ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Національного агентства

України з питань державної служби

\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 року № \_\_\_\_\_

### МЕТОДИКАоцінювання результативності професійного навчаннядержавних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування

### I. Загальні положення

1. Ця Методика визначає єдині підходи до проведення службами управління персоналом державних органів, структурними підрозділами з питань кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування (далі – служба управління персоналом) оцінювання результативності професійного навчання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В», посадових осіб місцевого самоврядування, посади яких віднесені до четвертої - сьомої категорії посад в органах місцевого самоврядування (далі – учасники професійного навчання), узагальнення його результатів, та прийняття відповідних управлінських рішень щодо їхнього професійного навчання.

Методика є складовою системи управління якістю діяльності державного органу, органу місцевого самоврядування та може застосовуватися керівниками державної служби в державному органі, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті ради (у разі її створення), обласної ради (далі – керівники органів місцевого самоврядування), працівниками служб управління персоналом для забезпечення належного керування процесом планування та організації професійного розвитку учасників професійного навчання.

2. У цій Методиці терміни вжито в таких значеннях:

результативність професійного навчання учасників професійного навчання (далі – результативність професійного навчання) – ступінь реалізації запланованої діяльності з професійного навчання та досягнення запланованих результатів (поставлених цілей) професійного навчання учасниками професійного навчання, застосування ними набутих під час такого навчання нових та/або вдосконалення раніше набутих професійних знань, умінь та навичок, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для їх професійної діяльності;

оцінювання результативності професійного навчання (далі – оцінювання результативності) – інструмент управління персоналом, зокрема професійним розвитком учасників професійного навчання, що застосовується службами управління персоналом для визначення рівня досягнення результативності професійного навчання на основі зібраних, оброблених та проаналізованих фактичних даних (відомостей), підготовки звіту про оцінювання результативності та прийняття відповідних управлінських рішень щодо планування та організації професійного навчання;

показники результативності професійного навчання (далі – показники результативності) – показники, які відображають ступінь реалізації запланованої діяльності з професійного навчання та досягнення запланованих результатів (поставлених цілей) професійного навчання учасниками професійного навчання, визначаються ними та їхніми безпосередніми керівниками, а також на основі яких встановлюються (обраховуються) рівень особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання та загальна результативність і практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування;

інструменти проведення оцінювання результативності– методи, засоби і процедури оцінювання результативності учасників професійного навчання, що відповідає меті, завданням і принципам оцінювання результативності;

анкета– документ встановленої форми для проведення опитування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника, що містить перелік тверджень, необхідних для оцінювання результативності професійного навчання учасника професійного навчання;

ваговий коефіцієнт – числовий коефіцієнт, параметр, що відображає значимість, відносну важливість, «вагу» певного показника результативності професійного навчання порівняно з іншими показниками, які впливають на процес оцінювання результативності;

звітний рік – період з 01 січня по 31 грудня року, в якому відбувалося професійне навчання учасників професійного навчання та/або виконувалися індивідуальні програми підвищення рівня професійної компетентності/індивідуальні програми професійного розвитку державних службовців (далі – індивідуальна програма професійного розвитку).

Інші терміни, які використано у цій Методиці, вжито у значеннях, наведених у Законах України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», Положенні про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106, Типовому положенні про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом НАДС від 03 березня 2016 року № 47, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 березня 2016 року за № 438/28568.

**II. Мета, завдання та принципи оцінювання результативності**

1. Метою оцінювання результативності є систематичне вимірювання та оцінювання актуальності, дієвості та практикоорієнтованості професійного навчання учасників професійного навчання відповідно до їх посадових обов’язків, встановлених завдань і ключових показників ефективності, результативності та якості службової діяльності (у разі їх встановлення державним службовцям), стратегічних цілей і завдань державного органу або органу місцевого самоврядування для ефективного планування й організації професійного навчання.

2. Основними завданнями оцінювання результативності є:

1) встановлення рівня досягнення результативності професійного навчання учасниками професійного навчання, зокрема застосування ними у службовій діяльності та для належного виконання посадових обов’язків, а також їх відповідності потребам та очікуванням учасників професійного навчання;

2) встановлення в якій мірі набуті та/або вдосконалені учасниками професійного навчання знання, уміння та навички забезпечують підвищення рівня ефективності, результативності та якості їхньої службової діяльності, досягнення цілей та результатів діяльності структурного підрозділу державного органу або органу місцевого самоврядування, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічних цілей та завдань державного органу або органу місцевого самоврядування в цілому;

3) розроблення рекомендацій щодо забезпечення планування та організації професійного навчання, підготовки звіту про оцінювання результативності для прийняття відповідних управлінських рішень.

3. Оцінювання результативності проводиться з дотриманням таких принципів:

достовірності – для досягнення мети та завдань оцінювання результативності використовується виключно достовірна і точна інформація;

добросовісності – всі суб’єкти оцінювання результативності на всіх етапах його проведення дотримуються сумлінної та чесної поведінки;

комплексності – оцінювання результативності здійснюється після успішного завершення професійного навчання учасниками професійного навчання з урахуванням особливостей різних його видів та тривалості, у взаємозв’язку з цілями та результатами діяльності структурного підрозділу, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічними цілями та завданнями державного органу або органу місцевого самоврядування, а також на основі систематичного вивчення й узагальнення потреб у професійному навчанні учасників професійного навчання;

прозорості – чітке визначення мети, завдань, інструментів та строків проведення оцінювання результативності, що сприяє формуванню у суб’єктів оцінювання результативності розуміння процесу такого оцінювання та відповідних висновків, рекомендацій та управлінських рішень;

професіоналізму – об’єктивне та неупереджене виконання усіх етапів проведення оцінювання результативності суб’єктами оцінювання результативності.

### IIІ. Основні засади проведення оцінювання результативності

1. Суб’єктами оцінювання результативності є:

учасник професійного навчання;

безпосередній керівник учасника професійного навчання;

служба управління персоналом.

У разі потреби до проведення оцінювання результативності можуть залучатися зовнішні фахівці (експерти, консультанти), юридичні особи як виконавці проведення оцінювання результативності.

2. Оцінювання результативності проводиться за такими видами професійного навчання (у разі їх успішного завершення/проходження стажування учасниками професійного навчання):

підготовка (у рік присвоєння кваліфікації магістра за спеціальністю, необхідною для професійної діяльності на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування);

підвищення кваліфікації;

стажування;

самоосвіта.

У разі потреби оцінювання результативності може проводитися у розрізі категорій посад державної служби або служби в органах місцевого самоврядування, окремих структурних підрозділів державного органу або органу місцевого самоврядування тощо.

3. Оцінювання результативності проводиться службою управління персоналом за звітний рік, на основі таких показників результативності:

результативність професійного навчання, що визначається учасником професійного навчання (РПНі);

результативність професійного навчання, що визначається безпосереднім керівником учасника професійного навчання (РПНк).

Оцінювання результативності державного службовця здійснюється в межах виконання ним індивідуальної програми професійного розвитку. У разі, якщо індивідуальна програма професійного розвитку державному службовцю не складалася або втратила свою актуальність, оцінювання результативності проводиться за тими видами професійного навчання, які успішно виконані/завершені державним службовцем протягом звітного року.

4. Під час оцінювання результативності на основі зібраних, оброблених та проаналізованих даних (відомостей) за показниками РПНі та РПНк визначаються:

рівень результативності професійного навчання учасника професійного навчання (ОР – особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання);

загальна результативність та практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування відповідно (ЗР).

5. Визначення ОР здійснюється згідно з додатком 1 до цієї Методики на основі показників РПНі та РПНк з урахуванням їх вагового коефіцієнту.

6. Визначення ЗР здійснюється згідно з додатком 2 до цієї Методики за формулою:

ЗР=К1/К2 х 100%, де

К1 – кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, професійне навчання яких у звітному році було успішним і результативним (у разі, якщо показник рівня ОР є «високим» або «належним»);

К2 – загальна кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, які пройшли професійне навчання у звітному році.

7. Основними методами збору даних (відомостей) є анкетування, проведення індивідуальної співбесіди (у разі потреби).

Анкетування проводиться шляхом самостійного заповнення:

анкети зворотного зв’язку учасником професійного навчання за формою згідно з додатком 3 до цієї Методики;

анкети для опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання за формою згідно з додатком 4 до цієї Методики.

Учасник професійного навчання в анкеті зворотного зв’язку оцінює за шестибальною шкалою результативність свого професійного навчання, зокрема відповідність набутих та/або вдосконалених під час такого навчання професійних знань, умінь та навичок його потребам та очікуванням, а також їх практичне застосування у його службовій діяльності.

У анкеті для опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання безпосередній керівник оцінює за шестибальною шкалою результативність та практичну цінність професійних знань, умінь та навичок учасника професійного навчання, набутих та/або вдосконалених ним під час професійного навчання, їх вплив на ефективність, результативність та якість його службової діяльності, досягнення цілей, результатів діяльності структурного підрозділу, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічних цілей та завдань державного органу або органу місцевого самоврядування в цілому.

Безпосередній керівник учасника професійного навчання у разі потреби може провести індивідуальну співбесіду з учасником професійного навчання з метою обговорення та конкретизації якою мірою набуті та/або вдосконалені професійні знання, уміння та навички вплинули на його службову діяльність, належне виконання посадових обов’язків та встановлених завдань.

### IV. Процедура проведення оцінювання результативності

1. Планування, організацію та проведення оцінювання результативності забезпечує служба управління персоналом.

2. Оцінювання результативності здійснюється відповідно до програми проведення оцінювання результативності, яка розробляється службою управління персоналом та затверджується керівником державної служби в державному органі або керівником органу місцевого самоврядування.

Програма проведення оцінювання результативності складається у довільній формі та передбачає визначення мети і завдань оцінювання результативності, суб’єктів, методів, умов, процедури, етапів оцінювання результативності та строків їх проведення, строків та форм узагальнення результатів оцінювання результативності та підготовки відповідних висновків і рекомендацій.

У разі потреби до програми проведення оцінювання результативності додається графік проведення оцінювання результативності.

2. Оцінювання результативності проводиться у такі етапи:

1) зібрання даних (відомостей), що передбачає:

збір статистичних даних щодо планування та організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування;

збір даних щодо моніторингу виконання індивідуальних програм професійного розвитку у разі проведення;

анкетування учасників професійного навчання та їх безпосередніх керівників;

збір інших необхідних даних (відомостей) у разі потреби;

2) оброблення й аналіз даних (відомостей) для визначення:

ОР за кожним видом професійного навчання, який успішно завершив учасник професійного навчання за звітний рік, що розраховується згідно з додатком 1 до цієї Методики;

ОР за усіма видами професійного навчання, які успішно завершив учасник професійного навчання за звітний рік, що розраховується відповідно до
пункту 1 «Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання» додатку 2 до цієї Методики;

загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання в цілому на рівні державного органу або органу місцевого самоврядування за звітний рік, що розраховується відповідно до пункту 3 «Загальна результативність та практична цінність професійного навчання учасників професійного навчання» додатку 2 до цієї Методики;

3) підготовка висновків щодо оцінювання результативності та рекомендацій щодо планування та організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, а також вжиття заходів щодо підвищення результативності професійного навчання;

4) підготовка згідно з додатком 5 до цієї Методики звіту про оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування та подання його на розгляд керівнику державної служби в державному органі або керівнику органу місцевого самоврядування для ухвалення відповідних управлінських рішень.

3. Анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника проводиться службою управління персоналом на періодичній основі:

анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника проводиться не раніше ніж через два місяці після успішного завершення ним навчання за відповідною програмою підвищення кваліфікації, проходження стажування, а у разі завершення навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю, необхідною для професійної діяльності на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, – не раніше ніж через три місяці;

анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника щодо результатів самоосвіти проводиться у грудні місяці року, за який проводиться оцінювання результативності.

4. Анкетування учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника може проводиться з використанням електронних форм анкет, програмного забезпечення, Інтернет-платформ для адміністрування опитувань (Google Forms, SurveyMonkey, Online Test Pad, MySurveyLab тощо).

У разі використання паперових форм анкети зворотного зв’язку від учасника професійного навчання та анкети для опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання заповнені анкети зберігаються в службі управління персоналом до завершення оцінювання результативності.

5. Оброблення, аналіз та інтерпретація даних (відомостей) здійснюється службою управління персоналом на підставі отриманих анкет зворотного зв’язку від учасника професійного навчання та анкет для опитування безпосередніх керівників учасників професійного навчання.

6. Звіт про оцінювання результативності подається службою управління персоналом на розгляд керівнику державної служби державного органу або керівнику органу місцевого самоврядування не пізніше ніж до 15 квітня року, що настає за звітним.

На підставі звіту про оцінювання результативності, що включає висновки щодо оцінювання результативності та рекомендацій щодо планування й організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, а також вжиття заходів щодо підвищення результативності професійного навчання керівник державної служби в державному органі або керівник органу місцевого самоврядування ухвалює управлінські рішення щодо планування та організації професійного навчання, а служби управління персоналом – при формуванні (або коригуванні) плану-графіка професійного навчання в державному орган або в органі місцевого самоврядування.

7. Оригінали форми визначення показників ОР (додаток 1) і форми визначення ЗР (додаток 2), а також висновки щодо оцінювання результативності та рекомендації щодо планування та організації професійного навчання, програми проведення оцінювання результативності та звіт про оцінювання результативності (додаток 5) зберігається в службі управління персоналом.

|  |  |
| --- | --- |
| В.о. директора Генерального департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування |  Людмила РИКОВА |