



СПРОМОЖНІ МІНІСТЕРСТВА ЯК ДРАЙВЕРИ РЕФОРМ УРЯДУ

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Іван Хілобок
Проектний менеджер
Офіс реформ КМУ

Листопад 2017



ОФІС РЕФОРМ
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Реформа державного управління є основою успішного впровадження інших реформ



- Амбітні стратегічні документи розвитку країни потребують відповідної спроможності їх впроваджувати



- У проведенні реформ неможливо спиратися на зовнішніх консультантів, громадських активістів чи волонтерів у довгостроковій перспективі



- За ключовими міжнародними рейтингами ефективності державного управління Україна знаходиться на нижчих позиціях в світі



- Необхідно будувати сильні державні інституції та професійну державну службу

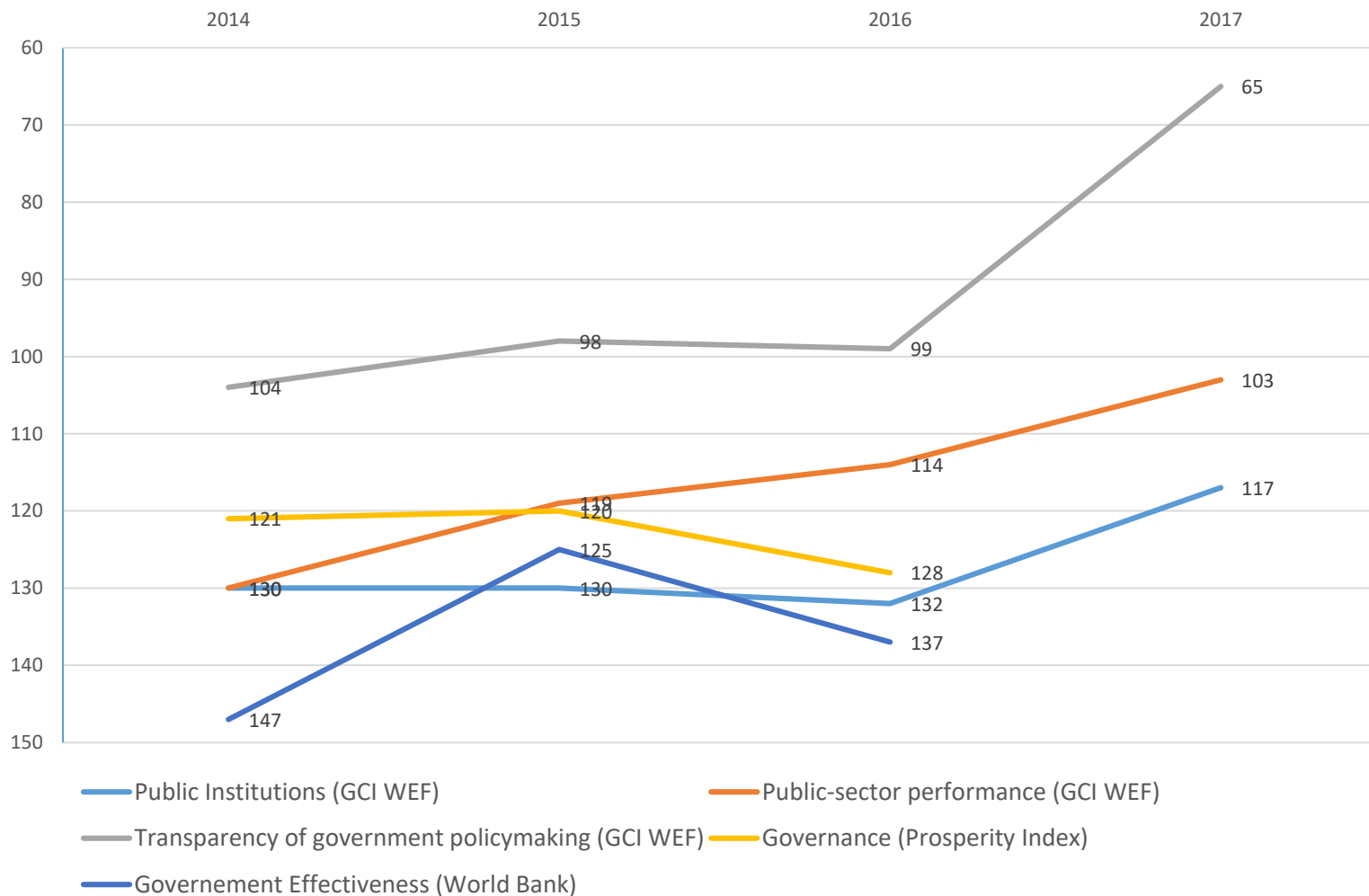


- Україна обрала напрям євроінтеграції та повинна реформувати систему державного управління відповідно до принципів ЄС (SIGMA/OECD)

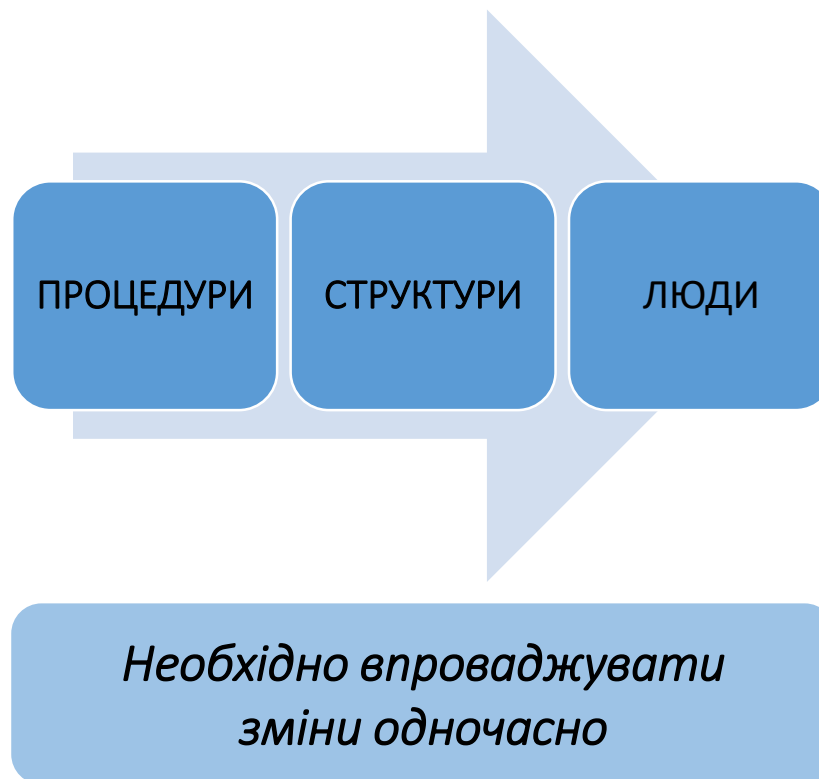


- Відповідно до міжнародних угод та зобов'язань необхідно оптимізувати та підняти ефективність державного сектору

За ключовими показниками ефективності держуправління Україна знаходиться на нижчих позиціях у світі



Реформа державного управління – комплексні системні зміни*



* Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки, схвалена КМУ 24.06.2016

PASSPORT: Реформа державного управління

ОПТИМАЛЬНА СИСТЕМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНО ЗАДОВОЛЬНЯЄ ПОТРЕБИ ГРОМАДЯН ТА РЕАЛІЗУЄ ЦІЛІСНУ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ, СПРЯМОВАНУ НА СУСПІЛЬНИЙ СТАЛИЙ РОЗВИТОК І АДЕКВАТНЕ РЕАГУВАННЯ НА ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ ВИКЛИКИ



ОФІС РЕФОРМ
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Рациональна та гнучка система державних органів ефективно розробляє та реалізує державну політику

Професійні державні службовці орієнтовані на захист суспільного інтересу та досягнення цілей уряду

Громадяни отримують якісні публічні послуги*

1.1. Державні органи мають чітку сферу відповідальності та необхідні функції з оптимальною організаційною структурою	1.2. Державні органи прозоро та ефективно використовують державні фінансові ресурси для досягнення стратегічних цілей	1.3. Державні органи забезпечують послідовне, компетентне і прозоре формування та реалізацію державної політики
1.1.1. Визначення концепції та бачення оновлення системи органів державної влади	1.2.1. Розробка та запровадження механізмів фінансування органів виконавчої влади відповідно до обсягу покладених завдань та результатів їх виконання	1.3.1. Зосередження роботи КМУ на стратегічних питаннях та передача (деконцентрація) окремих повноважень відповідним міністерствам
1.1.2. Формування нової системи органів державної влади на основі визначених сфер відповідальності та чіткого розподілу повноважень	1.2.2. Запровадження прозорої системи показників ефективності та результативності роботи системи державного управління	1.3.2. Запровадження системи аналізу, прогнозування та стратегічного планування державної політики
1.1.3. Проведення організаційної реструктуризації (оптимізації) держорганів на основі визначених функцій, задач та повноважень	1.2.3. Скорочення непрофільних активів та функцій держорганів та витрат на їх утримання	1.3.3. Запровадження належної прозорості та залучення суспільства до формування та реалізації державної політики
		1.3.4. Забезпечення відкритого доступу до публічної інформації державних органів

2.1. Державні службовці мають високий професійний рівень, орієнтовані на досягнення результатів та є політично незалежними	2.2. Державні службовці мають справедливий, прозорий і адекватний винагорода, яка забезпечує належну мотивацію	2.3. Сучасні інструменти управління людськими ресурсами впроваджені та ефективно працюють в державних органах
2.1.1. Чітке окреслення сфери дії державної служби	2.2.1. Встановлення прозорої та справедливої моделі оплати праці та уніфікація порядку встановлення розмірів посадових окладів	2.3.1. Створення та функціонування єдиного веб-порталу управління людськими ресурсами на державній службі
2.1.2. Запровадження прозорої та ефективної процедури конкурсного відбору та прийому державних службовців	2.2.2. Запровадження ефективної системи стимулювання та оплати праці залежно від особистого внеску державного службовця	2.3.2. Запровадження сучасних технологій управління людськими ресурсами у новостворених службах персоналу
2.1.3. Запровадження інституту державних секретарів міністерств та забезпечення чіткого розподілу посад у міністерствах		2.3.3. Впровадження ефективних інструментів оцінювання та просування держслужбовців
2.1.4. Впровадження нових професійних стандартів діяльності державних службовців		2.3.4. Запровадження сучасної системи професійного навчання державних службовців

3.1. Публічні послуги є доступними і для всіх громадян	3.2. Громадяни отримують високоякісні та зручні адміністративні послуги	3.3. Державна політика спрямована на зниження адміністративного тиску
3.1.1. Делегування громадам повноважень з надання базових адмінпослуг	3.2.1. Створення Єдиного порталу адмінпослуг	3.3.1. Оптимізація переліку та упорядкування кількості адмінпослуг
3.1.2. Налагодження ефективної взаємодії між національними та місцевими органами влади щодо надання адмінпослуг	3.2.2. Розширення переліку адмінпослуг, що надаються в онлайн режимі	3.3.2. Упорядкування відносин щодо встановлення вартості та оплати адмінпослуг
	3.2.3. Запровадження системи моніторингу якості надання адмінпослуг	3.3.3. Врегулювання відносин державних органів з громадянами відповідно до стандартів (адміністративної процедури) Ради Європи
	3.2.4. Спрощення та оптимізація процедур надання адмінпослуг	

*Ініціативи з реформування надання адміністративних послуг реалізуються також в рамках реформи децентралізації та дерегуляції

Фокус реформи – посилення спроможності до формування якісної державної політики (policy)

POLITICS

- **Боротьба за владу:**
партії та програми

POLICY

- **Вироблення норм та правил:**
закони та постанови

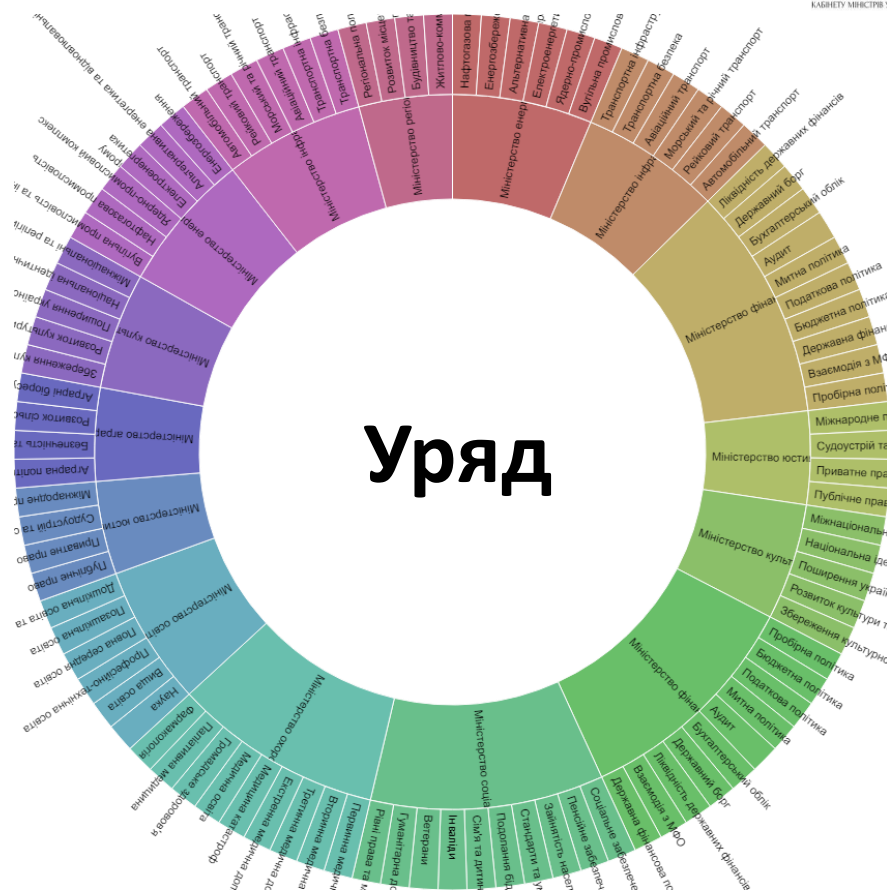
SERVICES

- **Надання послуг:**
ліцензії та дозволи

Спроможність Уряду базується на спроможності міністерств у своїх сферах

Завдання, що мають бути вирішені:

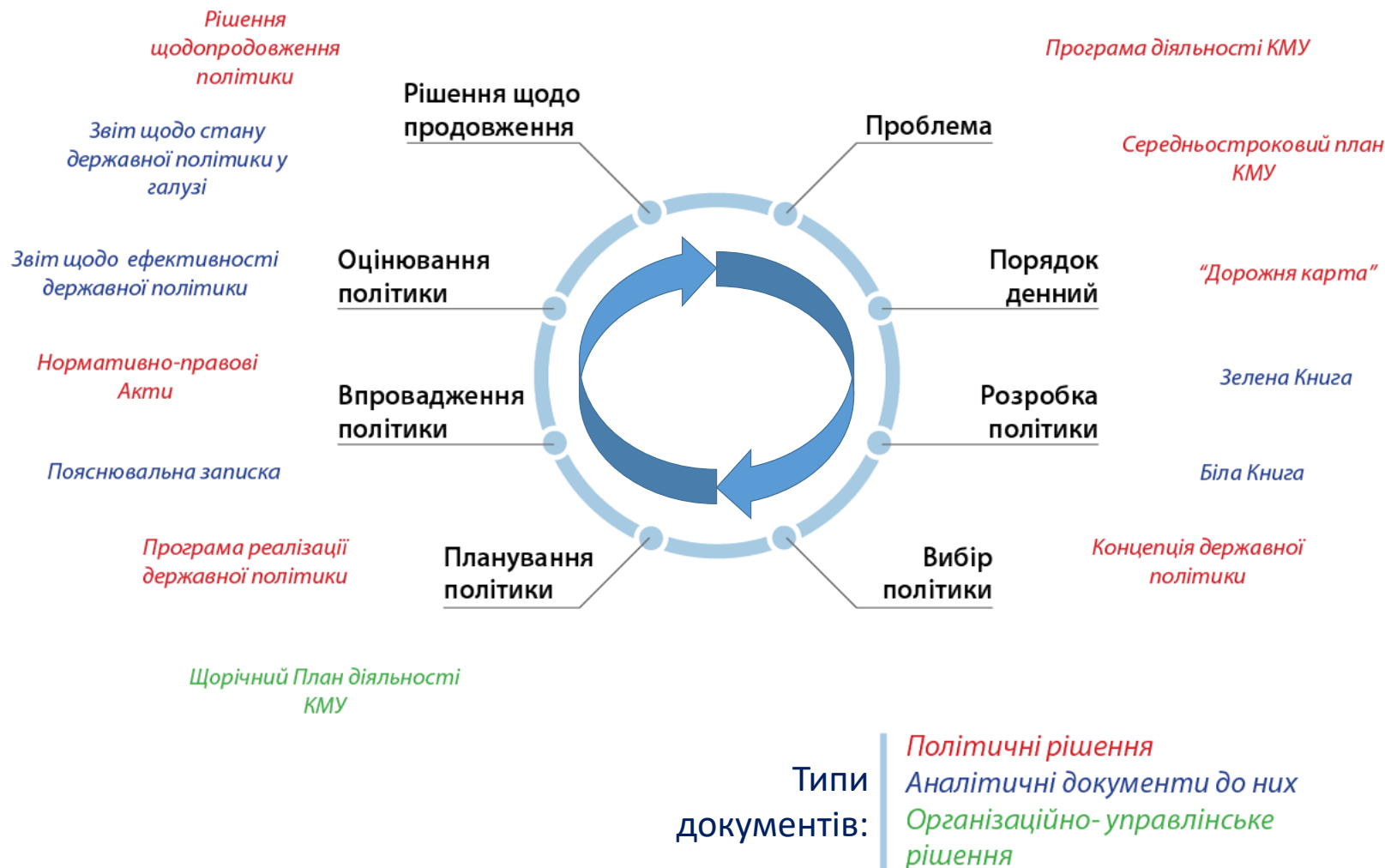
- Підвищення якості Урядових рішень
- Підвищення фахової спроможності міністерств до формування політики
- Усунення дублювання між міністерствами
- Посилення горизонтальної взаємодії міністерств



Мета реформи міністерств:

посилення ефективності Уряду та розвиток спроможності міністерств

Прийняття зважених рішень Уряду на основі постійного комплексного аналізу політики

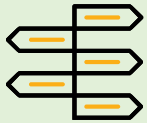


Сучасні міністерства – центри формування державної політики



Ключові завдання міністерств

- Розуміти реальні проблеми сфери політики та розробляти для Уряду аргументовані пропозиції їх вирішення
- Здійснювати нормативно-правове забезпечення сфери політики
- Проводити моніторинг та оцінювання ефективності реалізації політики
- Здійснювати середньострокове планування та координацію ресурсів



Вимоги до структури міністерств

- Чітко визначені місія міністерства, сфера відповідальності та перелік політик
- Потужні підрозділи формування відповідних політик
- Уніфіковані підрозділи стратегічного планування, координації політик та європейської інтеграції
- Типові підрозділи забезпечення роботи міністерства («секретаріат»)



Невластиві повноваження міністерств

- Пряме управління державними підприємствами та об'єктами державної власності
- Здійснення контрольно-наглядової та інспекційної діяльності
- Безпосереднє надання адміністративних послуг

Структура міністерства: розмежування політичних та адміністративних функцій

Політичні посади

Адміністративні посади



Перший етап реформи: 10 міністерств, 2 агентства та СКМУ

Перша хвиля	Міненерго	Мінфін	Мінсоцполітики
	Мінюст	Мінагрополітики	МОЗ
	Мінрегіон	Мінінфраструктури	МОН
	Мінкультури		
	ДАЕУ	НАДС	СКМУ

Наступний етап – решта міністерств

Нові директорати – нові методи роботи



Запровадження збалансованої системи показників (KPI)



Новий підхід до розробки НПА та роботи із зацікавленими сторонами



Зміна підходів до реалізації заходів Євроінтеграції та роботи з донорами



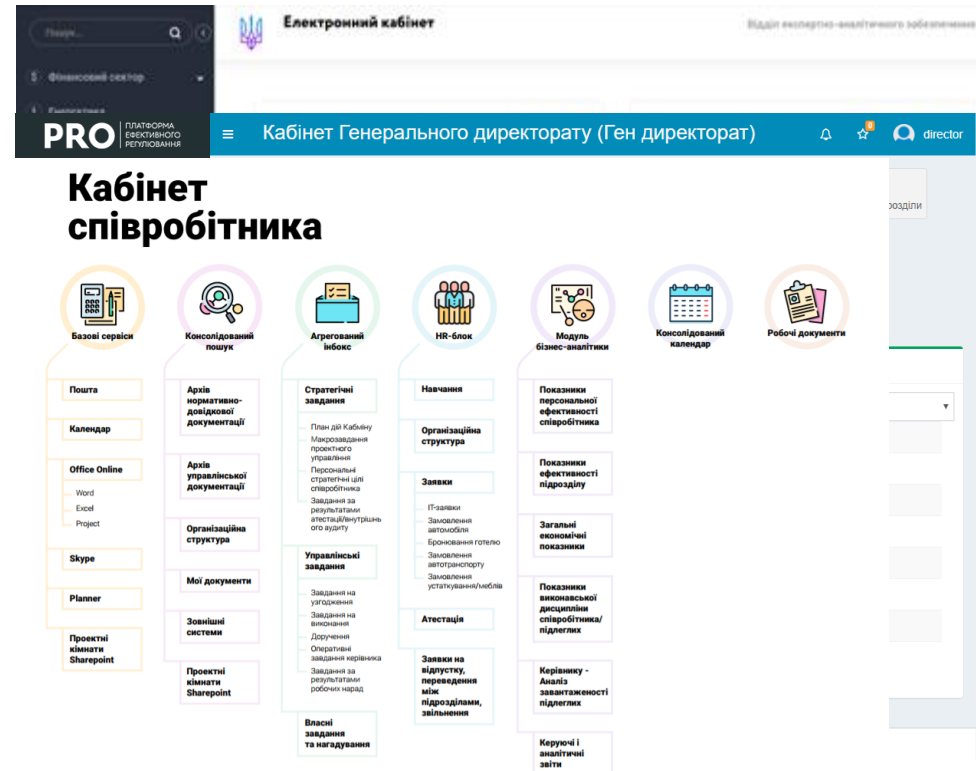
Єдина програма навчання та професійна мережа



Електронні інструменти – електронний кабінет, системи підтримки прийняття рішень



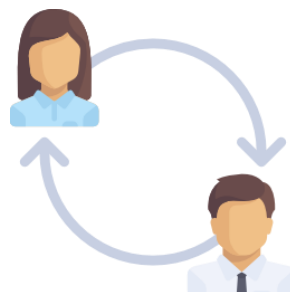
Повне матеріальне забезпечення робочого місця працівників директоратів



Нові директорати – нові посади

✓ **Директорати
формування
політики**

✓ **Директорати
стратегічного
планування та
євроінтеграції**



➤ Генеральний
директор

➤ Керівник експертної
групи

➤ Державний експерт

Конкурси – нові процедури та оновлені вимоги



Нові вимоги

- Фокус на компетенції, а не тільки знання законодавства
- Тести на абстрактне, числове та вербальне мислення
- Додаткова оцінка знання іноземних мов, мотивації та доброчесності

Оновлена процедура конкурсу

- Усні та письмові ситуаційні завдання, структуроване інтерв'ю, тести
- Сучасний веб-портал вакансій
- Можливість онлайн подачі документів на конкурс

Підтримка кандидатів

- Детальна інструкція для кандидатів
- Наявність всіх необхідних контактів для підтримки кандидатів
- Оптимізація процесів підготовки документів

Посилення конкурсної комісії

- Оновлений склад комісії: 7 державних службовців та 3 експерти
- Залучення експертів у сфері HR та у сферах відповідних політик
- Методологічна підтримка та централізоване навчання комісій

Підтримка та контроль якості конкурсів – за допомогою консультантів ЄС

ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ

1. ЗАГАЛЬНІ – КВАЛІФІКАЦІЙНІ

Категорія “Б”

Генеральний директор

- не нижче магістра (спеціаліста);
- досвід роботи не менше 2 років

Категорія “В”

Державні експерти

- не нижче бакалавра, молодшого бакалавра

- вільне володіння державною мовою (відповідне посвідчення)

Визначаються відповідно до ст. 20 ЗУ “Про державну службу”

2. СПЕЦІАЛЬНІ – ЗНАННЯ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ

СПЕЦІАЛЬНІ ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ

Фокус на компетентності, а не тільки знання законодавства

Генеральний директор директорату

- Стратегічне бачення
- Впровадження змін
- Прийняття ефективних рішень
- Лідерство
- Комунікація та взаємодія
- Досягнення результатів
- Стресостійкість

Керівник експертної групи директорату

- Концептуальне та іноваційне мислення
- Управління організацією роботи
- Управління персоналом
- Комунікація та взаємодія
- Досягнення результатів
- Стресостійкість

Державний експерт директорату

- Ефективність аналізу та висновків
- Командна робота
- Комунікація та взаємодія
- Досягнення результатів
- Стресостійкість

Професійні знання
Аналітичні здібності

Знання іноземної мови
Знання законодавства

Мотивація
Доброчесність

Визначаються відповідно до Постанови КМУ № 246 від 25.03.2016 (зі змінами та додатками)

Нова конкурсна процедура

ЕТАПИ КОНКУРСУ НА ВАКАНСІЇ ФАХІВЦІВ З ПИТАНЬ РЕФОРМ

ЕТАП 2

ТЕСТУВАННЯ АНАЛІТИЧНИХ ЗДІБНОСТЕЙ

Тестування на меті перевірити здатність кандидата працювати з інформацією, оцінити абстрактне, числове або вербальне мислення, залежно від вимог вакансії

ЕТАП 4

ТЕСТ НА ЗНАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Перелік питань на знання законодавства затверджується НАДС та доступний для попереднього вивчення на сайті НАДС

01

ЕТАП 1

ПОДАННЯ ТА ПЕРЕВІРКА ДОКУМЕНТІВ

Ви можете подати документи онлайн на career.gov.ua, поштою чи особисто. Не пізніше ніж через **три дні** з дня подання документів Вам повідомлять про результати їх перевірки

02

03

ЕТАП 3

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Розв'язання ситуаційних завдань дозволяє визначити рівень професійної компетенції

04

05

ЕТАП 5

СПІВБЕСІДА

Кандидати найвищим рейтингом допускаються на співбесіду

06

ЕТАП 6

ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕМОЖЦЯ КОНКУРСУ

Результати конкурсу оприлюднюються не пізніше ніж через **45 днів** з дня оприлюднення вакансії

ДОКУМЕНТИ ДЛЯ УЧАСТІ У КОНКУРСІ



- ✓ копія паспорта
- ✓ заява про участь у конкурсі + резюме
- ✓ копія документа (документів) про освіту
- ✓ посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою
- ✓ заповнена особова картка встановленого зразка
- ✓ декларація за минулий рік (електронний цифровий підпис)
- ✓ заява про надання згоди на проходження перевірки, передбаченої Законом України “Про очищення влади”

Посилення конкурсної комісії

Працівники органу

- Голова комісії – керівник державної служби / державний секретар
- Генеральні директори директоратів, директори генеральних департаментів, (входять до складу після призначення)
- Працівники державного органу
- Представники громадських об'єднань (можуть входити на конкурсній основі)

7 осіб



Незалежні експерти

- 1 експерт у сфері управління персоналом
- 2 експерти у відповідній сфері політики директорату

3 особи

Централізоване навчання членів комісій за підтримки проекту ЄС

Методологічна підтримка та моніторинг роботи за підтримки проекту ЄС

career.gov.ua: вся інформація про конкурси

Як працює онлайн подача?

Крок 1: Створи свій профіль користувача!

Для онлайн подачі заявки на участь в конкурсі Вам необхідно створити власний профіль

Крок **2**

Крок **3**

Крок **4**

Останні новини

[Всі новини →](#)

03.08.2017

Європейський Союз виділить понад 100 млн євро на реформування системи державного управління в Україні

13.07.2017

Зустріч з Єврокомісаром з питань європейської політики сусідства і розширення Йоханнесом Ханом, головою Групи підтримки України (GCUA) Пітером Рагнеллом та Віце-

06.07.2017

У 2017 році передбачено проведення наступного етапу реформи державної служби, - Володимир Бондаренко

Реформа державного управління

[Дізнатися більше →](#)

8734

Анкет подано

143

Відкритих вакансій

150

Закритих вакансій

#СтавайЛідеромЗмін

career.gov.ua

Facebook:

Реформа Державного Управління

Офіс реформ КМУ



ОФІС РЕФОРМ
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ