

**У К Р А Ї Н А**

**КІРОВОГРАДСЬКА МІСЬКА РАДА**

**ДВАДЦЯТЬ ТРЕТЯ СЕСІЯ ШОСТОГО СКЛИКАННЯ**

**Р І Ш Е Н Н Я**

від 29 січня 2013 року

№ 2205

Про затвердження Програми з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2013 – 2015 роки

Керуючись статтею 26 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні", міська рада

**В И Р І Ш И Л А:**

1. Затвердити Програму з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2013 – 2015 роки, що додається.
2. Контроль за виконанням даного рішення покласти на постійну комісію міської ради з питань бюджету, податків, фінансів, планування та соціально-економічного розвитку та керуючого справами виконавчого комітету міської ради Єльчанінову Л.Г.

Міський голова

О.Сайнус

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішення Кіровоградської міської ради  
29 січня 2013 року  
№ 2205

**Програма  
з розвитку і управління персоналом  
в Кіровоградській міській раді  
на 2013 – 2015 роки**

## ВСТУП

Забезпечення реалізації програми розвитку Кіровоградської області "Центральний регіон 2015", в тому числі програм економічного і соціального розвитку міста Кіровограда багато в чому визначається професіоналізмом і компетентністю конкретних осіб, що обіймають керівні посади і посади фахівців у виконавчих органах Кіровоградської міської ради.

Саме вони беруть безпосередню участь в розробці і реалізації різних аспектів державної і регіональної політики. Від рівня їх діяльності залежить адміністративний потенціал міської ради, тобто здатність встановлювати чіткі цілі і пріоритети розвитку, уміння добиватися їх здійснення.

У сучасних умовах великого значення набуває конкурентоспроможність персоналу, який як єдиний організм ефективно виконує завдання, поставлені перед органами місцевого самоврядування. Конкурентоспроможність персоналу досягається лише за умови постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату, відповідних умов праці. Всі без винятку працівники повинні мати достатній рівень компетентності, необхідної для виконання їх обов'язків з найкращими результатами.

Основу кадрового потенціалу виконавчих органів Кіровоградської міської ради повинні складати фахівці, здатні у сучасних умовах використовувати ефективні технології управління.

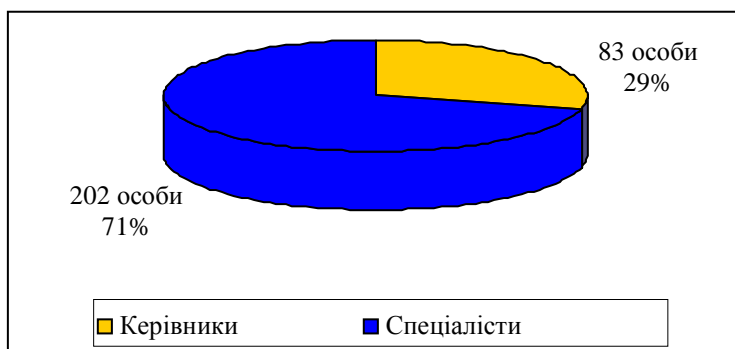
Актуальність питання полягає також і в потребі плекати нову генерацію службовців, оскільки нові повноваження органів місцевого самоврядування потребують і людей із відповідними знаннями, вміннями і навичками.

Пріоритетним напрямом кадрової політики Кіровоградської міської ради є створення ефективної системи безперервного професійного навчання персоналу, формування високопрофесійного "кадрового ядра", а також залучення кваліфікованих фахівців, перспективної та креативної молоді до роботи в міській раді.

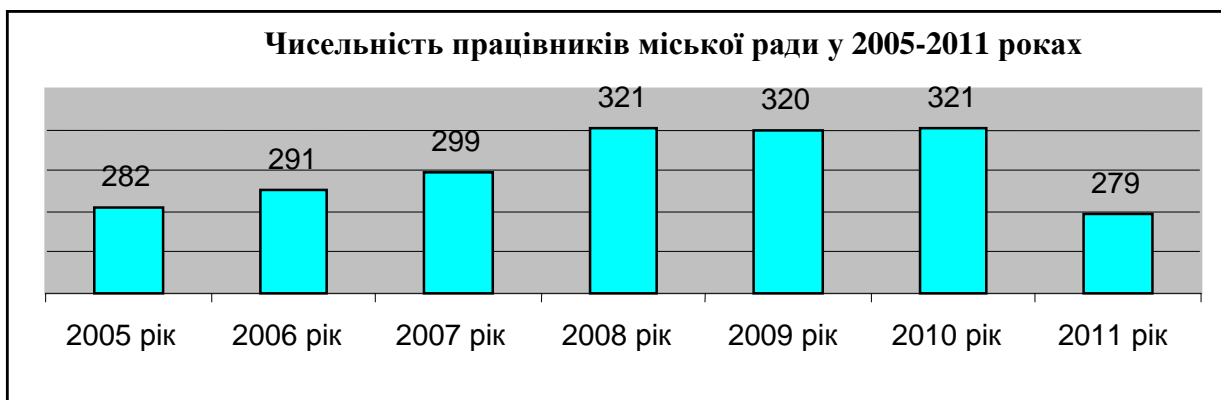
### **Аналіз кількісного та якісного складу посадових осіб та працівників виконавчих органів Кіровоградської міської ради**

За статистичними даними, станом на 01.12.2012 кількість працівників виконавчих органів Кіровоградської міської ради становить 285 осіб. Із них посади керівників обіймають 83 особи, посади спеціалістів – 202 особи, що становить відповідно 29% та 71% загальної кількості посадових осіб.

Розподіл посадовців надано на діаграмі.

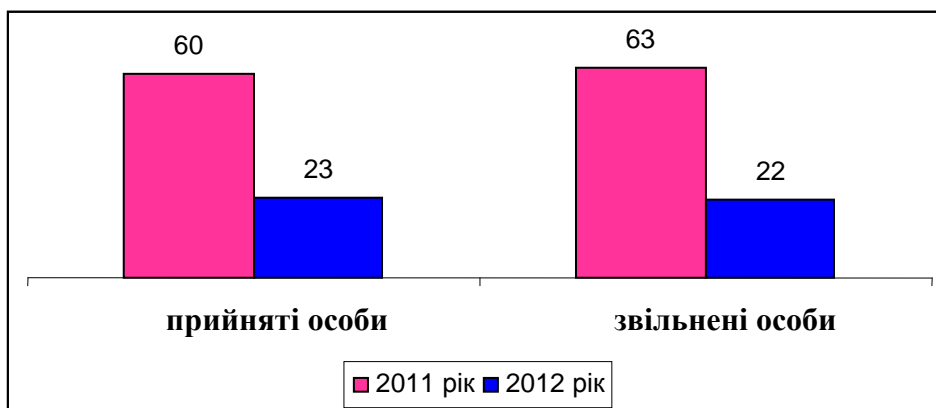


Слід зазначити, що динаміка чисельності працюючих у виконавчих органах Кіровоградської міської ради свідчить про її незначне, але постійне зростання протягом 2005 - 2010 років. Однак, у 2011 році відбулося зменшення кількості посадовців у зв'язку із проведеними заходами щодо оптимізації структури.



Для міської ради характерний досить стабільний кадровий склад. Як свідчать статистичні дані, третина працівників перебуває на службі від 5 до 10 років, а 25 керівників і 32 спеціалісти мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 15 років.

На службу у виконавчі органи Кіровоградської міської ради в 2012 році призначено на посади 23 особи, що на 13% менше ніж у 2011 році. Із загальної кількості прийнятих 65% – на конкурсній основі, 22% – за результатами стажування, 13% – із кадрового резерву. Серед призначених 13 осіб вже мали стаж служби.



Протягом 2012 року із виконавчих органів Кіровоградської міської ради вибуло 22 посадові особи (8% їхньої загальної кількості), із них 20 осіб, які обіймали посади спеціалістів, і 2 особи – посади керівників.

Починаючи з 2010 року, спостерігається помітне "омолодження" складу посадовців Кіровоградської міської ради. Так, якщо у 2010 році в міській раді особи віком до 34 років складали 32% від загальної кількості

посадовців, то в 2012 році цей відсоток виріс до 44. Це свідчить про активізацію роботи по залученню до служби в органах місцевого самоврядування молодих фахівців, здатних креативно мислити та реагувати на потреби сьогодення.

Для посадових осіб місцевого самоврядування характерним є високий освітній рівень. Так, повну вищу освіту мають 260 осіб (91%) і 25 осіб (9%) – базову вищу освіту. Другу вищу освіту у 2011 - 2012 роках здобули 5 посадовців. Науковий ступінь мають 3 особи.

Професійною підготовкою посадових осіб Кіровоградської міської ради за напрямом "Державне управління" займаються два навчальні заклади, а саме: Національна академія державного управління при Президентіві України та її Дніпропетровський регіональний інститут. Загальна кількість підготовлених магістрів державного управління для Кіровоградської міської ради у 2004-2012 роках складає 15 осіб. Ще 4 посадові особи отримують диплом магістра державного управління у 2013 році.

Важливим засобом професіоналізації персоналу в міській раді є професійне навчання, тобто систематичне зростання комунікативних здібностей, знань, умінь та навичок працівників.

У 2012 році робота з розвитку персоналу виконавчих органів Кіровоградської міської ради здійснювалась згідно з планом-графіком та відповідно до Програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Так, протягом 2012 року:

взяли участь у навчанні за програмою тематичних семінарів 27 осіб;

пройшли курси підвищення кваліфікації 4 особи, які є членами тендерних комітетів;

27 осіб пройшли стажування у виконавчих органах міської ради з метою набуття практичного досвіду, перевірки їх професійного рівня і ділових якостей. Результати стажування враховані при проходженні конкурсів 6 осіб, призначенні на службу в органах місцевого самоврядування порядком переведення з інших установ 4 особи, просуванні по службі та переведенні на вищі посади 6 посадових осіб;

2 особи, навчаючись за рахунок коштів міського бюджету, здобули другу вищу освіту в Національній академії внутрішніх справ за спеціальністю "Правознавство" та в Кіровоградському національному технічному університеті за спеціальністю "Комп'ютерні системи".

Також, з метою вивчення досвіду управлінської діяльності органів місцевого самоврядування посадові особи міської ради відвідали міста Суми, Тернопіль, Черкаси, Кривий Ріг, Вінницю, Дніпродзержинськ.

У січні та жовтні 2012 року посадовці міської ради брали активну участь у міжнародних форумах "Креативне місто", які проходили у Кіровограді. На форумах обговорювались питання впровадження

різних способів розвитку інфраструктури міста, а також створення позитивного іміджу, презентації міста. Зазначені форуми проходили за участю відомих фахівців міжнародного рівня: британського вченого з питань розвитку міст Чарльза Лендрі, експерта Європейського інституту маркетингу Дениса Візгалова (м. Москва, Росія), міжнародного експерта та консультанта з брендингу міст, іміджу та репутаційного менеджменту Хуана Карлоса Беллозо (м.Барселона, Іспанія).

Представники міської ради у складі делегацій побували за кордоном:

у Польщі (місто Варшава), де вивчали досвід по запровадженню інноваційних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, та у Німеччині (місто Мюнхен), де ознайомилися з методикою застосування новітніх технологій виробництва WILO SE.

Крім того, в Кіровоградській міській раді з метою вивчення актуальних питань управління, змін у законодавстві, удосконалення знань, умінь та навичок у 2012 році кожного місяця проводились апаратні навчання посадовців виконавчих органів міської ради. На базі Центру надання адміністративних послуг в рамках апаратного навчання для працівників Центру в квітні - травні 2012 року були проведені психологічні семінари-тренінги на тему: "Підвищення комунікативної компетентності спеціалістів".

В міській раді проводиться активна робота по залученню до проходження у виконавчих органах практики студентами вищих навчальних закладів. У 2012 році 49 студентів II-V курсів вищих навчальних закладів проходили практику в 17 виконавчих органах. Найбільш успішних студентів за результатами практики зараховано до резерву майбутніх молодих кадрів з метою відбору їх для проходження практики на наступний рік.

Всього у 2012 році використано на навчання посадовців виконавчих органів Кіровоградської міської ради кошти у сумі 9449 грн.

### **Визначення проблем, на розв'язання яких спрямована Програма**

На основі проведеного аналізу сформовано групи проблем в кадровій політиці Кіровоградської міської ради, які потребують невідкладного вирішення, а саме:

1) низька конкурентоспроможність служби в органах місцевого самоврядування на ринку праці. Середній рівень оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування залишається доволі низьким (у 2012 році середня заробітна плата керівників виконавчих органів міської ради складала 2750 грн., а спеціалістів – 1810 грн.);

2) необхідність впровадження системного підходу з боку керівників виконавчих органів міської ради до управління персоналом, починаючи від пошуку, підбору, підготовки, підвищення кваліфікації персоналу і закінчуючи технологіями професійного розвитку на робочому місці;

3) необхідність формування дієвого кадрового резерву та підготовки кваліфікованих спеціалістів на посади у виконавчі органи міської ради;

4) неналежний контроль з боку керівників виконавчих органів за системністю підвищення кваліфікації підлеглими працівниками.

Зазначене обумовлює доцільність розв'язання викладеної проблеми шляхом розроблення Програми з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2013 - 2015 роки, що гарантує досягнення бажаного результату в реформуванні служби в органах місцевого самоврядування.

### **Мета Програми**

Метою Програми з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2013 – 2015 роки (далі - Програма) є:

- 1) поліпшення кадрового потенціалу міської ради;
- 2) забезпечення міської ради висококваліфікованими працівниками, здатними компетентно і відповідально виконувати управлінські функції;
- 3) створення дієвої системи управління знаннями та професійного розвитку кадрів;
- 4) забезпечення доступного та безперервного навчання персоналу протягом усієї трудової діяльності;
- 5) оцінка результатів навчання відповідно до розроблених стандартів якості підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- 6) орієнтація змісту навчання на розвиток професійної компетентності службовців і практичні потреби міської ради;
- 7) забезпечення належного рівня знань та професійних навиків, підвищення кваліфікації персоналу.

### **Основні завдання Програми**

Досягнення мети Програми вимагає вирішення комплексу завдань, а саме:

забезпечення потреб виконавчих органів міської ради у кваліфікованих фахівцях, створення умов для подальшого зростання інтелектуального, морального та культурного потенціалу кожного працівника;

залучення кваліфікованих фахівців, перспективної та креативної молоді до роботи в міській раді;

забезпечення неперервності професійного розвитку кадрового потенціалу;

здійснення структурної перебудови виконавчих органів міської ради, перерозподілу їх завдань і функцій з метою удосконалення виконання повноважень органів місцевого самоврядування;

удосконалення системи оцінки діяльності кадрів;

здійснення заохочення персоналу.

Виконання завдань, передбачених Програмою з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2013 - 2015 роки забезпечується шляхом здійснення заходів згідно з додатком 1 до Програми (додаток до Програми).

### **Джерела фінансування Програми**

Видатки на реалізацію заходів з виконання Програми здійснюється за рахунок передбачених для цієї мети коштів міського бюджету по головному розпоряднику – виконавчому комітету Кіровоградської міської ради згідно з обсягами фінансування на відповідні роки (додаток до Програми).

### **Очікувані результати від реалізації Програми**

У результаті здійснення заходів, передбачених Програмою, протягом 2013 - 2015 років очікується:

1) формування складу кваліфікованих працівників виконавчих органів міської ради, готових до роботи в умовах сьогодення і на перспективу, здатних насамперед аналізувати, розробляти, відстоювати, реалізовувати, вчасно коригувати управлінські рішення, повною мірою відповідати за доручену справу;

2) приведення якісних показників працівників виконавчих органів міської ради у відповідність з потребами органів місцевого самоврядування, зумовленими функціями, завданнями та перспективами їх розвитку;

3) створення дієвої системи управління знаннями та професійного розвитку управлінських кадрів протягом усєї трудової діяльності;

4) професійний і особистісний розвиток персоналу шляхом застосування різних форм навчання;

5) формування мотивації щодо отримання і застосування знань;

6) підвищення рівня відповідальності керівників виконавчих органів міської ради за належне забезпечення підвищення рівня професійної компетентності працівників.

Начальник відділу кадрової роботи

С.Балакірева



**Заходи  
з виконання Програми з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді  
на 2013-2015 роки**

№ п/п	Пріоритетні завдання	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавці	Фінансове забезпечення			Результат впровадження
					2013	2014	2015	
1	2	3	4	5	6			7
1.	<b>Забезпечення реалізації державної політики у сфері проходження служби в органах місцевого самоврядування</b>	1.1. Аналіз функцій і завдань виконавчих органів міської ради, моніторинг їх кількісного та якісного складу	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	Виконання вимог Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування" Створення сприятливих умов щодо формування складу кваліфікованих працівників виконавчих органів міської ради
		1.2. Забезпечення ведення обліку посадовців виконавчих органів міської ради в системі "Картка" Єдиної державної комп'ютерної системи "Кадри"	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	5000	-	Забезпечення належної організації роботи з напрямку ведення кадрового діловодства
2.	<b>Пошук і добір персоналу (схема 1)</b>	2.1. Залучення перспективної молоді до участі у програмі "Перший кар'єрний крок" (схема 2)	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	Формування резерву майбутніх молодих кваліфікованих кадрів для виконавчих органів міської ради
		2.2. Формування та ведення бази даних осіб, які бажають працювати у виконавчих органах міської ради	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	Формування складу кваліфікованих працівників виконавчих органів міської ради
		2.3. Виготовлення та придбання інформаційно-довідкових матеріалів з питань проходження служби в органах місцевого самоврядування	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	5000	5000	Популяризація служби в органах місцевого самоврядування

1	2	3	4	5	6	7		
3.	<b>Розвиток персоналу міської ради, підвищення рівня його професійної компетентності (схема 3)</b>	3.1. Навчання посадовців виконавчих органів міської ради в установах і організаціях міста Кіровограда, інших містах України, в тому числі:	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	12000	15000	15000	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання
		3.1.1. Навчання за професійними програмами та програмами тематичних короткотермінових семінарів відповідно до плану-графіку:	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	Виконання основних вимог Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженого постановою КМУ від 07.07.2010 № 564
		керівного складу міської ради в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України (м. Київ)	2013-2015 роки	Міський голова Керуючий справами виконавчого комітету міської ради Відділ кадрової роботи	-	-	-	
		керівників міської ради в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	
		керівників та спеціалістів виконавчих органів міської ради в державному навчальному закладі "Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ і організацій Кіровоградської обласної державної адміністрації"	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	

1	2	3	4	5	6			7
		3.1.2. Навчання членів тендерних комітетів виконавчих органів міської ради в закладах, які проводять навчання даної категорії слухачів	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	3000	5000	5000	Виконання основних вимог Закону України "Про здійснення державних закупівель"
		3.1.3. Участь посадовців у конференціях, виставках, тематичних семінарах	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	-	-	Вивчення актуальних проблем управління та розвиток професійної компетентності посадовців
		3.2. Навчання в "Муніципальній школі" Кіровоградської міської ради	2013-2015 роки	Керуючий справами виконавчого комітету міської ради Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	-	-	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання
		3.2.1. Розробка та затвердження графіка та тем занять в "Муніципальній школі":	Щороку до 15 січня	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	-	-	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання Професійний і особистий розвиток персоналу
		3.2.2. Залучення до навчального процесу керівників виконавчих органів міської ради	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	
		3.2.3. Доповіді посадовців про відвідання конференцій, виставок, вивчення досвіду управління інших міст, підприємств, установ, організацій	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	

1	2	3	4	5	6			7
		3.2.4. Тестування слухачів "Муніципальної школи"	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	Визначення успішності засвоєного навчального матеріалу
		3.3. Навчання посадовців за програмою стажування у виконавчих органах міської ради	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	Виконання основних вимог Положення про порядок стажування у державних органах, затвердженого постановою КМУ від 01.12.1994 № 804
		3.4. Вивчення посадовцями досвіду провадження управлінської діяльності органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями інших міст України, зарубіжних країн	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів	-	-	-	Впровадження позитивного досвіду управлінської діяльності в міській раді
		3.5. Відбір та направлення посадовців на навчання до Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України за спеціальністю "Державне управління"	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	-	-	Виконання основних вимог Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю "Державна служба" галузі знань "Державне управління" та працевлаштування випускників, затвердженого постановою КМУ від 29.07.2009 № 789
		3.6. Направлення посадовців до вищих навчальних закладів для здобуття другої вищої освіти за спеціальностями, спрямованими на здійснення їх професійної діяльності	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	30000	30000	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання

1	2	3	4	5	6			7
		3.7. Залучення перспективних посадовців до участі у конкурсному відборі для зарахування до Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації"	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	Виконання основних вимог Указу Президента України "Про Президентський кадровий резерв "Нова еліта нації" від 05.04.2012 № 246
4.	Оцінювання персоналу	4.1. Оцінювання результатів службової діяльності посадовців з врахуванням підвищення рівня професійної компетентності	2013-2015 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	-	-	Удосконалення, оновлення та набуття посадовцями умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності
		4.2. Щорічне звітування керівників виконавчих органів міської ради про діяльність підпорядкованих виконавчих органів та інформування про їх пріоритетні цілі на наступний рік	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів	-	-	-	Посилення відповідальності керівників за підвищення рівня професійної компетентності працівників
		4.3. Проведення психологічних тестів на предмет особистої оцінки посадовцями своїх професійних знань, умінь та можливостей	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	Набуття посадовцями умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності
5.	Стимулювання персоналу	5.1. Здійснення заохочення посадовців шляхом преміювання, представлення до нагородження міськими, обласними, відомчими, державними відзнаками за досягнення високих результатів праці	2013-2015 роки	Керівники виконавчих органів	-	-	-	Формування мотивації у працівників щодо креативного мислення та до впровадження креативних та інноваційних методів у роботі
	<b>Всього:</b>				15000	65000	60000	

Начальник відділу кадрової роботи

С.Балакірева

### Пошук і добір персоналу



## Залучення перспективної молоді до участі у програмі "Перший кар'єрний крок"

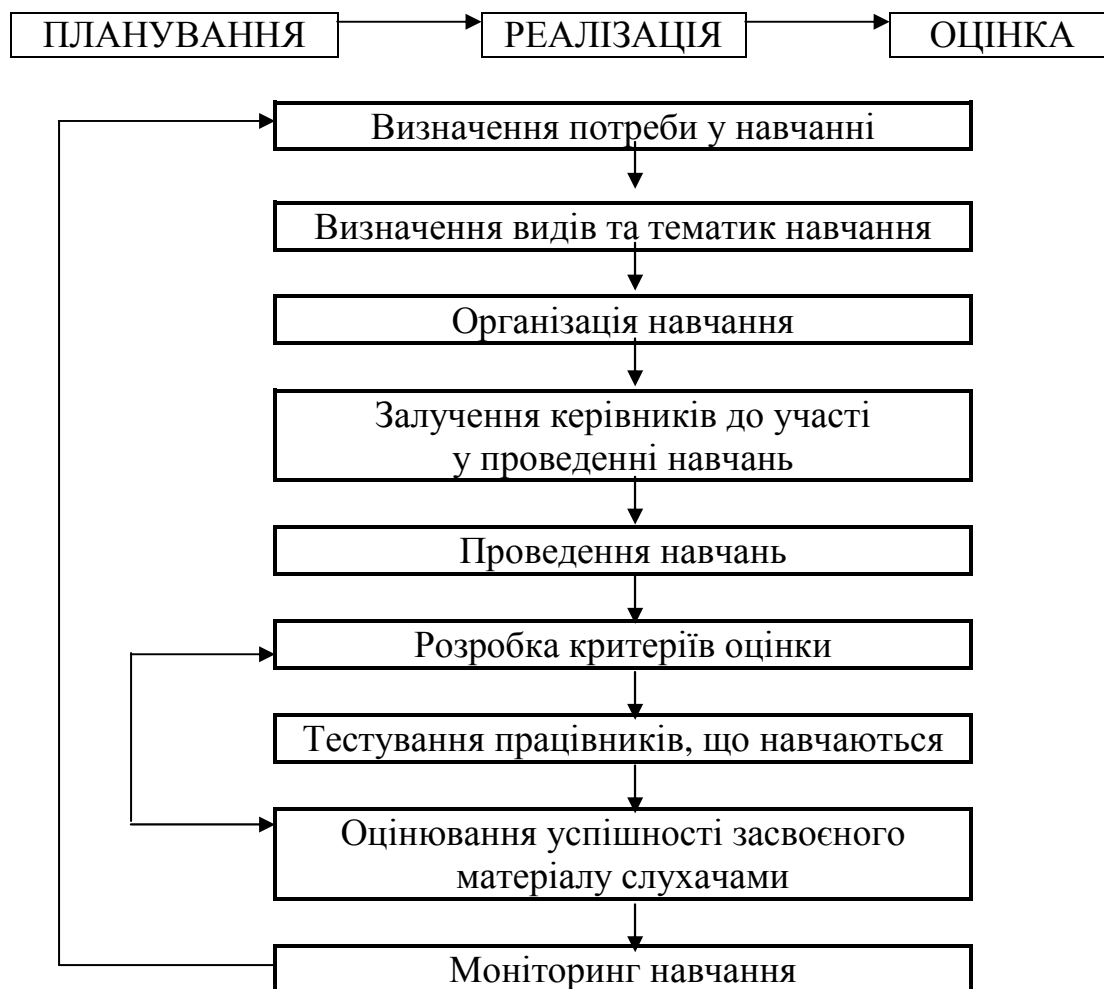
Мета програми – залучення освіченої та ініціативної молоді для набуття досвіду у виконавчих органах Кіровоградської міської ради.



Очікувані результати:

- 1) отримання молоддю під час проходження практики або стажування практичних навичок роботи в міській раді;
- 2) формування резерву майбутніх молодих кваліфікованих кадрів для виконавчих органів міської ради.

**Модель організації процесу навчання  
персоналу Кіровоградської міської ради**



Очікувані результати:

- 1) удосконалення, оновлення та набуття посадовцями міської ради умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності;
- 2) скорочення коштів на навчання працівників виконавчих органів міської ради;
- 3) посилення відповідальності керівників за підвищення рівня професійної компетентності працівників;
- 4) підвищення якості засвоєного матеріалу працівникам.



