

# РОЗВИТОК СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ: НАЙКРАЩІ ПРАКТИКИ ТА ІННОВАЦІЇ

Полін Ренкін,  
Радник Проекту

РЕФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

# РОЗВИТОК СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ

2

- Сприятливі умови праці — створення та гарантування умов, необхідних для державних службовців (спеціалістів та керівників) для отримання максимальних результатів діяльності на постійній основі
- Передбачає приділення уваги не лише забезпеченню працівників належними інструментами для виконання їхньої роботи, але також розвиток найкращої сприятливої організаційної культури, де вони могли б максимально розкритися

# ЧОМУ СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ВАЖЛИВІ?

3

- Сприяють високій результативності, професіоналізації державної служби та покращують результати діяльності організацій
  - Зменшення конфліктних ситуацій, рівня абсентеїзму, підвищення результативності та зменшення плинності кадрів
- Забезпечують безперервність надання послуг та найкращу якість послуг громадськості
- Сприяють тому, що державна служба є конкурентно-спроможним роботодавцем

# ЧОМУ СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ВАЖЛИВІ? (2)

4

Основні фактори утримання працівників, за даними опитування 20,000 канадських працівників (2011), включають:

1. працівники виконують цікаву для них роботу
2. гарний керівник
3. гарні колеги
4. управління людьми
5. повага
6. колегіальні умови праці

# СКЛАДОВІ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ (1)

5

- Середовище справедливості, рівності та високих етичних стандартів
- Взаємоповага та довіра між працівниками та керівниками
- Мотивація та гнучкість

# СКЛАДОВІ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ (2)

6

- Увага до балансу між роботою та приватним ЖИТТЯМ
- Турбота про добробут/ (фізичне та психологічне) здоров'я працівників та відчуття роботи у команді
- Висока зацікавленість працівників, їх залученість

# ВНЕСОК ПРОЕКТУ В СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ:

7

- Програма розвитку лідерства: стилі лідерства, лідерство в команді, управління змінами
- Профілі компетенцій лідерства: управління людськими ресурсами, аналітичне мислення, орієнтація на результат, ефективна комунікація
- Оцінювання діяльності державних службовців: справедливе, прозоре, послідовне; визначення потреб у навчанні та розвитку, посилення діалогу між керівниками та співробітниками

# СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ – БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОЦЕС

8

*“Державні служби повинні створювати більш орієнтовану на результат, співпрацю та інновації культуру та продовжувати використовувати можливості нових технологій”*

Вейн Вотерс,  
Клерк Секретаріату Таємної Ради,  
Голова Державної Служби Канади, 2011

# СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ – БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОЦЕС

9

Інноваційні умови праці передбачають нове бачення роботи:

**“Будь-коли, будь з ким, будь-де”**

**Будь-коли** : Гнучкий графік роботи сприяє досягненню балансу між роботою та особистим життям. Нові технології сприяють доступу до необхідної інформації

**Будь з ким**: Краща координація процесу розвитку політики та впровадження програм за умови, якщо налагоджена гарна горизонтальна координація

**Будь-де**: Телекомунікації дозволяють зв'язок з колегами та громадянами в будь-якому місці

Дякую за увагу!

[www.ucs-hrm.org.ua](http://www.ucs-hrm.org.ua)