



Р І Ш Е Н Н Я

ВИКОНАВЧОГО КОМІТЕТУ МІСЬКОЇ РАДИ МІСТА КРОПИВНИЦЬКОГО

від "10 " грудня 2019 року

№701

Про погодження проєкту рішення Міської ради міста Кропивницького «Про затвердження Програми з розвитку і управління персоналом в Міській раді міста Кропивницького на 2020-2022 роки»

Керуючись статтями 143, 144 Конституції України, статтею 26 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, Виконавчий комітет Міської ради міста Кропивницького

В И Р І Ш И В:

1. Погодити проєкт рішення Міської ради міста Кропивницького «Про затвердження Програми з розвитку і управління персоналом в Міській раді міста Кропивницького на 2020-2022 роки», що додається.
2. Відділу кадрової роботи забезпечити внесення даного проєкту рішення на розгляд міської ради.
3. Контроль за виконанням даного рішення покласти керуючого справами виконавчого комітету міської ради А.Бондаренко.

Міський голова

Андрій РАЙКОВИЧ

ПОГОДЖЕНО

Рішення Виконавчого комітету
Міської ради міста Кропивницького
«10 » грудня 2019 року №701

Проект

МІСЬКА РАДА МІСТА КРОПИВНИЦЬКОГО
СЕСІЯ СЬОМОГО СКЛИКАННЯ

від «_____» _____ 20__ року

№ _____

**Про затвердження Програми з розвитку
і управління персоналом в Міській раді
міста Кропивницького на 2020-2022 роки**

Керуючись статтями 143, 144 Конституції України, статтею 26 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, Міська рада міста Кропивницького

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Програму з розвитку і управління персоналом в Міській раді міста Кропивницького на 2020-2022 роки, що додається.

2. Включити Програму з розвитку і управління персоналом в Міській раді міста Кропивницького на 2020-2022 роки до складу Програми економічного і соціального розвитку міста Кропивницького на 2018 рік та основних напрямів розвитку на 2019 і 2020 роки.

3. Контроль за виконанням даного рішення покласти на постійну комісію міської ради з питань бюджету, податків, фінансів, планування та соціально-економічного розвитку, керуючого справами виконавчого комітету міської ради А.Бондаренко.

Міський голова

Андрій РАЙКОВИЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Міської ради міста Кропивницького
« ____ » _____ 2019 року № _____

ПРОГРАМА

**з розвитку і управління персоналом
в Міській раді міста Кропивницького
на 2020-2022 роки**

Паспорт Програми

1.	Ініціатор розробки Програми	Міська рада міста Кропивницького
2.	Назва розпорядчого документа про розроблення Програми	Конституція України, Бюджетний кодекс України, закони України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, Положення про систему професійного навчання, Положення про порядок стажування у державних органах
3.	Розробник Програми	Відділ кадрової роботи Міської ради міста Кропивницького
4.	Відповідальний виконавець Програми	Відділ кадрової роботи, відділ бухгалтерського обліку Міської ради міста Кропивницького
5.	Термін реалізації Програми	2020-2022 роки
6.	Перелік бюджетів, які беруть участь у виконанні Програми	Кошти міського бюджету
7.	Загальний обсяг фінансових ресурсів для реалізації Програми	95 000 грн

I. Загальні положення

Розвиток персоналу є однією з найважливіших передумов успіху будь-якої справи. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику, вона визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу.

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.

Успішна робота можлива тільки при забезпеченні міської ради високопрофесійним штатом працівників, потужним двигуном якого є персонал, який як єдиний організм ефективно виконує завдання, поставлені перед органами місцевого самоврядування.

Саме від професійності і компетентності конкретних осіб, що обіймають керівні посади і посади фахівців у виконавчих органах міської ради, залежить адміністративний потенціал міської ради, тобто здатність встановлювати чіткі цілі і пріоритети розвитку, уміння добиватися їх здійснення.

Сутність управління персоналом полягає у тому, що люди розглядаються як конкурентне «ядро» міської ради, яке потрібно розвивати, мотивувати, а також стимулювати для досягнення спільної мети, при виконанні завдань.

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.

Служба в органах місцевого самоврядування стала престижною роботою з благородною місією – реформувати державу, змінювати країну на краще. Якість і швидкість роботи прямо впливає на життя громадян. Тому важливість розвитку персоналу пояснюється й тим, що прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь, навичок, а також у питанні ефективності працівника в професійному плані.

Основу кадрового потенціалу виконавчих органів міської ради повинні складати фахівці, здатні у сучасних умовах використовувати ефективні технології управління, адже найновітніші технології, коштовне устаткування та матеріальні засоби нічого не варті за відсутності висококваліфікованих спеціалістів, знання та навички яких служать

запорукою успіху. Також вони повинні відповідати таким якостям, як професіоналізм, харизма і людяність.

Питання розвитку кадрів міської ради в потребі плекати нову генерацію службовців набуло особливої актуальності, оскільки нові повноваження органів місцевого самоврядування потребують і людей із відповідними знаннями, вміннями і навичками. Важливим фактором успішного службовця є якісна первинна освіта і постійна самоосвіта. Принцип безперервного навчання - це сьогодні навчання впродовж всього життя.

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

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

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

Загальна чисельність виконавчих органів міської ради складає 415 одиниць.

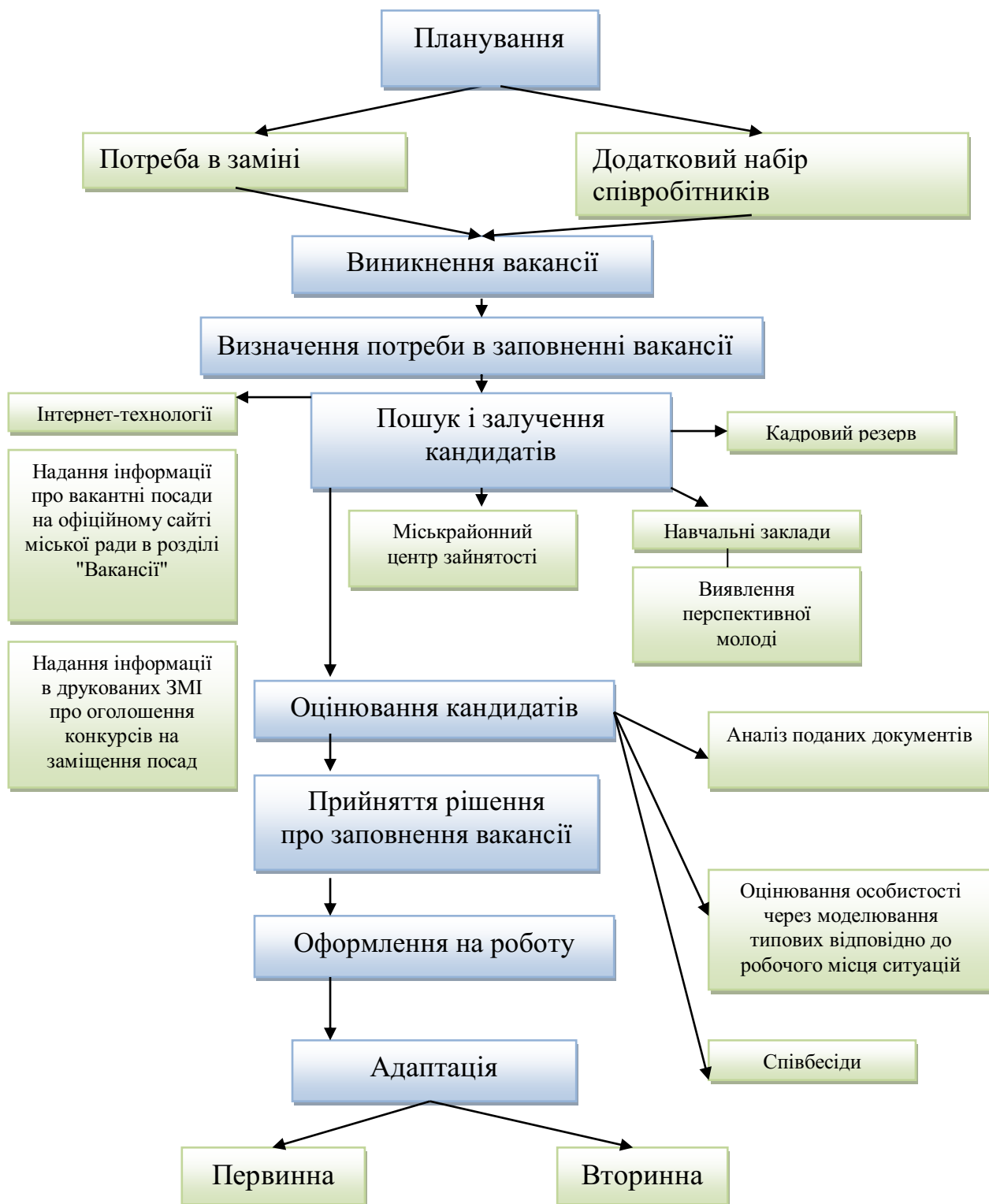
Для міської ради характерний досить стабільний кадровий склад. Як свідчать статистичні дані, третина працівників перебуває на службі від 5 до 10 років, а більше 70 посадових осіб мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 15 років.

У 2019 році у виконавчі органи міської ради прийнято на посади 26 осіб (5,7%). Серед призначених 22 особи вже мали стаж служби.

Протягом 2019 року із виконавчих органів міської ради вибуло 20 посадових осіб (4,9% загальної кількості), із них 18 осіб, які обіймали посади спеціалістів, 2 – посади керівників.

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 2019 році становив: жінок – 35 років, чоловіків – 37 років. Позитивним є те, що більше половини посадовців у 2019 році перебувають у віці до 37 років.

Така динаміка зростання свідчить про активування роботи із залучення до служби в органах місцевого самоврядування молодих фахівців, здатних креативно мислити та реагувати на потреби сьогодення. Актуальними та важливими питаннями є планування, пошук і добір кваліфікованого персоналу.



Для посадових осіб місцевого самоврядування характерним є високий освітній рівень. Так, вищу освіту мають 388 працівників міської ради, із них дві вищі освіти - 62 працівники. Протягом 2017-2019 років другу вищу освіту здобули 5 осіб. Науковий ступінь мають 4 особи.

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

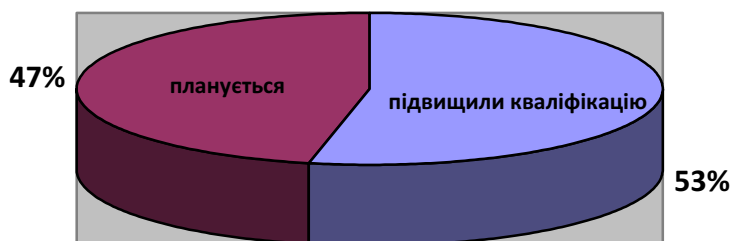
Професійну підготовку посадовим особам міської ради за напрямом "Публічне управління та адміністрування" надають державні та приватні навчальні заклади, у тому числі Національна академія державного управління при Президентові України (м. Київ) та Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (м. Дніпро). В міській раді працює 17 магістрів державного управління.

Наразі здобувають ступінь магістра за напрямом «Публічне управління та адміністрування» 15 посадових осіб міської ради.

У 2017-2019 роках робота з розвитку персоналу виконавчих органів міської ради здійснювалась згідно з планом-графіком та відповідно до Програми з розвитку і управління персоналом у міській раді на 2017-2019 роки.

Так, протягом 2017-2019 років підвищили кваліфікацію 736 працівників виконавчих органів міської ради (із них у 2019 році - 218 осіб).

Навчання персоналу міської ради у 2019 році



Так, у 2019 році, як показано на діаграмі, підвищили свою кваліфікацію (53%) осіб - це 1/2 (від загальної кількості) посадових осіб.

Протягом 2017-2019 років на базі міської ради працівники Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації проводять навчання за програмами тематичних постійно діючих семінарів для посадових осіб виконавчих органів міської ради.

Також, з 2017 року серед посадових осіб органів місцевого самоврядування міста Кропивницького відділом кадрової роботи запроваджено конкурс «Посадовець року». За три роки існування Конкурсу в ньому взяли участь 66 посадовців.

Проведення Конкурсу – це ще одна дієва форма роботи з персоналом, яка спрямована на підвищення професіоналізму, розвитку ініціативи і творчої активності, формування мотивації у працівників та підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування.

Однією з форм роботи з персоналом є проходження стажування. У 2019 році 54 особи з метою набуття практичного досвіду, перевірки їх професійного рівня і ділових якостей пройшли стажування у виконавчих органах міської ради. Результати стажування посадовців враховані при проходженні конкурсів, призначенні на службу в органах місцевого самоврядування порядком переведення з інших установ, просуванні по службі. Одним із важливих напрямків у роботі з персоналом міської ради є робота з молоддю.

Схема роботи з молоддю

	Отримання від вищих навчальних закладів інформації про успішних студентів старших курсів, які бажають пройти практику або стажування		Отримання від міськрайонного центру зайнятості інформації про молодих фахівців, які бажають пройти стажування		Опрацювання анкет, наданих молодими особами, які бажають набути 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 стажування (практики), оцінювання рівня набутих знань, умінь та навичок				
	Вивчення досвіду підприємств, установ, організацій інших міст з питань залучення молоді до проходження стажування, практики				

В міській раді проводиться активна робота із залучення до проходження у виконавчих органах практики студентами вищих навчальних закладів. Так, протягом 2017-2019 років пройшли практику 72 студенти I-V курсів вищих навчальних закладів. Найуспішніших студентів за результатами практики зараховано до резерву майбутніх молодих кадрів з метою відбору їх для проходження практики на наступний рік.

Всього у 2019 році на виконання Програми з розвитку і управління персоналом в міській раді використано кошти у сумі 62 000 грн.

III. Головні проблеми, на розв'язання яких спрямована Програма

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

1) недостатній рівень кваліфікованих кадрів у сфері: будівництва, житлово-комунального господарства, архітектури, архітектурно-будівельного контролю та земельних відносин;

2) необхідність впровадження системного підходу з боку керівників виконавчих органів міської ради до управління персоналом, починаючи від пошуку, підбору, планування, підготовки, зарахування до кадрового резерву, 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;

5) удосконалення організації роботи управлінського персоналу.

Зазначене обумовлює доцільність розв'язання викладених проблем шляхом розроблення Програми з розвитку і управління персоналом в міській раді на 2020-2022 роки, що гарантує досягнення бажаного результату в реформуванні служби в органах місцевого самоврядування.

IV. Мета Програми

Метою Програми з розвитку і управління персоналом в міській раді на 2020-2022 роки (далі - Програма) є:

1) формування потужного кадрового потенціалу міської ради;

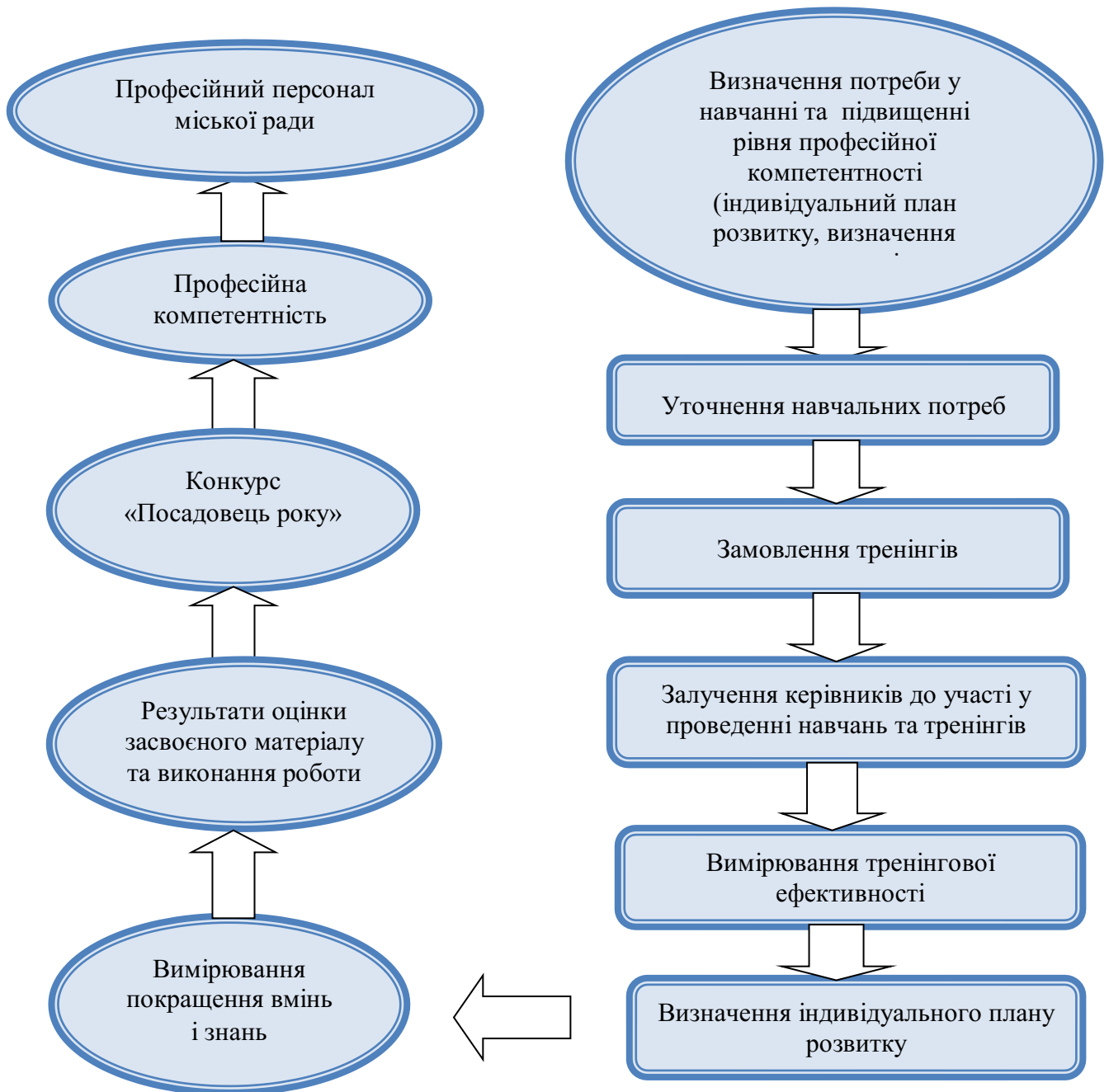
2) створення умов для подальшого удосконалення служби в органах місцевого самоврядування.

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

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

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

Модель процесу професійного розвитку персоналу міської ради



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.

VI. 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, планування, 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 міській раді на 2020-2022 роки, забезпечується шляхом здійснення заходів згідно з додатком до Програми.

V. Основні напрями реалізації Програми

Напрямами реалізації Програми є:

1) гарантування політичної нейтральності служби в органах місцевого самоврядування;

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

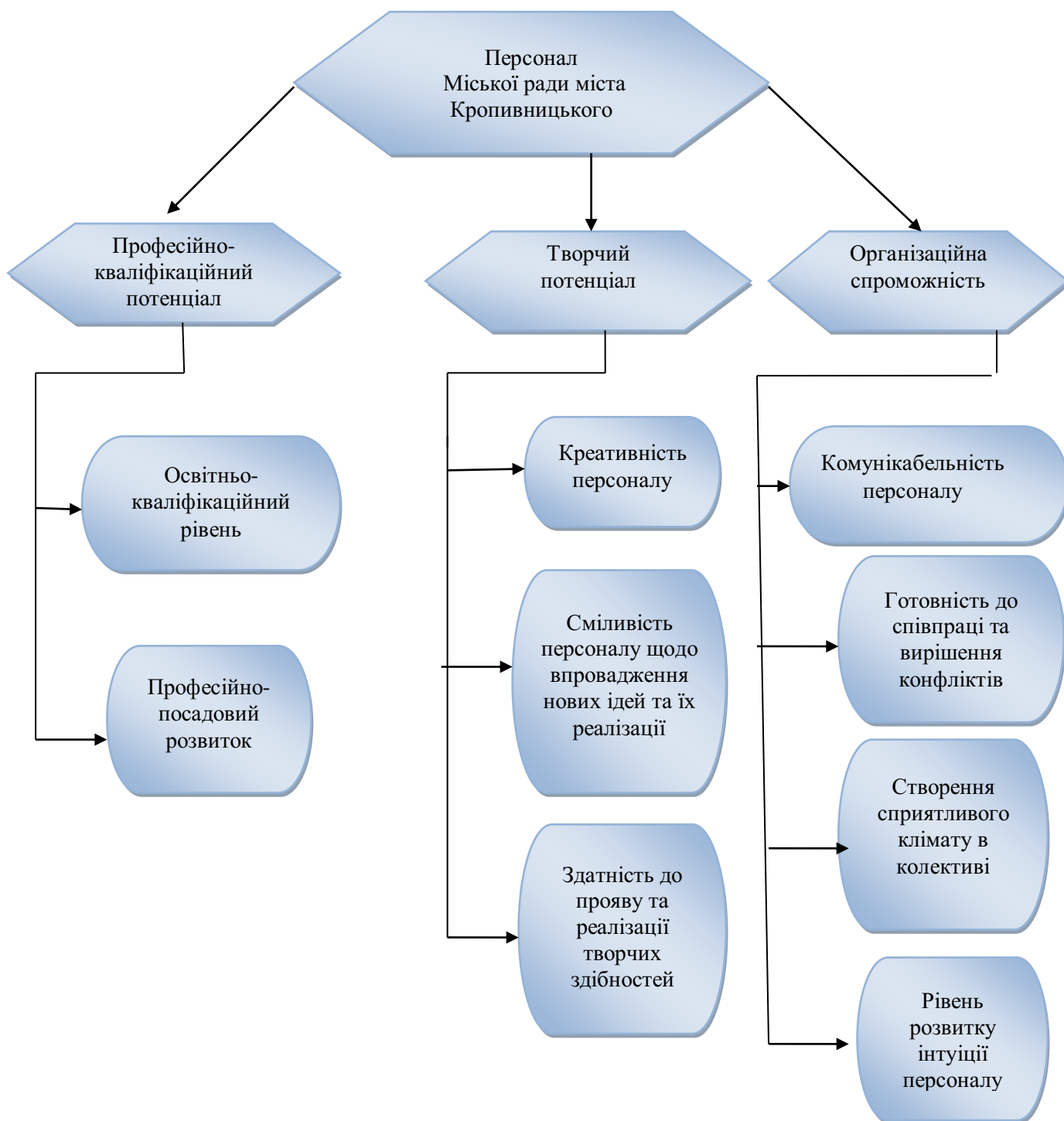
3) підвищення ефективності управління людськими ресурсами на службі в органах місцевого самоврядування, що базується на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей посадових осіб місцевого самоврядування, що дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці;

4) постійне підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування.

VII. 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 міської ради згідно з обсягами фінансування на відповідні роки (згідно з додатком до Програми).

Модель персоналу Міської ради міста Кропивницького



VIII. Очікувані результати. Кількісні та якісні критерії ефективності реалізації Програми

У результаті здійснення заходів, передбачених Програмою, протягом 2020-2022 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 роботи працівників виконавчих органів міської ради у відповідність з завданнями та функціями органів місцевого самоврядування;

3) створення дієвої системи управління знаннями та професійним розвитком 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 необхідністю підвищення рівня професійної компетентності працівників;

7) підвищення професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування міста шляхом самоосвіти та удосконалення професійних знань, умінь та навичок.

Начальник відділу кадрової роботи

Світлана БАЛАКІРЄВА

Додаток
до Програми з розвитку і управління
персоналом в Міській раді міста
Кропивницького на 2020-2022 роки

ЗАХОДИ
з виконання Програми з розвитку і управління персоналом в Міській раді міста Кропивницького
на 2020-2022 роки

№ з/п	Пріоритетні завдання	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавці	Всього за рахунок усіх джерел фінансування			В тому числі за рахунок:						Результат впровадження
								місцевого бюджету (спеціальний фонд)			місцевого бюджету (загальний фонд)			
					2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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	2020-2022 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
2.	Планування, пошук і добір персоналу	2.1. Залучення перспективної молоді до проходження стажування, практики, у виконавчих органах міської ради	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Формування майбутніх молодих кваліфікованих кадрів для виконавчих органів міської ради
		2.2. Просування по службі кращих працівників (кадровий резерв, стажування у виконавчих органах на вищих посадах)	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Формування чисельності і оптимального складу високопрофесійних фахівців, що відповідають специфіці діяльності і стратегічним цілям

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		кадрів Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України												
		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"	2020-2022 роки	Відділ кадрової роботи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		3.1.3. Участь посадовців у конференціях, виставках, тематичних семінарах	2020-2022 роки	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	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання. Професійний і особистий розвиток персоналу

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		міст, підприємств, установ, організацій												
		3.3. Навчання посадовців за програмою стажування у виконавчих органах міської ради	2020-2022 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	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Впровадження позитивного досвіду управлінської діяльності в міській раді
4.	Оцінювання персоналу	4.1. Оцінювання результатів службової діяльності посадовців з врахуванням підвищення рівня професійної компетентності	2020-2022 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	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		пріоритетні цілі на наступний рік												
		4.3. Проведення психологічних тестів на предмет особистої оцінки посадовцями своїх професійних знань, умінь та можливостей	2020-2022 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. Проведення конкурсу "Посадовець року" серед посадових осіб органів місцевого самоврядування м.Кропивницького	2020-2022 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	25000	26425	27826	-	-	-	25000	26425	27826	Підвищення професіоналізму персоналу, розвитку ініціативи і творчої активності, формування мотивації працівників щодо підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування
		5.2. Направлення посадовців до вищих навчальних закладів для здобуття другої вищої освіти за спеціальностями, спрямованими на здійснення їх професійної діяльності	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів Відділ кадрової роботи-	40000	42280	44521	-	-	-	40000	42280	44521	Створення ефективної системи безперервного професійного навчання
		5.3. Відбір та направлення посадовців на навчання до Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління	2020-2022 роки	Відділ кадрової роботи Керівники виконавчих органів	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Виконання основних вимог Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування" галузі знань "Публічне управління та

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		при Президентові України за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування"												адміністрування" та працевлаштування випускників, затвердженого постановою КМУ від 29.07.2009 № 789 (зі змінами)
		5.4. Здійснення заохочення посадовців шляхом преміювання, представлення до нагородження міськими, обласними, відомчими, державними відзнаками за досягнення високих результатів праці	2020-2022 роки	Керівники виконавчих органів	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Формування мотивації у посадовців працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати і використовувати свій трудовий потенціал
	Всього:				95000	100415	105737	-	-	-	95000	100415	105737	

Начальник відділу кадрової роботи

Світлана БАЛАКІРЄВА