

## VALSTYBĖS TARNYBOJE BŪTINŲ KOMPETENCIJŲ ANALIZĖ IR VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ APRAŠYMŲ KATALOGAS

**Projektą įgyvendina** Valstybės tarnybos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos.

**Projektas bendrai finansuojamas** Europos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis.

**Projekto trukmė** 36 mėnesiai.

**Projekto tikslas** – tobulinti valstybės tarnybos sistemą modernizuojant personalo valdymo funkciją viešojo administravimo įstaigose.

**Įgyvendinant projekto uždavinius** UAB „Ernst & Young Baltic“ kartu su UAB „Organizacijų vystymo centras“ atliko užsienio šalyse taikomų valstybės tarnautojų kompetencijų modelių ir pareigybių sisteminimo principų tyrimą bei Lietuvos viešojo bei privataus sektoriaus atstovų apklausą.

**Užsienio šalių praktikos tyrimo** metu nustatyta, kokios kompetencijos ir kokie pareigybių sisteminimo principai taikomi Airijos, Belgijos, Didžiosios Britanijos, Olandijos, Švedijos valstybės tarnybose.

**Apklausos Lietuvoje** tikslas buvo išsiaiškinti požiūrį į valstybės tarnautojų kompetencijų modelį, jo poreikį bei valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų sisteminimo galimybes ir pareigybių aprašymų katalogo parengimą, jų taikymo naudą ir reikalingumą. Apklausoje dalyvavo Lietuvos viešojo administravimo įstaigų vadovai ir personalo tvarkymo funkcijas vykdantys asmenys, akademinės visuomenės ir verslo sluoksnių atstovai, visuomenės nuomonės formuotojai bei kiti ekspertai.

Anketinės apklausos rezultatai parodė, jog pareigybių aprašymų katalogo reikalingumas vertinamas vidutiniškai 8 balais iš 10 (1 - „visiškai nereikia“, o 10 – „labai reikia“). Atitinkamai kompetencijų modelio reikalingumas vidutiniškai – 7.

Respondentų manymu, kompetencijų modelis turėtų būti taikomas visoms valstybės tarnautojų kategorijoms ir jų pareigybių grupėms. Jis, kaip sistema, turi būti lankstus: dalis kompetencijų turėtų būti nustatytos centralizuotai, tačiau turėtų likti galimybė pačioms įstaigoms, atsižvelgiant į jų veiklos specifiką, nustatyti dalį kompetencijų, kartu pateikiant rekomendacijas, kaip tą tinkamai padaryti.

Dažniausiai buvo akcentuojama, kad nustatant valstybės tarnautojų kompetencijas labiausiai turėtų būti vadovaujamosi darbo pobūdžiu, institucijos ar įstaigos vertybėmis, vadovų bei pačių valstybės tarnautojų nuomone, ko reikia, kad jų darbas būtų sėkmingas, taip pat akademinės visuomenės, verslo atstovų, konsultantų rekomendacijomis.

Respondentai nurodė, kad kompetencijų modelio įdiegimas bei pareigybių aprašymų katalogo parengimas padėtų tobulinti žmogiškųjų išteklių administravimą ir valdymą Lietuvos valstybės tarnyboje ir pan. Kompetencijų modelis taip pat didintų žmogiškųjų išteklių valdymo procedūrų aiškumą. Manoma, kad taptų aiškesni kriterijai atrankai, veiklos vertinimui, būtų galima kryptingiau tobulinti valstybės tarnautojų kvalifikaciją bei planuoti karjerą, kompetencijų modelis pasitarnautų ir tobulinant atlygio sistemą.

Įgyvendinant projekto uždavinius bus rengiamas valstybės tarnautojų pareigybių aprašymų katalogas bei valstybės tarnautojų kompetencijų modelio taikymo metodika. Visuose Lietuvos regionuose bus vedami mokymai, skirti valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų specialistams, rengiantiems valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus.