



SZEF SŁUŻBY CYWILNEJ

Sławomir Marek Brodziński

GABINET MARSZAŁKA SENATU

Przebiegła dn. 15.04.11.
Wzrost 1849, podpis...
3473/11, podpis...
19.04.11

Warszawa, dnia 14 kwietnia 2011 r.

DSC-4813-1(2)/11/MR.MM

Pan
Bogdan BORUSEWICZ

Marszałek Senatu

Szanowny Panie Marszałku,

dotyczy: odpowiedzi na oświadczenie Senatora Andrzeja Misiółka

W odpowiedzi na pismo z dnia 24 marca 2011 r. (BPS/DSK-043-3473/11), zgodnie z art. 49 ust. 5 uchwały Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 listopada 1990 r. *Regulamin Senatu* (M.P. Nr 39, poz. 542 ze zm.) w załączeniu przekazuję na ręce Pana Marszałka odpowiedź na oświadczenie Senatora Andrzeja Misiółka z dnia 17 marca 2011 r.

Z powrotem
fuedli

Załącznik:

- odpowiedź na oświadczenie Senatora Andrzeja Misiółka z dnia 17 marca 2011 r.



SZEF SŁUŻBY CYWILNEJ

Sławomir Marek Brodziński

DSC-4813-1(2)/11/MR.MM

Warszawa, dnia 14 kwietnia 2011 r.

Pan

Andrzej MISIOLEK

Senator Rzeczypospolitej Polskiej

Stanowny Panie Senatorze,

dotyczy: odpowiedzi na oświadczenie z dnia 17 marca 2011 r.

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora z dnia 17 marca 2011 r. uprzejmie informuję, co następuje.

Odnosząc się do pojęcia kompetencji kierowniczych, których posiadanie warunkuje zatrudnienie na wyższym stanowisku w służbie cywilnej oraz do sposobu ich oceny należy wskazać, że zgodnie z art. 56 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.) w toku naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej ocenie podlegając m.in. kompetencje kierownicze kandydatów.

W celu zdiagnozowania sposobów oceny kompetencji kierowniczych kandydatów biorących udział w naborach na wyższe stanowiska w służbie cywilnej Szef Służby Cywilnej wystąpił do dyrektorów generalnych urzędów z prośbą o przekazanie w ramach corocznych sprawozdań z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej informacji według następujących kryteriów: *oceniane kompetencje kierownicze, podmiot przeprowadzający ww. ocenę, przyjęte metody i techniki oceny, sposób ujmowania wyniku oceny, wskazanie etapu naboru na których zostaje dokonana ocena kompetencji kierowniczych oraz jej wpływ na kwalifikację kandydatów do kolejnych etapów naboru.*

Zebrane dane wskazują, że:

- kandydatom przystępującym do naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, najczęściej sprawdzano następujące umiejętności i cechy osobowości: umiejętności z zakresu zarządzanie personelem (18%), umiejętności komunikacyjne (12%), podejmowanie decyzji (11%), organizacja pracy (10%), myślenie kreatywne i strategiczne (9%), umiejętność radzenia sobie ze stresem i dążenie do osiągnięć (po 6%), umiejętność planowania i odpowiedzialność (po 4%), zdolności analityczne, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność współpracy, umiejętność prezentacji i wystąpień publicznych (po 3%), umiejętność rozwiązywania konfliktów, asertywność, umiejętność negocjacji i sumienność (po 2%);
- 58% przypadków oceny kompetencji kierowniczych dokonały podmioty niebędące członkami zespołu ds. naboru (psycholog jako osoba fizyczna lub firma zewnętrzna). W 24 % przypadków ocena ta została dokonana przez zespół ds. naboru na podstawie opinii przedstawionej przez osobę spoza tego zespołu posiadającą odpowiednie kwalifikacje, zaś w 18% oceny tej dokonał samodzielnie zespół ds. naboru;
- w celu sprawdzenia umiejętności i cech osobowości pożądaných z punktu widzenia posiadania określonych kompetencji kierowniczych najczęściej wykorzystano następujące metody, techniki i narzędzia badawcze: narzędzia psychologiczne (42%), rozmowy z kandydatami (18%), testy kompetencyjne (10%), wywiady (8%), prezentacje (7%), Assessment Center i Metoda Thomas International (po 3%);
- prezentując sposób przedstawiania wyniku oceny kompetencji kierowniczych posługiwano się kolejno: wynikiem punktowym (34%), wynikiem opisowym (27%), wynikiem opisowym oraz punktowym (27%) oraz używając stwierdzenia „*posiadanie posiada*” kompetencji kierowniczych (12%);
- oceny kompetencji kierowniczych kandydatów dokonywano najczęściej podczas dodatkowego etapu, tzw. oceny kompetencji lub testu psychologicznego (74%), w ramach rozmowy kwalifikacyjnej (14%) oraz w trakcie dwóch etapów naboru- zwykle podczas testu psychologicznego i rozmowy kwalifikacyjnej (14%);
- ocena kompetencji kierowniczych miała w 54% charakter selekcyjny, tzn. kandydat po otrzymaniu negatywnej oceny był wykluczony z udziału w kolejnych etapach; natomiast w 46% dokonana ocena stanowiła element składowy wyniku końcowego naboru.

Analiza przekazanych informacji wskazała na różnorodność w zakresie sposobu sprawdzania kompetencji kierowniczych kandydatów ubiegających się o wyższe stanowiska w służbie cywilnej. W związku z tym Szef Służby Cywilnej powołał *Zespół zadaniowy do spraw przeglądu stosowanych metod oceny kompetencji kierowniczych w trakcie naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz stworzenia wspólnego modelu oceny kompetencji kierowniczych kandydatów*. Wyniki prac tego Zespołu zostały następnie przekazane dyrektorom generalnym urzędów jako organizatorom naborów w celu ujednolicenia zasad dokonywania oceny kompetencji kierowniczych kandydatów przystępujących do prowadzonych naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Jednocześnie dostrzegając trudności, jakie mogą się pojawić podczas przeprowadzania naborów na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, a w jego ramach przy ocenie kompetencji kierowniczych kandydatów biorących udział w tych naborach, Szef Służby Cywilnej wydał *Rekomendacje dotyczące przeprowadzania naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej*. W dokumencie tym podjęto m.in. próbę ukierunkowania rozwiązań służących ocenie kompetencji kierowniczych jako nowego obligatoryjnego elementu podlegającego ocenie w toku naboru, zwracając uwagę na potrzebę wdrożenia takich metod i technik, aby ocena kompetencji kierowniczych wyrażała dążenie do maksymalnego zobiektywizowania i uproszczenia rezultatów.

Odnosząc się do poruszonego przez Pana Senatora zagadnienia dotyczącego stażu pracy wymaganego do zajmowania wyższych stanowisk w służbie cywilnej należy wskazać, że zgodnie z art. 53 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej o stanowisko dyrektora generalnego urzędu może ubiegać się osoba posiadająca co najmniej sześćoletni staż pracy, w tym co najmniej trzyletni staż pracy na stanowisku kierowniczym w jednostkach sektora finansów publicznych. Natomiast w myśl przepisu art. 53 pkt 5 ww. ustawy o pozostałe wyższe stanowiska w służbie cywilnej może ubiegać się osoba posiadająca co najmniej trzyletni staż pracy, w tym co najmniej roczny na stanowisku kierowniczym lub dwuletni na stanowisku samodzielnym, w jednostkach sektora finansów publicznych.

Przytoczone przepisy określając wymagania w stosunku do osoby zajmującej wyższe stanowisko w służbie cywilnej nie posługują się pojęciem: „doświadczenie zawodowe”, lecz wskazują na posiadanie odpowiedniego stażu pracy. Należy uznać, iż staż pracy to okres zatrudnienia, czyli pozostawania w stosunku pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie bowiem z art. 2 Kodeksu pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Cechą

charakterystyczną stosunku pracy jest to, że pracownik zobowiązuje się świadczyć na rzecz pracodawcy pracę w miejscu i czasie przez niego określonym i pod jego kierownictwem, a pracodawca zobowiązuje się do zapłaty odpowiedniego wynagrodzenia. Podporządkowanie pracownika w procesie pracy, czyli wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy jest elementem charakterystycznym stosunku pracy. Natomiast doświadczenie zawodowe może być efektem świadczenia pracy na różnych podstawach prawnych, np. umów cywilnoprawnych (w przypadku których podporządkowanie pracownika w procesie pracy nie występuje), a także mających na celu przysposobienie do zawodu (staże, praktyki). Powoduje to, że pojęcie stażu pracy oraz doświadczenia zawodowego nie są tożsame, co nie pozwala na zaliczenie doświadczenia zawodowego do stażu pracy, o którym mowa w art. 53 pkt 4 i 5 ustawy o służbie cywilnej.

Niewątpliwie osoby wykonujące zawód adwokata lub radcy prawnego na podstawie umów cywilnoprawnych zdobywają doświadczenie zawodowe, które może być przydatne do wykonywania zadań na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej. Jednakże doświadczenie to nie może być traktowane jako staż pracy, o którym mowa w art. 53 pkt 4 i 5, a tym samym nie może prowadzić do uznania spełnienia warunku wskazanego w ww. przepisie przez osoby legitymujące się takim doświadczeniem zawodowym.

Podsumowując należy stwierdzić, że w obecnym stanie prawnym zaliczenie okresu umów cywilnoprawnych do stażu pracy, o którym mowa w art. 53 pkt 4 i 5 ustawy o służbie cywilnej jest niemożliwe.

Z poważaniem

Szef Służby Cywilnej
Stawomir Brodziński
Stawomir BRODZIŃSKI