



Визначення результатів службової діяльності державних службовців «2018»

30 серпня 2018 року

Спільнота практик: сталий розвиток

Спільнота практик: сталий розвиток



СПІЛЬНОТА ПРАКТИК СТАЛИЙ РОЗВИТОК

Для отримання доступу до ресурсів та е-курсів Спільноти
запрошуємо пройти авторизацію

Спільнота є місцем зустрічі представників органів місцевого самоврядування, виконавчої влади, громадських організацій, активістів та експертів, які готові ділитися власним досвідом, вивчати і поширювати кращі практики місцевого самоврядування; використовувати проектний підхід у знаходженні інноваційних рішень, плануванні ресурсів та мобілізації громад до сталого розвитку; навчатися на е-курсах, щоб оволодіти техніками та інструментами управління проектами, дізнатися про нові моделі надання якісних послуг та можливості розвитку територій

Мої курси

🎯 СТАРОСТА: лідер, представник інтересів територіальної громади



е-курс для тих, хто хоче розібратися у особливостях реформування системи місцевого самоврядування та поглибити розуміння місця і ролі інституту старости: налаштований розвивати свої професійні компетентності на посаді старости або як претендент на цю посаду; шукає ефективне рішення проблем громади в цілому та території старостинського округу, зокрема: потребує оволодіння новими вміннями та навичками для ефективного виконання посадових обов'язків старости; готовий до обміну досвідом і співпраці з колегами-практиками місцевого самоврядування та експертами задля розвитку старостинських округів, громад і регіонів.

Зарахування на курс з 24 травня до 10 червня. Курс триває з 5 червня по 5 липня 2018.

🎯 Нова державна служба: доступно про головне



Інформаційний онлайн-ресурс спрямований на підготовку до проходження конкурсів кандидатів на посади фахівців з питань реформ.

Ресурс дає можливість:

- ознайомитися із інформаційними матеріалами щодо реформи державного управління, базових знань з аналізу політики та стратегічного планування, проходження етапів конкурсного відбору;
- пройти пробне тестування на знання законодавства, аналітичні та вербальні здібності, розв'язання ситуаційних завдань.

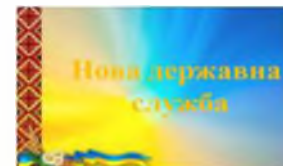
Ресурс постійно відкритий для зарахування усіх зацікавлених учасників.

СВОЮ УКРАЇНУ ЛЮБИТЬ... Т.ШЕВЧЕНКО

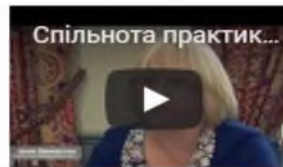


Любіть Україну,
як сонце любить...

ВХІД НА РЕСУРС:



ДАЙДЖЕСТ





Ключові показники ефективності

Ключові показники ефективності



Шановні колеги!

Щиро вітаємо Вас на комунікаційній платформі "Ключові показники ефективності"!

Мета платформи "Ключові показники ефективності" – напрацювання спільного бачення та підходів визначення ключових показників, оновлення актуальної інформації щодо перебігу визначення завдань, обмін досвідом та вирішення проблемних питань. Запрошуємо до спільної роботи та конструктивних обговорень!

Новини

Пропонуємо ознайомитися із інструкціями, що допоможуть Вам зорієнтуватися на платформі та ефективно використовувати свій час та запропонований комунікаційний майбачик.

Інструкції

 Для початку роботи заповніть (відредагуйте) Персональний профайл!

 Глосарій термінів

 Технічні питання

 Скарбничка

Шановні колеги!

Запрошуємо долучитися до наповнення спільної джерельної бази корисних ресурсів з управління людськими ресурсами.



<http://udl.despro.org.ua/>



**Методичні рекомендації
щодо визначення результатів службової
діяльності державних службовців, які займають
посади державної служби
категорій «Б» і «В»**

**Наказ Національного агентства України з питань
державної служби 29.08.2018 року № 208-18**



Алгоритм дій:

- 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 (далі – наказ (розпорядження) про проведення оцінювання державних службовців);
- 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 (далі – письмовий звіт) 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 (далі – висновок) в частині опису досягнутих результатів у розрізі кожного визначеного завдання та строку його фактичного виконання;



Алгоритм дій:

- 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.



Дякуємо за увагу!



Презентація результатів міжнародного дослідження «Тенденції у сфері управління персоналом – 2018»

Глінська Олена – консультант практики управління персоналом

Про дослідження 2018 року

«Тенденції у сфері управління персоналом – 2018» – найбільш масштабне за кількістю респондентів дослідження у світі серед подібних у даній галузі. Цього року дослідження проводиться вшосте – глобально та вдруге – по Україні.



Глобально: 11,000+

керівників компаній та HR-експертів



140 країн



Україна: 160 респондентів



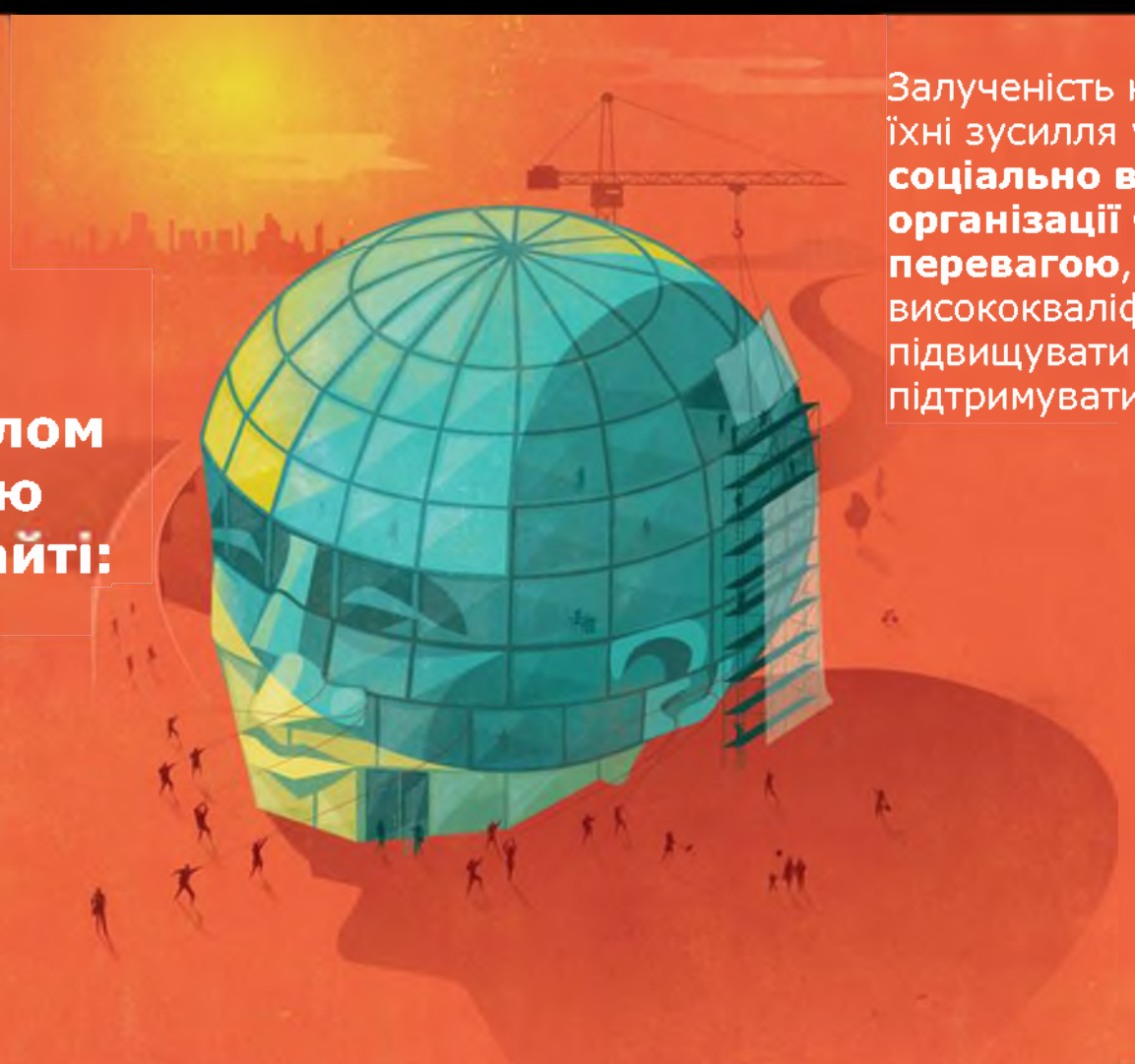
Вдруге глобальне дослідження «Тенденції у сфері управління персоналом» на українському ринку проводить команда **Практики Управління Персоналом, департаменту Консалтинг «Делойт» в Україні.**

Команда надає професійні послуги у сфері управління персоналом, застосовує власні інноваційні дослідження, аналітику й ключові індустріальні аспекти для розробки і реалізації сучасних підходів до управління бізнесом, пропонуючи комплексні HR-програми, зокрема інноваційні практики з розвитку кадрового потенціалу та лідерських навичок і впровадження змін.

Ера соціальної місії та відповідальності

**Звіт дослідження
«Тенденції у сфері
управління персоналом
— 2018» українською
мовою на нашому сайті:**

<https://goo.gl/V8AoMN>

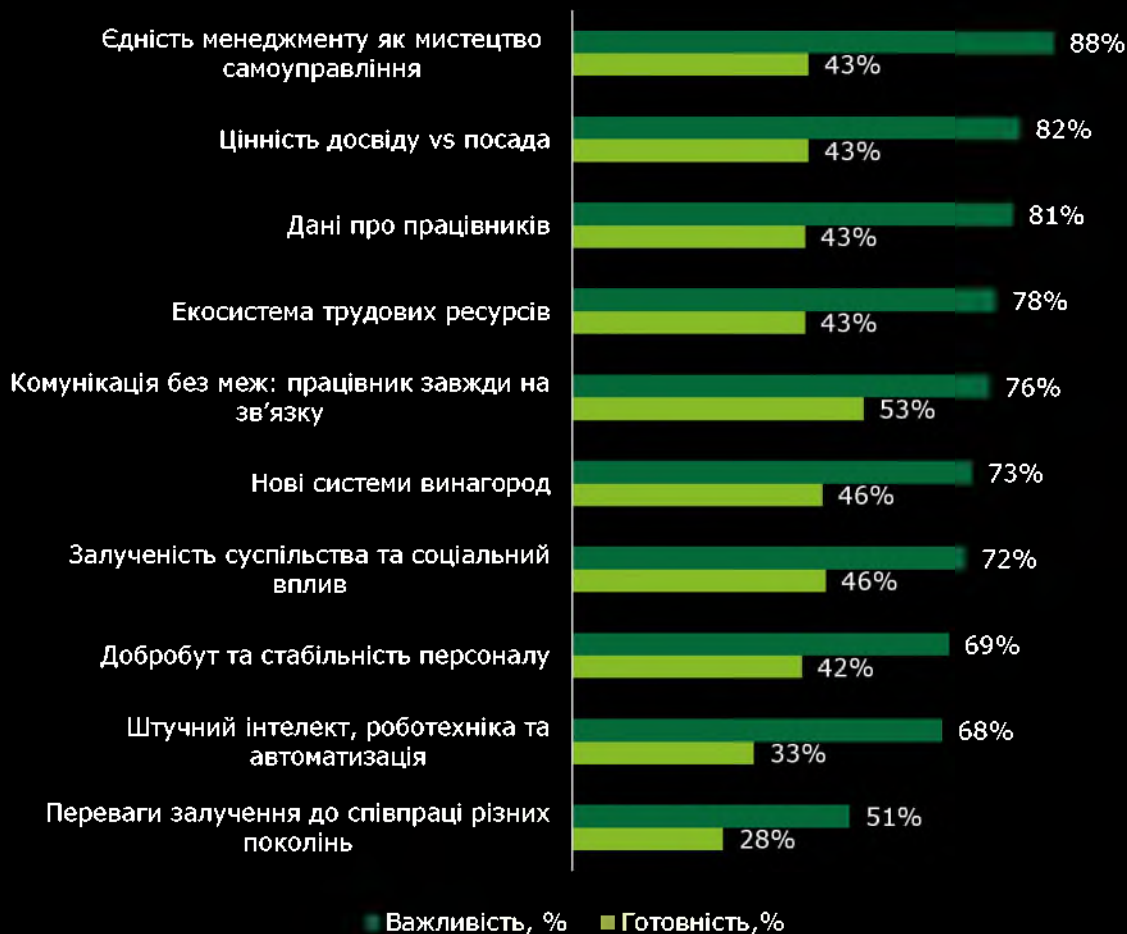


Залученість ключових осіб компанії та їхні зусилля у побудові більш **соціально відповідальної організації** буде тією **конкурентною перевагою**, яка допоможе залучати висококваліфікованих фахівців, підвищувати лояльність клієнтів та підтримувати своє стале зростання

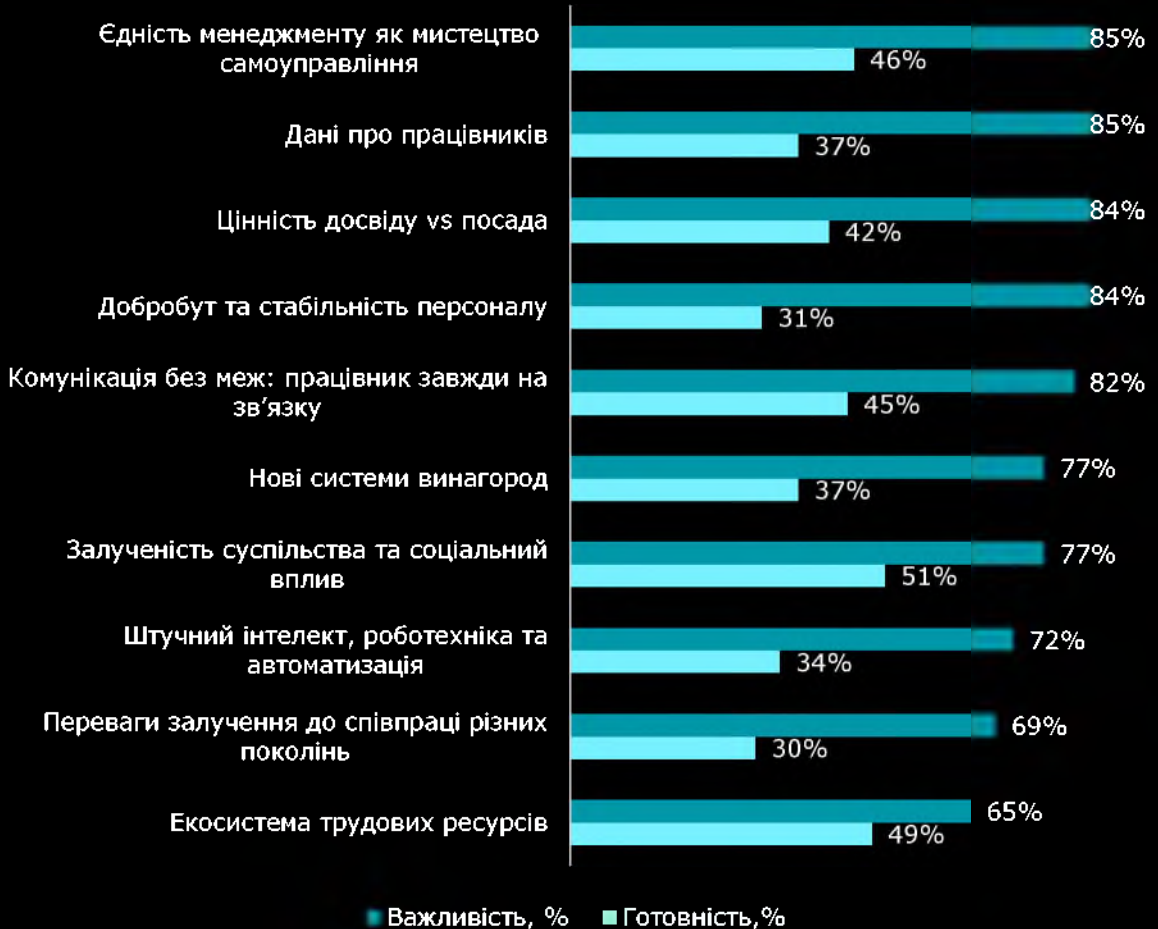
Human Capital Trends 2018

10 трендів

Україна



Світ



Human Capital Trends 2018

10 трендів

1. Єдність топ-менеджменту



Співпраця на найвищому рівні

2. Екосистема
трудоуведів ресурсів



3. Нові системи
винагород



4. Цінність досвіду vs
посада



Управління персоналом: нові виклики

5. Переваги залучення до
співпраці різних поколінь



6. Залученість суспільства
та соціальний вплив



7. Добробут та стабільність
персоналу



Народження соціально-відповідального бізнесу

8. Штучний інтелект,
роботехніка та автоматизація



9. Комунікація без меж:
працівник завжди на зв'язку



10. Дані про працівників



Цифрові технології: продовження

Єдність менеджменту як мистецтво самоуправління

Тренд № 1



Командами керують команди

Одним із основних трендів дослідження є позиціонування команди лідерів організації як великого симфонічного оркестру. Лідери компаній повинні все частіше виходити з власних кабінетів та більше співпрацювати один з одним. Для того, щоб чітко орієнтуватись у мінливому середовищі та приймати нові комплексні виклики, керівники повинні діяти як єдине ціле.

88% респондентів з України вважають даний тренд важливим

43% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

42% респондентів вважають, що топ-менеджери самостійно керують своїми функціями та співпрацюють лише при потребі поділитися ідеями або усунути проблеми

27% вважають, що топ-менеджери регулярно співпрацюють над довгостроковими проектами

При цьому **20%** учасників опитування повідомляють, що топ-менеджери лише іноді працюють у партнерстві над спільними ініціативами

12% респондентів говорять про те, що топ-менеджери самостійно керують своїми функціями, маючи мало крос-функціональної взаємодії

Основні тези

- Перехід від генерального директора, як найвищого рівня ієрархії до принципу симфонічності керівництва
- Перехід на повну симфонічність все ще перебуває на початковому етапі
- Ефективність плоских організацій

Екосистема трудових ресурсів

Тренд №2



Управління ресурсами виходить за рамки корпорації
Роботодавці очікують, що протягом наступних кількох років залежність від контрактних, позаштатних і гіг-працівників стрімко зросте. Різноманіття ринку праці потребує від HR-лідерів та лідерів бізнесу активної співпраці при розробці інтегрованих стратегій та програм в управлінні працівниками різних категорій та оптимізації екосистеми персоналу в цілому.

78% респондентів з України вважають даний тренд важливим

43% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

Основні тези

- Диверсифікований портфель працівників
- Погляди міленіалів і представників покоління Z
- Ризики

47% респондентів вказують, що основна частина їхніх працівників - традиційні працівники

30% говорять про використання різноманітних категорій працівників за певних підстав, без відповідної політики, чи процесу

При цьому **12%** учасників свідчать, що у компанії створено відповідні політики працевлаштування працівників різних категорій, але немає чіткої стратегії їх використання

Та лише **10%** респондентів говорять про те, що у їх компаніях є визначена стратегія та розроблена політика працевлаштування персоналу різних категорій

Традиційні



Штатні працівники

Партнери

Контактори

Фрілансери

Гіг-працівники

Краудворкери

Відкриті

Нові системи винагород

Тренд №3



Винагороди персоналізовані, комплексні та гнучкі

Стандартизовані винагороди сьогодні трансформуються у високо персоналізовані. Ключовими факторами їх еволюції є фокус на індивідуальний внесок працівника, гнучкість та різноманіття програм компенсацій відповідно до потреб та стилю життя працівника.

73% респондентів з України вважають даний тренд важливим

46% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

48% респондентів вважають систему винагород у своїй компанії типовою для даної галузі

28% стверджують, що їх програма заохочень застаріла та потребує перегляду

При цьому **21%** учасників свідчать, що в їх організації пропонується кілька гнучких та персоналізованих варіантів винагород за рамками того, що характерно для даної галузі

Та лише **4%** респондентів говорять про те, що у їх компаніях винагороди є інноваційними та гнучкими щодо типу та частоти, персоналізовані відповідно до уподобань працівників і пристосовані до специфічних особливостей поведінки

Основні тези

- Винагороди є негнучкими і переважно враховують лише досвід і стаж
- Відсутність прозорості
- Орієнтація на традиційних працівників



Цінність досвіду VS посада

Тренд №4

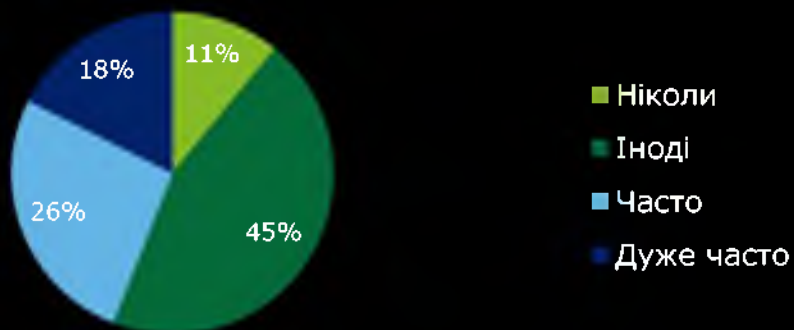


Нові шляхи розвитку та зростання
Для організацій та бізнес-лідерів сформовано новий імператив: вивчати, розуміти, розробляти та впроваджувати різноманітні рішення для підтримки кар'єри 21-го століття. Лише зорієнтованість на досвід, нові кар'єрні моделі, інструменти для аналітики даних, дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час.

82% респондентів з України вважають даний тренд важливим

43% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

Як часто працівники компанії працюють над проектами чи завданнями поза межами їх бізнес-функції або їхнього призначеного менеджера?



37% респондентів вважають, що кар'єрні шляхи залежать від потреб організації, досвіду працівника та наявних можливостей

При цьому **27%** вважають, що кар'єрні шляхи базуються як на організаційних потребах, так і на інтересах працівників, а обов'язки / ролі можуть змінюватися або чергуватися

У **18%** українських респондентів кар'єрні можливості є більш гнучкими та можуть бути адаптовані працівником та організацією для задоволення потреб

Натомість **6%** опитаних вважають, що їх кар'єрні шляхи, як правило, розвиваються через організаційну ієрархію

Основні тези

- Набуті навички втрачають свою актуальність
- Реформування моделі побудови кар'єри
- Невідповідність між шляхом кар'єрного розвитку та рівнем професійного розвитку, який потрібен працівникам для досягнення успіху
- Галузь освіти вже не готова пропонувати необхідне рішення

Переваги залучення до співпраці різних

Тренд №5



Розширення рамок традиційного «робочого віку»

Традиційні переконання про те, що навчання закінчується у 20 років, прогрес кар'єри – в 40 років, а робота – у 60, втратили точність та актуальність. Перевага мають ті компанії, які в змозі відійти від стереотипів та перетворити зростання робочого віку працівників на невикористаний актив.

51% респондентів з України вважають даний тренд важливим

28% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

Основні тези

- Збільшення тривалості життя
- Резерв робочої сили похилого віку
- Цінність для компаній
- Виклики

80%

60%

40%

20%

0%

Вік

ПОКОЛІНЬ

55% респондентів говорять про те, що у їх організаціях працівники старшого віку керують власною кар'єрою в рамках існуючої моделі роботи

19% стверджують, що у їх компаніях створено цільові ролі для старших працівників, щоб використовувати їх досвід та переваги

Натомість **18%** респондентів розглядають працівників старшого віку як перешкоду в розвитку нових талантів

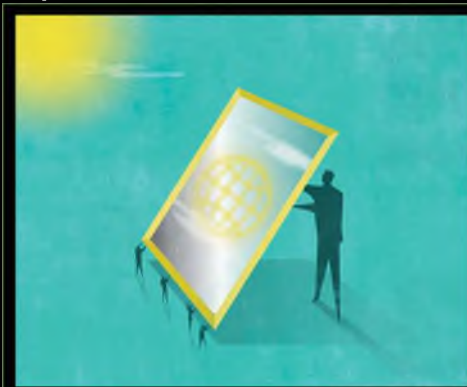
8% учасників дослідження підтримують співпрацю з працівниками старшого віку, аби керувати стратегією їх кар'єри та виходу на пенсію

Як у компаніях відносяться до працівників за 55 років. Світ vs Україна



Залученість суспільства та соціальний вплив

Тренд №6



Відображення бізнесу в суспільстві

В епоху соціальної місії та відповідальності, зацікавлені сторони уважно спостерігають над впливом бізнесу на суспільство. Суспільство – це дзеркальне відображення бізнесу та його сутності. Соціальна місія є життєвоважливою для його успіху та процвітання.

72% респондентів з України вважають даний тренд важливим

46% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

36% респондентів свідчать про те, що програми соціальної відповідальності існують у їх компаніях, але вони мало фінансуються та не розвиваються

12% учасників дослідження вважають соціальну відповідальність одним із головних пріоритетів, що відображається у стратегії компанії

При цьому **31%** стверджують, що їх організації не зосереджуються на соціальній відповідальності

Основна мета програм соціальної відповідальності в організації



Основні тези

- Ефект «голої організації»
- Безпосередній вплив на бренд роботодавця
- Соціальна відповідальність як ключовий елемент місії організацій

Інформаційне цунамі:

- співробітники перевантажені інформацією (співробітники перевіряють мобільний телефон – близько 150 разів на день; 25% свого робочого часу витрачають на перевірку електронної пошти);
- співробітники відчують стрес (у багатьох компаніях є «криза відпусток» - невикористання відпусток);
- втрата балансу робота-життя порушено (більше 40% вважають неможливим баланс роботи та сім'ї; близько 50% працює більше 50 годин і близько 20% більше 60 годин на тиждень).



Добробут та стабільність персоналу & Комунікація без меж: працівник завжди на зв'язку

Тренди №7 та №9



Підвищення ефективності працівників через відновлення

Природа цифрового бізнесу породжує безперервність у стилі 24/7. Понад 40 % працівників зіштовхуються з високим навантаженням роботи, що негативно впливає на їх продуктивність, здоров'я та стабільність у сім'ї. Добробут працівників забезпечує корпоративне благополуччя, що є елементом стратегії ефективності.

69% респондентів з України вважають даний тренд важливим

42% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

51% респондентів говорять про те, що у їх компаніях реалізуються базові та традиційні програми соціального благополуччя (безпека, медична допомога), не зважаючи на те, що існує великий розрив між тим, що пропонують компанії, і тим, що цінують і очікують працівники

При цьому **35%** стверджують, що взагалі не працюють у напрямку забезпечення добробуту працівників



Чи зрозуміла межа між проактивністю та продуктивністю?

Різноманітність засобів комунікації сьогодні продовжує вкрай важливе та критичне запитання: чи справді ці інструменти підвищують продуктивність? Зміна робочого середовища та нові підходи у лідерстві – шлях до розуміння межі проактивності та продуктивності.

76% респондентів з України вважають даний тренд важливим

53% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

Перехід до плоских організацій породив необхідність бути завжди на зв'язку.

Існує необхідність у формуванні культури спілкування та відповідність нових засобів комунікації організаційним цілям та стилю управління в компанії

Штучний інтелект, робототехніка та автоматизація

Тренд №8



Важливість людини в епоху діджиталізації

Потенціал використання штучного інтелекту та робототехніки полягає у знищенні рутинних завдань та створенні значущості для «унікально людських» навичок працівників. Майже половина (47%) респондентів цього року стверджують, що їх організації активно залучені до проектів автоматизації.

68% респондентів з України вважають даний тренд важливим

33% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

61% респондентів стверджують, що наразі не використовують ШІ та робототехніку

Натомість **18%** опитаних свідчать, що робота у їх компанії виконується спільними зусиллями людей та машин

15% українських респондентів уже використовують ШІ та робототехніку задля зменшення рутинної роботи, уникнення дублювань процесів

6% опитаних наразі перебудовують процес роботи та активно використовують штучний інтелект та робототехніку, задля досягнення нових, більш вагомих результатів

Основні тези

- Провідні компанії визнають, що найвищої ефективності можна досягнути лише тоді, коли технології доповнюють роботу, а не заміщають її
- Нові можливості для HR
- Розуміння унікальних здібностей людини

Дані про працівників

Тренд №10



Як далеко може зйти аналітика?

Доступність персональних даних працівників та поява потужних аналітичних інструментів – можливості та ризики водночас. Для використання переваг HR-аналітики в процесі підбору, утримання та оптимізації робочої сили, необхідно мати чітко визначені політики та гарантії безпеки персональних даних.

81% респондентів з України вважають даний тренд важливим

43% учасників опитування повідомляють, що їх компанії готові слідувати даній тенденції

48% респондентів вважають, що дані про працівників відіграють все більшу роль у прийнятті організаційних рішень і потребують чітких політик управління та захисту

При цьому для **37%** респондентів аналітика даних про працівників не являється фактором, який створює цінність; у компаніях немає надійної структури управління даними

Для **9%** українських респондентів HR-аналітика являється невід'ємною частиною системи прийняття бізнес-рішень. Департамент управління персоналом активно залучений в систему управління даними

Для **6%** опитаних HR-аналітика являється невід'ємною частиною системи прийняття бізнес-рішень і HR активно залучений в систему управління даними

Основні тези

- Збір даних про працівника від моменту його рекрутингу
- Критичний обсяг даних про працівників може призвести до негативної реакції з боку працівників, клієнтів та громадськості
- Не так багато компаній глобально (а саме 22%) мають надійні механізми захисту даних



deloitte.ua

Про «Делойт»

Назва «Делойт» стосується однієї чи кількох юридичних осіб: «Делойт Туш Томацу Лімітед», приватної компанії з відповідальністю учасників в гарантованих ними межах, зареєстрованої за законодавством Великобританії (далі – «ДТТЛ»), мережі фірм-учасників ДТТЛ та пов'язаних з ними осіб. ДТТЛ і кожна з її фірм-учасників є самостійними та незалежними юридичними особами. ДТТЛ (також іменується як «Делойт Глобал») не надає послуги клієнтам. Докладну інформацію про ДТТЛ та її фірми-учасники розміщено за посиланням: www.deloitte.com/about.

«Делойт» надає послуги у сфері аудиту, консалтингу, фінансового консультування, управління ризиками, оподаткування та супутні послуги клієнтам державного і приватного сектору, що здійснюють свою діяльність у різних галузях економіки. До числа клієнтів «Делойт» входять близько чотирьохсот з п'ятисот найбільших компаній світу за щорічним рейтингом журналу «Fortune». Наявність глобальної мережі фірм-учасників, що охоплює понад 150 країн світу, дозволяє «Делойт» надавати клієнтам можливості світового класу та високоякісні послуги, пропонуючи необхідні рішення найскладніших бізнес-завдань. Понад 264 000 фахівців «Делойт» спрямовують свої професійні зусилля на досягнення результатів, що мають значення.

Це повідомлення містить інформацію загального характеру, і ані «Делойт Туш Томацу Лімітед», ані жодна з фірм-учасників та пов'язаних з ними осіб (надалі разом – «Мережа «Делойт»») не надають професійні консультації або послуги за допомогою цього повідомлення. Перш ніж прийняти будь-яке рішення чи вдатися до будь-яких дій, які можуть зашкодити вашому фінансовому становищу або бізнесу, будь ласка, зверніться за консультацією до кваліфікованого фахівця. Жодна юридична особа, яка входить до Мережі «Делойт», не відповідає за будь-які збитки, яких зазнала будь-яка особа, що покладається на це повідомлення.

Планування персоналу: стислий огляд



Дамір Ахметовіч
фахівець з управління персоналом,
Центр CIDS



Що таке планування персоналу?



- 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.
 - Кількість (надлишок чи недостатня кількість персоналу?)
 - Склад (чи достатньо у нас людей із потрібним профілем?)
 - Розподіл (чи займають вони «правильні» посади?)
 - Професійні якості (чи відповідають вони вимогам посади?)



Основні характеристики сучасного планування персоналу



- **Орієнтованість на ціль та врахування потреб** – процес планування не є самоціллю. Для створення плану організація повинна знати, куди вона прямує (ціль) і що для цього необхідно. Для задоволення нових цілей організація може наймати нових співробітників, навчати існуючих або впроваджувати нові технології.
- **Обумовленість потребами та інклюзивність** – потреба у нових людях / професійних якостях повинна аналізуватися керівниками відповідних організаційних підрозділів, оскільки вони найкраще знають особливості посад, з одного боку, та характер працівників – з іншого. Керівники повинні мати можливість не лише правильно визначати потреби, а й розробляти конкретні плани їх задоволення.



Основні характеристики сучасного планування персоналу



- **Взаємодія з іншими функціями управління персоналом** – процес планування передбачає взаємодію з іншими функціями управління персоналом, такими як оцінка роботи та професійний розвиток. Цей етап є надзвичайно важливим для процесу характеризування персоналу (професійні та особисті якості) або для прогнозування майбутніх тенденцій.
- **Незалежність та самостійність** – план персоналу повинен бути окремим документом, який управління по роботі з персоналом розробляє щороку (один раз на два роки).



Стандартний цикл планування персоналу



Пояснення циклу планування персоналу



- **Визначення цілей** – організація повинна визначити цілі своєї діяльності та забезпечити їхній розгляд та включення до ієрархії аж до індивідуальних посадових інструкцій. Планування без цілей є нелогічним і безплідним.
- **Аналіз поточного персоналу** – це аналіз внутрішнього попиту та пропозиції. Певні навички та компетенції вже можуть бути наявними в організації, інші можна розвинути шляхом навчання, а деякі необхідно шукати на ринку.



Пояснення циклу планування персоналу



- **Прогнозування потреб** – на основі аналізу наявних вихідних даних і тлумачення поточних та майбутніх тенденцій проводиться прогнозування майбутніх організаційних потреб. Крім того, вказуються основні способи задоволення таких потреб у майбутньому.
- **Аналіз розбіжностей** – в ідеалі попит та пропозиція завжди знаходяться у рівновазі. Проте часто один компонент переважає інший і так виникають розриви. У сфері планування персоналу, якщо пропозиція перевищує попит, то в організації спостерігається надлишок персоналу.



Пояснення циклу планування персоналу



- **Розробка плану** – розробити план означає оформити дані та висновки етапів 2, 3 і 4 в один окремий документ. Керівники усіх структурних одиниць повинні зібрати усі вихідні дані, що стосуються планування персоналу. Проте їх укладанням та остаточною обробкою повинен займатися відділ управління персоналом.
- **Моніторинг та оцінка** – іноді план неможливо втілити, або ж він виявляється просто неправильним. Тому стадія моніторингу та оцінки є надзвичайно важливою, оскільки дозволяє керівництву відстежувати процес реалізації плану та, якщо необхідно, вносити до нього зміни. Дотримання планів будь-якою ціною є настільки ж ризикованим, як і повне їх ігнорування.





ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!





Зміни у нормативно-правових актах з питань управління персоналом

30 серпня 2018 року



Доповнено перелік документів для участі у конкурсі

24. У Законі України "Про державну службу" (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43):

...

2) у статті 25:

частину першу доповнити абзацом десятим такого змісту:

"Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби категорії "А" або "Б", також подає до конкурсної комісії заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання";

Закон України від 3 липня 2018 року № 2475-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення економічних передумов для посилення захисту права дитини на належне утримання»



Доповнено перелік документів для участі у конкурсі

"Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби категорії "А" або "Б", також подає до конкурсної комісії заяву

про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання";



Доповнено перелік документів для участі у конкурсі

УМОВИ

проведення конкурсу на посаду (категорії «Б»)

Перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання

1. Копія паспорта громадянина України.

...

7. Декларація особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік (е-декларація)

8. Заява про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання

Документи подаються до ...



Заборгованість зі сплати аліментів на утримання дитини

- обмеження щодо вступу на державну службу
- підстава для припинення державної служби



Змінено порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»

ЗАЯВКА на добір персоналу

Інформація про посаду	
Назва посади (із зазначенням найменування структурних підрозділів) та кількість таких посад	
Структурні підрозділи та/або посади, що знаходяться у безпосередньому підпорядкуванні	
Строкове/безстрокове призначення	
Завдання та обов'язки	
Посадові обов'язки	
Завдання за посадою	
Сфера відповідальності (основний напрям роботи за посадою)	
Особливості роботи (індивідуально, командна робота, проектна робота тощо)	
Опис зовнішніх зв'язків (за наявності)	

Вимоги до особи	
Освіта (рівень вищої освіти, галузь знань, спеціальність)	
Необхідний досвід роботи (на посадах, у відповідній сфері) (за потреби)	
Професійні знання	
Уміння працювати з комп'ютером (рівень користувача, зазначити необхідні спеціалізовані програми, з якими повинна вміти працювати особа)	
Необхідні ділові якості (розмістити за пріоритетністю)	
Необхідні особистісні якості (розмістити за пріоритетністю)	



Дякуємо за увагу!



Методика проведення аналізу посад державної служби категорій «Б» та «В» у центральних органах виконавчої влади

30 серпня 2018 року



Що таке аналіз посади і яка його основна мета?

Аналіз посади – це процес систематичного збору, обробки та документування всієї необхідної інформації про певну посаду (*зміст роботи, умови роботи, вимоги до працівника тощо*).

Основна **мета** – отримання якісних та актуальних посадових інструкцій, усунення дублювання функцій і формалізму.



Сутність аналізу посад

ЩО РОБИТЬ ПРАЦІВНИК?	ЯК ПРАЦІВНИК ЦЕ РОБИТЬ?
ДЛЯ ЧОГО ПРАЦІВНИК ЦЕ РОБИТЬ?	ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ



Основні результати аналізу посад на державній службі



**Методика є комплексним
документом,
надає базові практичні інструменти
для аналізу посад**



Роль служби управління персоналом



**НАДС забезпечить
проведення навчання
працівників служб
управління персоналом**



Дякуємо за увагу!