

ZARZĄDZENIE nr 37/2013
STAROSTY NOWODWORSKIEGO
z dnia 27 sierpnia 2013 r.

w sprawie wdrożenia systemu rozwoju kompetencji kadr w Starostwie Powiatowym w Nowym Dworze Mazowieckim

Na podstawie art. 34 ust. 1 oraz art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2013 r., poz. 595) zarządzam, co następuje:

§ 1. 1. W celu zapewnienia systematycznego podnoszenia jakości usług świadczonych przez Starostwo Powiatowe w Nowym Dworze Mazowieckim, zwane dalej Starostwem, wprowadzam "System rozwoju kompetencji kadr oparty na badaniu luk kompetencyjnych".

2. Celem wdrożenia procedury badania luk kompetencyjnych, zwanego dalej badaniem, jest uzyskanie obiektywnej i wiarygodnej wiedzy o poziomie kompetencji pracowników Starostwa, niezbędnych do wywiązywania się z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku dla zapewnienia stałej wysokiej jakości świadczonych usług.

§ 2. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) powiecie - należy przez to rozumieć powiat nowodworski;
- 2) staroście - należy przez to rozumieć starostę nowodworskiego;
- 3) Starostwie - należy przez to rozumieć Starostwo Powiatowe w Nowym Dworze Maz.

§ 3. 1. Ocena kompetencji przeprowadzana jest trzykierunkowo:

- 1) przez ocenianego pracownika (samoocena),
- 2) przez bezpośredniego przełożonego danego pracownika,
- 3) przez współpracowników i podwładnych (co najmniej 3 osoby).

2. W przypadku długotrwałej nieobecności uniemożliwiającej dokonanie oceny przez bezpośredniego przełożonego, o którym mowa w ust.1 pkt 2, oceny dokonuje osoba zastępująca go lub bezpośredni przełożony oceniającego.

3. Przy dokonywaniu oceny kompetencji należy wykorzystać wyniki ankiety badającej poziom satysfakcji klientów Starostwa.

§ 4. Badanie obejmuje wszystkich pracowników Starostwa pełniących funkcje kierownicze, z wyjątkiem:

- 1) osób zatrudnionych na podstawie wyboru lub powołania,
- 2) pracowników zatrudnionych w okresie krótszym niż 6 miesięcy przed terminem rozpoczęcia oceny;
- 3) pracowników niewykonujących obowiązków przez okres dłuższy niż 6 miesięcy przed terminem rozpoczęcia oceny.

§ 5. Termin przeprowadzenia badania ustala starosta w uzgodnieniu z sekretarzem powiatu.

§ 6. Badanie obejmuje następujące czynności

- 1) opracowanie profilu kompetencyjnego dla kadry kierowniczej, w tym docelowych (pożądanych) poziomów kompetencji;
- 2) ustalenie listy osób objętych badaniem kompetencji;
- 3) przekazanie pełnej informacji o celach, formie, zakresie i zasadach badania, ze szczególnym wskazaniem na jego prorozwojowe cele;
- 4) przekazanie pracownikom informacji na temat zasad samooceny w zakresie kompetencji;
- 5) przekazanie formularzy ankiet samooceny pracownikom objętym badaniem kompetencji, ich przełożonym, współpracownikom i podwładnym;
- 6) zebranie wypełnionych kwestionariuszy ankiet;
- 7) analiza ankiet, identyfikacja luk kompetencyjnych w układzie kolejnych kompetencji i ich grup;
- 8) określenie średniej wartości poziomów poszczególnych kompetencji;
- 9) identyfikacja istotnych różnic pomiędzy samooceną, a oceną przełożonych, współpracowników i podwładnych;
- 10) porównanie z poprzedniego badania kompetencji (począwszy od drugiego badania);
- 11) określenie trzech największych i najmniejszych luk dla każdego profilu;
- 12) sporządzenie indywidualnych raportów z wyników samooceny i zbiorczego raportu dla całego Starostwa.

§ 7. Przełożony osoby ocenianej zobowiązany jest do przeprowadzenia rozmowy rozwojowej z pracownikiem podlegającym ocenie, w celu przekazania wyników oceny kompetencji i określenia potrzeb szkoleniowych lub innych form zwiększenia kompetencji pracownika.

§ 8. Sekretarz powiatu przedkłada staroście wnioski i rekomendacje dotyczące wyników badania kompetencji oraz skuteczności modelu badania.

§ 9. Czynności związane z przeprowadzeniem badania, określone w § 6, wykonuje komórka organizacyjna Starostwa właściwa ds. kadr.

§ 10. Wykonanie zarządzenia powierzam sekretarzowi powiatu.

§ 11. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


mgr Krzysztof Kapusta