|  |  |
| --- | --- |
|  | REPUBLIKA SLOVENIJA  **URADNIŠKI SVET** |

**STANDARDI STROKOVNE USPOSOBLJENOSTI**

Z MERILI ZA IZBIRO IN METODAMI PREVERJANJA USPOSOBLJENOSTI URADNIKOV NA POLOŽAJIH V DRŽAVNI UPRAVI

Sprejeti na podlagi prvega odstavka 178. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF; v nadaljnjem besedilu: ZJU) po sklepu Uradniškega sveta na seji 15. 2. 2021 z veljavo od **1. 5. 2021\***

\*velja za vse posebne javne natečaje, objavljene po 1. 5. 2021

# UVOD

Uradniški svet na podlagi zakonskega pooblastila z določanjem standardov strokovne usposobljenosti, meril za izbiro in metod preverjanja usposobljenosti skrbi za izbiro uradnikov na položajih v državni upravi. Želeni profil uradnikov na položajih zasleduje z določitvijo zahtevanih izkušenj, znanja in sposobnosti, ki jih morajo izkazati kandidati. Z določitvijo metod preverjanja usposobljenosti Uradniški svet določa enoten način preverjanja usposobljenosti kandidatov, ki ga bodo v natečajnem postopku opravile posebne natečajne komisije ob sodelovanju strokovnjakov za testiranje vodstvenega potenciala.

Standardi strokovne usposobljenosti so podpora posebnim natečajnim komisijam v postopku selekcije primernih kadrovskih virov. Ključno je, da se s standardi poenoti pristop k selekcioniranju kandidatov in vzpostavi čim bolj strokovno podprt izbirni postopek. So orodje posebnih natečajnih komisij za presojo primernosti posameznih kandidatov za položajna delovna mesta, in sicer tako v smislu vizije in strokovnih znanj kot tudi v smislu kompetenc in vodstvenega potenciala.

Standardi strokovne usposobljenosti se enotno nanašajo na vse kategorije uradnikov na položajih - generalne direktorje in generalne sekretarje v ministrstvih, predstojnike organov v sestavi ministrstev, predstojnike vladnih služb, načelnike upravnih enot oziroma druge predstojnike, če je to določeno z zakonom. Kandidati morajo tako poleg pogojev, predpisanih z zakonom ali podzakonskim predpisom ali aktom o sistemizaciji delovnih mest (kot npr. izobrazba, delovne izkušnje, strokovni izpiti, znanje tujega jezika in podobno) zadostiti tudi profesionalnim kriterijem, ki so določeni s temi standardi.

# POSTOPEK IZBIRE URADNIKOV NA POLOŽAJIH

Standardi strokovne usposobljenosti pa lahko dosežejo optimalni učinek zgolj v primeru, ko se k presoji primernosti uradnikov na položajih pristopi celovito, tako, da se v postopek vključi vse udeležence v izbirnem postopku: Vlado Republike Slovenije kot vrh državne uprave, predstojnika organa, ki sproži javni natečaj za prosto položajno uradniško mesto, Uradniški svet, ki imenuje posebne natečajne komisije za izvedbo izbirnega postopka ter strokovnjake za testiranje vodstvenih potencialov.

Izbirni postopek kandidatov se opravi v šestih korakih. Prvi korak je v sklopu pristojnosti Vlade Republike Slovenije in predstojnika, ki sproži javni natečaj in je zgolj priporočilo. Preostali koraki so v pristojnosti posebne natečajne komisije, ki jo je imenoval Uradniški svet za vsaj posebni javni natečaj posebej, in so obvezni.

Koraki so naslednji:

**1. korak:** Vlada Republike Slovenije in predstojnik položajnega uradnika lahko opredelita profil pričakovanega kadrovskega vira za določeno položajno uradniško mesto glede na posebnosti področja, delokroga organizacijske enote ali organa in njegove vloge v sistemu državne uprave in širše, glede na obseg dejavnosti in velikosti organizacijske enote ali organa, aktualnega pomena organizacijske enote ali organa in njegovih nalog v času natečaja oziroma v času prihodnega mandata in podobno.

**2. korak:** Posebna natečajna komisija preveri izpolnjevanje pogojev prijavljenih kandidatov. Kandidati, ki izpolnjujejo pogoje se uvrstijo v izbirni postopek.

Metoda: pregled in preučitev dokumentacije in dokazil, ki jih je kandidat predložil v prijavi na posebni javni natečaj.

**3. korak:** V tem koraku strokovno usposobljenost kandidatov presoja posebna natečajna komisija po elementih 3.1, 3.2. in 3.3. oziroma na podlagi morebitnih dodatnih meril v skladu z javnim natečajem.

Metoda: pregled in preučitev dokumentacije in dokazil, ki jih je kandidat predložil v prijavi na posebni javni natečaj, razgovor s kandidatom, pregled morebitnih predloženih priporočil, ocena strokovne institucije in podobno.

Izbirni postopek nadaljujejo le kandidati, ki jih po elementih 3.1, 3.2. in 3.3. teh standardov oziroma na podlagi morebitnih dodatnih meril v skladu z javnim natečajem posebna natečajna komisija oceni z oceno ustrezno.

**4. korak:** V četrtem korakustrokovnjaki za ugotavljanje izraženosti vodstvenega potenciala na podlagi psihološkega testiranja ocenijo vodstveni potencial kandidatov, ki jih je posebna natečajna komisija po elementih določenih v poglavjih 3.1, 3.2. in 3.3. teh standardov ocenila kot primerne. Izraženost vodstvenega potenciala se ugotavlja na podlagi kriterijev in meril, ki so določeni v poglavju 3.4.

Metoda: Psihološko testiranje kandidatov

**5. korak:** Posebna natečajna komisijasprejme končno oceno o strokovni usposobljenosti kandidata na podlagi ocen iz tretjega koraka in presoje ocene izraženosti vodstvenega potenciala kandidatov.

Metoda: upoštevanje ocene strokovne usposobljenosti (3. korak) in presoja ocene izraženosti vodstvenega potenciala (4. korak).

**6. korak:** Seznam primernih kandidatov se predloži predstojniku, ki je objavil javni natečaj.

# STANDARDI STROKOVNE USPOSOBLJENOSTI

Posebne natečajne komisije, ki jih imenuje Uradniški svet, preverijo strokovno usposobljenost kandidatov v javnih natečajih iz pristojnosti Uradniškega sveta na podlagi teh Standardov strokovne usposobljenosti. Standardi so profesionalni kriteriji, ki določajo vrsto, raven in obseg zahtev za delo na delovnem mestu uradnika na položaju.

Standardi strokovne usposobljenosti so razdeljeni na štiri elemente, in sicer:

1. vrednost vizije razvoja organizacijske enote ali organa;
2. strokovna znanja ter razumevanje poslanstva položaja, za katerega kandidira in organizacijske enote ali organa v sistemu;
3. razvitost temeljnih kompetenc;
4. izraženost vodstvenega potenciala.

Posebna natečajna komisija oceni kandidata po vseh štirih elementih standardov z naslednjimi ocenami:

* ustrezno (U), če kandidat dosega ali presega pričakovane zahteve, kot izhajajo iz splošnih aktov na področju, javnega natečaja in standardov;
* neustrezno (N), če kandidat ne dosega pričakovanih zahtev iz splošnih aktov na področju, javnega natečaja in standardov.

Ocena vodstvenega potenciala temelji na psihološkem testiranju, ki ga izvede strokovnjak za ugotavljanje izraženosti vodstvenega potenciala. Psihološko testiranje se opravi zgolj s kandidati, ki jih je posebna natečajna komisija po elementih, določenih v poglavjih 3.1., 3.2. in 3.3. teh Standardov, ocenila kot primerne.

Člani posebne natečajne komisije lahko kot pripomoček pri ocenjevanju uporabijo ocenjevalni list, ki je priloga teh Standardov.

## Vrednost vizije razvoja organizacijske enote ali organa

Kandidat ob prijavi v skladu s Poslovnikom o delu posebnih natečajnih komisij predloži vizijo prednostnih nalog in razvoja organizacijske enote ali organa (vizija) v mandatnem obdobju petih let, vključno z načini upravljanja z viri v organizacijski enoti ali organu, za katerega vodenje kandidira. Vizija mora biti napisana na najmanj dveh in največ petih straneh v A4 formatu. Iz nje mora biti razvidno, da je plod lastnega razmišljanja kandidata.

Vizija mora biti sestavljena iz naslednjih delov:

* poslanstvo organizacijske enote ali organa: kratka predstavitev vloge, položaja in poslanstva organizacijske enote ali organa;
* vsebinska opredelitev vizije: iz opisane vizije mora biti razvidno, kako bi kandidat prispeval k razvoju organizacijske enote ali organa in področja v mandatnem obdobju, zlasti z opredelitvijo prednostnih ciljev dela, aktivnosti za njihovo doseganje in merljivih kazalnikov realizacije le teh;
* okvirna opredelitev časa, potrebnega za uresničitev predlagane vizije z utemeljitvijo razlogov za posamezno zastavljeno časovno razdobje, torej z opredelitvijo korakov, potrebnih sprememb v opredeljenem časovnem razdobju, ki bi organizacijo približalo zastavljeni viziji ter finančne, kadrovske in druge posledice predlaganih sprememb oziroma potrebnih virov za uresničitev vizije, od začetka uvajanja novosti pa do vzpostavitve želenega stanja v skladu s predlagano vizijo;
* morebitne zakonske spremembe, ki bi bile potrebne za uresničitev vizije.

Posebna natečajna komisija oceni pisni izdelek, ki ga po oceni komisije kandidat lahko dodatno dopolni v razgovoru pred komisijo, tako da se preverja predvsem:

* strokovna utemeljenost vizije, izhajajoč iz analize stanja in potreb na področju v pristojnosti organizacijske enote ali organa, za katerega vodenje kandidat kandidira;
* uporabnost in izvedljivost vizije, ki temelji na primerjavi med zastavljenimi cilji, nalogami in razpoložljivimi viri, zahtevami in mejami področnih predpisov ter družbeno realnostjo.

Pri tem se vrednoti:

* ali vizija temelji na strokovnem znanju kandidata v povezavi s področjem dela,
* ali vizija gradi na znanih dosežkih in uspehih organizacijske enote ali organa in upošteva potenciale le-teh,
* ali vizija upošteva zahteve in pričakovanja okolja in vseh deležnikov,
* ali so v viziji izpostavljeni problemi, ki se jih je treba prednostno lotiti in ali so vanjo vključene prednostne naloge v naslednjih petih letih,
* ali je predstavljeno vizijo mogoče takoj uporabiti v organizacijski enoti ali organu,
* ali je zastavljena vizija organizacije sprejemljiva z vidika veljavne zakonodaje ali zahteva tudi nujne spremembe,
* ali je vizija zastavljena širše, kot organizacija trenutno deluje, in ali bi bila predlagana razširjena vizija dobrodošla za uporabnike,
* ali bi s tako zastavljeno vizijo lahko motivirali zaposlene k večji kakovosti dela.

K oceni ustrezno pripomore čim bolj strokovno utemeljena in realno izvedljiva, a hkrati čim bolj proaktivna in ambiciozna vizija.

## Strokovna znanja ter razumevanje poslanstva razpisanega položaja in organizacijske enote ali organa v sistemu

Pri kandidatu se preverjajo strokovna znanja s področja dela organizacijske enote ali organa, za katerega vodenje kandidira ter znanja o načrtovanju in rabi kadrovskih in proračunskih virov v državni upravi nasploh in posebej v organizacijski enoti ali organu, za katerega vodenje kandidira, in sicer:

* + poznavanje pristojnosti organizacijske enote ali organa glede na področno zakonodajo, zlasti poznavanje predpisanega delokroga in temeljnih nalog na področju;
  + povezave organizacijske enote ali organa z drugimi organi in institucijami oziroma deležniki;
  + poznavanje temeljnih vsebin področne nacionalne zakonodaje;
  + poznavanje temeljnih vsebin področne EU zakonodaje, upoštevaje položaj, za katerega kandidat kandidira;
  + poznavanje predpisov in postopkov načrtovanja kadrovske politike ter kadrovanja (zaposlovanje, napredovanje, nagrajevanje, letni razgovori, evalvacija, usposabljanje in drugo) v okviru sistema javnih uslužbencev in plač v javnem sektorju;
  + poznavanje predpisov in postopkov načrtovanja proračunskih sredstev ter zakonite in smotrne porabe proračunskih sredstev;
  + osebna strokovna uveljavljenost in prepoznavnost na področju, ki jo kandidat izkaže z morebitno strokovno bibliografijo na področju oziroma z vodenjem oziroma sodelovanjem pri večjih projektih s področja dela organa ali sorodnega področja in podobno.

Razumevanje poslanstva in vloge organizacijske enote ali organa v sistemu javne uprave oziroma oblasti se ugotavlja samostojno in v povezavi z usklajenim delovanjem oziroma mreženjem z drugimi sorodnimi ali povezanimi organi in organizacijami na ravni države in EU, pri čemer se presoja predvsem:

* + razumevanje poslanstva organizacijske enote ali organa pri delovanju v javno korist, in sicer tako samostojno v povezavi z usklajenim delovanjem oziroma mreženjem z drugimi sorodnimi ali povezanimi organi in organizacijami na ravni države in EU, razumevanje poslanstva organa pri delovanju v javno korist ter izkazovanje razumevanja koncepta družbene odgovornosti in njena uresničitev pri delovanju organa;
  + poznavanje razvojnih usmeritev delovanja državne uprave s poudarkom na naravi nalog in sistemski umestitvi organizacijske enote ali organa, za katerega vodenje kandidat kandidira, usmerjenost k uporabnikom, odprtost in preglednost ter racionalnost dela, kar se preverja s poznavanjem strategije razvoja državne uprave, napredka v zadnjih letih, osebnim pogledom na razvoj državne uprave in organizacijske enote ali organa in podobno. Poznavanje pristojnosti organa glede na področno zakonodajo, zlasti poznavanje predpisanega delokroga in temeljnih nalog na področju, povezave z drugimi organi in institucijami oziroma deležniki in razumevanje področne nacionalne in EU zakonodaje.

Posebna natečajna komisija vrednoti ta element z razgovorom s kandidatom in s preučitvijo dokumentacije, ki jo kandidat predloži v izbirnem postopku. K oceni ustrezno pripomore čim več izkazanih znanj, upošteva pa se tudi osebna strokovna uveljavljenost in prepoznavnost na področju, ki jo kandidat izkaže z morebitno strokovno bibliografijo na področju oziroma z vodenjem oziroma sodelovanjem pri večjih projektih s področja dela organizacijske enote ali organa ali sorodnega področja in podobno.

## Presoja temeljnih kompetenc

Posebna natečajna komisija presoja razvitost temeljnih kompetenc iz modela kompetenc za zaposlene v državni upravi.

Pri **temeljnih kompetencah** presodi ali:

* + ima kandidat strokovno znanje, ki ga pri svojem delu nenehno uporablja ter ga z dodatnim izobraževanjem tudi nenehno nadgrajuje;
  + je osredotočen na uporabnika v smislu zavedanje pomena zagotavljanja učinkovitih in hitrih storitev državljanom in gospodarstvu;
  + je pri delu proaktiven in ob težavah samoiniciativno išče rešitve ter predlaga izboljšave;
  + vse navedeno počne v tesnem sodelovanju z notranjimi in zunanjimi deležniki.[[1]](#footnote-1)

Posebna natečajna komisija vrednoti ta element z razgovorom s kandidatom. K oceni ustrezno pripomore čim večja razvitost temeljnih kompetenc glede na položaj, za katerega kandidat kandidira.

## Ocena izraženosti vodstvenega potenciala

V okviru psihološkega testiranja se ocenijo zmožnosti kandidata za vodenje ljudi in njegove zmožnosti usmerjanja aktivnosti, koordiniranja in optimiziranja delovnih procesov ter odločanja na podlagi strokovnih znanj, izkušenj in veščin. Ugotavlja se:

- odprtost kandidata za novosti, ki jih prinaša razvoj, koliko jih upošteva in vključuje v svoje delo;

- uresničevanje ciljev, ki si jih postavi ali mu jih določi njegov nadrejeni, koliko se pri tem potrudi za njihovo uresničitev, in koliko ob tem zna motivirati svoje sodelavce, pri čemer je dan poudarek na vztrajnosti, da se začeta aktivnost ali naloga dokonča kljub težavam, oviram, preprekam ali nepredvidenim zapletom;

- sposobnost učinkovitega organiziranja dela v organu, pri čemer je mišljeno lastno delo in delo zaposlenih, in spremljanje izvajanja dela;

- pripravljenost kandidata, da si za zaposlene vzame čas, kadar ga potrebujejo, da deli svoje znanje z njimi ter jih s tem usmerja k razvoju.

Prav tako se v okviru psihološkega testiranja oceni čustvena stabilnost in stresna odpornost kandidata v smisluzmožnosti prenašanja stresa in obremenitev ter ustreznega odzivanja nanje kot zmožnosti ohranjanja hladnokrvnosti v napetih situacijah. Predmet presoje pa je tudi samospoštovanje in pozitivna samopodoba kandidata v smislu pozitivnega mnenja o sebi in zaupanja v svoje potenciale in sposobnosti.

Poročilo strokovnjaka za ugotavljanje izraženosti vodstvenega potenciala vsebuje oceno vseh elementov psihološkega testiranja v skladu s temi standardi. Posebna natečajna komisija na podlagi vpogleda v poročilo presodi, ali ima kandidat, upoštevaje karakteristike položaja, za katerega kandidira, v zadostni meri izražen vodstveni potencial.

Pri tem elementu Standardov je kandidat lahko ocenjen z oceno ustrezno le, če je posebna natečajna komisija na podlagi vpogleda v poročilo strokovnjaka za ugotavljanje izraženosti vodstvenega potenciala presodila, da ima kandidat v zadostni meri izražen vodstveni potencial.

Posebna natečajna komisija oceni kandidata kot primernega ali neprimernega.

Kandidat je primeren, če je ocenjen kot ustrezen v vseh štirih elementih.

Rastko Rafael KOZLEVČAR

PREDSEDNIK URADNIŠKEGA SVETA

Številka: 0130-1/2021/11

Datum: 15. 2. 2021

Priloga: Ocenjevalni list

|  |  |
| --- | --- |
|  | REPUBLIKA SLOVENIJA  **URADNIŠKI SVET** |

|  |
| --- |
| STANDARDI STROKOVNE USPOSOBLJENOSTI  OCENJEVALNI LIST |
| Ime in priimek kandidata/ke:    Položajno delovno mesto kot predmet natečaja:    Datum izvedbe razgovora:    Predsednik/ca in člani/ce posebne natečajne komisije:  (ime in priimek)  Opombe in komentarji: |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **ELEMENTI STANDARDOV STROKOVNE USPOSOBLJENOSTI** | **OCENA:**  **USTREZNO ali**  **NEUSTREZNO** |
| 1. **Vrednost vizije razvoja organizacijske enote ali organa** |  |
| **Poslanstvo organizacijske enote ali organa:** kratka predstavitev vloge, položaja in poslanstva organizacijske enote ali organa. |  |
| **Vsebinska opredelitev vizije,** opredelitev prednostnih ciljev dela,prispevek kandidata, okvirna opredelitev časa, morebitne zakonske spremembe, potrebne za uresničitev vizije. |  |
| **Strokovna utemeljenost vizije,** izhajajoč iz analize stanja in potreb na področju v pristojnosti organa, za katerega vodenje kandidat/ka kandidira. |  |
| **Uporabnost in izvedljivost vizije:** temelji na primerjavi med zastavljenimi cilji, nalogami in razpoložljivimi viri, zahtevami in mejami področnih predpisov ter družbeno realnostjo. |  |
| 1. **Poznavanje področja dela, načrtovanja in rabe kadrovskih in proračunskih virov ter razumevanje poslanstva in vloge organizacijske enote ali organa v sistemu** |  |
| **Razumevanje poslanstva organa v sistemu javne uprave oziroma oblasti**, tako samostojno kot v povezavi s povezanimi organi in organizacijami na ravni države in EU, razumevanje poslanstva organa pri delovanju v javno korist ter izkazovanje razumevanja družbene odgovornosti in njena uresničitev pri delovanju organa. |  |
| **Osebna strokovna uveljavljenost** **in prepoznavnost na področju**, ki jo kandidat izkaže s strokovno bibliografijo na področju, vodenjem oziroma sodelovanjem pri večjih projektih s področja dela organa ali sorodnega področja in podobno. |  |
| **Poznavanje pristojnosti organa glede na področno zakonodajo**, zlasti poznavanje predpisanega delokroga in temeljnih nalog na področju, povezave z drugimi organi in deležniki ter razumevanje področne nacionalne in EU zakonodaje. |  |
| **Poznavanje razvojnih usmeritev delovanja državne uprave** s poudarkom na naravi nalog in sistemski umestitvi organa, s poznavanjem strategije razvoja državne uprave, njenega napredka, osebnim pogledom na razvoj državne uprave in organa in podobno. |  |
| **Poznavanje predpisov in postopkov načrtovanja kadrovske politike ter kadrovanja** (zaposlovanje, napredovanje, nagrajevanje, letni razgovori, evalvacija, usposabljanje in drugo) v okviru sistema javnih uslužbencev in plač v javnem sektorju**.** |  |
| **Poznavanje predpisov in postopkov načrtovanja proračunskih sredstev ter zakonite in smotrne porabe proračunskih sredstev**. |  |
| **Razumevanje pomena in rabe drugih virov** (informacijske opreme, prostorov idr.). |  |
| 1. **Presoja temeljnih kompetenc** |  |
| **Temeljne kompetence** (zavezanost strokovnosti, krepitev sodelovanja, proaktivno delovanje, osredotočenost na uporabnika). |  |
| 1. **Ocena vodstvenega potenciala** |  |
| Vodstveni potencial je lahko: (A) v zadostni meri izražen; (B) ni v zadostni meri izražen |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ocena posebne natečajne komisije:  Kandidat/ka | JE PRIMEREN/A | NI PRIMEREN/A. |

1. Povzeto po Priročnik za presojanje in razvoj kompetenc <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/SUKV/VKM/Prirocnik-za-uporabo-kompetencnega-modela-ter-presojanje-in-razvoj-kompetenc-za-kadrovike.pdf> [↑](#footnote-ref-1)