



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ  
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Київ

№ \_\_\_\_\_

**Про затвердження Методичних рекомендацій  
щодо проведення оцінювання результативності професійного навчання  
державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування**

Відповідно до пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500,

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Методичні рекомендації щодо проведення оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що додаються.

2. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Голови Національного агентства України з питань державної служби відповідно до розподілу обов'язків та повноважень.

Голова

Наталія АЛЮШИНА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Національного агентства

України з питань державної служби

\_\_\_\_\_ 2021 року № \_\_\_\_\_

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
**щодо проведення оцінювання результативності професійного навчання**  
**державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування**

**I. Загальні положення**

1. Ці Методичні рекомендації підготовлено з метою надання методичної підтримки службам управління персоналом державних органів, структурним підрозділам з питань кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування (далі – служба управління персоналом) стосовно проведення 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).

2. Оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання (далі – оцінювання результативності професійного навчання) проводиться державним органом або органом місцевого самоврядування відповідно до Методики оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженої наказом НАДС від 03 грудня 2020 року № 226-20, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 02 лютого 2021 року за № 134/35756 (далі – Методика).

3. Рішення про проведення оцінювання результативності професійного навчання приймається суб'єктом призначення на посади державної служби, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради.

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

4. Оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання відповідно до пункту 1 Розділу II Методики проводиться з метою визначення 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 службовцем), стратегічних цілей і завдань державного органу або органу місцевого самоврядування для ефективного планування й організації професійного навчання.

5. Основними завданнями проведення оцінювання результативності професійного навчання відповідно до пункту 2 Розділу II Методики є:

встановлення рівня результативності професійного навчання учасниками професійного навчання, зокрема застосування ними набутих та/або вдосконалених знань, умінь та навичок у службовій діяльності для належного виконання посадових обов'язків, а також їх відповідності потребам та очікуванням учасників професійного навчання;

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;

удосконалення процесу планування та організації професійного навчання.

6. Суб'єктами оцінювання результативності професійного навчання згідно з пунктом 1 Розділу III Методики є:

учасник професійного навчання;

безпосередній керівник учасника професійного навчання;

служба управління персоналом.

До проведення оцінювання результативності професійного навчання рекомендовано за рішенням суб'єкта призначення на посади державної служби, сільського, селищного, міського голови, голови районної, районної у місті, обласної ради залучати зовнішніх експертів (фахівців), юридичних осіб як виконавців проведення оцінювання результативності професійного навчання.

7. Службам управління персоналом рекомендується проводити оцінювання результативності професійного навчання за період з 01 січня по 31 грудня року, в якому виконувалися індивідуальні програми підвищення рівня професійної компетентності/індивідуальні програми професійного розвитку державних службовців (далі – індивідуальна програма професійного розвитку) або відбувалося професійне навчання посадових осіб місцевого самоврядування (далі – звітний рік), за 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.

8. У разі, якщо індивідуальна програма професійного розвитку державному службовцю не складалася або втратила свою актуальність (підлягала перегляду на підставі перегляду завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця на поточний рік), оцінювання результативності професійного навчання рекомендується проводити за видами професійного навчання, які успішно виконані/завершені державним службовцем протягом звітного року і були спрямовані на вдосконалення знань, умінь та навичок для належного виконання ним посадових обов'язків, підвищення рівня ефективності, результативності та якості його службової діяльності, та/або досягнення цілей та результатів діяльності структурного підрозділу державного органу, в якому працює учасник професійного навчання, стратегічних цілей та завдань державного органу.

Службі управління персоналом рекомендовано погоджувати з безпосереднім керівником учасника професійного навчання види професійного навчання, щодо яких буде здійснюватися оцінювання результативності професійного навчання учасника професійного навчання.

9. У разі потреби оцінювання результативності професійного навчання рекомендовано проводити у межах окремих структурних підрозділів державного органу або органу місцевого самоврядування, у розрізі категорій посад державної служби або служби в органах місцевого самоврядування, видів програм або конкретної програми підвищення кваліфікації тощо.

10. Оцінювання результативності професійного навчання згідно з пунктом 3 розділу III Методики проводиться службою управління персоналом за звітний рік на основі таких показників результативності:

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

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

11. Під час оцінювання результативності професійного навчання відповідно до пункту 4 розділу III Методики на основі зібраних, оброблених та проаналізованих даних (відомостей) за показниками РПНі та РПНк визначається:

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.

Розрахунок особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання та загальної результативності професійного навчання учасників професійного навчання здійснюється відповідно до розділів III-IV цих Методичних рекомендацій та згідно з додатками 1, 2 до Методики.

12. Відповідно до абзацу першого пункту 7 Розділу III Методики основними методами збору даних (відомостей) є опитування, проведення індивідуальної співбесіди (у разі потреби).

## **II. Процедура проведення оцінювання результативності професійного навчання**

1. Після прийняття суб'єктом призначення на посади державної служби, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради рішення про проведення оцінювання результативності професійного навчання службі управління персоналом рекомендовано розробляти програму проведення оцінювання результативності професійного навчання (далі – Програма), яку рекомендовано затверджувати відповідним розпорядчим документом суб'єкта призначення на посади державної служби, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради.

Примірна структура Програми наведена у додатку до цих Методичних рекомендацій.

Відповідно до абзацу третього пункту 2 Розділу IV Методики у разі потреби до Програми додається графік проведення оцінювання результативності професійного навчання.

2. Службі управління персоналом після затвердження Програми суб'єктом призначення на посади державної служби, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради рекомендується довести до відома учасників професійного навчання, результативність професійного навчання яких підлягає оцінюванню, інформацію про зміст, умови та строки проведення опитування (анкетування).

3. Оцінювання результативності професійного навчання з урахуванням пункту 3 розділу IV Методики проводиться у такі етапи:

- 1) збір даних (відомостей);
- 2) обробка й аналіз даних (відомостей);

3) підготовка висновків щодо оцінювання результативності професійного навчання 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 звіту про оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування та подання його на розгляд суб'єкту призначення на посади державної служби або сільському, селищному, міському голові, голові районної, районної у місті, обласної ради для ухвалення відповідних управлінських рішень.

#### 4. Збір даних (відомостей) передбачає:

1) збір статистичних даних щодо планування та організації професійного навчання учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, який рекомендується здійснювати шляхом:

узагальнення інформації про заплановане проходження професійного навчання державних службовців відповідно до їх індивідуальних програм професійного розвитку або заплановане проходження професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування у звітному році, за видами професійного навчання;

узагальнення інформації про успішно завершене професійне навчання державних службовців у рамках виконання індивідуальних програм професійного розвитку (у разі не складання індивідуальних програм професійного розвитку – у звітному періоді) або успішно завершене професійне навчання посадових осіб місцевого самоврядування у звітному періоді відповідно до відомостей, наведених у наданих учасниками професійного навчання документах (сертифікатах, посвідченнях, свідоцтвах тощо) або інформації/матеріалів про проходження професійного навчання (у разі не передбачення отримання відповідних документів, наприклад окремі види самоосвіти);

2) збір даних щодо моніторингу виконання індивідуальних програм професійного розвитку державними службовцями у разі проведення;

3) опитування учасників професійного навчання та їх безпосередніх керівників;

4) збір інших необхідних даних (відомостей) у разі потреби.

Службі управління персоналом рекомендовано використовувати інші інструменти для забезпечення збору необхідних даних (відомостей) для проведення поглибленого аналізу та подальшого визначення рівня результативності професійного навчання.

У разі потреби під час збору даних (відомостей) службі управління персоналом рекомендовано проводити індивідуальні співбесіди з учасниками професійного навчання або їх безпосередніми керівниками.

5. Відповідно до пункту 7 Розділу III Методики опитування проводиться шляхом заповнення:

учасником професійного навчання – анкети зворотного зв'язку від учасника професійного навчання за формою згідно з додатком 3 до Методики;

безпосереднім керівником учасника професійного навчання – анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання за формою згідно з додатком 4 до Методики.

Учасник професійного навчання в анкеті зворотного зв'язку від учасника професійного навчання оцінює за шестибальною шкалою результативність свого професійного навчання.

У анкеті 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.

6. Опитування (анкетування) учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника відповідно до пункту 4 розділу IV Методики проводиться службою управління персоналом на періодичній основі (з урахуванням визначених Методикою строків):

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 професійного навчання.

7. Опитування (анкетування) учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника може проводитися з використанням електронних або паперових форм анкети зворотного зв'язку від учасника професійного навчання та анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання, розроблених службою управління персоналом згідно з додатками 3 та 4 до Методики.

Для проведення електронного опитування (анкетування) учасників професійного навчання та їх безпосередніх керівників службі управління персоналом рекомендовано розробити електронні форми анкети зворотного зв'язку від учасника професійного навчання та анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання з використанням програмного забезпечення або Інтернет-платформ для адміністрування опитувань (Google Forms, SurveyMonkey, Online Test Pad, MySurveyLab тощо) та забезпечити доступ до них суб'єктів оцінювання результативності професійного навчання.

У разі використання паперових форм анкети зворотного зв'язку від учасника професійного навчання та анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання службі управління персоналом рекомендовано забезпечити тиражування, передачу та заповнення учасниками професійного навчання та їх безпосередніми керівниками паперових примірників анкет.

8. Обробка та аналіз даних (відомостей) відповідно до пункту 6 розділу IV Методики здійснюється службою управління персоналом на підставі анкет зворотного зв'язку від учасника професійного навчання та анкет опитування безпосередніх керівників учасників професійного навчання.

9. Обробка й аналіз даних (відомостей) проводиться згідно із підпунктом 2 пункту 3 розділу IV Методики для визначення:

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

особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання 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 Методики;



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

10. Службі управління персоналом рекомендовано під час підготовки висновків щодо оцінювання результативності професійного навчання 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 за потреби визначати загальну результативність та практичну цінність професійного навчання учасників професійного навчання у розрізі видів професійного навчання (підготовка, підвищення кваліфікації, стажування, самоосвіта).

Службі управління персоналом за потреби визначення загальної результативності та практичної цінності професійного навчання за видом професійного навчання «підвищення кваліфікації» рекомендовано здійснювати розрахунок у розрізі видів програм підвищення кваліфікації (загальні професійні (сертифікатні) загальні короткострокові, спеціальні професійні (сертифікатні), спеціальні короткострокові програми) або за окремими програмами підвищення кваліфікації.

11. Службою управління персоналом з урахуванням висновків щодо оцінювання результативності професійного навчання та рекомендацій щодо планування й організації професійного навчання учасників професійного навчання готується звіт про оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання відповідно до пункту 7 розділу IV Методики, який подається не пізніше ніж до 15 квітня року, що настає за звітним, на розгляд суб'єкту призначення на посади державної служби, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, який на підставі цього звіту ухвалює управлінські рішення щодо планування та організації професійного навчання.

### **III. Визначення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання**

1. Під час оцінювання результативності професійного навчання на основі зібраних, оброблених та проаналізованих даних (відомостей) за показниками РПНі та РПНк визначається особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання.

2. Службі управління персоналом рекомендовано розпочинати визначення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання з визначення такої результативності за кожним видом професійного навчання, які успішно завершено (пройдено) учасником професійного навчання у звітному році та щодо якого подано підтверджуючі документи (сертифікати, посвідчення, свідоцтва або іншу інформацію/матеріали про проходження професійного навчання) до служби управління персоналом державного органу або органу місцевого самоврядування.

У разі, якщо у звітному році учасник професійного навчання успішно завершив навчання за двома або більше програмами підвищення кваліфікації, пройшов стажування у двох або більше державних органах/органах місцевого самоврядування, підвищив рівень професійної компетентності шляхом самоосвіти два або більше разів, визначення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання службі управління персоналом рекомендовано здійснювати з урахуванням пункту 8 розділу II цих Методичних рекомендацій та відобразити окремо в графах «Значення особистої результативності за кожним видом професійного навчання» таблиці 1 Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання додатку 2 до Методики.

3. Для визначення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання службам управління персоналом рекомендується розраховувати такі показники:

· РПН<sub>і</sub> (результативність професійного навчання учасника професійного навчання, що визначається учасником професійного навчання);

· РПН<sub>к</sub> (результативності професійного навчання учасника професійного навчання, що визначається безпосереднім керівником учасника професійного навчання).

4. Показник РПН<sub>і</sub> визначається учасником професійного навчання під час заповнення анкети зворотного зв'язку від учасника професійного навчання згідно з додатком 3 до Методики.

Значення показника РПН<sub>і</sub> (пункт 17.9 додатку 3 до Методики) розраховується учасником професійного навчання за формулою:

$$\text{РПН}_i = \frac{\sum_{17.1}^{17.7} (\text{загальна кількість балів}) \times 100}{35}$$

де:

загальна кількість балів (значення пункту 17.8 додатку 3 до Методики) – сума оцінок, які виставлені учасником професійного навчання в анкеті зворотного зв'язку від учасника професійного навчання стосовно

сформульованих у пунктах 17.1-17.7 додатку 3 до Методики тверджень «Програма підготовки / підвищення кваліфікації / стажування або зміст самоосвіти відповідає моїм потребам у навчанні», «Завдяки підготовці / підвищенню кваліфікації / стажуванню/самоосвіті я набув (набула) необхідні для здійснення службової діяльності знання», «Завдяки підготовці / підвищенню кваліфікації / стажуванню / самоосвіті я набув (набула) або удосконалив (удосконалила) необхідні для здійснення службової діяльності уміння, навички», «Я застосував (застосувала) отримані знання, уміння, навички у службовій діяльності», «Завдяки набутим та/або вдосконаленим знанням, умінням і навичкам покращилась якість службової діяльності», «Завдяки набутим та/або вдосконаленим знанням, умінням і навичкам підвищилась ефективність службової діяльності», «Завдяки набутим та/або вдосконаленим знанням, умінням і навичкам підвищилась результативність службової діяльності»;

35 – максимальна кількість балів, що може бути виставлена учасником професійного навчання стосовно тверджень, сформульованих у пунктах 17.1 – 17.7 додатку 3 до Методики.

5. Показник РПН<sub>к</sub> визначається безпосереднім керівником учасника професійного навчання під час заповнення анкети опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання згідно з додатком 4 до Методики.

Значення показника РПН<sub>к</sub> (пункт 10.6 додатку 4 до Методики) розраховується безпосереднім керівником учасника професійного навчання за формулою:

$$РПН_k = \frac{\sum_{10.1}^{10.4}(\text{загальна кількість балів}) \times 100}{20}$$

де:

загальна кількість балів (значення пункту 10.5 додатку 4 до Методики) – сума оцінок, які виставлені безпосереднім керівником учасника професійного навчання щодо сформульованих у пунктах 10.1-10.4 додатку 4 до Методики тверджень «Практична цінність знань, отриманих учасником професійного навчання під час підготовки / підвищення кваліфікації / стажування/самоосвіти для структурного підрозділу», «Програма підготовки / підвищення кваліфікації, стажування, зміст самоосвіти сприяли розвитку умінь та навичок, необхідних для службової діяльності учасника професійного навчання», «Знання, уміння та навички, набуті та/або удосконалені учасником професійного навчання, сприяли підвищенню результативності його службової діяльності», «Знання, уміння та навички, набуті та/або удосконалені учасником професійного навчання, сприяли результативності діяльності структурного підрозділу»;

20 – максимальна кількість балів, що може бути виставлена безпосереднім керівником учасника професійного навчання стосовно тверджень, сформульованих у пунктах 10.1-10.4 додатку 4 до Методики.

6. Службі управління персоналом рекомендується визначати особисту результативність професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання згідно з додатком 1 до Методики («Визначення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання») на основі показника РПНі, визначеного учасником професійного навчання у анкеті зворотного зв'язку від учасника професійного навчання (значення рядка 17.9 додатку 3 до Методики) за кожним видом професійного навчання, та показника РПНк, визначеного безпосереднім керівником учасника професійного навчання у анкеті опитування безпосереднього керівника учасника професійного навчання (значення рядка 10.6 додатку 4 до Методики) за кожним видом професійного навчання з урахуванням їх коефіцієнтів, зазначених у додатку 1 до Методики.

7. Служба управління персоналом для розрахунку особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання вносить значення показника РПНі (значення пункту 17.9 додатку 3 до Методики) до першого рядка графи 3 «Значення показника результативності професійного навчання» додатку 1 до Методики, значення показника РПНк (значення пункту 10.6 додатку 4 до Методики) – до другого рядка графи 3 додатку 1 до Методики «Значення показника результативності професійного навчання».

Особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання розраховується службою управління персоналом за формулою:

$$OP = \sum (РПНі \times 0.4 + РПНк \times 0.6), \%$$

де:

OP – особиста результативність професійного навчання учасника професійного навчання;

РПНі – результативність професійного навчання учасника професійного навчання, що визначена учасником професійного навчання за кожним видом професійного навчання (значення із пункту 17.9 додатку 3 до Методики);

0.4 – коефіцієнт, що відображає значимість результативності професійного навчання учасника професійного навчання, яка визначена ним за кожним видом професійного навчання у співставленні з результативністю його професійного навчання, що визначена його безпосереднім керівником за кожним видом професійного навчання;

РПНк – результативність професійного навчання учасника професійного навчання, що визначається безпосереднім керівником учасника професійного

навчання за кожним видом професійного навчання (значення пункту 10.6 додатку 4 до Методики);

0.6 – коефіцієнт, що відображає значимість результативності професійного навчання учасника професійного навчання, яка визначена його безпосереднім керівником за кожним видом професійного навчання у співставленні з результативністю професійного навчання, що визначена учасником професійного навчання за кожним видом професійного навчання.

Службі управління персоналом рекомендується значення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання округлювати до цілого числа за правилами округлення (якщо остання цифра у числі – 5 і більше, то після округлення до попереднього числа додається одиниця, якщо 4 і менше – не враховується).

8. Після розрахунку значення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання службі управління персоналом рекомендовано визначати загальну результативність та практичну цінність професійного навчання учасників професійного навчання.

#### **IV. Визначення загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання**

1. Визначення загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання здійснюється службою управління персоналом згідно з додатком 2 «Визначення загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання за звітній рік» до Методики (далі – додаток 2 до Методики).

2. Службою управління персоналом для розрахунку загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасника професійного навчання значення особистої результативності професійного навчання кожного учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання вноситься у графі «Значення особистої результативності за кожним видом професійного навчання» таблиці 1 Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання додатку 2 до Методики (далі – таблиця 1 додатку 2 до Методики).

Кількість граф «Значення особистої результативності за кожним видом професійного навчання» у таблиці 1 додатку 2 до Методики має відповідати кількості видів професійного навчання, щодо яких проводиться оцінювання результативності професійного навчання.

3. Після заповнення граф «Значення особистої результативності за кожним видом професійного навчання» таблиці 1 Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання додатку 2 до Методики службою управління персоналом розраховується показник особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за формулою:

Показник особистої результативності

$$\text{показник особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання} = \frac{\sum_1^n \text{OP}}{n}, \%$$

де:

$\sum_1^n \text{OP}$  – сума значень особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання за кожним видом професійного навчання (графи «Значення особистої результативності за кожним видом професійного навчання» таблиці 1 додатку 2 до Методики);

$n$  – загальна кількість видів професійного навчання, щодо яких проводиться оцінювання результативності професійного навчання учасника професійного навчання.

Значення показника особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання вноситься до граfi 9 «Показник особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання» таблиці 1 Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання додатку 2 до Методики.

4. Службою управління персоналом визначення показника рівня особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання (низький/належний/високий) здійснюється шляхом співставлення значення показника особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання (граfi 9 таблиці 1 Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання додатку 2 до Методики) зі значеннями шкали показників рівня особистої результативності професійного навчання учасників професійного навчання (таблиця 2 Шкала показників рівня особистої результативності професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування додатку 2 до Методики).

Значення показника рівня особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання («високий», «належний», «низький») вноситься до граfi 10 «Показник рівня особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання» таблиці 1 Особиста результативність професійного навчання учасників професійного навчання додатку 2 до Методики.

5. Показник загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання розраховується службою управління персоналом у відсотках за формулою:

Показник загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання =  $\frac{K1}{K2} \times 100\%$

де:

K1 – кількість учасників професійного навчання, професійне навчання яких у звітному році було успішним і результативним (у разі, якщо показник рівня особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання є «високим» або «належним»);

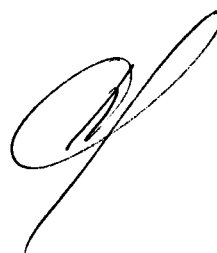
K2 – загальна кількість учасників професійного навчання в державному органі або органі місцевого самоврядування, які пройшли професійне навчання у звітному році.

K1 та K2 вимірюється в особах.

6. Після визначення показника загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання служби управління персоналом рекомендовано здійснювати підготовку звіту про оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання згідно з додатком 5 Методики.

7. Оригінали форми визначення особистої результативності професійного навчання учасника професійного навчання (додаток 1 до Методики) і форми визначення загальної результативності та практичної цінності професійного навчання учасників професійного навчання (додаток 2 до Методики), а також висновки щодо оцінювання результативності професійного навчання і рекомендації щодо планування та організації професійного навчання, програми проведення оцінювання результативності професійного навчання, а також звіт про оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання (додаток 5 до Методики) згідно з пунктом 8 розділу IV Методики зберігаються в службі управління персоналом.

**Директор Генерального департаменту  
з питань професійного розвитку  
державних службовців та посадових  
осіб місцевого самоврядування**



**Людмила РИКОВА**

Додаток  
до Методичних рекомендацій  
щодо проведення оцінювання  
результативності професійного  
навчання державних службовців  
та посадових осіб місцевого  
самоврядування (пункт 1 розділу II)

**Примірна структура Програми  
проведення оцінювання результативності професійного навчання  
за \_\_\_\_\_ рік**

---

(найменування державного органу/органу місцевого самоврядування)

**Мета** \_\_\_\_\_

(зазначаються вимірні конкретні цілі, на досягнення яких спрямоване оцінювання результативності професійного навчання)

**Завдання** \_\_\_\_\_

(зазначається перелік завдань, які мають бути виконані для досягнення мети)

**Суб'єкти** \_\_\_\_\_

(зазначаються суб'єкти оцінювання результативності професійного навчання, зокрема зазначається інформація про структурні підрозділи державного органу або органу місцевого самоврядування, які будуть безпосередньо задіяні у проведенні оцінювання результативності професійного навчання, а також зовнішні експерти (фахівці), юридичні особи, які залучаються (за потреби) до проведення оцінювання результативності професійного навчання)

**Інструменти** \_\_\_\_\_

(перераховуються інструменти, що будуть використовуватися для оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання: опитування (анкетування) учасника професійного навчання та його безпосереднього керівника; індивідуальна співбесіда учасника професійного навчання з його безпосереднім керівником тощо)

**Способи** \_\_\_\_\_

(зазначається, у який спосіб буде проведено опитування (анкетування) учасників професійного навчання та їх безпосередніх керівників (із використанням паперових форм або електронних форм анкет, розроблених із застосуванням спеціалізованого програмного забезпечення, на Інтернет-платформах для адміністрування опитувань тощо)

**Етапи та строки** \_\_\_\_\_

(зазначаються основні етапи оцінювання результативності професійного навчання учасників професійного навчання та строки їх проведення)

Найменування посади

Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ