

+



VALSTYBĖS TARNYBOS DEPARTAMENTO 2016 METŲ VEIKLOS ATASKAITA

2017-03-20 Nr. 27L-137
Vilnius

I SKYRIUS¹

VALSTYBĖS TARNYBOS DEPARTAMENTO 2016–2018 METŲ STRATEGINIO VEIKLOS PLANO ĮGYVENDINIMO REZULTATAI

1. PIRMASIS STRATEGINIS TIKSLAS „DIDINTI VALSTYBĖS TARNYBOS PATRAUKLUMĄ, LANKSTUMĄ IR KOMPETENCIJĄ“

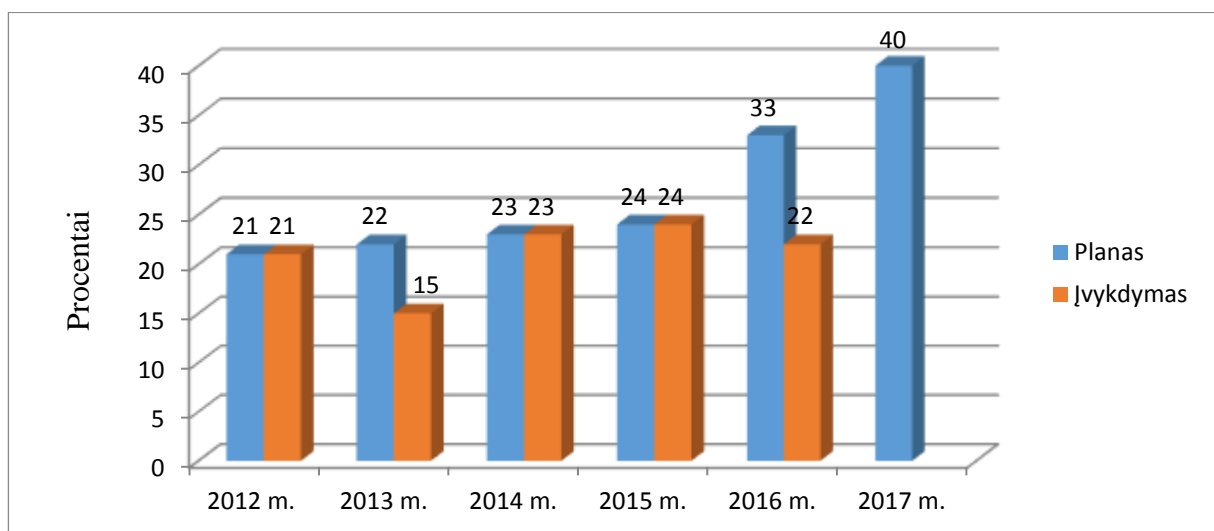
Pirmasis strateginis tikslas buvo įgyvendinamas per šią Valstybės tarnybos departamento 2016–2018 metų strateginio veiklos plano (toliau – strateginis planas) programą:

01.07 programa „Valstybės tarnybos politikos įgyvendinimas ir valdymo sistemos tobulinimas“.

Asignavimai – iš viso 1 419 tūkst. Eur², iš jų darbo užmokesčiui – 756 tūkst. Eur.

Strateginio veiklos plano pirmojo strateginio tikslo efekto vertinimo kriterijai:

Kodas	Efekto vertinimo kriterijaus pavadinimas ir mato vienetas	2015 metai	2016 metai		Įvykdymo procentas
		Pasiekta reikšmė	Planuota reikšmė	Pasiekta reikšmė	
E-01-01	Gyventojų, manančių, kad valstybės tarnautojų veikla gerėja, dalis, procentais	24	33	22	67



Situacijos analizė

Strateginio veiklos plano efekto kriterijaus E-01-01 „Gyventojų, manančių, kad valstybės tarnautojų veikla gerėja, dalis, procentais“ reikšmė nepasiekta. Reikšmė nustatoma tiriant Lietuvos gyventojų (ne tik tų, kurie turėjo konkretaus bendravimo patirtį pastaruosiu metu) nuomonę apie valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų tarnautojų veiklą. Apklausoje duomenimis, 2016 m. 22 proc. sumažėjo gyventojų dalis, manančių, kad valstybės tarnautojų veikla gerėja (taip mano 22 proc.

¹ Ataskaitos skyrių numeracija – pagal Strateginio planavimo metodiką, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 6 d. nutarimu Nr. 827 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. rugpjūčio 25 d. nutarimo Nr. 1220 redakcija)

² Lėšos čia ir toliau nurodomos tūkstančiais eurų.

apklaustųjų; 2015 m. tokių buvo 24 proc.). Šis kriterijus tiesiogiai susijęs su valstybės tarnybos pasitikėjimu. Šio kriterijaus kompleksiskumas lemia tai, kad jis sunkiai prognozuojamas ir jo pasiekimas priklauso nuo daugelio veiksnių. Tai patvirtina Valstybės tarnybos departamento iniciatyva 2016 m. atliktas pasitikėjimo valstybės tarnyba tyrimas. Tyrimo metu aiškintasi, kaip įvairios visuomenės grupės pasitiki valstybės tarnyba ir nuo ko tai labiausiai priklauso (žr. 9 psl.). Be to, reikšmės nepasiekiamumą galėjo sąlygoti ir aibė 2016 metais įvykusių neigiamų skandalų politinėje ir viešojo valdymo srityse.

Įgyvendinant 2016 m. strateginį tikslą Valstybės tarnybos departamentas rengė 2 mokymo projektus, skirtus tobulinti aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų raktines / strategines kompetencijas, būtinas vadovauti. Projekto „Įstaigų vadovų lyderystės stiprinimas“ pagrindinis tikslas – tobulinti aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų lyderystę. Valstybės tarnyboje stebima vadovų lyderystės stoka iš dalies lemia palyginti žemą valstybės tarnybos konkurencingumą su privačiu sektoriumi ir daro valstybės tarnybą nepatrauklią kvalifikuotiems specialistams. Tikslinę projekto mokymo grupę sudarys ne mažiau nei 200 valstybės įstaigų vadovų, kuriai ypač aktualu ugdyti lyderystės ir vadybines kompetencijas, siekiant valstybės tarnybą padaryti patrauklesnę, konkurencingesnę ir efektyvesnę. Šiuo metu nėra vieningos sistemos, kuri sudarytų galimybes sistemškai stiprinti įstaigų vadovų lyderystę, ugdyti jų vadybines kompetencijas. Projekto metu numatoma ne tik ugdyti tikslinės grupės vadybines ir lyderystės kompetencijas, bet ir, įvertinus esamą situaciją Lietuvos valstybės tarnyboje bei išanalizavus gerąją ES patirtį, pateikti pasiūlymus sistemai, pagal kurią sisteminiu lygmeniu būtų galima nustatyti ne tik kiekvieno įstaigos vadovo lyderystės ir vadybinių kompetencijų ugdymo poreikį išsiaiškinant konkrečius ugdytinus aspektus, bet ir suderinti lyderystės ir vadybinių gebėjimų vystymą su dinamiškais valstybės/įstaigos poreikiais. Tai ateityje leistų optimaliai panaudoti tiek struktūrinės paramos, tiek ir biudžeto mokymui skirtas lėšas ir didintų mokymo efektyvumą.

Tuo tarpu „Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų strateginių kompetencijų centralizuotas stiprinimas“ projekto metu numatyta sukurti unikalias ir mokymų dalyvių poreikius atitinkančias mokymo programas bei mokymo metodinę medžiagą. Šiuolaikiški, taikomieji mokymo metodai leis efektyviai įsisavinti žinias ir įgūdžius bei pritaikyti juos praktiniame darbe. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu pagal strateginius mokymo tikslus yra apmokyta tik nežymi dalis vidurinėsios grandies vadovų, projektu metu pagal parengtas naujas, orientuotas į numatomą diegti kompetencijos modelį, mokymo programas numatoma apmokyti ne mažiau kaip 3000 valstybės tarnautojų.

Įgyvendinant Europos Sąjungos lėšomis finansuotą „Valstybės tarnyboje būtinų

kompetencijų analizė ir valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogas“ projektą buvo sukurtas valstybės tarnautojų kompetencijų modelis. Kompetencijų modelis: sukuria galimybę kryptingai formuoti personalą taip, kad jis atitiktų pagrindines valstybės tarnybos vertybes, misiją ir pagrindines funkcijas; užtikrina vientisą valstybės tarnybos žmogiškųjų išteklių valdymo sistemą, integruojant žmogiškųjų išteklių valdymo procesus – atranką, vertinimą, mokymą, ir ugdymą, karjeros planavimą; leidžia kelti nuosekliai reikalavimus, kuriuos turi atitikti visi valstybės tarnautojai; leidžia kryptingai ugdyti valstybės tarnautojus ir numatyti jų karjeros planus; ilgainiui suteikia galimybę susieti valstybės tarnautojų kompetenciją su motyvacija. Kompetencijų modelis ne tik užtikrina žmogiškųjų išteklių valdymo tobulinimą, bet ir prisideda prie visuomenės pasitikėjimo valstybės tarnyba bei valstybės tarnybos reputacijos stiprinimo, nes kompetencijos daro tiesioginę įtaką veiklos kokybei ir rezultatams. Valstybės tarnybos departamento duomenimis, apklausus įstaigas nustatyta, kad 2016 m. valstybės tarnautojų kompetencijų modelių žmogiškųjų išteklių valdyme taikė 13 įstaigų t.y. 2,2% valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų³.

Buvo parengtas investicijų projektas (galimybių studija) „Centralizuoto valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų darbo užmokesčio skaičiavimo, išmokėjimo ir su šiais procesais susijusių žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijų atlikimo sprendimo parengimas ir pagrindimas“. Projektas padės išspręsti šiuo metu egzistuojančias problemas, susijusias su decentralizuotu darbo užmokesčio apskaitos ir su tuo susijusių personalo valdymo procesų institucijose vykdymu. Kiekviena institucija turi nusimačiusi savo vidinę tvarką, kokias priemones naudoti vykdant procesus, veikla dažnu atveju vykdoma neefektyviai, reikalauja santykinai daug rankinio darbo. Išanalizavus gerąją darbo užmokesčio apskaitos vykdymo praktiką ES narėse, kaip sektina ir Lietuvos situacijai pritaikoma praktika yra išskiriami Airijos ir Estijos atvejai. Šiose valstybėse naudojama centralizuota darbo užmokesčio apskaitos informacinė sistema, taip pat veikia ir bendrųjų paslaugų centrai, centralizuojantys procesus ne tik IT, bet ir veiklos požiūriu. Projekto spendžiamos problemos yra :

- Darbo užmokesčio apskaitos procesų neefektyvumas;
- Dideli darbo užmokesčio apskaitos informacinių sistemų palaikymo kaštai;
- Nekaupiami faktiniai darbo užmokesčio duomenys nacionaliniu mastu, dėl to neužtikrinamas operatyvus duomenų pateikimas bei kokybė (pilnumas).

³ Priėmus Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos (patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 20 d. nutarimo Nr. 685) pakeitimus, būtų pradėtas diegti kompetencijomis grįstas žmogiškųjų išteklių valdymo valstybės tarnyboje modelis visose įstaigose, pilnai jis būtų įdiegtas priėmus Valstybės tarnybos įstatymą (Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas (registracijos Nr. XIIP-3268), kuriam 2015 m. spalio 1 d. Lietuvos Respublikos Seimas pritarė po pateikimo).

Darbo užmokesčio bei su tuo susijusių žmogiškųjų išteklių valdymo procesu standartizavimas ir automatizavimas leis institucijoms efektyviau vykdyti darbo užmokesčio apskaitą bei su tuo susijusius žmogiškųjų išteklių valdymo procesus. Tai leis optimizuoti darbo užmokesčio apskaitos informacinių sistemų palaikymo kaštus, kadangi kiekviena institucija nepatirs individualių darbo užmokesčio apskaitos sistemų palaikymo kaštų, bei užtikrinti faktinių dirbančiųjų darbo užmokesčio duomenų surinkimą ir kokybę.

2016 m. Valstybės tarnybos departamentas pakvietė valstybės įstaigas išbandyti 360 laipsnių kompetencijų vertinimo sistemos taikymo metodiką, skirtą įvertinti įstaigų vadovų kompetencijas. Taip pat ši metodika gali būti taikoma vertinant ir įstaigų padalinių vadovus. 360 laipsnių kompetencijų vertinimas – tai grįžtamuju ryšiu paremtas metodas, kuris leidžia vadovui gauti informaciją, kaip jo elgesį ir kompetencijas suvokia jo pavaldiniai, kolegos ir tiesioginis vadovas. Jis padeda geriau suprasti savo stipriąsias ir tobulintinas puses, skatina ugdyti kompetencijas. Šiuo žmogiškųjų išteklių valdymo įrankiu siekiama stiprinti įstaigose vadovavimo, vadybos, lyderystės gebėjimus. Valstybės tarnybos departamento iniciatyva buvo sukurta specialiai valstybės įstaigoms pritaikyta 360 laipsnių kompetencijų vertinimo sistemos taikymo metodika ir išleistas metodinis leidinys.

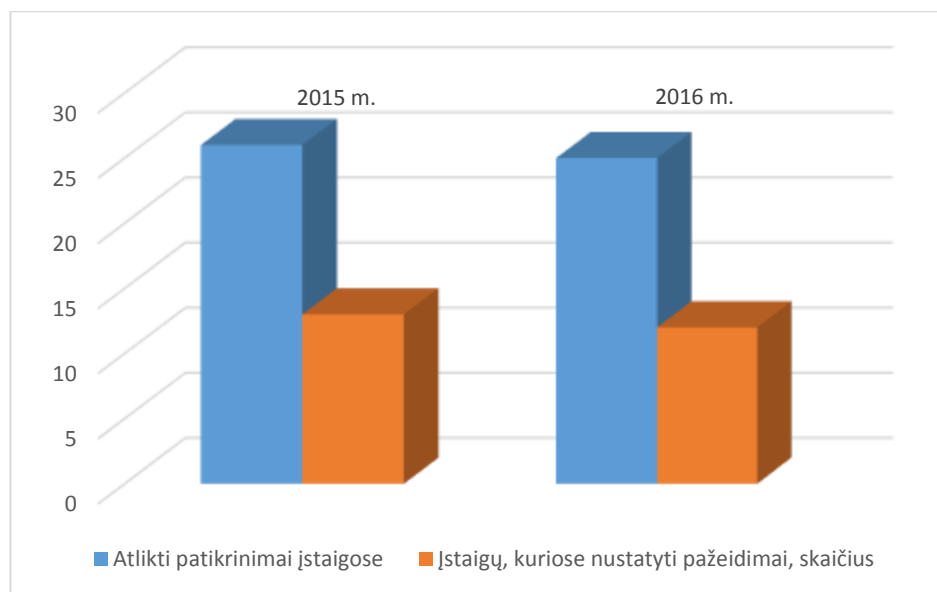
2016 m. spalio 13 d. įvyko susitikimas su 15 įstaigų, kurios susidomėjo 360 laipsnių metodika ir ketina ateityje ją pasinaudoti identifikuojant ugdymo poreikius, atstovais, taip pat šios metodikos ir IT įrankio pristatymai vyko ir konkrečiose susidomėjusiose įstaigose. 2017 m. 360 laipsnių vertinimą ketina išbandyti SODRA, statutinės ir kitos įstaigos.

2016 m. Valstybės tarnybos departamentas dalyvauja Azerbaidžane pradėtame įgyvendinti Europos Sąjungos Dvynių projekte. ES Dvynių projekto įgyvendinimui vadovauja Vyriausybės kanceliarija, o nuolatinį projekto patarėją į Azerbaidžaną delegavo Valstybės tarnybos departamentas. Trečiasis projekto partneris – Europos socialinio fondo agentūra. Dvejų metų trukmės Dvynių projekto tikslas – padėti Azerbaidžanui vykdyti tolesnę valstybės tarnybos reformą. Šio projekto metu departamento specialistai konsultuoja Azerbaidžano kolegas dėl valstybės tarnautojų pareigybių grupavimo, atrankos, veiklos vertinimo, darbo apmokėjimo sistemų tobulinimo.

2016 m. buvo prižiūrima, kaip įgyvendinami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas ir su juo susiję teisės aktai, teisės aktuose nustatytais atvejais ir tvarka atliekami patikrinimai valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose. Dalyvauta rengiant ir įgyvendinant Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų pažeidimų prevencijos priemones, teikiama metodinė pagalba Valstybės tarnybos įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų taikymo klausimais. Per 2016 m. Valstybės tarnybos departamento specialistai 25 Lietuvos valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose 25 kartus atliko kontrolę dėl Valstybės tarnybos

įstatymo ir su juo susijusių teisės aktų įgyvendinimo. Buvo atlikta 12 planinių patikrinimų, 13 neplaninių patikrinimų, reaguojant į asmenų ar įstaigų prašymuose ir skunduose pateiktą informaciją, 15 kartų dalyvauta pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas konkursų komisijų darbe ir pakaitinių valstybės tarnautojų atrankose stebėtojų teisėmis. 2016 m., lyginant su 2015 m., įstaigų, kuriose nustatyti pažeidimai, skaičius sumažėjo 1, tačiau beveik 56 proc. tikrintų įstaigų buvo nustatyti pažeidimai (žr. 2 pav.). Didžiąją dalį nustatytų pažeidimų sudarė pažeidimai, susiję su konkursų į valstybės tarnautojų pareigas bei valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo procedūromis. 2016 m. buvo paskelbta 506 konkursais ir pakaitinio valstybės tarnautojo atrankomis (toliau – pakaitinio atrankos) daugiau bei neįvyko 425 konkursais ir pakaitinio atrankomis daugiau nei 2015 m. Stebima tendencija, jog kiekvienais metais pakankamai didelis skaičius konkursų ir pakaitinio atrankų neįvyksta dėl to, kad užsiregistravę pretendentai į jį neatvyksta bei dėl to, kad konkursas ar pakaitinio atranka buvo į pareigas priimančio asmens atšaukta: 2015 m. iš viso 429, 2016 m. – 582 konkursai ir pakaitinio atrankos. Taip pat 2016 m. net 429 konkursai ir pakaitinio atrankos neįvyko, nes į juos dalyvauti neužsiregistravo nė vienas pretendentas (iš jų 76,2 proc. į pareigas nuo A9 iki A13 kategorijos; 64,8 proc. – į vyriausiojo specialisto pareigas; 52,9 proc. Vilniaus apskrityje). Vykdamas stebėsenas visose tikrintose įstaigose buvo nustatyta, kad Valstybės tarnautojų registre pateikti neišsamūs arba netikslūs privalomi kaupti duomenys. Ne visos įstaigos savalaikiai ištaiso nustatytus neatitikimus.

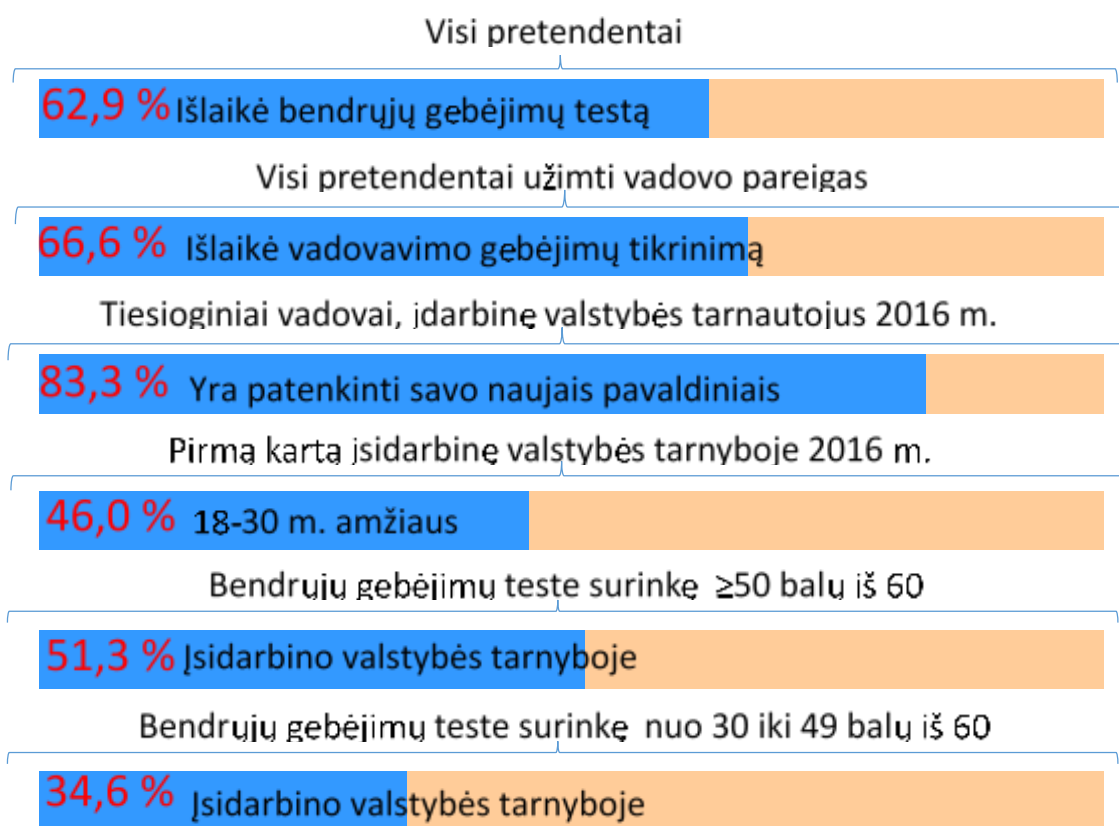
2016 m. buvo organizuotos teminės metodinės konsultacijos – diskusijos, kurių reikalingumą patvirtina asmenų gausus dalyvavimas (iš viso 472 asmenys iš įvairių įstaigų).



2 pav. 2015 m. ir 2016 m. patikrintų įstaigų ir įstaigų, kuriose nustatyti pažeidimai, skaičius

2016 m. buvo skelbiama apie konkursus į valstybės tarnautojo pareigas ir apie atrankas į pakaitinio valstybės tarnautojo pareigas, tikrinami pretendentų į valstybės tarnautojo pareigas bendrieji gebėjimai ir vadovavimo gebėjimai (žr. 3 pav.). Valstybės tarnybos departamentas centralizuotai vykdydamas pirmąjį atrankos etapą – bendrųjų gebėjimų ir vadovavimo gebėjimų tikrinimą ženkliai prisideda užtikrinant, kad valstybės tarnyboje dirbtų tik aukštomis kompetencijomis pasižymintys asmenys.

Valstybės tarnautojų atranka skaičiais



3 pav. Valstybės tarnautojų atranka skaičiais

Tobulintina sritimi laikytinas atrankos organizavimas įstaigose. Būtina plėsti atrankose naudojamų instrumentų spektrą, sudaryti galimybę pretendentes vertinti keliais etapais, nuolatos palaikyti atrankose dalyvaujančių komisijos narių kvalifikaciją.

Siekiant tobulinti aukščiausio lygio vadovų–lyderių atrankos sistemą Valstybės tarnybos departamentas pradėjo formuoti naują praktiką – parengiamuosius komisijos posėdžius ir metodinės pagalbos teikimą komisijų nariams. Atrankų skaidrumą ir vertinimo kokybę užtikrino ne tik vaizdo įrašų darymas konkursų metu, bet ir platesnio spektro profesionalų įtraukimas į atrankos komisijų

darbą ir proceso depolitizavimas. Vis dėlto siekiant, kad atrenkami vadovai pasižymėtų ne tik lyderio savybėmis, bet ir būtų inovatyvūs, gebėtų strategiškai numatyti institucijos veiklą į ateitį, būtų lankstūs ir atkakliai siekiantys tikslo, taikytų tradicines ir netradicines veiklos organizavimo ir žmogiškųjų išteklių valdymo priemones, gebėtų keisti komandos požiūrį, prisitaikant prie natūraliai besikeičiančių visuomenės poreikių, priimti nepopuliarius sprendimus geriausiam rezultatui pasiekti būtina stiprinti jų atranką. Vienas galimų sprendimų – įteisinti kompleksinį pretendentų į įstaigos vadovus vertinimą, leidžiantį įvertinti pretendentų kompetencijas skirtingais metodais, kas yra numatyta parengtame Priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos apraše.

Siekiant aukštesnės kokybės visame viešajame sektoriuje svarstyta galimybė pasiteisinusius karjeros valstybės tarnautojų atrankos elementus perkelti ir į statutinių valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių įmonių vadovų atrankas.

Siekiant atrankų skaidrumo, siūloma didinti atvirų duomenų (angl. Open Data) prieinamumą, viešinti atrankos protokolą, konkurso komisijos sudėtį, į konkursus įtraukti visuomenės atstovus. Valstybės tarnybos departamentas taip pat planuoja rinkti grįžtamąjį ryšį tiek iš konkurse dalyvavusių pretendentų, tiek iš konkurso stebėtojų siekiant atrankos skaidrumo ir efektyvumo.

Valstybės tarnybos departamentas, siekdamas didinti valstybės tarnybos patrauklumą tarp inovatyvaus ir talentingo jaunimo, aktyviai bendradarbiauja su Lietuvos aukštosiomis mokyklomis: dalyvauja studentų karjeros dienose, rengia susitikimus su studentais, kurių metu pristato apie valstybės tarnybos siūlomas karjeros galimybes. 2016 m. įvyko 14 tokių susitikimų su jaunimu. Manytina, kad tai turi įtakos jaunų žmonių sprendimui dirbti valstybės tarnyboje, nes 538 iš 1169 (46,0 proc.) įsidarbinusių pirmą kartą buvo 21–30 m. amžiaus.

Konkurencinėje kovoje dėl jaunų talentų būtina toliau stiprinti kontaktus su aukštosiomis mokyklomis ir sudaryti sąlygas geriausiems studentams atlikti profesinę praktiką svarbiausiose valstybės institucijose. Tai leistų gabiems asmenims išbandyti save šioje srityje ir kryptingiau pasirinkti savo karjeros kelią. Viena iš esminių priemonių siekiant į valstybės tarnybą pritraukti kompetentingus asmenis – aktyvus asmenų verbavimas stoti į valstybės tarnybą. Tam tikslui Valstybės tarnybos departamentas planuoja įstaigoms atverti Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje turimus pretendentų CV. Tokiu būdu įstaigos galėtų aktyviai ieškoti reikiamas kompetencijas turinčius pretendentes ir juos kviesti dalyvauti konkursuose.

II SKYRIUS

ESAMOS SITUACIJOS VERTINIMAS

Šiuo metu vyksta keletas ilgalaikių procesų, kurie neabejotinai vyks toliau: didėjantis spaudimas mažinti išlaidas viešajame sektoriuje, senstanti visuomenė bei šalies depopuliacija.

Lietuvos narystės ES dešimtmečio patirtis neleidžia tikėtis, kad verslas vienas padarys technologinį ir produktyvumo proveržį, kuris leistų pasiekti gerovės lygį artimą Skandinavijos ir Šiaurės Vakarų Europos valstybėms. Tokiam proveržiui būtinas valdžios, viešojo administravimo institucijų aktyvus įsitraukimas. Tačiau, kad toks įsitraukimas padėtų, o ne kenktų, turime sukurti aukšto lygio valstybės tarnybą, kurioje dirbtų aukšto lygio specialistai, užtikrinantys, kad visuomenė, verslas ir viešasis sektorius bendradarbiautų didindami šalies konkurencingumą ir visų piliečių gerovę. Tam reikalinga tokia valstybės tarnyba, kuri leistų, esant ribotam finansavimui ir menkstančiai darbuotojų pasiūlai, didinti gyventojų pasitikėjimą valdžios institucijomis tuo pačiu reikšmingai prisidėtų prie Lietuvos gerovę didinsiančių sprendimų ir veiksmų.

Viešajame sektoriuje dirba žmonės su skirtinga patirtimi. Per 25 metus išaugo kelios kartos darbuotojų, kurios turi visiškai skirtingus įsivaizdavimus apie darbą, procesus ir pareigas. Viešojo administravimo institucijos turi galvoti apie savitos kultūros ugdymą, kuris atitiktų piliečių lūkesčius ir taip pat visa valstybės tarnyba turi sąmoningai kurti savo kultūrą.

VYRIAUSYBĖS III PRIORITETAS EFEKTYVUS IR SKAIDRUS VALSTYBĖS VALDYMAS

Kryptis „Kompetencijos valstybės valdymo srityje kėlimas“

Siekiant išsiaiškinti, kaip būtų galima padidinti pasitikėjimą valstybės tarnyba, Valstybės tarnybos departamento užsakymu 2016 m. buvo atlikta studija-tyrimas „Pasitikėjimo valstybės tarnyba veiksmų analizė, ir pasitikėjimo valstybės tarnyba didinimo galimybės“ (studiją-tyrimą atliko Viešojo įstaiga „PVC“ (Projektų vadybos centras))⁴.

Buvo išskirtos dvi pagrindinės – individualių ir institucinių – veiksmų grupės, darančios įtaką visuomenės pasitikėjimui valstybės tarnyba. Individualių veiksmų grupės atveju šios kategorijos pasireiškia individų – valstybės tarnautojų elgesiu, su kuriuo susiduria visuomenės nariai, instituciniu – valstybės tarnybos įstaigų veikla, kuri pasireiškia per taikomas standartų sistemas, vykdomus procesus, procedūras ir kt.

Tyrimo metu nustatyta, kad įtakos pasitikėjimui valstybės tarnyba turi šie individualūs veiksniai: profesionalumas, atsakomybė, atliepimas /empatija, informavimas, pagarba. Instituciniu lygmeniu pasitikėjimui valstybės tarnyba yra svarbūs: veiklos efektyvumas, informuotumas/įtrauktis, savireguliacija, skaidrumas, integralumas, nepotizmas (žr. 4 pav.).

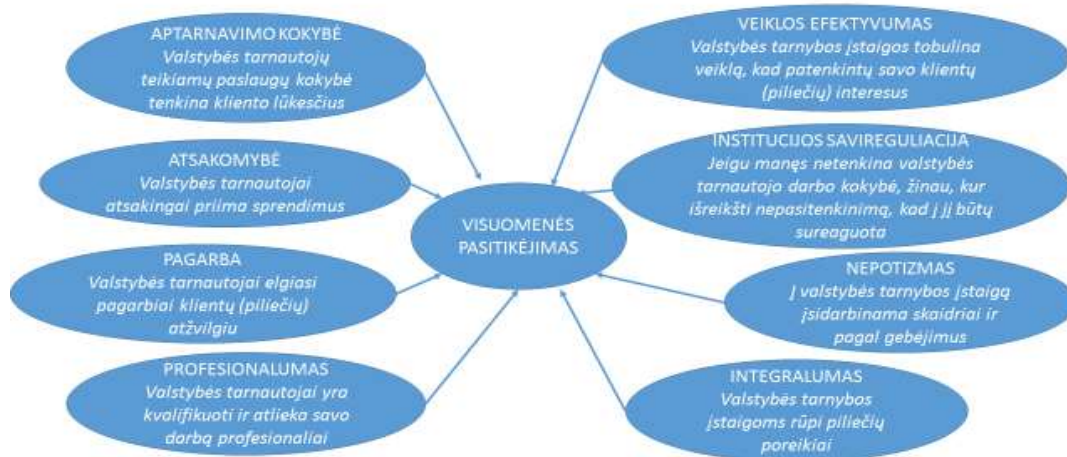
Siekiant didinti pasitikėjimą valstybės tarnyba buvo pasiūlytos kelios pagrindinės kryptys

4

http://vtd.lrv.lt/uploads/vtd/documents/files/TEISIN%C4%96%20INFORMACIJA/Tyrimai_ir_analiz%C4%97s/Pasitikėjimo_valstybes_tarnyba_veiksniu_analize.pdf

– valstybės tarnautojų kvalifikacijos kėlimas, institucinės etikos tobulinimas, socialinės partnerystės stiprinimas bei komunikacinių praktikų gerinimas. 2017 m. planuojama parengti komunikacijos strategiją, nustatančią bendrus informacijos sklaidos apie vykdomą veiklą reikalavimus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms.

Atviri duomenys taip pat prisideda prie institucijų ir visos valstybės tarnybos veiklos skaidrumo, kas sudaro prielaidas didėti pasitikėjimui valstybės tarnyba. Valstybės tarnybos departamentas 2015 m. sukūrė atvirų valstybės tarnybos duomenų portalą (statistika.vtd.lt), kuris yra vienas pirmųjų Lietuvoje atvirų duomenų portalų. Portalas sudaro galimybę įvairiais pjūviais analizuoti valstybės tarnybos duomenis – skaičių, išsilavinimą, pareigybes ir kt. Duomenys portale atnaujinami kiekvieną dieną – jie automatiškai perkeliama iš Valstybės tarnautojų registro.



4 pav. Visuomenės pasitikėjimo veiksniai

Lietuvos valstybės tarnyboje nuolat vyksta pokyčiai, apimantys ir žmogiškųjų išteklių valdymo tobulinimą. Valstybės tarnautojų kompetencijų modelis galėtų prisidėti prie valstybės tarnybos sistemos tobulinimo modernizuojant žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją viešojo administravimo įstaigose.

Kompetencijomis grįstas žmogiškųjų išteklių valdymas lemia ir mokymo sistemos pokyčius. Vieninga reikalavimų valstybės tarnautojų gebėjimams sistema leidžia tiksliai identifikuoti ugdymo poreikius ir ugdyti atitinkamas kompetencijas. Be to, siūlome praplėsti šiuo metu esantį supratimą, kad valstybės tarnautojai mokosi tik mokymosi įstaigose. Juk yra ir kitų ugdymo būdų: savišvieta, mokymasis veikloje, mokymasis iš kolegų ir t.t. Valstybės tarnyboje svarbu sukurti tiek asocijuotas organizacijas, tiek tarnautojų profesinius tinklus, kurie sudarytų sąlygas kurti naujus mokymo ir problemų sprendimo metodus valstybės tarnyboje, kokius taiko pažangiausios pasaulio

verslo organizacijos.

Mokymų sistemos tobulinimo kontekste svarbų vaidmenį gali suvaidinti profesiniai tarnautojų tinklai. Sukūrus atvirą informacinę sistemą panašių kompetencijų ir panašias pareigas einantys tarnautojai galėtų jungtis į tinklus ir būti pripažįstami valstybės kaip šaltinis nustatantis mokymų poreikius. Ši funkcija būtų itin svarbi probleminių mokymų kūrime, tobulinime ir net komercializavime. Tarnyba turėtų skatinti kolegų-kolegoms (angl. peer-to-peer) mokymų plėtrą. Tokiais atvejais profesiniams tarnautojų tinklams būtų teikiama metodinė, didaktinė ir akademinė parama, centriniu lygmeniu paruošti mokymų moduliai. Tai galėtų būti viena iš talentingų tinklų atstovų veiklų, taipogi patenkanti į kompetencijų biržą.

E-mokymų platforma leis organizuoti mokymus centralizuotai nuotoliniu būdu, taip būtų užtikrinta mokymų kokybė ir mokymų pasiekiamumas bei sudarytos galimybės tarnautojams įgyti išskirtinių kompetencijų. Atvira e-mokymų platforma apibrėžtų paprastą ir aiškų procesą, leisiantį mokymo paslaugų teikėjams savo jėgomis siūlyti įvairesnio turinio mokymo programas pasiekiamas visiems tarnautojams.

Mokymų, orientuotų į problemų sprendimą infrastruktūra turėtų būti plėtojama valstybės tarnybos institucinėje struktūroje. Metodikos, tokios viešojo sektoriaus inovacijų laboratorijos, kurias turi daugelis šalių remiasi tuo, kad viešojo valdymo specialistų, kartu su kitais specialistais parengiamos intensyvios dirbtuvės, įtraukiančios daugelio institucijų tarnautojus ir vadovus bei yra orientuotos į strateginių problemų sprendimą, naujo reglamentavimo rengimą, viešojo administravimo proceso tobulinimą. Tokiems mokymams organizuoti reikia nuolatos veikiančios profesionalizuotos struktūros.

Siekiant spręsti minėtas problemas, planuojamas vykdyti projektas „Informacinių ir komunikacinių priemonių, skirtų efektyviau valdyti žmogiškuosius išteklius viešojo administravimo institucijose ir įstaigose, sukūrimas ir įdiegimas“, kurio tikslas - modernizuoti esamas bei sukurti naujas Valstybės tarnybos valdymo informacinės sistemos (VATIS) funkcijas siekiant gerinti žmogiškųjų išteklių valdymą valstybės ir diplomatinėje tarnyboje, skatinti Lietuvos Respublikos piliečių įsidarbinimą tarptautinėse, Europos Sąjungos ir užsienio šalių institucijose, bei gerinti valstybės tarnautojų darbo kokybę didinant mokymo programų prieinamumą. Siekiant projekto tikslo įgyvendinimo planuojama įvykdyti šias veiklas:

Įdiegti nuotolinio mokymo platformą. Centralizuota mokymų platforma leis valstybės tarnautojams atlikti mokymus centralizuotai, patogiu laiku ir savo darbo vietoje. Šioje platformoje būtų skelbiamos mokymo programos, svarbios didelei daliai valstybės tarnautojų, diplomatų bei Lietuvos Respublikos piliečių, siekiančių įsidarbinti tarptautinėse, Europos Sąjungos ir užsienio šalių institucijose. Mokymo programų turinys būtų lengvai ir patogiai valdomas ir laiku atnaujinamas, be

to vienodo turinio ir kokybės informacija būtų pateikiama neribotam kiekiui valstybės tarnautojų, nepriklausomai nuo jų buvimo vietos. Sukūrus mokymo programas, kuriomis nuotoliniu būdu galės pasinaudoti visi suinteresuoti asmenys, būtų taupomos valstybės biudžeto lėšos bei užtikrinamas valstybės tarnautojų kvalifikacijos kėlimas bei mokymų kokybė, tuo pačiu, ir valstybės tarnautojų darbo kokybė.

Papildyti elektroninės asmens bylos duomenų struktūras ir duomenų analizės funkcionalumą. Atlikus procesų, dokumentų ir duomenų, susijusių su dirbančio asmens kompetencijomis, kvalifikacija ir darbo patirtimi, analizę, būtų unifikuotos duomenų struktūros, parengti vieningi dokumentų šablonai, skirti informacijos apie turimas kompetencijas ir kvalifikaciją bei darbo patirtį nedubliavimui ir apsikeitimui tarp įstaigų dokumentų valdymo sistemų (DVS) ir VATIS. Elektroninė asmens byla būtų papildyta naujomis duomenų struktūromis. Būtų sukurti ir įdiegti VATIS unifikuoti procesai dirbančio asmens kompetencijų, kvalifikacijos ir darbo patirties duomenų tvarkymui ir analizei bei valstybės tarnautojų kompetencijų ir kvalifikacijos poreikio prognozavimui.

Įdiegti naują žmogiškųjų išteklių valdymo funkcionalumą. Būtų sukurtas testų funkcionalumas, skirtas II atrankos etapo (atrankos įstaigoje) testų įkėlimui į VATIS bei testų sprendimui informacinėje sistemoje, tokiu būdu didinant atrankų skaidrumą bei testų sprendimo atsekamumą. Taip pat būtų sukurtas įsivertinimo testų funkcionalumas, skirtas valstybės tarnautojų nukreipimui dirbti srityse, kur jų asmeninės charakteristikos ir kompetencijos būtų geriausiai panaudojamos. Be to būtų sukurtas ir įdiegtas informacinių technologijų sprendimas, reikalingas įsitraukimo į valstybės tarnybą matavimo tyrimo periodiniam atlikimui, ataskaitos generavimui ir stebėsenai bei funkcionalumas, leidžiantis efektyviai įgyvendinti projekto „Kompetencijų modelio taikymas žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose Lietuvos valstybės tarnyboje“ tikslus.

Įdiegti delegavimo ir įsidarbinimo į tarptautines institucijas IT sprendimą. Būtų sukurtas funkcionalumas skirtas institucijų bendradarbiavimui ir tinkamiausio kandidato atrinkimui deleguojant į tarptautines, Europos Sąjungos ir užsienio šalių institucijas, funkcionalumas, skirtas pagelbėti asmenims, siekiantiems įsidarbinti minėtose institucijose pagal darbo sutartis bei skatinti įsidarbinimą. VATIS būtų sukurtas naujas funkcionalumas, suteikiantis galimybę skatinti įsidarbinimą tarptautinėse institucijose surenkant ir skelbiant informaciją apie įsidarbinimo galimybes, atsilaisvinusias pozicijas, mokomąją medžiagą, kitą aktualią, galinčią padėti įsidarbinti, informaciją.

Sukurti priemones ar įrankius skirtus efektyviau valdyti diplomatinę tarnybą. Būtų sukurti papildomi įrankiai, skirti efektyviai valdyti diplomatinėje tarnyboje dirbančius asmenis – diplomatų rotavimo, vertinimo, atrankos funkcionalumas.

Stiprinti kompetencijas taikant informacines technologijas žmogiškųjų išteklių valdymo srityje. Siekiant tinkamai išnaudoti informacines ir komunikacines technologijas žmogiškųjų išteklių valdymo srityje bei siekiant sklandaus šių technologijų diegimo, būtų vykdomi projekto vykdytojų ir darbuotojų mokymai.

Vidaus administravimo skyriaus vedėja,
laikinais vykdanti direktoriaus pavaduotojo funkcijas

Jolita Urbonienė