

КРАЩІ ПРАКТИКИ 2023

впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

Номінація «Внутрішнє навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування»

Державна податкова служба України

Державна податкова служба України (ДПС) є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

За результатами конкурсу 2023 року ДПС визнана переможцем (**2 місце**) у відповідній номінації.

У ДПС 23 червня 2021 року було затверджено Процедуру внутрішнього навчання державних службовців ДПС

(Процедура), яку впроваджено з січня 2022 року. Завдяки цьому внутрішнє навчання стало мотиваційною складовою саморозвитку персоналу, удосконалення навичок комунікації й публічних презентацій. ДПС стає місцем розвитку кваліфікованих експертів і експерток, які мають цінний практичний досвід у спеціалізованій сфері оподаткування.

Відповідно до затвердженого Тематичного плану проведення внутрішніх навчань державних службовців ДПС

пройшли навчання без відриву від роботи: у 2021 році – близько 4 500 осіб (за 20 найбільш актуальними темами); у 2022 році – близько 4 000 осіб (за 18 темами); за 8 місяців 2023 року – 1 163 особи (за 22 темами).



Вектор на розвиток, повагу та визнання

Сутність освітньої інноваційної практики

полягає в тому, що Процедура доповнює традиційну систему підвищення кваліфікації, забезпечує автономність, гнучкість навчання персоналу ДПС, враховує специфіку роботи та навчальні потреби учасників та учасниць навчання. Процедура оптимізувала витрати ДПС завдяки внутрішньому освітньому потенціалові й кваліфікації персоналу. Завдяки Проце-

дури Департамент персоналу забезпечив:

- запровадження єдиної методології побудови й розвитку системи внутрішнього навчання державних службовців ДПС;
- чітке визначення порядку взаємодії учасників і учасниць внутрішнього навчання;
- безперервний професійний розвиток персоналу ДПС за допомогою сучасної процедури передачі знань;

- підґрунтя для впровадження моделі розвитку компетентностей персоналу ДПС згідно з методологією ЄС.



ПРАКТИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ІННОВАЦІЇ

Вектор на розвиток, повагу та визнання

Мета:

1. Передача інституціональних знань і навичок завдяки злагодженій спільній роботі персоналу, розвитку корпоративної культури ДПС, у якій поважають і визнають професіоналізм та співпрацю задля досягнення стратегічних цілей ДПС.
2. Формування та розвиток внутрішніх комунікацій державного органу з метою набуття або вдосконалення професійних знань, умінь і навичок, обміну професійним досвідом, що створює можливості для розвитку ДПС.
3. Розвиток системи нематеріальної мотивації персоналу ДПС, а саме одного з компонентів поваги та визнання персоналу ДПС, які готові ділитися своїми знаннями, досвідом і навичками з іншими співробітниками та співробітницями.

Процедура внутрішнього навчання державних службовців ДПС забезпечує навчання персоналу в ДПС з метою набуття та/або вдосконалення їхніх професійних знань, умінь і навичок (без розроблення й затвердження спеціальної короткострокової програми підвищення кваліфікації). Процедура внутрішнього навчання дозволяє використовувати внутрішні ресурси ДПС для передачі досвіду й знань, підвищення ефективності діяльності ДПС. Спільні зусилля служби управління персоналом, керівників і керівниць підрозділів та експертів і експерток у різних професійних областях забезпечують збереження накопиченого організаційного потенціалу, розвиток корпоративної культури, поліпшення знання процесів, міжфункціональну взаємодію.

Головна особливість створеної системи внутрішнього

навчання – лекторами та лекторками виступають працівники та працівниці ДПС, які мають експертизу в певних професійних областях. Водночас лектори та лекторки продовжують виконувати свої основні обов'язки, а навчання проводиться безпосередньо в органі. Теми навчання добираються цілеспрямовано, з огляду на актуальні потреби в підвищенні кваліфікації персоналу.

Підґрунтям для навчання визначено стратегічні цілі ДПС. Як приклади розглядаються проекти, що реалізуються в ДПС.

Система внутрішнього навчання передбачає оцінку ефективності процесу шляхом заповнення анкети зворотного зв'язку, яку учасники та учасниці навчання подають до служби управління персоналом протягом 2 робочих днів після проведення лекцій. Опрацювання

анкет зворотного зв'язку службою управління персоналом дозволяє надати інформацію лектору для покращення процесу внутрішнього навчання. Для зручності проходження опитування на Google Forms пропонується використовувати згенерований QR-код або створене покликання.

Також департамент персоналу розробив банер внутрішньої взаємодії (правил поведінки) між учасниками та учасницями навчання. Проведений моніторинг анкет зворотного зв'язку засвідчив результативність проведення внутрішніх навчань. Найбільш актуальні для персоналу питання містили такі відповіді: висвітлена тема була актуальною (значущою для професійної діяльності) для 80% осіб; цілі тренінгу (лекції) були досягнуті для 95% осіб; 80% осіб порекомендували би це навчання іншим.

Конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» проведено у 2023 році НАДС за підтримки Програми Ради Європи «Посилення доброго демократичного врядування і стійкості в Україні»

