



РОЗПОРЯДЖЕННЯ

Керівника Апарату Верховної Ради України

м. Київ

№ 335/к "05" грудня 2019 р.

Про Стратегію розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року

1. Затвердити Стратегію розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року, що додається.
2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

Керівник Апарату
Верховної Ради України



В. ШТУЧНИЙ



СТРАТЕГІЯ РОЗБУДОВИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ ДО 2022 РОКУ

I. Загальні положення

Стратегія розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року (далі – Стратегія) визначає основні завдання та напрями підвищення рівня ефективності й результативності діяльності Апарату Верховної Ради України (далі – Апарат).

Стратегія спрямована на оптимізацію, збереження, зміцнення та розвиток кадрового потенціалу Апарату, здатного компетентно та відповідально виконувати свої завдання та функції, своєчасно та оперативно сприяти інноваційним процесам, спрямованим на ефективну реалізацію повноважень Верховної Ради України.

Враховуючи основні положення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII, у лютому 2016 року Місія Європейського парламенту з оцінки потреб (далі – Місія ЄП) розробила і презентувала Доповідь та Дорожню карту щодо підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, окремі рекомендації якої безпосередньо стосуються розвитку Апарату.

Постанова Верховної Ради “Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України” від 17 березня 2016 року № 1035-VIII, прийнята на підставі рекомендацій Місії ЄП, задекларувала пріоритетні напрями проведення внутрішньої реформи та розбудови кадрового потенціалу Апарату, а саме:

1. У структурі Апарату Верховної Ради України повинна бути створена цілковито оновлена сучасна Кадрова Служба;
2. Необхідно розробити всеохоплючу стратегію розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України, яка передбачатиме, у тому числі, достатнє ресурсне забезпечення навчальних програм,

включаючи підвищення рівня володіння іноземними мовами, індивідуалізовані плани кар'єрного зростання у поєднанні з впровадженням системи проведення регулярного оцінювання. Необхідними є розробка та впровадження системи кадрової мобільності;

3. Короткострокове стажування з огляду на умови працевлаштування слід відокремити від стажування державних службовців. Відповідно до міжнародної практики проходження стажування не повинно мати наслідком обов'язкове працевлаштування;
4. Верховна Рада України у довгостроковій перспективі може розглянути можливість переходу до створення системи відокремленої парламентської державної служби.

Важливим чинником для модернізації Апарату є набрання чинності з 1 травня 2016 року нового Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, який визначив принципи, правові та організаційні засади забезпечення державної служби та встановив, що право рівного доступу громадян до державної служби базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

ІІ. Нові виклики щодо роботи з персоналом в Апараті Верховної Ради України

В сучасних умовах постають нові виклики, пов'язані з ментальною, професійною, нормативно-правовою сумісністю діяльності Апарату та відповідних секретаріатів парламентів в інших країнах Європи та світу. Реалізація політики європейської інтеграції актуалізує важливість удосконалення функціонування Апарату та розбудови його кадрового потенціалу відповідно до європейських стандартів та кращих практик інших країн.

Останнім часом позитивною тенденцією у сфері роботи з персоналом Апарату є намагання спрямувати зусилля на оновлення та зміцнення персоналу. У зв'язку з цим зростає значення таких чинників, як повага до закону, порядність, захист національних інтересів, гендерна рівність, гуманізм тощо. Кадрова політика та робота з персоналом перестають бути закритою для суспільства сферою, унеможливллюється призначення на посади в Апараті за непрозорими підходами.

Одночасно постають нові виклики щодо подальшого реформування Апарату. Передусім це стосується забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у сфері управління персоналом. Безпосередньо мова йде про реалізацію конституційних положень щодо рівного права на доступ до державної служби, кар'єрне просування з

урахуванням принципу меритократизму, подолання корупційних процесів, суб'єктивізму кадрових призначень тощо.

Верховна Рада України та її Апарат повинні стати максимально відкритими інституціями, діяльність яких має чітко регулюватися законодавством, визначатися гуманістичними цінностями та моральними нормами, що сприятиме залученню до них професіоналів, налаштованих на розбудову України.

Виходячи з цього, пріоритетним завданням постає осучаснення управлінської парадигми у сфері реалізації кадрової політики, вироблення моделі безперервної, сталої, дієвої роботи з персоналом, упровадження нових практик роботи з персоналом та інформаційних технологій в діяльність Апарату. У цьому контексті основними завданнями, які потребують невідкладного вирішення, є:

1. Приведення основних напрямів роботи з персоналом Апарату у відповідність з завданнями реформи державного управління, насамперед з огляду на здатність аналізувати, розробляти, реалізовувати, вчасно приймати та коригувати управлінські рішення тощо;
2. Забезпечення подальшого розвитку нормативно-правової бази з урахуванням відповідних європейських стандартів;
3. Запровадження стратегічного управління процесами професійного розвитку персоналу з метою забезпечення постійного моніторингу, оцінювання, прогнозування, планування роботи з персоналом в Апараті;
4. Забезпечення неперервності інституційної пам'яті, що проявляється у відсутності професійного вакууму між поколіннями шляхом оптимального поєднання діяльності досвідчених і молодих працівників;
5. Утворення умов для планування кар'єрного росту, професійного розвитку працівників Апарату – безперервного, свідомого, цілеспрямованого процесу особистісного та професійного зростання працівників Апарату, що ґрунтується на інтеграції знань, умінь і компетентностей;
6. Удосконалення системи професійного навчання працівників Апарату з метою задоволення потреб Верховної Ради України у високопрофесійних фахівцях і забезпечення умов для підвищення рівня їх професійної компетентності шляхом формування і розвитку віртуального освітнього середовища через реалізацію їхнього права на підготовку, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіту на базі сучасних комунікаційних сервісів освітнього призначення;

7. Використання наукових підходів при виробленні та реалізації кадової політики Апарату;
8. Сприяння розвитку корпоративної культури в Апараті, впровадженню ефективних внутрішніх комунікацій, підвищенню престижу роботи в Апараті, дотримуючись морально-ціннісних зasad публічної служби та професіоналізму, високих етичних стандартів і норм поведінки;
9. Створення умов для професійного середовища нульової толерантності до корупції;
- 10.Удосконалення системи пошуку, підбору, конкурсного відбору, кар'єрного супроводу персоналу, інформаційного забезпечення роботи з персоналом, формування системи кадрових показників та професійного профілювання.

III. Мета та принципи реалізації Стратегії

Метою Стратегії є створення ефективної системи управління персоналом, а також розвитку кадрового потенціалу Апарату, зокрема на основі упровадження сучасних практик й технологій, що має забезпечити посилення інституційної спроможності Верховної Ради України та її Апарату, а також сприяти подальшому розвитку інституту парламентаризму в Україні.

З урахуванням положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, Постанови Верховної Ради від 17 березня 2016 року “Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України”, інших законодавчих та нормативних актів, реалізація цієї Стратегії базуватиметься на таких принципах:

1. Законність;
2. Комплексність та послідовність;
3. Ефективність та відповідальність;
4. Професіоналізм і компетентність;
5. Відкритість та прозорість;
6. Взаємоповага;
7. Забезпечення гендерної рівності;
8. Демократизм та соціальна справедливість;
9. Спадкоємність досвіду, знань та традицій;
- 10.Оптимальне поєднання інтересів державного органу та державного службовця.

IV. Пріоритети Стратегії

Основними пріоритетами в реалізації Стратегії є:

1. Унеможливлення дублювання функцій різними структурними підрозділами;
2. Досягнення оптимального балансу процесів оновлення кадрового потенціалу Апарату, шляхом розроблення ефективних механізмів залучення висококваліфікованих фахівців для належного функціонування Апарату;
3. Удосконалення системи добору кадрів на компетентнісній основі для зайняття управлінських посад з числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;
4. Формування системи планування кар'єрного зростання працівників для зайняття ними керівних посад;
5. Посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності з метою уникнення можливих проявів корупції;
6. Упровадження сучасних технологій управління персоналом з метою моніторингу потреби у його професійному розвитку для успішного вирішення управлінських завдань, забезпечення безперервного навчання упродовж життя;
7. Запровадження механізмів стимулювання та мотивацій кадрового потенціалу через систему стимулів, заоочень і преференцій, що сприятиме забезпеченню підвищення рівня результативності діяльності Верховної Ради України та її Апарату;
8. Підвищення ефективності системи управління персоналом;
9. Розвиток внутрішніх комунікацій між керівниками та підлеглими (прямий і зворотній зв'язок), а також горизонтальних зв'язків, службового та професійного інформування;
10. Розробка та впровадження системи вимірювальних кадрових показників, критеріїв ефективності та компетентності, норм і стандартів оцінок, прозорих і зрозумілих систем оцінювання персоналу;
11. Утворення парламентського навчально-тренінгового центру для реалізації навчальних потреб, заходів з підвищення рівня професійної компетентності працівників з метою формування середовища безперервної освіти та самоосвіти з розширенням можливостей і форм навчання;
12. Упровадження у практику роботи технологій управління знаннями для накопичення, обміну та використання професійних знань, управління

- експертними та інтелектуальними ресурсами, обміну досвідом, підвищення ефективності обробки типових і нестандартних випадків;
13. Проведення науково-практичних досліджень, а також підтримка ініціатив працівників Апарату у набутті ними додаткових професійних знань у сфері парламентаризму та парламентської діяльності.

V. Першочергові завдання з розбудови кадрового потенціалу Апарату відповідно до визначених пріоритетів Стратегії

нормативно-правові:

1. Утворення нормативно-правової основи для забезпечення функціонування ефективної парламентської служби в Україні відповідно до вимог Постанови Верховної Ради України “Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України” від 17 березня 2016 року № 1035-VIII, у тому числі:

 - 1.1. Визначення у законодавстві, що унормовує діяльність Верховної Ради України та її Апарату статусу працівників Апарату, особливостей вступу, проходження (у тому числі професійного навчання) та припинення державної служби, патронатних служб, а також інших працівників;
 - 1.2. Внесення змін до нормативно-правових актів, які б передбачали використання досвіду Європейського парламенту щодо проведення конкурсного відбору з урахуванням компетентністного підходу щодо відповідності знань і вмінь претендентів для забезпечення реалізації завдань секретаріатів комітетів Верховної Ради України відповідно до предметів відання комітетів, а також інших підрозділів Апарату (здійснення суб’єктом призначення тестування щодо компетенцій для зaintяття вакантних посад);
 - 1.3. Визначення порядку призначення та звільнення працівників патронатних служб та інших працівників Апарату (у тому числі на контрактній основі);
 - 1.4. Визначення порядку здійснення безперервного професійного розвитку працівників в Апараті;

організаційно-кадрові:

1. Здійснення щорічного моніторингу та прогнозування потреб у фахівцях відповідної кваліфікації у структурних підрозділах Апарату;
2. Утворення мобільного банку талановитої молоді та інших фахівців (при відсутності кадрового резерву) для заміщення посад патронатної та на конкурсній основі державної служби високопрофесійними спеціалістами;

3. Удосконалення процедури конкурсного відбору на вакантні посади в Апараті з розробленням на компетентній основі спеціальних вимог до претендентів для зайняття вакантних посад;
4. Удосконалення Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Апарату щодо врахування питань виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення), а також встановлення відповідного заохочення (стимулюючі надбавки, премії тощо);
5. Забезпечення проведення на постійній основі функціонального обстеження Апарату щодо уточнення та забезпечення реалізації у повному обсязі його завдань і функцій, а також підготовка за його результатами пропозицій щодо структурних перетворень (з чітким визначенням набору знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідних посадах), приведення у відповідність із потребами сьогодення положень про структурні підрозділи Апарату та посадових інструкцій працівників Апарату;
6. Розроблення та упровадження системи якості управління людськими ресурсами в Апараті;
7. Забезпечення адаптації новопризначених працівників до системи роботи в Апараті;
8. Проведення гендерного аудиту кадрового забезпечення та розробка рекомендацій щодо забезпечення гендерної рівності в діяльності Апарату;
9. Упровадження антикорупційних механізмів з метою врегулювання та запобігання конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, а також забезпечення етичних стандартів поведінки працівників Апарату;
- 10.Розробка та упровадження системи нематеріальної мотивації працівників Апарату;
- 11.Розробка та упровадження сучасних підходів до розвитку корпоративної культури в Апараті, впровадження системи ефективних внутрішніх комунікацій, формування системи корпоративних цінностей працівників Апарату;
- 12.Застосування інформаційно-комунікаційних технологій управління людськими ресурсами в Апараті;
- 13.Організація інформаційно-комунікативних заходів щодо діяльності Апарату, формування позитивного інформаційного поля в засобах масової інформації, інтернет-ресурсах тощо;

освітні:

1. Утворення сучасного парламентського навчально-тренінгового центру для забезпечення мобільної та гнучкої системи професійного навчання працівників Апарату шляхом професійної підготовки, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіти з наданням права укладання договорів із громадськими організаціями, закладами вищої освіти та іншими суб'єктами надання освітніх послуг;
2. Удосконалення Положення про систему підвищення рівня професійної компетентності державних службовців Апарату з урахуванням досвіду Європейського Парламенту та кращих практик національних парламентів держав-членів Європейського Союзу;
3. Розроблення спеціальних професійних та короткострокових програм підвищення кваліфікації працівників Апарату на основі уніфікації форм і методів навчання та з урахуванням особливостей роботи Верховної Ради України та її Апарату;
4. Удосконалення освітньо-професійних програм за напрямом підготовки магістрів «Парламентаризм» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування», набуття практичних навичок під час стажування в Апараті;
5. Проведення заходів у рамках реалізації міжнародних проектів та програм щодо підвищення кваліфікації працівників Апарату, у тому числі у співпраці з відповідними громадськими організаціями;
6. Збільшення заходів щодо поглиблення знань та підвищення рівня володіння працівниками Апарату іноземних мов, зокрема із урахуванням євроінтеграційних процесів;
7. Проведення на постійній основі аналізу потреб у професійному навчанні працівників Апарату;
8. Організація розробки та проведення моніторингу виконання індивідуальних програм підвищення рівня професійної компетентності працівників Апарату;

соціальні:

1. Утворення ефективної, дієвої системи соціального захисту працівників Апарату від соціальних ризиків та загроз;
2. Затвердження нового Колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом Апарату з метою передбачення додаткових преференцій для працівників Апарату (відповідно до законодавства);
3. Гарантування безпечних умов праці;
4. Забезпечення гендерної рівності;

5. Забезпечення реалізації гарантованих законом прав працівників Апарату щодо поєднання праці та виховання дітей, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг.

VI. Нормативно-правове, організаційне, кадрове та фінансове забезпечення реалізації Стратегії

Нормативно-правове забезпечення реалізації Стратегії здійснюється шляхом прийняття у встановленому порядку відповідних актів законодавства.

План заходів щодо реалізації Стратегії з чітким зазначенням виконавців та термінів виконання («Дорожня карта») затверджується поетапно Керівником Апарату Верховної Ради України.

Керівники структурних підрозділів особисто забезпечують реалізацію заходів або визначають посадову особу на яку покладаються повноваження щодо організації виконання заходів, передбачених Стратегією.

Здійснення моніторингу реалізації Стратегії та заходів щодо її реалізації покладається на Управління кадрів Апарату.

Заходи з реалізації Стратегії фінансуються з державного бюджету на відповідний рік та інших джерел фінансування, не заборонених законом.

VII. Етапи реалізації Стратегії

Стратегію передбачається реалізувати у два етапи.

Перший етап (2019 – 2020 роки) передбачає:

1. Утворення робочої групи щодо реалізації Стратегії та реформування Апарату, зокрема шляхом залучення провідних науковців у галузі знань публічного управління та адміністрування;
2. Розроблення плану заходів з реалізації Стратегії з чітким зазначенням виконавців та термінів виконання;
3. Проведення функціонального обстеження Апарату та підготувати за його результатами пропозиції щодо оптимізації структури Апарату;
4. Забезпечення проведення прогнозування потреби у фахівцях відповідної кваліфікації у структурних підрозділах Апарату на середньострокову (до трьох років) та довгострокову (до десяти років) перспективи;
5. Розроблення та затвердження Положення з планування кар'єрного зростання (професійного розвитку) працівників Апарату;
6. Сформування мобільного банка кадрів (кадрового резерва);
7. Удосконалення Положення про систему підвищення рівня професійної компетентності державних службовців Апарату, з врахуванням досвіду

Європейського Парламенту та кращих практики національних парламентів держав-членів Європейського Союзу;

8. Удосконалення системи підвищення кваліфікації та покращення рівня володіння працівниками Апарату іноземних мов;
9. Залучення проектів міжнародної технічної допомоги до реалізації заходів щодо професійного навчання працівників Апарату;
10. Розроблення правил корпоративної культури працівників Апарату.

Другий етап (2021-2022 роки) передбачає:

1. Утворення нормативно-правової основи для реалізації на законодавчому рівні парламентської державної служби в Україні, яка задекларована у Постанові Верховної Ради від 17 березня 2016 року № 1035-VIII “Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України”, прийнятої на підставі рекомендацій Місії ЄП;
2. Перегляд та затвердження посадових інструкцій працівників Апарату на базі профілів професійної компетенції, необхідних для виконання завдань на відповідних посадах;
3. Розроблення та упровадження нової навчальної он-лайн платформи «Управління знаннями» з метою підвищення якості і доступності освіти працівникам Апарату, забезпечення здобуття якісної освіти протягом життя;
4. Розроблення спеціальних професійних і короткострокових програм підвищення кваліфікації працівників Апарату на основі уніфікації форм і методів навчання та з урахуванням особливостей роботи Верховної Ради України та її Апарату;
5. Здійснення заходів щодо підвищення рівня академічної мобільності працівників Апарату шляхом підтримки професійного навчання обдарованої молоді у провідних вітчизняних та закордонних закладах вищої освіти у сфері парламентаризму та парламентської діяльності;
6. Забезпечення розробки та затвердження антикорупційних заходів з метою врегулювання та запобігання конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави;
7. Проведення (у співпраці з Національною академією державного управління при Президентові України, іншими навчальними та науковими закладами, громадськими організаціями тощо) системних досліджень та підготовка щорічної доповіді щодо розвитку парламентської державної служби;

8. Розроблення нової автоматизованої системи управління людськими ресурсами в Апараті;
9. Проведення на постійній основі гендерного аудиту кадрових потреб Апарату;
10. Розроблення внутрішньої системи управління якістю в Апараті (на засадах міжнародної системи якості, кращих вітчизняних та зарубіжних практик).

Реалізація цієї Стратегії дасть змогу провести комплексне реформування роботи з персоналом в Апараті, зробити цю роботу більш системною та прогнозованою, а також мати дієвий кадровий потенціал, здатний вирішувати поставленні завдання.