

Proč stáže?

Lidské zdroje

Získávání
a výchova
budoucích
zaměstnanců

Pozitivní obraz

Image úřadu
a prestiž,
budování
spolupráce

Kapacity navíc

Personální
posílení a úleva
od jednodušších
agend

Strategický krok

Doplnění
personální
strategie

Osobnostní rozvoj

Rozvoj
mentorských
kompetencí
zaměstnanců

Nový úhel pohledu

Zdroj nápadů,
inovativního
myšlení
a energie



SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
MINISTERSTVA VNITRA

Co promyslet?



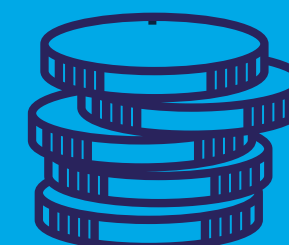
Jak stáže zapadají do strategie úřadu?
Co mohou přinést a jaká jsou rizika?



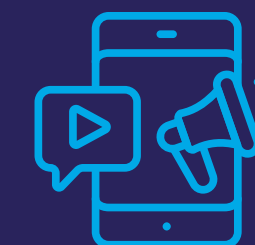
Jaké jsou naše cílové skupiny, preferované kompetence a délka stáže?



Máme kapacity?
Kolik stážistů můžeme přijmout, abychom stáže připravili smysluplné?



Jsme schopni vyčlenit i odměnu?

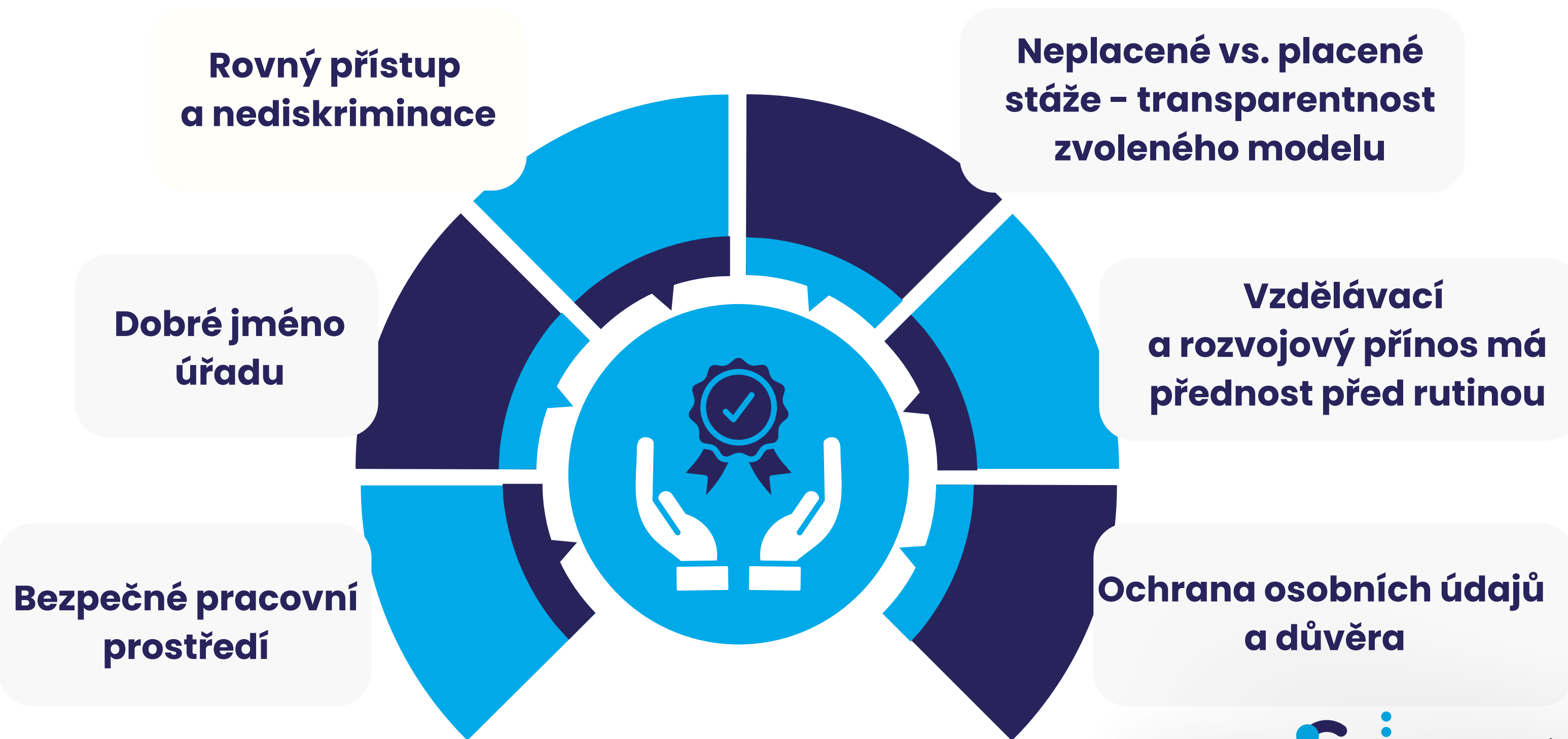


Jak budeme stáže propagovat?
Budeme je aktivně propagovat?



SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
MINISTERSTVA VNITRA

Zásady programu stáží



SEKCE PRO STÁTNÍ SLUŽBU
MINISTERSTVA VNITRA

Proces krok za krokem

Plánování kapacit

- Roční plán míst
- Profily aktérů
- Termíny



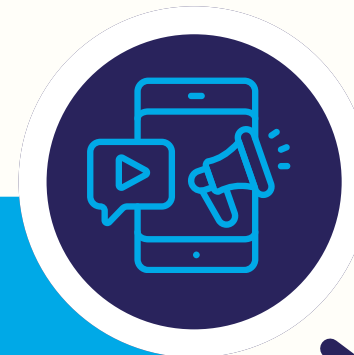
Příprava pozic

- Popis činností
- Požadavky
- Postupy



Inzerce a nábor

- Termíny
- Komunikační kanály
- Výběr (kritéria)



Dokumenty

- Vzor dohody ke stáži
- Plán stáže (IPS)
- GDPR, BOZP, vstupní školení



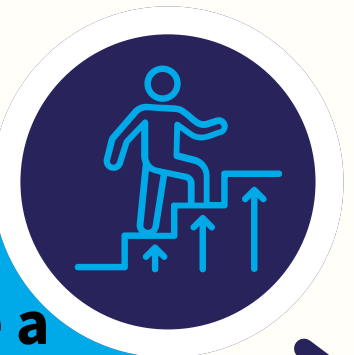
Začátek stáže - nástup

- Plán prvního dne
- Přidělení mentora
- Pracovní místo, přístupy



Průběh stáže a mentoring

- IPS a plnění úkolů
- Pravidelné schůzky s mentorem
- Záznamy, úpravy IPS



Hodnocení

- Hodnotící část IPS
- Doporučení pro stážistu i úřad
- Reflexe



A co dál?

- Poučení
- Udržování kontaktu
- Nabídka možností spolupráce



Co v procesu neopomenout

☐	Definovat role a odpovědnosti	• Všichni, kdo se do procesu zapojují budou vědět co a kdy mají dělat, s kým spolupracovat a jak komunikovat
☐	Získat a motivovat mentory	• Zmapováním víme, koho máme k dispozici a kdo má zájem • Pracovat aktivně se zátěží mentorů se vyplatí • Motivujeme nejen finančně - mentoring stážistů je prestiž
☐	Zajistit vybavení a prostory	• Inventurou pracovišť zjistíme stav a možnosti • Checklist standardního vybavení zajistí přehled
☐	Nastavit obsah a přiměřenou zátěž	• Definování cílů pomůže připravit smysluplný obsah • Délka stáže souvisí s nastavením obsahu • Úkol mají být přínosné, adekvátní stážistově připravenosti, ale dostatečně vyzývající • Stážista by se neměl nudit ani nestíhat
☐	Propagovat a udržovat kontakt	• Komunikace zlepšuje image a pomáhá i celé náborové strategii • Prezentace zkušeností obou stran má dopad
☐	Dbát na kvalitu a zlepšování	• Předvídat rizika pomůže nebýt zaskočen • Sledování a hodnocení úspěšnosti a získávání zpětné vazby pomáhá budovat kvalitu

