

Załącznik nr 2

Inicjatywy strategiczne

- cele, terminy, opis, realizatorzy





Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Załącznik jest katalogiem otwartym inicjatyw wymienionych do realizacji. Możliwe będzie więc realizowanie również innych, niewymienionych w tym katalogu programów i projektów, które będą wspierać osiągnięcie zakładanych celów Strategii.

Katalog inicjatyw będzie weryfikowany i w razie potrzeby aktualizowany w ramach systematycznego przeglądu Strategii.

Inicjatywy strategiczne kierunku 1: sprawność, postawy i etyka

Nr	Nazwa zadania / Cel projektu	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
1.1	[Zadanie] Upowszechniać zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu.	2026	2034	Udostępnimy sekcję dot. zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu na stronie internetowej każdego urzędu kierowanego przez dyrektora generalnego urzędu. Opracujemy i upowszechnimy w korpusie cyfrowe materiały informacyjno-promocyjne nt. zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu, w tym zasad aktywności członków korpusu w Internecie. Prowadzimy cykliczny monitoring wybranych zasad służby cywilnej. Na podstawie wyników wdrażamy działania usprawniające.	Szef Służby cywilnej Dyrektorzy generalni urzędów
1.2	[Zadanie] Opracować propozycję aktualizacji zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu	2026	2027	Doprecyzowane zasady, w tym zasady profesjonalizmu, bezinteresowności, bezstronności, neutralności politycznej i lojalności w pracy urzędników.	Szef Służby Cywilnej

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

1.3	[Zadanie] Wzmocnić realizację standardu kultura ucziwości	Członkinie i członkowie korpusu mają zapewnione wsparcie w sytuacji etycznie wątpliwej lub trudnej.	2026	2034	Wspieramy dyrektorów/dyrektorki oraz kierowników /kierowniczki urzędów we wdrażaniu standardu zarządzania zasobami ludzkimi 'kultura ucziwości' w urzędach, w tym: 1. prowadzimy cykliczne spotkania informacyjne dla nowych doradców ds. etyki w ramach programu dzielenia się wiedzą, 2. wspieramy doradców ds. etyki w rozwijaniu wiedzy i umiejętności, w tym np. poprzez informację, szkolenia, sesje coachingowe itp., 3. upowszechniamy informacje o alternatywnych mechanizmach wsparcia pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych, 4. wspieramy pracowniczki i pracowników w sytuacjach budzących wątpliwości, podejmujemy działania, aby rozwiązać problemy natury etycznej, udzielamy porad i wsparcia w urzędach, 5. monitorujemy wdrażanie tego standardu w urzędach.	Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy generalni urzędów
1.4	[Zadanie] Zespół doradców do spraw etyki w służbie cywilnej	Sprawna sieć współpracy doradców do spraw etyki w służbie cywilnej, skuteczna sieć komunikacji w zakresie etyki między Szefem Służby Cywilnej a urzędami.	2026	2034	Prowadzimy cykliczne warsztaty dla członków zespołu z zakresu etyki w służbie cywilnej w ramach programu dzielenia się wiedzą. Prowadzimy cykliczne szkolenia z zakresu prowadzenia szkoleń wewnętrznych z zakresu etyki w oparciu o programy szkoleniowe Szefa Służby Cywilnej w ramach programu dzielenia się wiedzą.	Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy generalni urzędów
1.5	[Zadanie] Budować, wzmocnić i popularyzować kulturę organizacyjną urzędu opartą na wartościach	Urzędy zapewniają szkolenie z etyki w ramach programu służby przygotowawczej, szkolenia z etyki dla pracowników w ramach szkoleń powstających, prowadzą anonimową samoocenę, realizują działania ukierunkowane na promocję profesjonalnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej. Wiodący liderzy są doceniani i wyróżniani.	2026	2034	Komunikujemy liderom konieczność i monitorujemy stosowanie w urzędach zalecenia Szefa Służby Cywilnej dotyczącej kultury ucziwości w służbie cywilnej, w tym: 1. włączanie szkolenia z etyki jako obligatoryjnego elementu służby przygotowawczej, 2. zapewnianie członkom korpusu służby cywilnej regularnego dostępu do szkoleń z etyki w ramach szkoleń powstających, w tym szkoleń dla osób, które zajmują wyższe stanowiska w służbie cywilnej, 3. prowadzenie anonimowej samooceny kultury ucziwości w służbie cywilnej.	Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy generalni urzędów



Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

	<p>4. prowadzenie działań ukierunkowanych na promocję profesjonalnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej.</p> <p>Przekazujemy informację o liderkach i liderach wiodących w budowie i wzmacnianiu kultury opartej na wartościach.</p> <p>Komunikujemy dobre/inspirujące rozwiązania, które mają na celu wzmacnianie kultury uczciwości.</p>	
--	---	--

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 2: kadra kierownicza służby cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
2.1	[Zadanie] Katalog kompetencji kierowniczych	Ujednolicone kompetencje kierownicze	2026	2027	Opracujemy katalog kompetencji kierowniczych, który będzie zawierał wskaźniki behawioralne i pozwoli na standaryzację wymagań na stanowiskach kierowniczych oraz będzie wykorzystywany podczas badania kompetencji kierowniczych	Szef Służby Cywilnej we współpracy z urzędami i KSAP
2.2	[Projekt] Programy szkoleń osób, które po raz pierwszy obejmują stanowiska kierownicze	Uspójnienie poziomu kompetencji kierowniczych w służbie cywilnej	2026	2027	Przygotujemy szkolenia dla osób, które po raz pierwszy zostają kierownikami. Dzięki nim wyrównamy poziom kompetencji zarządzających i zadamy o to, żeby były zgodne z katalogiem kompetencji kierowniczych. W ten sposób każdy nowy kierownik otrzyma jako punkt wyjścia taki sam, podstawowy zakres wiedzy i umiejętności.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z urzędami i KSAP
2.3	[Projekt] Mechanizm oceny osób na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej	Ciągły rozwój kadry kierowniczej na podstawie monitorowanych postępów procesu rozwoju	2026	2027	Przygotujemy i udostępnimy do stosowania jako dobrą praktykę propozycję mechanizmu oceny osób na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej.	Szef Służby Cywilnej
2.4	[Zadanie] Uporządkowany proces naboru	Obsadzenie wyższych stanowisk w służbie cywilnej odbywa się z uwzględnieniem wiedzy, doświadczenia i kompetencji kierowniczych kandydatów	2026	2026	Wypracujemy koncepcję i przygotujemy projekt rozwiązania systemowego w służbie cywilnej.	Szef Służby Cywilnej
2.5	[Zadanie] Opracowanie programów Akademii Zarządzania 1 (stanowiska	Rozwój umiejętności zarządzających jest ustandaryzowany.	2026	2026	Przygotujemy programy rozwojowe skierowane do kadry kierowniczej, które podniosą kompetencje przywódcze i zarządcze. Programy będą obejmować tematykę dotyczącą zarządzania zespołem (w tym rozproszonym), komunikacji, efektywnej współpracy, motywowania pracowników, zarządzania projektami,	Szef Służby Cywilnej we współpracy z urzędami i KSAP

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

2.6	<p>średnio szczebla zarządzania w sc) i Akademii Zarządzania 2 (wyższe stanowiska w sc) oraz Akademii Przywódstwa (dla Dyrektorów Generalnych)</p>	Rozwój kompetencji zarządczych jest zapewniony	2026	2028	<p>podjęmowania decyzji, rozwiązywania konfliktów, budowania kultury organizacyjnej i etycznego przywództwa.</p> <p>Zorganizujemy cykliczne szkolenia dla kadry kierowniczej na podstawie opracowanych programów rozwojowych</p>	<p>Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy Generalni urzędów, KSAP</p>
-----	---	---	------	------	--	---

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 3: rola Szefa Służby Cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
3.1.	[Projekt] Rozwiązania dotyczące Szefa Służby Cywilnej	Szef Służby Cywilnej ma realny wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi w służbie cywilnej	2026	2027	Przygotujemy rozwiązania systemowe, które wzmocnią uprawnień Szefa Służby Cywilnej i zwiększą wymagania na to stanowisko. Szef Służby Cywilnej ma formalne uprawnienia do zarządzania zasobami ludzkimi poprzez wprowadzenie przepisów, które umożliwiłyby skuteczniejsze wykonywanie przez niego zadań.	Szef Służby Cywilnej
3.2	[Projekt] Centrum Edukacji w ramach KSAP	KSAP jako ośrodek odpowiedzialny za organizację i realizację szkoleń oraz programów rozwojowych dla członków ksc.	2026	2034	Centrum dostarczenia usług edukacyjnych i rozwojowych skupi się na opracowywaniu i wdrażaniu systemowych programów edukacyjnych i rozwojowych dla osób pracujących w służbie cywilnej. Dzięki temu Szef Służby Cywilnej zyska większą kontrolę nad jakością i skutecznością szkoleń, co pozwoli na podniesienie kompetencji kluczowych pracowników i szybsze wdrażanie zmian w administracji publicznej. Centrum będzie również ośrodkiem badania kompetencji kierowniczych w sc oraz centrum certyfikacji dla sc.	Krajowa Szkoła Administracji Publicznej

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 4: rozwój zawodowy w służbie cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
4.1.	[Zadanie] Koncepcja zmiany zasad organizowania szkoleń w służbie cywilnej	Uproszczona klasyfikacja szkoleń w służbie cywilnej oraz uaktualnione zasady realizacji szkoleń	2026	2026	Przygotujemy propozycję nowego systemu szkoleń w służbie cywilnej, aby uprościć klasyfikację szkoleń oraz uaktualnić zasady realizacji szkoleń.	Szef Służby Cywilnej
4.2	[Zadanie] Koncepcja reformy systemu mianowań	Przygotowana koncepcja reformy systemu mianowań	2027	2028	Przygotujemy propozycje reformy systemu mianowań powiążaną z propozycją modernizacji systemu wynagrodzeń	Szef Służby Cywilnej
4.3	[Zadanie] Model kompetencji kluczowych dla służby cywilnej	Przygotowany i upowszechniony model kompetencji kluczowych dla służby cywilnej	2027	2028	Opracujemy i udostępnimy do stosowania model kompetencji kluczowych dla służby cywilnej	Szef Służby Cywilnej we współpracy z Dyrektorami Generalnymi urzędów
4.4.	[Projekt] Program mentoringowy w urzędach	Uruchomiony proces wymiany wiedzy i doświadczenia w urzędach	2026	2034	Wdrożymy systemowo program mentoringowy obejmujący członków korpusu służby cywilnej w urzędach. Przygotujemy trenerów wewnętrznych, którzy będą szkolili mentorów i koordynatorów w urzędach.	Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy Generalni urzędów
4.5	[Projekt] Zmodernizowane mianowanie	Zwiększona dostępność postępowania kwalifikacyjnego	2026	2027	Przygotujemy proces zgłaszania się do postępowania kwalifikacyjnego w wersji elektronicznej, decentralizację przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnych. Zweryfikujemy zakres merytoryczny pytań i uprościmy ich strukturę. Będziemy promować nową formułę mianowania.	Szef Służby Cywilnej KSAP

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

4.6	[Projekt] Program dzielenia się wiedzą w służbie cywilnej Szkolenia dla trenerów	Szkolenia dla trenerów	2026	2034	Kontynuujemy szkolenia dla trenerów prowadzących szkolenia w ramach programu dzielenia się wiedzą.	
4.7	[Projekt] „Ekosystem” uczenia się (w tym system elearningowy)	Dostarczone narzędzia i treści umożliwiający skuteczne uczenie się	2026	2034	Opracujemy nowe kursy elearningowe i narzędzia edukacyjne. Unowocześnimy system elearningowy. Wprowadzimy nowe formy i metody uczenia łączące kursy e-learningowe, mikrolearning, spotkania zdalne, realizację zadań – tworzymy dzięki temu „ekosystem” uczenia się.	Szef Służby Cywilnej
4.8	[Zadanie] Promocja Zalecenia Szefa Służby Cywilnej w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w służbie cywilnej	Zaktualizowane i upowszechnione zalecenie w urzędach korpusu sc	2026	2027	Zaktualizujemy i upowszechnimy wśród członków służby cywilnej do stosowania Zalecenie Szefa Służby Cywilnej w (komunikaty w serwisie służby cywilnej, mediach społecznościowych, webinary, szkolenia, konferencje).	Szef Służby Cywilnej
4.9	[Zadanie] Zespół do spraw dostępności procesów HR w służbie cywilnej	Utworzenie i rozwijanie zespołu do spraw dostępności procesów HR w służbie cywilnej	2026	2034	Utworzymy i rozwiniemy sieć współpracy w ramach zespołu jako forum wymiany doświadczeń, wsparcia oraz dzielenia się wiedzą i dobrymi praktykami nt. zapewniania dostępności w służbie cywilnej (spotkania, szkolenia, webinary).	Szef Służby Cywilnej



Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 5: otoczenie służby cywilnej

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
5.1	[Zadanie] Zarządzanie relacjami z otoczeniem służby cywilnej	Profesjonalna, oparta na danych i zaufaniu współpraca na linii politycy – korpus służby cywilnej	2026	2034	<p>Analizujemy regularne sprawozdania (roczne) z funkcjonowania służby cywilnej, przygotowujemy ich streszczenia zarządcze dla Prezesa Rady Ministrów, ministrów, parlamentarzystów.</p> <p>Organizujemy spotkania cykliczne oraz na życzenie z ministrami i parlamentarzystami.</p> <p>Regularnie przygotowujemy (półroczne) informacje dla otoczenia bliższego na poziomie Szefa Służby Cywilnej z działalności służby cywilnej, osiągania celów, pojawiających się wyzwań, identyfikowanych ryzyk.</p>	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów
5.2	[Projekt] Onboarding dla polityków i osób współpracujących ze służbą cywilną	Wysoki poziom znajomości zasad służby cywilnej i zasad etyki służby cywilnej wśród polityków (rządzących i parlamentarzystów)	2026	2034	<p>Opracujemy szkolenia wprowadzające dla parlamentarzystów, szkolenia dla ministrów/wojewodów, które realizuje KSAP.</p> <p>Opracujemy przewodnik po służbie cywilnej dla polityków.</p>	Szef Służby Cywilnej, KSAP
5.3	[Zadanie] Platforma dialogu polityczno-urzędniczego	Zbudowanie skuteczniejszych mechanizmów współpracy między kierownictwem urzędów (poziom polityczny) a administracją rządową, zapewniając jednocześnie przestrzeganie zasady neutralności politycznej i bezstronności administracji.	2026	2034	<p>Wykorzystujemy istniejące formy współpracy np. RSP, komisje sejmowe do celów komunikacyjnych.</p> <p>Organizujemy coroczne konferencje tematyczne pod patronatem Prezesa Rady Ministrów, ukierunkowane na wymianę doświadczeń między urzędnikami i politykami.</p> <p>Uzgadniamy zasady współpracy, wymiany informacji oraz procedur działania w obliczu nowych wyzwań.</p>	Szef Służby Cywilnej

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

<p>5.4</p>	<p>[Projekt] Cykl debat i konferencji z udziałem polityków, urzędników i ekspertów zewnętrznych (naukowcy, przedstawiciele NGO)</p>	<p>Ułatwienie dialogu, budowanie wzajemnego zaufania i lepszego zrozumienia roli służby cywilnej w realizacji polityk publicznych.</p>	<p>2026</p>	<p>2027</p>	<p>Organizujemy cykl ogólnokrajowych debat i konferencji, które będą miejscem wymiany doświadczeń pomiędzy politykami, urzędnikami i przedstawicielami instytucji zewnętrznych, a także przedstawicielami organizacji międzynarodowych i ekspertami w zakresie administracji publicznej. Spotkania te będą poświęcone omawianiu roli służby cywilnej/publicznej w systemie demokratycznym, jej niezależności i sposobów wspierania realizacji polityk publicznych, co ma na celu zwiększenie efektywności administracji państwowej.</p>	<p>Szef Służby Cywilnej</p>
<p>5.5</p>	<p>[Projekt] Kampania „Profesjonalista w każdym calu”</p>	<p>Promowanie pozytywnego wizerunku urzędników/służby cywilnej w mediach społecznościowych i tradycyjnych</p>	<p>2026</p>	<p>2034</p>	<p>Publikujemy historie sukcesów członków służby cywilnej w realizacji ważnych projektów w kanałach komunikacyjnych zapewniających szeroki dostęp do społeczeństwa. Systematycznie tworzymy i publikujemy krótkie filmy edukacyjne pokazujące pracę administracji w przystępny sposób. Współpracujemy z influencerami/organizacjami pozarządowymi/stowarzyszeniami, którzy mogą promować rzetelność i skuteczność służby cywilnej.</p>	<p>Szef Służby Cywilnej Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów</p>
<p>5.6</p>	<p>[Zadanie] Prowadzenie cyklicznego badania dot. postrzegania służby cywilnej</p>	<p>Służba cywilna posiada bieżącą informację o zaufaniu do niej, ma możliwość szybkiej reakcji.</p>	<p>2026</p>	<p>2034</p>	<p>Zlecamy usługę zewnętrzną – badania, które dostarczą danych. Określamy, na podstawie danych, kierunki działań i priority.</p>	<p>Szef Służby Cywilnej</p>



Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 6: komunikacja i wizerunek służby cywilnej jako pracodawcy

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
6.1	[Zadanie] Prosty język w służbie cywilnej	Skuteczna komunikacja i ujednolicenie standardów wśród urzędników.	2026	2028	<p>Wprowadzimy szkolenie z prostego języka jako jedno z obowiązkowych szkoleń wprowadzających (tzw. onboardingowych) w służbie cywilnej.</p> <p>Prosty język będzie również elementem służby przygotowawczej.</p> <p>Przygotujemy uniwersalne programy, scenariusze i materiały szkoleniowe na szkolenia w zakresie podstawowym i rozszerzonym.</p> <p>Przygotujemy również uniwersalny podręcznik lidera prostego języka. Podręcznik ten będzie wspierał liderów i pomoże im wdrożyć prosty język w swojej organizacji.</p> <p>Opracujemy szablon pism z elementami prostego języka, które różne urzędy będą mogły stosować w swojej komunikacji.</p> <p>Zainicjujemy prace zespołu liderów prostego języka, którzy będą wzajemnie się wspierać, wymieniać doświadczeniami oraz pracować nad uzupełnieniem bazy wiedzy.</p> <p>Przygotujemy założenia do przyszłej strategii komunikacji urzędów administracji rządowej.</p>	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy Generalni i kierownicy urzędów
6.2	[Zadanie] Upowszechnianie wiedzy o służbie cywilnej poprzez współpracę z uczelniami, NGO-sami, stroną społeczną etc.	Rozpoznawalność wśród różnych środowisk, budowa marki wśród partnerów.	2026	2034	<p>Uczestniczymy w wydarzeniach organizowanych przez partnerów, co daje możliwość zaprezentowania służby cywilnej</p> <p>Zapraszamy partnerów z różnych środowisk na Dzień Służby Cywilnej i inne wydarzenia organizowane przez służbę. Współpracujemy z partnerami na przykład przy badaniach nad zaufaniem.</p> <p>Prowadzimy dialog ze stroną społeczną. Zapraszamy jej przedstawicieli do naszych przedsięwzięć rozwojowych i promocyjnych.</p> <p>Organizujemy wydarzenia promujące służbę cywilną – np. spotkania z Szefem Służby Cywilnej na uczelniach.</p> <p>Uczestniczymy w targach pracy i innych wydarzeniach promując służbę cywilną.</p> <p>Budujemy grupy ambasadorów promujących markę służby: program "Ambasadorzy służby cywilnej".</p>	Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów we współpracy z Szefem Służby Cywilnej

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 7: cyfryzacja

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
7.1	[Zadanie] Identyfikacja, koordynacja i monitorowanie danych i procesów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej pod kątem cyfryzacji	Wiedza o stanie obecnym cyfryzacji oraz przewidywalność realizacji projektów kierunku 7.	2026	2028	Powołamy Zespół ds. standaryzacji systemu do zarządzania procesami zarządzania zasobami ludzkimi w sc działający przy Szefie Służby Cywilnej. Zespół będzie analizował stan obecny, koszty, finansowanie, ryzyka, potrzeby, problemy związane z powstaniem systemu. Zespół będzie nadzorował pracę od przygotowania po zakup, do wdrożenia pilotażu, analizy funkcjonalności, konieczności modernizacji/aktualizacji/poprawek, itp. jednolitego systemu informatycznego. Jednolity system informatyczny docelowo powinien działać we wszystkich urzędach administracji centralnej m.in. wspólny system klasy ERP do zarządzania procesami finansowo-kadrowymi, który odpowiadać będzie aktualnym potrzebom całej administracji.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów
7.2	[Zadanie w trakcie realizacji] Elektroniczny, nowoczesny system do naborów w służbie cywilnej	Usprawnienie i unowocześnienie procesu naboru do służby cywilnej. Zwiększenie liczby kandydatów do pracy. Zwiększenie efektywności pracy komórek kadrowych. Budowa wizerunku służby cywilnej jako nowoczesnego pracodawcy.	2026	2034	Wdrożymy sprawny, jednolity i intuicyjny system teleinformatyczny do rekrutacji online. Rozwijamy system teleinformatyczny do rekrutacji online.	Szef Służby Cywilnej
7.3	[Projekt] Cyfryzacja narzędzi kadrowych (procesy zarządzania zasobami ludzkimi)	Usprawnienie procesów i ujednoczenie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi.	2026	2028	Pozyskanie gotowych rozwiązań z urzędów, stworzenie nowych narzędzi i przeprowadzenie pilotażu ich funkcjonalności.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

7.4	[Zadanie] HACKATHON kadrowy	Poprawa jakości zarządzania	2026	2028	Zaprojektujemy i scyfryzujemy narzędzia kadrowe.	Szef Służby Cywilnej
7.5	[Projekt] Szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji z zakresu rozwiązań technologicznych, w tym AI	Zdobycie/rozwój umiejętności postępowania się nowoczesnymi narzędziami przez pracowników służby cywilnej. Przyspieszenie i standaryzacja procesów / prac realizowanych w urzędach; oszczędność czasu pracy.	2026	2027	Włączymy tematykę nowych technologii do działań edukacyjnych SSC; współpracujemy z KSAP, upowszechniamy tematykę (konferencje, wykłady, dobre praktyki, współpraca z uczelniami, konkursy, wymiany międzynarodowe, itp.). Prowadzimy szkolenia wewnętrzne z nowoczesnych narzędzi oraz opracowujemy e-versję tych szkoleń i włączamy do systemu elearningowego.	Szef Służby Cywilnej
7.6	[Projekt] Nagroda za innowacje. Wyróżnianie pracowników/urzędników, wykorzystujących nowoczesne narzędzia pracy w służbie cywilnej	Motywacja pracowników do wdrażania nowoczesnych narzędzi pracy. Inspiracja dla innych urzędników i pracowników.	2026	2027	Zbieramy informacje o nowoczesnych narzędziach stosowanych w urzędach. Zamieszczamy informacje na stronie służby cywilnej, w mediach społecznościowych, pokazujemy krótkie filmiki obrazujące narzędzia. Przyznajemy nagrody dla pracowników/urzędników, którzy wprowadzają i wykorzystują nowoczesne narzędzia/rozwiązania.	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów
7.7	[Projekt] Stworzenie koncepcji wspólnej platformy szkoleniowej i onboardingowej	Standaryzacja wiedzy i kompetencji – dzięki jednej platformie wszyscy pracownicy mają dostęp do takich samych materiałów i zasobów	2027	2028	Projektowanie i cyfryzacja procesów szkoleniowych i onboardingowych.	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów



Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

Inicjatywy strategiczne kierunku 8: adekwatne do potrzeb, możliwości budżetu i rynku pracy rozwiązania kadrowe i płacowe

Nr	Nazwa zadania / projektu	Cel	Data rozpoczęcia	Data zakończenia	Opis	Realizator
8.1	[Zadanie] Opracowanie koncepcji modernizacji systemu wynagrodzeń	Przygotowane propozycje zmian w systemie wynagrodzeń	2026	2028	Na podstawie przeglądu wynagrodzeń i rozwiązań prawnych opracujemy wariantowe propozycje zmian w systemie wynagrodzeń wraz z kalkulacją kosztów ich wprowadzenia i ścieżkami wdrożenia. Warianty będą brać pod uwagę potrzeby i możliwości finansowe państwa. Współpracujemy z MF, ministrami działowymi, ekspertami zewnętrznymi.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów oraz ekspertami zewnętrznymi
8.2	[Projekt] Wdrożenie zmian w systemie wynagrodzeń*	Wsparcie urzędów we wdrażaniu zmian – wiedzą, jak stosować nowe rozwiązania	2028	2034	Na podstawie zaakceptowanego wariantu modernizacji wynagrodzeń przygotowujemy propozycję określającą ścieżki awansu stanowiskowo-płacowego dla członków korpusu służby cywilnej, powiązane z wybranym wariantem modernizacji wynagrodzeń. Przygotujemy i upowszechnimy informację nt. proponowanych zmian w systemie wynagrodzeń, zorganizujemy spotkania dla kadry kierowniczej urzędów. Przeszkolimy członków korpusu służby cywilnej, którzy będą odpowiedzialni w urzędach za wdrożenie zmian. Będziemy monitorować wdrażanie zmian i przeprowadzimy ewaluację wdrożenia projektu. *uzależnione od przyjętego modelu i możliwości finansów publicznych	Szef Służby Cywilnej, Dyrektorzy generalni i kierownicy urzędów
8.3	[Zadanie] Uproszczenie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi	Zmodyfikowane i uproszczone narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi i przeprowadzony pilotaż	2026	2026	Na podstawie przeglądu narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi przygotowujemy nowe lub uproszczone narzędzia (w miejsce nieefektywnych) i przeprowadzimy pilotaż ich funkcjonalności.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów

Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej do 2034 r. – Inicjatywy strategiczne

8.4	[Zadanie] Popularyzowanie rozwiązań z zakresu WLB, dobru stanu i zdrowia psychicznego pracowników	Większa liczba urzędów, które stosują narzędzia z zakresu WLB, dobru stanu i zdrowia psychicznego pracowników.	2026	2034	Będziemy wspierać rozwiązania work-life-balance, dobru stan i zdrowie psychiczne pracowników oraz będziemy monitorować działania w tym zakresie w urzędach. Będziemy kontynuować konkurs Szefa Służby Cywilnej na najlepsze praktyki WLBw służbie cywilnej.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów
8.5	[Zadanie] Monitorowanie wynagrodzeń w służbie cywilnej	Aktualne dane nt. wynagrodzeń	2026	2034	Będziemy prowadzić badania i analizować dostępne dane, które dostarczą wiedzy nt. aktualnego stanu i będą podstawą do formułowania propozycji zmian.	Szef Służby Cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów
8.6	[Zadanie] Wspólne warunki benefitów pozapłacowych dla pracowników	Uzyskanie korzystnych ofert pozapłacowych benefitów dla członków korpusu sc	2027	2028	Zbadamy możliwości wspólnych negocjacji benefitów pozapłacowych i przygotujemy propozycję ujednolicenia i konsolidacji warunków współpracy z podmiotami świadczącymi tego typu usługi. Będziemy dążyć do wynegocjowania najkorzystniejszych warunków benefitów pozapłacowych dla pracowników urzędów.	Szef Służby Cywilnej