

УТВЪРЖДАВАМ,
КМЕТ НА ОБЩИНА ВЕНЕЦ:
/Нехрибан АХМЕДОВА/

СТРАТЕГИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**ОБЩИНА ВЕНЕЦ
2008 г.**

Настоящата стратегия е разработена на основание Стратегията на човешките ресурси в държавната администрация и е съобразен с изискванията на нормативните актове, регламентиращи трудовите и служебните правоотношения.

Мисия за управлението на човешките ресурси в Община Венец е дефинирана като откриване, запазване и развиване на най-подходящите хора за работа в администрацията в полза на обществения интерес и за издигане на престижа на държавната и общинската служба.

Визия

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

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

Настоящата стратегия включва следните основни елементи:

- Цели – определяне на стратегическите цели (приоритети) в областта на управление на човешките ресурси;
- Подцели – определяне на основните действия за постигане на целите

Човешките ресурси са най-важните “активи”, които притежава една организация. Ефективното управление на човешките ресурси се основава на разбирането, че хората са ключов фактор за конкурентно предимство на всяка една организация. Изграждането на взаимоотношения, които се базират на ценности като честност, справедливост и доверие, е елемент от новата управленска култура на администрацията, насочена към отделната личност, към екипната работа и към изпълнение на задачите.

Ефективното управление на човешките ресурси се характеризира с дисциплина на изпълнението, прецизност и компетентност.

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 подобряване на управлението и

които работят за усъвършенстване на системата по човешките ресурси, за да се постигнат по-добри резултати.

Стратегията по управление на човешките ресурси е синтезирана в следните основни цели:

Цел I. Повишаване на ефективността в управлението на човешките ресурси, с цел постигане на правилно и отговорно използване на обществените средства

Подцел 1. Въвеждане на система за мониторинг на изпълнението на заложените приоритети (процент на реализираните в срок задачи; темп на нарастване на заплатите на служителите; относителен дял на служителите, преминали различни форми на обучение от общия брой на служителите);

Подцел 2. Обвързване на политиката по заплащане с резултатите от дейността на администрацията и на служителите чрез осъществяване на по-справедлива, финансово обезпечена и прозрачна система за допълнителни възнаграждения (прилагане на критериите и механизмите за ефективно оценяване, посредством системата за атестиране).

Цел II. Развиване на професионалната държавна и общинска служба

Подцел 1. 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 (програми за младежка заетост);
- оптимизиране на съотношението между брой служители и необходимия административен капацитет;
- прилагане на системата за мобилност на служителите като средство за увеличаване на общата компетентност на администрацията като цяло;

Подцел 2. Провеждане на ефективна политика за повишаване на професионалната квалификация на служителите в администрацията:

- предварителна оценка на нуждите от обучение (изготвяне на годишен план за обучение – нарастващ процент на успешно завършилите различни курсове за повишаване на квалификацията;

увеличение на процента на удовлетвореност от проведените обучения;
увеличен процент на усвояване на средствата за обучение);

- усъвършенстване на системата за развитие на професионалните умения и квалификация на служителите;

Подцел 3. Изграждане на ефективна и прозрачна система за управление на кариерата:

- равнопоставеност на възможностите за развитие в кариерата (оценяване от ръководството на постигнатите резултати и предоставяне на възможност за повишаване на квалификацията);

- мотивиране на служителите за работа в общинската администрация чрез създаването на възможности за запознаване с други области, развитие на нови умения.

Цел III. Мотивиране на служителите за постигане на необходимите качество и ефективност на вложения труд

Подцел 1. Престижни стимули – модерно и удобно работно място, съоръжено с подходящи средства за комуникация;

Подцел 2. Интересна, привлекателна и безопасна работа – минимална монотонност, добра работна среда, възможност за разрешаване на различни проблеми в рамките на една длъжност, самостоятелност и независимост при организиране и изпълнение на задачите;

Подцел 3. Постигане на социален статус на държавните и общинските служители, съответстващ на определените отговорности и ограничения;

Подцел 4. Подобряване работата в екип и на вътрешната и междуведомствена комуникация.

Цел IV. Формиране на лидери, способни за постигане на обвързаност на стратегическите цели на общинската администрация с управлението на човешките ресурси в нея

Подцел 1. Повишаване на професионализма и ефективността в дейността на ръководните служители;

Подцел 2. Засилване ролята на лидерите за повишаване на авторитета и обществения престиж на държавната служба, чрез създаване на умения за изграждане на доверие сред персонала и управление чрез личен пример;

Подцел 3. Засилване ролята на държавните служители за превенция на корупцията.

Развитието на “човешкия капитал” – основен фактор за просперитета на администрацията

Основната цел на ръководството на Общинска администрация Венец е чрез управлението и развитието на човешките ресурси да се мотивира целият персонал за активно участие в изпълнението Политиката по управление на Община Венец.

Управлението на качеството е ключово понятие, което трябва да прониква във всяко ниво на общинската администрация и да бъде задължителен елемент от политиката на мениджмънт. Успешното решаване на проблемите, свързани с управлението и осигуряването на качеството, е в пряка зависимост от обучението на служителите. Управлението на качеството зависи от личните и професионални качества на персонала и поради тази причина усилията на ръководството на общината са насочени към управлението на човешкия капитал.

Стратегията за управление на човешките ресурси в общинската 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.

Изготвил,
Секретар на община: _____
/Зюбейде ИБРЯМ/