ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням ХХХVІ сесії VІІІ скликання Первозванівської сільської ради

від 19.12.2023 року № 2263

**Програма**

**з розвитку і управління персоналом**

**в Первозванівській сільській раді**

**на 2024-2026 роки**

с. Первозванівка

**Вступ**

Воєнний час потребує рішучих дій, а саме: прискорення прийняття управлінських рішень, гнучкість стилю керівництва, удосконалення комунікаційних процесів, забезпечення безпеки працівників, їхнього ментального здоров’я, підтримання їхньої продуктивності тощо. Все це вимагає розроблення нових, адаптації до форсмажорних умов функціонування інструментів управління персоналом.

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 принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу.

Однією з найбільш значущих складових державної кадрової політики є кадрова політика у галузі 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 Первозванівської сільської ради, залежить адміністративний потенціал сільської 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 Первозванівської сільської ради повинні складати фахівці, здатні у сучасних умовах використовувати ефективні технології управління.

Пріоритетним напрямом кадрової політики Первозванівської сільської 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 сільській раді.

**Аналіз кількісного та якісного складу посадових осіб та працівників виконавчих органів сільської ради**

Становлення процесу стратегічного професійного розвитку і раціонального використання управлінського кадрового потенціалу вимагає якісного аналізу роботи виконавчих органів сільської ради. За статистичними даними, станом на 01.12.2023 року кількість працівників виконавчих органів сільської ради становить 57 осіб. Для сільської ради характерний досить стабільний кадровий склад. Як свідчать статистичні дані, третина працівників перебуває на службі від 3 до 10 років, а більше 20 посадових осіб мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, з них 7 посадових осіб має стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 20 років. У сільській раді відбувається поступове оновлення кадрів, оскільки питома вага молоді збільшується, а частка службовців у більш старших вікових групах зменшується.

**Мета Програми**

Метою Програми з розвитку і управління персоналом в Первозванівській сільській раді на 2024-2026 роки (далі - Програма) є:

1) поліпшення кадрового потенціалу сільської ради;

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

3) забезпечення сільської 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 сільської 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 сільської ради, перерозподілу їх завдань і функцій з метою удосконалення виконання повноважень органів місцевого самоврядування;

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

1. 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 сільській 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;

1. здійснення заохочення персоналу.

Виконання завдань, передбачених Програмою з розвитку і управління персоналом в Первозванівській сільській раді на 2024-2026 роки, забезпечується шляхом здійснення заходів згідно з додатком до Програми.

**Ресурсне забезпечення Програми**

Видатки на реалізацію заходів з виконання Програми здійснюються за рахунок передбачених для цієї мети коштів сільського бюджету згідно з обсягами фінансування на 2024-2026 роки (згідно з Додатком до Програми).

Орієнтовний обсяг фінансування Програми на 2024-2026 роки складає 75000,00 грн.

Додаток

Програми з розвитку і управління персоналом в Первозванівській сільській раді на 2024-2026 роки

**Заходи з виконання**

**Програми з розвитку і управління персоналом в Первозванівській сільській раді**

**на 2024-2026 роки**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Пріоритетні завдання | Зміст заходу | Термін виконання | Виконавці | Фінансове забезпеч-чення  на 2024-2026 роки | 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 сільської ради, моніторинг їх кількісного та якісного складу | 2024-2026 роки | Відділ загальний та соціального захисту населення | - | Виконання вимог Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»  Створення сприятливих умов щодо формування складу кваліфікованих працівників виконавчих органів сільської ради |
| 2. | **Розвиток персоналу сільської ради, підвищення рівня його професійної компетентності** | 2.1. Навчання посадовців виконавчих органів сільської ради в установах і організаціях | 2024-2026 роки | Відділ загальний та соціального захисту населення | 20000 | Створення ефективної системи безперервного професійного навчання |
| 2.1.1. Навчання членів тендерних комітетів виконавчих органів сільської ради в закладах, які проводять навчання даної категорії слухачів | 2024-2026 роки | Відділ загальний та соціального захисту населення Керівники виконавчих органів | 5000 |  |
| 2.1.2. Участь посадовців у конференціях, виставках, тематичних семінарах | 2024-2026 роки | Відділ  кадрової роботи Керівники виконавчих органів | - | Вивчення актуальних проблем управління та розвиток професійної компетентності посадовців |
| 2.2. Навчання посадовців за програмою стажування у виконавчих органах сільської ради | 2024-2026 роки | Керівники виконавчих органів  Відділ загальний та соціального захисту населення | - | Виконання основних вимог Положення про порядок стажування у державних органах, затвердженого постановою КМУ від 01.12.1994 № 804 |
| 2.3. Проведення психологічних тестів на предмет особистої оцінки посадовцями своїх професійних знань, умінь та можливостей | 2024-2026 роки | Керівники виконавчих органів  Відділ загальний та соціального захисту населення | - | Набуття посадовцями умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності |
| 3. | **Стимулювання персоналу** | 3.1 Здійснення заохочення посадовців шляхом преміювання, представлення до нагородження міськими, обласними, відомчими, державними відзнаками за досягнення високих результатів праці та відшкодування коштів за проїзд | 2024-2026 роки | Керівники виконавчих органів | 50000 | Формування мотивації у працівників щодо креативного мислення та до впровадження креативних та інноваційних методів у роботі |
|  | Всього |  |  |  | 75000 |  |