

ПРОТОКОЛ №5

засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС

м. Київ

30 серпня 2019 року

Початок: 14 год. 00 хв.

Закінчення: 18 год. 00 хв.

Присутні на засіданні Ради: 98 осіб, з них члени Ради – 24 особи, залучені до роботи Ради – 6 осіб, запрошені – 68 осіб.

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

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

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

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

2. Трансформація культури державної служби.

Доповідають: Ващенко Костянтин, Голова Національного агентства України з питань державної служби;

Алюшина Наталія, директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, голова Ради;

Посол Вілладсен Генрік, Координатор проектів ОБСЄ в Україні.

3. Новації та пріоритети в управлінні персоналом на державній службі.

Доповідають: Гнутова Ірина, начальник Управління (служби) управління персоналом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України;

Гарнець Оксана, керівник Швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO;

Малашенко Віталій, в.о. директора Української школи урядування;

Шульга Валерій, заступник директора, керівник Центру мовної підготовки Української школи урядування;

Мещерякова Галина, програмна координаторка ООН Жінки в Україні.

4. Внесення змін до законодавства про державну службу.

Доповідає: Заболотний Андрій, заступник Голови НАДС.

5. Актуальні питання у діяльності служб управління персоналом.

Доповідають: Олійникова Юлія, керівник проекту з боку постачальника ТОВ «Айкюжн ІТ»;

Лихач Юлія, перший заступник директора Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу;

Астапов Андрій, керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі;

Хохлова Катерина, державний експерт експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі;

Лементар Олена, державний експерт експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі.

6. Підбиття підсумків. Різне.

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

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

ВИСТУПИВ: Ващенко К., Голова НАДС, відкрив засідання Ради, розповів про виклики, які стоять сьогодні перед службами управління персоналом та наголосив, що основною метою реформування державної служби є побудова європейської ефективної державної служби та посилення в ній ролі служб управління персоналом, як ключових елементів управління державною службою.

ВИСТУПИЛИ: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради, висловила вдячність за співпрацю з представниками Координатора проектів ОБСЄ в Україні, а також зазначила про деякі аспекти, що будуть розглядатися на засіданні Ради.

2. Трансформація культури державної служби.

ВИСТУПИВ: Ващенко К., Голова НАДС, відкрив засідання Ради, розповів про необхідність запровадження нової ідеології культури у державному органі. Зазначив, що зміни, які відбуваються у сфері державної служби, повинні супроводжуватися змінами у культурі державної служби щодо комунікації, взаємодії, співпраці, орієнтації на результат, ініціативності тощо. Наголосив на важливості ролі служб управління персоналом, як агентів змін, у формування організаційної культури державного органу.

ВИСТУПИВ: Посол Вілладсен Г., Координатор проектів ОБСЄ в Україні, подякував НАДС та Офісу реформ Кабінету Міністрів України за співпрацю. Зазначив, що добре організований діалог з професійною фасилітацією може стати важливим інструментом для планування та реалізації реформ та державної політики. Наголосив, що спільні зусилля з включення діалогу до організаційної культури державних установ допоможуть підвищити прозорість та ефективність органів влади, а також знизити конфліктний потенціал в їхній роботі.

Після доповідей Ващенко К. та Посла Вілладсена Г. відбулось підписання Меморандуму про взаєморозуміння та співробітництво між НАДС та Координатором проектів ОБСЄ в Україні.

Згідно меморандуму, Координатор проектів ОБСЄ надаватиме експертну підтримку, проводитиме діалогові заходи, організуватиме навчання із запобігання та управління конфліктами, діалогу, медіації та ведення переговорів для розбудови компетентностей державних службовців. Також для забезпечення сталості цих зусиль, Координатор розробить інструменти для постійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

ВИСТУПИЛИ: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради розповіла про результати стратегічних сесій, якими було охоплено 18 областей України. Зупинилася на структурі проведеного Корпоративного форсайту та його завдань. Презентувала результати проведення стратегічних сесій у регіонах.

Анонсувала, що 19-20 вересня Корпоративний форсайт продовжиться в Києві з представниками центральних областей України. Наголосила, що незабаром стартує опитування щодо організаційної культури на місцевому рівні та закликала долучитись до нього, оскільки його результати, ляжуть в основу Концепції культури державної служби.

Також зазначила, що необхідно працювати спільно і усвідомити, що сприятлива атмосфера є наслідком великої роботи кожного працівника колективу.

Слісєєва Г., керівник проекту Координатора проектів ОБСЄ в Україні, подякувала НАДС за співпрацю в напрямках організаційної культури, діалогу, управління конфліктами, фасилітації тощо. Зазначила, що такі тематики є актуальними для всіх державних службовців. Цього року розпочато роботу з працівниками служб управління персоналом, оскільки саме вони є важливим елементом у процесі зародження та вирішення конфліктів.

Лозюк Ю., державний експерт експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, подякувала усім учасникам Корпоративного форсайту та закликала до поширення отриманих знань. Зазначила, що працівники служб управління персоналом продукують під час стратегічних сесій хороші ідеї, які потребують втілення.

3. Новації та пріоритети в управлінні персоналом на державній службі.

ВИСТУПИЛА: Гнучова І., начальник Управління (служби) управління персоналом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, поділилася досвідом управління персоналом у Мінрегіоні. Наголосила на важливості HR-стратегії. Розповіла про інструменти, які використовує служба управління персоналом Мінрегіону, зокрема, чат-бот для працівників служб управління персоналом та кандидатів, вебсторінка «НекадРи», набір новачка для адаптації, «хелпера», розсилку «давай знайомитися» тощо. Розповіла про спільні заходи та традиції працівників Мінрегіону. Зазначила, що у Мінрегіоні, матеріальне стимулювання працівників залежить від досягнень, зокрема

виконання ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності, виконання завдань стратегічного плану.

ВИСТУПИЛИ: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради, анонсувала номінації Всеукраїнського конкурсу «Кращі практики управління персоналом»:

- 1) HR-стратегія державного органу;
- 2) мотивація державних службовців;
- 3) управління талантами в державному органі.

Зазначила, що нагородження переможців відбудеться у грудні 2019 року.

ВИСТУПИЛА: Гарнець О., керівник Швейцарсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO, зазначила про роль управління знаннями в розвитку персоналу на державній службі. Наголосила, що коли ми говоримо про управління знаннями ми говоримо про розбудову культури передачі знань серед представників публічної влади.

Розповіла про мету створення онлайн платформи «Спільнота-практик: сталий розвиток», яка допомагає обмінюватися знаннями та думками з колегами, поширювати кращі практики та просувати кращі ідеї. Розповіла про створені у співпраці з НАДС такі онлайн ресурси: «Ключові показники ефективності», «Нова державна служба: доступно про головне».

ВИСТУПИЛИ: Малащенко В., в.о. директора Української школи урядування, розповів про Українську школу урядування, її структуру, особливості, форми навчання. Зазначив, що наразі розробляється ряд нових програм для державних службовців та оновлюються попередні програми, в яких робиться акцент на засвоєння практичних навичок щодо отриманих знань. Наголосив, що почав працювати вебсайт Української школи урядування.

Шульга В., заступник директора, керівник Центру мовної підготовки Української школи урядування, розповів, що розроблено програми підвищення кваліфікації з англійської та французької мови для державних службовців. Програма розрахована на 2 роки. Умовами проходження програми є мотивація працівника до отримання знань, відвідування усіх занять та володіння рівнем іноземної мови не нижче А₁ або А₂.

ВИСТУПИЛА: Мещерякова Г., програмна координаторка ООН Жінки в Україні, розповіла про актуальні питання та проблеми у гендерних підходах на державній службі. Розповіла про питання оплати праці чоловіків та жінок і труднощі з якими стикається жінка у процесі побудови кар'єри. Висвітлила

законодавчу базу в якій закріплено рівні права та можливості жінок та чоловіків.

4. Внесення змін до законодавства про державну службу.

ВИСТУПИВ: Заболотний А., заступник Голови НАДС розповів про Концепцію реформування системи оплати державних службовців та запровадження плану заходів щодо її реалізації. Зазначив про актуальні проблеми оплати праці державних службовців.

Розповів, що напрацьовуються та узгоджуються зміни, які обумовлюють підвищення конкурентоспроможності заробітної плати, подальше посилення ролі посадового окладу, збільшення співвідношення між мінімальним та максимальним розміром посадового окладу на найнижчій та найвищій посаді державної служби, введення підкатегорій посад державної служби. Розповів про очікувані результати запровадження реформи оплати праці державних службовців.

5. Актуальні питання у діяльності служб управління персоналом.

ВИСТУПИЛА: Олійникова Ю., керівник проекту з боку постачальника ТОВ «Айкюжн ІТ», розповіла про мету впровадження системи HRMIS, хто буде її користувачами, структуру системи та заходи щодо безпеки зберігання даних.

Зазначила модулі підсистеми: «Штати і персонал», «Табель та заробітна плата», «Кабінет самообслуговування», «Публічний портал». Продемонструвала інтерфейс зазначених модулів системи HRMIS та можливості її використання на окремих прикладах.

ВИСТУПИЛА: Лихач Ю., перший заступник директора Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, розповіла про попереднє обстеження системи управління якістю в органах виконавчої влади. Зазначила, що така система це прийнята міжнародна практика та є рекомендацією програми SIGMA. Методика розроблена на основі стандартів CAF. Це інструмент загального контролю якості, розроблений для державного сектора на основі Моделі досконалості Європейського Фонду Управління Якістю (ЄФУЯ/EFQM®).

Розповіла, що передбачено чотири етапи проведення попереднього обстеження управління якістю: організація проведення попереднього обстеження; оцінка процесів, процедур органу виконавчої влади; узагальнення аналіз та формування результатів проведення попереднього обстеження; формування та затвердження плану дій з удосконалення системи управління якістю.

Також звернула увагу, що на вебсайті Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу є рубрика «система управління якістю», де містяться усі необхідні документи та матеріали.

ВИСТУПИЛИ: Астапов А., керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповів про процедуру оцінювання. Акцентував увагу на аспектах процедури оцінювання щодо яких можуть виникати труднощі. Зазначив про особливості формування та прийняття наказу про визначення результатів виконання завдань. Зазначив про актуальні зміни до Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, зокрема, у формі висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Наголосив, що визначення результатів виконання завдань не проводиться у разі: роботи із завданнями менше трьох місяців, перебуванням у соціальних відпустках, призову / мобілізації, проходженням підготовки на посаду судді, відсторонення, стажування не менше чотирьох місяців.

Хохлова К., державний експерт експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповіла покроковий алгоритм дій при визначенні результатів виконання завдань та їх затвердженні, який включає заповнення форми щодо результатів виконання завдань, розгляд звіту, заслуховування усних пояснень та проведення співбесіди, виставлення оцінки, ознайомлення державного службовця (за умови його присутності), передачу матеріалів оцінювання до служб управління персоналом, формування та затвердження висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців категорій «Б» і «В», ознайомлення державних службовців із затвердженим висновком та у разі відмінної оцінки – преміювання, у разі негативної – повторне оцінювання.

ВИСТУПИЛА: Лементар О., державний експерт експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповіла на що потрібно зважити службі управління персоналом при підготовці конкурсу в державному органі. Висвітлила актуальні питання щодо ідентифікації посади, використання кандидатом результатів тестування на знання законодавства, участі члена конкурсної комісії у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби тощо. Також зазначила, що з

метою уникнення помилок в написанні заяви про відсутність заборгованості із сплати аліментів на утримання дитини розроблено відповідну форму.

6. Підбиття підсумків. Різне.

ВИСТУПИЛА: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, голова Ради, підбила підсумки засідання та анонсувала, що наступне засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС відбудеться 19 грудня 2019 року.

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

Наталія АЛЮШИНА

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

Галина КУДРИНСЬКА