

Опыт Украины

Наталья Алюшина, эксперт по вопросам управления персоналом на госслужбе, директор, Генеральный департамент управления человеческими ресурсами на государственной службе, Национальное агентство Украины по вопросам государственной службы (2017-2019 г.г.)

«Государственная служба Украины во времена COVID-19: лучшие практики и инновации»

В условиях пандемии, для нас было особенно важно не сбавлять темп и обеспечить каждого жителя нашей страны всем необходимым. Мы, как и предыдущие спикеры, делали всё возможное, чтобы государственная машина и дальше продолжала работать как отлаженный механизм.

Начиная с 12 марта и до сегодня продолжается карантин. Для обеспечения безопасных условий работы публичных служащих, был предложен ряд общеобязательных мероприятий для всех публичных органов. Вместе с тем, органы публичной власти разрабатывали и свои собственные меры по налаживанию работы органа и поддержки его персонала.

Сегодня хочу акцентировать внимание на нескольких важных аспектах:

1. Как изменилась нормативная база, регулирующая институт публичной службы;
2. Как изменилась конкурсная процедура в период карантина;
3. Как органы публичной власти справились с новыми вызовами и обеспечили выполнение своих функций в условиях карантина;
4. Как публичные служащие отреагировали на необходимость работать на расстоянии?

1) Итак, что же именно карантин привнес в публичную службу? Что изменилось?

Карантин подтолкнул к урегулированию организации работы государственных служащих за пределами административных зданий.

Такая работа возможна по инициативе госслужащего с согласия его непосредственного руководителя, а также руководителя самостоятельного структурного подразделения (если имеется). Для этого государственный служащий должен согласовать с ними в письменной форме, в том числе используя средства телекоммуникационной связи, перечень соответствующих задач и сроки их выполнения. Объем задач по каждой должности за пределами админздания должен определяться с учетом продолжительности ее рабочего времени.

В то же время определены условия, когда выполнение обязанностей за пределами админздания госоргана невозможно.

2) Как происходит процедура отбора в условиях карантина.

Очевидно, что и в условиях карантина, органы публичной власти продолжают работать, и у них остается потребность проводить конкурсный

отбор. Существующая процедура, для некоторых должностей предусматривала обязательное прохождение тестирования в Центре оценивания, который по очевидным причинам не мог обеспечить надлежащие меры безопасности. Приоритетным также оставался принцип меритократии в отборе на государственную службу. Так, 18 апреля 2020 вступили в силу изменения к Закону Украины "О Государственном бюджете Украины на 2020 год", которыми временно было приостановлено проведение конкурсов на должности государственной службы и назначение на такие должности по результатам конкурса. Указанные меры приняты на период действия карантина, а также в течение 30 дней после его отмены. Также, ими были определены особенности осуществления в этот период назначений на должности.

Это означает, что в исключительных случаях субъект назначения или руководитель госслужбы в государственном органе могут объявить отбор на ту или иную вакантную должность путем заключения временного контракта. И только в связи с острой необходимостью обеспечения функционирования этого органа.

Такая процедура отличается от традиционного конкурса:

- уменьшением сроков прохождения конкурса;
- отсутствием традиционных этапов конкурса: тестирований, выполнения ситуативных заданий, собеседований с членами конкурсной комиссии;
- проводится только собеседование претендента на должность с уполномоченным лицом.

Объявления таких конкурсов и подача документов осуществляется через Единый портал вакансий государственной службы. Собеседование, кстати, тоже спокойно проводят с использованием IT-инструментов.

С победителем заключается контракт, который длится до дня определения победителя «классического» конкурса на эту должность.

3) Несколько слов о том, как органы публичной власти реагировали на новые условия.

Органы публичной власти были вынуждены внедрять режим удаленной и виртуальной работы, разрабатывать новые способы работы и перенаправлять персонал для выполнения критически важных задач.

Для наглядности, приведу алгоритм работы одного из министерств:

Они начали с создания оперативного штаба по организации работы аппарата и методического сопровождения деятельности предприятий, входящих в сферу его управления.

Определили критические функции, после чего подготовили списки лиц, которым позволили работать на расстоянии, а также тех, кто должен был оставаться на своем рабочем месте.

Наладили постоянную связь с аналогичными штабами/комиссиями других центральных органов исполнительной власти и местными органами власти.

Обеспечили удаленный доступ работников, осуществили соответствующую настройку средств телекоммуникационной связи, обеспечили

сотрудников, необходимой компьютерной техникой, организовали проведение онлайн-совещаний и конференций.

Проводили информационные вебинары, о том, как именно поддерживать эффективность работников, предлагали программы для саморазвития.

4) Как публичные служащие отреагировали на новые условия?

Мы провели опрос по вопросам организации удаленной работы в государственных органах с участием госслужащих из разных регионов Украины, разных уровней государственных органов.

В целом, около 60% опрошенных отметили, что перешли на удаленный режим работы, поэтому работают, находясь дома, или же свое рабочее место посещают в соответствии с утвержденным графиком дежурств.

Отдельно, нам было важно понять, каким образом государственные органы организовали работу в период карантина. Как оказалось, наиболее распространенными способами стали обмен электронными документами (70,1%), индивидуальное телефонное общение (63,5%), обмен сообщениями путем использования средств телекоммуникационной связи (62,6%) и переписки (60,3%).

Оптимистичным сигналом является высокий процент государственных служащих, отметивших, что они находятся в постоянном контакте с коллегами, а именно 77,6%. Для нас важным фактом является и то, что существенная часть государственных служащих отметила, что начав работать на расстоянии – уровень их мотивации повысился, а работа в удаленном режиме стимулирует их развиваться и обучаться.

Около 70% госслужащих считают, что уровень эффективности, качества и исполнительской дисциплины их структурного подразделения и государственного органа с момента перехода на удаленный режим работы вообще не изменился. И один из главных выводов этого исследования, связан с тем, что 68% опрошенных госслужащих отметили, что и в дальнейшем хотели бы сочетать удаленную работу и стационарную.

Убеждена, что в случае совершенствования механизма удаленной работы в государственных органах появится реальная возможность повысить их эффективность. Конечно, на устранение всех рисков необходимо время, а также профессиональная разъяснительная работа и постоянная поддержка.

Каким бы ни был сценарий будущего, HR должен приспосабливаться к новым условиям и потребностям. Кризис вынуждает искать новые подходы к повышению эффективности, создавать виртуальные рабочие места и обеспечивать гибкую занятость, а ещё улучшать автоматизацию и цифровизацию HR-процессов.

Опыт удаленной работы необходимо развивать и попутно искать пути ее совершенствования. Публичная служба также должна быть обеспечена планом Б, для непредвиденных случаев.

Казалось бы, карантин должен был нас замедлить, но у меня сложилось совершенно иное впечатление. Нет ощущения простоя. И наоборот, возникло множество новых идей и задач.