

Nýtt skipulag fjármála- og efnahagsráðuneytis

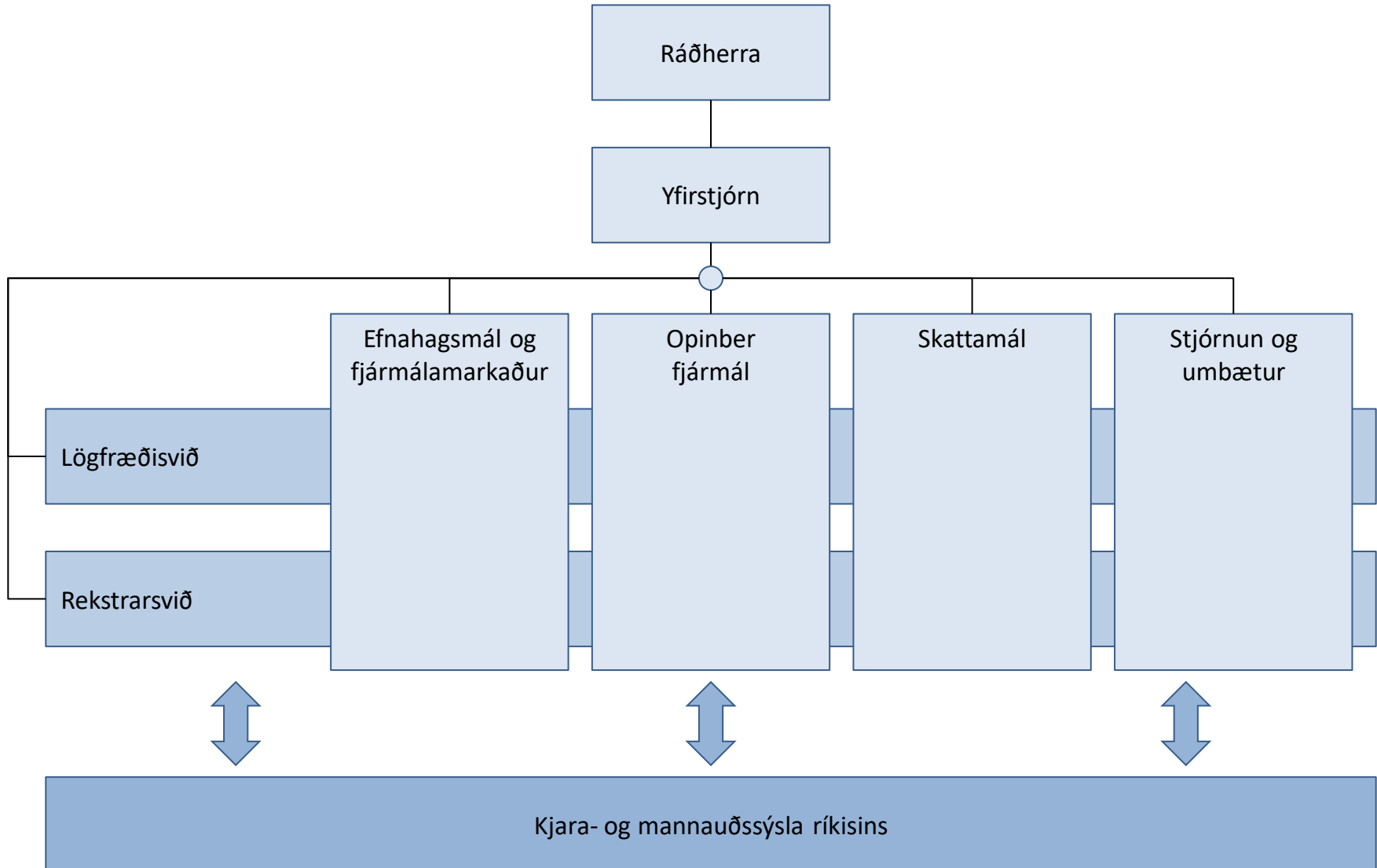
Breytingar á sviði mannauðsmála



FJÁRMÁLA- OG EFNAHAGSRÁÐUNEYTIÐ

Ministry of Finance and Economic Affairs

Nýtt skipulag fjármála- og efnahagsráðuneytis



Áherslubreytingar

- Auka áherslu á samhæfingu stefnumótunar.
- Styrkja heildarsýn á opinber fjármál.
- Efla styrk ráðuneytisins á sviði hagstjórnar.
- Heildstæð nálgun á hagstjórn og málefni fjármáلامarkaðarins.
- Samþætta helstu stjórnunar- og rekstrarmál ríkisins með áherslu á umbætur.
- Aðgreina stefnumótun og framkvæmd á sviði mannauðsmála:
 - Skrifstofa stjórnunar og umbóta.
 - Kjara- og mannauðssýsla ríkisins.

Ástæða uppskiptingar mannauðsmála

- Styrkja stefnumótunar á sviði kjara- og mannauðsmála.
- Tengja manauðsmál við önnur hlutverk ráðuneytisins á sviði stjórnunar og rekstrar.
- Styrkja ráðgjöf og þjónustu við stofnanir og önnur ráðuneyti.
- Gerð og framkvæmd kjarasamninga verði í vissri fjarlægð frá ráðuneytinu.

Skrifstofa stjórnunar og umbóta

- Fjármál:
 - Fjármálastjórnun og fjárstýring, eftirlit með framkvæmd fjárlaga, gerð afkomugreinargerða, ásamt þróun rekstraráætlana og reikningsskila.
- Umbætur og rekstur:
 - Umbætur og nýsköpun í ríkisrekstri, stefnumótun og árangursstjórnun.
 - Notkun upplýsingatækni í ríkisrekstri.
 - Opinber innkaup og samskipti við einkamarkaðinn.
 - Skipulag stofnanakerfis ríkisins.
- Eignir og framkvæmdir:
 - Eigna- og framkvæmdamál ríkisins.
 - Framkvæmd eigendastefnu hluta- og sameignarfélaganna í ríkiseigu og fyrirsvar þeirra.
 - Eignarráð ríkisins í fasteignum og jarðeignum ríkisins og samninga vegna nýtingar auðlinda þeirra.
- Mannauðsmál:
 - Stefnumörkun varðandi mannauðsmál ríkisins og málefni er varða réttindi og skyldur ríkisstarfsmanna, kjarasamninga, launa- og lífeyrisréttindi ríkisstarfsmanna, og greiningar á mannaflapörf og launum.

Hlutverk kjara- og mannauðssýslu

- Þátttaka í stefnumótun.
- Útfærsla og framkvæmd stefnumörkunar í kjara- og mannauðsmálum.
- Ráðgjöf og stuðningur við ráðuneyti og ríkisstofnanir.
- Leiðbeiningar um ákvæði starfsmannalaga og framkvæmd kjarasamninga.
- Starfsþróun og fræðslumál.
- Málefni forstöðumanna.
- Samstarf við samtök launþega, atvinnurekenda og sveitarfélaga um launa- og kjaramál.
- Gerð kjarasamninga með samninganefnd ríkisins.

Skipulag

- Kjara- og mannauðsýsla verður fyrst um sinn hluti ráðuneytisins.
- Síðar verður hugað að að frekari skipulagsbreytingum þar sem einnig yrði horft til samninganefndar ríkisins, kjararáðs og Fjársýslu ríkisins.

KJARA- OG MANNAUÐSSÝSLA RÍKISINS

Verkefni KMR (1)

- Almenn túlkun laga, fræðsla og leiðbeiningar til stofnana.
- Gerð kjarasamninga með samninganefnd.
- Almenn túlkun og framkvæmd kjarasamninga.
- Fræðsla og leiðbeiningar til stofnana um kjaramál.
- Þróun og innleiðing bestu aðferða og tækja við framkvæmd mannauðsmála.
- Þróun og þjónusta vegna mannauðshluta Oracle.
- Fræðsla og leiðbeiningar til stofnana og starfsmanna.
- Viðhorfskannanir.

Verkefni KNR (2)

- Almennt samstarf við aðila vinnumarkaðarins.
- Samskipti við stéttarfélög vegna kjara- og lífeyrismála.
- Undirbúningur, útfærsla og framkvæmd stjórnendastefnu.
- Samskipti við félag forstöðumanna vegna útfærslu og framkvæmdar kjara- og mannauðsmála.
- Útfærsla og ráðgjöf um undirbúning ráðninga, starfsþróun, hreyfanleika, frammistöðumat og starfslok æðstu stjórnenda.
- Tölfræði sem tengist undirbúningi og framkvæmd kjarasamninga.
- Kennitölur og reglubundin upplýsingagjöf um starfsmannamál.

Helstu hvatar breytinga

- Horft til kannana
 - Starfsumhverfiskannanir fjr 1999 - 2012
 - CRANET- kannanir 2003 – 2012
- Skýrsluskrif og tillögur
 - Skýrslur Ríkisendurskoðunar um mannauðsmál, janúar og september 2011
 - Tillögur starfshóps um vinnuumhverfi forstöðumanna, apríl 2012
 - Fjárlagafrumvarp 2014, bls. 89- 91 og bls. 431

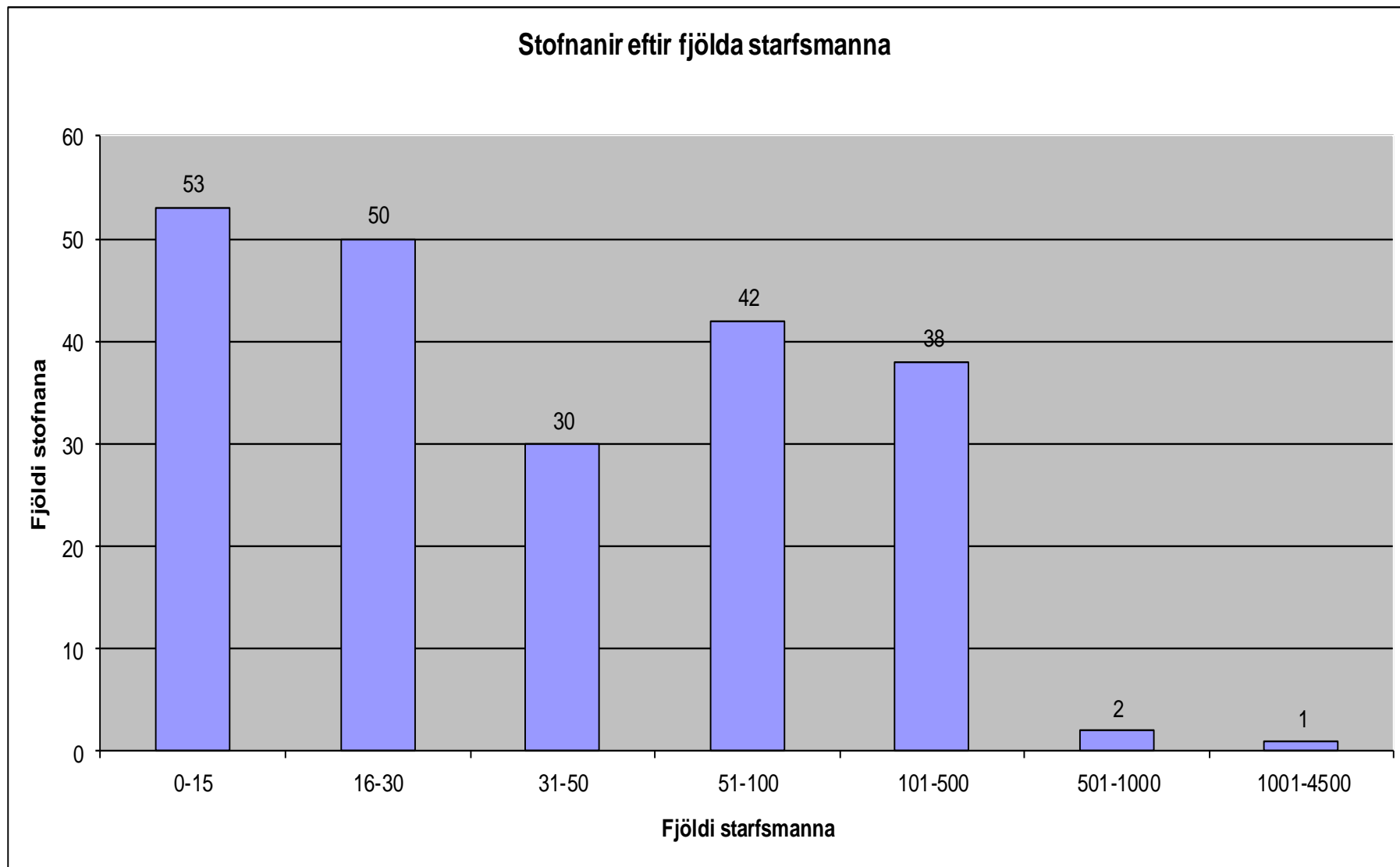
Kannanir

- Starfsumhverfiskannanir sýna takmarkaða aukningu í notkun bestu aðferða í mannauðsstjórnunar. Ástæður þess sem þar eru nefndar eru t. d.:
 - Lagarammi takmarkandi, smæð stofnana, ónógur stuðningur við stjórnendur
- Ívið skárri þróun í CRANET-könnunum
 - Stofnanir þokast upp skalann í „þroskastigum mannauðsstjórnunar“

Breyttar áherslur KMR

- Gagnvart stofnunum.
- Gagnvart forstöðumönnum sem hagsmunaaðila.

Mismunandi nálgun eftir stærð stofnunar



Áfram stuðst við þroskastig mannauðsstjórnunar

Mannauður talinn lykill
að samkeppnishæfni

Starfsmanna-
hald

Starfsmanna-
stjórnun

Mannauðs-
stjórnun

Samþætting og
stefnumótun



Stig 0

Stig 1

Stig 2

Stig 3

Stig 4+

Stig 5

Stig 6

Engin meðvituð
starfsmanna-
stjórnun

Hefðbundið
starfsmanna-
hald

Fagleg starfs-
mannastjórnun

Árangursrík
mannauðs-
stjórnun

Mannauðs-
stjórnun nátengd
rekstrinum

Millistig, frá
rekstraráherslu til
stefnumiðunar

Skipulagsheild/
myndar samþætt
kerfi



Aukin krafa á stjórnanda