

Przyzwyczajaliśmy się do narzekania na jakość kadr w administracji rządowej. Nie jest to całkiem trafna postawa, lecz niewątpliwie wiele jeszcze pozostaje do zrobienia. Dostrzeżone to zostało w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, a zaowocowało to opracowaniem projektu „Strategii zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej 2011-2020”.

Zakreśloną w dokumencie wizją służby cywilnej w roku 2020 jest: „Ciesząca się zaufaniem społecznym służba cywilna gwarantująca realizację kluczowych działań dla funkcjonowania państwa”.

Misja jaka ma przyświecać służbie cywilnej tak in gremio, jak i każdemu z jej członków została sformułowana w sposób następujący „Służąc obywatelom wykonujemy efektywnie zadania państwa. Działamy profesjonalnie, rzetelnie, bezstronnie i neutralnie politycznie.”

Celem głównym strategii jest zwiększenie skuteczności i efektywności zasobów ludzkich w służbie cywilnej. Ma on zostać osiągnięty poprzez realizację dwóch celów szczegółowych: wzmocnienia zarządzania w służbie cywilnej oraz zwiększenia profesjonalizmu członków korpusu służby cywilnej.

Poszczególne cele operacyjne będą realizowane w ramach czterech priorytetów:

1. Upowszechnienia stosowania skutecznych i efektywnych metod/dobrych praktyk zarządzania. Priorytet ten obejmie:

- 1) opracowanie i wdrożenie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej i programów zarządzania zasobami ludzkimi w urzędach;
- 2) identyfikowanie, rozpowszechnianie i wspieranie stosowania w służbie cywilnej dobrych praktyk i usprawnień z zakresu zarządzania. Źródłem dobrych praktyk mają być m.in. OECD, EUPAN, a przedmiotem praktyk mają być w szczególności: wykorzystanie potencjału osób niepełnosprawnych oraz upowszechnianie informacji o konkursach identyfikujących dobre praktyki z zakresu zarządzania (konkurs o Europejską Nagrodę Sektora Publicznego EPSA i Nagrodę Sektora Publicznego Narodów Zjednoczonych UNPSA);
- 3) wprowadzanie nowych rozwiązań w zakresie czasu pracy członków korpusu służby cywilnej (element flexicurity). Zaowocować to ma zwiększeniem elastyczności w ustalaniu czasu pracy członków korpusu służby cywilnej, co pozwoli na lepszą organizację pracy w urzędach. Działania te mają być skorelowane z rozwiązaniami pozwalającymi na budowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym członków korpusu służby cywilnej.

2. Wzmocnienie rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej. Priorytet ten będzie realizowany poprzez dwa kierunki działań:

- 1) opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie indywidualnych programów rozwoju zawodowego członków korpusu służby cywilnej (IPRZ);
- 2) opracowanie zmian w systemie szkoleń i realizację szkoleń w służbie cywilnej.

3. Budowanie skutecznych mechanizmów i systemu wynagrodzeń w służbie cywilnej. Realizacja tego priorytetu ma być możliwa dzięki:

- 1) monitorowaniu poziomu wynagrodzeń i fluktuacji zatrudnienia w służbie cywilnej;
- 2) motywowanie do pracy w służbie cywilnej w warunkach ograniczeń finansowych. Niestety pomysły

## Ku lepszemu służbie cywilnej

Kategoria: Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego

Opublikowano: czwartek, 26, maj 2011 19:49

Grzegorz P. Kubalski

Odsłony: 2229

---

dotyczące tego kierunku są dość mało odkrywcze i ograniczają się do przeprowadzenia badania zaangażowania członków korpusu służby cywilnej w pracę i stosowanie takich rozwiązań jak spieranie godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, jak i promowanie zatrudnienia w formie telepracy;

3) wartościowanie stanowisk w służbie cywilnej;

4) standaryzację wynagrodzeń zmiennych w służbie cywilnej.

4. Wzmocnienie świadomości etycznej, etosu oraz wizerunku służby cywilnej. Nastąpi to poprzez:

1) Opracowanie, upowszechnianie i wdrożenie zasad służby cywilnej i zasad etyki;

2) Kształtowanie pozytywnego wizerunku służby cywilnej. Nastąpi to poprzez prowadzenie okresowych badań socjologicznych w zakresie sposobu postrzegania służby cywilnej przez obywateli oraz przebiegu społecznego dyskursu nt. służby cywilnej oraz informowanie obywateli oraz członków korpusu służby cywilnej o pozytywnych zmianach i inicjatywach w służbie cywilnej.

Czas pokaże na ile zaproponowane rozwiązania poprawią jakość kadr w administracji publicznej.