

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 16, czerwiec 2013 08:00

Barbara Łączna

Odłony: 1783

Eksperci Związku Powiatów Polskich sprawdzają efektywność zarządzania urzędem samorządowym w 12 JST w ramach realizacji projektu Innowacyjna i sprawna administracja. Audyt w tym zakresie podzielony został na kilka etapów z czego najważniejsze obejmują następujące obszary:

- zarządzanie zasobami ludzkimi ,
- rekrutacja i selekcja pracowników,
- model służby przygotowawczej,
- system oceny pracowników,
- skuteczność systemu motywacyjnego,
- infrastruktura etyczna,
- wykorzystywanie narzędzi informatycznych,
- zarządzanie projektami,
- realizacja usług administracyjnych.

Punktem wyjścia dla oceny systemu zarządzania zasobami ludzkimi jest gruntowna analiza struktury organizacyjnej urzędu i jej podstawowych elementów (liczba wydziałów, liczba stanowisk pracy). Na podstawie przeprowadzonych dotąd 9 audytów eksperckich wynika, iż w większość urzędów dominuje mieszany model organizacyjny, którego istota sprowadza się zarówno do wyodrębniania wydziałów według kryterium rzeczowego (np. architektura i gospodarka przestrzenna, edukacja, geodezja i kartografia, sport i sprawy społeczne, nadzór właścicielski i zdrowie), z wydziałami które powołanymi według kryterium funkcjonalnego (np. fundusze europejskie, finanse, organizacja i kadry, promocja miasta, zarządzanie kryzysowe i ochrona ludności). Otwiera to – przynajmniej teoretycznie – możliwość wykorzystania struktur macierzowych w organizacji urzędu. Rozwinięciem prowadzonej analizy struktury organizacyjnej jest również przewartościowanie poprawności funkcjonowania reguł zastępowalności na poszczególnych stanowiskach. Mocną stroną zbadanych dotąd struktur organizacyjnych jest wyeliminowanie problemu z dosyć powszechną jeszcze kilka lat temu kwestią dublowania zwierzchnictwa i podporządkowania poszczególnych komórek organizacyjnych pod więcej niż jednego przełożonego.

Niestety nadal dosyć słabym punktem w szeroko pojmowanym zarządzaniu urzędem jest nieokreślenie polityki i celów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności zbytnie sformalizowanie zakresów czynności i ściśle wiązanie ich z powszechnie obowiązującymi pragmatykami urzędniczymi np. Rozporządzeniem RM z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2009 nr 50, poz. 398 z późn. zm.) utrudnia sporządzanie nowoczesnie rozumianych profili stanowisk urzędniczych, chociaż należy stwierdzić, że regulacje powszechnie obowiązujące w żaden sposób tego nie wykluczają przygotowawczy – nowoczesnie rozumianych – profili stanowisk.

Kolejnym z obszarów audytu jest ocena procedur rekrutacji i selekcji pracowników. W większości badanych jednostek system rekrutacji stanowi implementację i doszczegółowienie przepisów powszechnie obowiązujących. Zwykle też procedura rekrutacji jest wieloetapowa i przykładowo obejmuje następujące fazy:

- 1) decyzja w sprawie rozpoczęcia naboru na wolne stanowisko urzędnicze,
- 2) przygotowanie i publikacja ogłoszenia o naborze,
- 3) przyjmowanie dokumentów aplikacyjnych,
- 4) powołanie komisji rekrutacyjnej,
- 5) wstępna selekcja kandydatów,
- 6) merytoryczna selekcja kandydatów,
- 7) wyłonienie kandydata,
- 8) nawiązanie stosunku pracy.

Pomimo ogólnej, niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i stosunkowo niskiej fluktuacji kadr urzędniczych, stosowane w urzędach procedury rekrutacyjne i regulaminy naboru nie były dotąd przedmiotem wielu skarg w trybie KPA, czy też sporów sądowych. W naborze na niższe stanowiska urzędnicze raczej nie stosuje żadnych szczególnych metod rekrutacji, zmierzających do zwiększenia liczby kandydatów do selekcji. Przy tej okazji warto zaznaczyć, iż nowym obszarem, który wymusi szacowanie ryzyk dla obszaru rekrutacji pracowników jest system kontroli zarządczej.

ZPP analizuje jak wygląda zarządzanie urzędem samorządowym

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 16, czerwiec 2013 08:00

Barbara Łączna

Odsłony: 1783

W kolejnym artykule przybliżymy wyniki analiz dotyczące oceny pracowników, doskonalenie zawodowe i system motywacji pracowniczej.

Projekt realizowany jest przy współfinansowaniu ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.