



Р І Ш Е Н Н Я
ВИКОНАВЧОГО КОМІТЕТУ
КРОПИВНИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

від "22" листопада 2022 року

№ 830

Про погодження проєкту рішення
Кропивницької міської ради
„Про затвердження Програми з розвитку
персоналу в Кропивницькій
міській раді на 2023-2025 роки”

Керуючись статтями 143, 144 Конституції України, статтями 52, 59 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, Виконавчий комітет Кропивницької міської ради

В И Р І Ш И В:

1. Погодити проєкт рішення Кропивницької міської ради „Про затвердження Програми з розвитку персоналу в Кропивницькій міській раді на 2023-2025 роки”, що додається.
2. Управлінню персоналу забезпечити внесення проєкту рішення на розгляд міської ради.
3. Контроль за виконанням цього рішення покласти на керуючого справами виконавчого комітету міської ради С.Балакіреву.

Секретар міської ради

Олег КОЛЮКА

ПОГОДЖЕНО

Рішення Виконавчого комітету
Кропивницької міської ради
“22” листопада 2022 року № 830

Проект

КРОПИВНИЦЬКА МІСЬКА РАДА СЕСІЯ ВОСЬМОГО СКЛИКАННЯ Р І Ш Е Н Н Я

від " ____ " _____ 20__ року

№ _____

Про затвердження Програми з розвитку персоналу в Кропивницькій міській раді на 2023-2025 роки

Керуючись статтями 143, 144 Конституції України, статтями 26, 59 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, Кропивницька міська рада

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити Програму з розвитку персоналу в Кропивницькій міській раді на 2023-2025 роки, що додається.
2. Включити Програму з розвитку персоналу в Кропивницькій міській раді на 2023-2025 роки до складу Програми економічного і соціального розвитку міста Кропивницького на 2021 рік та основних напрямів розвитку на 2022 і 2023 роки.
3. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійні комісії з питань місцевого самоврядування, прав і свобод людини, депутатської етики та регламенту, з питань бюджету та податкової політики та керуючого справами виконавчого комітету міської ради С.Балакіреву.

Секретар міської ради

Олег КОЛЮКА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Кропивницької міської ради
«_____» _____ 2022 року _____

**ПРОГРАМА
з розвитку персоналу
в Кропивницькій міській раді
на 2023-2025 роки**

**I. ПАСПОРТ
ПРОГРАМИ З РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В КРОПИВНИЦЬКІЙ
МІСЬКІЙ РАДІ НА 2023-2025 РОКИ**

| | | |
|----|---|--|
| 1. | Програма затверджена рішенням Кропивницької міської ради від „_____” _____ №_____ | Кропивницька міська рада |
| 2. | Ініціатор розроблення Програми | Управління персоналу Кропивницької міської ради |
| 3. | Розробник Програми | Управління персоналу Кропивницької міської ради |
| 4. | Відповідальний виконавець Програми | Управління персоналу, відділ бухгалтерського обліку Кропивницької міської ради |
| 5. | Учасники Програми | Виконавчі органи Кропивницької міської ради |
| 6. | Термін реалізації Програми | 2023-2025 роки |
| 7. | Загальний обсяг фінансових ресурсів, необхідних для реалізації Програми | 329 092 грн |
| 8. | Керівник Програми | Начальник управління персоналу Кропивницької міської ради |

II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сьогодення і майбутнє України, а відтак, і нашої міської ради, насамперед пов'язане зі зміцненням системи місцевого самоврядування. На фоні динамічних змін у всіх сферах суспільного життя країни, чітко визначеного євроінтеграційного курсу, стрімкого розвитку громадського інформаційного суспільства, виникнення нових викликів вимагають нових нестандартних рішень та високого рівня професіоналізму й компетентності посадових осіб місцевого самоврядування.

Розвиток кадрів є однією з найважливіших передумов успіху будь-якої справи. На сучасному етапі важливо, щоб кожна посадова особа місцевого самоврядування володіла знаннями та уміннями, необхідними для роботи в нинішніх непростих суспільно-політичних умовах. Якість і швидкість роботи прямо впливає на життя громадян.

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

Особливого значення набуває навчання посадовців, важливе місце в якому надається підвищенню кваліфікації кадрів без відриву від основного місця роботи. Конкурентоспроможність персоналу досягається лише за умови постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату, відповідних умов праці. Всі без винятку працівники повинні мати високий рівень компетентності, необхідної для виконання їх обов'язків з найкращими результатами. Важливим фактором успішного службовця є якісна освіта, системність у професійному навчанні і постійна самоосвіта.

Пріоритетним напрямом кадрової політики міської ради є створення ефективної системи безперервного професійного навчання персоналу, формування високопрофесійного „кадрового ядра”.

III. АНАЛІЗ СКЛАДУ ПРАЦІВНИКІВ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ КРОПИВНИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМ, НА РОЗВ'ЯЗАННЯ ЯКИХ СПРЯМОВАНА ПРОГРАМА

Становлення процесу професійного розвитку вимагає аналізу складу працівників виконавчих органів Кропивницької міської ради та визначення проблем, на розв'язання яких спрямована Програма.

Загальна чисельність працівників виконавчих органів Кропивницької міської ради складає 669 одиниць. Для міської ради характерний стабільний кадровий склад. Третина працівників перебуває на службі від 10 до 15 років, а більше 100 посадових осіб мають стаж служби в органах місцевого самоврядування більше 15 років.

Для посадовців Кропивницької міської ради характерним є високий освітній рівень. На сьогодні вищу освіту мають 98% працівників міської ради, із них: дві вищі освіти - 78 працівників, магістр державного та публічного управління - 33 працівники. Науковий ступінь мають три посадовці - 2 кандидати наук та 1 доктор наук. Ще один посадовець вступив до аспірантури для здобуття наукового ступеню кандидата наук.

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

Професійну підготовку посадових осіб міської ради за напрямом „Публічне управління та адміністрування” надають державні та приватні навчальні заклади, у тому числі Київський національний університет імені Тараса Шевченка (м.Київ), „Дніпровська політехніка” (м.Дніпро). Наразі у вищих навчальних закладах навчаються 11 посадовців.

Робота з розвитку персоналу виконавчих органів міської ради здійснюється згідно з планом-графіком та відповідно до Програми з розвитку і управління персоналом у міській раді на 2020-2022 роки.

У зв'язку з введенням карантинних обмежень під час пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 та у період воєнного стану в Україні велика кількість заходів не могли бути проведені у форматі офлайн, однак управління персоналу знаходило будь-які можливості для продовження активного процесу розвитку персоналу та підняття корпоративного духу працівників виконавчих органів міської ради. Багато запланованих навчань були проведені в режимі онлайн із застосуванням інформаційних платформ: ZOOM, Microsoft Teams, національної онлайн платформи „Дія. Цифрова освіта”, освітньої платформи, де посадовці брали участь в онлайн курсах, обмінювались досвідом з фахівцями інших міст дистанційно. Також підвищення кваліфікації посадовців міської ради здійснювалось за програмами постійно діючих семінарів в Регіональному центрі підвищення кваліфікації Кіровоградської області в режимі онлайн та керівниками виконавчих органів міської ради на базі міської ради офлайн.

Так, протягом звітнього періоду підвищили кваліфікацію 1246 працівників виконавчих органів міської ради (із них - 870 осіб у форматі онлайн, 383 особи - офлайн). Крім того, деякі працівники неодноразово підвищували кваліфікацію за різними професійними програмами.

Серед посадових осіб органів місцевого самоврядування міста Кропивницького проводиться конкурс „Посадовець року”, запроваджений управлінням персоналу. За час існування Конкурсу в ньому взяв участь 81 посадовець. Проведення Конкурсу - це ще одна дієва форма роботи, спрямована на розвиток персоналу, а це підвищення професіоналізму, розвитку ініціативи і творчої активності, формування мотивації у працівників та підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування.

Ще однією з форм роботи з персоналом є проходження стажування. Кар'єрний ріст працівників забезпечується шляхом просування по службі. З метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей посадові особи проходять стажування у виконавчих органах міської ради. Результати стажування посадовців враховані при просуванні по службі, призначенні на службу в органах місцевого самоврядування порядком переведення з інших установ.

Враховуючи проведений аналіз, сформовано проблему в кадровій політиці міської ради щодо необхідності впровадження системного підходу

з боку керівників виконавчих органів міської ради до планування, підготовки, підвищення кваліфікації персоналу і його професійного розвитку на робочому місці.

Сьогодні, коли Україна знаходиться у стані війни, багато посадовців міської ради мобілізовані до лав Збройних Сил України. Ми ж на своєму фронті повинні бути максимально згуртованими, стресостійкими, працювати для забезпечення життєдіяльності нашої територіальної громади, розбудови та модернізації країни в післявоєнний час.

Програма з розвитку персоналу в Кропивницькій міській раді на 2023-2025 роки спрямована на розвиток персоналу міської ради, підвищення рівня його стійкості та професійної компетентності.

IV. МЕТА ПРОГРАМИ

Метою Програми з розвитку і управління персоналом в міській раді на 2023-2025 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) забезпечення доступного та безперервного навчання персоналу протягом усієї трудової діяльності;
- 5) оцінка результатів навчання відповідно до розроблених стандартів якості підготовки, підвищення кваліфікації;
- 6) орієнтація змісту навчання на розвиток професійної компетентності службовців і практичні потреби міської ради.

Виконання завдань, передбачених Програмою з розвитку персоналу в Кропивницькій міській раді на 2023-2025 роки, забезпечується шляхом здійснення заходів згідно з додатком до Програми.

V. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГРАМИ

Фінансування Програми здійснюється за рахунок передбачених для цієї мети коштів бюджету Кропивницької міської територіальної громади по головному розпоряднику - Виконавчому комітету Кропивницької міської ради згідно з обсягами фінансування на відповідні роки.

VI. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ. КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ

У результаті здійснення заходів, передбачених Програмою, протягом 2023-2025 років очікується:

- 1) розвиток корпоративної культури;
- 2) досягнення стресостійкості персоналу, готового до роботи в умовах сьогодення, здатних як єдиний організм розробляти, відстоювати, реалізовувати, вчасно коригувати управлінські рішення, повною мірою відповідати за доручену справу та ефективно виконувати завдання, поставлені перед органами місцевого самоврядування;

3) спонукання посадовців до здобуття нових спеціальностей з урахуванням потреб у післявоєнний час, спрямованими на здійснення відновлення, розбудови та модернізації країни;

4) створення дієвої системи професійного розвитку кадрів протягом усієї трудової діяльності;

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

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

VII. КООРДИНАЦІЯ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРОГРАМИ

Координацію за виконанням заходів Програми здійснює управління персоналу Кропивницької міської ради.

Контроль за виконанням Програми здійснює керуючий справами виконавчого комітету міської ради відповідно до розподілу функціональних повноважень.

Начальник управління персоналу

Наталія МАГЕР

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|--|----------------|--|---|---|---|---|----|----|----|----|----|--|
| | | публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м.Київ) | | | | | | | | | | | | |
| | | керівників та спеціалістів виконавчих органів міської ради в Навчально-науковому інституті державного управління "Національного технічного університету Дніпровська політехніка" | 2023-2025 роки | Управління персоналу | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | | керівників та спеціалістів виконавчих органів міської ради в державному навчальному закладі "Регіональний центр підвищення кваліфікації Кіровоградської області" | 2023-2025 роки | Управління персоналу | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | | 1.2. Участь посадовців у конференціях, тематичних семінарах, тренінгах | 2023-2025 роки | Управління персоналу Керівники виконавчих органів | - | - | - | - | - | - | - | - | - | Вивчення актуальних проблем управління та розвиток професійної компетентності посадовців |
| | | 1.3. Навчання посадовців за програмою стажування у виконавчих | 2023-2025 роки | Керівники виконавчих органів Управління персоналу | - | - | - | - | - | - | - | - | - | Виконання основних вимог Положення про порядок стажування у державних органах, затвердженого |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|----|-------------------------------|---|----------------|--|-------|-------|-------|---|----|----|-------|-------|-------|---|
| | | органах міської ради | | | | | | | | | | | | постановою КМУ від 01.12.1994 № 804 |
| | | 1.4. Вивчення посадовцями досвіду провадження управлінської діяльності органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями інших міст України, зарубіжних країн | 2023-2025 роки | Керівники виконавчих органів | - | - | - | - | - | - | - | - | - | Впровадження позитивного досвіду управлінської діяльності в міській раді |
| 2. | Стимулювання персоналу | 2.1. Проведення конкурсу "Посадовець року" серед посадових осіб органів місцевого самоврядування м.Кропивницького | 2023-2025 роки | Управління персоналу Керівники виконавчих органів | - | 50000 | 52500 | - | - | - | - | 50000 | 52500 | Підвищення професіоналізму персоналу, розвитку ініціативи і творчої активності, формування мотивації працівників щодо підвищення престижності служби в органах місцевого самоврядування |
| | | 2.2. Здобуття посадовцями виконавчих органів міської ради другої вищої освіти за спеціальностями, спрямованими на здійснення їх професійної діяльності | 2023-2025 роки | Керівники виконавчих органів Управління персоналу | 30000 | 49225 | 51686 | - | - | - | 30000 | 49225 | 51686 | Створення ефективної системи безперервного професійного навчання |
| | | 2.3. Навчання | 2023-2025 | Управління | - | - | - | - | - | - | - | - | - | Виконання основних |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|----------------|---|----------------|--|-------|--------|--------|---|----|----|-------|--------|--------|--|
| | | посадовців у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування" | роки | персоналу Керівники виконавчих органів | | | | | | | | | | вимог Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю "Публічне управління та адміністрування" галузі знань "Публічне управління та адміністрування", затвердженого постановою КМУ від 29.07.2009 № 789 (зі змінами) |
| | | 2.4. Здійснення заохочення посадовців шляхом преміювання, представлення до нагородження міськими, обласними, відомчими, державними відзнаками за досягнення високих результатів праці | 2023-2025 роки | Керівники виконавчих органів | - | - | - | - | - | - | - | - | - | Формування мотивації у посадовців працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати і використовувати свій трудовий потенціал |
| | Всього: | | | | 50000 | 136143 | 142949 | - | - | - | 50000 | 136143 | 142949 | |

Начальник управління персоналу

Наталія МАГЕР