



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН

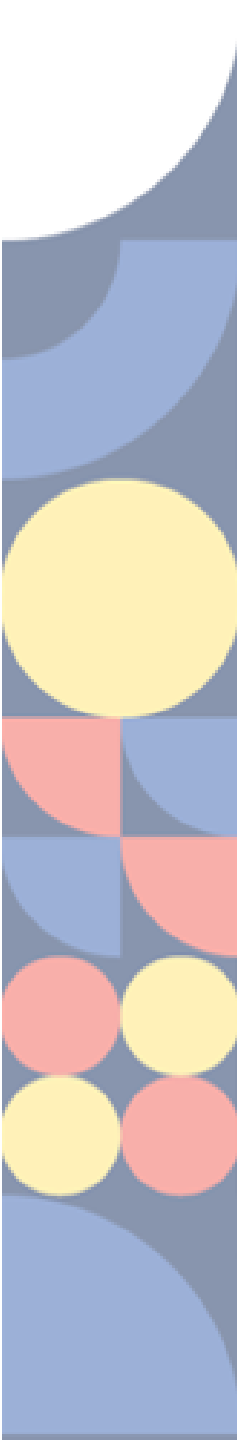


ПРЕДСТАВЛЕННЯ ЩОРІЧНОЇ ДОПОВІДІ ЩОДО РОЗВИТКУ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

В'ячеслав ТОЛКОВАНОВ,
заступник керівника Офісу парламентської реформи,
доктор права, доктор наук з державного управління,
професор

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- **Стратегія розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року**, затверджена розпорядженням Керівника Апарату від 05 грудня 2019 року № 3359-к
- **«Доповідь та Дорожня карта щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України»**, підготовлена у лютому 2016 року Місією Європейського парламенту з оцінки потреб під головуванням Пета Кокса, Президента Європейського парламенту (2002-2004)
- Постанова 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»**, прийнята на підставі рекомендацій Місії Європейського парламенту



СТРУКТУРА ЩОРІЧНОЇ ДОПОВІДІ ЩОДО РОЗВИТКУ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

ВСТУП

РОЗДІЛ I. Сучасний стан Апарату Верховної Ради України

РОЗДІЛ II. Зарубіжний досвід щодо організації діяльності апаратів парламентів та функціонування парламентської (державної) служби

РОЗДІЛ III. Кадровий потенціал Апарату Верховної Ради України та шляхи його розвитку

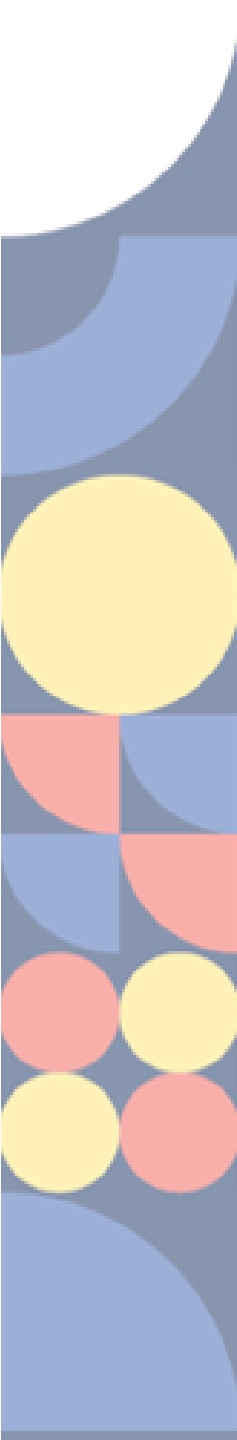
РОЗДІЛ IV. Упровадження механізмів стратегічного планування в діяльності Апарату Верховної Ради України

РОЗДІЛ V. Організація системи навчання та професійного розвитку державних службовців Апарату Верховної Ради України та інших категорій парламентських стейкхолдерів

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ



СТРУКТУРА РОЗДІЛУ I

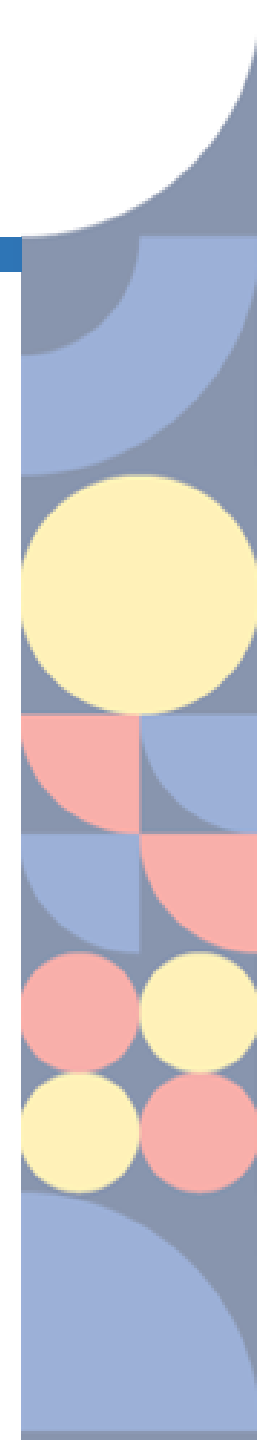
РОЗДІЛ I. СУЧАСНИЙ СТАН АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

1.1. Апарат, його кількісні та якісні характеристики, основні функції та правові основи діяльності

1.2. Структура Апарату: історична еволюція, сучасний стан та перспективи розвитку

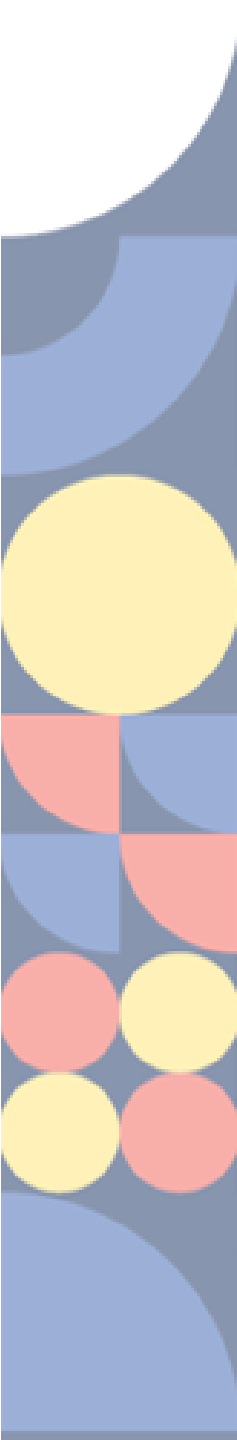
1.3. Правовий статус працівників Апарату: сучасний стан та перспективи подальшого розвитку

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I



ОСОБЛИВОСТІ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

- є державним органом загальної (універсальної) компетенції і належить до числа структурно складних органів, поєднуючи вертикальну (головні управління, управління, відділи) та горизонтальну галузеву (секретаріати комітетів) структуру управління;
- відзначається переважно централізованим типом управління, при якому єдиноначальність Керівника Апарату поєднується з певним ступенем автономії щодо вирішення кадрових питань парламентськими комітетами, депутатськими фракціями і групами;
- кадровий склад Апарату в основному складають службовці, які включені до загального корпусу державної служби України;
- має риси позапартійного апарату (певний виняток із цього правила можуть становити лише секретаріати депутатських фракцій і груп);
- відзначається широтою свого функціонального призначення, забезпечуючи виконання організаційних, аналітичних, матеріально-технічних та інших функцій.

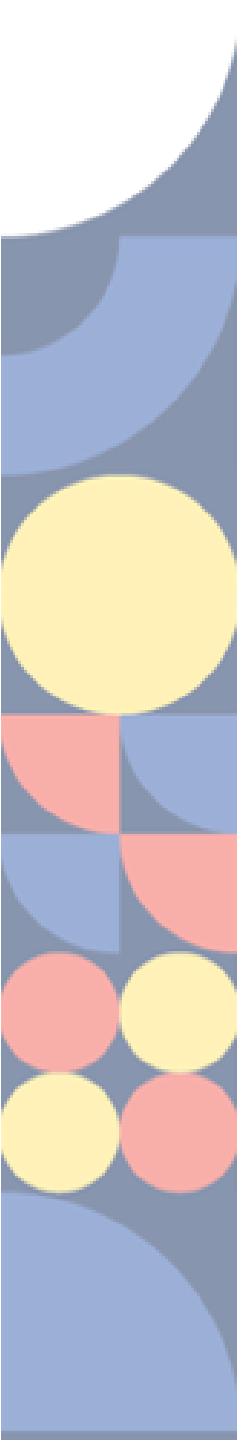


ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ (ОБСТЕЖЕННЯ) АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Функціональний аналіз (обстеження) Апарату проводився з грудня 2019 року по квітень 2020 року.

Правові основи проведення функціонального аналізу (обстеження) Апарату:

- Рекомендації щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України, затверджені 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»;
- Стратегія розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року, затверджена розпорядженням Керівника Апарату від 05 грудня 2019 року №3359-к;
- План основних заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року, затверджений розпорядженням Керівника Апарату від 20 лютого 2020 року №358-к;
- Розпорядження Керівника Апарату про Робочу групу з підготовки та проведення функціонального обстеження в Апараті Верховної Ради України від 05 грудня 2019 року №235;
- Доручення Керівника Апарату щодо опрацювання фінального проєкту Звіту за наслідками проведення функціонального обстеження в Апараті Верховної Ради України від 20 березня 2020 року №13870.



ПРОБЛЕМАТИКА, ВИЗНАЧЕНА ЗА НАСЛІДКАМИ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ (ОБСТЕЖЕННЯ) АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

1. Застаріла структура Апарату

Діюча структура Апарату затверджена Постановою Верховної Ради України від 20 квітня 2000 року №1678-III.

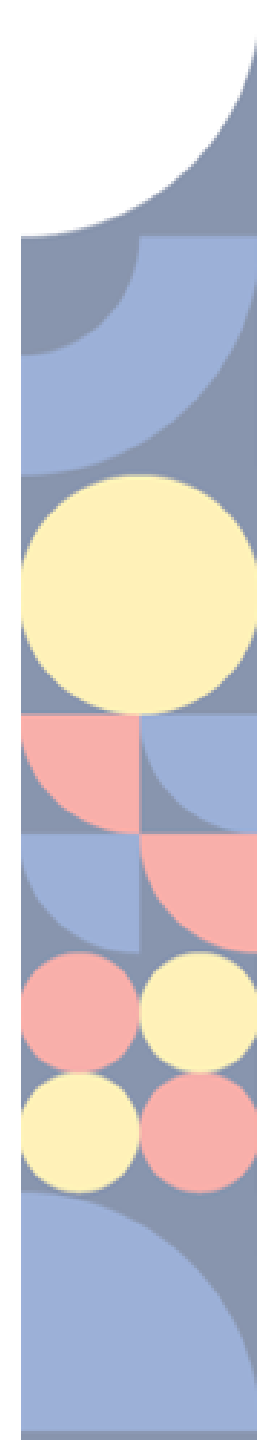
Останні зміни структури Апарату відбулися відповідно до Постанови Верховної Ради України від 18 червня 2020 року № 723-IX і передбачали перетворення Відділу з питань звернень громадян в Управління, а також до структури Апарату були додані два підрозділи: відділ з питань запобігання корупції та Прес-служба.

2. Відсутність системи колективного лідерства

Система колективного лідерства покликана забезпечити колективне обговорення визначених Керівником Апарату питань перед прийняттям рішень, обговорення наявних та потенційних проблем і загроз для Апарату, парламентської служби та пошук найбільш оптимальних шляхів їх вирішення.

3. Необхідність посилення внутрішньої кадрової політики

- брак молодих талановитих спеціалістів;
- певний консерватизм серед працівників Апарату;
- низький рівень кадрової мобільності;
- недостатній рівень володіння іноземними мовами.



СТРУКТУРА РОЗДІЛУ II

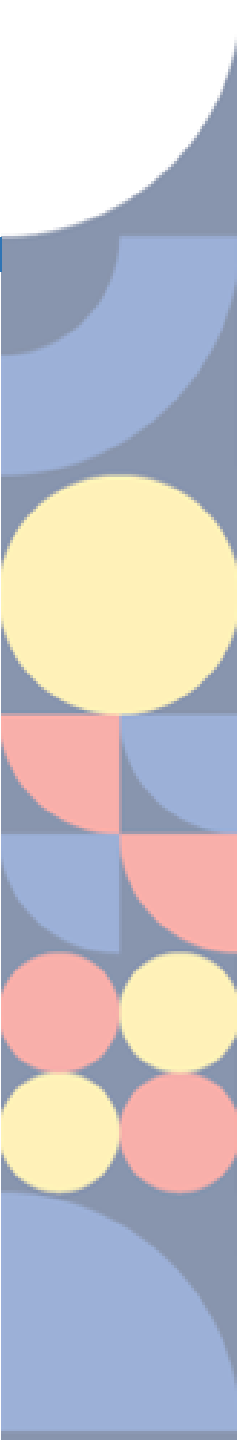
РОЗДІЛ II. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ АПАРАТІВ ПАРЛАМЕНТІВ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ (ДЕРЖАВНОЇ) СЛУЖБИ

2.1. Особливості правового статусу та організації діяльності апаратів парламентів в зарубіжних країнах

2.2. Основні функції та послуги, які надають апарати парламентів

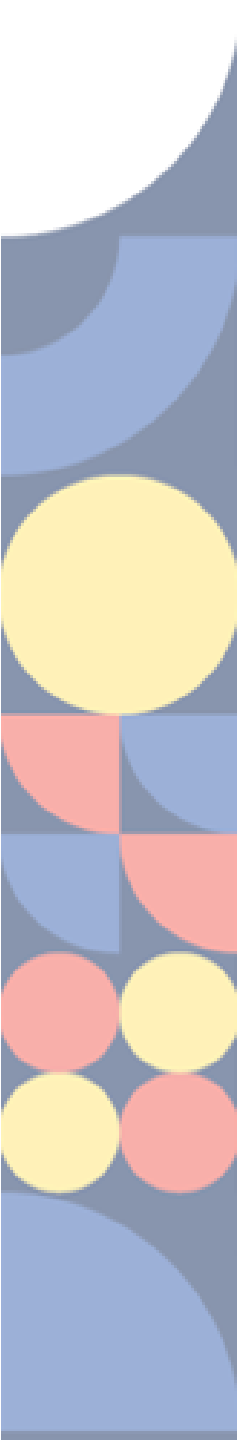
2.3. Основні моделі парламентської державної служби у зарубіжних країнах та особливості її проходження

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II



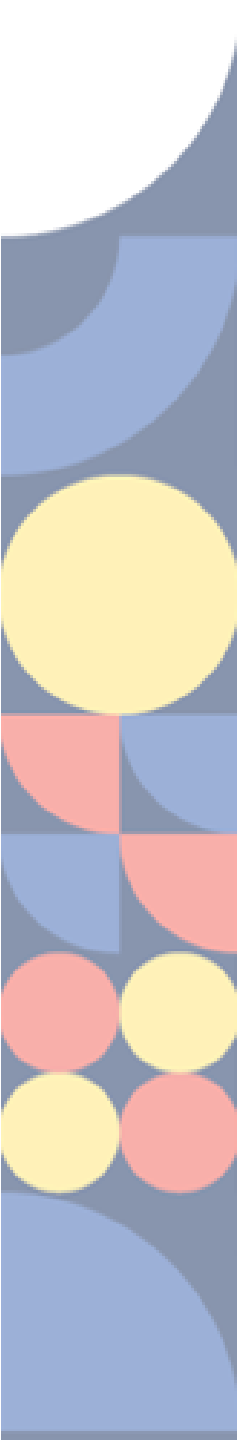
КЛАСИФІКАЦІЯ АПАРАТІВ ПАРЛАМЕНТІВ

- **За структурою:** складні (з досить розгалуженою структурою) та прості;
- **За рівнем управління:** з горизонтальною (галузевою) і вертикальною (ієрархічною) структурою; на рівні підкомітетів, комітетів (комісій), палат і парламенту;
- **За компетенцією:** загальної (універсальної) та спеціальної компетенції;
- **За суб'єктом обслуговування:** адміністративний апарат, особистий апарат депутатів, апарат депутатських об'єднань та апарати комітетів;
- **За типом управління:** централізований, переважно централізований, частково централізований, децентралізований;
- **За характером служби в апараті:** з автономною та неавтономною службою персоналу;
- **За типом персоналу:** адміністративний апарат, особистий апарат парламентаря і позаштатний апарат, партійний та позапартійний апарат;
- **За здійсненням функцій:** виконання організаційних, аналітичних, матеріально-технічних та інших функцій.



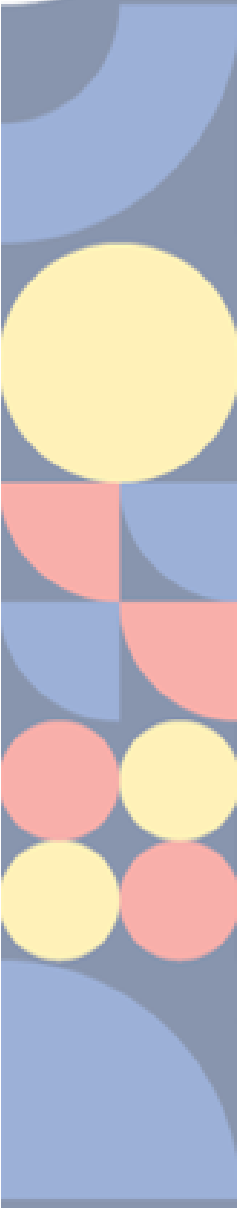
ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ АПАРАТІВ ПАРЛАМЕНТІВ

- **Науково-дослідна робота** – включає підготовку аналітичної інформації щодо важливих для держави та парламенту сфер суспільного життя, допомогу парламентарям в отриманні потрібної їм інформації (в т.ч. практику інших країн), консультування при здійсненні законотворчої діяльності.
- **Підготовка документації** – включає ведення протоколів засідань парламенту, його комітетів, парламентських робочих груп, розробку і супроводження проєктів правових актів, що передбачає підготовку таких документів як доповіді, законопроєкти, службові записки тощо.
- **Адміністративна допомога** – включає забезпечення парламентарів приміщеннями, обладнанням, транспортом, надання телефонних та поштових послуг, організація харчування, секретарські й кур'єрські послуги та забезпечення публікації парламентських документів.



МОДЕЛІ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ СЛУЖБИ

- **Уніфікована** – коли апарат парламенту формується державними службовцями на загальних засадах і є невід’ємною складовою корпусу державної служби (Данія, Греція, Словаччина та ін.);
- **Відносно автономна** – коли, за відсутності спеціального законодавства, корпус парламентських службовців є відокремленою складовою корпусу державної служби і формується керівництвом парламенту (Австрія, Велика Британія, Литва та ін.);
- **Автономна** – коли інститут парламентської служби унормовано в спеціальному законодавстві та організаційно відокремлено від інших видів публічної служби (Австралія, Франція та ін.);
- **Наднаціональна** – характерна для корпусів службовців наднаціональних союзів (Європейський парламент) і міждержавних парламентів (Парламентська Асамблея Ради Європи та ін.).



СТРУКТУРА РОЗДІЛУ III

РОЗДІЛ III. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО РОЗВИТКУ

3.1. Стратегічні рамки розбудови кадрового потенціалу

3.2. Інноваційні практики та підходи у сфері управління персоналом

3.2.1. Упровадження системи управління якістю

3.2.2. Упровадження стандартів ґендерної рівності

3.2.3. Розвиток корпоративної культури

3.2.4. Розвиток наставництва

3.2.5. Упровадження системи управління талантами

3.2.6. Упровадження системи кадрової мобільності

3.3. Удосконалення системи управління персоналом в Апараті

3.3.1. Проведення щорічного моніторингу та прогнозування потреб у фахівцях

3.3.2. Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців

3.4. Упровадження нових інформаційних технологій та автоматизація процесів управління людськими ресурсами

3.5. Реалізація заходів із запобігання та протидії корупції в Апараті

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

СТРАТЕГІЧНІ РАМКИ РОЗБУДОВИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

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» обумовлено необхідність:

✓ розробки всеохоплюючої стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України, яка передбачатиме:

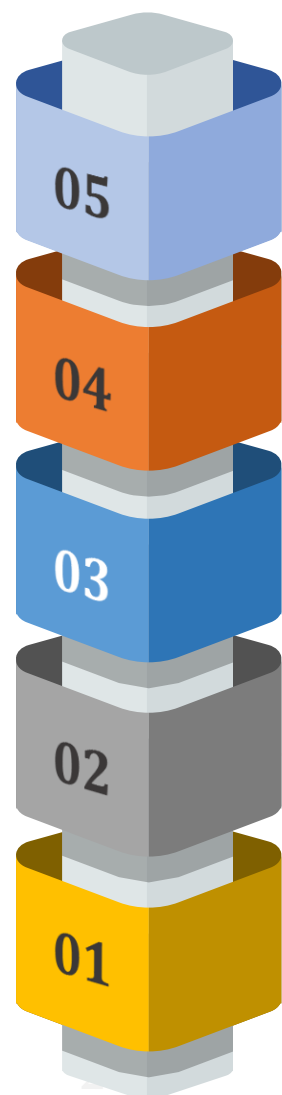
- достатнє ресурсне забезпечення навчальних програм
- підвищення рівня володіння іноземними мовами
- індивідуалізовані плани кар'єрного зростання
- впровадження системи проведення регулярного оцінювання
- впровадження системи кадрової мобільності



Розпорядженням Керівника Апарату від 05 грудня 2019 року № 3359-к затверджено Стратегію розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року.

Основною метою Стратегії є створення ефективної системи управління персоналом, 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.

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

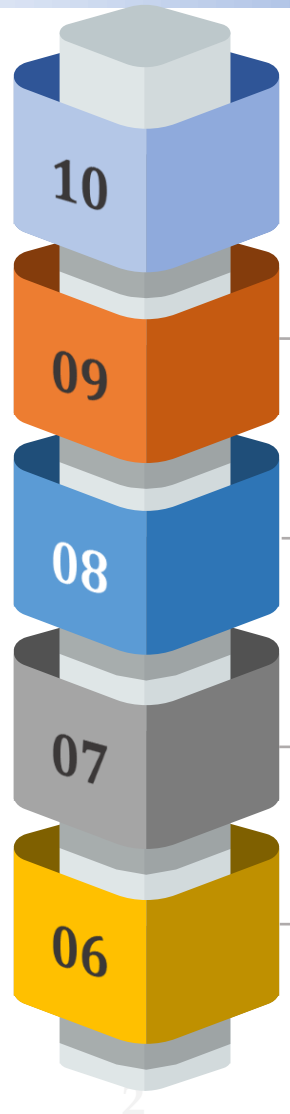
Інституційна пам'ять

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

ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ПЕРШОЧЕРГОВІ ЗАВДАННЯ НА 2020 РІК

Стратегію передбачається реалізувати у два етапи:

- ✓ Перший етап (2019–2020 роки)
- ✓ Другий етап (2021–2022 роки)

Планом основних заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року, затвердженим розпорядженням Керівника Апарату Верховної Ради України від 20 лютого 2020 року № 358-к, передбачено:

- ✓ Проведення функціонального обстеження в Апараті щодо удосконалення його функціонування
- ✓ Забезпечення нормативно-правового регулювання діяльності Апарату та його працівників
- ✓ Розроблення внутрішньої системи управління якістю в Апараті
- ✓ Впровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату
- ✓ Розвиток організаційної (корпоративної) культури працівників Апарату
- ✓ Удосконалення системи управління персоналом в Апараті
- ✓ Створення належних умов для забезпечення професійного розвитку працівників Апарату
- ✓ Координаційно-методична діяльність з питань упровадження Стратегії

ДРУГИЙ ЕТАП РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ (2021 – 2022 РОКИ)

- ✓ Розроблення внутрішньої системи управління якістю в Апараті (на засадах міжнародної системи якості, кращих вітчизняних та зарубіжних практик)

Розроблення нової автоматизованої системи управління людськими ресурсами в Апараті

Забезпечення розробки та затвердження антикорупційних заходів з метою врегулювання та запобігання конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави

- ✓ Розроблення спеціальних професійних і короткострокових програм підвищення кваліфікації працівників Апарату на основі уніфікації форм і методів навчання та з урахуванням особливостей роботи ВРУ та її Апарату

Перегляд та затвердження посадових інструкцій працівників Апарату на базі профілів професійної компетенції

Утворення нормативно-правової основи для реалізації на законодавчому рівні парламентської державної служби в Україні



Проведення на постійній основі ґендерного аудиту кадрових потреб Апарату

- ✓ Проведення системних досліджень та підготовка щорічної доповіді щодо розвитку парламентської державної служби

- ✓ Здійснення заходів щодо підвищення рівня академічної мобільності працівників Апарату шляхом підтримки професійного навчання обдарованої молоді

- ✓ Розроблення та упровадження нової навчальної онлайн платформи «Управління знаннями» з метою підвищення якості і доступності освіти працівникам Апарату, забезпечення здобуття якісної освіти протягом життя

ДОСЯГНЕННЯ В РАМКАХ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ ЗАХОДІВ НА 2020 РІК

Впродовж 2020 року **забезпечено виконання у повному обсязі 70% Плану основних заходів**, зокрема **25 заходів** із **36** запланованих:

- ✓ **Проведено інституційно-функціональний аналіз** діяльності Апарату, забезпечено реалізацію заходів з питань стратегічного планування
- ✓ **Удосконалено систему управління персоналом в Апараті**, зокрема:
 - затверджено Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Апарату
 - підготовлено пропозиції щодо проведення щорічного моніторингу та прогнозування потреб у фахівцях на середньострокову перспективу
 - розроблено проєкт технічного завдання інтегрованої автоматизованої системи управління людськими ресурсами в Апараті
 - розроблено напрями розвитку внутрішніх комунікацій в Апараті (затвердження Концепції розвитку системи внутрішніх комунікацій в Апараті) тощо
- ✓ **Створено належні умови для забезпечення професійного розвитку працівників Апарату та інших категорій парламентських стейкхолдерів**, зокрема:
 - розроблено портфоліо з 18 нових навчальних курсів з розвитку професійних знань та навичок
 - розроблено нову навчальну онлайн-платформу для організації професійного навчання
 - реалізовано заходи щодо утворення у структурі Апарату Парламентського навчально-тренінгового центру
 - забезпечено реалізацію навчальних заходів, у тому числі щодо покращення рівня володіння іноземними мовами

ДОСЯГНЕННЯ В РАМКАХ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ ЗАХОДІВ НА 2020 РІК

Забезпечено упровадження інноваційних практик та підходів у сфері управління персоналом, зокрема:

- **Започатковано упровадження трьох кадрових практик шляхом затвердження відповідних методичних рекомендацій з питань:**
 - ✓ внутрішньої системи управління якістю (розпорядження Керівника Апарату від 28 лютого 2020 р. № 429-к)
 - ✓ упровадження стандартів ґендерної рівності (розпорядження Керівника Апарату від 31 березня 2020 р. № 597-к)
 - ✓ розвитку корпоративної культури (розпорядження Керівника Апарату від 14 квітня 2020 р. № 662-к)
- **Розпочато роботу щодо упровадження нових практик з питань:**
 - ✓ розвитку наставництва
 - ✓ упровадження системи управління талантами
 - ✓ розвитку кадрової мобільності

УПРОВАДЖЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Методичні рекомендації з проведення обстеження системи управління якістю в Апараті Верховної Ради України **окреслюють єдині підходи і критерії до порядку проведення обстеження системи управління якістю в Апараті** з метою визначення напрямів для підвищення результативності, ефективності та якості його діяльності.

Завданнями обстеження системи управління якістю в Апараті є:

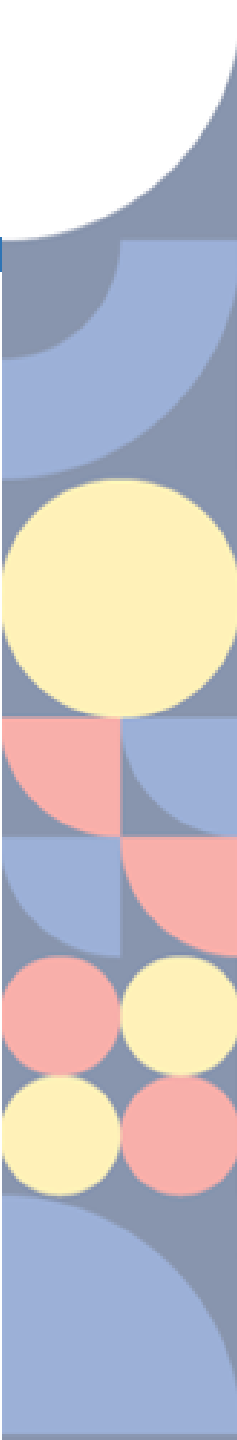
- ✓ визначення поточного стану справ в Апараті, його сильних/слабких сторін, прихованих можливостей та потенціалу, які можуть бути використані ним з метою забезпечення його розвитку, ефективності, результативності та якості виконання завдань і заходів структурними підрозділами Апарату;
- ✓ здійснення аналізу ефективності функціонування основних робочих процесів, процедур в Апараті та підготовка пропозицій щодо їх удосконалення;
- ✓ оцінка ефективності, результативності та якості взаємодії структурних підрозділів Апарату.

Для забезпечення ефективної реалізації згаданої кадрової практики доцільним є ухвалити План дій щодо обстеження системи управління якістю в Апараті, що містить перелік заходів, необхідних для здійснення системного та ефективного обстеження системи управління якістю.

УПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

В умовах упровадження стандартів ґендерної рівності в діяльності Апарату протягом 2019-2020 років забезпечено реалізацію таких заходів:

- ✓ проведення у грудні 2019 року ґендерного обстеження в Апараті, що стало підґрунтям для запровадження ґендерного аудиту
- ✓ затвердження методичних рекомендацій з проведення ґендерного аудиту в Апараті
- ✓ визначення уповноважених працівників структурних підрозділів Апарату, відповідальних за забезпечення стандартів ґендерної рівності
- ✓ організація навчання уповноважених працівників структурних підрозділів Апарату, відповідальних за забезпечення стандартів ґендерної рівності



ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО АУДИТУ

Ґендерний аудит проводиться з метою здійснення аналізу стану впровадження принципів ґендерної рівності в діяльність Апарату, поточного стану імплементації ґендерних компонентів до документів поточної діяльності, підвищення рівня обізнаності працівників Апарату з питань інтеграції ґендерних принципів, а також для розробки за його результатами рекомендацій щодо впровадження комплексного ґендерного підходу в діяльність Апарату.

Основні завдання ґендерного аудиту



З метою забезпечення подальшого упровадження стандартів ґендерної рівності доцільним є ухвалити План дій щодо проведення ґендерного аудиту в Апараті у встановленому законодавством порядку.

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В АПАРАТІ

Методичні рекомендації щодо розвитку корпоративної культури в Апараті розроблено з метою забезпечення підтримки та розвитку корпоративної культури, що становить сукупність цілей, цінностей, норм, традицій, які поділяють і зберігають працівники Апарату під час виконання своїх функціональних обов'язків та в позаробочий час.

Протягом 2020 року в Апараті реалізовано ряд заходів, спрямованих на розвиток корпоративної культури, а саме:

- ✓ розроблено проєкт Кодексу (основних правил) корпоративної культури Апарату Верховної Ради України
- ✓ підготовлено пропозиції щодо внесення змін до Правил внутрішнього службового розпорядку для працівників Апарату;
- ✓ підготовлено пропозиції щодо внесення змін до діючого Колективного договору Апарату Верховної Ради України. Рішенням Апарату від 04 листопада 2020 року № 20-44/1498 забезпечено внесення відповідних змін до Колективного договору;
- ✓ організовано онлайн-навчання для працівників Апарату на тему: «Розвиток організаційної (корпоративної) культури та розбудова команди в Апараті Верховної Ради України», проведено відповідні вебіари зі згаданої тематики.

З метою забезпечення системної реалізації заходів з розвитку корпоративної культури пропонується затвердити відповідний План дій.

РОЗВИТОК НАСТАВНИЦТВА

На виконання Плану основних заходів на 2020 рік забезпечено підготовку **проєкту розпорядження в.о. Керівника Апарату «Деякі питання наставництва в Апараті Верховної Ради України»**, яким обумовлено необхідність затвердження Методичних рекомендацій щодо організації та розвитку наставництва в Апараті.

Наставництво – метод професійного розвитку, спрямований на оволодіння державними службовцями необхідними професійними знаннями, уміннями і навичками для належного виконання своїх посадових обов'язків

Наставництво в Апараті рекомендовано застосовувати до:

- ✓ державних службовців, які призначені на посади державної служби вперше;
- ✓ державних службовців, які мають стаж державної служби, але призначені/переведені вперше до Апарату;
- ✓ державних службовців, яким повинні передати свій досвід та знання досвідчені працівники, які мають намір припинити проходження державної служби в Апараті незалежно від причин її припинення;
- ✓ державних службовців, які повернулись на державну службу до Апарату після довготривалої перерви в її проходженні (перебування у відпустці по догляду за дитиною тощо);
- ✓ державних службовців, які призначені/переведені на інші посади державної служби, що призвело до зміни посадових обов'язків, виконання яких потребує допомоги наставника.

З метою забезпечення професійного розвитку новопризначених державних службовців та інших працівників Апарату, підвищення рівня їх професійної компетентності рекомендовано запровадити систему наставництва в Апараті шляхом затвердження в установленому порядку відповідних Методичних рекомендацій.

УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

На виконання Плану основних заходів на 2020 рік підготовлено проєкт **Концепції упровадження системи управління талантами в Апараті.**

Основною метою цієї Концепції є визначення дієвих механізмів пошуку, залучення та утримання кваліфікованих і компетентних фахівців на державній службі в Апараті, виявлення перспективних працівників, розкриття їх фахового та особистісного потенціалу, забезпечення професійного розвитку в усіх сферах діяльності Апарату

Упровадження системи управління талантами в Апараті сприятиме вирішенню таких завдань:

- ✓ розробленню комплексної системи пошуку та залученню талантів (працівників з високим рівнем індивідуального та/або професійного розвитку) як із внутрішніх (в рамках проведення оцінювання результатів службової діяльності), так і зовнішніх джерел (на основі визначених потреб у фахівцях);
- ✓ формуванню системи «вирощування» управлінських кадрів Апарату, підвищенню результативності працівників Апарату;
- ✓ формуванню банку кадрів (пулу кандидатів з високим рівнем індивідуального та/або професійного розвитку на заміщення вакантних посад в Апараті);
- ✓ запровадженню механізму «утримання» талантів, що базується на високих мотиваційних настановах і заохочувальних стимулах матеріального та нематеріального характеру тощо.

Доцільним є затвердити в установленому порядку Концепцію упровадження системи управління талантами в Апараті, забезпечити підготовку плану розвитку та професійних досягнень талантів (високопрофесійних працівників Апарату), способів і методів їх утримання, розроблення плану розвитку та кар'єрного зростання кандидатів, а також запровадження вищої ради управління талантами тощо.

УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Пунктом 39 постанови 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» та відповідно до Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату передбачено необхідність розроблення та впровадження системи кадрової мобільності.

Поняття «кадрова мобільність» передбачає службове просування, що базується на принципах меритократичності та лояльності

Створення належних умов для організації кадрової мобільності здійснюється шляхом:

- ✓ визначення єдиних рамок та/або підходів для визначення наскрізних вимог до посад і компетентностей;
- ✓ створення можливостей та заохочення виконання короткострокових та середньострокових завдань з відривом від постійного робочого місця усередині та за межами публічного сектору, забезпечуючи при цьому уникнення конфлікту інтересів, з метою заохочення навчання та обміну інформацією або для вирішення короткострокових кадрових потреб в окремих ситуаціях;
- ✓ визнання кадрової мобільності як переваги при прозорому просуванні по службі на основі заслуг;
- ✓ надання можливості для гнучкого та віддаленого режиму роботи, коли це є можливим та відповідає потребам організації, задля підвищення продуктивності.

Доцільним є визначити ефективні механізми здійснення кадрової мобільності шляхом затвердження в установленому порядку Методичних рекомендацій щодо впровадження системи кадрової мобільності державних службовців в Апараті та проекту плану здійснення кадрової мобільності.

УПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

На виконання **Плану основних заходів на 2020 рік** забезпечено розроблення проєкту **Концепції Інтегрованої автоматизованої системи «Управління людськими ресурсами в Апараті Верховної Ради України»** (далі – ІАСУЛР) та плану заходів щодо її упровадження.

ІАСУЛР – це сукупність організаційно-правових і програмно-технічних засобів, спрямованих на формування людських ресурсів Апарату і їх координацію, включаючи структуру та штатний розпис, посади державної служби, особові справи державних службовців, нарахування і оплату праці, заохочення, відпустки, службову кар’єру, службову дисципліну, професійну компетентність та постійне професійне навчання тощо.

Інтеграція ІАСУЛР в Апараті сприятиме досягненню таких результатів:

- ✓ посиленню ефективності діяльності Управління кадрів Апарату за рахунок автоматизації процесів управління персоналом;
- ✓ заміні існуючого застарілого програмного забезпечення на ІАСУЛР, яка орієнтована на технологічний процес, базується на передових технологіях та забезпечує ефективність процесів управління;
- ✓ забезпеченню інформаційної підтримки керівництва для прийняття ефективних кадрових рішень на всіх рівнях;
- ✓ виконанню основних функцій Апарату;
- ✓ створенню та супроводженню єдиної бази довідників, бази кадрових документів, розпоряджень тощо;
- ✓ забезпеченню необхідного рівня безпеки персональних даних;
- ✓ збереженню та архівуванню даних та інформації щодо управління людськими ресурсами;
- ✓ наданню інформації з питань підтримки процедур заміщення вакантних посад та проходження державної служби в Апараті тощо.

Доцільним є забезпечити ухвалення відповідного технічного завдання та Концепції інтегрованої автоматизованої системи «Управління людськими ресурсами Апарату Верховної Ради України», а також плану заходів щодо її упровадження тощо.

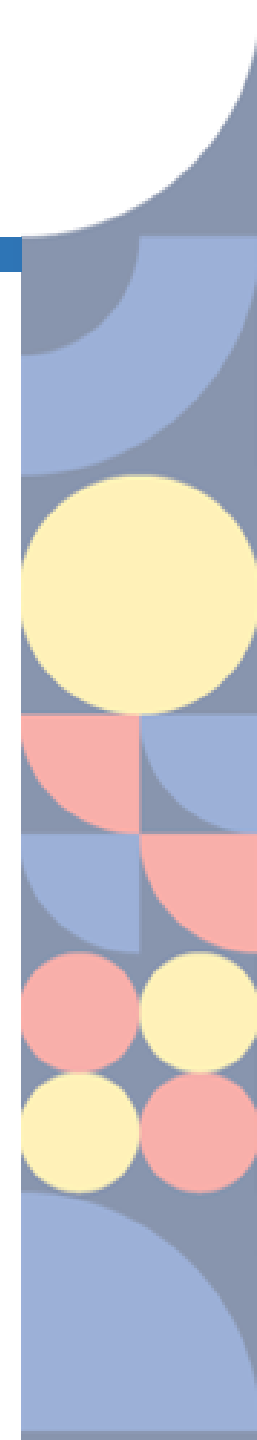
СТРУКТУРА РОЗДІЛУ IV

РОЗДІЛ IV. УПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

4.1. Стратегічне планування діяльності парламентів та їх секретаріатів: досвід закордонних країн

4.2. Методологічні та нормативно-правові рамки стратегічного планування в Апараті Верховної Ради України

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ IV

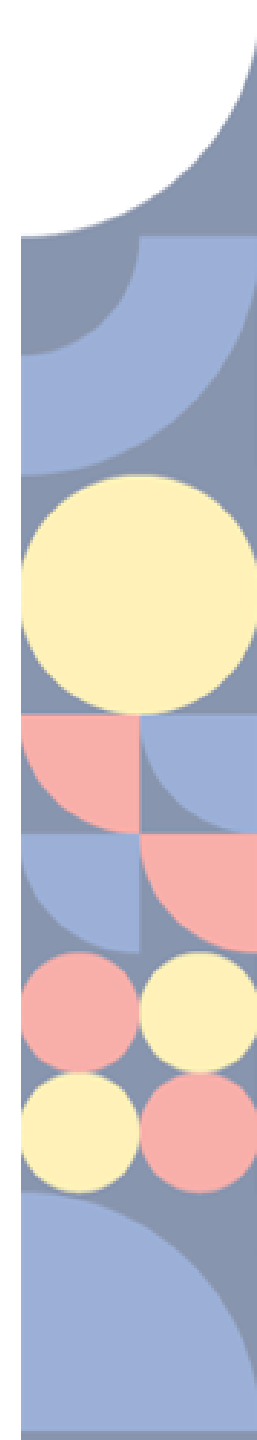


ОРГАНІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Розпорядження Керівника Апарату про Робочу групу
зі стратегічного планування в Апараті Верховної
Ради України від 11 червня 2020 року №960-к

Проект Стратегічного плану діяльності Апарату
Верховної Ради України на 2021 – 2024 роки

Проект Плану заходів з виконання Стратегічного
плану діяльності Апарату Верховної Ради України
на 2021 – 2024 роки



ПРОЄКТ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ ДІЯЛЬНОСТІ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

I. БАЧЕННЯ

Бачення довгострокового розвитку Апарат полягає у забезпеченні якісними послугами народних депутатів України, ефективного функціонування Верховної Ради України та високого рівня довіри громадян до Парламенту.

II. МІСІЯ

Місія Апарату полягає у забезпеченні необхідної підтримки для виконання представницької, законодавчої, контрольної та установчої функцій Верховної Ради України з метою розвитку парламентаризму в Україні.

III. ЦІННОСТІ

Професіоналізм – компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання працівником Апарату посадових обов'язків, постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою та прагнення до вільного володіння однією з іноземних мов, яка є офіційною мовою Ради Європи;

Співпраця та комунікація – обмін інформацією, досвідом, знаннями, результатами діяльності серед працівників Апарату, керівництвом Апарату та іншими працівниками;

Доброчесність – спрямованість дій працівника Апарату на захист публічних інтересів та відмова від превалювання приватного інтересу під час виконання посадових обов'язків;

Ефективність – раціональне і результативне використання працівниками Апарату свого робочого часу, інших ресурсів під час виконання посадових обов'язків;

Політична неупередженість – недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення працівників Апарату, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;

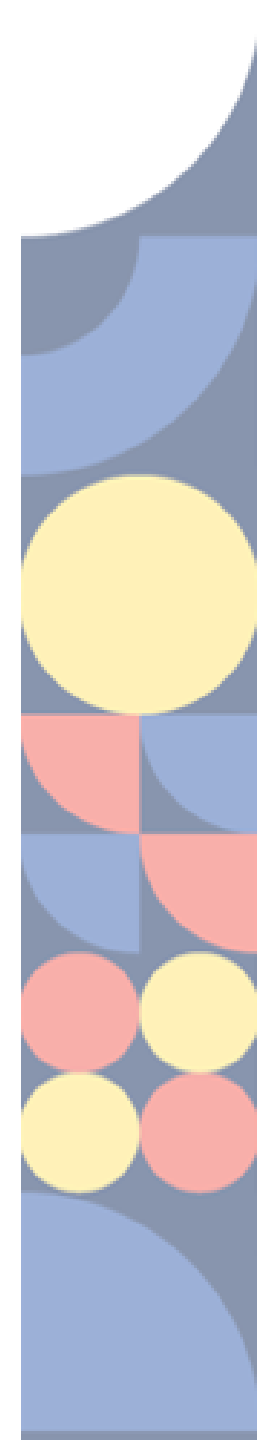
СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ, ВИЗНАЧЕНІ ПРОЄКТОМ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ ДІЯЛЬНОСТІ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Удосконалення структури Апарату, покращення внутрішніх процедур і процесів, розбудова його кадрового потенціалу та удосконалення системи управління людськими ресурсами.

Забезпечення якісного аналітично-дослідницького та інформаційно-технологічного супроводу законодавчого процесу у Верховній Раді України, з метою підвищення якості законопроектів, що вносяться на розгляд Верховної Ради України.

Сприяння посиленню ефективності парламентського контролю за впровадженням прийнятих законів та за діяльність органів виконавчої влади.

Забезпечення відкритості Верховної Ради України та її Апарату, розвиток електронного парламентаризму, забезпечення ефективної взаємодії з громадянами, сприяння підвищенню рівня довіри громадян до Верховної Ради України.



СТРУКТУРА РОЗДІЛУ V

РОЗДІЛ V. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ АПАРАТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ ТА ІНШИХ КАТЕГОРІЙ ПАРЛАМЕНТСЬКИХ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

5.1. Правові рамки організації системи навчання та професійного розвитку державних службовців на загальнодержавному рівні

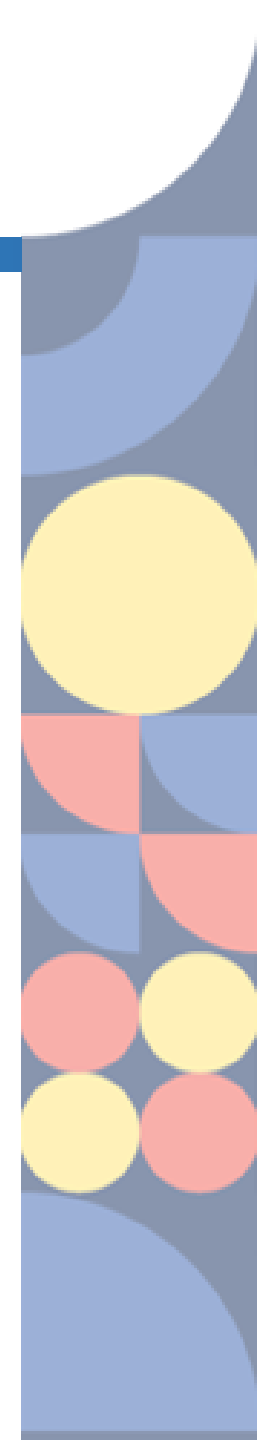
5.2. Особливості організації процесу підвищення рівня професійної компетентності державних службовців Апарату Верховної Ради України

5.3. Організаційне забезпечення системи професійного розвитку основних категорій парламентських стейкхолдерів

5.4. Сучасні інструменти та технології для організації навчання та професійного розвитку парламентських стейкхолдерів

5.5. Розвиток академічної мобільності

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ V



НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В АПАРАТІ



- ✓ Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу»
- ✓ Розпорядження Голови Верховної Ради України від 25 серпня 2011 року № 769 «Про затвердження Положення про Апарат Верховної Ради України»
- ✓ Розпорядження Голови Верховної Ради України від 22 лютого 2008 року № 305 «Про затвердження Положення про секретаріат комітету Верховної Ради України»
- ✓ Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 року № 974-р
- ✓ Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106
- ✓ Положення про систему підвищення рівня професійної компетентності державних службовців Апарату Верховної Ради України, затверджене розпорядженням Першого заступника Керівника Апарату Верховної Ради України від 24 травня 2018 року № 708-к
- ✓ Стратегія розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року, затверджена розпорядженням Керівника Апарату від 05 грудня 2019 року № 3359-к
- ✓ Накази Національного агентства України з питань державної служби та ін.

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

За результатами **проведеної у 2019 році оцінки навчальних потреб** та відповідно до індивідуальних програм професійного розвитку **визначено загальні потреби у підвищенні кваліфікації** працівників Апарату та інших категорій парламентських стейкхолдерів, які були враховані при розробці **18 нових навчальних курсів** з розвитку професійних знань та навичок “soft /hard skills”.

Запропоновані напрями здійснення оцінки потреб:

- Робота Верховної Ради України
- Право Європейського Союзу
- Євроатлантична інтеграція
- Права людини
- Етика та запобігання корупції
- Організаційно-аналітична діяльність
- Ефективна професійна діяльність
- Мовна підготовка

Перелік навчальних курсів

- ✓ Лідерство
- ✓ Управління проєктами
- ✓ Належне врядування
- ✓ Етика та етичні стандарти
- ✓ Аналіз публічної політики
- ✓ Упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату
- ✓ Стратегічне планування
- ✓ Розвиток внутрішніх комунікацій
- ✓ Розвиток корпоративної культури та розбудова команди в Апараті
- ✓ Розвиток системи наставництва
- ✓ Розвиток мотивації та професійного інтелекту
- ✓ Тайм-менеджмент та підвищення ефективності діяльності державних службовців Апарату
- ✓ Парламентська реформа, інструменти підвищення ефективності діяльності Апарату
- ✓ Парламентаризм та парламентська діяльність
- ✓ Проведення оцінки ефективності застосування законодавства
- ✓ Парламентський контроль
- ✓ Законознавство та законотворчість
- ✓ Електронний документообіг

РОЗРОБЛЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМИ

Навчальна онлайн-платформа, розроблена з метою реалізації освітніх заходів з професійного навчання шляхом підготовки, підвищення кваліфікації, стажування і самоосвіти працівників Апарату та інших парламентських стейкхолдерів, **є потужним інструментом забезпечення професійного розвитку, що дає можливість її користувачам:**

- пройти **онлайн-курси**, спрямовані на **розвиток м'яких навичок “soft skills”, професійних навичок “hard skills”**, громадянської освіти, цифрової грамотності, знання законодавства, специфіки проведення реформ, іноземної мови тощо;
- створити **інтерактивне портфоліо**, де відображатимуться набуті навички та пройдені онлайн-курси і тести;
- застосувати концепцію **«змішаного навчання» (англ. “blended learning”)**, коли одна частина матеріалу подається онлайн, а інша частина – у вигляді тренінгів з професійними тренерами;
- переглянути свій **рейтинг** на онлайн-платформі за результатами перегляду лекцій, складання тестів, відвідування тренінгів тощо;
- отримати **електронний сертифікат** про проходження онлайн-курсу із відповідним сповіщенням на електронну пошту;
- взяти **участь у форумі**, обговореннях;
- зареєструватись на подію через **інтерактивний календар подій**;
- пройти **тестування з англійської мови** тощо.

УТВОРЕННЯ ПАРЛАМЕНТСЬКОГО НАВЧАЛЬНО-ТРЕНІНГОВОГО ЦЕНТРУ

Планом основних заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії розбудови кадрового потенціалу **передбачено утворення** у структурі Апарату **Парламентського навчально-тренінгового центру** для організації професійного навчання працівників Апарату та інших категорій парламентських стейкхолдерів.

З метою подальшого розвитку та підвищення ефективності професійного навчання є доцільним утворити у структурі Апарату Парламентський навчально-тренінговий центр, що сприятиме вирішенню таких завдань:

- забезпечення функціонування системи професійного навчання та підвищення кваліфікації народних депутатів України, їх помічників-консультантів, працівників Апарату;
- вивчення освітніх потреб народних депутатів України, їх помічників-консультантів, працівників Апарату;
- забезпечення науково-методичної та інформаційної підтримки навчального процесу;
- проведення науково-дослідної роботи з актуальних проблем підвищення кваліфікації з основних питань діяльності Верховної Ради України та Апарату;
- забезпечення участі у розробці проєктів нормативно-правових актів з питань організації навчальної та науково-дослідної роботи у Верховній Раді України та Апараті, а також проведенні їх експертизи;
- упровадження нових освітніх технологій у навчальний процес, зокрема в рамках функціонування навчальної онлайн-платформи “E-learning” тощо.

ПОКРАЩЕННЯ РІВНЯ ВОЛОДІННЯ ПРАЦІВНИКАМИ АПАРАТУ ІНОЗЕМНИХ МОВ, ЗОКРЕМА АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

Забезпечено реалізацію заходів щодо **удосконалення процедури підвищення кваліфікації та покращення рівня володіння** працівниками Апарату **іноземних мов** у відповідності зі стандартами Загальноєвропейської системи рівнів володіння іноземною мовою (Common European Framework of Reference for Languages, CEFR, рівні A1 – C2), зокрема:

- розроблено систему тестування для визначення рівня володіння англійської мови;
 - підготовлено «Toolkit (Збірник навчально-методичних матеріалів, інструментаріїв та рекомендацій з вивчення англійської мови) для працівників Апарату та інших парламентських стейкхолдерів»;
 - інші методичні матеріали.
-
- Крім того, забезпечено розроблення **14 тематичних навчальних онлайн-курсів** з розвитку спеціальних знань та навичок щодо підвищення рівня володіння англійської мови на тему:
 - Робота із законодавчими актами Європейського Союзу. Законодавство ЄС
 - Підготовка міжнародних візитів та робота з міжнародними делегаціями
 - Підготовка та проведення презентацій для міжнародних партнерів
 - Ділове писемне мовлення
 - Вільна комунікація англійською мовою під час робочих візитів до парламентів країн ЄС
 - Неформальне ділове спілкування англійською мовою
 - Підготовка та проведення телефонних переговорів англійською мовою
 - 100 найбільш корисних слів та висловів для ділового спілкування англійською мовою
 - Розробка проєктів офіційних документів (міжнародних угод)
 - Особливості (культура) ділової англійської мови
 - Комунікація в системі публічного управління
 - Інструменти публічних виступів
 - Основні мовні конструкції формування законопроєктів
 - Основна термінологія у сфері парламентської діяльності

РОЗВИТОК АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

З метою створення умов для навчання державних службовців Апарату у кращих навчальних закладах світу рекомендовано розглянути можливість **упровадження та розвитку системи академічної мобільності в Апараті**, шляхом **утворення** відповідної **Координаційної ради**, а також **розробки та затвердження Порядку організації академічної мобільності**.

*Відповідно до статті 1 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII **академічна мобільність** – це можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому закладі вищої освіти (науковій установі) на території України чи поза її межами*

Основними завданнями Координаційної ради є:

- 1) сприяння формуванню дієвої платформи для запровадження та розвитку академічної мобільності працівників Апарату шляхом запровадження відповідних організаційних та нормативно-правових засад;
- 2) участь у розробці проекту Порядку організації академічної мобільності в Апараті Верховної Ради України;
- 3) сприяння у забезпеченні ефективного співробітництва з провідними вітчизняними та зарубіжними закладами вищої освіти (науковими установами) у сфері парламентаризму та парламентської діяльності, з міжнародними донорськими організаціями, проєктами, програмами з питань надання технічної допомоги, іноземними дипломатичними представництвами в Україні та іншими агенціями, що реалізують право на академічну мобільність на підставі укладання відповідних договорів (у тому числі міжнародних), та здійснюють експертно-консультативний та методичний супровід діяльності у відповідному напрямі.

УТВОРЕННЯ КООРДИНАЦІЙНОЇ РАДИ З ПИТАНЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ АПАРАТУ

На виконання **Плану основних заходів на 2020 рік** з реалізації Стратегії розбудови кадрового потенціалу та з метою **удосконалення організації професійного навчання**, інших видів підвищення рівня професійної компетентності персоналу, посилення координації науково-методичного та експертного забезпечення заходів щодо професійного розвитку та проходження державної служби в Апараті доцільним є **утворити Координаційну раду з питань професійного навчання та розвитку персоналу Апарату**.

Основними повноваженнями Координаційної ради є:

- розгляд питань та підготовка пропозицій щодо організації професійного навчання, узгодження пріоритетних напрямів та тематики професійного навчання;
- розгляд та аналіз потреб у підвищенні кваліфікації, напрямів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців Апарату, визначених у індивідуальних програмах професійного розвитку;
- підготовка рекомендацій та пропозицій щодо організації заходів з питань професійного розвитку;
- проведення фахової експертизи та оцінки якості навчальних програм (у тому числі дистанційних) для підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців Апарату;
- розгляд професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, пілотних проєктів з питань професійного навчання та професійного розвитку державних службовців Апарату;
- забезпечення взаємодії з іншими державними органами влади, навчальними закладами, громадськими організаціями, міжнародними (донорськими) інституціями з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців тощо.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації в частині законодавчого та нормативно-правового забезпечення розвитку парламентської (державної) служби

- Розглянути у другому читанні та прийняти Закон України «Про парламентську службу» (реєстр. № 4530 від 21 грудня 2020 року);
- Розробити та затвердити відповідні нормативно-правові акти, спрямовані на реалізацію положень Закону України «Про парламентську службу», зокрема щодо:
 - ✓ утворення Комісії з питань добору парламентських державних службовців категорії «А», її склад та порядок функціонування;
 - ✓ порядку проведення конкурсу на зайняття посад парламентської державної служби, порядку просування по службі тощо;
 - ✓ порядку укладання контракту про проходження парламентської державної служби;
 - ✓ порядку оцінювання результатів службової діяльності;
 - ✓ порядку організації професійного навчання;
 - ✓ порядку проходження стажування громадян України з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби;
 - ✓ порядку преміювання, встановлення виплат за додаткове навантаження парламентських державних службовців та ін.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації в частині удосконалення структури, модернізації процесів та процедур в Апараті

- Затвердити план заходів щодо упровадження рекомендацій за результатами функціонального обстеження Апарату та подальшої модернізації його структури;
- Передбачити у новій структурі Апарату утворення нових підрозділів, діяльність яких має бути спрямована на підтримку подальшої реалізації парламентської реформи (зокрема, підрозділ з питань стратегічного планування, підрозділ з питань розвитку внутрішніх комунікацій, підрозділ з питань координації міжнародної технічної допомоги та взаємодії з міжнародними донорськими організаціями, підрозділ з питань забезпечення стандартів гендерної рівності, парламентський тренінговий центр, парламентська дослідницька служба тощо);
- Оновити положення про структурні підрозділи Апарату;
- Утворити Управлінську раду Апарату, затвердивши в установленому порядку Положення про неї, а також забезпечити розвиток колективного лідерства в Апараті тощо;
- Сприяти включенню до Державного бюджету України на 2022 рік відповідних фінансових ресурсів для здійснення структурних та інституційних перетворень в Апараті.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації в частині подальшого розвитку кадрового потенціалу Апарату

- Забезпечити належну реалізацію Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату Верховної Ради України до 2022 року, зокрема шляхом затвердження річних планів заходів з її реалізації;
- Затвердити Положення про Координаційну групу із взаємодії з міжнародними донорськими організаціями з питань надання міжнародної технічної допомоги для реалізації Стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату до 2022 року;
- Забезпечити подальше упровадження трьох практик у сфері управління персоналом, які були прийняті у 2020 році, а саме: управління якістю, упровадження стандартів гендерної рівності, розвиток корпоративної культури;
- Сприяти упровадженню нових інноваційних практик у сфері управління персоналом в Апараті, зокрема з питань розвитку наставництва, управління талантами, кадрової мобільності тощо;
- Затвердити в установленому порядку процедуру проведення щорічного моніторингу та прогнозування потреб у фахівцях у структурних підрозділах Апарату;
- Удосконалити порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Апарату;
- Забезпечити розвиток, посилення та підтримку внутрішніх комунікацій в Апараті, зокрема шляхом реалізації Концепції розвитку системи внутрішніх комунікацій в Апараті Верховної Ради України;
- Затвердити в установленому порядку технічне завдання та Концепцію інтегрованої автоматизованої системи «Управління людськими ресурсами Апарату Верховної Ради України» та ін.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації в частині упровадження механізмів стратегічного планування в Апараті

- Розробити та затвердити в установленому порядку:
 - ✓ План впровадження рекомендацій за наслідками функціонального аналізу в Апараті Верховної Ради України на 2021 рік;
 - ✓ Методичні рекомендації щодо стратегічного планування в Апараті Верховної Ради України;
 - ✓ Стратегічний план діяльності Апарату Верховної Ради України на 2021 – 2024 роки;
 - ✓ План заходів на 2021 – 2022 роки з виконання Стратегічного плану діяльності Апарату Верховної Ради України на 2021 – 2024 роки;
 - ✓ Розпорядження Керівника Апарату Верховної Ради України про внесення змін до Положення про Головне організаційне управління Апарату Верховної Ради України (щодо визначення Головного організаційного управління уповноваженим структурним підрозділом з питань стратегічного планування діяльності Апарату).

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації в частині удосконалення системи навчання та професійного розвитку державних службовців Апарату та інших категорій парламентських стейкхолдерів

- Розробити та затвердити в установленому порядку процедуру організації професійного навчання народних депутатів України та їх помічників-консультантів;
- Сприяти збільшенню фінансування на проведення заходів з професійного розвитку працівників Апарату з урахуванням практик фінансування секретаріатів парламентів зарубіжних країн;
- Забезпечити приведення чинних нормативно-правових актів Апарату Верховної Ради України у відповідність до нових вимог чинного законодавства з питань організації професійного навчання державних службовців або розробити та затвердити відповідні нормативно-правові акти з питань організації професійного навчання парламентських державних службовців у разі прийняття Закону України «Про парламентську службу»;
- Забезпечити проведення на постійній основі аналізу навчальних потреб основних парламентських стейкхолдерів, зокрема шляхом розроблення відповідної методики та плану заходів;
- Забезпечити упровадження сучасних підходів, інструментів та технологій організації професійного навчання (зокрема, концепції «змішаного навчання»);
- Забезпечити утворення у структурі Апарату Парламентського навчально-тренінгового центру;
- Забезпечити належне функціонування нової навчальної онлайн-платформи Апарату Верховної Ради України, подальшу розробку та упровадження навчальних програм та курсів щодо розвитку «м'яких» навичок (“soft skills”) та «жорстких» професійних навичок (“hard skills”), удосконалення рівня володіння іноземних мов тощо;
- Затвердити в установленому порядку Положення про Координаційну раду з питань професійного навчання та розвитку персоналу Апарату Верховної Ради України;
- Забезпечити розвиток академічної мобільності державних службовців та інших працівників Апарату;
- Розглянути можливість утворення спеціальної комісії з метою незалежного оцінювання якості знань, умінь та навичок працівників Апарату, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту шляхом самоосвіти тощо.



ПРОЄКТ
ФІНАНСУЄТЬСЯ ЄС



ПРОЄКТ
УПРОВАДЖУЄТЬСЯ ПРООН



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!