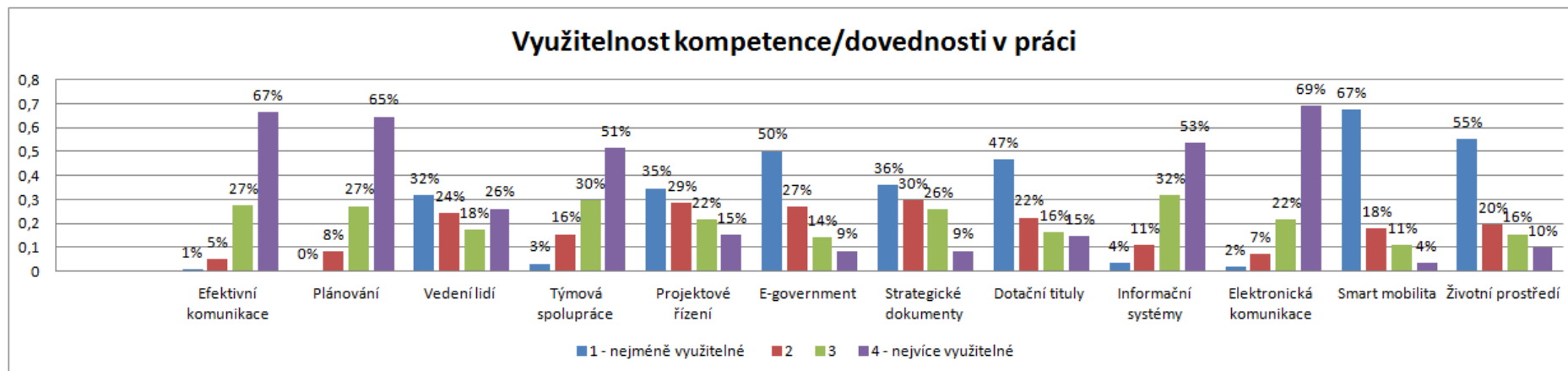
Každou kompetenci bylo možné hodnotit na škále 1-4, přičemž 1 = nejnižší úroveň; 4 = nejvyšší úroveň. Toto hodnocení bylo využito pro posouzení využitelnosti kompetence zaměstnancem v dané pracovní pozici (graf 6) a pro posouzení požadované úrovně kompetencí k výkonu dané pracovní pozice (graf 7).

Pro hodnocení/bodování znalostí, popř. dovedností zaměstnanců veřejné správy v dané kompetenci (graf 8) bylo využito toto škálování: 1 = základní úroveň znalosti/dovednosti; 4 = profesionální úroveň znalosti/dovednosti v dané kompetenci.

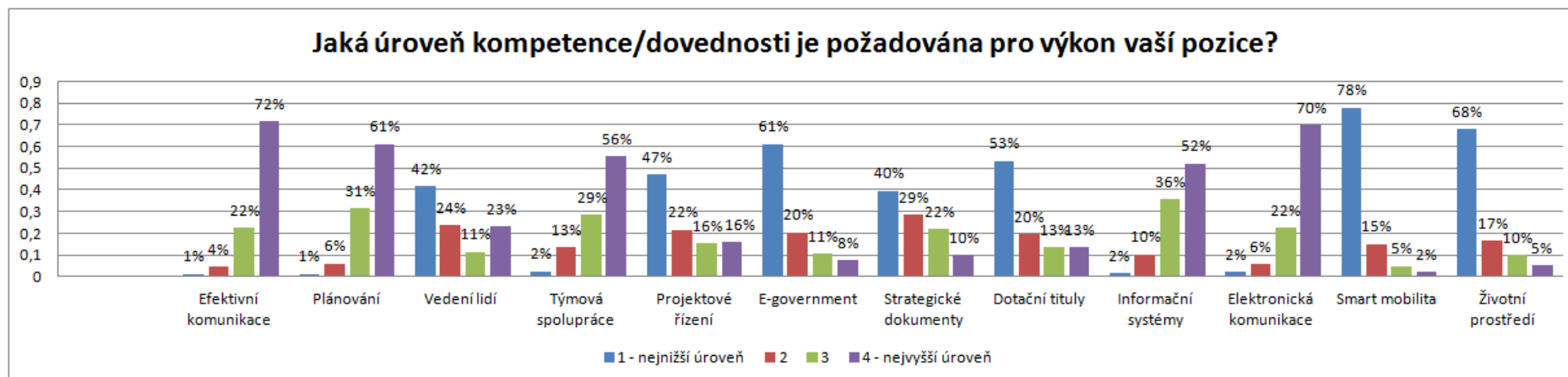
Pro hodnocení/bodování potřeby dalšího vzdělávání zaměstnanců veřejné správy v profesních a měkkých kompetencích (graf 9) bylo využito toto škálování: 1 = nejméně důležitá kompetence; 4 = nejvíce důležitá kompetence.

Pro hodnocení ochota zaměstnanců se v profesních a měkkých kompetencích vzdělávat (graf 10) bylo využito toto škálování: 1 = nejsem ochotný se vzdělávat; 4 = ano, chci se v dané oblasti (kompetenci) vzdělávat.

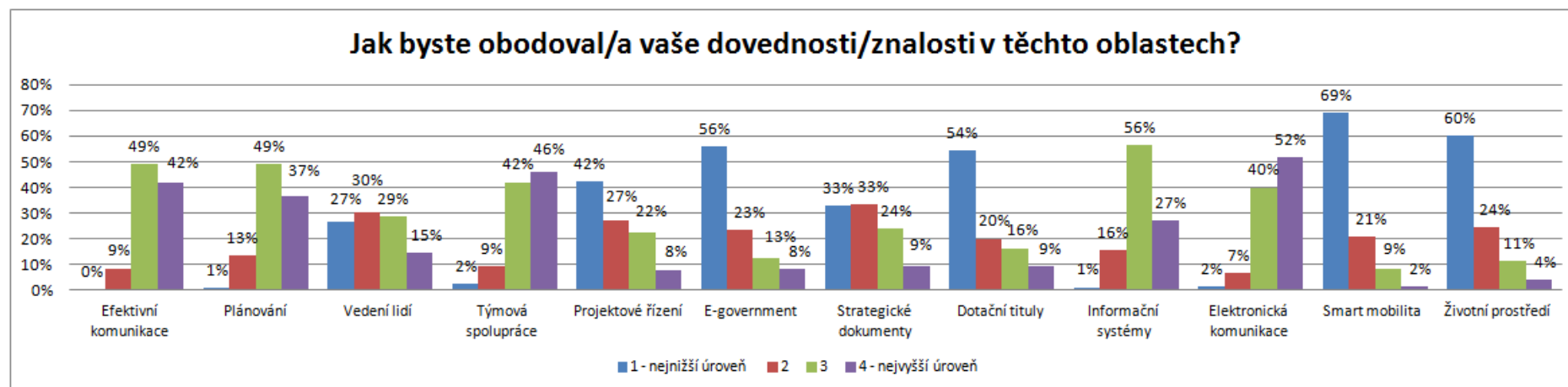
Graf 6. Využitelnost profesních a měkkých kompetencí na dané pracovní pozici



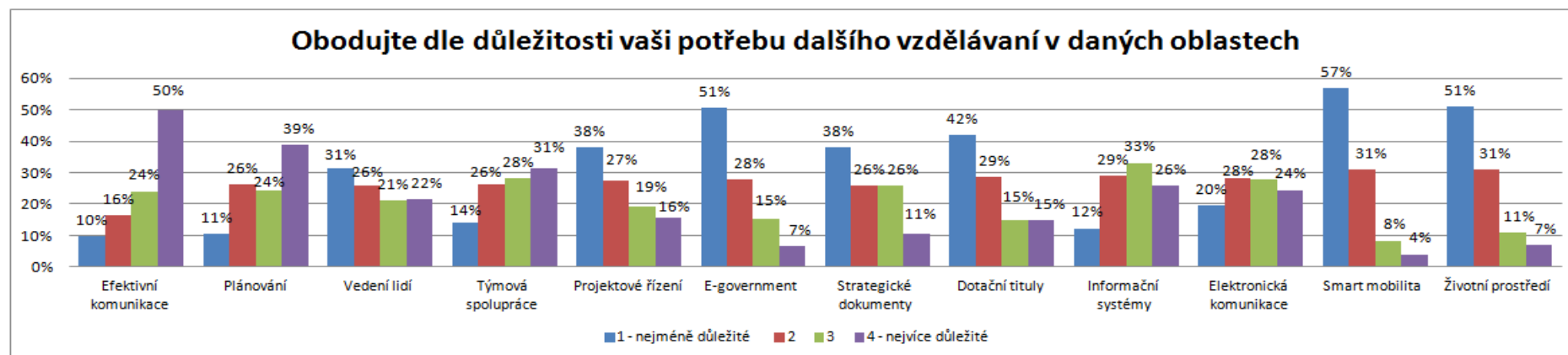
Graf 7. Požadované úrovně kompetencí pro výkon dané pracovní pozice



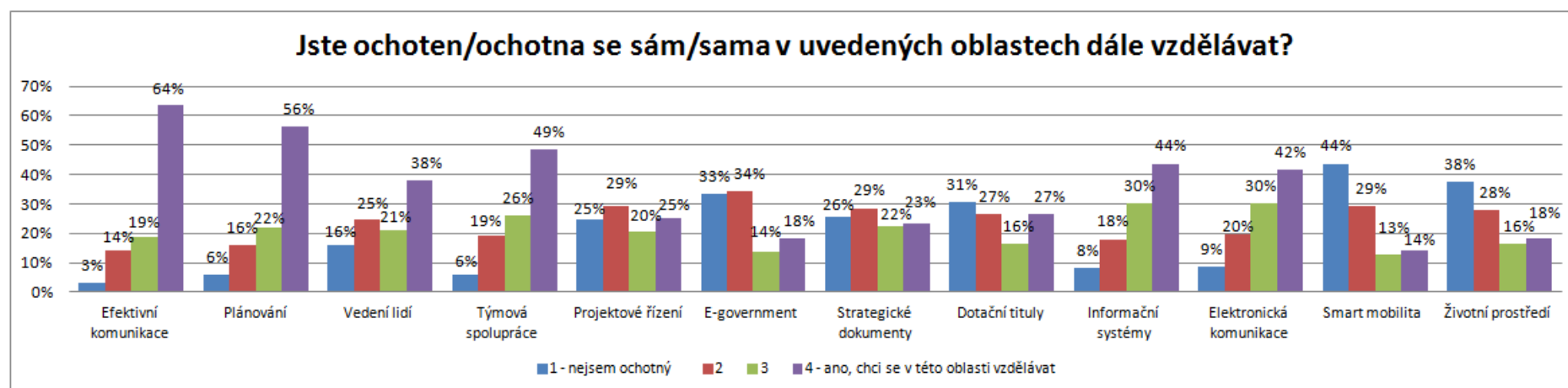
Graf 8. Hodnocení znalostí/dovedností zaměstnanců veřejné správy v profesních a měkkých kompetencích



Graf 9. Potřeba dalšího vzdělávání zaměstnanců veřejné správy v profesních a měkkých kompetencích



Graf 10. Ochota zaměstnanců se v profesních a měkkých kompetencích vzdělávat



Zároveň respondenti uváděli, která školení (resp. jejich odborné zaměření) absolvovali za poslední dva roky. Níže je uveden výčet hlavních výsledků:

- *soft skills (např. umění facilitace, komunikace, asertivita, angličtina, efektivní komunikace vyjednávání),*
- *odborné vzdělávání zaměřené na oblast podpory výzkumu, vývoje a inovací, projektové řízení, manažerská školení zaměřená na vedení lidí, motivaci atd., eGovernment v různých oblastech, strategické řízení a plánování, elektronická komunikace;*
- *procesní řízení, informační systémy pro experty, ochrana životního prostředí/ekologie;*
- *prezentační dovednosti, zvládání stresu, etický kodex, IT bezpečnost;*
- *správa majetku a realit, etický kodex, kybernetická bezpečnost, korupce ve veřejné správě a obrana proti ní, účetní závěrka;*
- *stavební řád, správní řád, judikatura na úseku územního plánování, GIS, BIM;*
- *udržitelný rozvoj, práce v Excelu a Wordu, práce s interními systémy, práce s veřejností a komunikace s médii, rovné příležitosti a sladování osobního a pracovního života;*
- *dotace EU a audit, porušení rozpočtové kázně pohledem aktuální soudní judikatury, korupce ve veřejné správě a obrana proti ní, BOZP, kybernetická bezpečnost, metodika k evidenci smluv, nový systém Centrální evidence dotací (eDotace);*
- *občanský zákoník, zákon o veřejných zakázkách, hodnocení podřízených, kontrola a dozor nad stavbou, GDPR, český jazyk v úřední praxi, správní řízení, přestupkové řízení;*
- *zákon o veřejných zakázkách, zákon o obcích, zákon o úřednících, finance ve veřejné správě, etiketa úředníka;*
- *Školení, které pořádá Centrum služeb pro silniční dopravu, Vzdělávací centrum Jihlava s.r.o. a Institut Bernarda Bolzana v.o.s.;*
- *ZOZ, rozpočet, leadership, chaos management, typologie osobností;*
- *pozitivní myšlení, time management, manažerské dovednosti.*

Zaměstnanci veřejné správy doporučují z pohledu svého pracoviště rozšíření nabídek školení a dalšího vzdělávání včetně zavedení školení na míru pro konkrétní pracoviště a pracovní pozice. Větší zájem je také o měkké kompetence (soft skills). Jako velké doporučení uvádějí snížit počet účastníků na školeních kvůli zvýšení efektu z daného vzdělávání, což by podpořilo vzájemnou komunikaci mezi účastníky. Zaměstnanci také vnímají omezení v odbornosti školitelů, které není na jejich očekávané úrovni. Někteří zaměstnanci také uvedli, že je silně omezuje nemožnost se školení a vzdělávacích kurzů účastnit.

Respondenti dále uváděli konkrétní zaměření vzdělávání, které jim na pracovišti chybí. Zejména se jedná o toto odborné zaměření:

- *efektivní komunikace, týmová spolupráce, time management;*
- *komunikace s problémovými klienty;*
- *konkrétní počítačové programy - např. Tagra;*
- *environmentální vzdělávání;*
- *čerpání finančních prostředků z evropských fondů;*
- *projektové řízení, vytváření strategických dokumentů, současné trendy v oboru projektového managementu;*
- *systémové uvažování a smysluplnost práce;*

- *český jazyk v úřední praxi, anglický jazyk s rodilým mluvčím, MS Office - především Excel, Powerpoint, certifikace projektového manažera.*

Zaměstnanci mohli vyjadřovat připomínky ke vzdělávání ve veřejné správě. Nejčastěji uváděli, že je potřebné zvýšit možnost vzdělávání v cizích jazycích. Velmi často se opakující připomínkou byla nižší úroveň rozvoje digitální gramotnosti prostřednictvím vzdělávání pracovníků. Se zvyšováním dalšího vzdělávání pracovníků veřejné správy také souvisí ochota zaměstnavatele takové vzdělávání podporovat. Řadoví zaměstnanci uvedli, že taková ochota je prozatím nízká a je potřeba stále více přesvědčovat svého zaměstnavatele o podpoře dalšího vzdělávání pracovníků veřejné správy. Objevily se také názory na e-learningové vzdělávání. Respondenti se domnívají, že jeho současná podoba neumožňuje relevantně ověřit znalosti nabyté absolventy školení/kurzu. Výstupní testy by měly být složitější a měly by prověřit, zda absolvent kurzu skutečně text četl a porozuměl mu.

4.3 Postoje zaměstnanců veřejné správy k možnosti využití e-learningu při akreditovaném školení

Zaměstnanci veřejné správy se vyjadřovali k otázce, zda preferují školení formou e-learningového vzdělávání. 63 respondentů (tj. 25,7 %) by tuto formu upřednostnilo, zbývajících 182 respondentů (tj. 74,3 %) e-learningové vzdělávání nepreferuje. Ti, kteří e-learning preferují, by jej rádi využívali pro školení zejména v těchto oblastech: kybernetická bezpečnost, vedení lidí, plánování a organizování práce, efektivní vyjednávání/komunikace, grafické programy, poskytování dotací, dotační programy, finance, ochrana osobních údajů, projekty EU, Občanský zákoník, katastr nemovitostí. Ti, kteří e-learningovou formu vzdělávání nepreferují, uváděli jako hlavní důvody zejména, že jim chybí přímý kontakt s lektorem, komunikace mezi účastníky, přímé kladení dotazů na lektora. E-learning vnímají také jako nudný způsob vzdělávání.

4.4 Využití počítačové simulační hry v dalším vzdělávání ve veřejné správě

Výzkum se také soustředil na využití počítačových manažerských simulačních her ve vzdělávání pracovníků veřejné správy. 235 respondentů (96 %) uvedlo, že takovou hru nikdy při vzdělávání nevyužilo a nebyla ani zařazena v absolvovaných školeních. Zbývajících 10 respondentů (tj. 4 %) se s počítačovou simulační hrou setkalo, zejména v oblastech projektového řízení, kybernetické bezpečnosti, time managementu, výběrových pohovorů. Někteří respondenti uváděli jako formu vzdělávání fiktivní firmu.

4.5 Postoje zaměstnanců veřejné správy k vysokoškolskému studiu

Respondenti se vyjadřovali k otázce, zda by měli zájem o bakalářské studium na vysoké škole v případě, že by je zaměstnavatel částečně podporoval finančně, či placeným volnem pro výuku a v případě, že by daný obor byl využitelný pro jejich práci. 82 respondentů by takovou možnost zvažovalo (tj. 35,2 %), zbývajících 151 respondentů (tj. 64,8 %) by o takové vzdělávání nemělo zájem. Ti respondenti, kteří by měli zájem o vysokoškolské vzdělávání v bakalářském stupni, uvedli, že by je zajímaly tyto oblasti: veřejná správa, Průmysl 4.0, sociální oblast, management, cestovní ruch, ochrana osobních údajů a GDPR, evropské právo, řízení lidských zdrojů, psychologie, andragogika, marketing, právo, státní správa, finance, účetnictví. 48 respondentů (tj. 19,6 % ze všech respondentů) odpovědělo, že by mělo zájem o problematiku Smart city, informačních a komunikačních technologií, Průmysl 4.0., moderní služby pro občany, a to vše z hlediska managementu (řízení).

Respondenti, kteří absolvovali vysokou školu, se mohli vyjádřit k tomu, jak je škola připravila na výkon jejich pracovní pozice. 33 respondentů uvedlo, že je vysoká škola připravila zcela, 142 respondentů odpovědělo, že je vysoká škola připravila částečně, 23 respondentů se vyjádřili, že nebyli pro výkon své pracovní pozice příliš připraveni a 47 respondentů uvedli, že nebyli připraveni vůbec. Zaměstnanci měli možnost se vyjádřit i k otázce, zda by byli ochotni vysokou školu vystudovat opětovně v případě, že by se jednalo o inovativní obor přímo na míru veřejné správě. 104 respondentů (42 %) odpovědělo kladně s ochotou opětovně vysokou školu vystudovat. 141 respondentů (58 %) odpovědělo „NE“. Jako důvody uváděli většinou časovou náročnost a náročnost ve sladění studia a profese.

4.6 Důvody nepodporování dalšího vzdělávání z pohledu zaměstnanců veřejné správy

Důvody a zastoupení respondentů v jednotlivých odpovědích shrnuje tabulka 2. Respondenti mohli vybírat z více možností. Tabulka uvádí hlavní výsledky.

Tabulka 2. Důvody nepodporování dalšího vzdělávání ve veřejné správě

Důvod nepodporování dalšího vzdělávání	Absolutní četnost	Četnost v %
Nedostatek času zaměstnanců	141	57,6
Nezájem zaměstnavatelů	63	25,7
Finanční důvody	24	9,8
Nevhodně volená školení	93	38,0

4.7 Postoje zaměstnanců veřejné správy k moderním technologiím a digitalizaci

Tabulka 3 shrnuje výsledky o postojích respondentů k moderním technologiím a digitalizaci.

Tabulka 3. Postoje zaměstnanců veřejné správy k moderní době

Postoj	Absolutní četnost	Četnost v %
Jsem nadšenec digitální doby, sleduji trendy a novinky, zavádění chytrých řešení do měst považuji za krok správným směrem.	14	5,7
Snažím se jít s dobou, některé aplikace /„novoty“/ považuji za efektivní, nebráním se zavádění smysluplných moderních změn na úřad.	220	89,8
Nemám rád/a změny, ani způsobené vývojem. Domnívám se, že není důvod měnit to, co funguje řadu let a příliš se nestarám o nové technologické vymoženosti.	10	4,1
Smart city, Internet věcí apod. – celé to považuji za hloupost a vadí mi, jak jsou do toho města / potažmo pracovníci veřejné správy tlačeni. Nevidím v tom přínos.	1	0,4

Závěr

Tento výzkum si kladl za cíl zjistit požadavky na potřebné kompetence pro efektivní výkon povolání pracovníků veřejné správy a zmapovat zájem o další vzdělávání s ohledem na digitalizaci dnešní doby. Do dotazníkového šetření se zapojilo 245 respondentů z pěti krajů ČR – Kraje vysočina, který byl nejpočetněji zastoupen (tj. 95 % z celkového vzorku), dále z Pardubického kraje, Hlavního města Prahy, Jihomoravského kraje a Královéhradeckého kraje. Převážně se šetření zúčastnili pracovníci (řadoví zaměstnanci i vedoucí pracovníci) místní samosprávy a územních samosprávných celků. Je třeba podotknout s ohledem na cíl výzkumu (digitalizaci dnešní doby), že téměř 90 % respondentů se snaží jít s dobou, některé aplikace („novoty“) považuje za efektivní a nebrání se zavádění smysluplných moderních změn na úřad.

Předmětem zkoumání byly měkké a profesní (odborné) kompetence specifické pro výkon profesí ve veřejné správě. Mezi měkké kompetence byly vybrány tyto: efektivní komunikace, vyjednávání; plánování a organizování práce; vedení lidí; týmová spolupráce. Mezi profesní kompetence byly vybrány tyto: projektové řízení; E-government (např. Czech POINT); vytváření strategických dokumentů; elektronická komunikace (emaily, rezervační systém, elektronické formuláře apod.); práce s dotačními tituly (žádost a následný projekt); práce s interními informačními systémy; Smart mobilita (chytrá doprava - parkovací systémy, inteligentní zastávky apod.); chytré životní prostředí (energetika, veřejné osvětlení, odpady).

Obě kategorie kompetencí byly analyzovány, a to z několika hledisek. Z odpovědí vyplývá, že pro výkon profese ve veřejné správě jsou nejvíce potřebné a využitelné tyto kompetence (seřazeno podle potřeby): efektivní komunikace a vyjednávání; elektronická komunikace; plánování a organizování práce; týmová spolupráce; práce s informačními systémy.

Zároveň zaměstnanci veřejné správy cítí potřebu dalšího vzdělávání v těchto kompetencích (seřazeno podle potřeby): efektivní komunikace a vyjednávání, kterou nejvíce respondentů hodnotilo také jako nejpotřebnější pro svoji práci; plánování a organizování práce; týmová spolupráce. Další vzdělávání je tedy potřebné více pro rozvoj měkkých kompetencí oproti podpoře profesních (odborných) kompetencí.

Mezi potřebnostmi dalšího vzdělávání a ochotou takové vzdělávání/školení podstoupit byl zjištěn z pohledu procentuálního zastoupení odpovědí rozdíl. Pracovníci by byli ochotni se dále vzdělávat/školit v měkkých i profesních kompetencích, byť větší potřeba takového rozvoje je kladena na měkké kompetence. Největší zájem byl zjištěn o tyto měkké kompetence (seřazeno dle preferencí): efektivní komunikace a vyjednávání; plánování a organizování práce, týmová spolupráce; vedení lidí, a dále o tyto profesní kompetence: práce s informačními systémy; elektronická komunikace. Mezi zaměstnanci veřejné správy panuje větší zájem o rozvoj měkkých kompetencí, které velmi silně využívají k výkonu své profese. Mezi respondenty převládají názory, že školení by nemělo být organizováno s podporou e-learningové vzdělávací platformy, ale preferuje se především osobní a přímý kontakt s lektorem a účastníky kurzu (tj. názory 74% respondentů), který přináší větší užitek a zážitek a také více zkušeností.

Z výše uvedeného lze shrnout, že pracovníci veřejné správy mají největší zájem o rozvoj měkkých kompetencí (tj. efektivní komunikaci, plánování a organizování práce, týmová spolupráce) v rámci dalšího vzdělávání. Pracovníci veřejné správy zároveň hodnotí tyto kompetence jako velmi potřebné

a využitelné pro svoji práci. Proto by bylo vhodné se na tyto oblasti zaměřovat v rámci dalšího vzdělávání ve veřejné správě.