



ВІННИЦЬКА МІСЬКА РАДА

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

Р І Ш Е Н Н Я

Від 12.12.2019 р. №3105

м. Вінниця

**Про хід виконання «Програми
підвищення ефективності роботи
органів місцевого самоврядування
і комунальних підприємств міста на 2018-2020 рр.»
за 2019 рік**

На виконання положень Стратегії розвитку «Вінниця-2020» рішенням міської ради від 22.12.2017р. №985 затверджена «Програма підвищення ефективності роботи органів місцевого самоврядування і комунальних підприємств міста на 2018-2020 рр». Предметом даної програми є сукупність заходів з навчання й підвищення кваліфікації персоналу, професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, розробки чітких критеріїв оцінки ефективності співробітників та роботи з кадровим резервом.

Одним з пріоритетів кадрової політики міської ради є створення умов для найбільш повного застосування професійної кваліфікації персоналу, самовдосконалення, розвитку ділової та творчої активності працівників.

За програмою «Муніципальний університет перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування Вінницької міської ради» проведено навчання з питань заповнення електронних декларацій та конфлікту інтересів, яке пройшли працівники Вінницької міської ради, депутати Вінницької міської ради, керівники, юристи та кадровики комунальних підприємств міста (600 осіб), «Становлення української церкви: історія, сьогодення і значення для України та суспільства» (200 працівників ВМР), «Впровадження електронного квитка та системи АСООП» (65 працівників ВМР), «Організація доступу до публічної інформації» (115 осіб); «Основи ділового листування» (100 працівників); в рамках програми «Європейська Енергетична відзнака» проведена лекція «Життя у стилі Zero Waste – нуль відходів» (100 працівників ВМР); 62 працівника ВМР пройшли оновлений курс для новопризначених. В рамках програми «Кваліфікація 2030» міжнародного проекту «Інтегрований розвиток міст в Україні» проведено тренінги по стратегічному плануванню (17 осіб), створенню успішної мотивованої команди (32 особи), професійному вигоранню та роботі з важкими клієнтами (55 осіб); мистецтву публічних виступів (36 осіб);

клієнтоорієнтованості та роботі в токсичному середовищі (45 осіб); таймменеджменту (21 осіб); емоційному інтелекту (22 особи); профайлінгу (18 осіб).

Проведено навчання для працівників та керівників комунальних підприємств міста «SMILE-філософія життя та ефективності: управлінська та сервісна компетентність» (80 осіб).

Підвищили рівень знань з англійської мови 33 посадові особи в складі 3 груп; всього проведено **208** занять з англійської мови.

Для вивчення задоволеності працівників проведено 5 анкетувань:

- анкетування щодо задоволеності роботою працівників у виконавчих органах міської ради – 363 респондента;
- анкетування щодо задоволеності роботою технічного персоналу - 91 респондент;
- анкетування щодо задоволеності роботою працівників департаменту кадрової політики - 257 респондентів;
- опитування щодо ефективності навчальним процесом програми Муніципального університету– 145 респондентів;
- анкетування щодо підвищення кваліфікації в рамках програми «Кваліфікаційний наступ - 2030» - 188 респондентів.

33 студента та учня ПТНЗ пройшли стажування та практику у комунальних підприємствах міста, 2 з них працевлаштовані.

Проведено 198 співбесід з кандидатами з Базы кадрів, з них 26 кандидатів направлений на стажування, 23 працевлаштовано.

Пройшли стажування та ознайомились з кращими зарубіжними практиками різного спрямування 50 посадових осіб.

За програмою підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня в Одеському регіональному інституті державного управління при Президентові України закінчили навчання 6 працівників виконавчих органів міської ради, 15 – продовжили, 11 – розпочали навчання. 1 працівник навчається у Національній академії державного управління при Президентові України (м. Київ). Вступили до Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м. Київ) – 4 працівника.

Проведено 4 кадрових аудити.

Для розвитку корпоративної культури та командоутверення проведені майстер-класи з виготовлення імбирного печива для військових АТО (зроблено 87 шт) та з виготовлення брошки (14 працівників), до Дня знань для 6 працівників ВМР проведений майстер-клас з виготовлення імбирного печива. До дня закоханих для працівників ВМР була проведена корпоративна гра у боулінг (90 працівників – 16 команд); 84 працівника виконавчих органів у складі 21 команди відвідали квест-кімнати проекту «Ізоляція»; 69 працівників ВМР відвідали тематичні екскурсії про м. Вінницю; до Дня захисника України проведені змагання по пейнтболу (40 учасників). В рамках програми

«Європейська Енергетична винагорода» проведена екскурсія на завод сонячних панелей KNESS, яку відвідали 45 працівників ВМР; до Дня місцевого самоврядування проведено щорічну гру між командами департаментів «Що? Де? Коли?» (76 осіб). Постійно виходить оновлене корпоративне видання «ВМР-інфо», середньо тижнева кількість відвідувачів складає до 360 посадових осіб.

Проведено аналіз результатів роботи працівників та отримано наступні показники за звітний період:

Результати зовнішньої оцінки роботи працівників

| Вихідні дані | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------------|----------------------|----------------------|
| Подяки | 144 | 102 (за 11 місяців) | 140 (за 11 місяців) |
| Скарги | 22 | 20 | 17 |

Джерело інформації: звернення громадян.

Оцінка рівня лояльності працівників до організації

| Критерій оцінки | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Оцінка можливостей для саморозвитку (мах-5) | 4,06 | 4,1 | 4,13 |
| Оцінка престижності місця роботи (мах-5) | 4,03 | 4,22 | 4,22 |
| Оцінка лояльності до компанії (мах-5) | 4,29 | 4,3 | 4,42 |

Джерело інформації: Щорічна оцінка задоволеності працівників.

Рух кадрів

| Вид переведення | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| «Вертикальний» ріст | 45 | 33 | 21 |
| «Горизонтальні» переведення | 78 | 66 | 43 |

Джерело інформації: розпорядження міського голови.

Підвищення кваліфікації

| Джерело підвищення кваліфікації | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| НАДУ при ПУ та ЦПКДС | 718 | 753 | 774 |
| Тренінгові модулі для посадових осіб МС | 343 | 735 | 784 |
| Тренінгові модулі для працівників МКП | 112 | 166 | 160 |

Джерело інформації: щоквартальний звіт по підвищенню кваліфікації та розвитку кадрів ВМР.

Динаміка результатів програм студентських стажувань:

| Вихідні дані | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Пройшли стажування | 64 | 52 | 33 |
| Працевлаштовані | 12 | - | 2 |

Джерело інформації: Програма практики, програми стажувань у ВМР.

Досягнутий стабільний результат за рейтинговими показниками, а саме:

| Ключові індикатори | 2019 Заплановано | 2019 Виконано | Виконання |
|--|-----------------------------|--------------------------|------------------|
| К-ть проведених навчальних заходів (тренінгів, семінарів, конференцій) | 20 | 21 | виконано |
| % працівників, охоплених навчальними модулями | 60 | 100 | виконано |
| % працівників, які пройшли програму з професійної адаптації для новопризначених та співробітників, що вийшли з декретної відпустки (%) | 100 | 100 | виконано |
| К-ть працівників, що відвідали зовнішні конференції, професійні з'їзди, семінари, форуми | 60 | 193 | виконано |
| К-ть учасників поїздок по обміну досвідом | 50 | 50 | виконано |
| К-ть працівників, що вступили в НАДУ при ПУ | 7 | 11 | виконано |
| К-ть працівників, які були призначені на вищі посади | 15 | 21 | виконано |
| К-ть працівників охоплених корпоративними заходами | 350 | 506 | виконано |
| К-ть людей, працевлаштованих з «Банку кадрів» | 25 | 24 | виконано |
| К-ть працівників ВМР, які приймають участь в анкетуванні по задоволеності працівників | 350 | 363 | виконано |
| Рівень задоволеності громадян якістю обслуговування при наданні адміністративних та соціальних послуг (максимум – 100% задоволені) | 90 | 90 | виконано |

Разом із тим, в кадровому менеджменті присутнє проблемне питання:

- Відсутність на ринку праці робітничих спеціальностей, яких потребують комунальні підприємства міста.

Враховуючи вищевикладене, керуючись частиною 1 статті 52, частиною 6 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», з метою перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування Вінницької міської ради та працівників комунальних підприємств міста, виконавчий комітет міської ради

ВИРІШИВ:

1. Інформацію директора департаменту кадрової політики міської ради про хід виконання «Програми підвищення ефективності роботи органів місцевого самоврядування і комунальних підприємств міста на 2018-2020 рр» за 2019 рік взяти до відому.
2. Департаменту кадрової політики міської ради продовжити виконання «Програми підвищення ефективності роботи органів місцевого самоврядування і комунальних підприємств міста на 2018-2020 рр» у 2020 році.
3. Контроль за виконанням цього рішення покласти на в.о. керуючого справами виконкому С. Чорнолуцького.

Міський голова

С. Моргунов

Департамент кадрової політики

Присіч Інна Миколаївна

Заступник директора департаменту