



Въвеждане на задължителен централизиран подбор за заемане на длъжност в държавната администрация

26.02.2016 г.
София

Ваня Новакова
Администрация на
Министерския съвет

Съдържание

1	Контекст
2	Визия
3	Следващи стъпки

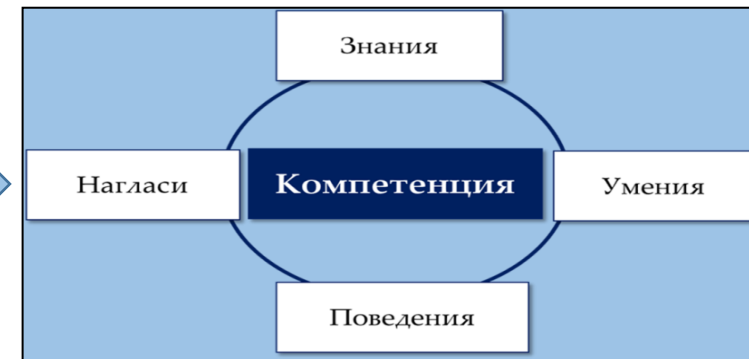
Задължителен подбор в държавната администрация

- Конкурс
- Заемане на по-висока длъжност
- Кандидатите да отговарят на изискванията за заемане на длъжността
- Подбор, базиран на компетентностния модел

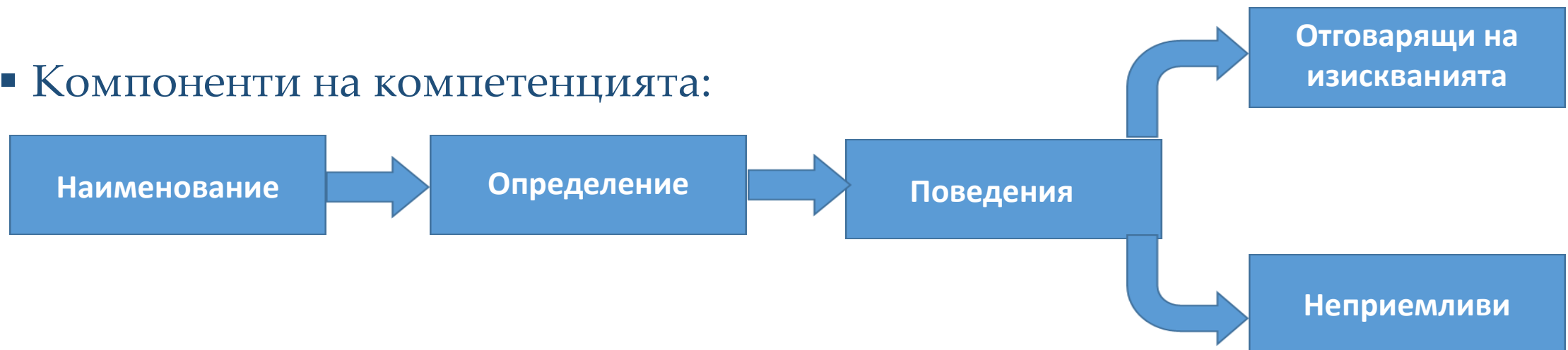


Компетентностен модел

- Понятие
- Структура – 3 компонента
 - ✓ компетентност (компетенция)
 - ✓ компетентностен профил
 - ✓ скала за оценка



- Компоненти на компетенцията:



Обща класификация на компетентностите

- Общи и специфични:
 - ✓ общи – отнасят се за всички служители, независимо от нивото на тяхната позиция
 - ✓ специфични – свързани с конкретна функция

- „Меки“ и „твърди“ :
 - ✓ свързани с поведението
 - ✓ отнасят до специфични професионални и технически умения и способности

Компетенции в държавната администрация

№	Компетенции	Групи длъжности			
		висши държавни служители	ръководни	експертни с аналитични и контролни функции	експертни със спомагателни функции и технически
1	Стратегическа	✓			
2	Лидерска	✓			
3	Управленска	✓	✓		
4	Ориентация към резултати	✓	✓	✓	✓
5	Работа в екип	✓	✓	✓	✓
6	Фокус към клиента	✓	✓	✓	✓
7	Компетентност за преговори и убеждаване	✓			
8	Комуникативна		✓	✓	✓
9	Професионална		✓	✓	✓
10	Аналитична			✓	

Оценка на компетенциите при подбор

- Наборът от необходимите компетенции е в длъжностната характеристика
- Оценка на входа:
 - ✓ писмена проверка на „твърдите“ компетенции – критериите за преценка с предварително заложен нива за положителен резултат
 - ✓ интервю за проверка на „меките“ компетенции
- Оценка при повишаване в длъжност
- Проблеми

Текущо състояние



Липса на експертиза за подбор в комисиите и/или провеждане на конкурси „проформа“ при предварително избран кандидат.

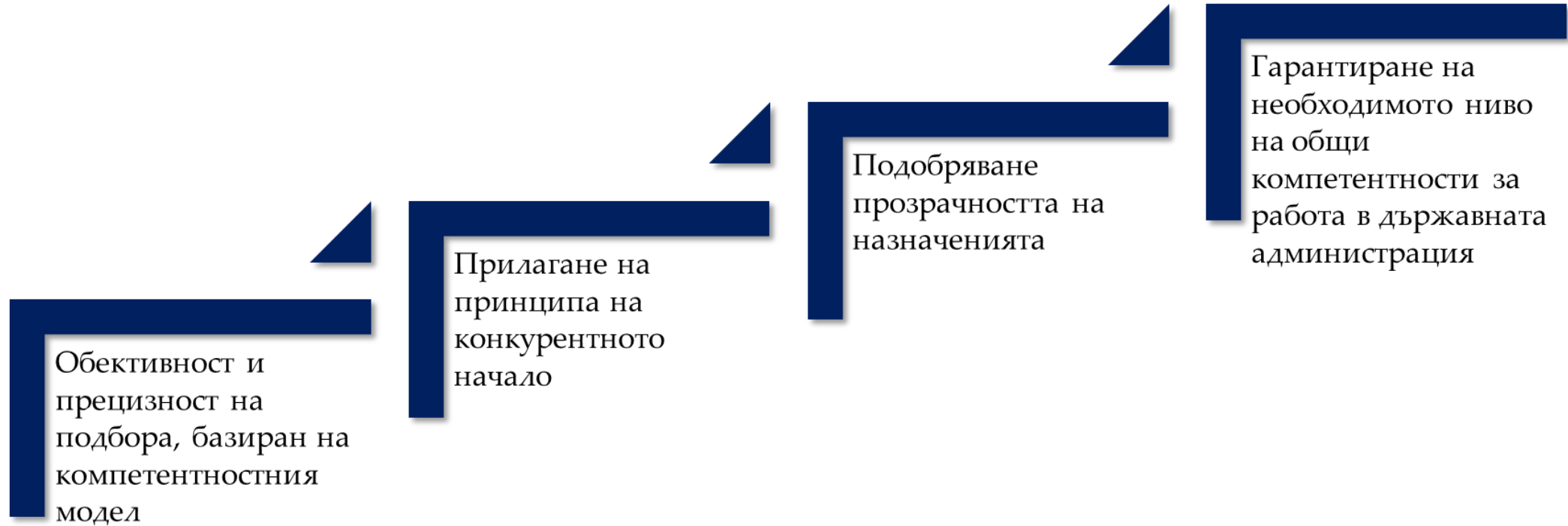
Злоупотреба с предвидените възможности в ЗДСл за назначаване на служители без провеждането на конкурс, с цел заобикаляне на конкурсната процедура

Процедурите при конкурс, преназначаване на ръководна длъжност и постоянна мобилност често не водят до качествен подбор – липсва преценка на всички необходими компетентности на кандидатите.

Съдържание

1	Текущо състояние
2	Визия
3	Следващи стъпки

Визия



Модел на централизиран конкурс (1/2)

Централизираният етап на конкурса проверява **общите компетентности** на кандидатите чрез психометрични тестове, както и основните им **общи познания** за заемане на държавна служба.

1

Централизиран първи етап на конкурса за всички длъжности в държавната администрация, включително по заместване.

2

Ще се провежда се по заявка на администрациите, в които са конкурсните длъжности. Ще участват само кандидати, които са допуснати до конкурса за конкретната длъжност от конкурсната комисия.

3

Тестовите ще се състоят от отделни модули – част от тях ще са задължителни за всички, а на други кандидатите ще се явяват допълнително, ако кандидатстват за ръководна длъжност.

4

Тестовите ще съдържат широк набор от варианти за всеки тип въпроси, от които на случаен принцип ще се генерират въпросите за всеки конкретен тест, съгласно установените принципи и критерии.

Модел на централизиран конкурс (2/2)

5

Ще се прилагат единни правила и тестове при провеждане на конкурс в множество локации на територията на страната в контролирана среда.

6

Тестовете ще се провеждат чрез специализирана онлайн платформа, която ще позволява по-лесен достъп на кандидатите.

7

Резултатите от успешно издържаните тестове ще са валидни за срок от три години, като по този начин ще се създаде база данни от кандидати с доказано ниво на общи компетентности и познания за работа в държавната администрация.

8


Организационното и логистичното осигуряване ще се осъществява от Института по публична администрация.

9

До участие в децентрализирания етап на конкурса ще се допускат само кандидати, издържали успешно централизирания етап или с признати за валидни резултати. Конкурсната комисия ще може да ползва информация относно представянето на кандидата на проведения централизиран етап.


Прилагане на тестовете в други случаи

При заемане за първи път на ръководна длъжност



- Тестове за определяне нивото на общите компетентности и познания, необходими за заемането на ръководни длъжности
- Прилагат се при преназначаване и постоянна мобилност
- Осигуряване на равнопоставеност с кандидати, които заемат ръководна длъжност чрез конкурс

Разширяване обхвата на вътрешния подбор при преназначаване



- Тестове за определяне нивото на общите компетентности и познания, необходими за заемането на държавна служба
- При преназначаване на ключови длъжности
- При преназначаване на служители, заемащи стажантски длъжности

Съдържание

1	Текущо състояние
2	Визия
3	Следващи стъпки

Основа за въвеждане на централизиран подбор

1

Стратегия за развитие на държавната администрация 2014-2020 г.

2

Пътна карта за изпълнение на СРДА 2015-2020 г.

3

Концепция за въвеждане на централизиран подбор

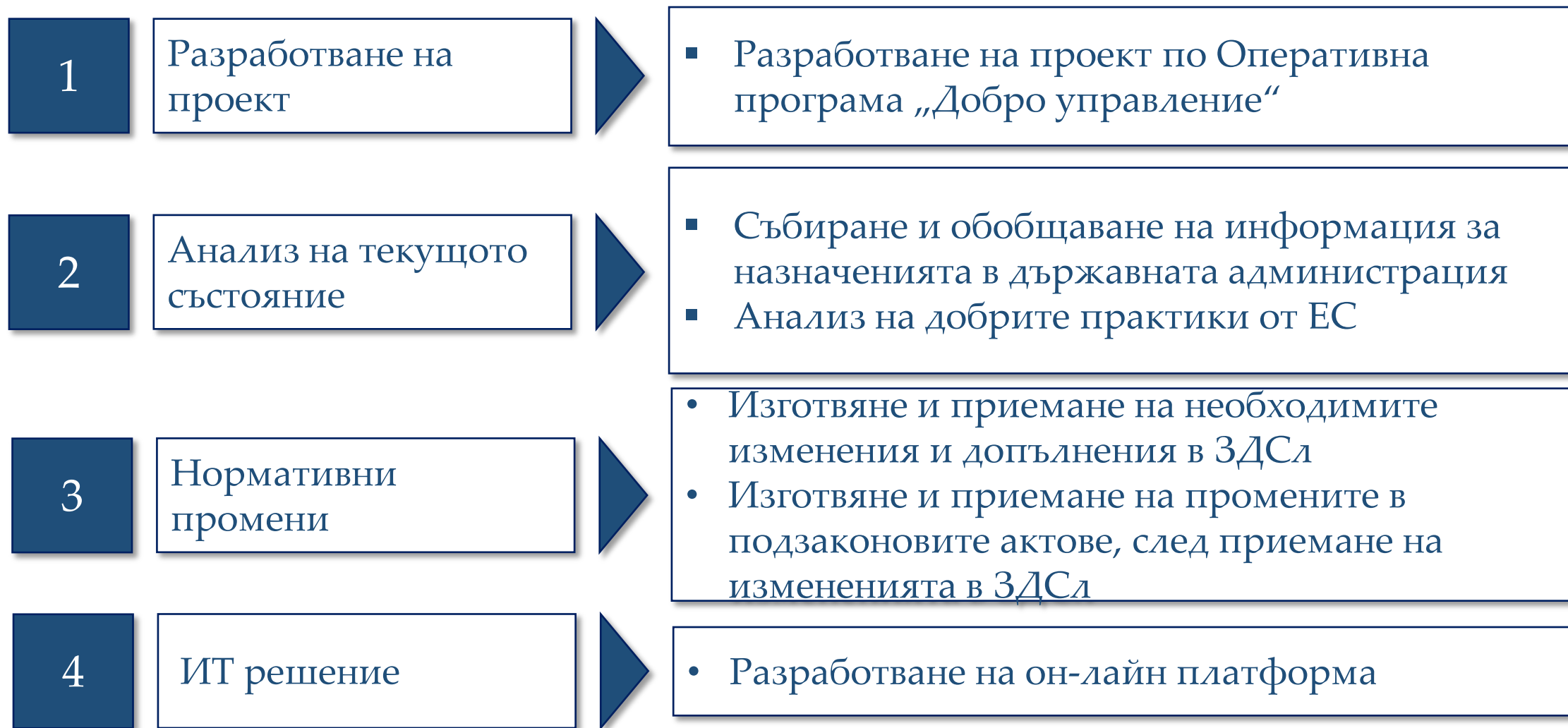
4

Закон за изменение и допълнение на закона за държавния служител

5

Оперативна програма „Добро управление“

Следващи стъпки



Следващи стъпки



Благодаря за вниманието!