



ВІННИЦЬКА МІСЬКА РАДА Р І Ш Е Н Н Я

Від 27.12.2019 № 2091
м. Вінниця

48 сесія 7 скликання

Про затвердження «Програми підвищення кваліфікації та професійного розвитку кадровиків (працівників кадрових служб) комунальних підприємств міста «HR-hub»

З метою підвищення ефективності роботи комунальних підприємств міста, керуючись частиною 1 статті 59 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, на виконання Стратегії розвитку «Вінниця-2020» та Концепції «Вінниця 2030» міська рада

В И Р І Ш И Л А:

1. Затвердити «Програму підвищення кваліфікації та професійного розвитку кадровиків (працівників кадрових служб) комунальних підприємств міста «HR-hub» згідно з додатком до даного рішення.

2. Контроль за виконанням цього рішення покласти на постійну комісію міської ради з питань законності, депутатської діяльності і етики (Ю. Зажирко).

Міський голова

С.Моргунов

Додаток
до рішення міської ради
від 27.12.2019 № 2091

ПРОГРАМА

**підвищення кваліфікації та
професійного розвитку кадровиків (працівників
кадрових служб) комунальних підприємств міста**

«HR-hub»

ПЕРЕДУМОВА

На сьогоднішній день важко уявити собі підприємство, установу чи організацію без працівників кадрової служби чи відділу кадрів. Протягом тривалого часу кадрова служба сприймалась як допоміжна структурна одиниця, головною функцією якої було ведення кадрового документообігу. В сучасних умовах ситуація кардинально змінилася, хоча на деяких підприємствах ще залишається «радянське» уявлення щодо організації та цілей роботи відділів кадрів. Під час планової економіки, коли випускники вищих навчальних закладів отримували направлення на підприємства, не було необхідності займатися пошуком працівників, оцінкою, ротацією та плануванням кар'єри. Умови роботи та оплати праці на всіх підприємствах були однакові, про мотивацію ніхто не думав, її функцію виконувала премія. Тому, при переході до нових економічних умов почав еволюціонувати і відділ кадрів. Розширення функції кадрових служб почалося з розвитком ринкової економіки та зміною системи управління людьми на підприємстві.

Сьогодні на кожному підприємстві існує своя структура служби (відділу), яка відповідає за роботу з персоналом. На деяких підприємствах це одна людина – кадровик, на інших – цілі підрозділи.

Не всі знають, але абревіатура HR розшифровується як **Human Resources** – людські ресурси.

HR-менеджер на підприємстві займає важливу позицію: саме від нього залежить доля багатьох співробітників. Найчастіше, останнє слово при звільненні співробітника теж залежить від ейчара, як і рішення при прийомі на роботу. **HR-менеджер** виконує не тільки функцію підбору персоналу, але і його адаптацію. HR-менеджер також є відповідальним за корпоративну культуру та ділову етику в колективі.

В чому ж різниця між кадровиком (інспектором з кадрів) та менеджером по персоналу (ейчаром)?

Головна задача інспектора з кадрів – дотримання законодавства про працю, ведення кадрового документообігу.

Головна задача HR-менеджера полягає в тому, щоб шляхом якісного підбору кваліфікованого персоналу допомагати керівництву досягати основних цілей підприємства. При цьому, по-перше, необхідно отримати максимум ефекту при мінімальних витратах, по-друге, всі співробітники повинні бути задоволені своїм місцем роботи та всіма додатковими бонусами та перевагами. Тому і застосовується система мотивації, оцінки, навчання, тимбілдингу (командоутворення) та багато іншого для гарного емоційного стану персоналу та високої ефективності праці.

Сфера управління персоналом на перший погляд може здаватися легкою, але вона потребує досвіду та обізнаності в багатьох галузях: психології, економіці, трудовому законодавстві, менеджменті, маркетингу.

Провівши SWOT-аналіз стану кадрових служб комунальних підприємств, можна зробити наступні висновки :

Сильні сторони	Слабкі сторони
Відповідальні та досвідчені професіонали	Звичка працювати «по-старому».
Грамотне застосування трудового законодавства, чітке ведення кадрового документообігу	Нерозуміння різниці між кадровиком (інспектором з кадрів) та менеджером по персоналу (ейчаром) .
Бажання навчатися та застосовувати нові методики роботи з персоналом	Відсутність знань та навичок щодо сучасних методів кадрового менеджменту.

Можливості	Загрози
Поява нових дієвих сучасних методик по роботі з персоналом.	Небажання керівників комунальних підприємств змінювати «налагоджений механізм»

Висновок: Одним із основних напрямів змін в кадровій політиці міста є застосування нового підходу до роботи з персоналом на комунальних підприємствах міста. Такий підхід передбачає врахування знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей кадровика (менеджера по персоналу), що дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці. Нові виклики підвищили рівень вимог до HR-фахівців з точки зору професійних умінь. Щоб встигати за останніми тенденціями, ейчари повинні постійно вчитися, вдосконалюватися, отримувати нові знання і навички.

1. Загальні підстави.

1.1. **Програма «HR-hub»** (надалі Програма) – програма співпраці виконавчого комітету Вінницької міської ради (департаменту кадрової політики міської ради) та працівників кадрових служб комунальних підприємств міста.

1.2. **Метою Програми** є популяризація HR-менеджменту, підвищення кваліфікації та особистого розвитку кадровиків КП міста, запровадження в комунальних підприємствах нового підходу до підбору, розвитку та оцінки персоналу.

1.3. **Предмет програми** – сукупність заходів з навчання (HR-school) та організація тематичних зустрічей (HR-club), спрямованих на виявлення талановитих та перспективних менеджерів по персоналу, розвиток їх здібностей та навичок.

1.4. **Цільові групи програми:** працівники департаменту кадрової політики міської ради, кадровики комунальних підприємств міста, зовнішні експерти, діючі ейчари приватних структур.

2. Основні завдання Програми.

2.1. Новий підхід до вирішення проблеми кадрового забезпечення на комунальних підприємствах.

2.2. Підвищення кваліфікації працівників кадрових служб комунальних підприємств.

2.3. Запровадження на комунальних підприємствах міста сучасних методик по роботі з персоналом.

3. Основні етапи Програми.

3.1. Презентація «Програми HR-hub» для керівників та кадровиків комунальних підприємств міста.

3.2. Відбір учасників «HR-hub».

3.3. Проведення навчання в «HR-school» (згідно навчального графіку).

3.4. Проведення тематичних зустрічей в «HR-club» (за графіком).

3.5. Підведення підсумків, вручення сертифікатів (HR-fest).

4. Хід виконання Програми.

4.1. Проведення для керівників комунальних підприємств та кадровиків міста рекламної компанії щодо змісту «Програми HR-hub».

Департамент кадрової політики міської ради

4.2. Проведення HR-форуму з запрошенням досвідчених діючих HR-менеджерів з приватних структур. Історії успішних HR-менеджерів.

Департамент кадрової політики міської ради, запрошені ейчари

4.3. Відбір учасників HR-hub:

- Проведення анкетування серед кадровиків комунальних підприємств (анкета додається);
- Обробка анкет;
- Відбір за результатами анкетування учасників HR-hub (кількість учасників не обмежена);
- Ознайомча зустріч з доведенням плану- графіку заходів.

Департамент кадрової політики міської ради

Для більш ефективного та зручного засвоєння нового підходу до роботи кадрових служб навчальний процес розділений на два блоки – навчальний (HR-school) та блок тематичних зустрічей (HR-club):

4.4. Проведення навчання в HR-school (згідно навчального графіку).

HR- school – це інформативна, теоретична частина курсу, яка складається з низки тренінгів та лекцій щодо особистих компетенцій ейчара, його розвитку та самореалізації, основних напрямків HR-менеджменту.

HR- school складається з двох частин: 1 частина - навчання з особистого розвитку кадровика, 2 частина – інструменти, методики та основні напрямки ефективної роботи з персоналом.

Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери

4.3. Програма HR-club:

HR-club – це комфортний простір для спілкування, обміну досвідом та створення корпоративного духу ейчарів (згідно затвердженого графіку).

Тематика та періодичність зустрічей може бути змінена за бажанням учасників.

4.4. HR-fest.

- Підведення підсумків навчання;
- Проведення підсумкового анкетування;
- Вручення сертифікатів учасників HR-hub.

5. Фінансування Програми.

Джерелами фінансування Програми є бюджет Вінницької міської об'єднаної територіальної громади в межах бюджетних призначень на відповідний рік та інші джерела, які не заборонені чинним законодавством України.

6. Очікувані результати.

Реалізація Програми сприятиме:

1. Впровадженню в комунальних підприємствах міста ефективних та сучасних методик підбору, розвитку та оцінки персоналу.
2. Підвищенню кваліфікації кадровиків комунальних підприємств.
3. Підвищенню ефективності роботи комунальних підприємств за рахунок якісного HR-менеджменту.
4. Створення команди однодумців (HR-family).

7. Зв'язок між Програмою та Концепцією інтегрованого розвитку «Вінниця 2030».

«Програма підвищення кваліфікації та професійного розвитку кадровиків (працівників кадрових служб) комунальних підприємств міста «HR-hub» тісно пов'язана з Концепцією інтегрованого розвитку «Вінниця 2030» та входить в число заходів та проектів розділу Концепції «Громада майбутнього».

8. Індикатори моніторингу реалізації Програм.

	Ключові індикатори
1	Кількість проведених навчань (лекції, тренінгів, конференцій)
2	% кадровиків КП, які взяли участь у навчанні
3	Рівень задоволеності учасників якістю проведених навчань (%)
4	% учасників навчання, які є постійними відвідувачами HR-club

5	Рівень задоволеності керівників КП ефективністю навчання кадровиків
----------	---

9. Впровадження, моніторинг та внесення змін до Програми.

Виконавець Програми забезпечує її реалізацію в повному обсязі у зазначені терміни.

Внесення змін до Програми здійснюватиметься за процедурою внесення змін до місцевих нормативних актів.

Звіт по виконання програми вноситься на розгляд виконавчого комітету міської ради.

Навчальний графік в HR-school на 2020 рік:

№ з/п	Тема лекції/тренінгу	Учасники навчання	Лектор/тренер
Частина 1: «HR та його територія»			
1	Лекція «Від кадровика до ейчара. Від відділу кадрів до служби персоналу. Основні функції HR-менеджера. Ейчар як обличчя компанії. Цілі діяльності ейчара».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Лекція «Персональний розвиток HRa: Інструмент персонального розвитку. Аналіз своїх сильних та слабких сторін. Визначення своєї цінності як професіонала на ринку праці. Просування як професіонала».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг «Стрес-менеджмент. Управління часом. Емоційне вигорання».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг «Публічні виступи. Планування виступу та підготовка до нього. Візуальний супровід виступу. Презентації в нових форматах».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг: «Позитивне мислення або шлях до успіху!».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
Частина 2. «HR-процеси. Інструменти HR-менеджера»			
	Тренінг: «Підбір персоналу: Аналіз вакансій, визначення потреб компанії. Ефективні джерела пошуку та методики підбору. Зовнішній та внутрішній пошук. Метод кейсів».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Лекція: «Адаптація новачків. Наставництво як інструмент ефективної адаптації».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг: «Мотивація. Класичні теорії мотивації у застосуванні. Прості практичні	Працівники кадрових служб	Департамент кадрової політики

	інструменти для визначення мотивації. Побудова системи мотивації».	комунальних підприємств	міської ради, запрошені тренери
	Тренінг: «Оцінка персоналу - основні поняття, етапи та інструменти».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг: «Навчання та розвиток персоналу. Підходи, практики, методології. Як? Кого? Для чого навчати? Підбір тренера або самостійна підготовка програм».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг: «Тимбілдинг (командоутворення)».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери
	Тренінг: «Психологія управління. Конфліктологія».	Працівники кадрових служб комунальних підприємств	Департамент кадрової політики міської ради, запрошені тренери

* Тематика тренінгів може бути змінена за бажанням учасників HR-school.

**Тематика зустрічей у HR-club
«Кава з HR-ом»
на 2020 рік**

Кава з HR-ом - не частіше разу на місяць за темами:

- «Портрет ейчара – профіль ейчара в команді»;
- «Мотивувати не можна звільнити – де поставити кому?»;
- «Комунікація в команді»;
- «Корпоративна культура. Як підготувати якісну подію»;
- «Поділись зі мною досвідом»;
- «Де взяти кадри? Особливості рекрутингу по-вінницькі»;
- «Один за всіх та всі за одного! Як зробити команду єдиним цілим»;
- «Святкування дня HRa».

**Анкета
учасника програми «HR-hub»**

Шановний учасник програми !

Пропонуємо Вам відповісти на запитання анкети. Прочитайте уважно кожне запитання і поставте відмітку біля тих варіантів відповіді, які висловлюють Вашу думку, або напишіть свої відповіді.

1. Скільки часу Ви працюєте на посаді кадровика?

2. Хто Ви за фахом?

3. Чи є на Вашому підприємстві проблеми з кадровим забезпеченням?

- Так
- Ні.

4. Якщо є такі проблеми, то в чому, на Вашу думку, їх причина?

5. Чи влаштовує керівництво Вашого підприємства стан кадрового забезпечення на підприємстві?

- Так
- Ні
- Не знаю

6. Чи хотіли б Ви щось змінити на Вашому підприємстві в напрямку кадрового менеджменту?

- Так
- Ні
- Не знаю

7. Коли останній раз Ви проходили навчання з підвищення кваліфікації?

- В минулому році
 - Протягом останніх 5-ти років
 - Ваш варіант
-
-

8. Чи знаєте Ви в чому різниця між інспектором з кадрів (кадровиком) та ейчаром (менеджером з персоналу)?

- Так
- Ні.

9. Чи застосовуєте ви на Вашому підприємстві інструменти сучасного ейчар-менеджменту?

- Так
- Ні
- Не знаю, що це.

10. Чи хотіли б Ви пройти навчання (безкоштовне) з основ ейчар-менеджменту?

- Так
- Ні.

Укажіть, будь ласка, деякі відомості про себе

Прізвище та ім'я _____

Назва підприємства _____

Контактний телефон _____

Дякуємо за відповіді!

Міський голова

С. Моргунов

Департамент кадрової політики міської ради

Присіч Інна Миколаївна

Заступник директора департаменту