

КН-13.06.2019 г.

**КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ОПЕРАЦИИ  
ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ“ 2014-2020**

<b>I ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ</b>		
1.	<b>Наименование на процедурата</b>	Идентифициране на служители с висок потенциал в държавната администрация
2.	<b>Приоритетна/и ос/и № и наименование</b>	Приоритетна ос 2 „Ефективно и професионално управление в партньорство с гражданското общество и бизнеса“
3.	<b>Инвестиционен приоритет № и наименование</b>	1i - Инвестиции в институционален капацитет и в ефикасността на публичните администрации и публичните услуги на национално, регионално и местно равнище с цел осъществяването на реформи и постигането на по-добро регулиране и добро управление
4.	<b>Специфична/и цел/и № и наименование</b>	Специфична цел № 1 „Увеличаване на броя на администрациите, прилагащи механизми за организационно развитие и управление, ориентирано към резултатите“  Специфична цел № 2: Подобряване на специализираните знания и умения на служителите в администрацията и развитие на механизми за кариерно развитие
5.	<b>Демаркация и допълняемост</b>	Неприложимо
6.	<b>Срок за изпълнение на проекта</b>	2019 – 2021 г.
7.	<b>Териториален обхват</b>	Република България
8.	<b>Вид на процедурата</b>	Процедура чрез директно предоставяне съгласно чл. 25, ал. 1, т. 2 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове
9.	<b>Бюджет до (в лева)</b>	<b>280 000</b>
10.	<b>Друго (добавя се при необходимост)</b>	По тази процедура не могат да бъдат финансирани проекти, които са били физически завършени или изцяло изпълнени преди бенефициентът да подаде формуляра за кандидатстване.
<b>II СПЕЦИФИЧНИ КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР</b>		
1.	<b>Цели на операцията</b>	Повишаване на капацитета на администрацията за идентифициране на служители с висок потенциал.
2.	<b>Допустими кандидати</b>	Администрация на Министерския съвет

3.	<b>Допустими партньори</b>	Институт по публична администрация (ИПА)
4.	<b>Изисквания към кандидатите и партньорите (ако е приложимо)</b>	Наличие на административен, финансов и оперативен капацитет за изпълнение на проектите, в съответствие с чл. 125, параграф 3, буква „г“ на Регламент (ЕС) № 1303/2013
5.	<b>Целеви групи</b>	Служители, заети по служебно или трудово правоотношение в държавната администрация.
6.	<b>Примерни допустими дейности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Създаване на компетентностен профил, приложим за служители в областта на разработването, анализа, оценката и мониторинга на стратегически документи и политики;</li> <li>• Актуализиране, адаптиране и обогатяване на съществуващия инструментариум за прилагане на метода „Център за оценка“;</li> <li>• Селекция и оценяване на кандидати по метода „Център за оценка“.</li> </ul>
7.	<b>Категории допустими разходи<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разходи за услуги;</li> <li>• Разходи за персонал;</li> <li>• Разходи за организиране, провеждане и/или участие в обучения и др. мероприятия;</li> <li>• Разходи за разработване/закупуване на софтуер;</li> <li>• Разходи за материали;</li> <li>• Непреки разходи (разходи за организация и управление и разходи за информация и комуникация) - <i>единна ставка, изчислена в съответствие с Методология за определяне на размерите на единна ставка за финансиране на дейности за организация и управление и информация и комуникация на проекти/финансови планове по ОПДУ, одобрена от Ръководителя на УО на ОПДУ.</i></li> </ul>
8.	<b>Минимален размер на помощта (в лева) по отделните проекти/бюджетни линии</b>	<b>Неприложимо</b>
9.	<b>Максимален размер на помощта (в лева) по отделните проекти/бюджетни линии</b>	<b>До максималния размер на общия бюджет по процедурата.</b>
10.	<b>Съфинансиране от страна на бенефициента (ако е приложимо)</b>	<b>Неприложимо</b>
11.	<b>Друго (добавя се при</b>	Целевите стойности на относимите към процедурата

<sup>1</sup> Допустимите разходи ще бъдат детайлно разписани в Насоките за кандидатстване

	<b>необходимост)</b>	индикатори за резултат и изпълнение по ОПДУ, следва да допринасят за постигането на заложеното в ПК СРДА за Мярка: „Въвеждане на политики за планиране и управление на кариерата“, Дейност: „Идентифициране на служители с висок потенциал“.
<b>III ИНДИКАТОРИ ПО ОПДУ, ОТНОСНИМИ КЪМ ПРОЦЕДУРАТА<sup>2</sup></b>		
1.	<b>За изпълнение</b>	O2-3 „Партньорски проекти за разработване и/ или реализация на ключови политики и законодателство“
		O2-5 “Брой подкрепени нови/ осъвременени обучителни модули за администрацията”
		O2-6 “Обучени служители от администрацията”
2.	<b>За резултат</b>	R2-1 “Брой подкрепени администрации, прилагащи механизми за организационно развитие и управление ориентирано към резултатите”
		R2-2 “Служители от администрацията, успешно преминали обучения с получаване на сертификат”
		R2-3 „Брой подкрепени администрации въвели механизми за управление на кариерата“
<b>IV БОСНОВКА НА НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ПРОЦЕДУРАТА</b>		
<p>Процедурата е в изпълнение на Специфична цел № 1 „Увеличаване на броя на администрациите, прилагащи механизми за организационно развитие и управление, ориентирано към резултатите“ и Специфична цел № 2 „Подобряване на специализираните знания и умения на служителите в администрацията и развитие на механизми за кариерно развитие“ на Приоритетна ос № 2 „Ефективно и професионално управление в партньорство с гражданското общество и бизнеса“ на ОПДУ.</p> <p>Процедурата е в изпълнение на Специфична цел 4.3 „Политики за кариерно развитие“, Мярка „Въвеждане на политики за планиране и управление на кариерата“, Дейност „Идентифициране на служители с висок потенциал“ от Пътната карта към Стратегията за развитие на държавната администрация.</p> <p>В българската държавна администрация следва да бъде развит и укрепен капацитетът за стратегическо планиране и разработване на политики. Стратегията за развитие на държавната администрация 2014-2020 г. подчертава нуждата от целенасочени действия за преодоляването на редица проблеми в тази област – например: наличие на голям брой стратегически документи, възлагане на разработването на публични политики на външни консултанти недостатъчен мониторинг на изпълнението на стратегическите документи и др. Макар и да се полагат усилия, все още капацитетът за стратегическо планиране и управление в България не е на необходимото ниво. Данни за това се съдържат в документа „A comparative overview of public administration characteristics and performance in the EU 28“, публикуван в началото на 2018 г., според който по този показател България е на 16-то място</p>		

<sup>2</sup> Кандидатът може да включи в проектното си предложение и други индикатори по ОПДУ, в случай че са приложими към конкретното проектно предложение.

в ЕС.

Динамичната политическа, икономическа и социална обстановка поставя нови предизвикателства пред страните членки на ЕС и техните публични администрации. Остра е необходимостта от задълбочени анализи, стратегическо ориентиране и разработване на координирани и адекватни политики. В такъв сложен контекст все по-важен фактор ще бъде способността на държавната администрация, чрез нейните ключови стратегически звена, да участва професионално в тези процеси. От съществено значение е служителите в стратегическите звена да притежават компетентности, осигуряващи изпълнението на възложените им отговорни задачи.

За да бъде постигнато това са необходими три взаимосвързани елемента:

- да се определи кои са тези компетентности;
- да е наличен инструментариум за оценяването им;
- да се идентифицират служителите, които притежават необходимите компетентности или имат висок потенциал, позволяващ тяхното развитие (таланти).

В изпълнение на Лисабонската стратегия от 2000 г., препоръчваща въвеждането на компетентностен подход, още през 2002 г. са изведени и определени нормативно компетентности, необходими за изпълнение на длъжностите в българската държавна администрация. През 2008 г. и 2012 г. поетапно е развит и усъвършенстван моделът, приложим за служителите в администрацията. Направени са и съответстващи изменения в нормативната и в методологическата рамка по отношение на компетентностите.<sup>3</sup>

С цел прилагането на компетентностния подход в управлението на човешките ресурси често се конструират интегрирани системи от взаимно допълващи се компетенции, които се наричат „компетентностни модели“. Това са рамки (матрици) от компетенции, описващи какви поведения е необходимо да показват служителите, за да се постигнат най-добри резултати на дадена длъжност, ниво, специфична функция и т.н.

Според дефиниция, дадена в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА) „компетентност“ е съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати от изпълнението на дадена длъжност. В НУРОИСДА са определени четири рамки на компетентностите (за висши държавни служители; за служители на ръководни длъжности; за служители на експертни длъжности с аналитични и контролни функции; за служители на експертни длъжности със спомагателни функции и технически длъжности), като всяка рамка съдържа определен набор от компетентности.

В методологически материали, одобрени с Решение № 24 на Съвета за административната реформа от 11 октомври 2013 г. са дефинирани следните основни понятия:

- компетентностен модел – съвкупността от всички компетенции, организирани по подходящия за дадената организация начин (или за цялата държавна администрация); всяка компетенция се описва с наименование, определение и поведенчески индикатори.
- компетентностен профил – набор от компетенции, необходими за успешното изпълнение на определена длъжност или група длъжности, обединени по конкретен признак (например принадлежност към определено звено, функция, семейство от длъжности или друго);

По същество, рамките на компетентностите в НУРОИСДА представляват компетентностни модели за четирите основни групи длъжности в държавната администрация.

Компетентностен профил се създава на базата на разработения за цялата организация

<sup>3</sup> В специализираната литература множество автори използват термините „компетентности“ и „компетенции“ като взаимнозаменяеми.

компетентностен модел като конкретизира наборът от необходими компетенции за длъжността и се прилага към длъжностната характеристика. В нормативната уредба за държавната служба това намира израз в Наредбата за длъжностните характеристики на държавните служители, съгласно която длъжностните характеристики следва да съдържат раздел, описващ компетентностите, включително поведенческите индикатори, необходими за ефективно изпълнение на длъжността.

По процедурата се предвижда да бъде създаден/актуализиран набор от необходимите конкретни компетенции (компетентностен профил) за служители в областта на разработването, анализа, оценката и мониторинга на стратегически документи и политики, подходящ както за ръководни, така и за експертни длъжности. Това ще подпомогне качественият подбор, обучение и оценяване на служителите в стратегическите звена, както и тяхното бъдещо развитие.

С оглед осигуряването на капацитет за стратегическо планиране и управление, освен създаването на съответен компетентностен профил, е необходимо да бъдат осигурени адекватни методи за оценка на необходимите компетенции. Оценката на компетенции винаги се осъществява в съответствие с предварително разработен и приет набор от компетенции, (в случая компетентностен профил) идентифициращи знания, умения и лични качества, които подпомагат както успешното представяне на служителите, така и постигането на организационните цели. Докато компетентностният профил задава необходимия стандарт, на който трябва да отговарят служителите, то оценката на компетенциите показва в каква степен те се приближават към този стандарт, и съответно дава възможност да се установят дефицитите и да се вземат мерки за преодоляването им.

Един от приложимите за подобни случаи методи за оценка на компетенции е т. нар. „Център за оценка“, прилаган все по-често в публичната администрация на страните от ЕС. Методът<sup>4</sup> е широко приложен в организациите и може да се използва с цел селекция, диагностика и развитие и по своята същност е оценяване на поведението на участниците в него от оценители, обучени в методологията за наблюдение и оценка на поведения. Поведението на участниците се оценява на базата на множество инструменти – са специално разработени симулации, различни по вид спрямо работния контекст и компетенциите за оценка (включващи упражнения, групови дискусии, презентации и др.). Симулациите са създадени с цел да подтикнат участниците към поведения, свързани с най-важните аспекти от целевата позиция или ниво. Главната особеност на метода „Център за оценка“ е, че следва процес на многократна оценка, което го прави един от методите с най-висока степен на достоверност за оценка на компетенции. Финалната оценка на всеки участник се включва в писмен доклад, описващ в детайли неговото представяне, силните му страни, сферите за развитие и/или оценка за цялостния потенциал за успех в целевата позиция или проект.

В българската държавна администрация е налице известен опит по отношение на центрoвете за оценка, чийто носител е Института по публична администрация (ИПА). През 2005-2006 г. по проект на ИПА с Ирландия, прилагането на центрове за оценка е проучено и популяризирано. През 2007 – 2008 г. по проект на ИПА финансиран по програма ФАР са разработени методика, инструменти и ръководство за самооценка, подготвени са оценители, а методът „Център за оценка“ е приложен за действащи към този момент висши държавни служители.

Към момента стратегическата компетентност е регламентирана в държавната администрация, но само по отношение на висшите държавни служители. Тази компетентност (макар и да не е единствената) логично би следвало да е необходима и за служителите в стратегическите звена, независимо дали техните функции са ръководни или експертни. Предвид това по настоящата процедура се предвижда разработеният инструментариум по проектите на ИПА да бъде актуализиран, адаптиран и обогатен. В резултат ще бъдат осигурени инструменти за

<sup>4</sup> <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/people/recruitment/selection-factsheet#7267>

оценка на всички специфични компетенции, необходими за служителите в стратегическите звена в държавната администрация.

В рамките на процедурата се предвижда да бъде извършено и селектиране и оценяване на кандидати чрез прилагането на метода „Център за оценка“ във връзка с предстоящото изграждане на стратегически звена в отделни административни структури. Методът „Център за оценка“ се предвижда да бъде приложен по отношение на служители от минимум 10 министерства и държавни агенции (пилотна група). По този начин ще бъдат идентифицирани служители с висок потенциал за разработване, анализ, оценка и мониторинг на стратегически документи и политики. „Центровете за оценка“ ще бъдат организирани от ИПА, като се предвижда участието в тях да е предварително условие за включване в обучителната програма на СУ и АУБГ, сертификатът от която е изискване за заемането на длъжност в областта на разработването, анализа, оценката и мониторинга на стратегически документи и политики.

Процедурата е в изпълнение на заложените приоритети в Стратегията за развитие на държавната администрация (СРДА) 2014-2020 г. и допринася пряко за постигане на заложените индикатори и резултати в Пътната карта за изпълнение на СРДА 2015-2020 г.