

СПІВПРАЦЯ РАДИ КЕРІВНИКІВ КАДРОВИХ СЛУЖБ ТА ПРОЕКТУ

ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ РОБОТИ РАДИ КЕРІВНИКІВ КАДРОВИХ СЛУЖБ
ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У 2010 РОЦІ
ТА ДІЯЛЬНІСТЬ У 2011 РОЦІ

6 ГРУДНЯ 2010 РОКУ

Іванна Ібрагімова,

експерт Проекту

“Реформа управління персоналом на
державній службі в Україні”

www.ucs-hrm.org.ua

РЕФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

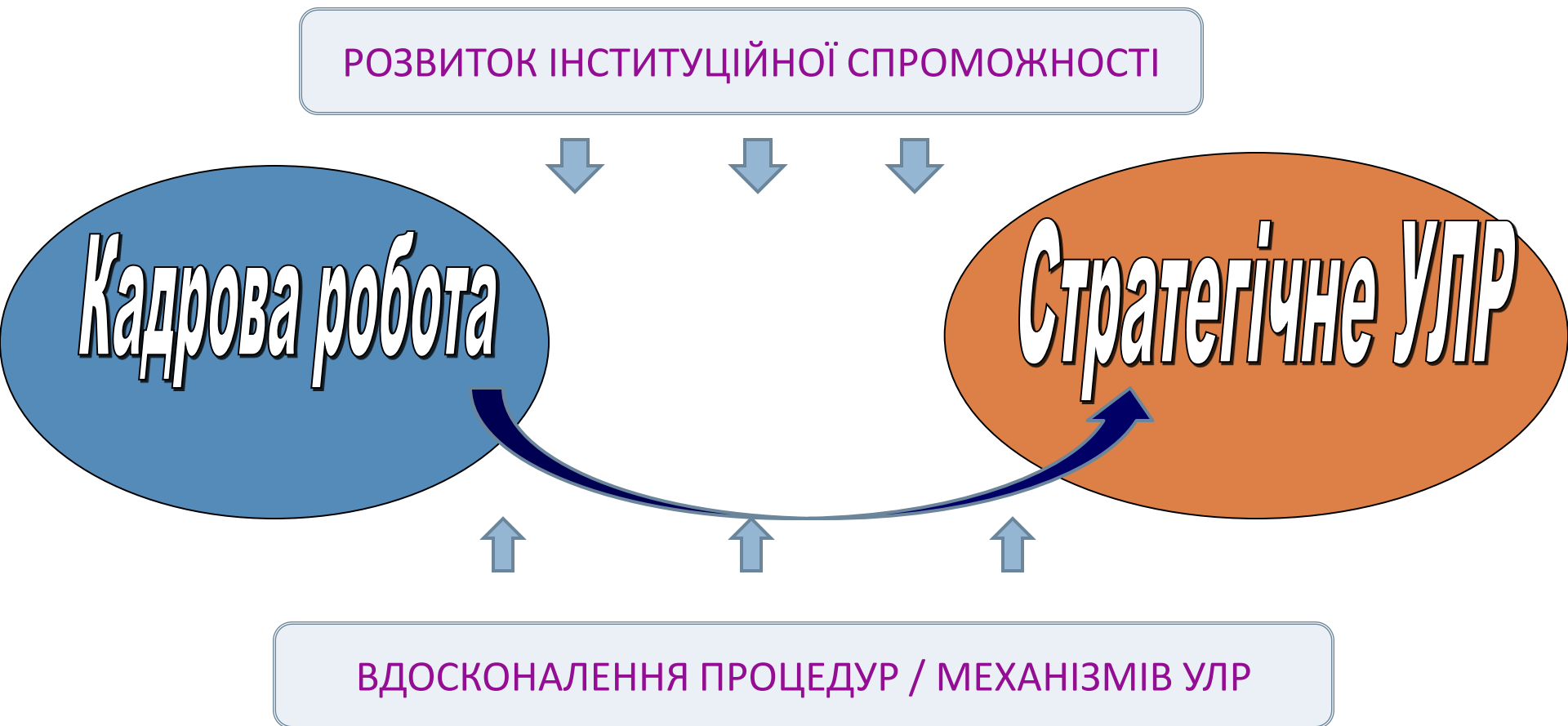
Реформа: вдосконалення управління людськими ресурсами (УЛР)

2



Реформа: вдосконалення управління людськими ресурсами (УЛР)

3



СПІВПРАЦЯ ПРОЕКТУ З РАДОЮ КЕРІВНИКІВ (1)

4

- **Розвиток інституційної спроможності**
 - Інформаційна сесія “Використання інструментів оцінювання при вступі на державну службу та просуванні по ній: канадський досвід” (14.04.2010)
 - Тренінг “Стратегічне управління людськими ресурсами” (25-26. 05.10 та 1.06.2010)
 - Тренінг “Методологія вивчення потреб у навчанні та професійному розвитку державних службовців” (9-10.11.2010)
 - Тренінг «Класифікація посад: аналіз міжнародного досвіду та уроки для України» (26-27.10.2010)

СПІВПРАЦЯ ПРОЕКТУ З РАДОЮ КЕРІВНИКІВ (2)

5

Стратегічна роль = Роль радників

- **Залучення кадровиків до процесу консультацій**
 - Профілі компетенцій лідерства (1 червня 2010 року)
 - Потреби у навчанні державних службовців вищого корпусу державної служби (21 жовтня 2010 року)

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

6

- Процедура щорічного оцінювання результатів діяльності державних службовців
- Профілі компетенцій лідерства
- Програма розвитку лідерства 2011
- Дорожня карта розвитку інформаційної системи на підтримку УЛР
- Інструменти оцінки кандидатів під час добору
- А також рекомендації щодо Концепції розвитку вищого корпусу державної служби, Стратегії кадрової політики, Програма розвитку державної служби

ЗАСТОСУВАННЯ ПРОФІЛІВ КОМПЕТЕНЦІЙ



Інструменти оцінки кандидатів під час добору

8

- Вдосконалення інструментів оцінювання компетенцій державних службовців під час добору - один з важливих напрямів діяльності Проекту у 2011 році
- *Дослідження свідчать, що використання надійних та справедливих інструментів оцінювання під час добору персоналу сприяє, зокрема:*
 - *визначенню “найкращих” кандидатів для роботи на посаді*
 - *довірі до об'єктивності процесів відбору на основі принципу заслуг та здобутків*
 - *зменшенню плинності кадрів*
 - *підвищенню результативності роботи тощо*

Використання оцінювання для пошуку “правильних” людей

9

- Визначити кваліфікації/ компетенції, які потрібні для успішної роботи
- Визначити оптимальний набір інструментів оцінювання з метою дієвої, надійної, недискримінаційної оцінки, яку самі кандидати вважають адекватною та справедливою
- Забезпечити оптимальні умови для проведення оцінювання, захист безпеки інструменту оцінювання та конфіденційність результатів оцінки

Основні інструменти оцінювання

10

- Тест на знання / здібності
- Структуровані інтерв'ю з кандидатом
- Інтерв'ю - перевірка інформації з минулого місця роботи (*Reference checks*)
- *А також:*
 - ▣ Письмове завдання / *In-Basket Exercise (paper-&-pencil)*
 - ▣ Ситуаційні (рольові) вправи / *Simulation Exercise (взаємодія)*
 - ▣ Центр оцінювання / *Assessment Centre (взаємодія)*

Інші інструменти оцінювання

11

- Тести інтелекту (здатність використовувати аналітичні навички для розв'язання проблем)
- 360 градусів – зворотний зв'язок (опитування керівника, колег, підлеглих, клієнтів) про сильні сторони та потреби у розвитку кандидата, порівняння отриманої інформації з самооцінкою кандидата та використання інформації для визначення необхідних компетенцій та напрямів розвитку/навчання
- Аналіз інформації про здобутки та досягнення кандидата, які демонструють певні компетенції у визначених сферах
- Тести з оцінки особистих якостей, які стосуються роботи (наприклад, екстравертність, сумлінність, відкритість тощо)

Розвиток мережі та обмін досвідом

12

- Обмін досвідом є джерелом постійного навчання / розвитку та вдосконалення діяльності враховуючи найкращі практики
- Міжнародна конференція за участі керівників кадрових служб (восени 2011 року)

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

СПОДІВАЄМОСЯ НА ПОДАЛЬШУ
ПЛІДНУ СПІВПРАЦЮ!

Команда Проекту

РЕФОРМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ