

**УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ З
ОРІЄНТАЦІЄЮ НА ДОСЯГНЕННЯ
ОЧІКУВАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ –
ІНВЕСТУВАННЯ У ЗМІНИ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ**

Пол Мігус, експерт Проекту

**РЕФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ**

ЧОМУ ЗМІНЮВАТИ?

2

- **Потреба змін**
- **Чинники змін**

ЗМІНЮЄМО ЩО?

3

- Від “сьогодні” – до “завтра”

ІНСТРУМЕНТИ ЗМІН ДЛЯ ЛІДЕРІВ

4

- **Компетенції лідерства**
- **Управління діяльністю з орієнтацією на досягнення очікуваних результатів та оцінювання**
- **Навчання лідерства**

PERFORMANCE MANAGEMENT /ASSESSMENT

5

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ З ОРІЄНТАЦІЄЮ НА ДОСЯГНЕННЯ ОЧІКУВАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ЇЇ ОЦІНЮВАННЯ

- ❑ Основні складові на основі результатів
- ❑ “Не можна вдосконалювати діяльність, якщо її не можна виміряти (оцінити)”
- ❑ “Те що оцінюється/ виміряється – буде зроблене”

КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ НАЛЕЖНОГО ПРОЦЕСУ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

6

- Стратегічне лідерство
- Вимірювані результати
- Відкрита двостороння комунікація

ЗАКОН ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

7

- Мета оцінювання результатів службової діяльності
- Роль безпосередніх керівників
- Роль керівника вищого рівня

Що є найскладнішим у процедурі оцінювання результатів службової діяльності?

8

- Початок?
- чи
- її завершення?

УРОКИ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

9

- **Увага до управління людьми**
- **Навчання керівників щодо того як управляти та залучати працівників для того, аби отримувати найкращі результати**

КОМІСІЯ З ОЦІНЮВАННЯ

10

- **Мета – стратегічне планування людських ресурсів**
- **Роль керівників відомств та лідерів**
- **Роль служб персоналу та керівників служб персоналу**
- ***“лише комісія для розгляду скарг??”***