

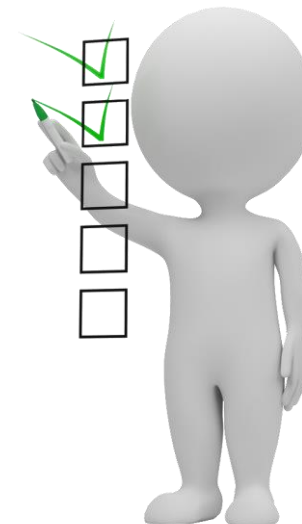


СТРАТЕГІЯ РОЗБУДОВИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ ДО 2022 РОКУ

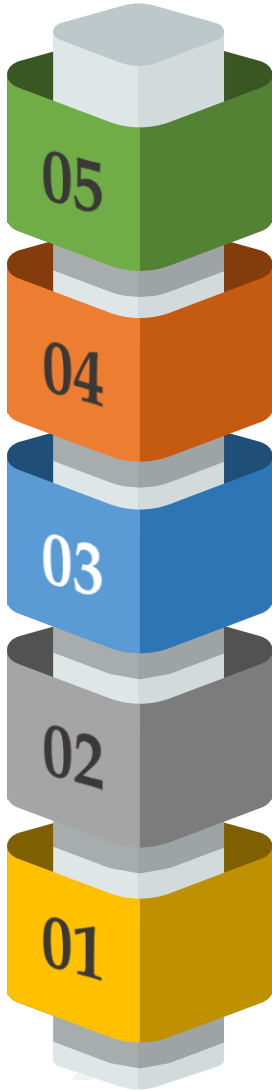
ЗАКОНОДАВЧЕ ПІДҐРУНТЯ

Постановою Верховної Ради України від 17 березня 2016 року № 1035-VIII **“Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України”** передбачено:

- ✓ **розробку всеохоплюючої стратегії 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



ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ



Кар'єрний ріст

Утворення умов для планування кар'єрного росту, професійного розвитку працівників

Управління процесами

Запровадження стратегічного управління процесами професійного розвитку персоналу

Напрями роботи

Приведення основних напрямів роботи з персоналом у відповідність із завданнями реформи державного управління

Інституційна пам'ять

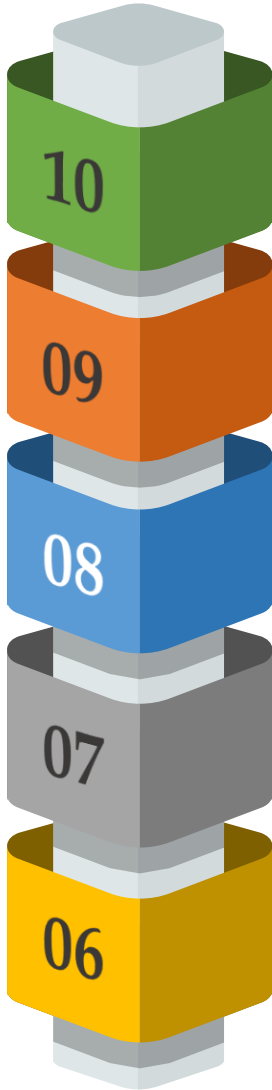
Забезпечення неперервності інституційної пам'яті шляхом оптимального поєднання діяльності досвідчених і молодих працівників

Законодавство

Забезпечення подальшого розвитку нормативно-правової бази з урахуванням відповідних європейських стандартів



ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ



Добір персоналу

Удосконалення системи пошуку, підбору, конкурсного відбору, кар'єрного супроводу персоналу, інформаційного забезпечення роботи з персоналом тощо

Культура

Сприяння розвитку корпоративної культури, впровадженню ефективних внутрішніх комунікацій, підвищенню престижу роботи

Професійне навчання

Удосконалення системи професійного навчання шляхом формування віртуального освітнього середовища для підготовки, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіти

Протидія корупції

Створення умов для професійного середовища нульової толерантності до корупції

Науковий підхід

Використання наукових підходів при виробленні та реалізації кадрової політики



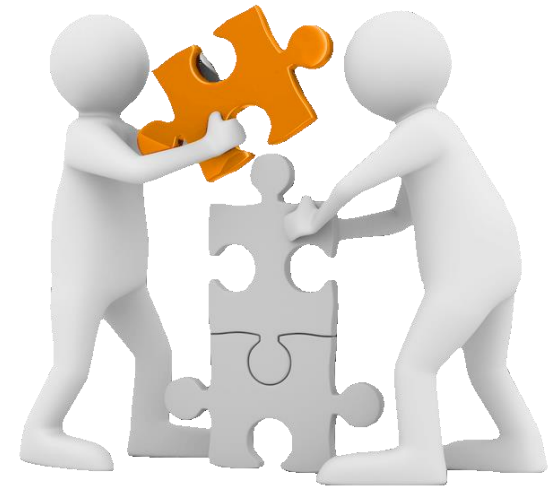
МЕТА СТРАТЕГІЇ

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



ПРИНЦИПИ СТРАТЕГІЇ

- ✓ Законність
- ✓ Комплексність та послідовність
- ✓ Ефективність та відповідальність
- ✓ Професіоналізм і компетентність
- ✓ Відкритість та прозорість
- ✓ Взаємоповага
- ✓ Забезпечення гендерної рівності
- ✓ Демократизм та соціальна справедливість
- ✓ Спадкоємність досвіду, знань та традицій
- ✓ Оптимальне поєднання інтересів державного органу та державного службовця



ПРІОРИТЕТИ СТРАТЕГІЇ

01

Унеможливлення дублювання функцій різними структурними підрозділами



02

Досягнення оптимального балансу процесів оновлення кадрового потенціалу шляхом залучення висококваліфікованих фахівців



03

Удосконалення системи добору кадрів на компетентнісній основі для зайняття управлінських посад з числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня



04

Формування системи планування кар'єрного зростання працівників для зайняття ними керівних посад



ПРІОРИТЕТИ СТРАТЕГІЇ

05

Посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності з метою уникнення можливих проявів корупції



06

Упровадження сучасних технологій управління персоналом з метою моніторингу потреби у його професійному розвитку



07

Запровадження механізмів стимулювання та мотивацій кадрового потенціалу через систему стимулів, заохочень і преференцій



08

Підвищення ефективності системи управління персоналом



09

Розвиток внутрішніх комунікацій між керівниками та підлеглими, горизонтальних зв'язків, службового та професійного інформування



ПРІОРИТЕТИ СТРАТЕГІЇ

10

Розробка та впровадження системи вимірювальних кадрових показників, критеріїв ефективності та компетентності, норм і стандартів оцінок, систем оцінювання персоналу



11

Утворення парламентського навчально-тренінгового центру для реалізації навчальних потреб, заходів з підвищення рівня професійної компетентності працівників



12

Упровадження у практику роботи технології управління знаннями для накопичення, обміну та використання професійних знань, управління експертними та інтелектуальними ресурсами, обміну досвідом тощо



13

Проведення науково-практичних досліджень, підтримка ініціатив працівників у набутті ними додаткових професійних знань у сфері парламентаризму та парламентської діяльності



ПЕРШОЧЕРГОВІ ЗАВДАННЯ ВІДПОВІДНО ДО ВИЗНАЧЕНИХ ПРІОРИТЕТІВ СТРАТЕГІЇ

- 01 НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ
- 02 ОРГАНІЗАЦІЙНО-КАДРОВІ
- 03 ОСВІТНІ
- 04 СОЦІАЛЬНІ



ПЕРШИЙ ЕТАП РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ (2019 – 2020 РОКИ)



ДРУГИЙ ЕТАП РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ (2021 – 2022 РОКИ)

