

- Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz Śląski Urząd Wojewódzki w partnerstwie ze Śląskim Wojewódzkim Inspektoratem Farmaceutycznym, Kuratorium Oświaty w Katowicach oraz Wojewódzkim Inspektoratem Nadzoru Budowlanego w Katowicach wdrożyły **model kompetencyjny** dla wszystkich stanowisk pracy w urzędach. W trakcie prac zidentyfikowano kompetencje kluczowe, wspólne, kierownicze i specjalistyczne dla poszczególnych stanowisk pracy oraz poziomy nasilenia kompetencji w skali 5-stopniowej. Wybranych pracowników urzędów podczas szkoleń przekazano wiedzę m.in. na temat metod prowadzenia analizy kompetencji oczekiwanych z kompetencjami posiadanymi przez pracownika zajmującego dane stanowisko pracy. W urzędach przeprowadzono także pilotażowy bilans kompetencji (przegląd istniejącego poziomu kompetencji wśród pracowników). Docelowo na modelu kompetencyjnym zostaną oparte wybrane narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach, w tym m.in. strategia planowania zasobów ludzkich, system motywacyjny, procedury naboru, podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz dokonywania okresowej oceny pracowniczej.
- w Ministerstwie Skarbu Państwa (MSP) zrealizowano usprawnienie w obszarze **zarządzania przez cele** ukierunkowane na zwiększenie efektywności realizacji celów postawionych przed urzędem oraz zwiększenie kompetencji pracowników w zakresie doboru prawidłowych celów, zadań i mierników, jak również sposobów oceny ich realizacji. Podczas wdrażania usprawnienia pracownikom MSP ze wszystkich komórek organizacyjnych zapewniono wsparcie doradcze i szkoleniowe w zakresie teoretycznego i praktycznego zastosowania tego nowoczesnego modelu zarządzania organizacją.

✦ Przykłady usprawnień wybranych w drugiej turze naboru

W drugiej turze naboru realizowane są usprawnienia w obszarze:

- zarządzanie zasobami ludzkimi (np. opracowanie i wdrożenie systemów zarządzania kompetencjami pracowników; przygotowanie kompendiów wiedzy oraz filmów edukacyjnych dotyczących różnorodnych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi np. w zakresie prowadzenia rozmów oceniających, wprowadzania nowozatrudnionego pracownika; doskonalenie rozwiązań z zakresu promocji postaw etycznych oraz przeciwdziałania zagrożeniom korupcji);
- zarządzanie procesowe (np. optymalizacja procesów zarządzania informacją);
- zarządzanie jakością (np. wdrożenie zintegrowanego systemu zarządzania opartego o normy ISO).

Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie www.dsc.kprm.gov.pl w zakładce PO Kapitał Ludzki.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Człowiek – najlepsza inwestycja



Projekt
„Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej”.



Dzięki wsparciu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego polska administracja ma możliwość realizacji szeregu inicjatyw wzmacniających jej potencjał organizacyjny i kadrowy. Usprawnienie funkcjonowania instytucji publicznych pozwoli na poprawę jakości i efektywności zarządzania politykami publicznymi, a także lepsze dostosowanie urzędów do zmieniających się warunków politycznych, społecznych i gospodarczych oraz potrzeb i oczekiwań obywateli.

W ostatnich latach w administracji publicznej zrealizowano wiele projektów optymalizujących i doskonalących funkcjonowanie struktur administracyjnych, również w wymiarze systemowym. Przykładem takiej inicjatywy jest projekt Departamentu Służby Cywilnej w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów pn. **„Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr poprzez realizację wdrożeń usprawniających ukierunkowanych na poprawę procesów zarządzania w administracji rządowej”**.



✧ Co jest celem projektu?

Głównym celem projektu jest zmodernizowanie systemów zarządzania oraz podniesienie kompetencji kadr w około 30 urzędach administracji rządowej.

✧ Formuła projektu

Formuła projektu, oparta na naborze usprawnień, zgłaszanych samodzielnie przez zainteresowane urzędy, umożliwi realizację pomysłów dostosowanych do potrzeb jednostki administracji rządowej. Głównym celem naboru jest wyłonienie najlepszych pomysłów na usprawnienia, których wdrożenie podniesie efektywność funkcjonowania urzędu i wzmocni kompetencje zatrudnionych w nim pracowników.

W projekcie przeprowadzono dwie tury naboru, w których wybrano do sfinansowania usprawnienia polegające m.in. na wdrożeniu nowoczesnych narzędzi zarządzania jakością, zarządzania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi i komunikacją wewnętrzną w urzędzie oraz usprawnieniu obsługi klienta zewnętrznego.

✧ Przykłady usprawnień wybranych w pierwszej turze naboru:

Poniżej prezentujemy wybrane usprawnienia zrealizowane w ramach pierwszej tury naboru:

- w Ministerstwo Środowiska wdrożono **system zarządzania środowiskowego zgodny z EMAS** (akronim angielskiej nazwy „Eco-Management and Audit Scheme”, czyli system ek zarządzenia i audytu). EMAS umożliwia zminimalizowanie negatywnego wpływu organizacji na środowisko, racjonalne wykorzystywanie surowców i zasobów oraz poprawę jakości produktów i usług wytworzonych w organizacji poprzez uwzględnienie kwestii ochrony środowiska w procesie ich tworzenia i projektowania. EMAS jest obecnie jednym z najbardziej nowoczesnych systemów zarządzania środowiskowego.



- Lubelski Urząd Wojewódzki w partnerstwie z czterema urzędami wojewódzkimi: Małopolskim, Świętokrzyskim, Warmińsko-Mazurskim i Podkarpackim został objęty **badaniem benchmarkingowym trzech obszarów zarządzania w organizacji** (zarządzanie ryzykiem, opisy i wartościowanie stanowisk pracy oraz komunikacja zewnętrzna). Celem badania było zidentyfikowanie dobrych praktyk w zakresie realizowanych procesów, a także wskazanie obszarów wymagających doskonalenia. Po zrealizowaniu badania, opracowano raport prezentujący diagnozę obszarów zarządzania oraz rekomendacje dotyczące poprawy ich funkcjonowania. Urzędy zaplanowały realizację wybranych rekomendacji w zakresie zarządzania ryzykiem (m.in. powołanie w urzędzie zespołu ds. zarządzania ryzykiem, upowszechnienie wśród pracowników problematyki zarządzania ryzykiem, powiązanie systemu zarządzania ryzykiem z budżetem zadaniowym), w zakresie opisów i wartościowania stanowisk pracy (np. standaryzację opisów stanowisk pracy) i komunikacji wewnętrznej (m.in. uruchomienie punktów obsługi klienta oraz opracowanie zbioru zestandaryzowanych praktyk obsługi klienta).
- Lubuski Urząd Wojewódzki (LUW) zrealizował usprawnienie, którego celem była **poprawa komunikacji wewnętrznej** w urzędzie. Przy wsparciu firmy zewnętrznej przeprowadzono audyt komunikacyjny, w trakcie którego zbadano kulturę organizacyjną LUW oraz zdiagnozowano mocne i słabe strony stosowanych narzędzi i kanałów komunikacji. Blisko 90% pracowników LUW wzięło udział w dedykowanych szkoleniach, których celem było wypracowanie inicjatyw służących poprawie efektywności przepływu informacji zarówno pomiędzy biurami i wydziałami (komunikacja horyzontalna), jak i między przełożonymi i pracownikami (komunikacja wertykalna) oraz wzmocnienie umiejętności pracowników w zakresie efektywnego komunikowania się.