



НАДС

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ



ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС

"КРАЩІ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ"

практики переможців
у 2021 році

2022



ВСТУПНЕ СЛОВО



НАДС об'єднує службовців усієї країни, аби формувати сприятливе середовище для розвитку HR-фахівців.

Вони займають ключові позиції у процесі формування команди і впливають на успішність всього органу.

Фахівці з управління персоналом мають прагнути ставати кращими, вдосконалюватись та прищеплювати такі ж якості працівникам своїх органів.

Всеукраїнський конкурс «Кращі практики управління персоналом» розширює свої кордони і у 2021 році участь в конкурсі взяли не лише служби управління персоналом державних органів, а й структурні підрозділи, що займаються питаннями управління персоналом в органах місцевого самоврядування.

Участь і перемога в ньому – це підвищення престижу діяльності служб управління персоналом органів публічної влади, можливість не лише локально удосконалити кадровий менеджмент, а й поширити кращі практики на загальнодержавному рівні.

21 орган отримав відзнаку своїх напрацювань у сфері управління персоналом, тож пропонуємо ознайомитися з практиками переможців 2021 року.

**Наталія Алюшина,
Голова НАДС**



I. ДОВІДКОВО

4

II. НОМІНАЦІЯ "КРАЩА ПРАКТИКА ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ"

Апарат Новоукраїнської міської ради Новоукраїнського району Кіровоградської області

6

Управління з питань персоналу апарату Сумської обласної державної адміністрації

8

Департамент по роботі з персоналом Державної митної служби України

10

III. НОМІНАЦІЯ "КРАЩА ПРАКТИКА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА ТА ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ"

Відділ організаційної роботи, управління персоналом, документообігу та контролю Уманської районної державної адміністрації Черкаської області

14

Апарат Головного управління Національної соціальної сервісної служби у Рівненській області

16

Департамент кадрового забезпечення та розвитку персоналу Державної податкової служби України

18

IV. НОМІНАЦІЯ "КРАЩА ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ ТА ПІДТРИМКИ КОМФОРТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ"

Авангардівська селищна рада Овідіопольського району Одеської області

21

Відділ управління персоналом Головного управління Державної міграційної служби України в Одеській області

23

Департамент роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України

25

ДОВІДКОВО

Всеукраїнський конкурс «Кращі практики управління персоналом» було започатковано НАДС у 2018 році. Порядок організації та проведення конкурсу визначено в [наказі НАДС від 03 вересня 2018 року № 212-18 «Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс кращі практики управління персоналом»](#).

Метою проведення конкурсу є впровадження в державних органах, органах місцевого самоврядування кращих практик, досвіду у сфері управління персоналом, популяризація сучасних інструментів та технологій з управління персоналом, підвищення престижу діяльності служб управління персоналом, відзначення переможців Конкурсу, демонстрація їх досягнень та професійного розвитку на трьох рівнях:

I рівень – служби управління персоналом:

- державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення
- сільських, селищних, міських, районних у містах рад;

II рівень – служби управління персоналом:

- органів, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, м. Києва або м. Севастополя;
- районних та обласних рад;

III рівень – служби управління персоналом:

- державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;
- Офісу Президента України, Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Організаційно-методологічне забезпечення та інформаційний супровід Конкурсу здійснює Генеральний департамент з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування НАДС.



НОМІНАЦІЯ

**"КРАЩА ПРАКТИКА
ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ
НА ПУБЛІЧНІЙ
СЛУЖБІ"**

РІВЕНЬ І

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

апарат Новоукраїнської міської ради Новоукраїнського району Кіровоградської області

Проект з промовистою назвою «Корпорація «MainStream» покликаний реалізувати амбітні цілі: залучити представників молодіжної аудиторії до безпосередньої участі у формуванні регіональної політики, реалізації планів і програм соціально-культурного та економічного розвитку територіальної громади, здійснення контролю за станом їх втілення.

Проведені дослідження стосовно залучення мешканців територіальної громади до прийняття управлінських рішень, а також мотивації до роботи у виконавчих органах Новоукраїнської міської ради виявили найвищу зацікавленість у неповнолітніх і молоді віком від 14 до 24 років. Однак при високих показниках індексу громадянської активності та освітнього рівня відсоток молоді, що розвивається і працює на території громади, є низьким.

При цьому спостерігається негативна тенденція, коли при прийнятті на посади у виконавчі органи міської ради значна частина кандидатів не відповідає визначеним професійно-кваліфікаційним характеристикам. Низькою є активність молоді щодо працевлаштування в цих органах. Вирішити ці проблемні питання взялася ініціативна група при Новоукраїнській міській раді.

ПРАКТИКА

Реалізація проєкту «Корпорація «MainStream» здійснюється у навчально-розвитковому напрямку та у площині безпосереднього залучення молоді до прийняття управлінських рішень.

З цією метою організовано проведення просвітницьких заходів для підвищення обізнаності учасників проєкту щодо механізмів управління громадою. Реалізація цих заходів відбувається шляхом проведення тренінгів, вебінарів, зустрічей тощо, під час яких також здійснюється опанування форм і методів ділової комунікації, взаємодії та співпраці. На цьому етапі учасники мають змогу ознайомитися зі специфікою роботи різних структурних підрозділів міської ради та комунальних закладів, поспілкуватися з їх керівниками та визначитися з пріоритетним для себе напрямом діяльності.

У рамках реалізації проєкту, згідно із розпорядженням міського голови, керівники структурних підрозділів міської ради, комунальних закладів розробили та затвердили відповідні положення про радників на громадських засадах. Таким чином було закладено організаційно-правові підстави для безпосереднього залучення до прийняття та реалізації управлінських рішень 40 учасників проєкту у статусі молодіжних радників.

Проведення комунікативних заходів в умовах карантинних обмежень здійснювалося, переважно, у дистанційній формі з активним використанням сучасних інформаційних технологій.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

За прикладом Новоукраїнської міської ради ви можете розробити власний проєкт з впровадження інституту молодіжних радників у виконавчих органах відповідної ради. Першочерговим кроком має стати розробка та затвердження положення про радників на громадських засадах з метою унормування їх діяльності та формування правового підґрунтя для залучення таких осіб до прийняття управлінських рішень. Очевидно, що у рамках пошуку та підготовки таких фахівців доцільно активно використовувати традиційні HR-інструменти в комбінації з креативними підходами управління персоналом. І в результаті, ви отримаєте бажаний інтерес молоді до роботи на публічній службі, а в перспективі, молодих, професійних та вмотивованих членів вашої команди.

РІВЕНЬ II

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Управління з питань персоналу апарату Сумської обласної державної адміністрації

З метою залучення молоді на державну службу у Сумській обласній державній адміністрації розроблено та реалізовано проєкт «Публічна служба: сучасний формат», його цільова аудиторія – студенти вищих навчальних закладів 3-6 курсів.

За багато років у суспільстві сформувалась думка, що робота в органах публічної влади не перспективна і не цікава. Таке ставлення нерідко має місце через недостатню поінформованість щодо функціонування державної служби та діяльності органів державного управління. Як наслідок – небажання обдарованої і перспективної молоді брати участь у конкурсах на зайняття вакантних посад державної служби.

ПРАКТИКА

Метою практики стало формування потужного кадрового потенціалу органів державної влади шляхом залучення молоді. Для досягнення визначених в проєкті завдань, розпорядженням Голови Сумської обласної державної адміністрації було затверджено Положення про впровадження проєкту «Публічна служба: сучасний формат» (далі – Положення). Окрім того надано доручення керівникам структурних підрозділів та апарату облдержадміністрації забезпечити проходження стажування молоді на конкретних посадах, враховуючи їх професійне спрямування.

Відповідно до вимог Положення учасники проєкту мають орієнтуватися на розвиток лідерських навичок, брати активну участь у роботі громадських організацій, об'єднань, мати досвід роботи з сучасним програмним забезпеченням тощо.

Внаслідок проведеної широкої інформаційної кампанії у вищих навчальних закладах області у проєкті взяли участь 43 студенти. Їх розподіли по обраним ними структурним підрозділам облдержадміністрації.

Реалізація проєкту здійснювалася за наступними етапами:

- стажування за індивідуальним графіком не менше 10 годин на тиждень упродовж одного місяця; за результатами стажування учасники отримали довідки;
- навчання за програмою, розробленою Сумським обласним центром підвищення кваліфікації, з вихідним тестуванням та сертифікатами;
- дводенні тренінги, що проводилися на вихідних, за їх підсумками видані сертифікати про участь;
- захист міні-проєктів відповідно до визначеної теми, умов та аплікаційної форми.

За результатами проходження кожного етапу учасники отримували бали, що визначалися комісією згідно з Положенням. Комісія склала підсумковий рейтинг учасників.

Голова Сумської обласної державної адміністрації в урочистій атмосфері нагородив учасників проєкту дипломами, вручив путівки на відвідування молодіжного тренінгового табору та путівки на триденний історико-краєзнавчий туристичний тур (за умови набрання певного рівня підсумкових балів).

Три учасники проєкту, які показали найкращі результати в усіх компонентах, отримали рекомендаційні листи голови Сумської обласної державної адміністрації.

Після закінчення проєкту майже вдвічі збільшилася кількість звернень студентів вищих навчальних закладів до органів виконавчої влади Сумської області з питань проходження практики та стажування. Деякі стажери згодом успішно пройшли конкурсний відбір і працюють на посадах державної служби.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Запроваджуючи подібну практику в діяльності державного органу, ви маєте усі перспективи не лише повернути увагу до свого органу, а й одразу підвищити рівень професійних знань майбутніх службовців. А це, в свою чергу, пришвидшить їх адаптацію на робочому місці. Отож, чітко визначте свою цільову аудиторію, фокусуйте увагу на конкретній соціально-віковій групі (зокрема, це можуть бути студенти старших курсів). Розробіть чіткий і зрозумілий порядок проходження стажування. Проведіть послідовні заходи з промоції проєкту з якомога ширшим охопленням осіб з категорії потенційних учасників. На етапі проходження стажування обов'язково фіксуйте результати з градацією успішності стажерів і не забудьте передбачити форми заохочення від державного органу найбільш активним і вмотивованим учасникам.

РІВЕНЬ III

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

**Департамент по роботі з персоналом
Державної митної служби України**

Одним з важливих напрямів реформування Державної митної служби України є перегляд підходів до роботи з людськими ресурсами. Постало актуальне питання залучення на посади у новостворених митницях нових кваліфікованих, а також вмотивованих і добросовісних працівників.

З метою підвищення ефективності добору персоналу та його подальшої адаптації впроваджено проєкт з формування кадрового потенціалу Державної митної служби України за рахунок ініціативної молоді з профільною освітою, а також молоді з числа учасників АТО/ООС.

ПРАКТИКА

В основі проєкту закладена системна профорієнтаційна робота зі студентами вищих навчальних закладів відповідного освітньо-професійного спрямування. З цією метою було визначено перелік закладів, що готують фахівців митної справи, та укладено меморандуми про співпрацю. Проведено консультації з Міністерством у справах ветеранів України, громадськими організаціями ветеранів АТО/ООС тощо.

Наступний етап — планування та реалізація комунікаційних заходів. Так, з метою вивчення зацікавленості молоді щодо служби у митних органах, виявлення основних мотивів такого вибору організовано опитування студентів, що закінчують навчання за освітнім рівнем бакалавра, магістра, а також молоді з числа ветеранів АТО/ООС. В рамках цього опитування учасники мали змогу зголоситися до участі у пілотному проєкті щодо формування кадрового потенціалу Держмитслужби. За підсумками інформаційної кампанії близько 2,5 тис. осіб подали відповідні анкети.

За результатами проведених досліджень та аналізу заявок було видано накази Держмитслужби, якими запроваджено пілотні проєкти із залучення до кадрового потенціалу молоді з профільною освітою, а також молоді з числа учасників АТО/ООС, затверджено програми спеціалізованої підготовки з ключовими компонентами митної справи. Курс сформовано у вигляді електронного кейсу для дистанційного навчання, до якого долучено навчально-методичні, інформаційно-презентаційні матеріали, тези, перелік спеціалізованої літератури тощо.

За підсумками навчання відбувається тестування з формуванням рейтингу учасників, які успішно закінчили курс. Останні персонально інформуються про оголошені конкурси на зайняття вакантних посад в органах митної служби.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Якщо вирішили взяти на озброєння проєкт Держмитслужби, насамперед, встановіть стійкі ділові комунікації з вищими навчальними закладами відповідного освітньо-професійного спрямування, зокрема, не зайвим буде укласти меморандуми про співпрацю. Також, при визначенні цільової аудиторії власного проєкту із залучення молоді, ви можете зосередити увагу на потенційних кандидатах, що вже мають певні характеристики, необхідні для роботи в державному органі (професійна орієнтація, мотивація, відповідальність, активна громадянська позиція тощо). А щоб залучити на державну службу, як і Держмитслужба, молодь з числа ветеранів АТО/ООС, необхідно налагодити взаємодію з громадськими організаціями ветеранів та іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, що дотичні до вирішення питань цієї категорії громадян та постійно взаємодіють з ними.

І головне, підтримуйте зв'язок з найкращими, інформуйте їх про відкриті вакансії та можливості стажування.



НОМІНАЦІЯ

**"КРАЩА ПРАКТИКА
ФОРМУВАННЯ ТА
ПІДТРИМКИ
КОМФОРТНОГО
СЕРЕДОВИЩА НА
РОБОЧОМУ МІСЦІ"**

РІВЕНЬ I

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Відділ організаційної роботи, управління персоналом, документообігу та контролю Уманської районної державної адміністрації Черкаської області

Успіх будь-якого управлінського проєкту залежить від чіткої координації і взаємодії учасників, рівня консолідації їх інтелектуальних та організаційних зусиль. З огляду на зниження престижності публічної служби Уманська районна державна адміністрація запропонувала інструменти тимблдингу, що можуть застосовуватися у практиці державних органів.

Кредо практики з командоутворення управлінців нової формації – професійно і креативно вирішувати проблемні питання на місцевому рівні.

ПРАКТИКА

Втілення проєкту відбувалося у кілька етапів, що мали вирішити наступні завдання: формування, консолідацію, професійну адаптацію та функціонування складу команди.

З цією метою на першому етапі відбувалося формування кількісного і якісного складу команди шляхом анкетування, тестування, діагностики та фасилітації за ціннісними критеріями потенційних учасників. Таким чином складалася психологічна характеристика кожного члена команди.

Наступним кроком постало завдання консолідувати склад команди. Було спільно напрацьовано цілі та перспективи розвитку, сформовано загальнокомандні цінності. З цією метою члени команди брали активну участь у публічних та культурно-спортивних заходах.

Розвиток професійної складової є черговим та одним із найважливіших і тривалих етапів командоутворення. Так, в Уманській райдержадміністрації було проведено ряд навчально-практичних заходів з розвитку цифрової грамотності, удосконалення навичок роботи з електронними засобами зв'язку та документообігу, підвищення рівня володіння іноземною мовою, розвиток громадянсько-правових компетентностей.

Четвертим етапом стало відпрацювання комунікативних зв'язків, створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери.

Формування професійної команди однодумців має відбуватися в органічному і креативному поєднанні різних заходів професійного розвитку учасників команди із застосуванням підходів бенчмаркінгу.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Для реалізації запропонованої практики тимблдингу варто зосередити увагу на психологічному та морально-етичному аспектах формування колективу. У цьому плані можна використати досвід тестування, діагностики та фасилітації учасників проєкту Уманської райдержадміністрації. Сучасні інструменти управління персоналом надають широкий вибір з відповідних програм тестування – ви можете підібрати ту, що найбільше відповідає вашим цілям.

РІВЕНЬ II

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Апарат Головного управління Національної соціальної сервісної служби у Рівненській області

Особливістю реалізації проєкту в Головному управлінні Національної соціальної сервісної служби у Рівненській області є те, що це новоутворений державний орган. Відтак такі фактори як тимчасова структура, відсутність спадкоємності корпоративної культури та моделей поведінки стали проблемою для становлення єдиної команди. На фоні недосконалої системи мотивації державних службовців, невідповідності статусу та матеріального забезпечення склалися умови, які не сприяли залученню до новоствореного органу працівників.

Проте учасники практики змогли використати відсутність сталої корпоративної культури та сформованого колективу як перевагу для будівництва нової команди, адже в умовах, що склалися, не було необхідності демонтувати старі конструкції соціальних та професійних взаємозв'язків.

ПРАКТИКА

В роботі Головного управління Національної соціальної сервісної служби у Рівненській області частково застосовано інноваційний для державної служби підхід для розвитку корпоративної культури «Total Rewards», який передбачає використання інструментів нематеріальної мотивації. Зокрема, створено релакс-зону, яка надавала можливість членам колективу провести обговорення актуальних подій в невимушеній атмосфері, не заважаючи колегам.

В державному органі сформовано план інформаційних подій, пов'язаний із календарем державних свят та відзначення всесвітніх, міжнародних тематичних днів. Всі заплановані заходи обговорювали в колективі, кожна ідея була почута та взята до опрацювання. Дія системи нематеріальної мотивації персоналу через інструмент створення спільної події з моменту планування до виходу її на публічний простір досягнула свого результату. Після почутих вражень державних службовців Головного управління (вже майже акторів) про пророблену роботу зроблено висновки, що гасло «свобода дій підвищує продуктивність» має місце і в державному управлінні.

Окремої уваги заслуговує символічний приклад командного єднання для запису відеовітання до 30-річчя Незалежності України. Після жвавих обговорень в колективі формату, тексту, місця, форми вітання, колектив зустрів світанок посеред місцевого озера на старовинному човні вікінгів – драккарі. Символічно – 13 членів колективу в одному човні серед глибокого озера під час сходу сонця, кожен на своєму місці – КОМАНДА.

Розвиток креативного потенціалу працівників став невід'ємним елементом мотивації персоналу. За короткий час сформувався колектив, члени якого пов'язані спільною метою.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Основна ідея зазначеної практики – формування колективу здійснюйте через спільні заходи та ідеї. Приділіть увагу нематеріальній мотивації працівників, зокрема, через запропонований підхід «Total Rewards». Визначте перелік подій, які матимуть місце в найближчий час, з'ясуйте можливість участі колективу у відповідних івентах шляхом опитування працівників, а потім креативно реалізуйте задум із залученням усіх працівників. В результаті, реалізація такої практики дозволить мотивувати працювати і надалі, переймати кращий досвід, і, основне, ділитися своїми здобутками з іншими колективами.

РІВЕНЬ III

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Департамент кадрового забезпечення та розвитку персоналу Державної податкової служби України

Практика, запропонована Департаментом кадрового забезпечення та розвитку персоналу Державної податкової служби України, має на меті встановлення єдиних вимог до адаптації новопризначених працівників, забезпечення їх максимальної залученості та результативності роботи, зменшення плинності кадрів, підвищення престижності служби в податкових органах. Важливим складовим інструментом кадрового менеджменту під час реалізації проєкту визначено наставництво, а також розроблено універсальний посібник-помічник на період адаптації – «Зручнобук».

ПРАКТИКА

З метою визначення цілей та моделі адаптації новопризначених працівників було проведено координаційну зустріч з представниками служб управління персоналом органів Державної податкової служби України.

Для формування плану заходів реалізації проєкту було створено робочі групи. Створенню таких груп передувала ґрунтовна робота у фокус-групах за участю новопризначених працівників та потенційних наставників, мозкового штурму за участю Київської школи економіки. Окрім того проведено аналіз передового вітчизняного і закордонного досвіду щодо адаптації.

Таким чином було сформовано технічне завдання для створення посібника, проведені пошуки провайдера та донорів для втілення задуму.

Ваги програми адаптації, включно з посібником «Зручнобук», було надано відповідним наказом Державної податкової служби України. Офіційна презентація проєкту відбулася на публічному заході в режимі онлайн з використанням електронного майданчика Київської школи економіки та завдяки допомозі міжнародних донорів.

Після запуску проєкту було здійснено зріз його ефективності, налагоджено зворотній зв'язок для новопризначених працівників, наставників, проведено тематичний семінар з широким колом учасників. Результатом стало доопрацювання програми, яка нині успішно впроваджена в роботу податкових органів.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Якщо плануєте систематизувати роботу державного органу з питань адаптації працівників, рекомендуємо розробити власний HR-інструмент взаємодії з потенційними кандидатами на посади та новачками, зокрема, надихнувшись прикладом «Зручнобука». З'ясуйте, хто із досвідчених працівників має мотивацію поділитися своїми знаннями з новопризначеними або менш досвідченими колегами. Таких фахівців можна активно залучати для здійснення відкритого чи прихованого патронажу для тих працівників, які потребують професійної та соціальної адаптації.



НОМІНАЦІЯ

**"КРАЩА ПРАКТИКА
РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА
ТА ФОРМУВАННЯ
КОМАНДИ НА
ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ"**

РІВЕНЬ I

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Авангардівська селищна рада Овідіупольського району Одеської області

У контексті реалізації реформи децентралізації влади та розвитку місцевого самоврядування в Авангардівській селищній раді було прийнято рішення реалізувати проєкт зі створення ЦНАПу, який би відповідав високим стандартам інтегрованих офісів з надання адміністративних послуг і в якому було б комфортно працювати.

Практика спрямована, з одного боку, на розвиток особистісних компетенцій, розкриття потенціалу та самореалізацію працівників, з іншого – створення комфортних умов праці: робочої зони та зони відпочинку. Досягнення зазначених завдань вимагало вирішення ряду проблемних питань, як от: облаштування приміщення, пошук кваліфікованих кадрів та їх навчання, створення системи мотивації персоналу ЦНАПу для дотримання клієнтоорієнтованого підходу, формування високого рівня залученості у колективі тощо.

ПРАКТИКА

Колектив ЦНАПу було змотивовано взяти участь у конкурсі для залучення донорської допомоги та впровадження кращого європейського досвіду надання адміністративних послуг. На період впровадження проєкту звичайні адміністратори та реєстратори перетворилися на проєктантів: брали участь у розробці нового дизайну приміщення, зонування, візуалізації ЦНАП. Тобто самі працювали над створенням комфортного середовища, в якому працюватимуть надалі.

У результаті співпраці з Програмою «U-LEAD з Європою» було розроблено комплексний підхід до створення системи надання адмінпослуг в Авангардівській селищній територіальній громаді. Збудоване за рахунок коштів місцевого бюджету сучасне та комфортне приміщення ЦНАПу, облаштовано необхідним меблевим та комп'ютерним обладнанням, придбаним за кошти міжнародної технічної допомоги.

Паралельно з цим здійснено ряд заходів з удосконалення кадрового та адміністративного менеджменту, зокрема: проаналізовано та змінено структуру і штат ЦНАПу, оновлено інформаційні та технологічні картки, розширено перелік адміністративних послуг, проведено навчання працівників.

Результати реалізації проєкту перевершили очікування як персоналу, так і відвідувачів: зручні зони очікування, інклюзивність будівлі, оригінальний інтер'єр, сучасна зона відпочинку для працівників, обладнані сучасною технікою та усім необхідним робочі місця, корпоративна форма одягу з дизайнерськими рішеннями.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Як і наш переможець, для реалізації свого проєкту оберіть заходи, що консолідують роботу працівників, наприклад, щодо спільного створення зон для відпочинку і роботи – від задуму і обговорення ідей до їх втілення. Комфортне середовище, це не лише про зручність та робоче місце, це про можливість стати частиною змін в культурі організації. Отож, залучайте кожного до такої діяльності, дайте можливість впливати на прийняття і реалізацію рішень щодо внутрішніх правил органу.

РІВЕНЬ II

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Відділ управління персоналом Головного управління Державної міграційної служби України в Одеській області

Метою практики є забезпечення цілодобового доступу працівників до актуальної інформації, що стосується здійснення ними своєї професійної діяльності та проходження служби в державному органі. Реалізація проєкту дала змогу вирішити питання автономності і безперешкодності отримання загальної та персоніфікованої кадрової інформації, розвантажити службу управління персоналом від роботи, що має технічну складову та повторюваність, шаблонність. А також розширити інструментарій кадрового менеджменту для керівників структурних підрозділів, нівелювати суб'єктивний фактор, що має місце при міжособистісному спілкуванні.

ПРАКТИКА

З моменту виникнення ідеї проєкту першочергово було вивчено питання щодо наявності доступних платформ та інструментів для створення власного сайту, проаналізовано їх функціональні можливості та переваги. Також зроблено огляд практичного втілення подібних ідей іншими установами, організаціями, бізнес-компаніями тощо.

На підставі результатів опитування працівників та практичного досвіду служби управління персоналом сформовано тематичні розділи найбільш запитуваної інформації, продумано структуру, дизайн, функціонал майбутнього сайту.

Після успішної розробки сайту відбулася його презентація з детальною демонстрацією переваг та можливостей та подальше навчання представників з усіх структурних підрозділів щодо порядку користування зазначеним HR-інструментом.

Інформація на сайті систематично переглядається, кожного місяця відповідальні працівники відділу управління персоналом Головного управління Державної міграційної служби України в Одеській області оновлюють базу даних відповідних тематичних розділів.

Так, на відповідному ресурсі розміщена консолідована інформація про структуру державного органу, його керівництво, основні завдання структурних підрозділів, наявні розділи стосовно відпусток, рангів, вислуги років, професійного навчання, щорічного оцінювання результатів службової діяльності, індивідуальних програм професійного розвитку. Також презентовані канали зв'язку і корпоративної комунікації, корисні посилання на інші веб-ресурси.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Комфортне середовище – це також можливість швидко отримувати необхідну інформацію та підтримку. Отож, зверніть увагу на практику Державної міграційної служби України в Одеській області, яка для удосконалення інформаційної взаємодії служби управління персоналом з іншими працівниками створила тематичний вебсайт у формі HR-гіда. Він, зокрема, надає відповіді стосовно більшості стандартних кадрових процедур та ситуацій. Беззаперечною перевагою такого веб-ресурсу буде наявність додаткових інструментів кадрового менеджменту, наприклад, можливість керівникам структурних підрозділів здійснювати моніторинг підвищення кваліфікації підпорядкованими працівниками та контролювати стан виконання ними індивідуальних програм професійного розвитку.

РІВЕНЬ III

ПЕРЕМОЖЕЦЬ:

Департамент роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України

Запроваджена практика має на меті, підвищення комфорту новоприйнятого працівника у перший робочий день. Важливо, щоб новачок одразу відчув повагу, піклування та емоційний зв'язок з командою, яка його цінує. У Міністерстві фінансів України переконані, що активна фаза професійної адаптації починається з перших кроків працівника в державному органі.

ПРАКТИКА

Для того, щоб комунікація з новачками у Міністерстві фінансів України була якомога результативнішою, запроваджено практику «Перший робочий день новоприйнятого працівника». З червня 2020 року прийом на роботу відбувається в четвер.

Саме у цей день нових членів команди запрошують у SMART-простір, де вони знайомляться один з одним, отримують актуальну інформацію від служби управління персоналом, відповідальних посадових осіб з питань охорони праці, запобігання корупції, інформаційних технологій, бухгалтерії, мобілізаційної роботи тощо. На заході працівникам розповідають про візію та принципи роботи, організаційну структуру міністерства, вручають службові посвідчення, ті, хто призначені на державну службу вперше, приймають присягу державного службовця.

HR-працівник проводить екскурсію адміністративною будівлею, а також фотографує нових працівників для знайомства з ними колег на сторінках корпоративного дайджесту.

Після заходу працівник служби управління персоналом приводить нового працівника на його робоче місце, знайомить з керівником та колективом відповідного структурного підрозділу.

Традиційно учасникам зазначеного заходу пропонується надати зворотний зв'язок, заповнивши відповідну анкету.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ?

Перше враження людини на новому робочому місці найстійкіше і впливає на подальше сприйняття себе як частини команди. І створити доброзичливу атмосферу, комфортне середовище для новачків – завдання, з яким успішно впорався Департамент роботи з персоналом та організаційного розвитку Міністерства фінансів України. Адаптуйте запропонований «Перший робочий день новоприйнятого працівника» під реалії свого державного органу. Ви також можете створити власний SMART-простір. Корисною стане підготовка welcome-тренінгу (презентація, роздаткові матеріали, підготовка виступів тощо), а також попередня робота служби управління персоналом з безпосередніми керівниками щодо забезпечення необхідного облаштування робочих місць для новоприйнятих, інтегрування їх у професійно-соціальні процеси колективу.



Колектив Національного агентства України з питань державної служби переконаний в актуальності подальшого вивчення і поширення кращих практик переможців Всеукраїнського конкурсу як у роботі державних органів, так і органів місцевого самоврядування.

Сподіваємося на подальшу активність постійних учасників та нові ідеї від тих служб управління персоналом органів публічного влади, що вирішили поділитися своїм досвідом уперше.

Бажаємо успіхів на Всеукраїнському конкурсі «Кращі практики управління персоналом» у 2022 році!