

Personální strategie

Regionální rady regionu soudržnosti Severovýchod pro období ukončování ROP Severovýchod 2007-2013

S účinností od 1. 7. 2016

„Největším bohatstvím každého zaměstnavatele jsou jeho zaměstnanci.“

VIZE PERSONÁLNÍ STRATEGIE

Naší vizí je tým vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří jsou trvale motivovaní k dobrým pracovním výsledkům i k dalšímu odbornému vzdělávání.

VSTUPNÍ RÁMEC

Strategie řízení lidských zdrojů Regionální rady regionu soudržnosti Severovýchod (dále jen RR Severovýchod) definuje nároky na lidské zdroje v souladu s vizí, strategickými záměry a posláním Úřadu.

Jejím cílem je, obdobně jako v minulých letech, stanovit principy pro optimální nastavení personálních procesů a metod, které povedou k dotváření příznivého pracovního klimatu a umožní efektivního dosažení strategických cílů Úřadu. Mezi nimi je pro oblast lidských zdrojů naší prioritou:

- Uzavřít program
- Být solidním a důvěryhodným zaměstnavatelem
- Zajistit využití kvalitních zaměstnanců v dalším období.

Pro současné strategické záměry a cíle potřebuje Úřad zaměstnance:

- vysoce kvalifikované,
- s vnitřní motivací a zájmem o práci
- s pracovním chováním vyžadujícím samostatnost v rozhodování, aktivitu a iniciativu,
- komunikativní a loajální,
- schopné zvládat požadavky vysokého pracovního nasazení a zátěže.

Dosažení této požadované úrovně lidských zdrojů zajišťuje Úřad personálním řízením a personální prací v těchto oblastech:

- Plánování potřeb lidských zdrojů
- Zajištění lidských zdrojů
- Rozvoj zaměstnanců
- Řízení a hodnocení pracovního výkonu
- Odměňování a motivace
- Strategie pracovních vztahů.

STRATEGICKÉ PRIORITY

1. Plánování potřeb lidských zdrojů

Neustále dohlížíme na optimalizaci počtu zaměstnanců Úřadu. Tento vývoj přímo souvisí s potřebami personálních kapacit Úřadu v daném období. ÚRR na úrovni vedoucích odborů a vedení bude i nadále pravidelně vyhodnocovat počty pracovníků na základě množství administrativní zátěže a návazně navrhopvat možné úpravy. Osvědčilo se nám plánovat, řídit a vyhodnocovat procesy výběru zaměstnanců včas a účelně.

V průběhu nadcházejícího období, tedy v letech 2015 – 2020 se počítá s tím, že bude docházet k postupnému odchodu zaměstnanců z RR Severovýchod nebo přechodu zaměstnanců RR Severovýchod na Centrum ČR (tak, aby bylo zabezpečeno uzavření končícího programového období).

Ze strany vedení Úřadu probíhá komunikace se zaměstnanci ohledně jejich délky působení na ÚRR.

2. Zajištění lidských zdrojů

Cílem vyhledávání, výběru a přijímání zaměstnanců je obsadit uvolněná pracovní místa a zajistit činnosti spojené s ukončováním programu.

Při výběru zaměstnanců se, stejně jako v minulém období, zaměříme na odborné znalosti a dovednosti uchazeče, jeho osobnostní profil, schopnost týmové spolupráce a vzájemné komunikace, flexibilitu a schopnost adaptovat se do kultury Úřadu. Uchazeče budeme hodnotit na základě popisů pracovních pozic.

Navážeme na získané zkušenosti z uplynulých let, kdy se nám osvědčilo vykonávat proces výběru nových zaměstnanců efektivně a účelně s cílem co nejvíce omezit náklady spojené s případnou fluktuací zaměstnanců.

I nadále pokračujeme ve vytváření a posilování obrazu Úřadu jako dobrého zaměstnavatele.

Proces zajištění lidských zdrojů je detailně upraven a v případě potřeby aktualizován Příkazem č. 14 ředitele ÚRR k řízení lidských zdrojů.

3. Rozvoj zaměstnanců

V souladu s již zavedenou praxí koncipujeme systém vzdělávání v duchu posílení vysoké odbornosti zaměstnanců, s cílem zajistit podmínky pro stabilizaci a motivaci zaměstnanců podle stanovených pravidel tak, aby vynaložené prostředky na vzdělávání byly využívány co nejefektivněji. Tento postup slouží k nastolení rovnováhy mezi investicemi do rozvoje zaměstnanců a jejich návratností pro Úřad.

Nadále plánujeme realizovat vzdělávání zaměstnanců v souladu s potřebami Úřadu na základě pravidelně aktualizovaných plánů vzdělávání (v rámci pravidelného hodnocení zaměstnanců).

Vzdělávání zajistíme prostřednictvím Operačního programu Technická pomoc (dále OPTP) a Systému vzdělávání realizovaného MMR-NOK – vybrané vzdělávací akce určené pro zaměstnance realizující programové období 2007 – 2013. V obou případech se bude jednat o průběžné/prohlubující vzdělávání za účelem:

- reagovat zejména na změny právní úpravy nebo odborného prostředí
- zajistit prohlubování znalostí v návaznosti na již absolvované vzdělávání nebo
- zajistit odborný a osobní rozvoj zaměstnanců.

Proces rozvoje zaměstnanců je detailně upraven a v případě potřeby aktualizován Příkazem č. 14 ředitele ÚRR k řízení lidských zdrojů.

4. Odměňování a motivace

Zkvalitníme systém odměňování, založený na principu spravedlivé odměny poskytované na základě hodnocení plnění pracovních úkolů, proaktivního osobního přístupu, loajality a dlouhodobě kvalitního pracovního výkonu zaměstnance.

K motivaci zaměstnanců zvýšíme důraz na nenárokové složky, jako jsou odměny a cílové odměny).

Zaměstnanci Úřadu jsou odměňováni platem.



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
OP Technická pomoc

Platový výměr tvoří:

- Tarifní plat – pevná částka
- Osobní příplatek – pohyblivá složka platu
- Příplatek za vedení – u vedoucích zaměstnanců

Nenárokové složky platu:

- Odměny a cílové odměny

Podrobná pravidla pro odměňování zaměstnanců RR stanoví Platový řád Úřadu a Metodický pokyn k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014 – 2020 a v programovém období 2007-2013.

Systém zaměstnaneckých výhod a benefitů, stejně jako v předcházejících letech, zacílíme na stabilizaci zaměstnanců, jejich motivovanost a loajalitu i na posílení celkového klimatu na pracovišti a podpory image Úřadu jako dobrého zaměstnavatele. Z tohoto důvodu plánujeme systém benefitů pro zaměstnance i nadále zdokonalovat.

Systém zaměstnaneckých výhod a benefitů upravují Pravidla tvorby a pokyny pro hospodaření se sociálním fondem.

5. Strategie pracovních vztahů a podmínek

Budování a rozvoj pracovních vztahů vnímáme jako určující a podpůrnou činnost pro dosažení cílů a vize Úřadu. Zároveň se jedná o nedílnou součást naší firemní kultury. Pouze motivovaný zaměstnanec podává solidní pracovní výsledky.

Atmosféra pracovních vztahů zaměstnanců Úřadu RR by se měla zakládat na:

- vzájemné důvěře vedení a zaměstnanců,
- úrovni jednání vedení se zaměstnanci,
- otevřenosti v jednání,
- hledání řešení konfliktů a hledání cest, jak vzniku konfliktů předcházet,
- zainteresovanosti a loajalitě zaměstnanců.

Naším cílem je budování a neustálé posilování firemní kultury založené na pocitu sounáležitosti a loajalitu zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
OP Technická pomoc

K dosažení tohoto cíle jdeme cestou formování týmů a celkového zefektivnění firemní komunikace. Za tímto účelem se nám osvědčilo využívat komunikační nástroje jako pravidelné pracovní porady, i nadále je počítáno se společnými (výjezdními) setkáními, průzkumy motivace a spokojenosti zaměstnanců (1x ročně) a pravidelnými hodnoceními zaměstnanců (1x ročně).

Plán společných akcí zaměstnanců Úřadu pro daný kalendářní rok je schvalován na poradě vedení, a to po vyhodnocení Průzkumu motivace a spokojenosti zaměstnanců za uplynulý kalendářní rok.

Oblast strategie pracovních vztahů a podmínek detailně upravuje Pracovní řád.

6. Řízení a hodnocení pracovního výkonu

V nadcházejícím období se více věnujeme stabilizaci stávajících zaměstnanců, kterým následně umožníme rozvoj dle jejich potřeb. Vzhledem k investicím do vzdělávání budeme vyhledávat talenty především uvnitř Úřadu.

Neopomeneme proces kariérního plánování a plánovaného nástupnictví u klíčových pozic. Nadále zamýšlíme rozvíjet znalosti, dovednosti a způsoby chování vedoucích pracovníků se zaměřením na dosažení efektivního vedení, řízení a rozvoje zaměstnanců.

Ke stabilizaci nových pracovníků se nám osvědčilo důsledné a efektivní využívání adaptačního procesu a jeho hodnocení. Pro jejich lepší orientaci v nové problematice zintenzivníme komunikaci a posílíme poskytování průběžné zpětné vazby.

V ročním hodnocení zaměstnanců se více zaměříme na stanovení měřitelných cílů pro další období jako motivačního nástroje a zavádění opatření, která jsou nutná pro dosažení těchto cílů. V zájmu posílení komunikace je i nadále naší prioritou poskytování průběžné zpětné vazby. Všemi výše uvedenými aktivitami chceme pokračovat v budování efektivního a fungujícího systému rozvoje lidských zdrojů, který si klade za cíl sladovat potřeby Úřadu a jeho zaměstnanců.

Oblast řízení a hodnocení pracovního výkonu podrobně upravuje Příkaz č. 14 ředitele ÚRR k řízení lidských zdrojů.



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
OP Technická pomoc

7. Zajištění využití kvalitních zaměstnanců v dalším období

V programovacím období 2014 -2020 převzalo v rámci IROP funkci zprostředkujícího subjektu Centrum regionálního rozvoje České republiky (dále jen Centrum ČR). Regionální rady budou svou činnost postupně ukončovat.

Přechod některých zaměstnanců Regionálních rad na Centrum ČR probíhá v rámci výběrových řízení.

8. Rizika související s ukončováním činnosti ÚRR

Vedení Úřadu si je vědomo faktu, že může dojít:

- ke snížení image Regionální rady jako dobrého zaměstnavatele
- ke snížení motivace a efektivity pracovního výkonu zaměstnanců
- ke ztrátě důvěry a loajality zaměstnanců k Úřadu
- k následnému odchodu vysoce kvalifikovaných pracovníků

Výše uvedené faktory mohou významně ohrozit naplnění strategických cílů Úřadu (především úspěšné ukončení programu).

8. 1. Návrh opatření pro eliminaci rizik

Vedení Úřadu plánuje zajistit podporu pracovníků ÚRR následujícími opatřeními:

- ❖ Otevřený přístup a maximální informovanost pracovníků Úřadu o dané situaci (schůzky jednotlivých odborů s vedením Úřadu, možnost individuálních konzultací)
- ❖ Prodloužení pracovních smluv (u pracovních poměrů na dobu určitou)
- ❖ Stanovení cílových odměn
- ❖ Součinnost a podpora zaměstnavatele pro pracovníky, kteří se budou účastnit výběrových řízení na obsazované pracovní pozice v rámci IROP
- ❖ Zvyšování hodnoty pracovníků na trhu práce (odborné vzdělávání v rámci pracovní pozice)
- ❖ Podpora pro vedoucí pracovníky k dané situaci



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
OP Technická pomoc

Vedení Úřadu rozhodlo na základě průzkumu provedeného prostřednictvím dotazníkového šetření (květen 2016) o úpravě stávajících benefitů.

Konkrétně:

- Zavedení „sick days“ – krátkodobého zdravotního volna ve výši 4 dnů na rok, s účinností od 1. 7. 2016
- Úprava pevné pracovní doby s účinností od 1. 7. 2016
- Zavedení poukázek „Flexi Pass“ jako univerzálního nástroje pro podporu aktivního odpočinku zaměstnanců, s účinností od 1. 1. 2017

VÝCHODISKA PRO ZPRACOVÁNÍ PERSONÁLNÍ STRATEGIE

Podporou pro realizaci Personální strategie jsou organizační předpisy:

- Vize, mise, hodnoty a cíle ÚRR
- Organizační řád
- Pracovní řád
- Platový řád
- Příkaz č. 14 ředitele ÚRR k řízení lidských zdrojů
- Metodický pokyn k rozvoji lidských zdrojů v programovém období 2014-2020 a v programovém období 2007-2013

V Hradci Králové dne 28. 6. 2016



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
OP Technická pomoc