

УТВЪРЖДАВАМ КМЕТ:
/А. Папазов/

СТРАТЕГИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
В ОБЩИНА ПЪРВОМАЙ

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията за управление на човешките ресурси в Община Първомай съответства на предизвикателството пред българското правителство успешно да стартира членството да интегрира страната в Европейския съюз, като довърши подготовката на необходимия административен капацитет, осигури добри административни услуги и гарантира икономическия и социален просперитет на държаната и обществото.

Настоящата Стратегия представлява дългосрочна и всеобхватна програма, която определя рамките на действие в областта на управлението на човешките ресурси за постигане целите на Общинската администрация в община Първомай.

Стратегията :

- е насочена към ефективното управление на основния капитал на Общинската администрация и хората в нея;
- е насочена към въздействие и резултат и към външната среда – удовлетвореност на гражданите и бизнеса от административното обслужване;
- стимулира развитието на основните области на управлението на човешките ресурси;

В настоящата Стратегия управлението на човешките ресурси се разглежда като стратегически и последователен подход на целенасочено въздействие върху работещите в Общинска администрация с цел повишаване на ефективността от работата им за постигане на поставените пред държавната администрация цели.

Стратегията е разработена с разбирането за спецификата на управлението на човешките ресурси, основана на визия за хората, работещи в администрацията като :

- социален капитал, с възможности за развитие;
- отделни личности със свои индивидуалност, знания, опит, ниво на компетентност, интереси, мотивация, лични съдби;
- индивидуални възприятия по отношение на заемана позиция, вложен труд, работна среда и механизъм на управление.

II. ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ

Повишаването на ефективността в управлението на човешките ресурси (УЧР) е важна част от осъществяването на административната реформа и осигуряването на устойчиво развитие на страната в политическия, икономическия и социалния живот.

Управлението на човешките ресурси е непрекъснат и целенасочен процес за подбор на най-подходящите служители, тяхното обучение, мотивиране и развитие на организационните цели.

Ефективното управление на човешките ресурси се основава на разбирането, че хората са ключов фактор за конкурентно предимство на всяка една организация. Изграждането на взаимоотношенията, които се базират на ценности като честност, справедливост и доверие, е елемент от новата управленска култура на Общинската администрация, насочена към отделната личност, към екипна работа и към изпълнение на задачите.

Ефективното управление на човешките ресурси се основава на използването на съвременни методи, средства и инструментариум от световната и българска практика в тази област.

Ефективното управление на човешките ресурси се характеризира с дисциплина на изпълнението, оперативно съвършенство и компетентност, фокус върху обслужването на гражданите в бизнеса и предоставянето на качествени административни услуги при възможно най-ниски разходи и във възможно най-кратък срок.

Ефективното управление на човешките ресурси изисква ръководители, които имат висок морал, ценности и модели на поведение, отговарящи на заявените ценности на администрацията, които разбират значимия ефект от подобряването на управлението и които работят за усъвършенстване на системата по човешки ресурси, за да се постигнат добри резултати.

Мисията на управлението на човешките ресурси в общинската администрация е откриването, развитието и запазването на най-подходящите хора за работа.

Визия

Съвременно, компетентно, прозрачно и ефективно управление на човешките ресурси, което създава способни, отговорни, мотивирани служители, притежаващи необходимите компетентност и потенциал за успешно изпълнение на целите на управлението.

III. СТОЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ОБЩИНСКАТА АДМИНИСТРАЦИЯ

Очертаните тенденции в областта на управление на човешките ресурси в последните няколко години, извеждат няколко основни изводи:

- нарастване на общата численост на служителите в администрацията;
- много добро образователно равнище на заетите в администрацията и трайна тенденция на повишаване на професионалната квалификация на служителите;
- недостатъчно развити умения на служителите в администрацията, най-вече по отношение на езиковите знания;
- относително слаба мотивация сред част от служителите, дължаща се на ниско заплащане, лоша организация на работа, субективно оценяване на изпълнението;
- правна рамка, с която се регулира дейността на държавната администрация, е сложна и все още не създава достатъчно условия за стабилна и професионална държавна служба;

На силните и слабите страни в действащото българско законодателство по управление на човешките ресурси се очертават ключовите полета за напредък в следните насоки:

- Установяване на ключови показатели за УЧР, които обхващат планиране на числеността на персонала от звено УЧР, оценка на трудовото изпълнение или други измерители, свързани със стратегията;
- Развитие на способност за УЧР, при която да се акцентира върху управление на проекти и лидерски умения;
- Въвеждане на система за развитие в кариерата и планиране на приемствеността, в която се включва мобилността на служителите, вкл. Висшите държавни служители;
- Разработване на програми за обучение, които да посрещнат реалните нужди, установени в процеса на работа и създаване на условия за неформално обучение и самостоятелно учене с цел развитие на компетентностите.

IV. ПРАВНА РАМКА

Приетите през месец април 2006г. изменения в Закона за администрацията (ЗА) и Закона за държавния служител (ЗДСл) в голяма степен доведоха до подобряване на законодателството.

Направените изменения в законовата уредба и подзаконовите нормативни актове през 2006г. са още една стъпка към създаване на професионална държавна служба, която да работи ефективно при максимално използване и развитие на потенциала на служителите.

Управлението на човешките ресурси в Общинската администрация следва да бъде тясно свързано и с базовите стратегически документи, които очертават правителствената политика в сферата на държавната администрация;

- Програмата на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социална отговорност.
- Оперативна програма „Административен капацитет”, 2007-2013г;
- Стратегия за модернизиране на държавната администрация – от присъединяване към интегриране.
- Стратегия за обучение на служителите в администрацията.
- Стратегия за електронно правителство.
- Концепция и Бизнес модел за подобряване на административното обслужване в контекста на принципа „едно гише”.
- Стратегия за прозрачно управление и за превенция и противодействие за корупция.

V. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И МЕРКИ

ЦЕЛ 1 - Качествено управление на човешките ресурси за постигане на правилно и рационално използване на обществените средства

1. Обвързване на програмното бюджетиране с необходимите човешки ресурси за изпълнение на приоритетните общински програми.
2. Въвеждане на система за мониторинг на изпълнението на заложените в стратегията приоритети.
3. Обвързване на политиката по заплащането с резултатите от дейността на администрацията.
4. Разширяване на възможностите за прилагане на гъвкаво работно време

ЦЕЛ 2 – Развитие на професионалната държавна служба

1. Намаляване на политическото влияние върху управлението на човешките ресурси в администрацията:
 - създаване на правила, които гарантират неутралност на държавната служба;
 - засилване на социалния диалог със синдикатите и професионалните организации на служителите
2. Повишаване на ефективността и ефикасността на системите за набиране и подбор, назначаване и освобождаване на служители:
 - планиране на човешките ресурси и на приемствеността в администрацията;
 - прилагане на принципа за съответствие на начините за провеждане на конкурсите на изискуемите знания и умения за съответната длъжност;
3. Развитие на въведената система за мобилност на служителите
4. Провеждане на ефективна политика за повишаване на професионалната квалификация в съответствие с целите, в приетата Стратегия за обучение на служителите в администрацията;
5. Усъвършенстване на системата за атестиране:
 - обвързване на атестирането с обратната връзка от вътрешните и външни клиенти на администрацията за постигане на максимална обективност та изпълнението на длъжността;
 - подобряване на системата за оценка на извършената работа, с акцент върху йерархията на целите и подобряване качеството на изпълнението.
6. Изграждане на ефективна и прозрачна система за управление на кариерата:
 - равнопоставеност на възможностите за развитие в кариерата;
 - планиране на приемствеността.

ЦЕЛ 3 - Изграждане на лидери, способности да постигнат обвързаност на поставените стратегически цели на администрацията с управлението на човешките ресурси в нея

1. Повишаване на професионализма и ефективността в дейността на служителите
2. Засилване ролята на лидерите:

- утвърждаване и толериране на поведение , адекватно на ценностите и принципите, залегнали в политиките на държавната администрация;
- стимулиране развитието на екипността в работата и приемственост при планиране и изпълнение на задачите;
- осъществяване на поведенческа и културна промяна - нова организационна култура;
- засилване на ролята на служителите за превенция на корупцията;
- познаване и използване на цялостния потенциал на човешките ресурси в администрацията.

ЦЕЛ 4 - Подобряване на капацитета на звената по управление на човешките ресурси.

1. Подобряване на управлението на човешките ресурси
2. Въвеждане на стандарти за дейността на звената по управление на човешките ресурси.

ЦЕЛ 5 - Мотивиране на служителите за постигане на необходимите качество и ефективност на вложения труд

1. Стимулиране на участието на всеки служител в процеса на управление на администрацията;
2. Постигане на социален статус на служителите, съответстващ на определените отговорности и ограничения
3. Подобряване работата в екип;

ЦЕЛ 6 - Прилагане на съвременните концепции за управление на качеството в областта на управлението на човешките ресурси.

1. Въвеждане на системите за управление на качеството
2. Разпространение на добри практики

VI. КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ЗА УСПЕШНО РЕАЛИЗИРАНЕ НА СТРАТЕГИЯТА

Успехът на Стратегията зависи от активната политическа подкрепа и от общественото съзнание за важността ѝ. Прозрачността в управлението на човешките ресурси в администрацията предполага :

- Информираност на обществото за инициативите по неговото усъвършенстване, очакваните резултати и формите на граждански контрол при осъществяването му;
- Ясно определяне на отговорностите по изпълнението на стратегическите цели;
- Създаване на координационен механизъм за отчетност на постигнатите резултати;
- Подкрепа от социалните партньори и конструктивен диалог с тях;
- Добра комуникационна стратегия за запознаване на обществото с целите, обществените ползи и резултатите на стратегията;
- Ангажираност на висшето административно ръководство и на служителите за подкрепа на реформите и постигане на резултатите;

VII. ИНДИКАТОРИ ЗА МОНИТОРИНГ И ИЗПЪЛНЕНИЕ НА СТРАТЕГИЯТА

За проследяване изпълнението на заложените в Стратегията мерки ще бъде разработена система за мониторинг , в която ще бъдат изведени основните показатели , а именно : за оценка на изпълнението, за оценка на въздействието и за оценка на резултата.

- Нарастващ брой на лица, желаещи да работят в администрацията
- Темп на нарастване на заплатите на служителите в Общинската администрация
- Намалено текучество на служители в Общинската администрация

- Относителен дял на служителите, преминали различни форми на обучение от общия брой на служителите за периода
- Нарастващ процент на успешно завършилите различни курсове за повишаване на квалификация
- Увеличаване на процента на удовлетвореност от проведените обучения
- Увеличен процент на усвояване на средствата за обучение
- Брой разработени качествено нови източници на информация

VIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализирането на Стратегията за управление на човешките ресурси в Общинската администрация е в основата на издигане на качествено ново равнище на цялостната административна дейност в условията за членство на Република България в Европейския съюз.

Стратегията за управление на човешките ресурси в държавната администрация дава възможност за прилагане на последователни и съгласувани действия, водещи до поощряване на отговорността и повишаване на мотивацията, както и да развива управленски умения у ръководителите.

С управлението на човешките ресурси се формира потенциал от инициатива и ангажираност в работата, постига се еднопосочност на интересите на правителството, държавната администрация, гражданите и бизнеса.