



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Polityka personalna



NAJWIĘKSZY PRACODAWCA

Urząd Marszałkowski jako aparat pomocniczy dla organów samorządu województwa - zatrudnia aktualnie **925 osób**.

Członkowie Zarządu Województwa Pomorskiego współdziałają w pełnieniu nadzoru nad pracą **40 wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych**.

Samorząd Województwa Pomorskiego posiada udziały w **20 spółkach prawa handlowego**.

Przemysłowy Zespół Opieki Zdrowotnej Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku, Szpital Specjalistyczny w Prabutach Sp. z o.o., Szpital Dziecięcy Polanki im. Macieja Płażyńskiego w Gdańsku Sp. z o.o., Szpital Specjalistyczny w Kościerzynie Sp. z o.o., Copernicus PL Sp. z o.o., Szpitale Pomorskie Sp. z o.o., Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Korczaka w Słupsku, Agencja Rozwoju Pomorza S.A. z siedzibą w Gdańsku, Pomorski Fundusz Rozwoju Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku, Pomorska Kolej Metropolitalna S.A. z siedzibą w Gdańsku

**Samorząd Województwa to największy pracodawca –
Zatrudniamy łącznie szesnaście tysięcy pracowników.**



Polityka personalna w UMWP skupia się przede wszystkim na:

1. pozyskiwaniu pracowników,
2. motywowaniu i wynagradzaniu,
3. budowaniu wizerunku Urzędu, jako dobrego pracodawcy.

WIZERUNEK
PRACODAWCY



Urząd prowadzi rekrutację i selekcję pracowników w sposób planowany, z uwzględnieniem realizowanych zadań oraz zmian organizacyjnych, społeczno-gospodarczych i prawnych.

W Urzędzie staramy się obsadzić wolne stanowiska pracy w pierwszej kolejności **w drodze rekrutacji wewnętrznej**, a w sytuacji, gdy nie jest to możliwe, poszukuje się najlepszych kandydatów **na zewnętrznym rynku pracy**.

Co robimy w tym celu?

- publikujemy ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej, w Urzędzie Pracy, na tablicy ogłoszeń, w prasie,
- uczestniczymy w Targach pracy np. Metropolitalne Targi Pracy Pomorza w Amber Expo
- nawiązujemy współpracę z uczelniami wyższymi, (Biuro Karier na Uniwersytecie Gdańskim)
- organizujemy staże i praktyki.

Priorytetem jest zatrudnianie i utrzymanie kandydatów o najwyższych kompetencjach.

Dlatego też:

- tworzone są **profile kompetencyjne** dla poszczególnych grup stanowisk,
- szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, zakresy zadań, uprawnień i odpowiedzialności określone są w **opisach stanowisk pracy**,
- metody i kanały rekrutacji zapewnić mają dotarcie do właściwej grupy odbiorców i zachęcić ich do udziału w naborze,
- stosowane metody i techniki selekcji dostosowane są do wymagań danego stanowiska i wymagań ogólnych dotyczących pracowników Urzędu (rozmowa kwalifikacyjna, test).



MOTYWOWANIE I WYNAGRADZANIE

Finansowe czynniki motywacyjne:

- awans, podwyżka, nagrody (raz w roku) - ograniczone możliwości – zasady określone w Ustawie o pracownikach samorządowych, Rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz Regulaminie wynagradzania pracowników (Zarządzenie Marszałka Województwa) np. na stanowisku inspektora wymagany 3 letni staż pracy, Max. Wynagrodzenie Marszałka – 11.820 zł (hierarchiczność),
- dodatkowe wynagrodzenie tzw. 13 pensja,
- dofinansowanie do kosztów pobytu dziecka w przedszkolu (1800 zł – 1400 zł) oraz do kart Multisport BenefitSystems, (dofinansowanie 61–76 zł, pracownik dopłaca 20-30 zł.)
- dodatek rowerowy z tytułu dojazdu do/z pracy rowerem – cel to wydajniejsze wykonywanie obowiązków służbowych poprzez ograniczenie absencji i poprawę kondycji psychofizycznej pracowników, (70 zł miesięcznie)
- zakup legitymacji uprawniającej do 50 % zniżki na zakup biletów w pociągach pasażerskich, (cena zakupu 550 zł. – 100 zł podatek pokrywa pracownik)



Pozafinansowe czynniki motywacyjne:

- równowaga pomiędzy pracą a życiem zawodowym:
 - stabilność zatrudnienia (umowy o pracę),
 - świadczenia rodzicielskie wynikające Kodeksu Pracy np. indywidualny rozkład czasu pracy dla rodzica, (np. praca w godz. 7:00 – 15:00),
 - ruchomy czas pracy – 8 godz. dzień pracy, praca w godzinach 7:25 – 15:55,
(Pokolenie X – 1965-1979 – lojalni wobec pracodawcy, są godni zaufania, Pokolenie Y -1980 – 1989 – cenią sobie elastyczność odnośnie godzin pracy i miejsca pracy)
- możliwość ciągłego rozwoju:
 - szkolenia, konferencje, kursy językowe, studia podyplomowe: Studia MBA, Zarządzanie projektami – IPMA, szkolenia twarde np. z zakresu: Prawo Zamówień Publicznych, Kodeks Postępowania Administracyjnego, Prawo Ochrony Środowiska, MS Excel dla zaawansowanych, Social Media, oraz miękkie np.: autoprezentacja, wystąpienia publiczne, obsługa trudnego klienta, warsztaty z psychologiem pt. Profilaktyka wypalenia zawodowego, walka ze stresem, udzielanie pierwszej pomocy, savoir-vivre w pracy,
 - członkostwo w Stowarzyszeniu Forum Integracji Samorządowej,
 - udział w międzynarodowych projektach np. w Forum Strategii Unii Europejskiej dla Regionu Morza Bałtyckiego 2019,
 - uczestnictwo w spotkaniach np. w Brukseli OPEN DAYS – Europejski Tydzień Regionów i Miast - cykliczne spotkanie mające na celu promocję i rozwój regionalny,
 - uczestnictwo pracowników z departamentów w pracach zespołu projektowego (RPS)

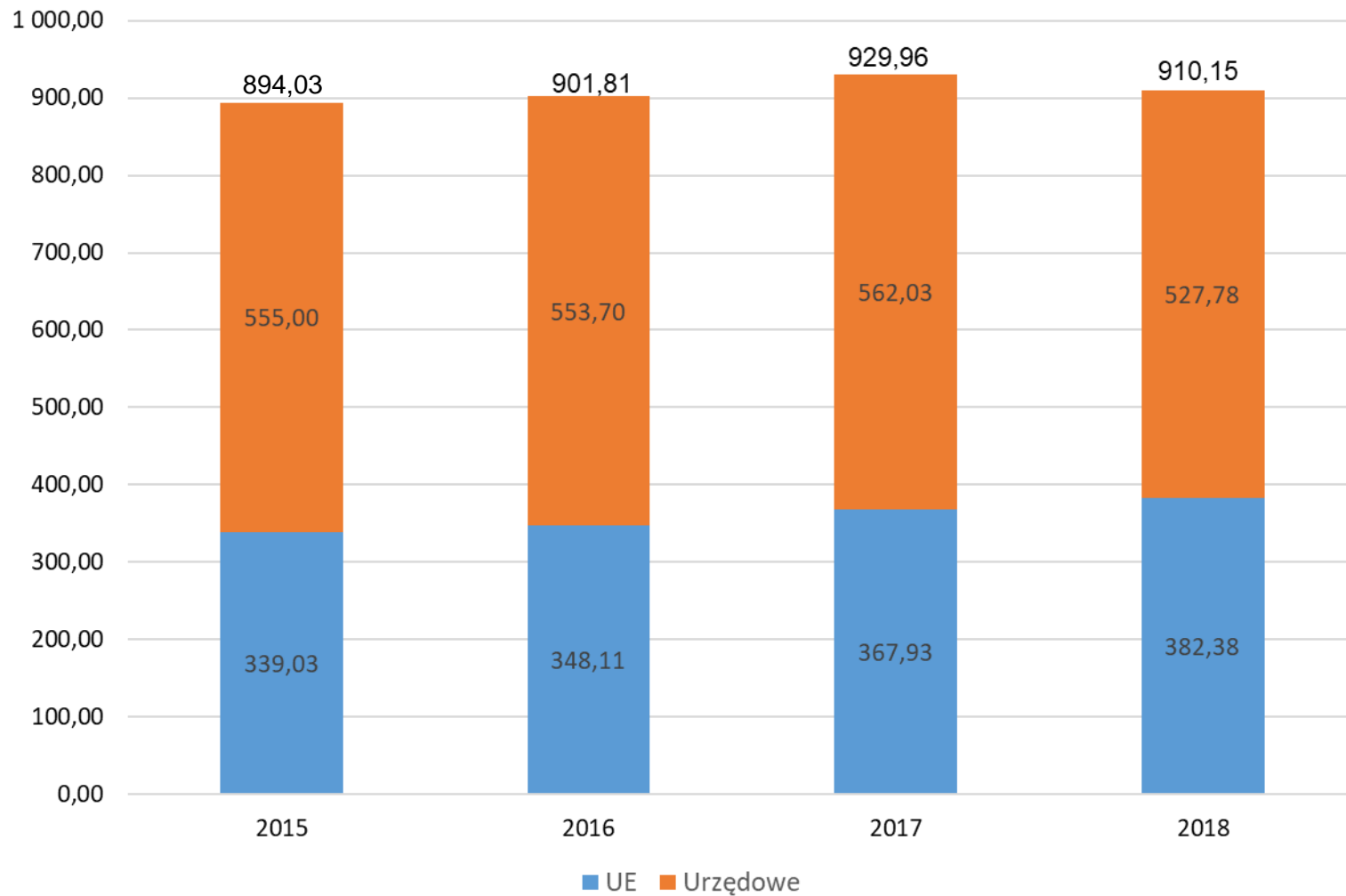


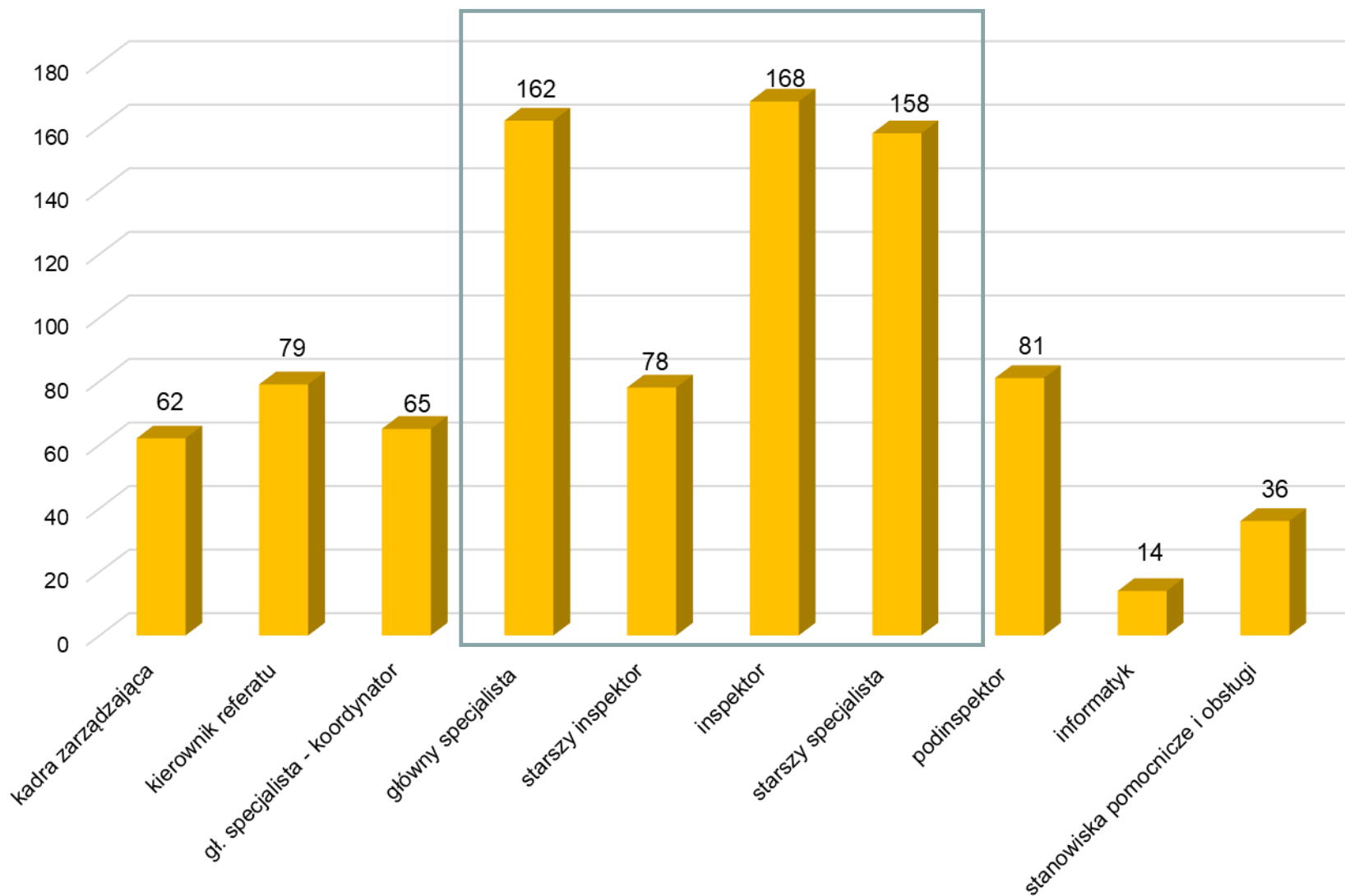
BUDOWANIE WIZERUNKU URZĘDU JAKO DOBREGO PRACODAWCY

- możliwość uczestnictwa w działaniach CSR (Społeczna Odpowiedzialność Biznesu)
 - organizowanie zbiórek np. „Szlachetna Paczka”, zbiórka artykułów dla zwierząt w schroniskach, książek dla Szpitali, zbiórek finansowych dla potrzebujących pracowników,
 - sadzenie i sprzątanie lasu,
- akcje profilaktyczno- zdrowotne dla pracowników: prelekcje i badania profilaktyczne: mammobus, badania dermatologiczne, diabetologiczne, zbiórki krwi,
- atmosfera w pracy (Employer Branding)
 - spotkania integracyjne, konkursy dla pracowników,
 - wspólne wyjście kulturalne do teatru lub kina,
- preferencyjne warunki dla dzieci pracowników w przedszkolu „Pozytywka”,
- warunki środowiskowe – czyste powietrze – migracja pracowników z zagłębia dolnośląskiego, małopolskiego,
- organizacja zajęć opiekuńczo- edukacyjnych dla dzieci pracowników podczas strajku nauczycieli,
- „Polskie Niebo” – dni otwarte dla zwiedzających – pracownik UMWP przewodnikiem



STAN ZATRUDNIENIA W LATACH 2015 – 2018 (W ETATACH)

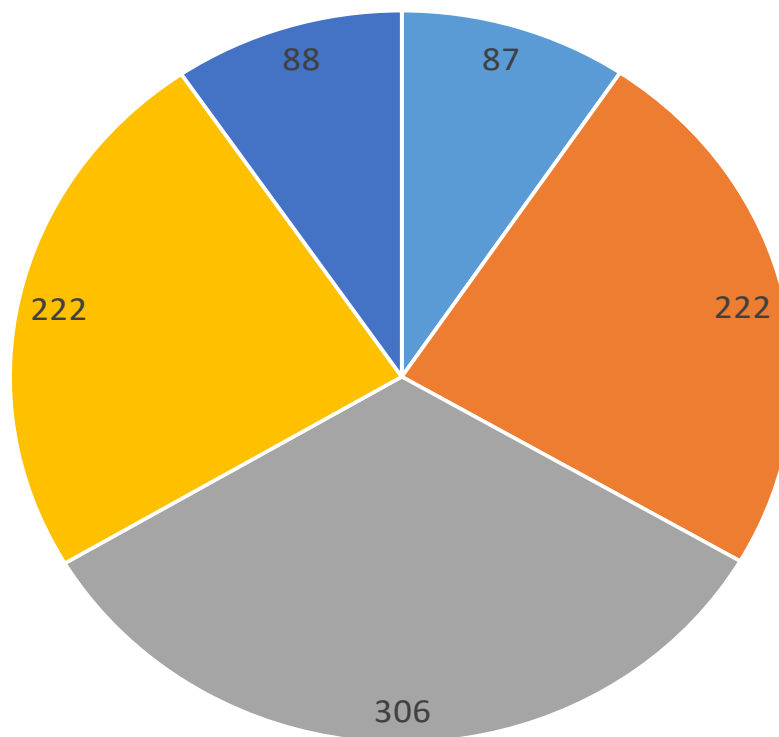






Średni wiek pracowników w UMWP wynosi 41 lat
Łącznie zatrudnionych jest : 698 KOBIET I 227 MĘŻCZYZN

LICZBA PRACOWNIKÓW



■ ZE STAŻEM DO ROKU

■ ZE STAŻEM DO 5 LAT

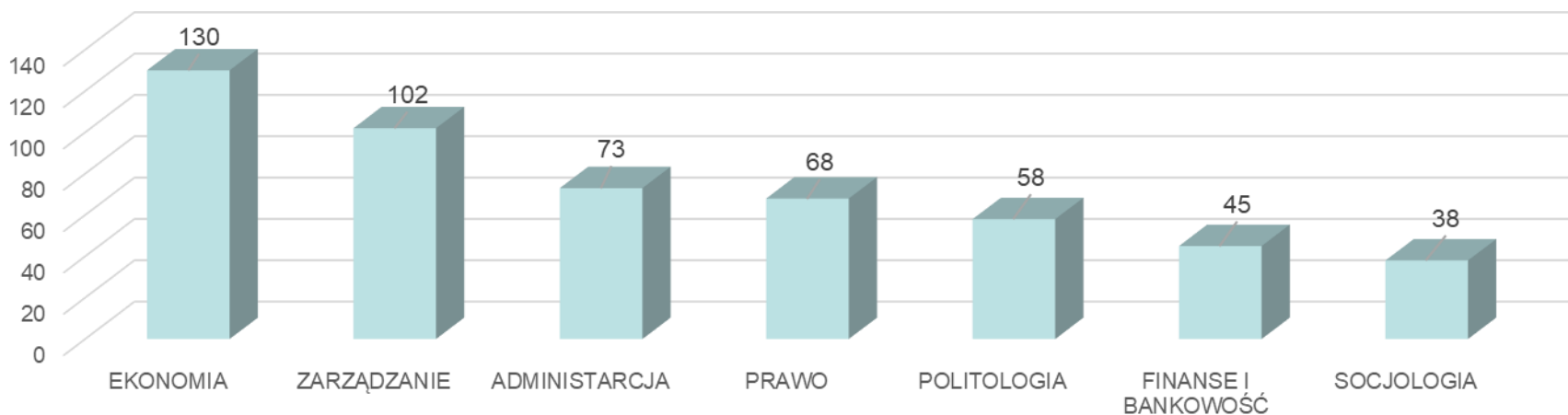
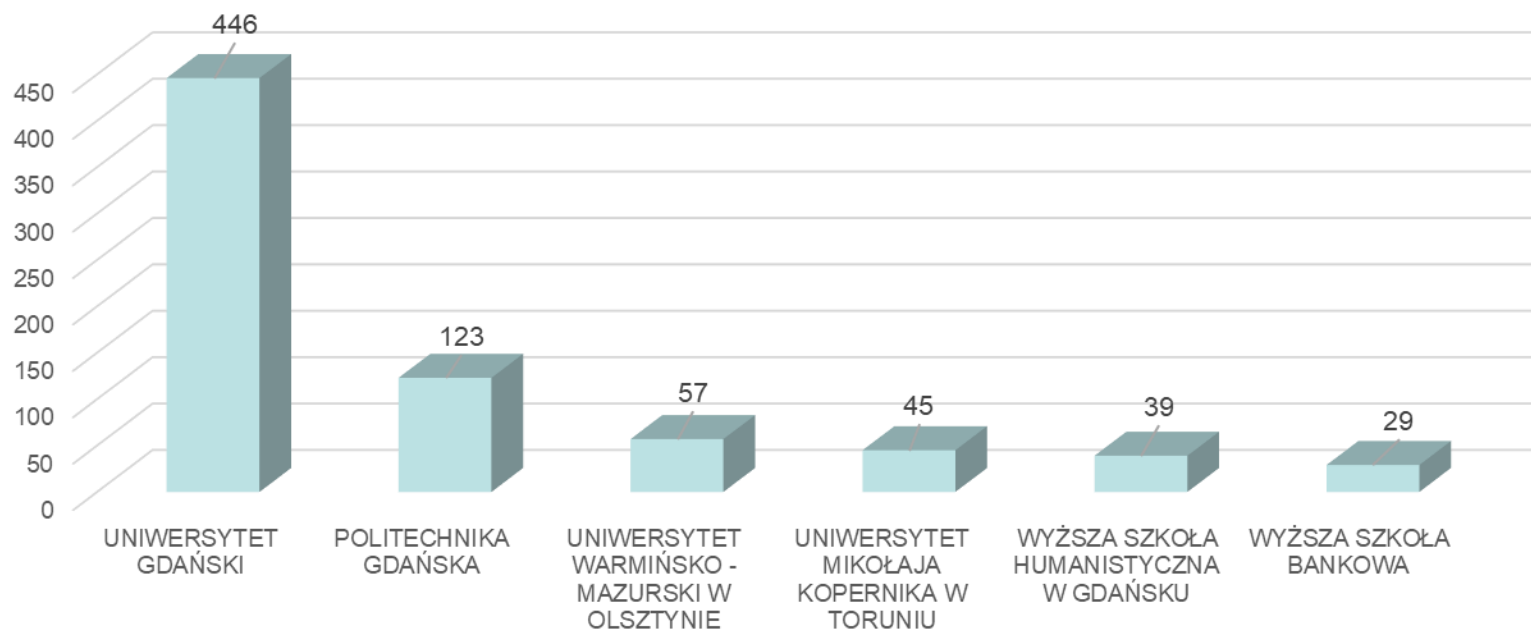
■ ZE STAŻEM OD 6 DO 10 LAT

■ ZE STAŻEM OD 11 DO 15 LAT

■ ZE STAŻEM OD 16 DO 20 LAT

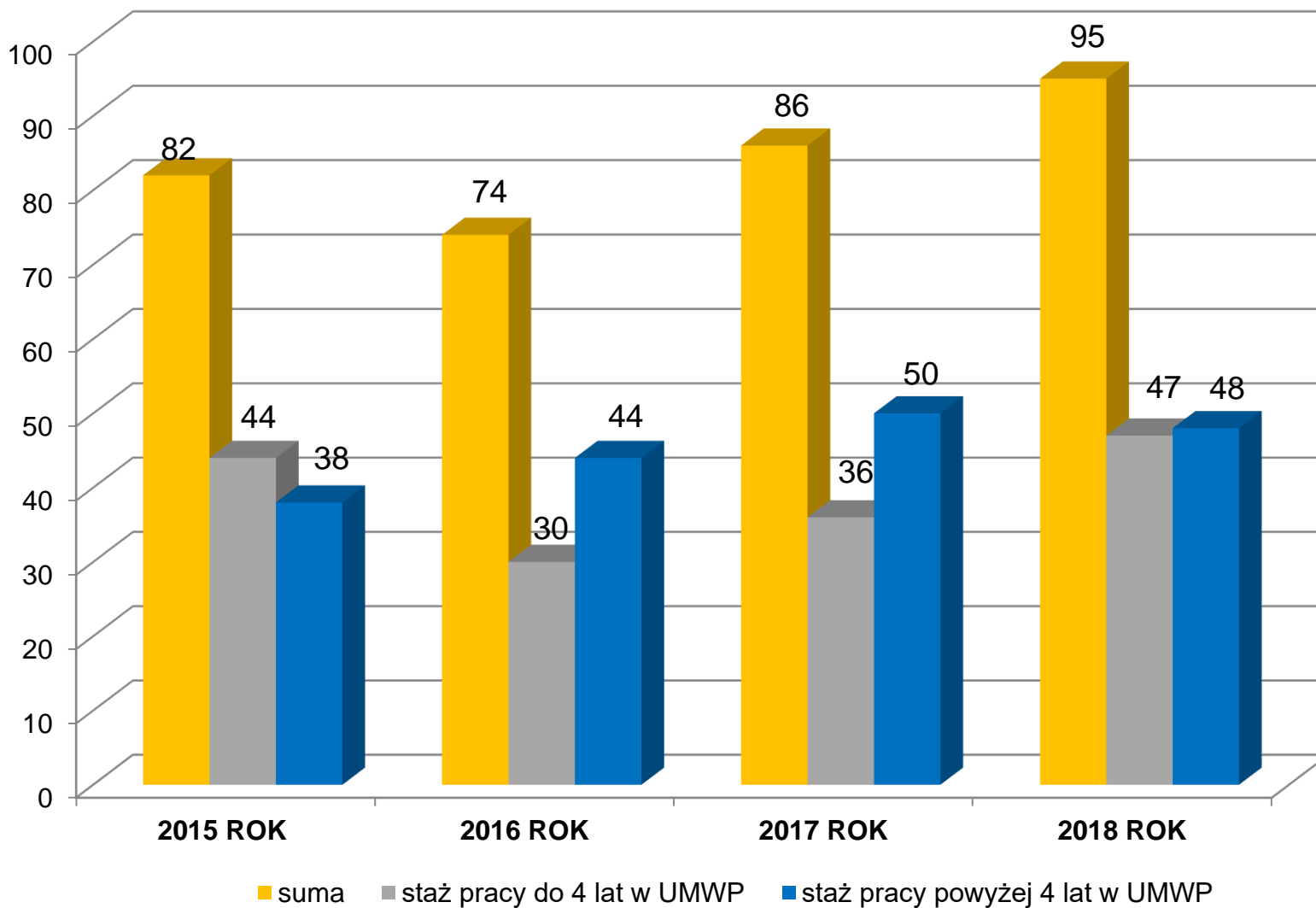


NAJCZĘŚCIEJ KOŃCZONE UCZELNIE I KIERUNKI STUDIÓW PRACOWNIKÓW URZĘDU





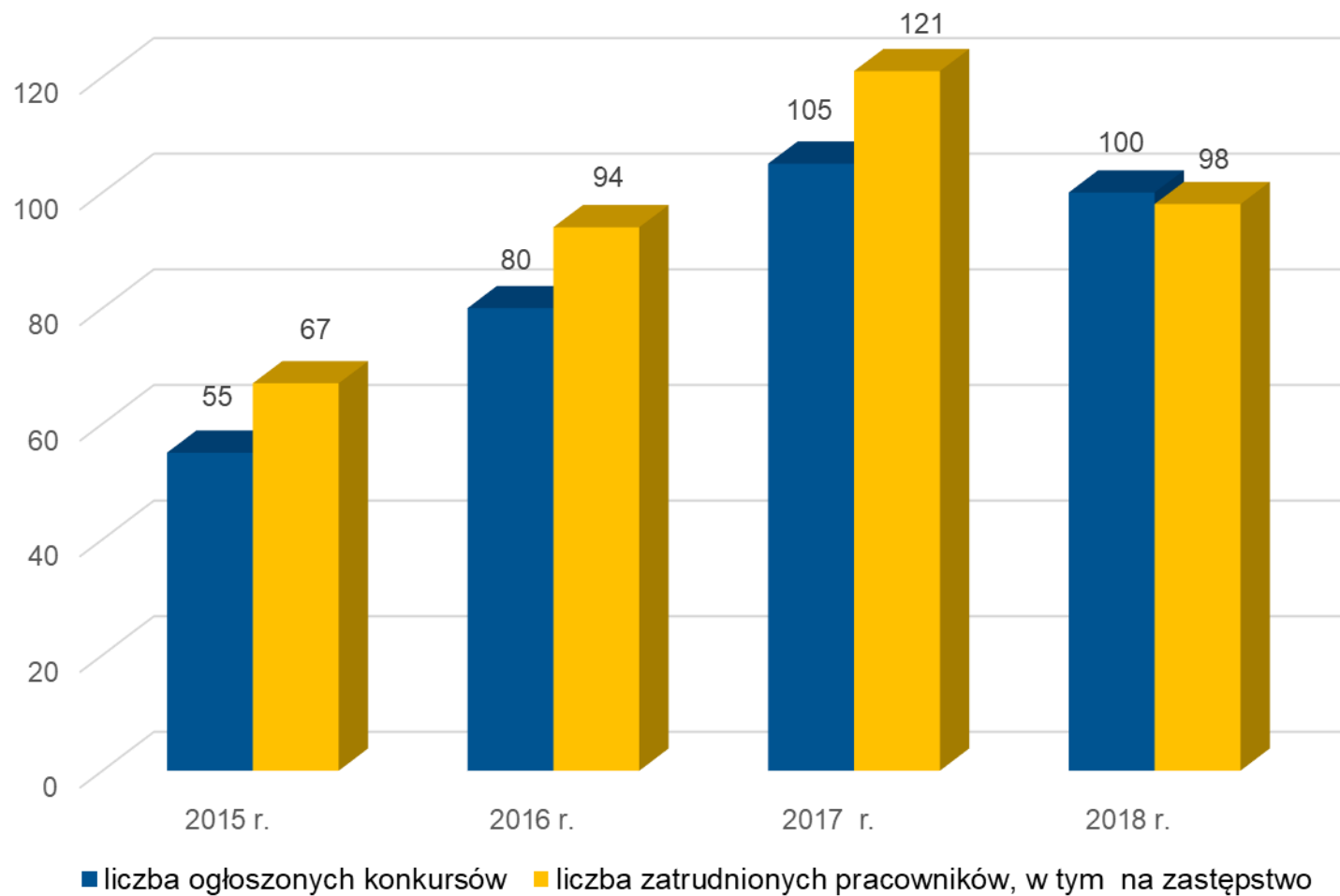
ANALIZA ODEJŚĆ PRACOWNIKÓW Z UMWP W LATACH 2015 – 2018 WG STAŻU PRACY





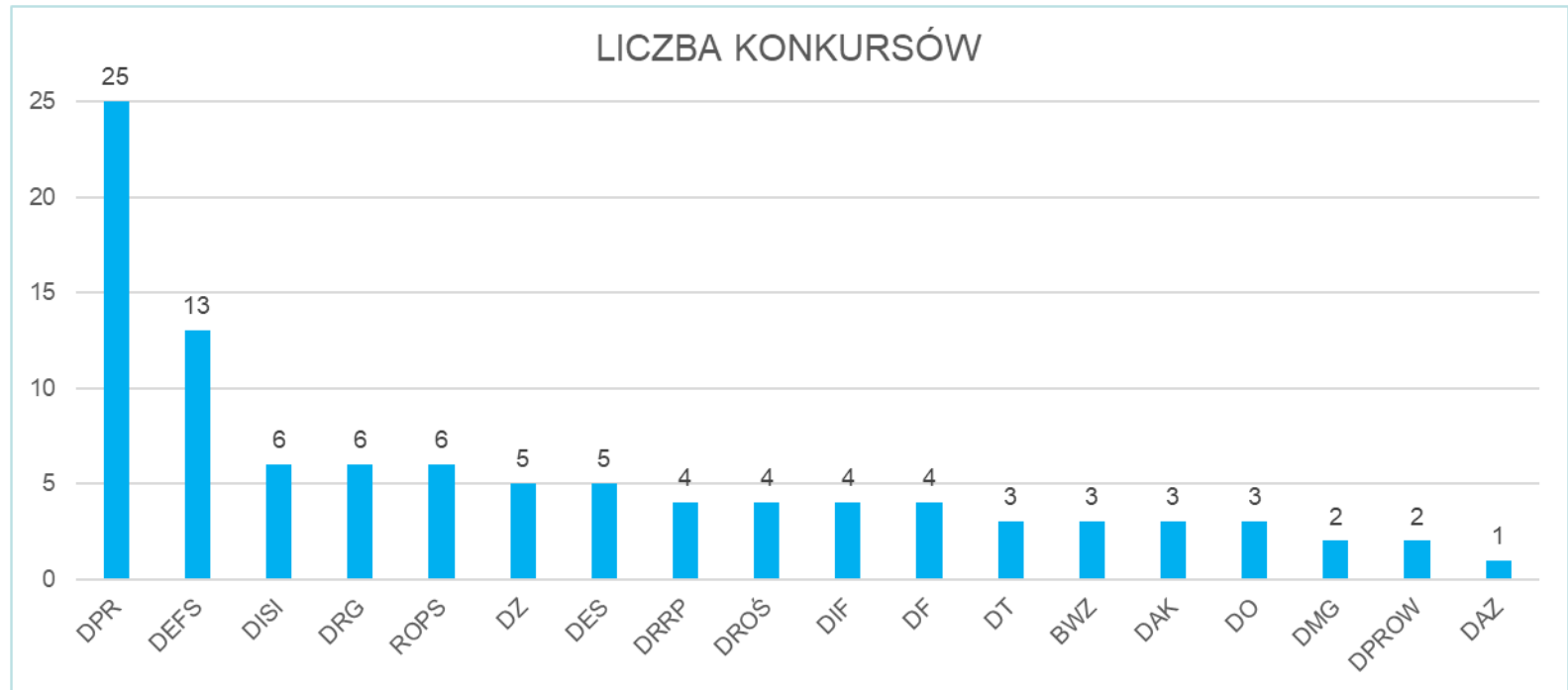
Gdzie doświadczeni pracownicy odchodzą?

Urząd Miasta Gdańska,
Izba Skarbowa w Gdańsku,
Narodowy Fundusz Zdrowia,
Najwyższa Izba Kontroli,
Biuro Planowania Przestrzennego Miasta Gdyni,
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie,
Centrum Hevelianum Gdańsk,
Pomorska Kolej Metropolitalna S.A.,
Energa S.A.,
Wirtualna Polska Holding S.A.,
Szpital Specjalistyczny w Kościerzynie,
Agencja Rozwoju Pomorza S.A.,
Innobaltica sp. z o.o.,
Pomorski Fundusz Pożyczkowy Sp. z o.o.,
Wojewódzki Urząd Pracy,
Dom im. J.Korczaka - Regionalna Placówka Opiekuńczo-Terapeutyczna w Gdańsku,
Wojewódzkie Biuro Geodezji i Terenów Rolnych w Gdańsku,
Polska Filharmonia Bałtycka im. F. Chopina w Gdańsku.





LICZBA OGŁOSZONYCH KONKURSÓW W 2018 R.

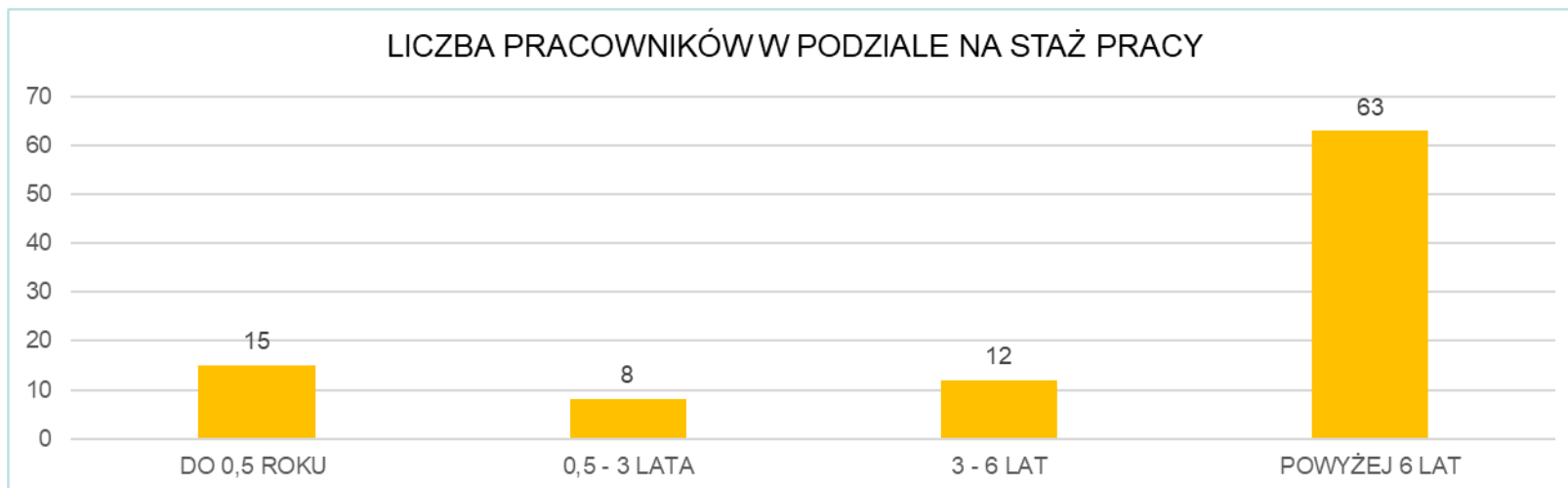
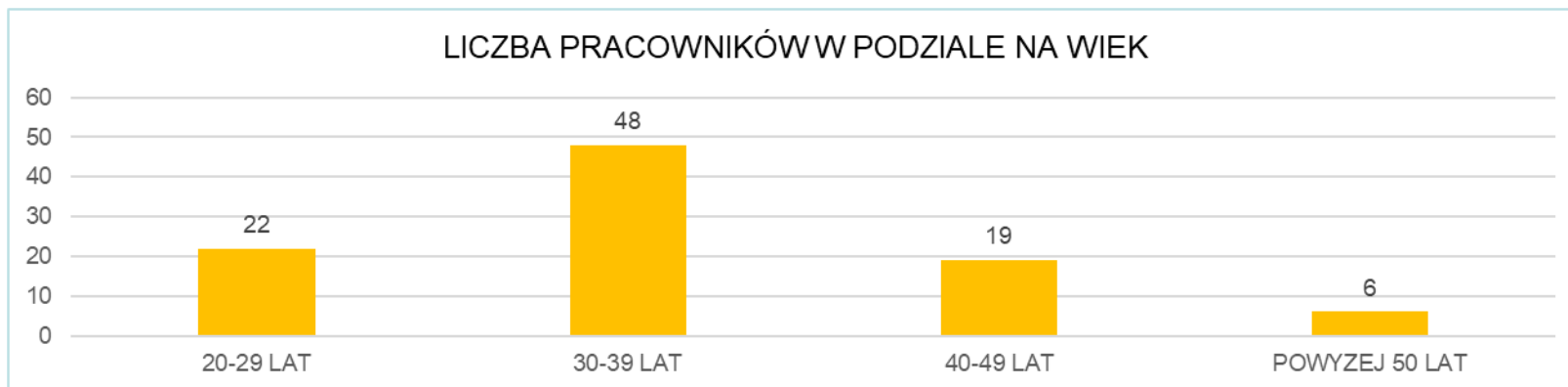


Głównie poszukujemy:

- specjalistów na stanowiska dot. funduszy europejskich,
- informatyków, specjalistów branżowych z zakresu promocji gospodarczej, innowacji, koordynacji polityki społecznej, polityki zdrowotnej, infrastruktury, ochrony środowiska.



Łącznie zatrudnionych zostało 98 osób : 70 KOBIEC I 28 MĘŻCZYZC





NAJCZĘŚCIEJ KOŃCZONE UCZELNIE I KIERUNKI STUDIÓW OSÓB ZATRUDNIONYCH W 2018 R

