



СПРОМОЖНІ МІНІСТЕРСТВА ЯК ДРАЙВЕРИ РЕФОРМ УРЯДУ

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Олександр Саєнко

Ключові складові

підвищення ефективності державного управління*

1

Стратегічне середньострокове планування діяльності та визначення пріоритетів

2

Нові підходи до прийняття виважених урядових рішень на основі аналізу політики

3

Спроможні міністерства як драйвери реалізації реформ

4

Дієвий Секретаріат КМУ як потужний центр Уряду

5

Сучасні методи управління персоналом для розвитку державної служби

6

Якісні адміністративні послуги та сучасні інструменти електронного урядування

** Відповідно до затвердженої Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки та за фінансової підтримки ЄС*

Ефективна реалізація пріоритетів Уряду потребує нових підходів

Уряд

- Визначення стратегічних пріоритетів розвитку держави
- Координація державної політики
- Моніторинг та оцінка досягнення цілей

Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду до 2020 року

План дій Уряду на 2017 рік

Індикативний план засідань Уряду на 2017 рік

Міністерства

- Визначення напрямку розвитку відповідної сфери
- Формування та координація політик у сферах відання
- Оцінка впровадження політик

План дій міністерства

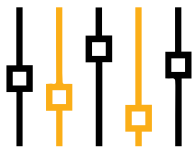
Документи формування політик

Проекти НПА

План дій міністерства

Документи формування політик

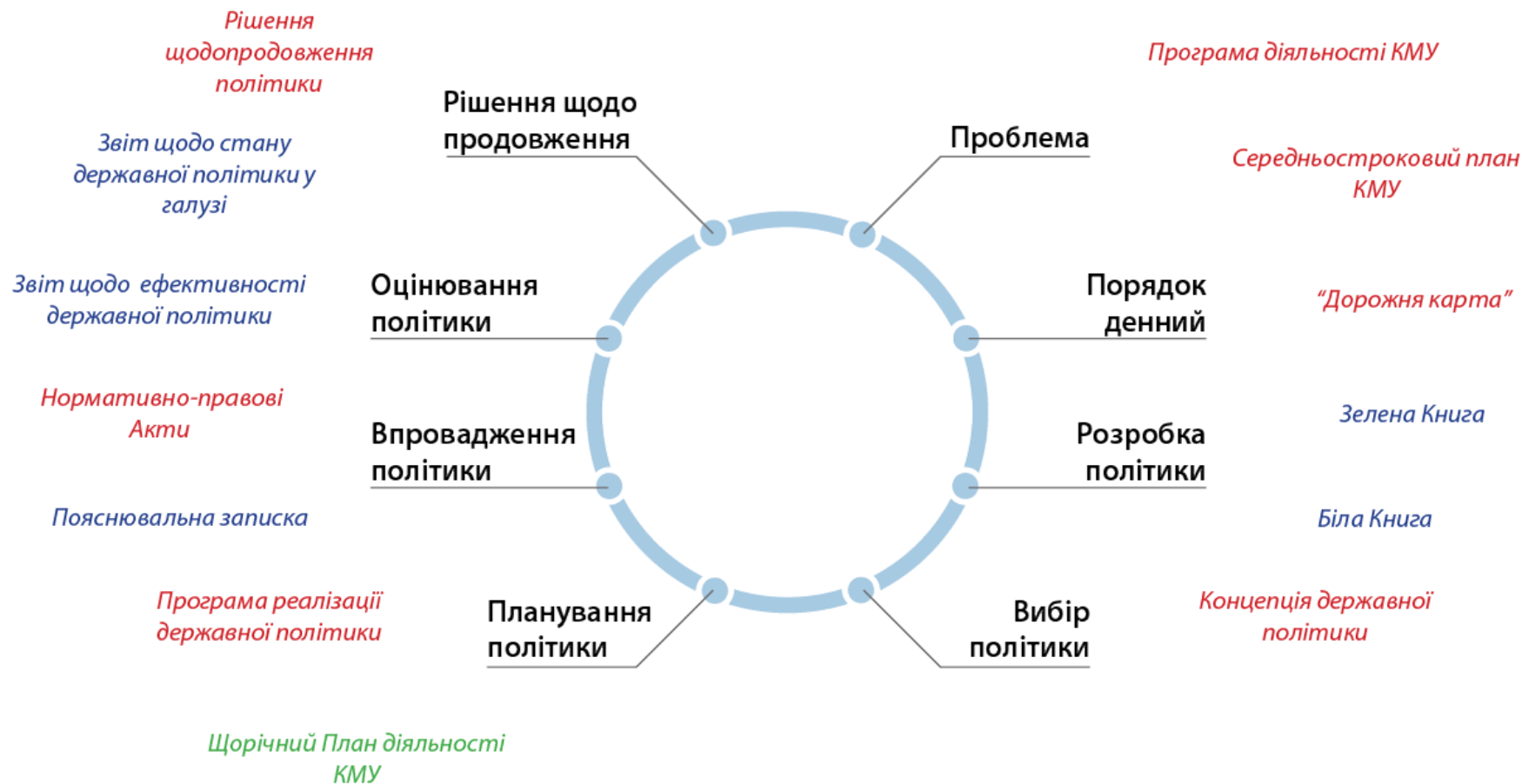
Проекти НПА



Нові підходи державного управління вимагають:

- нові організаційні структури міністерств
- нові процедури для розроблення рішень на основі аналізу політик
- нові компетенції державних службовців

Нові підходи прийняття Урядом рішень на основі аналізу політики



Типи документів:

- Політичні рішення*
- Аналітичні документи до них*
- Організаційно-управлінське рішення*



Сучасні міністерства – центри формування державної політики



Ключові Завдання Міністерств

- Розуміти реальні проблеми сфери відання та розробляти для Уряду аргументовані пропозиції їх вирішення
- Здійснювати нормативно-правове забезпечення сфери відання
- Проводити моніторинг та оцінювання ефекту 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

Єдині підходи забезпечать якість та системність впровадження змін

1

Визначення місії, сфери відповідальності та перелік політик міністерств

2

Створення нових потужних підрозділів («генеральні директорати») формування політики

3

Формування уніфікованих підрозділів стратегічного планування, координації політик та європейської інтеграції

4

Набір кращих фахівців на нові посади з додатковими вимогами та підвищеними зарплатами

5

Запровадження сучасних інструментів електронної взаємодії та документообігу



Структура міністерства: розмежування політичних та адміністративних функцій



НАСТУПНІ КРОКИ:

Поетапне впровадження для оптимального розподілу ресурсів

► 1й етап впровадження: **9 міністерств та СКМУ**

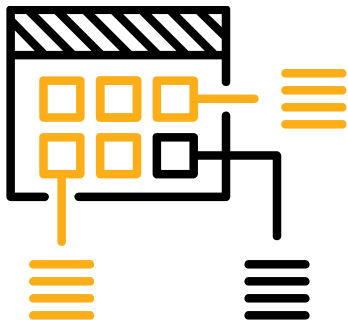
Пріоритетні сфери	Міністерство
Пенсійна реформа	МінСоцПолітики
Реформа охорони здоров'я	МОЗ
Земельна реформа	МінАгроПолітики
Реформа освіти	МОН
Фінансове забезпечення реформ	Мінфін
Децентралізація - підтримка реформ освіти та охорони здоров'я	МінРегіон
Розвиток енергетики	МінЕнерго
Розвиток інфраструктури	МінІнфра
Розвиток культури	МінКульт
Координація реформ	СКМУ

► 2й етап впровадження: **всі інші міністерства**

НАСТУПНІ КРОКИ:

Оновлення структур міністерств на основі єдиних підходів

Провести аналіз функцій міністерств

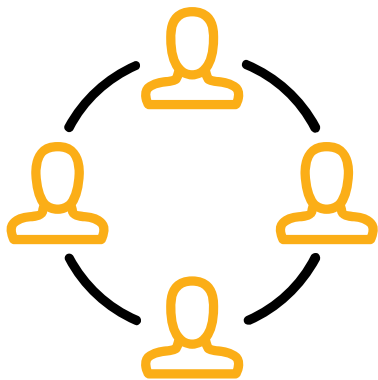


- Сформувати робочі групи в міністерствах на чолі з міністром та за участі держсекретарів, держслужбовців та експертів ЄС
- Затвердити нову структуру та штатний розпис
- Розробити положення про нові структурні підрозділи
- Виокремити невластиві функції міністерства*
- Підготувати нові положення про міністерства

* Визначення уніфікованих підходів щодо передачі невластивих функцій буде здійснюватися на наступному етапі

НАСТУПНІ КРОКИ:

Залучення фахівців через конкурс за підтримки ЄС



1000 НОВИХ ПОСАД

Вимоги

- Формування нових профілів посад:
 - Професійні знання
 - Комунікаційні навички («soft skills»)
 - Лідерство
 - Мотивація
- Розроблення нових методів оцінки відповідних компетенцій

Конкурси

- Оновлення Процедури проведення конкурсів на посади державної служби
- Включення до складу комісій зовнішніх HR експертів, за підтримки ЄС
- Встановити відповідний рівень оплати праці*

Комунікація

- Проведення комунікаційної стратегії з метою:
 - Підняття довіри до державної служби
 - Створення бренду державної служби
 - Залучення кращих кандидатів
 - Популяризації історій успіху

Навчання

- Розроблення уніфікованої програми навчання ФПР
- Навчання сучасним методам аналізу та формування політики
- Формування згуртованої професійної мережі на основі єдиних цінностей

* Уніфікований розмір доплат для нових груп посад в нові підрозділи

* Максимальний рівень оплати праці - 60 тис.грн./міс., відповідно до Розпорядження КМУ №905 від 11 листопада 2016

НАСТУПНІ КРОКИ:

Запровадження сучасних електронних інструментів роботи

Запровадити системи електронної взаємодії



- Запровадити внутрішні системи електронного документообігу в міністерствах*
- Розробити та впровадити єдиний формат електронного документу
- Забезпечити безперебійне функціонування СЕВ
- Запровадити пілотний проект створення електронного архіву та реалізація передачі електронних документів

* Впровадження також за рахунок централізованого бюджету та підтримки НАЕУ

Сформувати нові підрозділи в міністерствах та оголосити конкурси планується до серпня

Напрямок	Ключові завдання	тра	чер	лип	сер	вер
Аналіз функцій міністерств	Проведення обстеження міністерств: перелік функцій за типами	■	■			
	Визначення оновлених структур міністерств		■	■	■	
	Затвердження положень про міністерства та штатних розписів			■	■	
Залучення фахівців	Затвердження розміру оплати праці	■				
	Формування профілів та вимог до посад	■	■			
	Оновлення процедур конкурсного відбору	■	■			
	Залучення кандидатів та проведення конкурсів			■	■	■
	Проведення навчання фахівців				■	■
Запровадження СЕВ	Впровадження систем електронної взаємодії	■	■	■	■	■



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!