

ПОГОДЖУЮ

Міністр Кабінету Міністрів
України

«___» _____ 2020 року
Д.О. Дубілет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова Національного агентства
України з питань державної служби

«___» _____ 2020 року
О.Є. Стародубцев

**ПЛАН ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
НА 2020 РІК**

Найменування завдання	Кроки	Показник результату	Строк виконання (місяць)	Відповідальні за виконання	Виконано в строк	
					Так	Ні (пояснити чому)
Стратегічна ціль 1. Підвищення спроможності державної служби через залучення людей (запровадження єдиних HR політик та трансформацію служб управління персоналом)						
1. Створити ключові правила гри в сфері управління персоналом для державної служби (HR політики)	1. Сформувати спільно зі стейкхолдерами бачення державної служби-2030 та закріпити на законодавчому рівні	Сформовано бачення державної служби-2030, розроблено та затверджено доктрину державної служби та стратегію НАДС	равень	Управління роботи з персоналом		
		Розроблено та внесено на розгляд Кабінету Міністрів законопроект про внесення змін до Закону України "Про державну службу" (нова редакція)	грудень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з добору, розвитку та мотивації персоналу		

	2. Розробити та впровадити ефективну, прозору систему добору персоналу на державній службі	Розроблено та впроваджено систему добору на державній службі та підготовлено відповідні зміни до закону	грудень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з добру, розвитку та мотивації персоналу		
		Розроблено та впроваджено концепцію Employer branding державної служби	червень	Управління роботи з персоналом		
	3. Розробити та впровадити систему управління ефективністю та розвитку персоналу на державній службі	Розроблено та впроваджено процес та процедуру адаптації, наставництва та стажування	червень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з організаційного розвитку, оплати праці, адаптації та оцінки персоналу		
		Розроблено та впроваджено процес та процедуру управління ефективністю для держслужби: розроблено процес встановлення КП та оцінки персоналу	березень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з організаційного розвитку, оплати праці, адаптації та оцінки персоналу		
		Розроблено та впроваджено процес та процедуру внутрішнього кадрового резерву	вересень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з організаційного		

				розвитку, оплати праці, адаптації та оцінки персоналу		
	4. Розробити та впровадити прозору та справедливую систему компенсації	Створено та впроваджено нову систему оплати праці на основі класифікації посад, яка відповідає принципам SIGMA/OECD	березень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження політик з організаційного розвитку, оплати праці, адаптації та оцінки персоналу Департамент фінансів, бухгалтерського обліку та ресурсного забезпечення		
		Розроблено концепцію та процедуру стосовно інших видів мотивації на державній службі	квітень	Департамент фінансів, бухгалтерського обліку та ресурсного забезпечення		
		Проведено комунікаційну кампанію щодо нової системи компенсації	упродовж року	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
2. Реалізація політики, у тому числі. трансформація кадрових служб в служби управління персоналом	1. Трансформувати служби кадрів в служби управління персоналом в пілотних органах державної влади	Розроблено та затверджено модель трансформації державного органу та служби персоналу. Визначено організації для проведення пілотного проекту.	грудень	Управління роботи з персоналом		

		Розроблено нову програму з HR-менеджменту на державній службі	травень	Управління роботи з персоналом		
		Забезпечено комунікацію для розвитку і підтримки HR-мережі (комунікаційна команда НАДС, HR Gov Club)	квітень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
	2. Допомогти зробити функціональні обстеження в органах влади	Розроблено методику проведення функціонального обстеження	червень	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		
	3. Запустити систему комунікації сенсів на державній службі та трансформацію культури державної служби	Сформовано план трансформації культури як частини плану трансформації для HR	квітень	Генеральний департамент з питань розробки та впровадження з організаційного розвитку, оплати праці, адаптації та оцінки персоналу		
		Розроблено план комунікацій та підготовлено мотиваційні матеріали щодо ключових цінностей і принципів нової державної служби	квітень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
	4. Підвищити спроможність Центру оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби	Сформовано дієздатний методичний відділ Центру оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби	грудень	Українська школа урядування		

Стратегічна ціль 2. Створення належних умов для професійного розвитку людей (держслужбовців, працівників ОМС та політиків)						
1. Створити сучасну інфраструктуру для підвищення кваліфікації державних службовців	1. Створити якісну інфраструктуру для навчання на базі УШУ	Обладнано нове сучасне приміщення Тренінгового центру та Центру мовної підготовки	грудень	Українська школа урядування		
		Створено сучасний веб-сайт УШУ	грудень	Українська школа урядування		
		Створено Наглядову раду УШУ	червень	Українська школа урядування		
		Розроблено електронний каталог програм підвищення кваліфікації УШУ	березень	Українська школа урядування		
	2. Посилити спроможність провайдерів освітніх послуг	Уведено в експлуатацію Портал управління знаннями	березень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
		Створено саморегульвну організацію провайдерів освітніх послуг	вересень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
		Проведено комунікаційні заходи для роз'яснення новацій в системі професійного навчання та обміну кращими практиками	вересень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
	3. Запровадити дієву систему виявлення потреб у професійному навчанні держслужбовців,	Виявлено потреби у професійному навчанні державних службовців не менше ніж у 80% державних органів	березень	Генеральний департамент з питань професійного		

	працівників ОМС та політиків			розвитку державних службовців		
		Підготовлено та оприлюднено аналітичний звіт про потреби та пріоритетні напрями підвищення кваліфікації на 2021-2023 рр.	квітень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
		Визначено перелік пріоритетних тем професійного навчання державних службовців	квітень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
	4. Забезпечити належне функціонування Порталу управління знаннями	Портал управління знаннями удосконалено у відповідності до потреб користувачів	упродовж року	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
	5. Розробити концепцію системи управління знаннями	Розроблено концепцію системи управління знаннями (LMS)	грудень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців Українська школа урядування		
2. Забезпечення модернізації змісту програм підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб	1. Розробити нові та оновити чинні загальні професійні (сертифікатні) програми підвищення кваліфікації	Розроблено нові програми підвищення кваліфікації для державних службовців за напрямами “менеджмент”, “управління персоналом”	травень	Українська школа урядування		
		Актуалізовано чинні програми підвищення	травень			

місцевого самоврядування		кваліфікації за пріоритетними напрямками		Українська школа урядування		
		Програми підвищення кваліфікації за напрямками “менеджмент”, “управління персоналом” погоджено НАДС	травень	Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
	2. Розробити нові та актуалізувати чинні загальні короткострокові програми підвищення кваліфікації	Актуалізовано чинні професійні (сертифікатні) та короткострокові програми для категорії А	грудень	Українська школа урядування		
		Актуалізовано короткострокові програми підвищення кваліфікації працівників служб управління персоналом ЦОВВ	червень	Українська школа урядування		
		Розроблено УШУ спільно з ЕНА програму підвищення кваліфікації для державних службовців категорії Б	вересень	Українська школа урядування Генеральний департамент з питань професійного розвитку державних службовців		
Стратегічна ціль 3. Посилення зручності та підзвітності держслужби через використання зручних ІТ-інструментів						
1. Створити нові і розвивати діючі продукти для автоматизації	1. Визначити ІТ-стратегію	Розроблена ІТ-стратегія	квітень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		

функції HR в державній службі	2. Масштабувати інформаційної системи управління людськими ресурсами PoClick і діджиталізувати процеси кадрового обліку	Щонайменше 15 органів державної влади підключено до інформаційної системи управління людськими ресурсами	грудень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
		Розроблені та затверджені нормативні документи щодо функціонування інформаційної системи управління людськими ресурсами PoClick	грудень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
	3. Розвивати IT-ресурси для добору персоналу (career.gov.ua, сервіс тестування)	Веб-портал career.gov.ua включає весь необхідний функціонал	грудень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
2. Розвивати внутрішні IT-ресурси і інфраструктуру для підтримки процесів НАДС та підвищення ефективності і зручності роботи	1. Описати, осмислити та усучаснити IT-інфраструктуру НАДС	Налагоджена внутрішня IT-інфраструктура	серпень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
		Удосконалено офіційний сайт НАДС для зручної модифікації розділів та розміщення матеріалів	квітень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
Стратегічна ціль 4. НАДС як лідер і приклад змін – організація, що власним прикладом надихає інших на перезапуск і розвиток держслужби						
1. НАДС як високо-результативна команда	1.Створити базис для державної установи нового зразка	Розроблено та затверджено стратегію НАДС	березень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
		Запроваджено кросфункціональні проектні	березень	Управління роботи з персоналом		

		команди та управління проектами				
		Удосконалено процес внутрішнього електронного документообігу	грудень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
	2. Трансформувати внутрішній HR	Налагоджено всі HR процеси: рекрутинг, адаптація, оцінка, персональний розвиток, навчання, кадровий резерв	червень	Управління роботи з персоналом		
		Проведено реорганізацію НАДС та ліквідацію територіальних органів	червень	Управління роботи з персоналом		
		Трансформовано організаційну культуру НАДС через комунікацію сенсів	грудень	Управління роботи з персоналом		
				Управління стратегічного планування та аналізу політики		
2. Організувати стабільну роботу фінансового департаменту	3. Забезпечити міжнародну співпрацю	Здійснено координацію інструментів інституційної розбудови Twinning, TAIEХ та діяльності програми SIGMA в Україні	протягом року	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		
	1. Забезпечити вчасне фінансування потреб з бюджету	Розроблено та впроваджено фінансову стратегію НАДС	лютий	Департамент фінансів, бухгалтерського обліку та ресурсного забезпечення		
		Розроблено та затверджено паспорти/бізнес-плани проєктів	лютий	Департамент фінансів, бухгалтерського обліку та ресурсного забезпечення		

		Розроблено та затверджено кошторис НАДС	березень	Департамент фінансів, бухгалтерського обліку та ресурсного забезпечення		
	2. Залучити та координувати донорську допомогу	Організовано взаємодію та започаткування програм співробітництва з міжнародними організаціями та їх представництвами в Україні, проєктами міжнародної технічної допомоги	грудень	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		
		Побудовані комунікації з донорами ("donor-relation")	грудень	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		
	3. Провести аудит процесів фінансового департаменту для впровадження інструментів автоматизації його діяльності	Розроблено план впровадження ІТ-інструментів для оптимізації фінансового обліку	травень	Департамент фінансів, бухгалтерського обліку та ресурсного забезпечення		
3. Удосконалити юридичне забезпечення НАДС	1. Забезпечити нормопроєктування та юридичну експертизу	Впроваджено сучасні методи проєктного управління	упродовж року	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення		
		Проведено внутрішні навчання для працівників з практичних питань (драфт, погодження, МЮ, урядовий комітет, уряд, парлам. комітет)	червень	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення		
	2. Забезпечити зручні та юридично коректні роз'яснення	Роз'яснення юридичним особам надаються у вигляді узагальнюючих роз'яснень в електронному	червень	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення		

		вигляді на офіційному сайті НАДС				
	3. Забезпечити іншу поточну юридичну роботу	Забезпечено якісну договірну роботу	упродовж року	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення		
		Забезпечено ефективне представництво в судах. Підвищити ефективність системи запобігання корупції в діяльності НАДС. Забезпечити взаємодію з правоохоронними та іншими державними органами.	упродовж року	Департамент нормативно-правової роботи та юридичного забезпечення Головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції		
4. Налагодити комунікації	1. Побудувати систему зворотнього зв'язку НАДС з державними службовцями та ринком	Поставити задачу ІТ для побудови Сервіс-деску для системної підтримки ринку	березень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
		Налагоджено комунікаційні канали зворотнього зв'язку (внутрішні і зовнішні заходи, робота з коментарями і запитамі)	березень	Генеральний департамент з питань інформатизації обліку та інформаційного забезпечення		
	2. Побудувати спроможну модель комунікації всередині НАДС із залученням ресурсів партнерів	Розроблено комунікаційну стратегію	березень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
		Оновлено склад і структуру відділу комунікацій	березень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
		Проведено ребрендинг НАДС	березень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		

		Налагоджено роботу всіх ключових каналів комунікації	квітень	Управління стратегічного планування та аналізу політики		
5. Побудувати надихаючу інфраструктуру "Best place to work"	1. Організувати та підтримувати простір для продуктивної роботи	Облаштовано приміщення для поточних потреб НАДС та УШУ: - створено ресепшн на вході в НАДС - організована зручна логістика для відвідувачів, слухачів та учасників конкурсів	серпень	Відділ ресурсного забезпечення Українська школа урядування		