




18.01.2018 г.

УТВЪРДИЛ:


МАРИЯ ПОПОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА
АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД -
СОФИЯ-ОБЛАСТ

М О Н И Т О Р И Н Г
НА
СТРАТЕГИЯТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ
НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
В АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД –
СОФИЯ-ОБЛАСТ

2018 г. – 2020 г.

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД – СОФИЯ-ОБЛАСТ



I. СЪЩНОСТ НА МОНИТОРИНГА.

Системата за мониторинг включва данните за отчитане на резултатите от Стратегията за управление на човешките ресурси в съда и анализ на изпълнението, като се измерват основните критерии за изпълнение.

II. ОБЕКТ НА МОНИТОРИНГА.

Обектът на мониторинг е изпълнението на Стратегия за управление на човешките ресурси в Административен съд – София-област 2018 – 2020 година.

Стратегията, като дългосрочна и всеобхватна програма, определяща рамките на действие при управлението на човешките ресурси с цел структурите на съдебната администрация, е насочена към ефективно управление на служителите като основен ресурс в съдебната администрация, стимулираща развитието на основните области на управлението на човешките ресурси в администрация.

III. ЦЕЛИ НА МОНИТОРИНГА.

Целта на този мониторинг е:

- Събиране на достоверна информация относно състоянието на управлението на човешките ресурси в съдебната администрация;
- Проследяване и анализ на изпълнението на Стратегията;
- Идентифициране на проблемните области;
- Формулиране на конкретни и целенасочени препоръки за подобряване дейността на служителите.

IV. ПРИНЦИПИ НА МОНИТОРИНГА.

- **Законосъобразност** – провеждане на мониторинга в съответствие с установените норми и правила;
- **Независимост** – независимо и коректно изпълнение на отговорностите на служителите, извършващи свързани с мониторинга дейности;
- **Достоверност** – удостоверяване на надеждността и пълнотата на набраната и анализирана информация;
- **Рационалност** – формулиране на ясни, конкретни и реалистични цели и задачи на мониторинга;

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД – СОФИЯ-ОБЛАСТ



➤ **Системност** – системен подход при събирането на данни, при анализа и отчитането на резултатите от Стратегията.

V. МЕТОДИ НА МОНИТОРИНГА.

➤ **Събиране на данни** – събиране, описване, анализ и оценка на данни и информация в хода на мониторинга, за да се гарантира обективността на анализа и изводите, които ще се направят след него, добрата аргументираност на оценките и реалистичността на направените препоръки;

➤ **Проучвания** – систематично събиране на необходимата информация чрез въпросници, интервюта или анкети;

➤ **Наблюдение** – проследяване и изследване на различни дейности и процеси с цел осигуряване на информация.

VI. КОНТРОЛ ПРИ ИЗВЪРШВАНЕТО НА МОНИТОРИНГ.

Процесът на контролиране включва установяване на стандарти, измерване на действително постигнатите резултати и вземане на решения за коригиране, в случай че резултатите съществено се различават от установените стандарти.

Контролът в Административен съд – София-област обхваща всички основни сфери на дейност.

Основните видове контрол са: *предварителен, текущ и заключителен*. Тяхната обща цел е фактически получаваните резултати да бъдат максимално близки до планираните. Видовете контрол се различават по време на тяхното осъществяване.

➤ **ПРЕДВАРИТЕЛЕН КОНТРОЛ**

Осъществява се до фактическото начало на дейността в съда чрез определени правила, процедури и норми на поведение. Предварителният контрол в Административен съд – София-област се прилага в три основни области: *човешки, материални и финансови ресурси*.

Човешки ресурси – Предварителният контрол в тази област включва анализ на деловите и професионални знания, на навиците, необходими за изпълнение на задълженията, и като резултат - подбор на най-подготвените и квалифицирани служители.

Материални ресурси – Свежда се до разработване на стандарти за проверка на постъпващите материали. Този контрол позволява да се избере най – подходящият доставчик.

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД – СОФИЯ-ОБЛАСТ



Финансови ресурси – Бюджетът на съда представлява особено важно средство на предварителния контрол на финансовите ресурси. Използва се и за осъществяване на функцията планиране.

➤ **ТЕКУЩ КОНТРОЛ**

Текущият контрол се извършва непосредствено в хода на изпълнение на дейностите. Постоянната проверка на служителите при изпълнение на задачите, дискусиите при възникнали проблеми и намирането на най – подходящите начини за подобряване на организационната дейност намаляват вероятността за отклонение от предварително набелязаните задачи.

За осъществяване на такъв вид контрол е необходима обратна връзка, чиято същност е получаване на информация за постигнатите резултати. Чрез системата на обратна връзка ръководството на съда има възможност да забележи непредвидените проблеми и да направи такива промени в организацията, че да не бъде допуснато отклонение от целите.

➤ **ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН КОНТРОЛ**

В рамките на заключителния контрол обратната връзка също намира място, но тя се използва след приключилото изпълнение на задачите. При този вид контрол действително получените резултати се сравняват с предварително набелязаните.

Целите, които трябва да се постигнат чрез заключителния контрол, са две:

- Получаване на необходимата за планиране на бъдещи аналогични действия от страна на ръководството на съда информация;
- мотивиране на персонала чрез точно и обективно измерване на постигнатите резултати.

Мониторингът на Стратегията за управление на човешките ресурси в Административен съд – София област е утвърден със Заповед № 54/18.01.2018 г. на председателя на съда.