

**КОМЕНТАРИ КЪМ ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ПЛАН ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ
НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ ЗА
ПЕРИОДА АПРИЛ 2014 - 2015 Г.**

Коментар	Автор	Дата
За ефективна администрация е необходимо служителите да могат да дават мнение за преките си началници по отношение на компетентност, управленски умения, работа в екип и други. Проучването трябва да бъде напълно анонимно и да се провежда от независим източник - като например Института по публична администрация /за министерства/ и съответно министерство по отношение на агенциите в него. Ръководители, оценени от своите подчинени на екзистенц минимума от рейтинговите оценки подлежат на специално внимание, тъй като вредата която нанасят не е измерима с "ползата" от тяхното "управление". Ръководителят на подчинено структурно звено трябва да бъде припознат от подчинените му служители и да се ползва с авторитет пред тях. В момента за съжаление атестация на същите се прави само от прекия началник от следващо йерархично ниво. Когато пък същият има десетки децентрализирани структури изразяващи се в някой офис или още по-лошо изнесени работни места, то оценката му е твърде субективна тъй като и идея си няма за какво "ръководство" става на въпрос, няма обратна връзка, не посещава същите тези места. Те са като острови, населени с Робинзоновци, които оцеляват кой как може и чакат кораба-майка някой ден да обърка посоката и да спре на този остров. Анонимността на анкетата дава възможност за честно мнение, в противен случай това мнение се преследва особено когато не отговаря на самооценката на ръководителя и то се преследва с всички лостове на властта, завършва най-често с поставяне на най-ниската оценка на изпълнението и с изход от системата - какво удобство. В това отношение лицемерието е безгранично, защото в крайна сметка администрацията се освобождава от креативни и хора със свободно мислене и поведение. Жал ми е когато гледам цели администрации в редица от оловни войници.	Мариана Иванова	25.04.2014

Кариерното развитие - мисията невъзможна В структурните подразделения на администрацията, така зовящи се изнесени работни места на същата, служат като донори за кариерното развитие на специалистите в седалището - майка на същата. КАК? Като непрекъснато се изземват бройки започващи със "старши" и "младши". Донорството е и по отношение на получаваното допълнително материално стимулиране. Изнесените работни места нямат никакъв личен достъп до ръководителя на административната структура, тъй като не са въведени задължителни ангажименти за определяне на приеман ден на служителите от същите изнесени места на разстояние стотици километри, най-оптималния вариант на развитие е примиренството на същите. Да не говорим за двойна и тройна подчиненост, която размива отговорностите и в крайна сметка води до НЕВЪЗМОЖНОСТ за решаване на конкретен проблем. Пред който и да го представиш, все е трябвало на следващия. ПЪЛЕН АБСУРД. Никой не проверява до колко длъжностните характеристики са в унисон с Наредбата. В много от случаите те противоречат на основни принципи на ръководство и ейрархическа подчиненост. Нещо повече. Случват се абсурди при които държавни служители при преместване от едно в друго структурно звено без да се променя длъжността им се намаляват работните заплати. НЕЩО което не фигурира в закона за държавния служител. Нещо повече, дори при виновно поведение на служителя се санкционира само ранга, а при невиновно - служителят е санкциониран в заплатата. Коя точно институция ще проверява спазването на законността, за която твърдите че е приоритет? Не е ли време да се налее съдържание в Института по публична администрация чрез превръщането му в Агенция изцяло контролираща реда и законността в държавната администрация включително и по спазване на служебното законодателство.	Мариана Иванова	23.04.2014
---	----------------------------	-------------------

Допълнителни меркиЗдравейте, много малко дейности за развитие на младите специалисти и студентите, които искат да се реализират в държавната администрация сте предложили в този план. Според мен администрацията трябва да е много по-активна и да предлага повече възможности за включване на младите в разработването и/или прилагането на различните политики, да имат възможност да работят пряко с експертите в администрацията, които да им оказват помощ в писането по различни теми, например за магистърски или докторски тези. Конкурси по различни актуални теми за студентите също са една добра идея и може да се организират без да е необходим някакъв сериозен ресурс. Въобще повече инициативи за младите хора трябва да има, в които те да вземат участие, да се търси тяхното мнение и да им се помага в прехода от университетската скамейка към реалния трудов пазар.

Администрацията, като един от най-големите работодатели трябва да засили ролята си и да даде пример на всички останали като се фокусира върху проблемите на младите и се отвори много повече към тях. Според мен всички административни структури трябва задължително да имат стажантска програма, това е от изключителна важност за младите, а и за самата администрация. Как да идват повече млади хора да работят в държавната администрация, ако нямат възможност за дойдат на стаж и да видят реално дали им харесва или не?! Държавата трябва да има система, чрез която да приема студенти на стаж, особено тези, за които това е задължително по програма и не могат да се дипломират без да проведат стаж. Също така според мен е задължително да се ползва портала за студентски стажове от всички администрации, за да има публичност и прозрачност на всички стажове в държавната администрация, а не както досега да се ровим по различните сайтове и много младежи да не знаят въобще, че се предлагат такива стажове. Не е редно всяка администрация да си има собствени правила за приемане на стажанти, крайно време е администрацията да име едно и също лице пред обществото и младите и процедурите за кандидатстване за стаж да са ясни, лесни и най-вече еднакви за всички структури. Хубавото на портала за студентски стажове е, че всичко е онлайн и никъде не се носят и преснимат документи, дипломи и т.н., което и на нас младите ни спестява разходи. Мисля,

Sierra

22.04.2014

Подобряване на процеса по планиране на потребностите от специалисти в администрациятаПланирането трябва да бъде предшествано от анализ. Анализът може да звучи зловещо. Така например в голямо структурно звено на администрация с контролни функции в близките 10 години ще се пенсионира 80% от контролния състав. От къде ще се вземат 80% обучени кадри, при положение , че за ефективно упражняване на подобна професия е необходим специализиран опит в същата администрация минимум 5 години? Какво се получава - пълна липса на заинтерисованост от възрастовия състав, всяка бройка на пенсиониран служител се превръща в бройка на обща администрация. Така към изхода пътуват много специалисти, заети с контролното производство, на входа на системата няма никой, а тези по средата на редицата са ориентирани към изхода от системата. За каква приемственост може да става на въпрос? Просто се къса нишката. Намаляването на числения състав на служителите от чисто специализираната дейност за сметка на увеличаването на общата администрация /която за да оправдае съществуването им непрекъснато разчленява дирекциите на дирекциики между които се губи връзката/ в крайна сметка води до повишаване натовареността точно на специализираната администрация до размери, които вече са фактор за качеството на извършваната от тях услуга.Друг много важен момент е, че администрацията не е заявила нито една професия в списъка на професиите, не е заявила претенцията си към обучението на специалностите, които ще употребява за изпълнение на функциите си, нито към набора от крайни умения и компетентности, даващи тези специалности и по такъв начин да има един сравнително еднакъв базис за награждане и прилагане на стандарти. Кадрите, обучени в различните институти се различават по степента на притежаваните компетентности и това е отговорност на държавата и липсата на всякаква претенция към обучаващите ги институции, които наливат различен обем в учебното съдържание. Липсата на практически занятие е направо стряскащо. Завършващи Счетоводна отчетност не са виждали първични счетоводни документи?!? С каква пригодност да започне работа и кой служител от кариерата да му осигури "приемственост" за неща, които в професията са равносилни на познаване на	Мариана Иванова	16.04.2014
---	----------------------------	-------------------

Технологична система за анализиране на жалби. Считам за много правилно водещата институция да е МВР, тъй като тази система се нуждае най-много от подобно нововъведение. В момента получаването на информация по даден сигнал е изключително затруднено, защото единственият критерий за търсене на сигнал е ЕГН на подателя или извършителя, неща, които трета страна или желаещ да даде сведения без призоваване няма как да знае. Скоро ми се случи да искам информация за произшествие, което стана пред недвижимия ми имот, без да съм участник в него. Сигналът е подаден от очевидци. Оказа се, че това е почти невъзможно, защото не знаех ЕГН-то на участниците в това произшествие и ЕГН-то на подалия сигнала. Все пак това са лични данни, защитени от закон. Необходимо е информацията, която се регистрира в подобен регистър да дава възможност за генериране на оптимален брой справки - т.е. класификация на сигналите - за вид сигнал, генериране на справка по различен признак - по класифициран признак на нарушението от сигнала, по място на извършване, по час на извършване, по извършител, по жалбоподател, по дата на подаване на сигнала/жалбата; по начина на подаване - от конкретно лице или чрез тел. 123, по длъжностни лица и предприятиите от тях действия. Така например ако е ПТП базата данни да дава възможност за най-чести нарушения, за възрастта и шофьорския стаж на извършителите, за местата с най-голям брой ПТП и предприемане на мерки за обезопасяване или сигнализиране по други по ефективни начини или строителни решения, промяна на организацията на движение по пътищата и пр. Чрез обединяване на информацията от различните подразделения на МВР ще има възможност да се идентифицират териториите с най-голям брой сигнали и/или жалби по техния признак, и да се работи и по превенцията на конкретните нарушения. Ще има възможност да се правят изводи за натовареността на подразделенията и на всеки един служител и пренасочване на служители към такива с регистрирани голям брой жалби. Ще може да се изгражда масовия профил на нарушителите съобразно профила на сигнала и предприемане на мерки от страна и на други държавни органи по оздравяване на средата. Ще може да се отчита и коефициента на полезно действие от предприятиите действия от органите на

Мариана
Иванова

16.04.2014