

**ЩОРІЧНИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС
“КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ”**

**ТВОРЧА РОБОТА УЧАСНИКА ТРЕТЬОГО ТУРУ
ЩОРІЧНОГО ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КОНКУРСУ
“КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ”**

НА ТЕМУ:

**РЕФОРМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
ЯК СКЛADOVA РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.**

*Департамент соціального захисту
населення Миколаївської обласної
державної адміністрації
начальник управління праці
зайнятості
Орещак Світлана Миколаївна*

07.08.2018

2018 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ1. МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ЗГІДНО ЗАДАНОГО КУРСУ	4
1.1 Передумови проведення реформи державного управління	4
1.2 Ефективність реформи державної служби в Україні. Сучасний стан	5
РОЗДІЛ2. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ СВІТОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ	6
2.1 Модернізація існуючої системи державного управління соціальним партнерством	6
2.2 Впровадження електронної інформаційної системи управління людськими ресурсами.	9
ВИСНОВОК	11
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	13
ДОДАТКИ	14

ВСТУП

Згідно зі світовими показниками ефективності врядування, Україна значний час посідала доволі низьке місце у рейтингах конкурентоспроможності. Відповідно до Світового показника якості державного управління, в 2016 році ефективність українського Уряду становила 31,73 пункту зі 100 (для порівняння, у Словенії цей показник дорівнює 83,65 пункту, у Словаччини – 76,44, Чехії – 79,81). [1]

Результатом реформування має бути така система державного управління, яка гарантує належне впровадження політичних рішень та правових норм, є прозорою, передбачуваною та клієнтоорієнтованою, спрямована на стале економічне зростання і сприяє розвитку підприємництва та інвестицій. Окрім того, ознаками ефективності державного управління має бути раціональне використання фінансових та людських ресурсів, створення умов для самореалізації громадян і перетворення держави на привабливого та ефективного роботодавця.

Реформа державного управління є однією з основних і вкрай важливих реформ у країнах, що здійснюють комплексні реформи у різних сферах державної політики. Дієва та ефективна система державного управління не можлива без професіональних та досвідчених кадрів, які зможуть оперативно приймати рішення, гнучко адаптуватися до зміни ситуації, а також мати здатність до інноваційного мислення.

Разом з цим, для ефективного використання людського капіталу треба не тільки робити наголос на набір нових фахівців здатних робити реформи, а також розвивати потенціал державних службовців всіх рівнів та категорій, сформувати чіткі кваліфікаційні вимоги до кожної посади, налагодити механізм захисту трудових прав службовців, в тому числі за допомогою професійних спілок, забезпечити цілодобовий доступ до он-лайн навчання та ін. Зазначене дозволить сформувати єдину професійну команду державних службовців по всій країні здатну забезпечити ефективне державне управління в Україні.

РОЗДІЛІ. МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ЗГІДНО ЗАДАНОГО КУРСУ

1.1 Передумови проведення реформи державного управління

У 2016 році Уряд розпочав реформування системи державного управління та заклав інституційну основу для пришвидшення впровадження реформи у 2017-2018 роках. Урядом було розроблено та затверджено Стратегію реформування державного управління до 2020 року і План заходів з її реалізації . [2]

Основна мета реформи – формування ефективної системи державного управління, що здатна виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток та адекватне реагування на внутрішні й зовнішні виклики.

У проведенні цієї реформи Україна має потужну підтримку ЄС. Так, у грудні 2016 року було підписано фінансову угоду між Урядом України та Європейською Комісією, що передбачає підтримку України в реалізації Стратегії реформування державного управління на 2016–2020 роки в межах програми ЄС «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні». [3]

Реформа державного управління зосереджена на:

1. підвищенні ефективності діяльності Уряду, у т.ч. завдяки:

- запровадженню сучасних методів формування державної політики;
- оновленню процедур діяльності Кабінету Міністрів;
- розробленню системи стратегічного планування, моніторингу та оцінки;
- позбавленню Уряду невластивих повноважень;
- оптимізації внутрішніх типових процедур центральних органів виконавчої влади.

2. впорядкуванні системи центральних органів шляхом:

- запровадження нової структури Секретаріату Кабінету Міністрів і типової структури апарату міністерств;

- визначення чіткої місії та сфер відповідальності міністерств;
- оптимізації функцій державного управління (ліквідація дублювання та зайвих функцій центральних органів виконавчої влади);
- уніфікації наскрізних та горизонтальних функцій;
- запровадження ефективної моделі взаємодії між заступниками міністрів та державними секретарями.

3. посиленні кадрового потенціалу шляхом:

- запровадження посад фахівців з питань реформ в міністерствах;
- удосконалення процедур конкурсного відбору на державну службу;
- реформування системи навчання та підготовки державних службовців;
- формування сучасних служб управління людськими ресурсами;
- реформування системи оплати праці державних службовців.

4. розвитку електронного урядування.[4]

1.2 Ефективність реформи державної служби в Україні. Сучасний стан
Професійна державна служба, що користується довірою суспільства – ключовий елемент належного урядування.

Для створення професійного інституту державної служби в Україні, запровадження сучасних інструментів управління людськими ресурсами на державній службі та забезпечення її ефективності впродовж 2016-2017 років вжито низку заходів, в тому числі:

- запроваджено систему показників ефективності та оцінки професійної діяльності державних службовців;
- удосконалено процедуру відбору на посади державної служби;
- уніфіковано та підвищено рівень оплати праці;
- схвалено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та Концепцію реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих

державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

- посилено вимоги до нових посад державної служби;
- уся інформація щодо нових вакансій у пілотних державних органах державної служби та конкурсної процедури розміщена на новому сучасному порталі вакансій career.gov.ua. Портал уперше передбачає можливість подати документи на участь у конкурсі он-лайн;
- за підтримки Світового банку розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та плані заходів щодо її реалізації, яку схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01 грудня 2017 № 844-р;
- утворено Раду управління людськими ресурсами державної служби при НАДС;
- роблено та прийнято низку підзаконних актів, визначених Законом України «Про державну службу».

Основними ключовими завданнями на даному етапі реформування є:

- забезпечення рівного доступу громадян до державної служби шляхом проведення відкритого конкурсу на зайняття вакантних посад;
- формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі;
- підвищення якості професійного навчання державних службовців, приведення програм навчання у відповідність із сучасними потребами державного управління;
- встановлення справедливої та прозорої оплати праці. [5]

РОЗДІЛ 2. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІСНУЮЧОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ІЗ ВИКОРИСТАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

2.1 Модернізація існуючої системи державного управління соціальним партнерством

Соціальне партнерство є потужним інструментом, здатним регулювати відносини влади й суспільства, і має здійснюватися, передусім, в інтересах суспільства. Саме взаємодія державних структур із громадськими організаціями, державна політика, орієнтована на соціальне партнерство, і можуть у перспективі стати основним принципом об'єднання зусиль суспільства й держави у вирішенні найважливіших соціально-економічних, екологічних, моральних та інших проблем на державній службі.

Професійним спілкам в нашій країні надані дуже значні повноваження, в тому числі в сфері вирішення конфліктів, проведення службових розслідувань, вирішення спірних питань пов'язаних із робочими моментами, здійснення контролю за дотриманням законодавства про оплату праці та ін.

Разом з цим, на цей час в Україні відсутні спеціальні професійні спілки державних службовців на всіх рівнях, в тому числі на локальних. Через відсутність професійних спілок у сфері державної служби службовці стають членами профспілок державних установ, культури, освіти, соціального захисту та інших галузевих організацій не здатних, як правило, захищати професійні інтереси державних службовців в рамках Закону України «Про державну службу», надавати професійні роз'яснення та ставати «арбітрами» при вирішенні спірних питань професійної діяльності державних службовців.

Для розробки проекту модернізації існуючої системи соціального партнерства мною використані матеріали міжнародних експертних груп з питань покращення соціального партнерства в країнах світу. [6,7] За результатами проведеної роботи, з'ясовано, що для формування ефективної моделі соціального партнерства в державному управлінні в Україні модернізації потребують як законодавчі і нормативні акти, так і процеси взаємодії між соціальними партнерами.

По-перше необхідно реформувати трудове законодавство. Домінування права на ринку праці сприяє створенню відповідних правових основ, що визначають взаємовідносини між роботодавцями, робітниками та урядом в поєднанні з ефективним функціонуванням системи трудових відносин.

Відповідних змін потребують: Закон України «Про соціальний діалог», для визначення інституціонального статусу соціального партнерства; чіткого визначення соціальних партнерів на державній службі; можливості залучення до соціального партнерства, на рівних правах, незалежних експертів, в тому числі міжнародних; визначення питань соціального діалогу, їх обов'язковість, терміни розгляду та виконання; порядок взаємодії соціальних партнерів на різних рівнях та етапах соціального партнерства, порядок здійснення контролю за виконанням прийнятих рішень та відповідальність, яку нести будуть соціальні партнери в разі невиконання зобов'язань.

По-друге необхідне постійне нарощування технічних можливостей національного агентства України з питань державної служби. Важливим елементом технічного співробітництва є розвиток потенціалу державних інститутів для втілення в життя положень трудового законодавства й вирішення спорів у сфері трудових відносин. З метою нарощування зазначеного потенціалу до співтовариства необхідно залучити фахівців міжнародних учбових курсів МОП, а також представників міністерств праці інших країн (форум, вебінари, тощо).

По-третє необхідно сприяти розвитку трипартизму і створення інституційних засад. Трипартизм є наріжним каменем стратегії МОП. Проекти технічного співпраці розробляються на основі консультацій із соціальними партнерами. Першим кроком на цьому шляху було проведення національного обстеження з аналізом перешкоджаючих факторів, що зустрічаються в області реалізації відповідних принципів і прав. Як правило, за його проведення відповідає незалежний консультант, що взаємодіє з трьохсторонніми учасниками даної країни, щоб виявити перешкоди юридичного та практичного характеру і знайти потрібні рішення. Успіх обстеження забезпечується активним залученням тристоронніх учасників, в інтересах яких і буде проводитися цей проект.

По-четверте реформ потребує існуючий механізм вирішення колективних трудових спорів, згідно з рекомендаціями міжнародних експертів

та розробленої моделі вирішення трудових спорів в Україні. Нова модель передбачає визначення і розрізнення двох типів трудових спорів – трудові спори про інтереси та трудові спори про права – як основу для відповідних процедур їх вирішення. Передбачається, що позасудовий порядок вирішення трудових спорів про інтереси та про права включатиме мінімально можливу кількість рівнів і максимальну можливість залучення організацій профспілок і роботодавців до процедур вирішення трудових спорів на всіх етапах.

По-п'яте ефективна система соціального партнерства потребує потужної інформаційно-пропагандистської діяльності. Програми новин, теледебати і друковані рекламні матеріали, такі як календарі, брошури, тощо, дозволяють яскравіше висвітлювати основоположні принципи і права державних службовців.[8]

Отже для розбудови ефективної національної моделі соціального партнерства державних службовців в Україні необхідно вирішити низку питань, що стосуються інституціонального статусу соціального партнерства, його нормативно- правового забезпечення, основних напрямів соціального діалогу, механізмів залучення роботодавців і працівників (їхніх представників) до активної участі в соціально - партнерських відносинах, тощо. (додаток 1)

Узагальнені результати дослідження системи соціального партнерства на державній службі України, з'ясовано, що система соціального партнерства як регулятор соціально- трудових відносин в сучасній Україні тільки починає розвиватися. Законодавчою базою визначені основні права і гарантії учасників соціального партнерства, проте ефективні шляхи для їх реалізації на цей час відсутні. В управлінській сфері простежується відчуженість інтересів владних структур і працездатного населення.

2.2 Впровадження електронної інформаційної системи управління людськими ресурсами

З метою ефективного управління людськими ресурсами, контролю зайнятості на державній службі та сприяння прозорості витрат на персонал розпочато співпрацю із Світовим банком щодо впровадження електронної інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS).

За підтримки Світового банку розпочато поетапне наповнення модулів HRMIS:

- модуль ведення особових справ державних службовців (кар'єра, оцінка результатів службової діяльності, компетентність, навчання тощо);
- модуль визначення фонду оплати праці;
- модуль аналітики.

Уряд розпочав впровадження Єдиної платформи електронного урядування (е-урядування). Єдина для всіх урядових структур комунікаційна платформа надаватиме можливість кожному державному службовцю долучитись до спільної системи через власний «кабінет державного службовця» з використанням сучасних інструментів для роботи - скайп, пошта, месенджер, інструменти планування в єдиному вікні, та мати доступ до нормативно-правової бази, іншої робочої документації.

З метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та план заходів щодо її реалізації, які схвалені розпорядженням Кабінету Міністрів.[9] Система націлена на поліпшення управління людськими ресурсами в системі державного управління з урахуванням стажу роботи на державній службі. Система включатиме функції для набору й обліку проходження.

Разом з цим, на цей час є деякі прогалини, які заважають постійному розвитку потенціалу державних службовців всіх рівнів та категорій, не сформовано чіткі кваліфікаційні вимоги до кожної посади (довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців на цей

час втратив чинність) і що є дуже актуальним на сьогодні відсутня інтерактивна база для отримання базових знань за посадою держслужби.

Громадянин, який вперше призначається на посаду має потребу чіткого уявлення посадових обов'язків, прийомів, технік, технологій, тощо, які йому доведеться виконувати безпосередньо на конкретній посаді державного службовця. В свою чергу роботодавець хоче отримати досвідченого фахівця здатного одразу виконувати обов'язки за посадою державного службовця, що дозволить в свою чергу зменшити затрати часу та коштів на адаптацію теоретичних знань працівника до практичних.

Запровадити інтерактивну платформу для державних службовців - онлайн (проект мобільного додатку для держслужбовців ProfPA додається). На вищезазначеній платформі потенційний (діючий) службовець зможе ознайомитись із майбутньою посадою, посадовими обов'язками, законодавчими актами дізнатися від діючої посадової особи фронт роботи (за основу можна взяти оновлений довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців). Крім того, на платформі можна розміщувати посилання на вакантні посади цієї категорії та організувати форуми фахівців (додаток 2).

ВИСНОВОК

Реформа державної служби вигідна, в першу чергу, усім нам – громадянам України, тому що це означає створити кадри, які зможуть робити всі інші реформи. Одна з причин, чому у багатьох сферах реформи йдуть так повільно – просто немає людей високої кваліфікації, які могли б їх втілювати.

Запропоновані механізми є додатковими кроками Уряду на шляху створення дієвої системи державного управління, яке здійснюється професіональними кадрами і є запорукою конкурентоспроможності країни. Реалізація запропонованих заходів дозволить створити систему навчання,

перенавчання та підвищення кваліфікації кадрів максимально наближену до реальної потреби державної служби на цілодобовій основі (он-лайн).

В свою чергу запропонована модель соціального діалогу сприятиме ефективності співпраці соціальних партнерів – органів державної влади, роботодавців, та профспілкових організацій – і забезпечуватиме стабільні, ефективні зв'язки між ними з метою досягнення консолідованих рішень у сфері реформи державної служби.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. The Worldwide Governance Indicators // 2017 Update [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: [http:// www. worldbank.org](http://www.worldbank.org).
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 № 474-р "Деякі питання реформування державного управління України".
3. Реформа державного управління [Електронний ресурс] / Урядовий портал – Режим доступу до ресурсу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-derzhavnogo-upravlinnya>.
4. Звіт про виконання у 2016 році Стратегії реформування державного управління на 2016-2020 рр // Секретаріат Кабінету Міністрів України. – 2017.
5. Звіт про виконання у 2016-2017 роках Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки // Секретаріат Кабінету Міністрів України, Офіс реформ Кабінету Міністрів України. – 2018.
6. Глобальна доповідь про основоположні принципи і права у сфері праці: Свобода об'єднання на практиці: здобуті уроки // Міжнародне бюро праці Женева. – 2008.
7. Шведсько-український проект «Вирішення трудових спорів в Україні». Нова модель вирішення трудових спорів в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ntser.gov.ua/our-iniciatives>.
8. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні. Аналітична записка [Електронний ресурс] // Національний інститут стратегічних досліджень. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718>.
9. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 № 844-р "Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації".

Формування ефективної моделі соціального
партнерства на державній службі



ДОДАТОК 2

Проект мобільного додатку для держслужбовців ProfPA

