NATIONAL AGENCY OF UKRAINE ON CIVIL SERVICE

EASTERN PARTNERSHIP

BRINGING EASTERN EUROPEAN PARTNERS CLOSER TO THE EU

Center for Adaptation of the Civil Service to the Standards of the European Union
European Benchmarks in Civil Service Development

VIII Щорічні Рішельєвські академічні читання:

«Поточні результати імплементації нового законодавства у галузі державної служби»

22–23 вересня 2016 року

l'éna
ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION

Жак Рудьєр

Внесок Франції

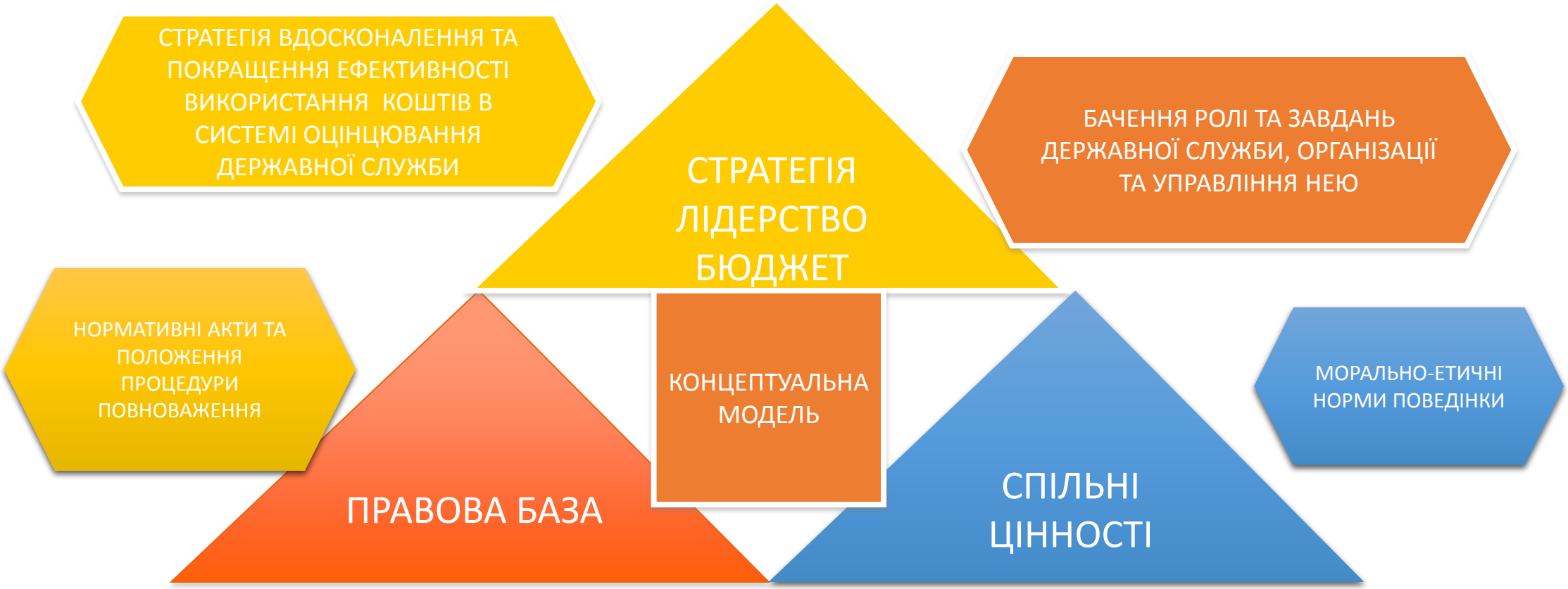
1/ Менеджмент людських ресурсів у системі державного управління Франції (PA)

- Побудова концепції (бачення)
- Модель і основні поняття
- Проведення семінарів з реформування французької системи державного управління

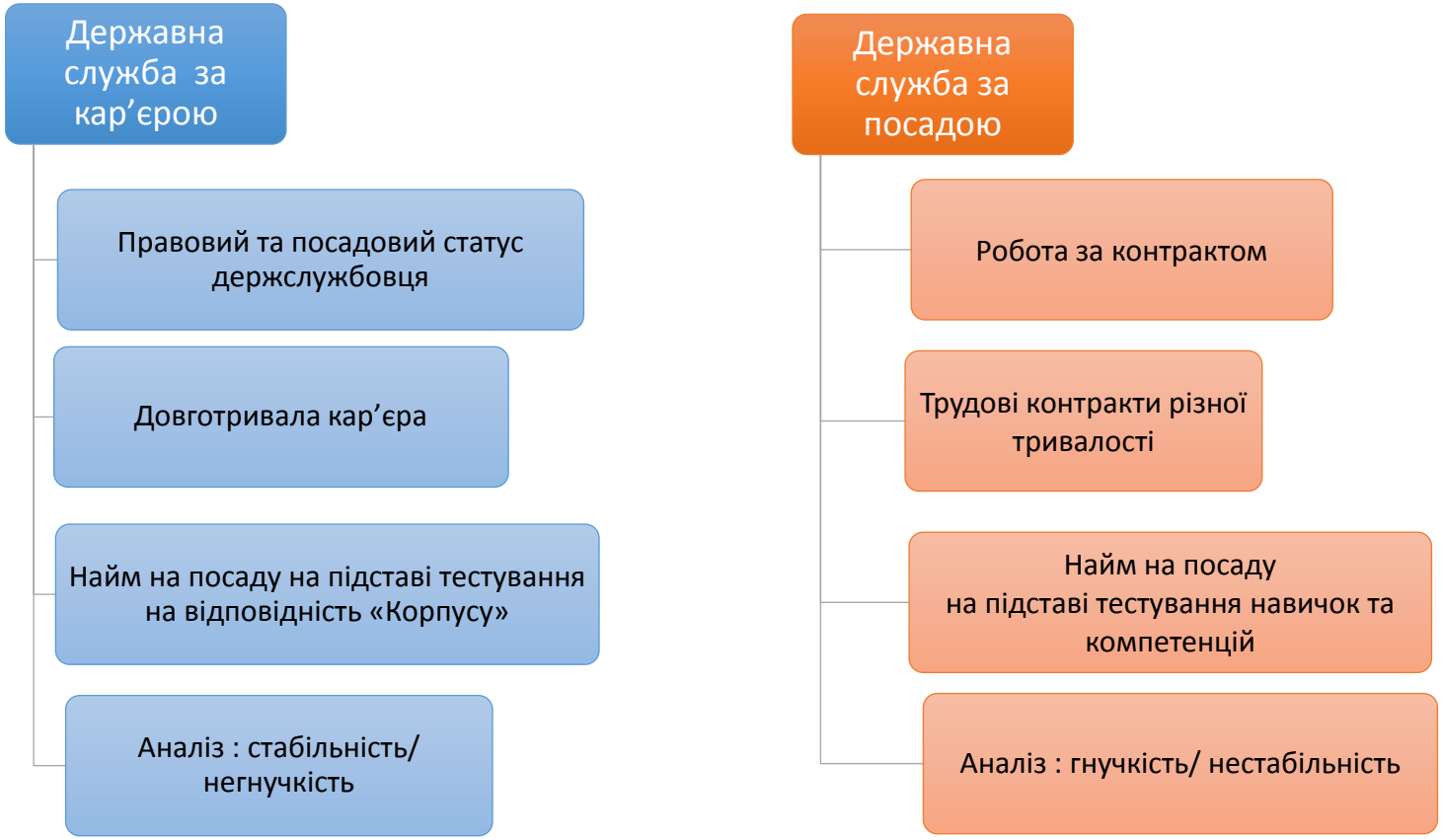
2/ Шляхи вдосконалення – фокус на ключових темах

- Роль керівників вищої ланки у системі державного управління
- Керування менеджментом людських ресурсів (HRM)
- Планування посад та компетенцій
- Управління персоналом в контексті реформування системи державного управління

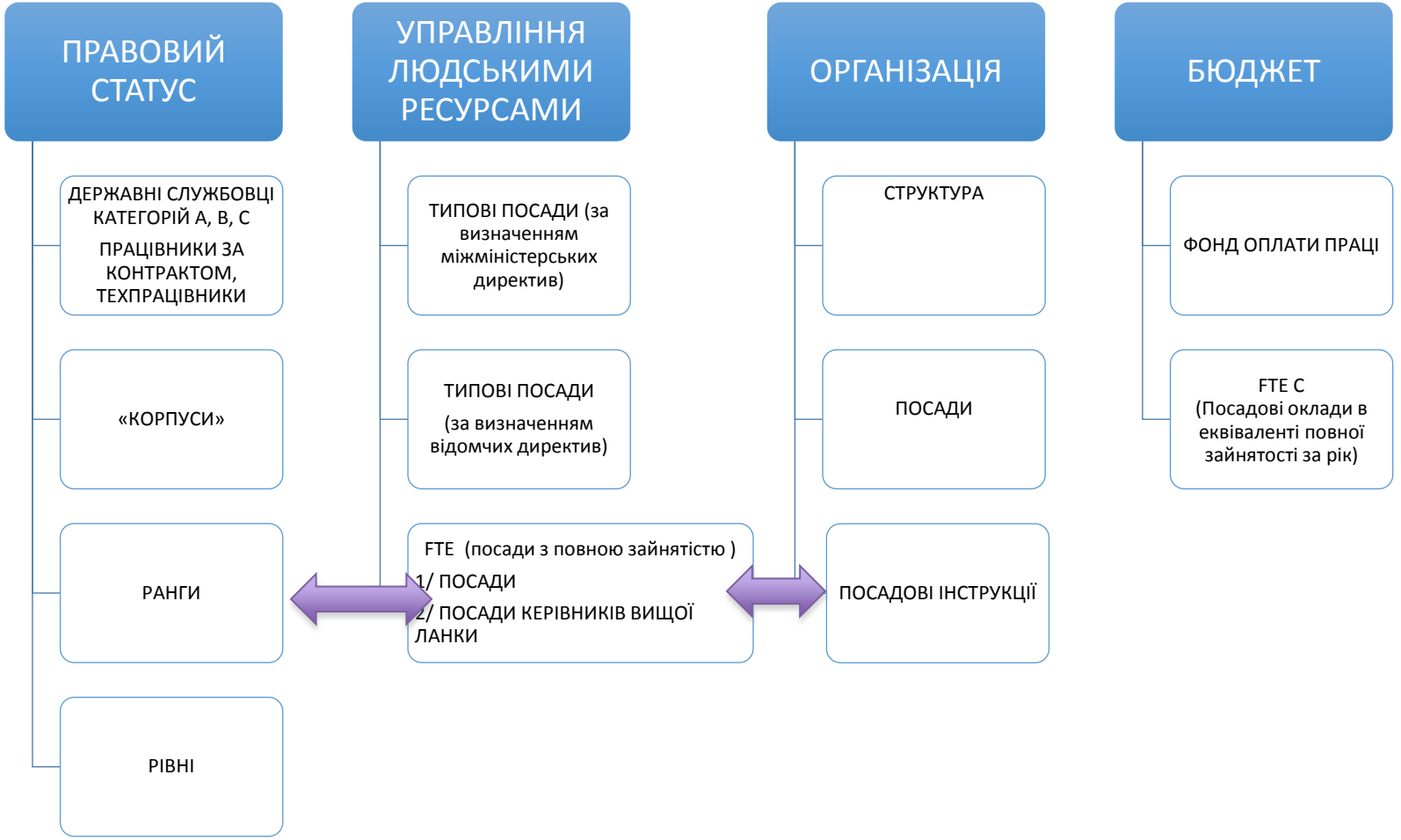
НОВЕ БАЧЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
ПОБУДОВА КОНЦЕПЦІЇ



Модель: кар’єрна державна служба чи державна служба за посадою



ПОСАДИ ТА СЛУЖБОВІ ОБОВ’ЯЗКИ



Основні напрями роботи кадрової служби

Завдання кадрової служби :
« Забезпечення відповідного державного органу високопрофесійними кваліфікованими та мотивованими кадрами в рамках наданого бюджету»

Бюджетна реформа

Покращення контролю за кількістю персоналу та витратами на утримання штату

- підвищення ефективності прогнозування та моніторингу витрат та чисельності штату працівників
- визначення можливих полів для маневру та їх використання
- підтвердження доцільності витрат за кожним євро

Модернізація системи управління персоналом

Якісний розвиток управління персоналом
з метою задоволення внутрішніх потреб організації та очікувань персоналу

- залучення співробітників, заохочення їх до тривалої роботи в організації, перепідготовка
- планування посад та компетенцій
- модернізація правової бази
- управління ефективністю
- розвиток діалогу «менеджмент/працівник» (соціального діалогу)

Ефективність: завдання/засоби/витрати

Вдосконалення інформаційних технологій у системі HRM: система інформування персоналу SIRH, довідники, посадові інструкції …

Управління ефективністю

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТУ

Організація топ-менеджменту в системі державного управління

Визначення системи професій, компетенцій та посад
Визначення ролі та завдань за трьома рівнями менеджменту у кожному міністерстві або іншому державному органі

Профілювання, відбір та підготовка

Кваліфікація, яку вони вже мають … кваліфікація, якої вони потребують

Управління ефективністю

Цілі та результати, санкції, вдосконалення: підготовка, соціальний діалог, проектний менеджмент, інноваційні семінари

Модернізація HRM-менджменту в системі державного управління

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ

ГОЛОВНІ УПРАВЛІННЯ

ДЕПАРТАМЕНТИ…

ІЄРАРХІЧНІ ЗВ'ЯЗКИ

ПРОМІЖНІ ПІДРОЗДІЛИ

МІСЦЕВІ ПІДРОЗДІЛИ
МІСЦЕВІ СЛУЖБИ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

СХЕМА РОБОТИ

Генеральний секретаріат

Загальні функції :
-Соціальний захист
-Пенсії
- Зміна кар'єри
- Оплата праці
-…

Менеджмент фонду оплати праці

Кадрові служби

Управління кадрів Міністерства

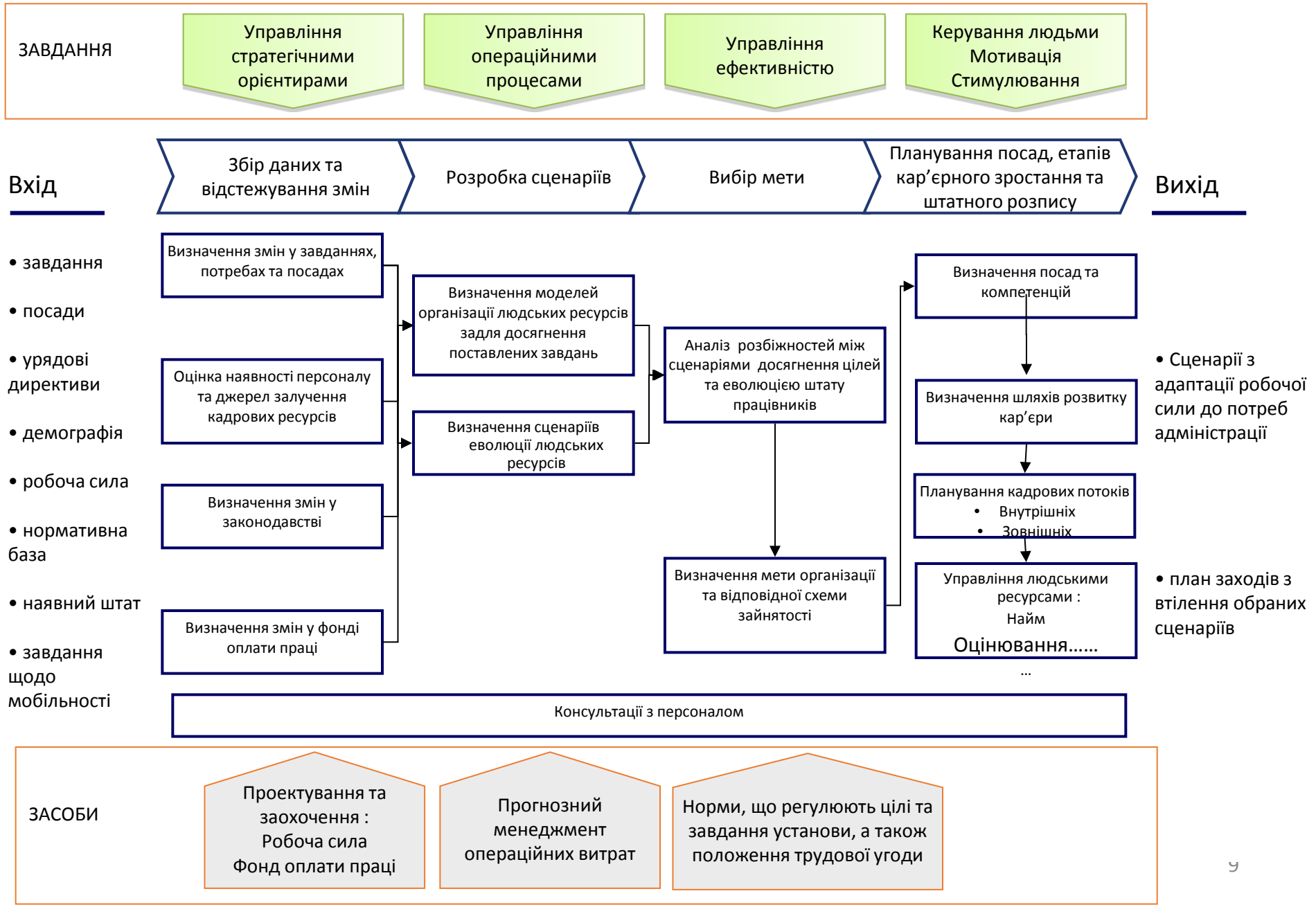
Центри загальних функцій

Комітет HRM

Наради керівників відділів кадрів

Відомчий комітет з питань людських ресурсів

Прогнозне управління посадами та компетенціями



ЯКІСНИЙ ПІДХІД
ОЦІНКА ПОСАДОВИХ ФУНКЦІЙ ТА КОМПЕТЕНЦІЙ
ПЛАН ДІЙ

Комітет з зовнішнього оцінювання

- Одна посада/один комітет
- Авторитетні зовнішні оцінювачі (військові, науковці, промисловці…)
- Щорічне оцінювання

Комітет з внутрішнього оцінювання

* Оцінка потреби у людських ресурсах
* Опис основних навичок та компетенцій

План дій

- Звіти Комітетів
- Оцінка розвитку посадових функцій
- План дій у сфері HRM

План найму

- Шляхи розвитку кар’єри та мобільність
- Оцінювання та професійна підготовка

Кількісний підхід
Схема мобільності
Супровід та підтримка працівників

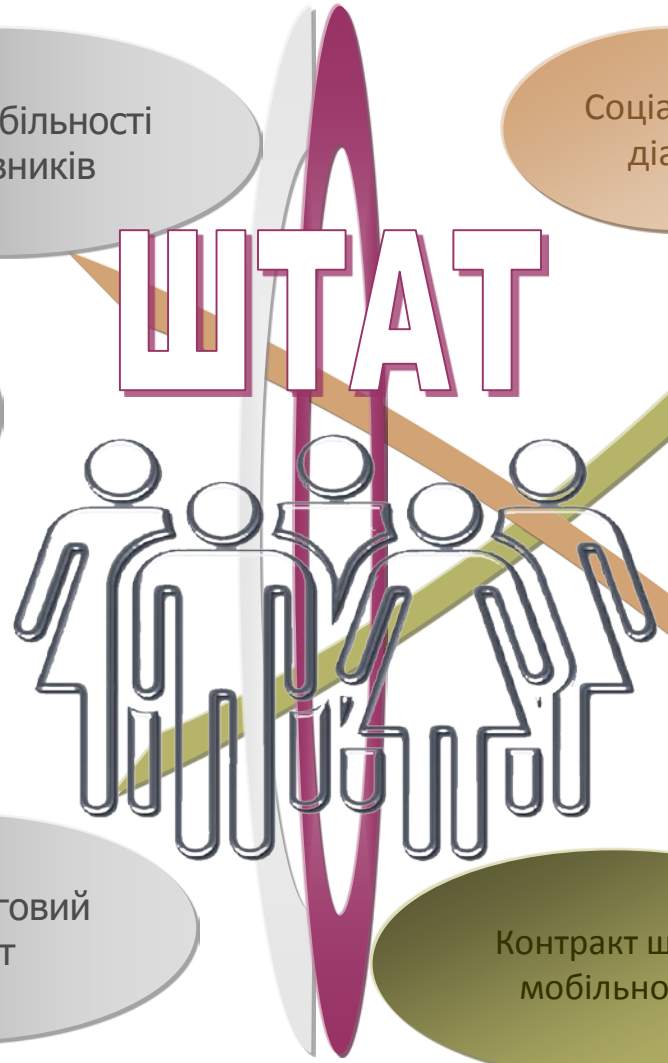
ВІДПОВІДНИМИ СТРУКТУРАМИ

Схема мобільності працівників

Штат управління персоналом Корпоративний рівень

Місцевий комітет спільно з профспілками

Моніторинговий комітет



Соціальний діалог

ЧЕРЕЗ ДІАЛОГ

Зустрічі з керівником відділу кадрів

Процеси мобільності

Контракт щодо мобільності

ШЛЯХОМ ЗДІЙСНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТА ГНУЧКОГО МОНІТОРИНГУ