

ЗАТВЕРДЖЕНО  
розпорядженням Кабінету Міністрів України  
від 1 грудня 2017 р. № 844-р

КОНЦЕПЦІЯ  
впровадження інформаційної системи управління  
людськими ресурсами в державних органах

Проблема, яка потребує розв'язання

З розвитком інформаційного суспільства виникає необхідність формування інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах.

Інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах (далі — інформаційна система) є одним з інструментів розвитку інформаційного суспільства, впровадження якого сприятиме створенню умов для здійснення відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій з метою формування нового типу держави, політика якої орієнтована на задоволення потреб громадян.

На сьогодні інформаційно-аналітичне забезпечення державних органів у сфері управління людськими ресурсами не відповідає потребам держави у проведенні реформи державного управління, її європейському вибору, європейським стандартам належного управління державою, а також сучасному рівню розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

За світовим індексом розвитку електронного уряду ООН (E-Government Development Index), який міститься в дослідженнях E-Government Survey, у 2016 році Україна зайняла 62 позицію із 193. Рейтинг рівня розвитку країн розподіляється на основі отриманого ними загального індексу, який складається з трьох підіндексів, що характеризують стан веб-присутності державних органів; телекомунікаційної інфраструктури; людського капіталу.

З огляду на викладене необхідно розробити єдину, цілісну державну політику, спрямовану на розв'язання таких першочергових проблем:

недосконалість нормативно-правової бази, що регулює сферу впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах;

відсутність єдиної бази даних державних службовців та інших

працівників державних органів;

відсутність автоматизації процесів управління людськими ресурсами в більшості державних органів;

недостатність функцій моніторингу результативності діяльності державних органів;

відсутність відкритості та прозорості інформації про людські ресурси в державних органах;

відсутність достатньої електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів і недостатній рівень розвитку інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури;

відсутність єдиних стандартів ідентифікації користувачів інформаційної системи;

відсутність автоматизації процесів управління людськими ресурсами внаслідок недостатньо розвинутої інфраструктури та недосконалого апаратного забезпечення залежно від географічного положення та типів населених пунктів;

низький рівень готовності державних службовців та інших працівників державних органів до впровадження інформаційної системи;

недостатній рівень знань і навичок у державних службовців та інших працівників державних органів щодо використання інформаційної системи;

низький рівень організації навчання державних службовців, інших працівників державних органів з питань використання інформаційної системи.

### Мета і строки реалізації Концепції

Метою Концепції є визначення напрямів, механізму і строків впровадження ефективної інформаційної системи з метою створення умов для здійснення відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Інформаційна система — це сукупність організаційних і технічних засобів, які забезпечують формування інформаційного ресурсу щодо управління персоналом в державних органах, включаючи інформацію про структуру та штатний розпис державних органів, посади державної служби, особові справи державних службовців відповідно до частини першої статті 37 Закону України “Про державну службу”, нарахування і оплату праці, заохочення, відпустки, службову кар’єру, службову

дисципліну, професійну компетентність та професійне навчання.

Для досягнення мети Концепції необхідно:

урахування досвіду використання найбільш потужних і ефективних світових практик впровадження інформаційних систем з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;

забезпечення підвищення рівня довіри громадян, державних службовців та інших працівників державних органів до інформаційної системи;

гарантування простоти, дієвості та зручності в роботі для користувача інформаційної системи і формування максимально зручного інтерфейсу для полегшення процесу освоєння інструментів самообслуговування;

сприяння розвитку ініціатив державних службовців та інших працівників державних органів з впровадження та вдосконалення інформаційної системи;

забезпечення процесів управління людськими ресурсами в державних органах;

забезпечення доступу громадян до інформації про людські ресурси та фонд оплати праці в державних органах відповідно до законодавства;

забезпечення високого рівня безпеки інформаційної системи та виконання вимог щодо сертифікації інформаційної системи для забезпечення її безпеки;

забезпечення захисту інформації, включаючи персональні дані, в інформаційній системі згідно із законодавством;

використання кращого світового досвіду з управління людськими ресурсами для забезпечення дебіюрократизації та адміністративного спрощення;

впровадження інформаційної системи в трьох ключових вимірах: функціональному (організаційні структури, функції та процеси управління людськими ресурсами); інституціональному (перелік посад в державних органах); технічному (вимоги функціонування інформаційної системи в зазначених функціональному та інституціональному вимірах та вимоги щодо захисту інформації);

забезпечення організації для користувачів багаторівневого доступу до інформаційної системи;

гарантування можливості розширення обчислювальної потужності інформаційної системи шляхом придбання додаткового обладнання без зміни програмного коду;

забезпечення організації перенесення нерелевантних даних з управління людськими ресурсами до архіву даних;

сприяння сталому розвитку інформаційної системи.

Реалізація Концепції передбачена на період до 2020 року та здійснюється трьома етапами.

На першому етапі (2017 рік — I квартал 2018 р.) передбачається:

розроблення технічної документації;

розроблення тендерної документації та проведення процедури закупівлі.

На другому етапі (II квартал 2018 р. — I квартал 2019 р.) передбачається:

впровадження інформаційної системи в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади;

формування єдиної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури, яка забезпечуватиме безперебійну роботу інформаційної системи;

врегулювання на законодавчому рівні застосування альтернативних електронному цифровому підпису схем електронної ідентифікації із встановленням рівня довіри до них (низького, середнього, високого);

удосконалення механізму публікації наборів даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних, вимог до формату і структури таких наборів даних;

формування нормативно-правового забезпечення щодо впровадження інформаційної системи для прозорого та ефективного державного управління згідно з національними та міжнародними нормами і стандартами.

На третьому етапі (II квартал 2019 р. — I квартал 2020 р.) передбачається впровадження інформаційної системи в територіальних підрозділах міністерств, інших центральних органах виконавчої влади, обласних, Київській міській, районних держадміністраціях.

Реалізація Концепції здійснюється відповідно до плану заходів щодо реалізації Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах, який щороку уточнюється у разі потреби із зазначенням державних органів, відповідальних за виконання заходів, і строків їх виконання.

## Шляхи і способи розв'язання проблем

Для досягнення мети Концепції слід забезпечити здійснення комплексних заходів за такими напрямками:

визначення та планування стадій підготовки та впровадження інформаційної системи;

ресурсне забезпечення впровадження інформаційної системи;

формування єдиної інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури, яка забезпечить безперебійну роботу інформаційної системи;

створення комплексної системи захисту інформації в інформаційній системі та забезпечення підтвердження її відповідності у сфері технічного захисту інформації;

організація навчання з метою підвищення готовності користувачів інформаційної системи до її використання;

забезпечення доступності інформаційної системи;

нормативно-правове забезпечення впровадження інформаційної системи.

Забезпечення координації та контролю за реалізацією Концепції, виконання плану заходів, моніторингу стану його виконання здійснюється НАДС разом з усіма заінтересованими сторонами.

## Очікувані результати

Реалізація Концепції дасть змогу, зокрема:

забезпечити електронний обмін інформацією між державними органами;

покращити показники результативності та ефективності діяльності державних органів;

підвищити прозорість і відкритість інформації про людські ресурси в державних органах;

для керівників державних органів:

- узагальнити інформацію про людські ресурси, що сприяє ефективному обміну інформацією між усіма державними органами;

- підвищити продуктивність робочого процесу за рахунок швидкої обробки даних, поліпшити робоче середовище, зменшити рівень дублювання робіт і автоматизації процедур;

- поліпшити процес прийняття рішень за результатами аналітичної звітності інформаційної системи;

для фахівців служб управління персоналом:

- шляхом інтеграції загальних функцій управління людськими ресурсами забезпечити отримання інтегрованої, точної інформації про державних службовців та інших працівників державних органів;

- підвищити продуктивність за рахунок підвищення рівня автоматизації певних процесів і процедур в галузі управління людськими ресурсами в державних органах;

- удосконалити робочі процеси і процедури, що дасть змогу більше часу займатися стратегічними завданнями аналізу і планування;

- підвищити ефективність та зменшити час обробки, виконання особливо оперативних функцій за рахунок використання сучасних інформаційних технологій;

- підвищити рівень централізованого збору інформації, що сприятиме аналізу та формуванню статистичних звітів, що стосуються управління людськими ресурсами;

для державних службовців та інших працівників державних органів:

- сприяти обміну інформацією між державними органами;

- забезпечити самостійну перевірку статусу кожної виконаної операції та самостійне формування необхідних звітів;

- підвищити мотивацію та продуктивність;

- використовувати зручну і гнучку в роботі інформаційну систему;

для громадськості:

- забезпечити прозорість і доступність інформації про людські ресурси та фонд оплати праці в державних органах;

- проводити моніторинг та контроль результативності діяльності державних службовців.

#### Фінансування заходів щодо реалізації Концепції

Заходи з реалізації Концепції будуть здійснюватися протягом 2017—2020 років за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, у тому числі міжнародної фінансової допомоги.