

## ПРОТОКОЛ №2

### засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС

м. Київ

30 серпня 2018 року

Початок: 14.00

Закінчення: 17.00

Всього в складі Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС (далі – Ради): 68 осіб.

Присутні на засіданні Ради: 53 осіб.

Запрошені: 25 осіб.

Веде засідання: Алюшина Наталія Олександрівна, директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради.

### ПОРЯДОК ДЕННИЙ

**1. Відкриття засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС.**

Доповідає: Ващенко Костянтин Олександрович, Голова Національного агентства України з питань державної служби.

**2. Визначення результатів службової діяльності державних службовців «2018». Професійний розвиток державних службовців.**

Доповідають:

Купрій Володимир Олександрович, перший заступник Голови Національного агентства України з питань державної служби;

Алюшина Наталія Олександрівна, директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради.

**3. Про нові дослідження та тренди в управлінні персоналом.**

Доповідають:

Глінська Олена, консультант Human Capital Advisory Services ТОВ «Делойт і Туш»;

Ахметович Дамір, експерт Центру зі зниження корупції в оборонному секторі (CIDS).

**4. Потреби і типові помилки в роботі служб управління персоналом.**

Доповідають:

Мацокін Андрій Павлович, головний редактор видання «Держслужбовець»;

Гребиниченко Руслан Валентинович, заступник директора департаменту – начальник відділу службових розслідувань та дисциплінарних проваджень Департаменту контролю та взаємодії з органами влади НАДС.

#### **5. Новачі в актуальних для служб управління персоналом нормативно-правових актах.**

Доповідають:

Крінська-Шарай Наталія Валеріївна, керівник експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом;

Астапов Андрій Олександрович, керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу.

Ахметович Дамір, експерт Центру зі зниження корупції в оборонному секторі (CIDS).

#### **6. Запитання – відповіді. Підбиття підсумків.**

Доповідають:

Купрій Володимир Олександрович, перший заступник Голови Національного агентства України з питань державної служби;

Алюшина Наталія Олександрівна, директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради.

#### **1. Відкриття засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС.**

**ВИСТУПИВ:** Ващенко К.О., Голова НАДС, наголосив, що Рада управління людськими ресурсами державної служби є важливим органом координації політики, що стосується управління людськими ресурсами в державних органах. Зазначив, що Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі НАДС підготував низку методичних рекомендацій, зокрема, щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, визначення результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В». Також повідомив, що з метою впровадження в державних органах кращих практик, досвіду в сфері управління персоналом на державній службі, популяризації сучасних інструментів та технологій з управління персоналом, підвищення престижу діяльності служб управління персоналом державних органів, демонстрації їх досягнень та професійного розвитку, НАДС запроваджує Всеукраїнський конкурс «Кращі практики управління персоналом».

## 2. Визначення результатів службової діяльності державних службовців «2018». Професійний розвиток державних службовців.

**ВИСТУПИВ:** Купрій В.О., перший заступник Голови НАДС, акцентував увагу на питаннях професійного розвитку державних службовців, зокрема, підготовки індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, а також рекомендаціях щодо визначення форм підвищення професійної компетентності. Зазначив, що більш детально процедуру виписано в Методичних рекомендаціях щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Наголосив на важливості професійного розвитку державних службовців.

**ВИСТУПИЛА:** Алюшина Н. О., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради, розповіла про оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Більш детально зупинилася на алгоритмі дій оцінювання державних службовців, що займають посади категорій Б та В. Акцентувала увагу на основних діях: 1) підготовка та прийняття наказу (розпорядження) про проведення оцінювання державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», із списком державних службовців, оцінювання яких проводиться; 2) проведення навчання для державних службовців щодо процедури оцінювання; 3) аналіз виконання визначених завдань і ключових показників, підготовка письмового звіту про виконання завдань і ключових показників у довільній формі та зазначення результатів своєї діяльності у висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», за формою згідно з додатком 7 до Типового порядку в частині опису досягнутих результатів у розрізі кожного визначеного завдання та строку його фактичного виконання; 4) проведення оціночної співбесіди та заповнення безпосереднім керівником висновку; 5) ознайомлення безпосереднім керівником відповідного державного службовця з результатами оцінювання його службової діяльності; 6) підготовка та прийняття наказу (розпорядження) про затвердження результатів оцінювання із списком державних службовців, які підлягають преміюванню, та зазначенням розміру премії. Зазначила, що Генеральним департаментом підготовлено методичні рекомендації щодо визначення результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В». Розповіла про можливості

інформаційного ресурсу «Ключові показники ефективності», який розміщено на Спільноті практик: сталий розвиток. Зазначила, що на цьому ресурсі Генеральний департамент буде розміщувати актуальні питання, роз'яснення і кращий досвід у сфері управління персоналом, а також забезпечить можливість учасникам спілкуватися на форумах та отримати відповіді на свої запитання.

### **3. Про нові дослідження та тренди в управлінні персоналом.**

**ВИСТУПИЛА:** Глінська Олена, консультант Human Capital Advisory Services ТОВ «Делойт і Туш», яка презентувала 10 глобальних тенденцій у сфері управління персоналу. Розповіла про результати другого глобального дослідження «Тенденції у сфері управління персоналом» на українському ринку, яке провела команда Практики Управління Персоналом, департаменту Консалтинг «Делойт» в Україні. Виокремила 10 трендів: 1. Організація майбутнього: майбутнє настало; 2. Кар'єра і навчання: у реальному часі, постійно; 3. Залучення талантів: поява когнітивного рекрутингу; 4. Досвід працівників: культура, залученість і не тільки; 5. Управління ефективністю: виграшна комбінація; 6. Розширення лідерства: виходимо за рамки; 7. Цифровий HR: платформи, люди та робота; 8. HR-аналітика: перегляд напрому; 9. Соціальне розмаїття та інтеграція – реальна прогалина; 10. Майбутнє роботи: розширення робочої сили.

**ВИСТУПИВ:** Дамір Ахметович, експерт Центру зі зниження ризиків корупції в оборонному секторі (CIDS), зазначив, що планування персоналу – це процес, спрямований на аналіз кількості і складу персоналу організації, його розподіл у межах організації, а також професійні якості (знання, навички та поведінка), необхідні для досягнення цілей організації. озвучив основні характеристики сучасного планування персоналу, так як орієнтованість на ціль та врахування потреб, обумовленість потребами та інклюзивність, взаємодія з іншими функціями управління персоналом, незалежність та самостійність.

### **4. Потреби і типові помилки в роботі служб управління персоналом.**

**ВИСТУПИВ:** Мацокін А.П., головний редактор видання «Держслужбовець», розповів про актуальні запитання від читачів видання «Держслужбовець». Озвучив актуальні питання, які висвітлюють на

сторінках журналі. Зазначив, що серед дописувачів видання є і представники служб управління персоналом. Повідомив, що в журналі кожного місяця друкуються напрацювання Генерального департаменту.

**ВИСТУПИВ:** Гребиниченко Р.В., заступник директора департаменту – начальник відділу службових розслідувань та дисциплінарних проваджень Департаменту контролю та взаємодії з органами влади НАДС, акцентував увагу присутніх на типових помилках в роботі служб управління персоналом. Наголосив на потребі слідкувати за актуальними змінами в нормативно-правових актах.

#### **5. Новації в актуальних для служб управління персоналом нормативно-правових актах.**

**ВИСТУПИЛИ:** Крінська-Шарай Н.В., керівник експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом, ознайомила присутніх з основними положеннями Методики проведення аналізу посад державної служби категорій «Б» та «В» у центральних органах виконавчої влади. Зазначила, що аналіз посади – це процес систематичного збору, обробки та документування всієї необхідної інформації про певну посаду (зміст роботи, умови роботи, вимоги до працівника тощо). Розповіла про роль служби управління персоналом в цьому процесі. Зазначила, що Методика є комплексним документом, який надає базові практичні інструменти для аналізу посад. Повідомила, що у разі потреби НАДС забезпечить проведення навчання працівників служб управління персоналом.

Дамір Ахметович, експерт Центру зі зниження ризиків корупції в оборонному секторі (CIDS), акцентував увагу присутніх на важливості для державних органів аналізу посад. Згадав, про посадові інструкції та коротко розповів про міжнародний досвід у цьому питанні. Подякував НАДС за плідну співпрацю, в результаті якої підготовлено Методику проведення аналізу посад державної служби категорій «Б» та «В» у центральних органах виконавчої влади.

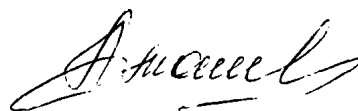
**ВИСТУПИВ:** Астапов А.О., керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу, розповів про зміни у нормативно-правових актах з питань управління персоналом. Повідомив, що доповнено перелік документів для участі у конкурсі. Це пов'язано з тим, що 28 серпня 2018 року набрали чинності зміни до Закону України «Про державну службу», якими встановлено обов'язок кандидата на посади

державної служби категорій «А» і «Б» подавати заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини. Повідомив, що змінено порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В».

**6. Запитання – відповіді. Підбиття підсумків.**

**ВИСТУПИЛА:** Алюшина Н.О., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради, подякувала всім тим, хто долучився до роботи Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС.

Голова Ради управління  
людськими ресурсами  
державної служби при НАДС,  
Директор Генерального  
департаменту з питань  
управління персоналом на  
державній службі НАДС



Н. О. Алюшина

Секретар Ради управління  
людськими ресурсами  
державної служби при НАДС,  
державний експерт  
експертної групи з питань  
інституційного розвитку  
служб управління персоналом



Ю. В. Лозюк