



SEKTOROVO  
RIADENÉ  
INOVÁCIE

# 8. rokovanie

## Sektorovej rady pre verejné služby a správu





# PROGRAM ROKOVANIA

- I. Otvorenie rokovania Sektorovej rady
- II. Informácia o inštitucionálnom a personálnom zložení Sektorovej rady
- III. Vyhodnotenie plnenia úloh z predchádzajúceho obdobia
- IV. Aktualizácia Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov
- V. Možnosti a spôsob identifikácie najlepších poskytovateľov vzdelávania v sektore verejnej správy
- VI. Tvorba a revízia národných štandardov zamestnaní
- VII. Harmonogram činnosti Sektorovej rady na ďalšie obdobie; Diskusia; Závery z rokovania Sektorovej rady;

# 1. OTVORENIE ROKOVANIA SEKTOROVEJ RADY

Predseda Sektorovej rady: PhDr. Michal Kaliňák, PhD. (ZMOS)



# 2. INŠTITUCIONÁLNE A PERSONÁLNE ZLOŽENIE SEKTOROVEJ RADY

Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR

Ing. Melinda Ivancsaiová



zánik členstva

Ministerstvo obrany SR

pplk. Monika Vaľová



PhDr. Katarína Bartalošová  
Sekcia ľudských zdrojov MO SR (PS)



### 3. VYHODNOTENIE PLNENIA ÚLOH Z PREDCHÁDZAJÚCEHO OBDOBIA



- I. Priebežne vypracovať NŠZ v zmysle harmonogramu ✓ ✗
- II. Navrhnuť experta na prevzatie autorstva nepriradených NŠZ z oblasti súdnictva a advokácie ✓
- III. Posúdiť, ktoré kompetencie, odborné vedomosti a odborné zručnosti sa v pridelených NŠZ môžu zmeniť vplyvom inovácií ovplyvňujúcich sektor ✓
- IV. Dopracovať aktualizáciu Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov podľa stanoveného harmonogramu ✓
- V. Zaslať tajomníkovi pripomienky, doplnenia a návrhy k aktualizovanej verzii Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov ✓



# 4. AKTUALIZÁCIA SEKTOROVEJ STRATÉGIE ROZVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

- Medzi najvýznamnejšie aktivity Sektorových rád patrí vypracovanie sektorových stratégií rozvoja ľudských zdrojov a definovanie návrhov opatrení v oblasti prípravy a zabezpečenia ľudských zdrojov pre dané sektory hospodárstva Slovenskej republiky.

## AKTUÁLNY STAV:

- Hotová aktualizácia Sektorovej stratégie, pripravená na finalizáciu.**



## Sektorová stratégia rozvoja ľudských zdrojov sa skladá z dvoch základných častí:

- Prvá časť stratégie (prvá kapitola) je analytická (analyzuje sa a hodnotí aktuálny stav a prognóza ľudských zdrojov v sektore verejnej správy).
- Druhá časť stratégie (druhá kapitola) je aplikačná a obsahuje zoznam navrhovaných sektorových opatrení v oblasti zabezpečenia/prípravy ľudských zdrojov a vzdelávania, ktoré navrhla Sektorová rada (členovia Sektorovej rady, pracovné skupiny, externí experti Sektorovej rady).



# 1. KAPITOLA STRATÉGIE – analytická časť

## 1. Základné informácie o sektore a komponenty definovania sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov

- 1.1 Charakteristika a poslanie sektora v horizonte do roku 2030
- 1.2 Strategická analýza sektora
  - 1.2.1 Základná dátová analýza súčasného stavu ľudských zdrojov v sektore verejnej správy
  - 1.2.2 PESTLE analýza sektora verejnej správy
  - 1.2.3 SWOT analýza sektora verejnej správy
- 1.3 Predpokladané vývojové tendencie v sektore do roku 2030 s dopadom na ľudské zdroje
  - 1.3.1 Dátové zhodnotenie budúceho vývoja ľudských zdrojov v sektore
  - 1.3.2 Regionálne hodnotenie potenciálu ľudských zdrojov využiteľných v sektore VS
  - 1.3.3 Predikcia ďalšieho vývoja sektora verejnej správy do roku 2030 s prihliadnutím na inovácie, nové materiály, technologické a procesné zmeny a ich dopady na ľudské zdroje
- 1.4 Manažérske zhrnutie

**Prvú kapitolu ste pripomienkovali a Vaše pripomienky boli rozdiskutované (zapracované) v rámci pracovnej skupiny.**





## 2. KAPITOLA STRATÉGIE – aplikačná

- V druhej kapitole sa nachádzajú návrhy sektorových opatrení, ktoré Sektorová rada pre verejnú správu považuje za dôležité na zabezpečenie kvalifikovaných pracovných síl v sektore verejnej správy v horizonte 2030.
- Sektorové opatrenia sú smerované na oblasť ľudských zdrojov (vzdelávanie, rekvalifikácie, procesné a systémové zmeny v zabezpečovaní konkurenčne schopných ľudských zdrojov a pod).

**Druhá kapitola bola doplnená o nové opatrenia a prepracovaná podľa aktualizovaného metodického manuálu.**

Sektorová rada identifikovala tri hlavné vývojové trendy. Pre prehľadnosť má každý vývojový trend v rámci druhej kapitoly samostatnú podkapitulu, v ktorej sa nachádzajú návrhy opatrení viažuce sa k danému vývojovému trendu.



## 2. (kapitola) Návrh sektorových opatrení na zabezpečenie ľudských zdrojov v súlade s vývojom na trhu práce a inováciami

2.1 Vývojový trend – **Profesionalizácia ľudských zdrojov vo verejnej správe**

2.2 Vývojový trend – **Digitalizácia verejnej správy**

2.3 Vývojový trend – **Zvyšovanie konkurencieschopnosti verejnej správy voči súkromnému sektoru v oblasti náboru, rozvoja a starostlivosti o ľudské zdroje**

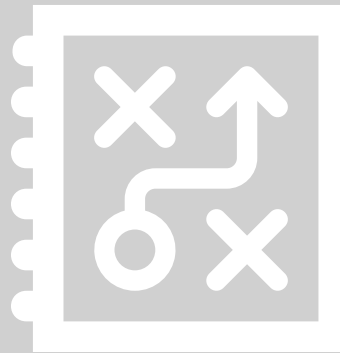
Opatrenia v rámci každého z troch vývojových trendov sú zoradené (podľa oblasti na ktorú sú zamerané) do týchto oblastí:

- procesné a systémové zmeny;
- vzdelávanie dospelých;
- vysokoškolské vzdelávanie I., II. a III. stupňa;
- stredoškolské vzdelávanie.



## Konstruktívne pripomienkovanie Sektorovej stratégie rozvoja ľudských zdrojov

Pred rokovaním Vám bola zaslaná kompletná verzia zaktualizovanej Stratégie. Podme si prejsť prípadné námety a pripomienky (najmä v oblasti návrhov opatrení – 2. kapitola).

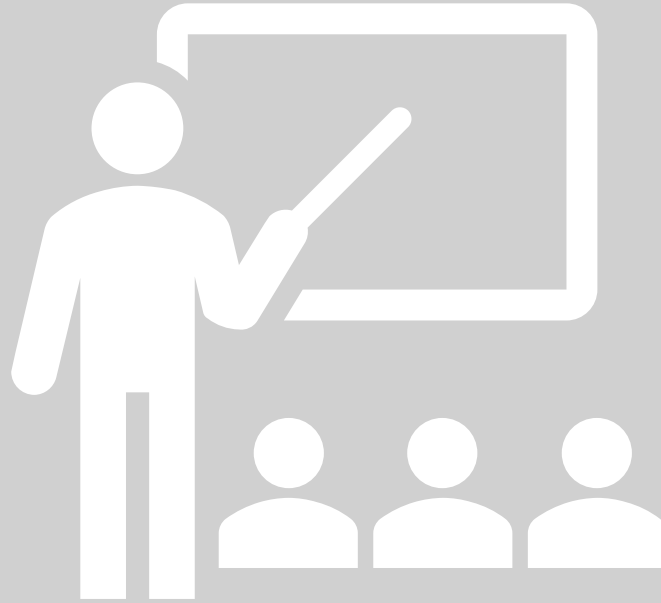


### Ďalšie kroky v rámci stratégie:

- doriešiť pripomienky a námety k niektorým opatreniam (ideálne už na rokovaní),
- finálna metodická kontrola, prípadné externé zhodnotenie dokumentu,
- **schválenie dokumentu Sektorovou radou** (online hlasovanie-október)



# 5. MOŽNOSTI A SPÔSOB IDENTIFIKÁCIE NAJLEPŠÍCH POSKYTOVATEĽOV VZDELÁVANIA V SEKTORE VEREJNEJ SPRÁVY (Ranking poskytovateľov vzdelávania)



# Predchádzajúce kroky v rámci identifikácie a označenia najlepších poskytovateľov vzdelávania v sektore verejnej správy

## 1. Dotazník ohľadne zisťovania preferencií členov Sektorovej rady o možnom spôsobe a kritériách hodnotenia poskytovateľov vzdelávania.

Do dotazníka sa vtedy zapojilo 19 členov Sektorovej rady. Respondenti v rámci spôsobu hodnotenia preferovali udeľovanie „známky kvality“ pre top poskytovateľov vzdelávania. Hodnotení mali byť poskytovatelia formálneho vzdelávania (školy, ktorých absolventi nastúpia pracovať do verejnej správy i poskytovatelia ďalšieho vzdelávania (teda vzdelávatelia poskytujúci rôzne školenia pre zamestnancov štátnej správy a samosprávy). Kritéria by mali byť zmesou kvalitatívnych a kvantitatívnych ukazovateľov.



## **2. Samostatný dotazník ohľade poskytovateľov vzdelávania v samospráve**

(dotazník pre prednostov samospráv za pomoci Asociácie prednostov úradov miestnej samosprávy v SR)

Výsledok: Poznatky o kritériách pri výbere vzdelávacieho kurzu; odporúčané regionálne vzdelávacie centrá; odporúčaní ďalší poskytovatelia vzdelávania pre samosprávu (mimo RVC);

## **3. Identifikácia najrelevantnejších škôl – študijných odborov v sektore VS**

Pripomienkovali ste zoznam vysokoškolských študijných odborov, ktoré sú pre sektor verejnej správy určitým spôsobom relevantné (Excel súbor).

V zozname sa nachádzajú primárne vysoké školy majúce také študijné odbory, ktoré sú pre sektor verejnej správy nejakým spôsobom relevantné. Zaradené boli nielen študijné odbory optimálne pre verejnú správu (zamerané priamo na verejnú správu), ale aj školy majúce také študijné odbory, z ktorých značná časť absolventov nachádza uplatnenie vo verejnej správe (napr. sociálna práca a podobne).

Na základe námetov z posledného rokovania a z pripomienkovania bol tento zoznam rozšírený o Obchodné akadémiu spolupracujúcu s verejnou správou v oblasti vzdelávania.



## 4. Určovanie váh dátových ukazovateľov vstupujúcich do hodnotenia škôl

Rôznym dátovým ukazovateľom o uplatnení absolventov jednotlivých stredných a vysokých škôl (zamestnanosť, práca v odbore štúdia, mzda...) boli určované váhy jednotlivých ukazovateľov.

## 5. Analýza a vyhodnotenie dátových ukazovateľov pre školy relevantné pre sektor verejnej správy



# Pri hodnotení sú ukazovatele rozdelené do hlavných kategórií

## Stredné školy:

- Mzdy
- Nezamestnanosť
- Práca v odbore
- Pokračovanie na VŠ
- Výučba a výsledky

## Vysoké školy:

- Mzdy
- Nezamestnanosť
- Práca v odbore
- Záujem o štúdium a výučba





# Metóda výpočtu

Pri výpočte rankingu bola použitá kvantilová metóda, kedy je hodnota ukazovateľa prevedená na kvantil, resp. určené percento objektov, ktoré majú horšiu hodnotu ukazovateľa ako daný objekt. Tieto kvantily boli následne prevážené váhami ukazovateľov získanými a vypočítanými v predchádzajúcej časti a bol určený jednotný kvantil, ktorý je súčasne finálnym rankingom entity v rozmedzí 1-100.

## Zdroje vstupujúce k danému ukazovateľovi

- dáta, ktoré sú prepojené do systému sledovania uplatnenia absolventov [www.uplatnenie.sk](http://www.uplatnenie.sk),
- údaje z Národného ústavu certifikovaných meraní vzdelávania,
- údaje zo zisťovania Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04,
- údaje z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,
- údaje zo Štátneho inštitútu odborného vzdelávania,
- vlastná metodika TRIXIMA Bratislava, spol. s r. o.,
- zdroje z Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR,
- údaje z Centra vedecko-technických informácií Slovenskej republiky.



Kategória ukazovateľov	Ukazovateľ – popis
<b>Mzdy</b>	mzda_do5r_2020 (iscp)
	mzda_nad5r_2020 (iscp)
	mzda_spolu_2020 (iscp)
	mzda absolventov roka 2019 v roku 2020 (stopa)
	rast miezd 2016/2020 (iscp)
<b>Zamestnanie</b>	miera nezamestnanosti 3 mesiace od ukončenia štúdia (stopa)
	miera nezamestnanosti 6 mesiacov od ukončenia štúdia (stopa)
	miera nezamestnanosti 12 mesiacov od ukončenia štúdia (stopa)
	miera nezamestnanosti 24 mesiacov od ukončenia štúdia (stopa)
<b>Práca v odbore</b>	podiel pracujúcich v odbore do 5r od ukončenia štúdia (iscp)
	podiel pracujúcich v odbore nad 5r od ukončenia štúdia (iscp)
	podiel pracujúcich v odbore (iscp)
	podiel pracujúcich v odbore u absolventov 2019 (stopa)
	podiel nadkvalifikovaných nad 5r od ukončenia štúdia (iscp)
	podiel nadkvalifikovaných do 5r od ukončenia štúdia (iscp)
	podiel nadkvalifikovaných spolu (iscp)
	podiel nadkvalifikovaných u absolventov 2019 (stopa)
<b>Záujem o štúdium a výučba</b>	počet pedagógov na študenta (MŠVVaŠ)
	podiel prihlášok a zapísaných (CVTI)
	počet študentov pripravujúcich sa pre sektor

## UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE - FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY

TOP 3 VŠ podľa  
rankingu



Študijné výsledky a  
iné parametre školy

94



## UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE - FAKULTA PRÍRODNÝCH VIED



Študijné výsledky a  
iné parametre školy

73



## UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE - PRÁVNICKÁ FAKULTA



Študijné výsledky a  
iné parametre školy

39



# 6. TVORBA A REVÍZIA NÁRODNÝCH ŠTANDARDOV ZAMESTNANÍ

Počet NŠZ garantovaných sektorovou radou	Celkový počet NŠZ
<b>155</b>	<b>1963</b>

Počet NŠZ s určenými autormi	Počet vyškolených autorov	Počet NŠZ bez autora
151	28	4

## Zmeny v zozname NŠZ:

V predchádzajúcom období sme odhlasovali zrušenie niekoľkých duplicitných NŠZ.

NŠZ „Colník“ bol (kvôli legislatívnej zmene) nahradený troma novými NŠZ:

- Odborný pracovník v oblasti colného dohľadu
- Špecialista v colnej oblasti
- Vyšetrovateľ finančnej správy



## Navrhované zmeny v zozname NŠZ

- **Špecialista informačnej bezpečnosti a ochrany osobných údajov** – Zvážiť zrušenie NŠZ. Tento NŠZ nebol v predchádzajúcom projektovom období spracovaný a schválený, nakoľko duplikoval NŠZ zo sektora IT (Špecialista bezpečnosti IKT, Špecialista kybernetickej bezpečnosti)
- **Politológ** – Tento NŠZ pôvodne patril pod Sektorovú radu vzdelávanie. NŠZ nebol ani vytvorený (spracovaný), zväžiť zrušenie tohto NŠZ (málo pracovných pozícií tohto typu, aj to zväčša v súkromnom sektore).
- **Pyrotechnik** – Návrh na vytvorenie tohto NŠZ (ešte nevytvorený NŠZ) je buď nesprávne zatriedený (Pyrotechnika majú v Sektorovej rade pre ťažbu a úpravu surovín (Strelmajster) alebo ak bol myslený ako pracovná pozícia z oblasti vojenstva, tak patrí pod vojenské NŠZ, ktoré však nie sú delené podľa pracovných pozícií alebo podľa hodností. Odporúčané zrušiť tento návrh na vytvorenie nového NŠZ.
- **Koordinátor aktivačných prác** - takáto funkcia sa prakticky ako samostatné zamestnanie nevykonáva. Hodnotiacej komisia zriadená pri Štatistickom úrade SR odporučila vyradiť toto NŠZ.
- **Policajt – kadet**: Nevytvorený NŠZ. Po legislatívnych zmenách nemá tvorba tohto štandardu opodstatnenie. Návrh na zrušenie návrhu na tvorbu tohto NŠZ.
- **Dátový kurátor** – V sektore IT sú NŠZ „Dátový expert“ a „Databázový analytik“. Je teda otázne či vytvárať takýto štandard.



# Ďalšie možné zmeny v zozname NŠZ

**NŠZ z oblasti súdnictva** – možné zmeny (zatiaľ len informatívne návrhy. S autorkou revízie prerokujeme návrhy a následne budeme informovať Sektorovú radu - hlasovanie)

Aktuálne NŠZ z oblasti súdnictva
Sudca, predseda senátu
Probačný a mediačný úradník
Vyšší súdny úradník
Predseda grémia, predseda kolégia
Redaktor právnych textov
Súdny tajomník
Súdny poradca ústavného súdu
Predseda, podpredseda súdu
Odborný pracovník na súde

**NŠZ „Predseda grémia, predseda kolégia“** – návrh na zrušenie, nakoľko predseda grémia, kolégia je funkcia, ktorú vykonáva sudca. Táto funkcia medzi sudcami potom aj rotuje a tak. Máme teda za to, že nám stačí mať NŠZ „Sudca“ (terajší názov „Sudca, predseda senátu“). Pričom pri NŠZ „Sudca“ by sa spomenulo, že v prípade, že je predsedom grémia, kolégia a podobne, tak má nejaké extra OV, OZ.

**NŠZ „Predseda, podpredseda súdu“** – návrh na zrušenie – OV, OZ sú už zaradené v rámci NŠZ „Sudca“

**NŠZ „Odborný pracovník na súde“ a NŠZ „Vyšší súdny úradník“** predbežný návrh na spojenie týchto NŠZ do jedného.



# VYHODNOTENIE TVORBY A REVÍZIE NŠZ

- **máj 2021**

- Odborný pracovník výberu poistného v oblasti sociálneho poistenia
- Odborný pracovník EURES
- Odborný pracovník pre územné konanie a stavebný poriadok
- Odborný pracovník verejnej správy pre priestupkové konanie
- Príslušník Policajného zboru služby kriminálnej polície

- **jún 2021**

- Odborný pracovník exekučnej agendy (zmenený názov)
- Odborný pracovník verejnej správy pre priestupkové konanie
- Odborný pracovník rozhodovania v oblasti služieb zamestnanosti
- Finančný špecialista (manažér) fondov EÚ
- Diplomát, konzul



- **júl 2021**

- Dávkový aprobant
- Odborný pracovník v oblasti sprostredkovateľských a informačno-poradenských služieb pre občana
- Strážny pracovník väzenskej služby
- Špecialista rozvoja priemyslu a obchodu
- Odborný pracovník v oblasti colného dohľadu
- Špecialista v colnej oblasti

- **august 2021**

- Odborný pracovník poskytovania odborného poradenstva v oblasti sociálneho poistenia
- Odborný pracovník poradenských služieb zamestnanosti
- Odborný pracovník štátnej správy pre školstvo
- Vyšetrovateľ finančnej správy

- **september 2021 – rozpracované**

- Odborný pracovník v oblasti dôchodkového poistenia
- Odborný pracovník súčinností v sociálnom zabezpečení
- Člen miestnej občianskej poriadkovej služby
- Príslušník Policajného zboru služby osobitného určenia
- Odborný pracovník štátnej správy pre kataster





# INOVÁCIE



- 1) Identifikovali sme inovácie**, ktoré ovplyvňujú sektor verejnej správy
- 2) Charakterizovali sme tieto inovácie** (každéj inovácii sme napísali výstižnú charakteristiku. Inovácie sú súčasťou v aktualizovanej Stratégie)
- 3) Definovali sme, ktoré** zamestnania (NŠZ) budú danými inováciami ovplyvnené
- 4) Pri revízii a tvorbe NŠZ určujeme** ako inovácie ovplyvňujú jednotlivé NŠZ (pri revízii štandardov zamestnaní uvádzame, ktoré inovácie môžu ovplyvňovať dané NŠZ – jeho odborné vedomosti a odborné zručnosti, prípadne jeho charakteristiku).



# Inovácie v sektore verejná správa

- znižovanie byrokracie a rezortizmu vo verejnej správe
- digitálna transformácia verejnej správy
- nový komunálny manažment a formy medziobecnej spolupráce
- strategické plánovanie a moderné riadenie ľudských zdrojov
- zavádzanie multikanálovej komunikácie s verejnou správou
- dátová integrácia vo verejnej správe a využívanie big data
- automatizácia a semiautomatizácia procesov pri výkone agendy verejnej správy
- smart agenda a budovanie inteligentných riadiacich systémov v sieťovej infraštruktúre
- zdieľané úložiská a vzdialený prístup do agendových a kancelárskych systémov
- zavádzanie nových metód zabezpečovania kybernetickej bezpečnosti
- nárast cezhraničných interakcií a prijímanie jednotných riešení naprieč EÚ
- efektívny manažment krízového riadenia



## 7. RÔZNE; DISKUSIA



# ROKOVANIA SEKTOROVEJ RADY

- **1. rokovanie: 12. september 2019 (Bratislava)**
- **2. rokovanie: 5. december 2019 (Bratislava)**
- **3. rokovanie 25. február 2020 (Bratislava)**
- **4. rokovanie: 14. máj 2020 (online rokovanie cez MS Teams)**
- **5. rokovanie: 1.október 2020 (online rokovanie cez MS Teams)**
- **6. rokovanie: 24. november 2020 (online rokovanie cez MS Teams)**
- **7. rokovanie: 5. mája 2021 (online rokovanie cez MS Teams)**
- **8. rokovanie: 29.september 2021 (Bratislava)**
- **9. ROKOVANIE – predbežne dohodnuté na 19.január 2022**



# ZÁVERY Z ROKOVANIA



Ďakujeme za pozornosť

TREXiMA

[www.trexima.sk](http://www.trexima.sk)

