

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС «КРАЩІ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

**IP
PR**

**ПРАКТИКИ
ПЕРЕМОЖЦІВ**

2024

ЗМІСТ

ДОВІДКОВО

3

КРАЩА ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ ПІДТРИМКИ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я У КОЛЕКТИВІ

4

Відділ організаційно-кадрової та інформаційної роботи
Буштинської селищної ради

Управління соціального захисту населення Шосткинської
районної державної адміністрації

Департамент роботи з персоналом та організаційного
розвитку Міністерства фінансів України

Управління по роботі з персоналом Пенсійного фонду України

КРАЩА ПРАКТИКА АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНОК НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

13

Відділ юридичної роботи та управління персоналом Управління
праці та соціального захисту населення Чернівецької районної
державної адміністрації

Управління з питань персоналу Міністерства у справах
ветеранів України

Відділ управління персоналом Західного міжрегіонального
управління Державної служби з питань праці

КРАЩА ПРАКТИКА СПРИЯННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

22

Апарат Авангардівської селищної ради

Відділ розвитку та промоцій апарату Львівської обласної
державної адміністрації

Департамент економічного розвитку, зовнішніх зносин та з
питань туризму і курортів Волинської обласної державної
адміністрації

ДОВІДКОВО

Всеукраїнський конкурс “Кращі практики управління персоналом” започатковано НАДС у 2018 році.

Порядок організації та проведення конкурсу визначено у наказі НАДС від 03 вересня 2018 року № 212-18 “Про затвердження Положення про Всеукраїнський конкурс “Кращі практики управління персоналом””.

МЕТА - впровадження в державних органах, органах місцевого самоврядування, Офісі Президента України, Апараті Верховної Ради України, Секретаріаті Кабінету Міністрів України 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 двох рівнях:

I РІВЕНЬ - служби управління персоналом:

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

II РІВЕНЬ - служби управління персоналом:

- органів, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, м. Києва або м. Севастополя;
- обласних рад;
- державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;
- Офісу Президента України, Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України.

НОМІНАЦІЯ

“КРАЩА ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ ПІДТРИМКИ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я У КОЛЕКТИВІ”

ПЕРШЕ МІСЦЕ РІВНЯ І

ВІДДІЛ ОРГАНІЗАЦІЙНО-КАДРОВОЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ РОБОТИ БУШТИНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ

У Буштинській селищній раді, як і в багатьох інших органах, постала проблема емоційного виснаження та професійного вигорання.

Зіткнувшись з додатковим навантаженням, спровокованим новими завданнями та викликами, працівники відчують підвищений рівень стресу, що впливає на продуктивність праці і загальну атмосферу в колективі.

Основною цільовою групою реалізації практики стали працівники Буштинської селищної ради.



ПРАКТИКА

Для реалізації програми підтримки ментального здоров'я та запобігання професійному вигоранню було запроваджено низку заходів, спрямованих на зміцнення емоційного благополуччя працівників, покращення умов праці та підтримку позитивної атмосфери в команді.

По-перше, проведення тренінгів та воркшопів з професійними психологами.

Щомісяця команда організовує групові сесії з психологами щодо технік емоційного самоконтролю та медитації, навичок позитивного мислення та надання індивідуальних консультацій.

Впроваджено систему анонімного зворотного зв'язку, яка шляхом проведення щоквартальних анонімних опитувань дозволяє працівникам оцінювати свій рівень стресу, задоволеність роботою та психологічний стан.

Крім того, у колективі запровадили культуру відкритого спілкування та підтримки. Зокрема, для цього було створено середовище, де кожен працівник має можливість висловити свої переживання, обговорити труднощі та отримати підтримку від команди.

Так, до прикладу, для цього проводяться:

- **регулярні зустрічі на рівні відділів** - невеликі зустрічі кожні два тижні, де учасники обговорюють своє емоційне самопочуття;
- **ініціатива “День без стресу”** - раз на місяць проводиться день, де організовано заняття з йоги, арт-терапії або короткі лекції про ментальне здоров'я;
- **політика “відкритих дверей” керівника** -кожен співробітник у разі потреби може звернутися до керівника служби управління персоналом для обговорення тих чи інших проблем.

Щоб забезпечити додаткову підтримку та згуртованість команди, було створено невеликі неформальні групи для обміну досвідом та взаємної допомоги.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Практика команди Буштинської селищної ради допоможе вивчити стан ментального здоров'я у колективі, систематичний аналіз якого дозволить коригувати поточні програми і сформувавши єдиний підхід до вирішення проблем працівників. Незначні зусилля принесуть у колектив спокій та взаєморозуміння.

Для початку організуйте анонімне опитування, щоб виміряти рівень напруги та виснаження працівників, а потім на системній основі залучайте психологів, різнопланових експертів та арт-спеціалістів, зусилля яких у результаті допоможуть покращити і атмосферу в колективі.

Застосовуючи проєкт переможців або його елементи, ви зможете створити сприятливі умови для покращення ментального здоров'я працівників, забезпечити заходи для попередження професійного вигорання та сформувавши культуру підтримки й самопомоги.

ДРУГЕ МІСЦЕ РІВНЯ І

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ШОСТКИНСЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

В сучасних умовах роботи співробітники часто стикаються з високим рівнем стресу, що призводить до емоційного вигорання, зниження продуктивності та погіршення загального психологічного стану.

Напружений робочий графік, постійний тиск відповідальності, швидкі зміни пріоритетів та необхідність працювати в кризових умовах створюють додаткове навантаження на психологічний стан співробітників.



ПРАКТИКА

У контексті реалізації практики в Управлінні соціального захисту населення було визначено потребу у проведенні діагностики ментального здоров'я співробітників.

Зокрема, у команді організували та провели анонімні опитування серед співробітників. Це дозволило визначити основні проблеми та стресові фактори, що впливають на ментальне здоров'я.

Як зазначають автори практики, додатково можна організувати конфіденційні інтерв'ю для більш детального розуміння проблем окремих працівників.

Також створили програму психологічної підтримки, яка включала індивідуальні та групові консультації з професійними психологами, що працювали як на місці, так і дистанційно. Програма також включала семінари та тренінги з управління стресом і подолання емоційного вигорання, де співробітники освоювали техніки емоційної стійкості та практики збереження психологічного балансу.

Разом з цим було проведено спеціальні тренінги для керівників, на яких їх навчали виявляти ознаки стресу та емоційного вигорання серед працівників, а також надавати першу психологічну допомогу.

Керівники опанували основи емоційного інтелекту, методи мотивації підлеглих та отримали інструменти для підтримки морального духу команди.

Також, враховуючи високий рівень стресу, були впроваджені короткі перерви на фізичну активність. Під час повітряних тривог, коли співробітники спускаються у безпечні приміщення, використовуються аудіозаписи з релаксаційними практиками або короткими медитаціями, які дозволяють знизити рівень напруги та зберегти спокій.

Важливим елементом представленої практики було створення доступних інформаційних матеріалів у вигляді пам'яток, рекомендацій, відео та онлайн-ресурсів з порадами для збереження ментального здоров'я та управління стресом.

Для постійного моніторингу ефективності заходів було запроваджено систему зворотного зв'язку: співробітники мають змогу регулярно надавати анонімні відгуки та пропозиції щодо програми підтримки. Це допомагає швидко вносити зміни в залежності від потреб колективу. Як зазначають автори практики, завдяки постійним зворотнім комунікаціям, вдалося побудувати довіру між колективом та адміністрацією, забезпечивши стабільну підтримку ментального здоров'я в складних умовах.

Впровадження практики підтримки ментального здоров'я дозволило значно покращити психологічний стан співробітників та сприяло створенню підтримуючого робочого середовища в умовах військового часу.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Перевагою продемонстрованої практики є створення підтримуючого робочого середовища. Потреби працівників стають в центрі уваги, відтак пропоновані нестандартні заходи допомагають впоратися зі стресом.

Зробіть акцент на зворотному зв'язку з працівниками.

Запроваджуючи систему зворотного зв'язку та регулярних опитувань, ви зможете швидко реагувати на потреби співробітників та забезпечувати індивідуальний підхід до вирішення нагальних проблем.

ПЕРШЕ МІСЦЕ РІВНЯ II

ДЕПАРТАМЕНТ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МІНІСТЕРСТВА ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

У команді Міністерства фінансів України розуміють, що утримання працівників із найвищим рівнем компетентності, мотивації та продуктивності вимагає нових практик, оскільки робоча атмосфера дедалі більше впливає на їхню ефективність і мотивацію залишатися працювати в органі.



ПРАКТИКА

Для реалізації підтримки ментального здоров'я у колективі Міністерства фінансів України визначили такі кроки:

1. Започатковано ведення постійної рубрики в онлайн-дайджесті з ментального здоров'я, у якій постійно розміщуються статті, з яких працівники можуть отримати практичні поради з подолання напруги та поліпшення психологічної стійкості.

Також є можливість бачити анонси про навчання на теми психічного здоров'я та можливість зареєструватися на них.

2. В онлайн-бібліотеці працівники мають доступ до книг та різноманітних освітніх матеріалів, порад фахівців, технік самодопомоги тощо.

3. Організовано менторську групу, в якій досвідчені працівники допомагають новим колегам адаптуватися до роботи та обговорюють теми емоційного здоров'я, що сприяє створенню довірливих взаємин між співробітниками.

4. Для працівників Мінфіну у співпраці з зовнішніми експертами, фахівцями в галузі ментального здоров'я організовано навчання, лекції, майстер-класи.

5. Започатковано доповнення щорічного опитування новим блоком питань щодо психологічного клімату в колективі, яке є анонімним та сприяє проведенню якісної оцінки рівня психологічного комфорту в колективі, превентивного виявлення можливих проблем.

6. Забезпечено участь співробітників в опитуваннях, які проводилися іншими установами та організаціями з питань ментального здоров'я протягом року.

Реалізація запропонованої практики в Міністерстві фінансів України сприяла створенню сприятливого робочого середовища, у якому кожен співробітник відчуває підтримку й мотивацію, а командний дух сприяє досягненню спільних цілей.

Крім того, проведені опитування дозволили визначити запити для подальших навчань у колективі. Зокрема, аналіз отриманих пропозицій від колективу свідчить про актуальність теми з подолання стресу та конфліктів, як на робочому місці, так і особистому житті.

ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Якщо ви прагнете підвищити рівень залученості та впевненості працівників, а також сприяти ефективному подоланню стресу та запобіганню професійному вигоранню, придивіться до практики команди Мінфіну.

Проведення тренінгів, лекцій та майстер-класів дозволить підвищити рівень знань та навичок співробітників, а також сприятиме впровадженню нових підходів та появі амбасадорів та менторів з питань ментального здоров'я у колективі.

Крім реалізації практичних кроків, які описані у практиці, запропонуйте учасникам тренінгів та навчань за філіжанкою кави розказати про отримані знання колегам, які не брали участь у навчанні. Звертайте увагу на те, чи використовують на практиці співробітники практики з питань психічного здоров'я і що перешкоджає цьому.

ДРУГЕ МІСЦЕ РІВНЯ II

УПРАВЛІННЯ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Надання працівникам органів Пенсійного фонду України дієвих психологічних інструментів побудови правильного та конструктивного діалогу з відвідувачами з урахуванням їх соціальних, вікових та інших особливостей є запорукою високої якості надання послуг населенню.

Команда Пенсійного фонду України спрямовує свої зусилля на запобігання емоційному вигоранню, підтримку емоційного благополуччя працівників, підвищення їхньої працездатності та зниження ризиків втрати кваліфікованих кадрів.



ПРАКТИКА

З метою підтримки ментального здоров'я команда спрямовує свої зусилля на запобігання емоційному вигоранню, підтримку емоційного благополуччя працівників, підвищення їхньої працездатності та зниження ризиків втрати кваліфікованих кадрів.

Для досягнення поставленої мети здійснено такі заходи.

1. Оцінка психоемоційного стану працівників.

Проведення періодичних опитувань та анкетувань працівників для визначення поточної потреби та нагальних питань, які можна вирішити з психологом.

2. Надання індивідуальної та групової психологічної підтримки.

Відкрито кабінет психолога, де проводяться регулярні індивідуальні консультації, групові сеанси підтримки, тренінги з управління стресом.

3. Організація програм фізичного здоров'я та релаксації.

Організовано фітнес-програми йоги, технік дихальних вправ та створено зони релаксації та можливостей для короткочасного відпочинку.

4. Проведення навчальних програм з управління стресом та емоційною саморегуляцією.

Розроблено програми підтримки, презентаційні матеріали, методичні рекомендації та організовано випуск щомісячного дайджесту новин #PROФонд для інформування про нові програми підтримки.

5. Організація командних заходів для підтримки соціальної взаємодії.

Проведення корпоративних зустрічей, тимбіндингів, флешмобів і продовження традиції “Кава, що об’єднує” - неформальної зустрічі з Головою правління.

6. Проведення інформаційно-просвітницької кампанії з теми ментального здоров’я.

Підготовлено та поширено матеріали про важливість ментального здоров’я, розроблено корпоративний старбук для нових працівників.

7. Підтримка культурних ініціатив і соціальних заходів.

Організація спільних подорожей та відвідування театрів і виставок.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Звернуть увагу на напрацьований алгоритмом наших колег з Пенсійного фонду. Насамперед, розгляньте можливості залучення психолога для підтримки ментального здоров’я у колективі. Також обов’язковою складовою ментального оздоровлення є заняття фізкультурою.

Опираючись на досвід, представлений у практиці, ви зможете поліпшити психоемоційний стан колективу, створити комфортні умови для продуктивної роботи, підтримки ментального здоров’я та формуванню позитивної корпоративної культури.

НОМІНАЦІЯ

“КРАЩА ПРАКТИКА АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ І ВЕТЕРАНІВ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ”

ПЕРШЕ МІСЦЕ РІВНЯ І

ВІДДІЛ ЮРИДИЧНОЇ РОБОТИ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Сучасна держава прагне створити систему підтримки ветеранів, яка ґрунтується на принципах ветеранського лідерства та активного залучення самих ветеранів до процесу ухвалення рішень. Тому питання ветеранської політики стало на даний час надзвичайно актуальним.

Повернення ветеранів та ветеранок до цивільного життя обов'язково визначить низку адаптаційних завдань при їх реінтеграції в громадянське життя та при поверненні на роботу. Незалежно від того, чи повертається ветеран на старе робоче місце, чи влаштовується до нової установи, йому потрібен тривалий час для того, щоб відчувати себе комфортно в абсолютно новому робочому середовищі.



ПРАКТИКА

Реалізуючи запропоновану практику, командою у співпраці з органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями було проведено комплекс заходів з метою забезпечення інформаційного супроводу залучення ветеранів та ветеранок до роботи органу.

З метою впровадження практики було розроблено план та визначено завдання щодо оцінки і аналізу діяльності ветеранів в колективі, планування їх професійного навчання та підвищення кваліфікації, розвитку культури турботи про ментальне здоров'я, застосування психологічних тренінгів та допомоги у взаємодії з навколишнім середовищем.

Також для забезпечення онбордингу ветеранів та ветеранок на державній службі реалізовано низку заходів.

Зокрема, в органі було розроблено та забезпечено реалізацію програми адаптації новопризначених державних службовців, відповідно до якої адаптація проводиться за такими етапами:

1. Підготовчий етап.
2. Вступний етап.
3. Ознайомчий етап.
4. Вхідження на посаду та соціальна інтеграція.
5. Занурення в роботу.

Також командою проводиться тренінг для поновлення втрачених професійних навичок і набуття нових знань. Зокрема, на цьому етапі проходить знайомство з поточними завданнями структурного підрозділу, на посаду в якому призначено ветерана, розподілом функціональних обов'язків керівництва органу, а також завданнями та функціями інших структурних підрозділів.

Крім того, запропонована практика передбачає можливість участі у програмах, тренінгах, майстер-класах, курсах з оволодіння практичними навичками та інших формах самоосвіти.

Разом з тим, до команди залучаються ветеранські організації, які надають додаткову підтримку, розглядають проблеми ветеранів і ветеранок, шукають шляхи їх розв'язання.

Також ветеранів заохочують до участі в соціальних заходах, що допомагає їм відчувати себе невід'ємною частиною колективу та забезпечити необхідну соціалізацію.

Ветеранів, які працюють в органі, залучають до роботи комісії з відбору фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб при районній державній адміністрації в якості психолога, бо хто, як не сам ветеран, якнайкраще розуміє ті виклики та проблеми, з якими може зіткнутися майбутній фахівець.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Для початку, проаналізуйте плани на рік і визначте в них відповідні завдання щодо оцінки і аналізу діяльності ветеранів і ветеранок у колективі. Відпрацюйте конкретні кроки залучення ветеранів і ветеранок у свій колектив.

Зверніть увагу, що адаптувати до входження у колектив треба не тільки ветеранів, але і сам колектив. Тому скористайтеся професійними порадами та методичними напрацюваннями, опублікованими на офіційному вебсайті НАДС.

Отримавши необхідні знання, впевнено стартуйте та наполегливо крокуйте до мети, використовуючи елементи цієї практики. Пам'ятайте, що наші ветерани володіють унікальними навичками приймати рішення в умовах кризових ситуацій. Це дуже цінно для державної служби в сучасних умовах.

І не забувайте пропонувати можливості для професійного розвитку.

ПЕРШЕ МІСЦЕ РІВНЯ II

УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПЕРСОНАЛУ МІНІСТЕРСТВА У СПРАВАХ ВЕТЕРАНІВ УКРАЇНИ

З початку повномасштабного вторгнення російської федерації 36 працівників Міністерства у справах ветеранів України вступили до лав Збройних Сил України.

Наразі 23 працівники Міністерства продовжують захищати нашу країну, тоді як 13 уже повернулися до цивільного життя. Це стимулювало Управління з питань персоналу Міністерства активно розробляти та впроваджувати ветеранську політику, яка враховує специфіку роботи з ветеранами війни.



ПРАКТИКА

Міністерство постійно вдосконалює підходи до роботи з ветеранами, розширюючи практики підтримки. Залучення військового досвіду працівників не лише сприяє їхній успішній адаптації до цивільного життя, а й зміцнює роботу самого Міністерства. Як стверджують автори практики, ветерани, як ніхто інший, розуміють потреби та виклики, які постають перед їхніми колегами, забезпечуючи цінну перспективу для ефективної розробки політик і програм.

Для успішної реалізації практики у команді виокремлюють такі етапи:

1. Підготовка колективу.

Першочерговим завданням визначають підготовку колективу до роботи з ветеранами і ветеранками. Відтак, для перевірки готовності працювати разом з ветеранами автори практики пропонують провести анонімні опитування серед працівників за допомогою Google-форми та наради в структурних підрозділах.

На підставі отриманих результатів організують і проводять відповідні навчання та тренінги щодо особливостей взаємодії з ветеранами.

Важливим елементом практики на цьому етапі у команді вбачають проведення внутрішньої інформаційної кампанії. Зокрема, можна організувати регулярну розсилку для колективу щодо підтримки ветеранів, особливостей фізичних і психологічних станів ветеранів, як уникати конфліктів та ефективно їх вирішувати.

2. Повернення.

У перший день повернення до роботи працівник, який завершив військову службу, отримує доступ до внутрішніх систем, необхідного програмного забезпечення та технічного обладнання.

Також пропонується провести його інтерв'ювання, щоб з'ясувати чи вбачає цей працівник сенс у своїй попередній діяльності (виконуваний роботі), чи можливо бачить себе в іншому напрямку діяльності, які побоювання у нього виникають, що б хотів удосконалити чи змінити на своєму робочому місці тощо.

Наступний крок у команді Мінветеранів вбачають у знайомстві з іншими співробітниками-ветеранами.

Фахівці організують знайомство демобілізованого працівника з колегами, які мають військовий досвід. Це сприяє об'єднанню людей зі схожими життєвими позиціями, створенню внутрішньої ветеранської спільноти та швидшій адаптації через підтримку з боку колег-ветеранів.

Важливим елементом запропонованої практики на цьому етапі є призначення наставника/ментора, який допоможе ветерану відновити втрачені професійні навички, ознайомитися зі змінами в робочих процесах.

Щоб адаптація ветеранів і ветеранок проходила комфортніше, у Міністерстві пропонують запровадити для них гнучкий графік роботи (протягом 3-х місяців).

3. Зворотний зв'язок.

Окрему увагу автори практики приділяють зворотному зв'язку. Зокрема, команда забезпечує постійну комунікацію з ветераном: з'ясовує, як проходить адаптація і за потреби коригує заходи з підтримки ветерана та ветеранки у колективі.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Зверніть увагу на послідовність дій, запропонованих авторами практики. Насамперед, важливо підготувати колектив. Можна організувати додаткові навчання про етику спілкування з ветеранами та побудову здорового діалогу. Супроводжуйте ветерана та підтримуйте його на всіх етапах. Створюйте у колективі спільноту ветеранів-однодумців. Залучайте ветеранів до наставництва. Це ті прості кроки, які допоможуть ветеранам та ветеранкам повернутися до цивільного життя та адаптуватися на робочому місці.

ДРУГЕ МІСЦЕ РІВНЯ II

ВІДДІЛ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАХІДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

Реалії сьогодення в Україні спонукають роботодавців, зокрема органи державної влади, опанувати нові підходи та удосконалювати існуючі. Такі кроки покликані допомагати не лише ветеранам та ветеранкам повернутися до цивільного життя, але й колективам бути готовими змінюватися та розвиватися.

Зважаючи на складність переходу з військової служби до цивільного життя, ветерани зіштовхуються з проблемами адаптації. Існує необхідність створення системної та структурованої програми адаптації ветеранів і ветеранок, яка допоможе забезпечити якісний і керований процес освоєння на новому робочому місці, долучення до організаційної культури, надання психосоціальної та психоемоційної інтеграції, професійний розвиток і вдосконалення професійних знань, умінь, та навичок.



ПРАКТИКА

З метою реалізації практики команда Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці розробила та затвердила Порядок адаптації ветеранів і ветеранок.

Разом з цим було розроблено Програму адаптації ветеранів і ветеранок, яка включає такі етапи:

- підготовчий (за 1-2 дні до першого робочого дня);
 - вступний (перший робочий день);
 - ознайомчий (перший робочий тиждень);
 - входження у посаду, соціальна та професійна інтеграція/реінтеграція (протягом усього періоду адаптації);
- оцінка результатів адаптації (останній день адаптації).

У представленій практиці пропонується процес адаптації здійснювати шляхом застосування наставництва, як інструменту розвитку персоналу.

Зокрема, автори практики пропонують визначати наставником для ветерана/ветеранки досвідченого та висококваліфікованого працівника структурного підрозділу, у який призначається працівник. Наставник у формі консультацій, порад та роз'яснень передає новачку професійний досвід.

Рекомендована авторами практики тривалість процедури адаптації в органі становить 1 місяць.

Також, для реалізації описаної практики до учасників процедури адаптації залучаються співробітники з питань впровадження та реалізації програм психосоціальної підтримки, основними завданнями яких є запровадження та розбудова психосоціальної підтримки у колективі.

На всіх етапах Програми адаптації ветеранів і ветеранок структурними підрозділами органу здійснюється всебічна інформаційна, методично-консультативна та організаційно-технічна допомога для забезпечення якісного процесу адаптації.

У рамках реалізації зазначеної практики командою створено презентаційні матеріали, довідник з адаптації для ветеранів і ветеранок, чек-лист порад для ознайомлення з основними аспектами проходження державної служби та роботи в органі.

Як зауважують у команді, працівники з числа ветеранів і ветеранок, які пройшли адаптацію в органі, швидко, професійно та психоемоційно інтегрувалися. Під час проведення індивідуальних зустрічей ветерани мають можливість висловити задоволеність / незадоволеність організацією процесу адаптації та наставництва, як інструментом розвитку персоналу. Вони відчують, що їх цінують і підтримують, а це також впливає на підвищення рівня їхньої психологічної стійкості та продуктивності в умовах війни.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Зверніть увагу, що цю практику можна застосовувати як для інтеграції ветеранів на новому робочому місці, так і працівників, які повертаються в колектив після тривалої перерви (увільнення, довготривалі відпустки). Враховуйте етапність програми адаптації, яка підтвердила свою ефективність.

Додайте до свого кейсу такі інструменти, як наставництво та політика психосоціальної підтримки на робочому місці - це сприятиме швидкій та якісній професійній реінтеграції ветеранів та ветеранок.

НОМІНАЦІЯ

“КРАЩА ПРАКТИКА СПРИЯННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ”

ПЕРШЕ МІСЦЕ РІВНЯ I

АПАРАТ АВАНГАРДІВСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ

З метою забезпечення ефективної комунікації з міжнародними організаціями для реалізації проєктів, спрямованих на стійкість, безпеку громади, забезпечення гуманітарною допомогою внутрішньо переміщених осіб та підтримку місцевих жителів пільгових категорій, в Авангардській селищній раді постало питання підвищення рівня володіння іноземними мовами, зокрема англійською.

У своїй практиці команда демонструє, як крок за кроком, можна досягнути поставленої мети.



ПРАКТИКА

Чітке розуміння потреби у вивченні англійської мови серед посадовців громади вплинуло на пошук можливих шляхів вирішення поставленого завдання. Відтак, команда взяла участь у поданні заявок на участь у відборі на курси вивчення англійської мови для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування від одного з проєктів міжнародної технічної допомоги.

У команді розуміли, що потрібно охопити більше співробітників навчанням. Тому було прийнято рішення про організацію курсів у рамках місцевої програми і, відповідно, затверджено Програму навчання, підготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, керівних працівників комунальних підприємств, установ і організацій Авангардської селищної ради.

Шляхом організації вхідного тестування на рівень володіння англійською мовою було сформовано 3 групи учасників, які проходили навчання за різними програмами.

Для безпеки та комфорту учасників заняття проводилися двічі на тиждень в укритті селищної ради.

Як діляться автори практики, для посадових осіб органів місцевого самоврядування рівень володіння англійською мовою не є обов'язковою вимогою, проте в Авангардівській громаді усвідомлюють важливість знання англійської мови. Тому не зупинилися на досягнутому, оцінюючи заінтересованість команди, сформували додаткові групи вивчення англійської мови серед працівників структурних підрозділів селищної ради.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Англійська мова вже через 4 роки стане важливою вимогою для державної служби та органів місцевого самоврядування. Всі ми пам'ятаємо про положення Закону України "Про застосування англійської мови в Україні". Тому пропонуємо цю практику взяти на озброєння вже зараз.

Якщо ви, як і команда Авангардівської селищної ради, плануєте поліпшити комунікацію в команді, покращити рівень володіння англійської мови серед співробітників, сприяти налагодженню ефективної співпраці з міжнародними партнерами, визначіть наявний ресурс і проаналізуйте можливості залучення додаткових можливостей для вивчення англійської мови співробітниками.

Пам'ятайте, що дуже важливою складовою реалізації будь-якого рішення є мотивація колективу. Знайдіть колективні та індивідуальні стимули до навчання.

Даємо дієву підказку: можете скористатися Всеукраїнським проєктом Eng4PublicService з безкоштовного вивчення публічними службовцями англійської мови на платформі онлайн школи EF English Live, який реалізовується НАДС у співпраці з освітньою організацією EF Language Learning Solutions.

ПЕРШЕ МІСЦЕ РІВНЯ II

ВІДДІЛ РОЗВИТКУ ТА ПРОМОЦІЙ АПАРАТУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Сьогодні Україна проходить євроінтеграційний шлях, відповідно знання англійської мови має дуже важливе значення.

Це чітко розуміють у Львівській обласній державній адміністрації. Тому визначили своїм завданням допомогти працівникам отримати додаткові знання англійської мови та запропонувати для них різноманітні варіанти мотивації для її вивчення.



ПРАКТИКА

Для покращення мовної компетентності команда визначила такі завдання:

1. Забезпечити підвищення рівня володіння англійською мовою серед державних службовців.
2. Провести опитування серед працівників для визначення рівня знань англійської мови, пройдених мовних курсів, мотивації до вивчення іноземної мови, бажаних форматів навчання та пріоритетних навчальних тем.
3. Налагодити контакти для подальшої співпраці з мовними школами.
4. Забезпечити можливість працівникам проходження курсів з вивчення англійської мови у мовних школах.
5. Залучити працівників до участі в проєктах з безкоштовного вивчення англійської мови.
6. Регулярно надавати перелік доступних безкоштовних та платних матеріалів і онлайн-платформ для самостійного вивчення англійської мови.

7. Налагодити співпрацю з міжнародними партнерами для організації навчання англійської мови для працівників адміністрації.

З метою досягнення поставлених завдань у команді вивчили рівень знань працівників, їхніх потреб та бар'єрів в навчанні.

За результатами такого моніторингу було проведено детальний HR-аналіз та розроблено індивідуалізовану стратегію навчання, орієнтовану на реальні потреби.

У співпраці з мовними школами команда організувала офлайн-курси вивчення англійської мови безпосередньо у приміщенні органу.

Разом з цим, було залучено працівників до вивчення англійської мови на спеціалізованих платформах для держслужбовців.

Усі етапи реалізації практики супроводжувалися популяризацією ресурсів, онлайн-платформ, клубів, підручників для самостійного навчання.

Також команда налагоджує співпрацю з американськими культурними та інформаційними центрами з метою участі працівників у заходах в англomовному середовищі.

Як зауважили автори практики, після завершення кожного з навчань, щоб оцінити не лише прогрес у знаннях англійської мови, а й рівень задоволеності працівників від участі у мовних програмах, командою проводилися опитування. Це дозволило виявити сильні сторони та недоліки навчальних методів, адаптувати їх та покращити подальші етапи програм. За результатами такого моніторингу було розширено можливості для самостійного навчання.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Якщо ви хочете мотивувати та підвищувати залученість співробітників у вивченні англійської мови, важливо надавати їм регулярний зворотний зв'язок.

Як і колеги, проводьте систематичні опитування, це дозволить побачити сильні та слабкі сторони мовних програм і курсів.

Проаналізуйте можливість участі співробітників у безкоштовних курсах з вивчення англійської мови. Ви можете, погодивши з керівником, визначити день і годину часу, коли ваші колеги регулярно вивчають англійську мову.

ДРУГЕ МІСЦЕ РІВНЯ II

ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ, ЗОВНІШНІХ ЗНОСИН ТА З ПИТАНЬ ТУРИЗМУ І КУРОРТІВ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Успішне оволодіння англійською мовою - це відмінна можливість продемонструвати наполегливість у досягненні поставленої мети, а також власні інтелектуальні здібності, - діляться в Департаменті економічного розвитку, зовнішніх зносин та з питань туризму і курортів Волинської обласної державної адміністрації.



ПРАКТИКА

Реалізуючи практику, команда Департаменту економічного розвитку, зовнішніх зносин та з питань туризму і курортів визначила своїми завданнями:

- розширити словниковий запас співробітників у спеціалізованих галузях;
- розвивати навички письмового перекладу офіційних документів;
- адаптуватися до міжнародних стандартів управління та звітності.

З метою удосконалення знань з вивчення англійської мови колеги започаткували щоденне “ранкове коло”, де фахівці спілкуються між собою англійською мовою, дають один одному завдання. Це дає можливість тримати себе в тонусі, де є присутня здорова конкуренція з іншими колегами.

Також, завдяки засобам телекомунікаційного зв'язку створено чат, де колеги впродовж робочого дня спілкуються виключно англійською мовою.

Разом з тим, команда постійно моніторить платформи та програми для вивчення іноземної мови, про що постійно інформує працівників.

Виконання поставлених завдань дало можливість державним службовцям працювати з англomовними офіційними документами, такими як міжнародні угоди, договори, нормативно-правові акти, звіти, пропозиції та інші документи державного і міжнародного значення. Збільшено здатність вести переговори та презентації на англійській мові, забезпечуючи зрозуміле донесення інформації. Виступи на міжнародних заходах англійською мовою сприяли формуванню іміджу та авторитету державної установи на міжнародному рівні.

Також команда заохочує досягнення фахівців з вивчення англійської мови, застосовуючи такі види заохочень, як оголошення подяк чи нагородження грамотами, іншими відомчими відзнаками державного органу. Як стверджують у команді, це сприяє підвищенню самооцінки, створює позитивну атмосферу та стимулює інших до подібних досягнень.

Завдяки реалізації практики вдалося досягнути не лише підвищення кваліфікації з англійської мови, але й значно покращити здатність до ефективної роботи в міжнародних заходах.



ЯК МОЖНА ЗАСТОСУВАТИ ПРАКТИКУ

Якщо ви прагнете сприяти вивченню англійської мови серед співробітників, підготуйте покроковий план залучення колег.

Як і автори практики, слідкуйте за можливостями платформ та програм для вивчення іноземної мови. Розповідайте про такі можливості команді.

Приділіть увагу нематеріальній мотивації колег, основними компонентами якої є визнання та похвала за досягнення, що сприятимуть підвищенню самооцінки та морального духу колективу.