

РЕФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ПРОЕКТУ

“РЕФОРМА УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ
СЛУЖБІ В УКРАЇНІ”

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЕКТУ(1)

- ◎ Правова основа Проекту - Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Урядом Канади, який був підписаний 26 травня 2008 року
- ◎ Проект має на меті надання підтримки реформі системи управління персоналом на державній службі в Україні, як одному з ключових елементів реформи державної служби
- ◎ Проект підтримує реалізацію ключових пріоритетів, що були визначені в Стратегічній рамці щодо системи управління персоналом, яка була розроблена у співпраці з Головдержслужбою протягом Етапу розробки Проекту

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЕКТУ (2)

- ◎ Проект реалізовується в два етапи: Етап розробки, який тривав до листопада 2008 року, та Етап реалізації Проекту, який триватиме протягом трьох років до листопада 2011 року
- ◎ Експертна підтримка в рамках Проекту буде надаватись канадськими та європейськими інституційними партнерами, а також канадськими та європейськими державними службовцями
- ◎ Наглядова рада Проекту здійснюватиме загальне керівництво під час реалізації Проекту

ЕТАП РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ. РЕЗУЛЬТАТИ (1)

- ❖ Відбувся навчальний візит до Канади високопосадовців уряду України (представники Голодержслужби, Секретаріату Президента України та Кабінету Міністрів України)
- ❖ Проведені консультації щодо управління людськими ресурсами з представниками ЦОВВ під час візиту головного радника Проекту з управління персоналом Сильвії Поллак
- ❖ Проведена низка консультацій з представниками ЦОВВ під час візитів радників Проекту Л. О'Тула, П. Ренкін та Д. Елдера
- ❖ Розроблений “Огляд системи управління людськими ресурсами на державній службі України”, отримані коментарі від зацікавлених сторін та внесені відповідні зміни до Огляду (ЦОВВ, аналітичні центрів, неурядових організацій – всього близько 40 зацікавлених сторін)
- ❖ Розроблена “Стратегічна рамка щодо реформи управління персоналом на державній службі в Україні”
- ❖ Підписаний Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Урядом Канади щодо Проекту
- ❖ Проведені два експертних круглих столи з обговорення Стратегічної рамки (12 та 13 червня) в яких взяли участь більше 20 експертів з питань управління персоналом

ЕТАП РОЗРОБКИ ПРОЕКТУ. РЕЗУЛЬТАТИ (2)

- ❖ Проведений Публічний Форум з обговорення Стратегічної рамки (24 червня) в якому взяли участь близько 90 представників ЦОВВ та інших зацікавлених сторін (в заході взяли участь представники 24 ЦОВВ та територіальних управлінь Головдержслужби в м. Запоріжжя, м. Дніпропетровськ та м. Рівне)
- ❖ Отримані коментарі та рекомендації щодо Стратегічної рамки від зацікавлених сторін та внесені відповідні зміни до даного документу (отримані пропозиції від ЦОВВ, аналітичні центрів, неурядових організацій – всього близько 30)
- ❖ На основі Стратегічної рамки розроблений План реалізації Проекту на період осінь 2008 - 2011 рр.
- ❖ Проведене засідання Наглядової ради Проекту (28 серпня), результатом якого стало затвердження оновленої “Стратегічної рамки щодо системи управління персоналом на державній службі в Україні” та Плану реалізації Проекту на період осінь 2008 - 2011 рр.
- ❖ План реалізації Проекту на період листопад 2008 – листопад 2011 рр. підписаний Міністром міжнародної співпраці Канади у жовтні 2008р.

ЗАВДАННЯ ЕТАПУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ

- ⦿ Надавати допомогу Головдержслужбі у становленні корпусу компетентних лідерів на державній службі шляхом розвитку професійного навчання сталому лідерству на підтримку реформи державної служби в Україні.
- ⦿ Підтримувати розроблення та інтеграцію цілісних та ефективних процесів та процедур управління персоналом, які базуватимуться на принципах політичної нейтральності, прозорості, оцінки за результатами та рівності (включаючи гендерну рівність) в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади України.
- ⦿ Посилити спроможність Головдержслужби та кадрових служб обраних органів виконавчої влади досягати поставлених результатів, впроваджуючи процеси та процедури управління людськими ресурсами у сталий прозорий політично нейтральний спосіб у відповідності до стандартів СІГМА/ ОЕСР.

КОМПОНЕНТИ ПРОЕКТУ

Проект складається з трьох ключових компонентів:

- Професійне навчання та розвиток лідерства (100)
- Підтримка професійної та сталої державної служби (200)
- Посилення системи управління та інфраструктури (300)

КОМПОНЕНТ 100: ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА

- ◎ Розробка профілів компетенцій лідерства.
- ◎ Розробка методики та розвиток спроможності для оцінки потреб у професійному навчанні спільноти управлінців.
- ◎ Розробка та пілотування програм з розвитку лідерства та менеджменту.

КОМПОНЕНТ 200: ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОЇ ТА СТАЛОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

- Розробка нового підходу до класифікації посад та методики порівняльного аналізу заробітних плат.
- Підтримка Головдержслужби у розвитку механізму незалежного моніторингу прийняття на службу та просування.
- Розробка нових інструментів оцінювання при прийнятті на службу та просуванні, включаючи відповідне навчання.
- Розробка та планування комплексної системи інформаційного забезпечення управління персоналом на державній службі в Україні
- Перегляд процесу щорічного оцінювання, включаючи розробку необхідного тренінгу та інструментів для управлінців.

КОМПОНЕНТ 300: ПОСИЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТА ІНФРАСТРУКТУРИ

- Розробка плану заходів з метою реалізації реформи управління персоналом на державній службі в Україні.
- Надання експертної допомоги та консультаційної підтримки Головдержслужбі у формуванні лідерської спроможності цього органу в сфері управління персоналом та підтримка розвитку спроможності кадрових служб в ЦОВВ.
- Розробка та впровадження стратегії інформування громадськості на підтримку реалізації реформи управління персоналом на основі Стратегічної рамки щодо системи управління персоналом на державній службі в Україні.

КОНТАКТНА ІНФОРМАЦІЯ ПРОЕКТУ В УКРАЇНІ

Телефон: (044) 222-67-93

Факс: (044) 279-50-24

Ел. адреса: office@ucs-hrm.org.ua

Веб-сайт: www.ucs-hrm.org.ua