



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ  
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Київ

№ \_\_\_\_\_

**Про затвердження Методичних рекомендацій  
щодо визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб  
у професійному навчанні державних службовців**

Відповідно до підпункту 32 пункту 4 та пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, пункту 24 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106,

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Методичні рекомендації щодо визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців, 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

23 листопада 2021 року № 179-21

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо визначення та проведення аналізу  
індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців

### I. Загальні положення

1. Ці Методичні рекомендації підготовлено з метою надання методичної підтримки службам управління персоналом державних органів (далі – служба управління персоналом) стосовно визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців (далі – індивідуальні потреби у професійному навчанні).

2. Визначення та проведення аналізу індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати відповідно до:

Закону України «Про державну службу»;

Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 (далі – Положення про систему професійного навчання);

Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 (далі – Порядок проведення оцінювання);

Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженої наказом Національного агентства України з питань державної служби від 15 жовтня 2019 року №188-19, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 03 листопада 2019 року за №1157/34128 (із змінами) (далі – Методика визначення та проведення аналізу потреб);

Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку), затверджених наказом Національного агентства України з питань державної

служби від 26 жовтня 2020 року № 201-20 (далі – Методичні рекомендації щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми).

3. У цих методичних рекомендаціях під терміном «індивідуальні потреби у професійному навчанні державного службовця» відповідно до абзацу четвертого пункту 2 Методики визначення та проведення аналізу потреб розуміються потреби державного службовця у професійному навчанні, спрямованому на набуття та/або удосконалення професійних компетентностей, необхідних для належного виконання ним встановлених завдань і посадових обов'язків, задоволення яких дає змогу підвищити ефективність і результативність роботи такого державного службовця.

4. Визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати для планування професійного розвитку державних службовців та організації заходів, спрямованих на набуття та/або удосконалення державними службовцями професійних компетентностей:

навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» на основі здобутого ступеня вищої освіти бакалавра, магістра (освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) за вечірньою, заочною, дистанційною формами здобуття освіти (далі – навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»);

підвищення кваліфікації за загальними/спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами;

стажування;

самоосвіти.

5. Індивідуальні потреби у професійному навчанні згідно з пунктом 4 розділу III Методики визначення та проведення аналізу потреб визначаються за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців з урахуванням встановлених для них на плановий рік завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності (далі – завдання та ключові показники), а також самооцінки державними службовцями своїх компетентностей і професійних потреб.

6. Учасниками визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців відповідно до Порядку проведення оцінювання, є:

державний службовець;

особа, яка визначає завдання і ключові показники та здійснює підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «А»;

безпосередній керівник державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В» (далі – безпосередній керівник);

керівник самостійного структурного підрозділу (у разі наявності), в якому працює державний службовець, який займає посаду державної служби категорії

«Б» або «В» (далі – керівник самостійного структурного підрозділу (у разі наявності));

суб'єкт призначення;

служба управління персоналом.

7. Визначені під час оцінювання службової діяльності державних службовців індивідуальні потреби у професійному навчанні рекомендовано враховувати державним службовцям разом зі службами управління персоналом під час складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця/ індивідуальної програми професійного розвитку (далі – індивідуальна програма).

## **II. Визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні в державному органі**

1. Визначення державному службовцю індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати під час оціночної співбесіди, проведення якої передбачено на відповідному етапі щорічного оцінювання результатів службової діяльності державного службовця (у разі проведення).

2. Відповідно до пунктів 23, 39 Порядку проведення оцінювання під час оціночної співбесіди індивідуальні потреби у професійному навчанні державному службовцю категорії «А» визначаються особою, яка визначає завдання і ключові показники та здійснює підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів його службової діяльності, державному службовцю категорії «Б» або «В» – безпосереднім керівником спільно з керівником самостійного структурного підрозділу (у разі наявності).

3. Під час проведення оціночної співбесіди особі, яка визначає завдання і ключові показники та здійснює підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця категорії «А», або безпосередньому керівнику державного службовця категорії «Б» або «В» спільно з керівником самостійного структурного підрозділу (у разі наявності) рекомендується обговорювати та визначати індивідуальні потреби у професійному навчанні державного службовця з урахуванням:

стратегічних цілей та завдань відповідного державного органу на наступний рік;

повноважень та завдань структурного підрозділу, в якому працює державний службовець (для державних службовців категорії «Б» або «В»);

пріоритетних завдань структурного підрозділу, в якому працює державний службовець, на наступний рік (для державних службовців категорії «Б» або «В»);

результатів виконання державним службовцем його посадових обов'язків та визначених завдань і ключових показників за поточний рік;

очікуваних результатів виконання державним службовцем його посадових обов'язків та визначених завдань і ключових показників на наступний рік, зокрема і можливості оптимізації та удосконалення шляхів виконання ним повноважень та посадових обов'язків у наступному році;

результатів професійного навчання державного службовця у поточному році;

самооцінки державним службовцем знань, умінь, навичок і професійних потреб, необхідних для ефективного виконання визначених завдань та посадових обов'язків.

4. Обговорення індивідуальних потреб у професійному навчанні на оціночній співбесіді рекомендовано проводити за фізичної присутності учасників визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні або дистанційно шляхом застосування засобів телекомунікаційного зв'язку.

5. Після проведення оціночної співбесіди згідно з абзацом другим пункту 23, абзацом другим пункту 39 Порядку проведення оцінювання особою, яка визначає завдання і ключові показники та здійснює підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця категорії «А», або безпосереднім керівником державного службовця категорії «Б» або «В» заповнюється форма щодо результатів виконання державним службовцем завдань та ключових показників за відповідний рік (додатки 3, 8 Порядку проведення оцінювання відповідно), зокрема в частині визначення йому потреб у професійному навчанні.

У разі тимчасової відсутності державного службовця або його повторної неявки для проходження оціночної співбесіди в установлені строки індивідуальні потреби у професійному навчанні визначаються особами, зазначеними у пункті 2 цього розділу, без проведення оціночної співбесіди шляхом заповнення форм, наведених у додатках 3, 8 Порядку проведення оцінювання.

6. Заповнення форми щодо результатів виконання державним службовцем завдань та ключових показників за відповідний рік в частині визначення потреб у професійному навчанні рекомендовано здійснювати шляхом зазначення компетентностей (та деталізації їх за потреби), необхідних для належного виконання таким державним службовцем встановлених завдань і посадових обов'язків, задоволення яких дає змогу підвищити ефективність і результативність його роботи.

У разі, якщо державному службовцю відповідно до підпункту 1 пункту 14 Положення про систему професійного навчання визначено потребу у підвищенні кваліфікації для вперше призначених на посаду державної служби (протягом року з дня їх призначення на посаду) або державних службовців, які займають посади державної служби (не рідше одного разу на три роки), під час заповнення форми щодо результатів виконання державним службовцем завдань та ключових показників в частині визначення потреб у професійному навчанні рекомендується зазначати таку потребу у компетентності «професійні знання».

Під час заповнення форми щодо результатів виконання державним службовцем завдань та ключових показників за відповідний рік в частині визначення потреб у професійному навчанні при зазначенні професійної компетентності «професійні знання» рекомендується керуватися Орієнтовним переліком професійних компетентностей державних службовців, наведеним у додатку 1 до Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми, в частині компонентів вимоги до професійної компетентності.

7. Оформлення документів, в яких визначено потреби у професійному навчанні державного службовця (додатки 3, 8 Порядку проведення оцінювання), з урахуванням пункту 9<sup>1</sup> Порядку проведення оцінювання може здійснюватися особою, яка визначає завдання і ключові показники та здійснює підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів службової діяльності державного службовця категорії «А», або безпосереднім керівником державного службовця категорії «Б» або «В» у паперовій формі з використанням власноручних підписів або в електронній формі з накладенням кваліфікованих електронних підписів.

8. Відповідно до пунктів 16, 32 та 42 Порядку проведення оцінювання на підставі висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, який затверджується наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення у грудні звітного року, та з урахуванням результатів виконання державним службовцем завдань та ключових показників за відповідний рік (у частині визначення потреб у професійному навчанні) та визначених завдань і ключових показників на наступний звітний рік державним службовцем разом із службою управління персоналом складається індивідуальна програма строком на один рік:

за формою згідно з додатком 6 Порядку проведення оцінювання для державного службовця категорії «А», що затверджується особою, яка визначала завдання і ключові показники та здійснювала підготовку пропозицій щодо оцінювання результатів його службової діяльності;

за формою згідно з додатком 9 Порядку проведення оцінювання для державного службовця категорії «Б» або «В», що погоджується безпосереднім керівником такого державного службовця та затверджується керівником самостійного структурного підрозділу, в якому він працює (у разі наявності).

9. Державному службовцю, щодо якого відповідно до пункту 14 Порядку проведення оцінювання процедура оцінювання результатів службової діяльності не застосовувалась, рекомендується разом із службою управління персоналом визначати індивідуальні потреби у професійному навчанні під час складання йому індивідуальної програми з метою дотримання пункту 11 частини першої статті 8 Закону України «Про державну службу», яким встановлено обов'язок державного службовця постійно підвищувати рівень професійної компетентності, та на підставі визначених для нього завдань і ключових показників на наступний рік за згодою такого державного службовця та його безпосереднього керівника (суб'єкта призначення).

10. Державному службовцю разом із службою управління персоналом рекомендовано скласти індивідуальну програму відповідно до Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми.

11. Службі управління персоналом для належної організації визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців рекомендується надавати інформаційну, методично-консультативну допомогу учасникам визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні, зокрема шляхом:

консультування (інформування) учасників визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні представником служби управління персоналом;

проведення внутрішнього навчання для державних службовців категорії «В» їх безпосередніх керівників та керівників самостійних структурних підрозділів державного органу щодо процедури визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні під час проведення оцінювання службової діяльності державних службовців та складання індивідуальних програм;

надсилання на електронну пошту працівників державного органу інформаційно-роз'яснювальних матеріалів для ознайомлення державних службовців із особливостями визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні (перелік нормативно-правових актів, що врегульовують питання визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців; роз'яснення та/або рекомендації щодо підготовки та проведення оціночної співбесіди у частині визначення індивідуальних потреб у професійному навчанні державного службовця; презентації та матеріали внутрішнього навчання (у разі проведення); зразки заповнення форм індивідуальної програми; інші інформаційні матеріали, які можуть бути використані державними службовцями при визначенні індивідуальних потреб у професійному навчанні).

### **III. Проведення аналізу та узагальнення індивідуальних потреб у професійному навчанні в державному органі**

1. За результатами опрацювання індивідуальних програм службі управління персоналом рекомендується проводити аналіз та узагальнювати потреби у професійному навчанні за категоріями посад державної служби у розрізі видів професійного навчання (навчання для здобуття ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», підвищення кваліфікації за загальними/спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами, стажування, самоосвіта), професійних компетентностей, орієнтовних напрямів/тем професійного навчання.

2. За результатами проведення аналізу та узагальнення потреб у професійному навчанні та з метою внесення згідно з частиною другою статті 49

Закону України «Про державну службу» керівнику державної служби пропозицій щодо планування та організації професійного навчання державних службовців службі управління персоналом рекомендується скласти план професійного розвитку державних службовців відповідного державного органу на наступний рік.

3. Керівнику державної служби на підставі розгляду пропозицій щодо планування та організації професійного навчання рекомендовано затверджувати план професійного розвитку державних службовців відповідного державного органу на наступний рік або ухвалювати інші управлінські рішення щодо професійного навчання державних службовців.

4. Індивідуальні потреби у професійному навчанні рекомендується враховувати під час складання кошторисів державних органів, а також замовлення та погодження спеціальних професійних (сертифікатних) та короткострокових програм підвищення кваліфікації.

#### **IV. Вивчення та узагальнення індивідуальних потреб у професійному навчанні для забезпечення організації професійного навчання державних службовців**

1. Служби управління персоналом державних органів з урахуванням результатів узагальнення індивідуальних програм державних службовців категорій «Б» та «В» відповідно до пункту 7 розділу III Методики визначення та проведення аналізу потреб щороку надсилають НАДС з урахуванням гендерної складової інформацію про індивідуальні потреби у професійному навчанні:

державні органи, у тому числі з урахуванням індивідуальних потреб у професійному навчанні державних службовців їх територіальних органів (за наявності, за кожною областю окремо), – до НАДС до 15 січня;

місцеві органи виконавчої влади – до відповідного територіального органу НАДС до 20 грудня.

Територіальні органи НАДС до 15 січня надсилають до НАДС узагальнену інформацію про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців місцевих органів виконавчої влади (за кожною областю окремо).

2. Інформацію про індивідуальні потреби у професійному навчанні державних службовців категорії «Б» та «В» службам управління персоналом рекомендовано надсилати у паперовій та електронній формі (формат Excel).

3. Служба управління персоналом Офісу Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Апарату Верховної Ради України, Державного управління справами, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх територіальних органів (за наявності) відповідно до пункту 6 розділу III Методики визначення та проведення аналізу потреб щороку до 15 січня



надсилають до НАДС копії індивідуальних програм державних службовців категорії «А».

4. Задоволення індивідуальних потреб у професійному навчанні рекомендовано забезпечувати:

НАДС в межах повноважень на організацію та проведення навчання державних службовців для здобуття ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації за загальними професійними (сертифікатними) та/або короткостроковими програмами за рахунок коштів державного бюджету;

державними органами за рахунок коштів на підвищення кваліфікації державних службовців в межах затверджених їм бюджетних призначень;

державними службовцями за рахунок власних коштів та інших джерел, не заборонених законодавством.

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



**Людмила РИКОВА**