

ПОГОДЖЕНО
Рішення виконавчого комітету
Кіровоградської міської ради
„_____” _____ 2016
№ _____

Проект № 70

У К Р А Ї Н А
КІРОВОГРАДСЬКА МІСЬКА РАДА
СЕСІЯ СЬОМОГО СКЛИКАННЯ
Р І Ш Е Н Н Я

від „___” _____ 20__ року

№ _____

Про затвердження Програми з розвитку
і управління персоналом в Кіровоградській
міській раді на 2016 рік

Керуючись статтями 143, 144 Конституції України, статтею 26 Закону
України „Про місцеве самоврядування в Україні”, Кіровоградська міська
рада

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Програму з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2016 рік, що додається.
2. Контроль за виконанням даного рішення покласти на постійну комісію Кіровоградської міської ради з питань бюджету, податків, фінансів, планування та соціально-економічного розвитку, міського голову Райковича А.П.

Міський голова

А. Райкович

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Кіровоградської міської ради

"__" _____ 20__

№ _____

Програма
з розвитку і управління персоналом
в Кіровоградській міській раді
на 2016 рік

Кіровоград - 2016

2 Вступ

Однією з найбільш значущих складових державної кадрової політики є кадрова політика у галузі державного управління та місцевого самоврядування, оскільки практична діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування значною мірою сприяє успішному розв'язанню ключових питань у сфері економічного, соціального та культурного розвитку суспільства, регіонів, територій, є чинником інституційної спроможності та стабільності публічної служби.

Саме від професійності і компетентності конкретних осіб, що обіймають керівні посади і посади фахівців у виконавчих органах Кіровоградської міської ради, 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.

Важливість розвитку персоналу пояснюється й тим, що прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь, навичок.

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.

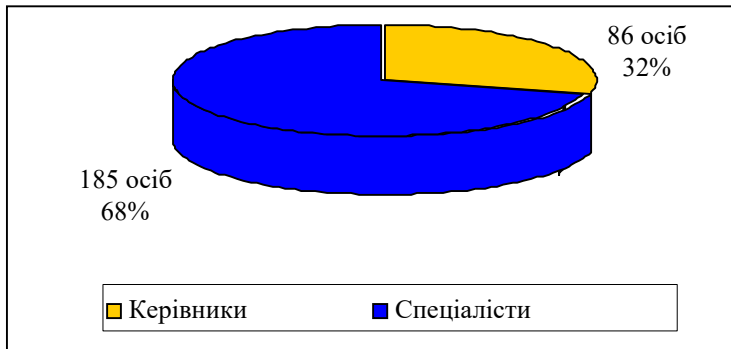
Пріоритетним напрямом кадрової політики Кіровоградської міської ради є створення ефективної системи безперервного професійного навчання персоналу, формування високопрофесійного "кадрового ядра", а також залучення кваліфікованих фахівців, перспективної та креативної молоді до роботи в міській раді.

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

Становлення процесу стратегічного професійного розвитку і раціонального використання управлінського кадрового потенціалу вимагає ясного аналізу роботи виконавчих органів Кіровоградської міської ради.

За статистичними даними, станом на 15.12.2015 року кількість працівників виконавчих органів Кіровоградської міської ради становить 271 особа. Розподіл посадовців надано на діаграмі.

Діаграма кількості керівників та спеціалістів міської ради.



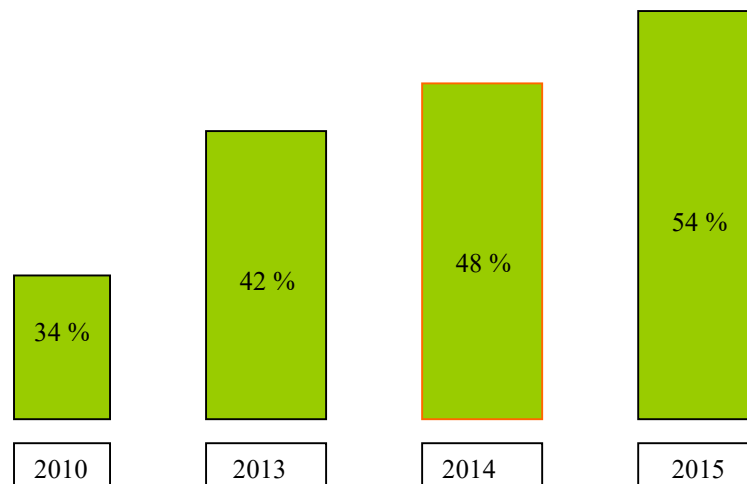
Для міської ради характерний досить стабільний кадровий склад. Як свідчать статистичні дані, третина працівників перебуває на службі від 5 до 10 років, а більше 50 посадових осіб мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 15 років.

На службу у виконавчі органи Кіровоградської міської ради в 2015 році призначено на посади 23 особи. Із загальної кількості прийнятих 48 % – на конкурсній основі, 47% – за результатами стажування, 5% – із кадрового резерву. Серед призначених 8 осіб вже мали стаж служби.

Протягом 2015 року із виконавчих органів Кіровоградської міської ради вибуло 22 посадові особи, із них 12 осіб, які обіймали посади спеціалістів, і 10 осіб – посади керівників.

Останнім часом у міській раді відбувається поступове оновлення кадрів, оскільки питома вага молоді збільшується, а частка службовців у більш старших вікових групах зменшується. Так, середній вік посадових осіб у 2015 році становив: жінок – 35 років, чоловіків – 37 років. Позитивним є те, що більше половини (54 %) посадовців Кіровоградської міської ради перебувають у віці до 36 років.

Діаграма кількості працюючих молодих спеціалістів у міській раді.



Це свідчить про активування 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 269 осіб (98%) і 2 особи (2%) – базову вищу освіту. Другу вищу освіту у 2013-2015 роках здобули 5 посадовців. Науковий ступінь мають 2 особи.

Професійною підготовкою посадових осіб Кіровоградської міської ради за напрямом "Державне управління" займаються два навчальні заклади, а саме: Інститут державної служби та місцевого самоврядування Національної академії державного управління при Президентові України (м. Київ) та Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (м. Дніпропетровськ). Загальна кількість підготовлених магістрів державного управління для Кіровоградської міської ради у 2004-2015 роках складає 20 осіб. У 2015 році до вищезазначених вузів вступили 3 особи міської ради.

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

У 2013-2015 роках робота з розвитку персоналу виконавчих органів міської ради здійснювалась згідно з планом-графіком та відповідно до Програми з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді.

Так, протягом 2013-2015 років підвищили кваліфікацію 337 працівників виконавчих органів міської ради (із них у 2015 році - 42 особи), в тому числі з питань запобігання та протидії корупції 196 осіб. Пройшли курси підвищення кваліфікації 4 особи, які є членами тендерних комітетів.

Пройшли стажування у виконавчих органах міської ради з метою набуття практичного досвіду, перевірки їх професійного рівня і ділових якостей 122 особи (із них у 2015 році - 25 осіб). Результати стажування осіб враховані при проходженні конкурсів, призначенні на службу в органах місцевого самоврядування порядком переведення з інших установ, просуванні по службі та переведенні на вищі посади.

Проведено щорічне оцінювання 153 посадових осіб міської ради. За його підсумками отримали підсумкову оцінку „висока” - 44 особи, „добра” - 108 осіб, „задовільна” - 1 особа.

Проведено атестацію 221 посадової особи міської ради, за результатами якої всі особи визнано атестованими.

В Кіровоградській міській раді з метою вивчення актуальних питань управління, змін у законодавстві, удосконалення знань, умінь та навичок у 2013-2015 роках проводились апаратні навчання посадовців виконавчих органів міської ради в рамках Муніципальної школи.

В міській раді проводиться активна робота по залученню до проходження у виконавчих органах практики студентами вищих навчальних закладів. У 2013-2015 роках пройшли практику 94 студенти II-V курсів вищих навчальних закладів (із них у 2015 році - 33 особи) у 18 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 2013-2015 роках використано на навчання посадовців виконавчих органів Кіровоградської міської ради кошти у сумі 11320 грн.

Головні проблеми, 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. Протягом останніх шести років посадові оклади працівників виконавчих органів змінювалися за рахунок підвищення рівня мінімальної заробітної плати;

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 2016 рік, 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 2016 рік (далі - Програма) є:

1) поліпшення кадрового потенціалу міської ради;

2) створення умов для подальшого удосконалення служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням демократичних цінностей і принципів урядування;

3) забезпечення міської ради висококваліфікованими працівниками, здатними компетентно і відповідально виконувати управлінські функції;

4) створення дієвої системи управління знаннями та професійного розвитку кадрів;

5) забезпечення доступного та безперервного навчання персоналу протягом усієї трудової діяльності;

6) оцінка результатів навчання відповідно до розроблених стандартів якості підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

7) орієнтація змісту навчання на розвиток професійної компетентності службовців і практичні потреби міської ради.

Основні напрями реалізації Програми

Напрямами реалізації Програми є:

1) гарантування політичної нейтральності служби в органах місцевого самоврядування шляхом розмежування політичних та адміністративних посад;

2) забезпечення рівного доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування;

3) підвищення ефективності управління людськими ресурсами на службі в органах місцевого самоврядування, що базується на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей посадових осіб місцевого самоврядування, що дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці;

4) постійне підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування.

Основні завдання Програми

Досягнення мети Програми вимагає вирішення комплексу завдань, а саме:

1) підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування;

2) підвищення престижу служби в органах місцевого самоврядування та авторитету посадових осіб місцевого самоврядування;

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

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

5) реалізація сучасної державної політики в органах місцевого самоврядування на засадах новітніх технологій кадрового менеджменту та управління персоналом;

6) демократизація взаємовідносин посадових осіб місцевого самоврядування з населенням на основі верховенства права й законності, пріоритету прав людини;

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

8) добір, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування з урахуванням професійно-посадових потреб органів влади та сучасних вимог у сфері державного та муніципального управління;

- 9) удосконалення системи оцінки діяльності кадрів;
- 10) здійснення заохочення персоналу.

Виконання завдань, передбачених Програмою з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді на 2016 рік, забезпечується шляхом здійснення заходів згідно з додатком до Програми.

Кількісні та якісні критерії ефективності реалізації Програми

У результаті здійснення заходів, передбачених Програмою, протягом 2016 року 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 усієї 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;
- 7) покращення конкурентоспроможності служби в органах місцевого самоврядування на ринку праці за показниками задоволеності працівників та підвищення рівня та довіри громадян до професійної діяльності посадових осіб місцевого самоврядування за результатами аналізу скарг та подяк, які надходять від громадян на адресу міської ради;
- 8) підвищення рівня професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування та працівників комунальних підприємств міста шляхом самоосвіти та удосконалення професійних знань, умінь та навичок;
- 9) підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування.

Ресурсне забезпечення Програми

Видатки на реалізацію заходів з виконання Програми здійснюються за рахунок передбачених для цієї мети коштів міського бюджету по головному розпоряднику – виконавчому комітету Кіровоградської міської ради згідно з обсягами фінансування на 2016 рік (згідно з Додатком до Програми).

Орієнтовний обсяг фінансування Програми на 2016 рік складає 36000,00 грн.

Начальник відділу кадрової роботи

С. Балакірева

Додаток
до рішення Кіровоградської міської ради
„_____” _____ 20__
№ _____

**Заходи з виконання
Програми з розвитку і управління персоналом в Кіровоградській міській раді
на 2016 рік**

№ п/п	Пріоритетні завдання	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавці	Фінансове забезпечення на 2016 рік	Результат впровадження
1	2	3	4	5	6	7
1.	Забезпечення реалізації державної політики у сфері проходження служби в органах місцевого самоврядування	1.1. Аналіз функцій і завдань виконавчих органів міської ради, моніторинг їх кількісного та якісного складу	2016 рік	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
2.	Пошук і добір персоналу (схема 1)	2.1. Залучення перспективної молоді до участі у програмі „Перший кар'єрний крок” (схема 2)	2016 рік	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	2016 рік	Відділ кадрової роботи	-	Формування складу кваліфікованих працівників виконавчих органів міської ради

1	2	3	4	5	6	7
		2.3. Просування по службі кращих працівників (кадровий резерв, стажування у виконавчих органах на вищих посадах)	2016 рік	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	Формування чисельності і оптимального складу високопрофесійних фахівців, що відповідають специфіці діяльності і стратегічним цілям ефективного управління персоналом виконавчих органів міської ради
3.	Розвиток персоналу міської ради, підвищення рівня його професійної компетентності (схема 3)	3.1. Навчання посадовців виконавчих органів міської ради в установах і організаціях міста Кіровограда, інших містах України, в тому числі:	2016 рік	Відділ кадрової роботи	15000	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання
		3.1.1. Навчання за професійними програмами та програмами тематичних короткотермінових семінарів відповідно до плану-графіку:	2016 рік	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)	2016 рік	Секретар 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	2016 рік	Відділ кадрової роботи		

1	2	3	4	5	6	7
		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"	2016 рік	Відділ кадрової роботи	-	
		3.1.2. Навчання членів тендерних комітетів виконавчих органів міської ради в закладах, які проводять навчання даної категорії слухачів	2016 рік	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	6000	
		3.1.3. Участь посадовців у конференціях, виставках, тематичних семінарах	2016 рік	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	Вивчення актуальних проблем управління та розвиток професійної компетентності посадовців
		3.2. Доповіді посадовців про відвідання конференцій, виставок, вивчення досвіду управління інших міст, підприємств, установ, організацій	2016 рік	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання. Професійний і особистий розвиток персоналу
		3.3. Навчання посадовців за програмою стажування у виконавчих органах міської ради	2016 рік	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	Виконання основних вимог Положення про порядок стажування у державних органах, затвердженого постановою КМУ від 01.12.1994 № 804

1	2	3	4	5	6	7
		3.4. Вивчення посадовцями досвіду провадження управлінської діяльності органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями інших міст України, зарубіжних країн	2016 рік	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”	2016 рік	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	2016 рік	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	15000	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання
4.	Оцінювання персоналу	4.1. Оцінювання результатів службової діяльності посадовців з врахуванням підвищення рівня професійної компетентності	2016 рік	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	2016 рік	Керівники виконавчих органів	-	Посилення відповідальності керівників за підвищення рівня професійної компетентності працівників

1	2	3	4	5	6	7
		4.3. Проведення психологічних тестів на предмет особистої оцінки посадовцями своїх професійних знань, умінь та можливостей	2016 рік	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	2016 рік	Керівники виконавчих органів	-	Формування мотивації у працівників щодо креативного мислення та до впровадження креативних та інноваційних методів у роботі
	Всього:				36000	

Начальник відділу кадрової роботи

С. Балакірєва

Додаток
до Заходів з виконання Програми
з розвитку і управління персоналом
в Кіровоградській міській раді на 2016 рік

Схема 1

Пошук і добір персоналу



Додаток
до Заходів з виконання Програми
з розвитку і управління персоналом
в Кіровоградській міській раді на 2016 рік

Схема 2

**Залучення перспективної молоді
до участі у програмі „Перший кар’єрний крок”**

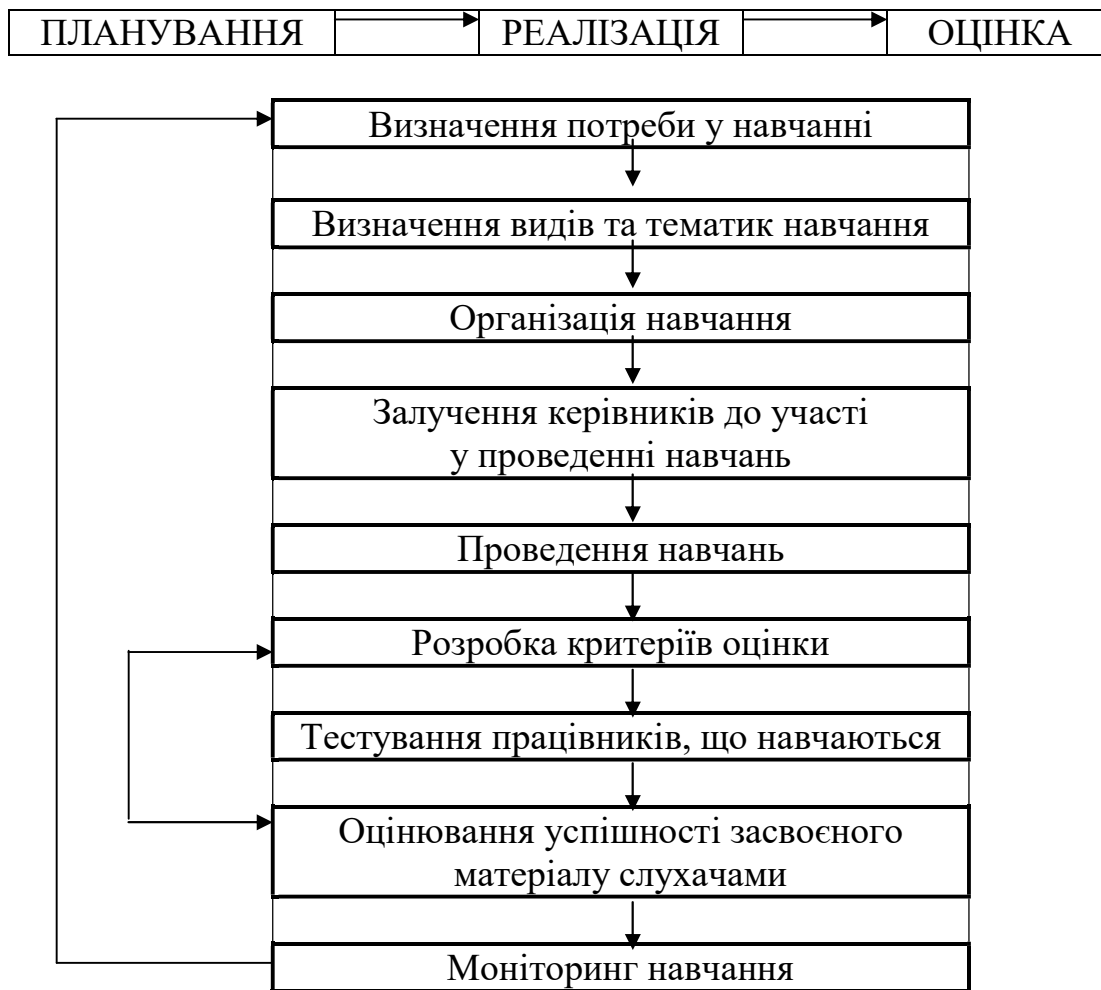
Мета програми – залучення освіченої та ініціативної молоді для набуття досвіду у виконавчих органах Кіровоградської міської ради.

Отримання від вищих навчальних закладів інформації про успішних студентів старших курсів, які бажають пройти практику або стажування	Отримання від міськрайонного центра зайнятості інформації про молодих фахівців, які бажають пройти стажування	Опрацювання анкет, наданих молодими особами, які бажають набутти перший досвід роботи в міській раді
Проведення керівниками виконавчих органів міської ради співбесід з молоддю з метою визначення кандидатур майбутніх практикантів, стажерів		
Укладення договорів з вищими навчальними закладами про направлення на проходження практики студентами		
Ознайомлення стажерів (практикантів) з правилами внутрішнього трудового розпорядку, організацією роботи		
Визначення завдань та складання плану стажування (практики)		
Проведення зустрічі з молоддю з метою визначення ефективності їх стажування (практики), оцінювання рівня набутих знань, умінь та навичок		
Зарахування найбільш успішних практикантів та стажерів до резерву майбутніх молодих кваліфікованих кадрів з метою відбору їх для проходження практики або стажування на наступний рік та для роботи у виконавчих органах міської ради		
Вивчення досвіду підприємств, установ, організацій інших міст з питань залучення молоді до проходження стажування, практики		

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 працівниками.