

ПРОТОКОЛ №4

засідання Ради управління людськими ресурсами державної служби при НАДС

м. Київ

18 квітня 2019 року

Початок: 14 год. 00 хв.

Закінчення: 18 год. 00 хв.

Присутні на засіданні Ради: 113 осіб, з них члени Ради – 36 осіб, залучені до роботи Ради – 12 осіб, запрошені – 65 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;

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

2. Організаційна культура державної служби, яка базується на цінностях досягнення результатів, відповідальності, інноваційності, відкритості комунікацій.

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

Фурсова Людмила, експертка з прав людини;

Шаіпов Артем, голова правління Асоціації «Професійний уряд»;

Дідур Іванна, член правління Асоціації «Професійний уряд».

Огризко Олеся, проектний менеджер напряму «Реформа державного управління» Офісу реформ Кабінету Міністрів України;

Лозюк Юлія, державний експерт експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі.

3. Конкурсна процедура на зайняття посад державної служби.

Доповідають: Астапов Андрій, керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу;

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

Васькін Максим, начальник відділу контролю за реалізацією права на державну службу Департаменту контролю та взаємодії з органами влади;

Гулько Олеся, експерт проекту EU4PAR, Керівник напрямку моніторингу конкурсів на посади фахівців з питань реформ;

Балакірева Ольга, кандидат соціологічних наук, завідувач відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

4. Оцінювання результатів службової діяльності та професійний розвиток державних службовців.

Доповідають: Купрій Володимир, перший заступник Голови НАДС;

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;

Соболь Ігор, державний експерт експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі.

5. Актуальні питання у діяльності служб управління персоналом.

Доповідають: Сивоконь Дмитро, директор Департаменту роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України;

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

Крінська-Шарай Наталія, керівник експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі;

Стародубцев Олександр, консультант з питань державної служби.

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, наголосив на ключових пріоритетах та питаннях, що стоять перед службою управління персоналом. Зазначив, що НАДС розраховує на допомогу та співпрацю з боку служб управління персоналом.

ВИСТУПИЛА: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради зазначила, що 15 березня 2019 року до Положення про Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС внесено зміни, завдяки яким до роботи Ради можуть залучатися керівники служб управління персоналом державних органів, що стали переможцями Всеукраїнського конкурсу «Кращі практики управління персоналом». 12 квітня 2019 року наказом НАДС затверджено оновлений склад Ради, до якого входять 83 особи (67 – члени Ради, 16 - особи, залучені до роботи Ради).

2. Організаційна культура державної служби, яка базується на цінностях досягнення результатів, відповідальності, інноваційності, відкритості комунікацій.

ВИСТУПИЛА: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі НАДС, голова Ради розповіла про результати дослідження щодо цькування на державній службі, яке було проведено Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі протягом березня-квітня 2019 року. Акцентувала увагу на тому, що результати дослідження підтвердили наявність цькування на державній службі, зокрема, з 1042 опитаних державних службовців 66,1% стикалися з булінгом (цькуванням) по відношенню до себе. Звернула увагу на прояви булінгу (цькуванням) та осіб, які найчастіше застосовують булінг (цькуванням) по відношенню до державних службовців.

ВИСТУПИЛА: Фурсова Л., експертка з прав людини, розповіла про явище дискримінації, її форми та законодавче регулювання. Навела приклади дискримінації та висвітлила питання щодо механізмів забезпечення рівного доступу осіб з інвалідністю до вступу на державну службу та її проходження.

ВИСТУПИЛИ: Шаіпов А., голова правління Асоціації «Професійний уряд», представив ключові результати проведеного дослідження «Цикл зворотнього зв'язку» Асоціацією «Професійний уряд» у тісній співпраці з Секретаріатом Кабінету Міністрів України, Київською Школою Економіки та Центром демократії, розвитку і правовладдя Стенфордського університету.

Зазначив, що проект покликаний надати можливість державним службовцям різних рівнів бути почутими.

Дідур І., член правління Асоціації «Професійний уряд», більш детально зупинилася на структурі зазначеного дослідження, яке включало дві стадії: формування гіпотез дослідження та конфіденційне онлайн-опитування державних службовців. Розповіла про попередні ключові результати дослідження на першій стадії, яка передбачала проведення глибинного структурованого інтерв'ю та конфіденційне опитування для розуміння культурних кордонів.

ВИСТУПИЛИ: Огризко О., проектний менеджер напряму «Реформа державного управління» Офісу реформ Кабінету Міністрів України, розповіла що таке організаційна культура та чому вона є необхідною. Зазначила, що подальша робота ґрунтуватиметься, зокрема, на таких принципах: інклюзивність та стратегічність.

Лозюк Ю, державний експерт експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, акцентувала увагу на меті підготовки концепції організаційної культури державної служби, а також зупинилася на принципі територіальності. Зазначила, що наразі заплановані заходи у чотирьох регіонах України, метою яких є обмін досвідом та практикою. Також в подальшому планується навчання у заочному форматі (онлайн).

3. Конкурсна процедура на зайняття посад державної служби.

ВИСТУПИЛИ: Астапов А., керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповів про актуальні зміни до Порядку проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби. Зокрема, зазначив, що з метою зменшення навантаження на адміністратора функції адміністратора конкурсної комісії, у разі потреби, за рішенням керівника державної служби, можуть виконувати дві особи. А також розповів про необхідність при оголошенні конкурсу одночасно на декілька однакових посад позначати їх відповідним номером.

Лементар О., державний експерт експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі розповіла про зміни у Порядку проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби щодо забезпечення недискримінації та рівного доступу до роботи на державній службі. Розповіла про можливість

використання результатів тестування на знання спеціального законодавства протягом шести місяців з дня проходження тесту, за умови, що конкурс проводиться у тому ж державному органі, а перелік тестових питань відповідає визначеним нормативно-правовим актам в умовах проведення конкурсу на зайняття відповідної посади.

ВИСТУПИВ: Васькін М., начальник відділу контролю за реалізацією права на державну службу Департаменту контролю та взаємодії з органами влади, розповів про проблемні питання щодо підготовки умов проведення конкурсу. Висвітлив питання термінів подання умов конкурсу, визначення строку подання кандидатами документів на зайняття вакантних посад, визначення спеціальних вимог щодо освіти та досвіду роботи.

ВИСТУПИЛА: Гунько О., експерт проекту EU4PAR, керівник напрямку моніторингу конкурсів на посади фахівців з питань реформ, надала рекомендації щодо підготовки та успішного проведення конкурсу на державній службі. Зазначила, що конкурси на зайняття вакантних посад фахівців з питань реформ в цілому проводяться без порушень. Поділилась досвідом проведення конкурсів. Акцентувала увагу, що для пошуку найкращих кандидатів необхідно докласти зусиль. Анонсувала, що планується розробка чек-листа, який дасть змогу визначати рівень підготовки служби управління персоналом до проведення конкурсу.

ВИСТУПИЛА: Балакірева О., кандидат соціологічних наук, завідувач відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України», анонсувала проведення дослідження щодо функціональної та компетентнісної спроможності державних службовців. Розповіла про передумови, мету та очікувані результати дослідження. Коротко описала комплексну методику оцінювання функціональної та компетентнісної спроможності держслужбовців в Україні, яка складається з таких блоків: визначення рівня сформованості функціонального стану, фахових та особистісних компетентностей державних службовців в Україні; виміру ціннісних орієнтацій та етосу державних службовців.

4. Оцінювання результатів службової діяльності та професійний розвиток державних службовців.

ВИСТУПИВ: Купрій В., перший заступник Голови НАДС, розповів про зміни в системі професійного розвитку державних службовців. Зазначив що затверджене нове Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та

депутатів місцевих рад. Озвучив тенденції, на які варто звернути увагу при визначенні потреб у професійному розвитку після щорічного оцінювання. Зокрема, наголосив на необхідності більш чіткої ідентифікації компетентностей, визначених в індивідуальній програмі підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, з тематикою, що зазначається. Зазначив, що сфера професійного навчання включає в себе підготовку, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіту. Звернув увагу, що самоосвіта не може перевищувати 20% часу відведеного на професійне навчання.

ВИСТУПИЛИ: Астапов А., керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, повідомив про актуальні зміни, які будуть внесені до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, зокрема щодо етапів проведення такого оцінювання.

Хохлова К., державний експерт експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, зазначила, що запропоновані зміни передбачають удосконалення порядку визначення завдань та ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності особам, які призначаються на посади державної служби, державним службовцям, які переводяться на інші посади, повертаються із соціальних відпусток чи приступають до виконання обов'язків після відсторонення. Одним з ключових елементів зазначених змін є пропозиція не визначати завдання та ключові показники на поточний звітний рік державним службовцям, яких призначено (переведено) на посади державної служби, а також тим, які приступили до виконання посадових обов'язків у жовтні-грудні такого року.

ВИСТУПИВ: Соболь І., державний експерт експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповів про систему моніторингу оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади категорії «Б» та «В». Зазначив, що програмний модуль сприятиме автоматизації процесу оцінювання, відкритості роботи оцінювання в державному органі та сприятиме покращенню проведення аналізу отриманих оцінок за результатами оцінювання. Розповів про переваги автоматизації та шляхи її реалізації.

5. Актуальні питання у діяльності служб управління персоналом.

ВИСТУПИВ: Сивоконь Д., директор Департаменту роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України, акцентував увагу на актуальності внесення змін до Типового положення про службу управління персоналом державного органу. Поділився досвідом Міністерства фінансів України щодо розробки HR-стратегії державного органу та використання сучасних інструментів управління персоналом. Запропонував доповнити зазначене Типове положення пунктами щодо бренду державного органу, адаптації та наставництва, внутрішніх комунікацій, оцінювання, HR-стратегії, сучасних ІТ та участі у дисциплінарних комісіях. Наголосив, що оновлене Типове положення, бажання змінюватися та підтримка керівництва сприятимуть створенню ефективних, успішних та сучасних державних органів.

ВИСТУПИВ: Астапов А., керівник експертної групи з питань нормативного забезпечення менеджменту персоналу Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповів про напрацювання щодо внесення змін до особової картки державного службовця. Зазначив, що оновлення форми особової картки передбачатиме виокремлення у ній двох розділів: інформація про кандидата (заповнює кандидат) та інформація про проходження державної служби (заповнює служба управління персоналом). Оновлення особової картки має на меті зробити її не просто формальним, а змістовним та дієвим інструментом для служб управління персоналом, зручним для заповнення кандидатами на зайняття посад державної служби.

ВИСТУПИЛА: Крінська-Шарай Н., керівник експертної групи з питань інституційного розвитку служб управління персоналом Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, розповіла про підготовку Типової форми посадової інструкції державних службовців, посади яких віднесено до категорій «Б» та «В». Презентувала результати опитування державних службовців щодо розроблення зазначеної Типової форми. Розповіла про розділи Типової форми посадової інструкції державного службовця та концептуальні положення проекту Порядку розроблення посадової інструкції державного службовця.

ВИСТУПИВ: Стародубцев О., консультант з питань державної служби, розповів про роль HRMIS в роботі служб управління персоналом. Акцентував увагу на меті створення HRMIS. Зазначив, що HRMIS допоможе вивільнити час для роботи з персоналом зменшивши кількість роботи з паперовими документами. Анонсував робочу зустріч, яка відбудеться

23 квітня 2019 року з працівниками служб управління персоналом та закликав долучитися до розробки зазначеної системи.

6. Підбиття підсумків. Різне.

ВИСТУПИЛА: Алюшина Н., директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі, голова Ради, підвела підсумки засідання та наголосила, що працівники служб управління персоналом можуть звертатися до Генерального департаменту, який шукатиме шляхи вирішення будь-яких питань та, у разі потреби, залучатиме експертну допомогу.

**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**



Г.В. Кудринська