



Podpora rozvoje lidských zdrojů

Tábor

10. února 2010

r. 1870 pravidla úředníka

- Denně před začátkem pracovní doby jsou úředníci povinni důkladně zamést kancelář, vybrat popele z kamen a utřít prach.
- Úředníci zodpovídají za to, že kancelář bude vždy řádně vytopena. Potřebné palivo obstarají na svůj náklad.
- Soukromé rozhovory jsou v pracovní době nežádoucí.
- Řádná pracovní doba je 12 hodin denně. V případě potřeby musí každý úředník pracovat bez vyzvání přes čas.
- Jakákoliv politická činnost úředníků má za následek okamžité propuštění.
- V kouření a požívání alkoholických nápojů se očekává od úředníků zdrženlivost.
- K dámám a výše postaveným osobám se úředník chová slušně.
- Jako četba se doporučuje bible. Není námitek proti jiným knihám, pokud jsou tyto mravně nezávadné.

- Povinností každého úředníka jest péče o zdraví.V případě nemoci není nárok na mzdu. Každý úředník,který má pocit zodpovědnosti, by si měl proto ukládati ze své mzdy přiměřenou částku pro případ nemoci či jiné nepředvídané potřeby.
- Úředníci se nesmí při práci mýlit. Kdo se při své práci dopouští častěji chyb, bude propuštěn.
- Kdo odporuje svému šéfovi, dokazuje tímto,že před ním nechová potřebné úcty. Z této skutečnosti se vyvodí důsledky.
- Úřednice jsou povinny vésti zbožný a cudný život.
- O dovolenou mohou žádati úředníci jen z naléhavých rodinných důvodů. Tato jest však neplacena.
- Úředníci necht' mají stále na mysli,že stovky jiných osob jsou ochotny okamžitě nastoupiti na jejich místa.
- Úředníci nesmějí nikdy zapomenouti,že jsou svému principálovi povinni vděčností,neboť jest jejich živitelem.

A jak jsme na tom dnes?

- úředníci ÚSC mají právní úpravu práv a povinností
- úředníci státu nemají zvláštní právní úpravu a řídí se ZP
- vzrůstající vliv politické reprezentace
- snižování výdajů (vybavení, vzdělávání, atd.)
- nízká podpora profese – negativní medializace
- omezení pravomocí vedoucích úřadů
- neexistence jistoty úředníka

Jak nás vidí občané?

Jen několik citátů z internetu:

„Slovo úředníka, hlas boží“.

„Zadarmo drazí“.

„Nepřístupní, neprofesionální, arogantní“.

„Úředník může vše“.

„Proč jich je tolik“

Ale také:

„Hodně se zlepšilo“.

„Měli by mít lepší podmínky pro práci“

„Můj úředník je slušný a snaží se“

A jak bude?

- Nový zákon o úřednících veřejné správě – odložen

Hlavní změny:

- ✓ jeden zákon pro všechny úředníky na platformě pozitiv zákona č. 312/2002 Sb.
- ✓ širší pojetí osobní působnosti
- ✓ nové výběrové řízení
- ✓ změny principu tvorby platy/mzdy
- ✓ manažeři ve veřejné správě
- ✓ změny ve vzdělávání – sjednocení, působení PO a FO, vzorové vzdělávací programy, jednotná metodika, lektorský sbor ČR, celoživotní učení, atd.

Musíme tedy ještě vydržet!!!!

Snižování počtu úředníků

- Dnes 455 tis. úředníků veřejné správy (zdroj Mf Dnes z 8.2.2010)
- nedokončená reforma veřejné správy
- 1,7 mld. Kč nárazově
- proč plošné snižování ?
- na základě čeho a jak chceme snižovat?
- kde je role personalisty?

Na co se chceme zaměřit?

- optimalizovat veřejnou správu – procesní a personální audity, později RPP
- zefektivnit výkon veřejných služeb - kvalita, snížení zátěže
- přejít od veřejné správy k veřejné službě
- využívat ICT nástroje + SW aplikace (ZR, TC K a TC ORP, integrace vnitřního chodu úřadu, atd.)
- procesně modelovat a projektově řídit
- implementovat moderní metody řízení – manažerské pojetí
- naučit se schopnosti sebereflexe – ve vazbě na hodnocení kvality veřejných služeb a interní hodnocení
- zavést SW nástroje pro objektivní hodnocení zaměstnanců
- zavést Portál lidských zdrojů
- zavést Burzu práce ve veřejné správě

A kudy do toho?

- Podpora projektů spolufinancovaných z evropských strukturálních fondů jako nástrojů:
 - ✓ výzva č. 53
 - ✓ výzva č. 48
 - ✓ Výzva č. 57
- změny v systému vzdělávání (např. aktualizace Pravidel pro vzdělávání úředníků ve správních úřadech, změny v procesu akreditace měkkých dovedností, práce s lektory, atd.)
- rovné postavení mužů a žen
- podmínky a nástroje v boji proti korupci (ne však na principu, že úředník je chudák, který si musí přivydělávat korupcí)
- změnou přístupu k úředníkovi – úředník není nástroj k moci, ale ten kdo musí ctít nejen zákony, ale i etiku veřejné správy

Posílení významu personalistiky

Personalistika se v řadě případů omezuje pouze na vznik a zánik pracovního poměru.

My však potřebujeme:

- kvalitní výběr vhodných kandidátů, včetně „výchovy“ vlastních zaměstnanců
- každodenní práci s lidmi – hodnocení, podpora schopných, práce s méně schopnými (ale nebát se říct už dost!), diferencované odměňování dle schopností, celoživotní učení ne pro povinnost, ale pro rozvoj jedince, příprava zaměstnanců dle potřeb a koncepcí zaměstnavatele, zkrátka klasická „nesprofanovaná“ práce s kádry... a není podstatné zda máme zákon postavený na kariérním růstu
- personalistu schopného se trvale vzdělávat, aby mohl kvalitně reagovat na celospolečenské změny – např. na změny ve vnímání manažerského stylu řízení
- personalistu, který bude schopen flexibilně v právním řádu hledat pro vedoucí zaměstnance způsoby jak moderně realizovat personální práci – tvorba náplní práce ne formálně, ale dle skutečné práce, nastavení předdefinovaných standardizovaných formulářů pro vedení personální agendy, hledání způsobů motivací – diferencované odměňování, nefinanční podpora, atd.

A co potřebuje personalista?

- podporu a důvěru nadřízených v jeho schopnosti a nezávislost
- podporu při vlastním vzdělávání
- moderní SW nástroje pro personální práci
- osvědčenost nadřízených

Jak začít??

Odpověď je jednoduchá:

„přiznat si své nedostatky, chtít být lepší ,
začít každý sám u sebe a svým vzorem působit
na ostatní“.

Děkuji za pozornost