



Модернизирание на управлението на човешките ресурси в държавната администрация

д-р Антон Герунов

*Началник на Политическия кабинет на заместник министър-председателя по
коалиционна политика и държавна администрация*

Секретар на Съвета за административната реформа

Съдържание

1	Визия за администрацията
2	Централизиран подбор
3	Единна информационна система за човешки ресурси

Привличаме талант в държавната администрация

Планираме
човешките
ресурси според
потребностите

Проектираме
длъжности

Привличаме 25%
повече стажанти - 4300
ежегодно

Прекратяваме
назначенията без
конкурс

Ефективен и
обективен подбор

Засилваме
взаимодействието
с университетите

Развиваме гъвкави
условия на труд

Подобряваме мотивацията за кариерно развитие

200 служители,
преминали през
Център за оценка
и развитие

50 000 служители
обучени годишно по
нови и актуализирани
програми

1500 служители,
участвали в
програми за
мобилност

Заплащане и оценяване
според приноса

Утвърждаване на
задължителна
мобилност за
ръководните
длъжности

50 менторски и
наставнически
програми

50 администрации
с програми за
приемственост

Съдържание

1	Визия за администрацията
2	Централизиран подбор
3	Единна информационна система за човешки ресурси

Текущо състояние

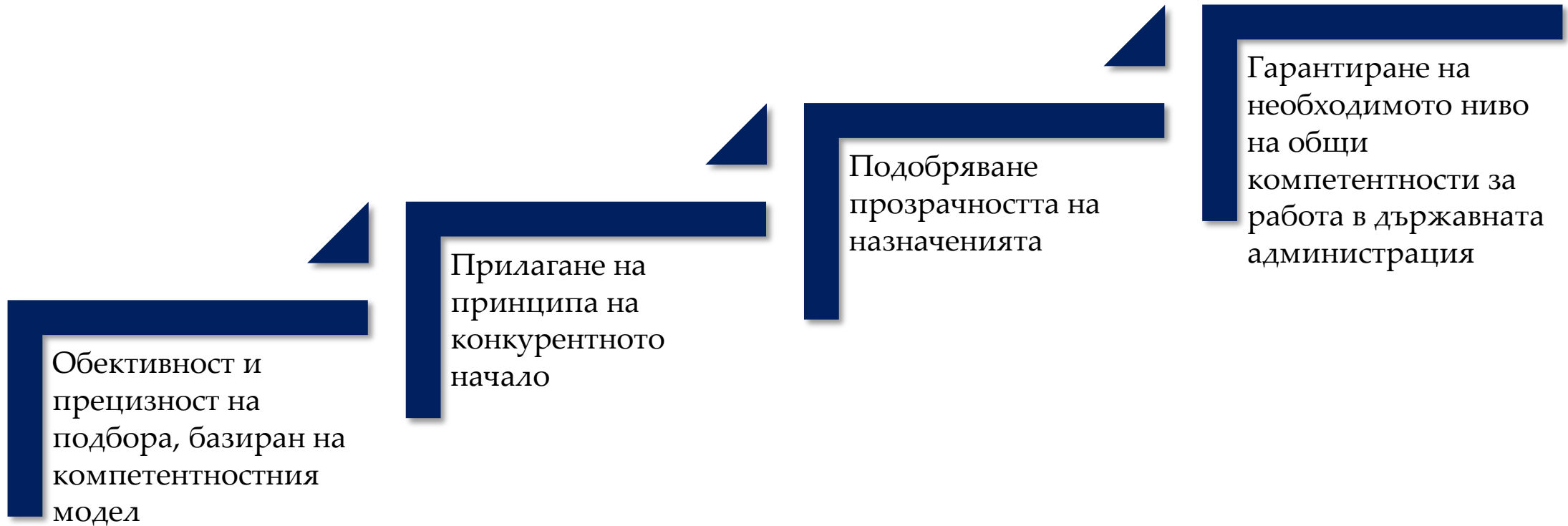


Злоупотреба с предвидените възможности в ЗДСл за назначаване на служители без провеждането на конкурс, с цел заобикаляне на конкурсната процедура.

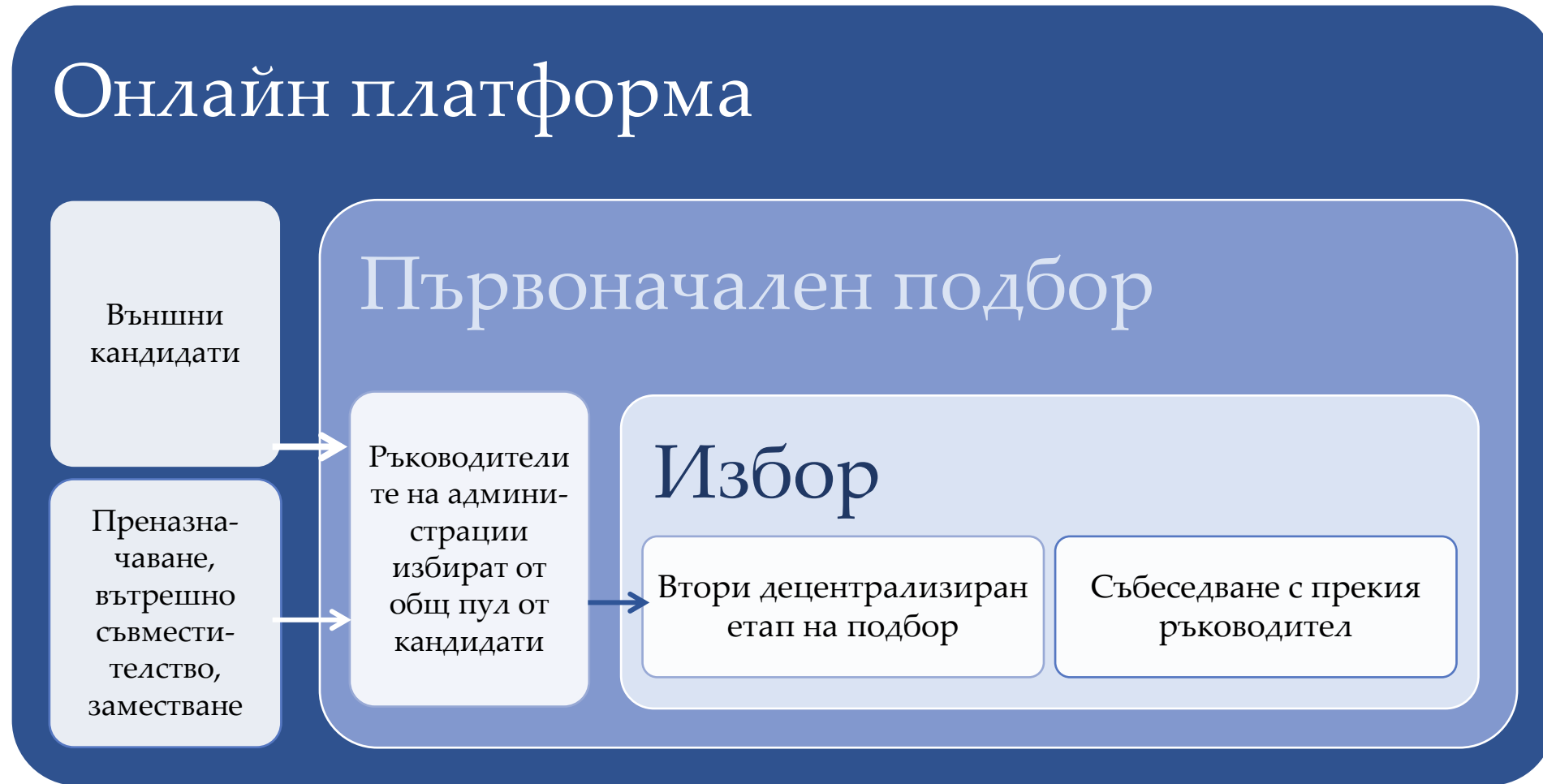
Провеждане на конкурси “проформа” при предварително избран кандидат и/или липса на експертиза за подбор в комисиите.

Конкурсните процедури често не водят до качествен подбор – липсва преценка на уменията и компетентностите на кандидатите.

Визия



Модел на централизиран подбор (1/3)



Модел на централизиран подбор (2/3)

Централизираният етап на подбор проверява общите компетентности на кандидатите по подобие на психометричните тестове, използвани за подбор на служители в Европейската комисия и други държави членки на ЕС.

1

Централизиран първи етап за всички длъжности в държавната администрация, включително при преназначаване (с конкурентен и без конкурентен подбор), вътрешно съвместителство и заместване.

2

Тестове, съобразени с четирите групи длъжности в държавната администрация: държавни служители, служители на ръководни длъжности, служители на експертни длъжности и служители на технически длъжности.

3

Създава се база данни от потенциални кандидати в онлайн платформа, от които се избират кандидати за втори децентрализиран етап на подбор.

4

Използване на резултатите при определяне на нуждите от обучения, планиране на човешките ресурси и др.

Модел на централизиран подбор (3/3)

Централизираният етап на подбор се провежда **регулярно**. Необходима е **пилотна процедура** за установяване на евентуални слаби страни на модела.

- **Единни правила и въпроси** при провеждане на конкурс в **множество локации** на територията на страната;
- Подготовка на **база данни, съдържаща широк набор от варианти от всеки тип въпроси**, от които ще бъдат подбрани въпросите за всеки конкретен тест;
- Провеждане **минимум веднъж годишно**;
- **Валидност на резултатите – 2 години**;
- **Организационно и логистично централизираният подбор ще бъде осъществен от Института по публична администрация.**

Следващи стъпки



Следващи стъпки

5

Юли 2015 г. – декември 2016 г.

- Подготовка и реализация на **проект по ОПДУ**, който да включва следните направления:
 - определяне на типа на **тестовете**, типа на **компонентите** във всеки тест и разработване на **конкретните въпроси**;
 - **пилотно провеждане** на централизиран етап от конкурсната процедура за подбор;
 - **мониторинг и оценка** на пилотното провеждане.

6

Януари – февруари 2017 г.

- Организиране и провеждане на **информационна кампания**;
- **Първо провеждане** на централизирания етап от конкурсната процедура за подбор на служители в държавната администрация

Източници на финансиране



Съдържание

1	Визия за администрацията
2	Централизиран подбор
3	Единна информационна система за човешки ресурси

Основни цели на проекта

Осигуряване на единен източник на информация за управлението и състоянието на ЧР

Осигуряване на възможност за гъвкавост в съответствие с промените в нормативната уредба

Цялостно подобряване на политиката за УЧР в държавната администрация

Повишаване на ефективността при управлението на човешките ресурси

Създаване на капацитет за управление на ЧР чрез информационни технологии

Адресирани проблеми в администрацията

Висок разход на време и ресурси за администриране на дейностите за управление на ЧР



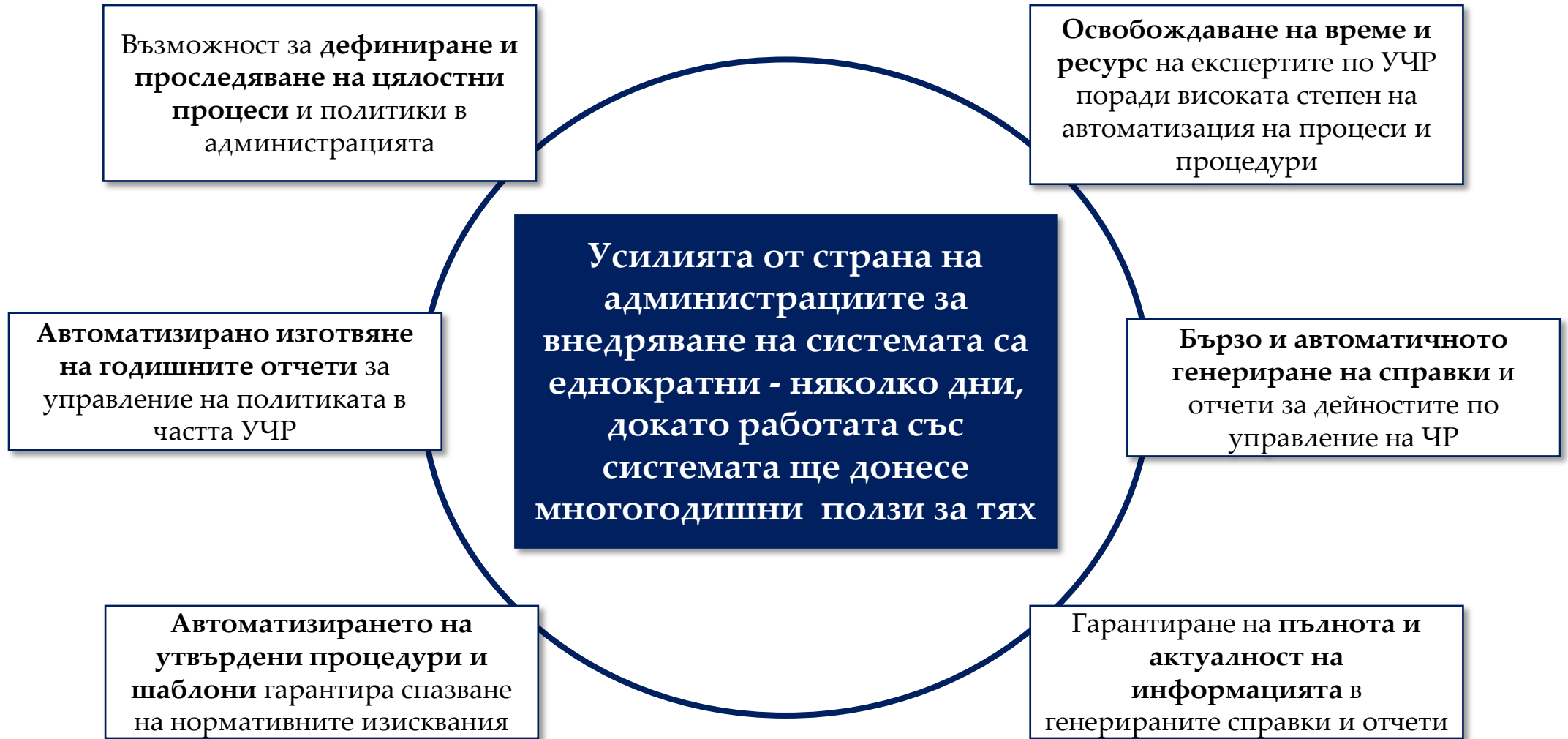
Невъзможност за бързо генериране на справки

Липса на цялостна картина за състоянието на ЧР в администрацията и нейните структури

Необходимост от много ръчна работа за изготвяне на годишните отчети

Висок риск от неточност и неактуалност на данните в справките

Ползи за администрацията



Ползи за ръководителите и служителите

Ръководителите имат **НЕПРЕКЪСНАТ ДОСТЪП ДО ИНФОРМАЦИЯ** за пряко подчинените им служители

Автоматизираните процедури и интуитивният интерфейс **ПЕСТЯТ ВРЕМЕ** и съхраняват пълна история на данните

Автоматизацията чрез ясни и прости правила **ПОДПОМАГА КОМУНИКАЦИЯТА** между служители и ръководители

Автоматизираните процедури за подбор, оценка на изпълнението, управление на обученията и т.н. са **ЯСНИ И ПРОЗРАЧНИ** за всички участници



Благодаря за вниманието!

д-р Антон Герунов

*Началник на Политическия кабинет на заместник министър-председателя по
коалиционна политика и държавна администрация*

Секретар на Съвета за административната реформа