

2022

ЗВІТ

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ ЩОДО ПОТРЕБ У НАДАННІ МЕТОДИЧНОЇ ДОПОМОГИ З ПИТАНЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*серед працівників органів місцевого
самоврядування, які займаються
питаннями управління персоналом*



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

ЗМІСТ

ВСТУП

2

МЕТОДОЛОГІЯ

3

РОЗДІЛ 1.

Характеристика опитаних

4

РОЗДІЛ 2.

**Аналіз отриманих результатів в
розрізі окремих тем управління
персоналом**

7

РОЗДІЛ 3.

**Організаційні питання взаємодії
НАДС з працівниками ОМС, які
займаються питаннями
управління персоналом**

15

ВСТУП

Цей звіт підготовлено за результатами проведеного у січні 2022 року опитування щодо потреб у наданні методичної допомоги з питань управління людськими ресурсами, організованого Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування НАДС.

Одним з завдань НАДС є здійснення методичної підтримки служб управління персоналом державних органів, розроблення та впровадження методики управління персоналом, проведення оцінки персоналу та забезпечення його розвитку.

Метою опитування було виявлення тих питань за тематикою управління людськими ресурсами, по яким на даний час спостерігається певний брак інформації чи потреба у наданні додаткової методичної і роз'яснювальної підтримки. Крім того, отримані результати дозволять НАДС визначити пріоритети та спланувати подальшу роботу в цьому напрямку у відповідності до виявлених потреб.

Практика проведення подібних опитувань у минулих роках засвідчила ефективність такого формату збору зворотного зв'язку та дозволила розробляти прикладні методичні інструменти безпосередньо на запит працівників, що займаються питаннями управління персоналом як в державних органах, так і в органах місцевого самоврядування.

МЕТОДОЛОГІЯ

Опитування проводилося методом анкетування шляхом розміщення посилання на Google-форму опитувальника на офіційному вебсайті НАДС та на сторінці НАДС в Facebook.

Опитування тривало з 6 до 23 січня 2022 року.

Опитувальник розділено на окремі блоки питань для:

- працівників служб управління персоналом державних органів;
- працівників органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом.

В опитуванні взяли участь **825 респондентів**, з них:

573 працівники служб управління персоналом державних органів,

252 працівники органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом.

В даному звіті представлено аналіз та узагальнення даних, отриманих від **працівників органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом:**

Для зручності звіт поділено на три змістовні розділи:

- в *першому розділі* наводиться характеристика опитаних за стажем роботи, категоріями посад, рівнем органів місцевого самоврядування та ознакою періодичності підвищення кваліфікації з питань управління персоналом;
- *другий розділ* містить аналіз отриманих результатів в розрізі окремих тем управління персоналом;
- *третій розділ* присвячений організаційним питанням взаємодії НАДС з працівниками ОМС, які займаються питаннями управління персоналом, а також збору зворотного зв'язку від респондентів.

РОЗДІЛ 1

ХАРАКТЕРИСТИКА ОПИТАНИХ

В ході опитування було отримано відповіді від 252 працівників органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом.



Серед тих, хто взяв участь в опитуванні найбільша частка працівників міських (41,3%), сільських (27,8%) і селищних (23%) рад; решта опитаних працює в обласних (3,2%), районних (2,4%) і районних у місті (2,4%) радах (рис. 1).

Рис.1. Розподіл респондентів за рівнем органів, %

Більшість респондентів займають в органах місцевого самоврядування посади шостої (49,6%), п'ятої (23,8%) і сьомої (23,8%) категорій, решта (загалом менше 3%) – четвертої (2,4%) і третьої (0,4%) категорій (рис. 2).

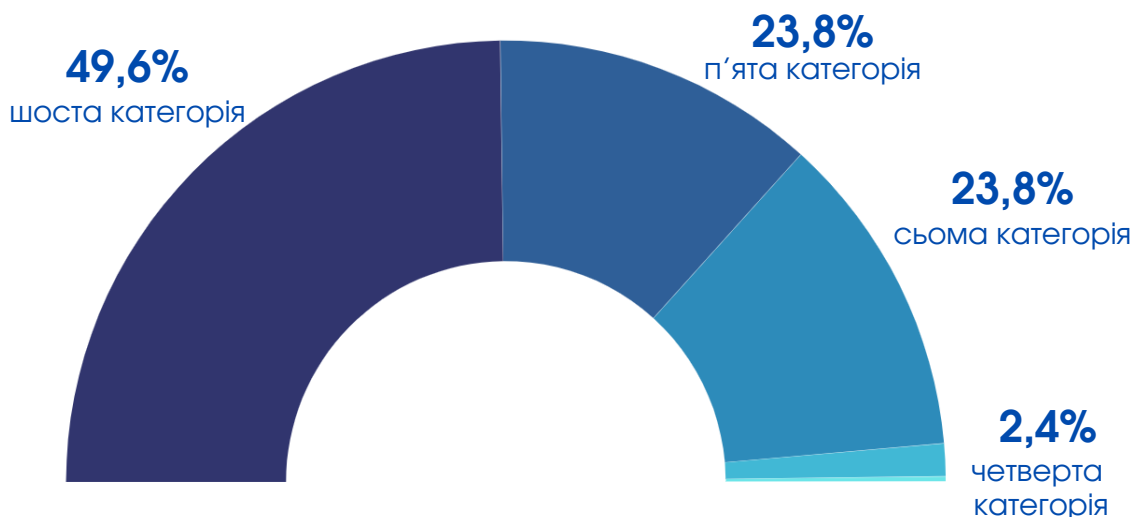


Рис.2. Розподіл респондентів за категоріями посад, %

Переважна більшість опитаних (43,3%) має стаж роботи в органах місцевого самоврядування більше 10 років, понад чверть опитаних (27%) займається питаннями управління персоналом від 1 до 3 років. Структура опитаних за стажем роботи представлена на *рисунку 3*.

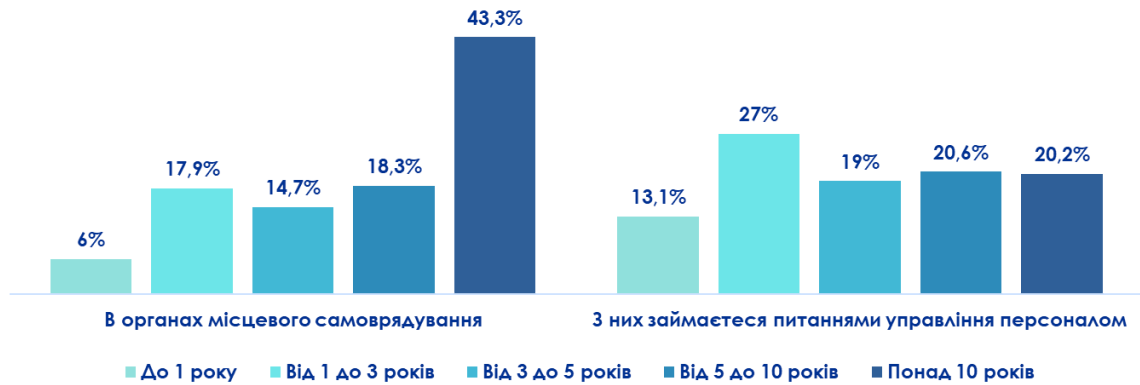


Рис.3. Розподіл респондентів за стажем роботи, %

Майже третина опитаних востаннє підвищували свою кваліфікацію з питань управління персоналом протягом 1 року (29,4%) та протягом останніх 6 місяців (29%). За останні 3 роки пройшли відповідні курси з підвищення кваліфікації 17,5% респондентів, протягом 5 років - 5,2%. Привертає увагу тривожний факт, що п'ята частина опитаних (19%) підвищували кваліфікацію більше 5 років тому. Розподіл респондентів за ознакою періодичності підвищення кваліфікації представлено на *рисунку 4*.

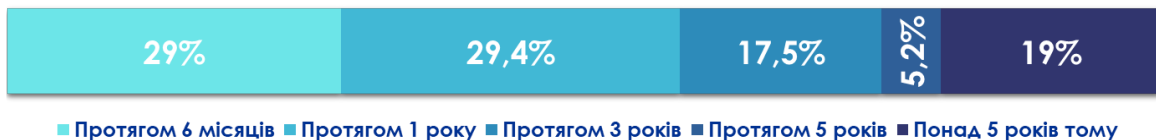


Рис.4. Розподіл респондентів за ознакою періодичності підвищення кваліфікації з питань управління персоналом, %

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ В РОЗРІЗІ ОКРЕМИХ ТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Респондентам було запропоновано обрати з переліку питань в сфері управління персоналом ті, щодо яких їм було б найбільш актуально та важливо отримати додаткову інформацію та методичну підтримку. Пріоритетними для учасників опитування виявилися такі теми: «Оцінювання ділових та професійних якостей посадової особи місцевого самоврядування, виконання покладених на них обов'язків та завдань: щорічна оцінка, атестація» (62,3%), «Кадровий менеджмент. Документальне оформлення вступу на службу, її проходження та припинення» (55,6%), «Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування, в тому числі на виборні посади» (39,7%), «Професійний розвиток посадових осіб органів місцевого самоврядування, прогнозування розвитку персоналу, заохочення посадових осіб до службової кар'єри» (36,9%), «HR-планування в органі місцевого самоврядування» (29%) (рис. 5).

1. Щодо яких питань в сфері управління персоналом вам було б найбільш актуально та важливо отримати додаткову інформацію та методичну підтримку?



Рис.5. Розподіл відповідей респондентів на питання № 1
«Щодо яких питань в сфері управління персоналом вам було б найбільш актуально та важливо отримати додаткову інформацію та методичну підтримку?», %

У наступних питаннях кожна з зазначених тем була деталізована та розбита на окремі підтеми, респондентам пропонувалось обрати з переліку до 3-х питань, стосовно яких вони найбільше потребують методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки.

Так, з теми **«Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування, в тому числі на виборні посади»** найбільш затребуваними є підтеми **«Укладання контракту на посади в органі місцевого самоврядування»** (61,1%), **«Підготовка розпорядчих актів з питань прийняття на службу в органи місцевого самоврядування, в тому числі проектів рішень місцевої ради про обрання/затвердження на виборні посади»** (48,8%), **«Формування кадрового резерву служби в органі місцевого самоврядування, робота з особами, зарахованими до кадрового резерву»** (46,8%) (рис. 6).

2. Зазначте з яких питань ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ в органи місцевого самоврядування, в тому числі на виборні посади, ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис.6. Розподіл відповідей респондентів на питання № 2
«Зазначте з яких питань ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ в органи місцевого самоврядування, в тому числі на виборні посади, ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?» , %

За темою «Оцінювання ділових та професійних якостей посадової особи місцевого самоврядування, виконання покладених на них обов'язків та завдань: щорічна оцінка, атестація» опитаних найбільше цікавить методична підтримка з підтем: «Оцінка ділових та професійних якостей, а також кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування» (58,7%), «Оформлення результатів щорічної оцінки, атестації» (57,9%), «Проведення самооцінки та оцінки виконання посадової особою покладених на нього обов'язків і завдань безпосереднім керівником» (57,1%) (рис. 7).

3. Зазначте з яких питань ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ посадової особи місцевого самоврядування (щорічна оцінка, атестація) ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів на питання № 3
«Зазначте з яких питань ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ посадової особи місцевого самоврядування (щорічна оцінка, атестація) ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

За темою «Професійний розвиток посадових осіб органів місцевого самоврядування, прогнозування розвитку персоналу, заохочення посадових осіб до службової кар'єри» опитаних найбільше цікавлять: «Стажування (як інструмент підвищення рівня професійної компетентності посадової особи місцевого самоврядування та як інструменту просування по службі)» (49,2%), «Організація професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування» (47,2%) та «Функціонування Порталу управління знаннями» (47,2%) (рис. 8).

4. Зазначте з яких питань ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ посадових осіб органів місцевого самоврядування ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?

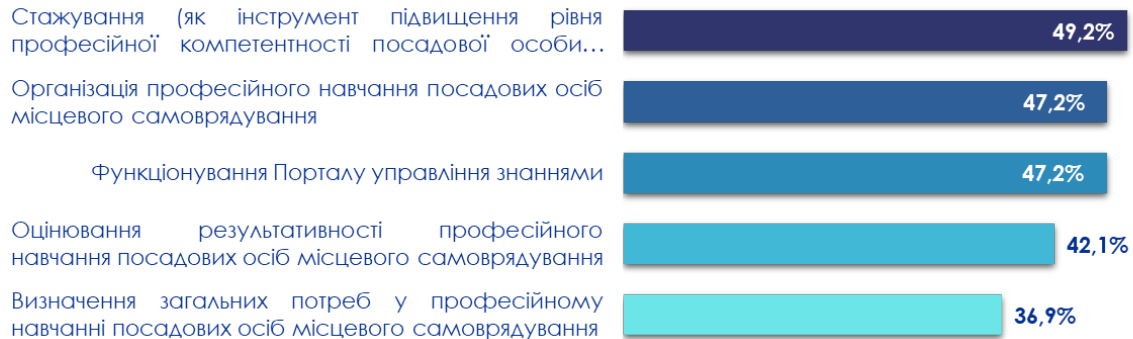


Рис. 8. Розподіл відповідей респондентів на питання № 4
«Зазначте з яких питань ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ державних службовців ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

З напрямку «**Формування організаційної культури державного органу**» найактуальнішими підтемами є: «Управління конфліктами в органі місцевого самоврядування» (55,2%), «Нематеріальне заохочення та мотивація посадових осіб органів місцевого самоврядування» (40,1%), «Тімбілдинг (командоутворення)» (28,2%) (рис. 9).

5. Зазначте з яких питань ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ органу місцевого самоврядування ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис. 9. Розподіл відповідей респондентів на питання № 5
«Зазначте з яких питань ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ органу місцевого самоврядування ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

За темою «Кадровий менеджмент, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення» найбільший запит щодо таких підтем: «Облік військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних» (43,7%), «Оформлення переведення, в тому числі в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (відповідно до Кодексу законів про працю України)» (37,3%), «Обчислення стажу служби в органах місцевого самоврядування» (30,6%) (рис. 10).

6. Зазначте з яких інших питань КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ, документального оформлення вступу на службу, її проходження та припинення ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис. 10. Розподіл відповідей респондентів на питання № 6 «Зазначте з яких інших питань КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ, документального оформлення вступу на службу, її проходження та припинення ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

За темою «**HR-планування в органі місцевого самоврядування**» найбільш запитуваною є методична підтримка щодо таких підтем: «Перегляд положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій» (51,2%), «Стратегічне планування роботи працівників органів місцевого самоврядування, які займаються питаннями управління персоналом» (39,3%), «Підготовка HR-стратегій» (33,7%) (рис. 11).

7. Зазначте з яких питань HR-ПЛАНУВАННЯ в органі місцевого самоврядування ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?



Рис. 11. Розподіл відповідей респондентів на питання № 7
«Зазначте з яких питань HR-ПЛАНУВАННЯ в органі місцевого самоврядування ви потребуєте методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки?», %

Відповідно до отриманих результатів лише 8% опитаних використовують у практичній діяльності додаткові методи та інструменти управління персоналом, які прямо не передбачені законодавством, але відповідають йому (рис. 12).

Серед найбільш поширених з них:

адаптація (33,3%)*, навчання, тренінги (25%), розвиток організаційної культури (16,7%). Окрім цього також використовують такі додаткові методи та інструменти управління персоналом як коучинг, командоутворення, етична культура, індивідуальні бесіди з персоналом, інформаційні видання, різні методичні рекомендації, психологічна підтримка, організація культурного туризму з колегами, сумісні відвідування театрів, вистав, поїздок, екскурсій.

8. Чи використовуєте ви у практичній діяльності додаткові методи та інструменти управління персоналом, які прямо не передбачені законодавством, але відповідають йому

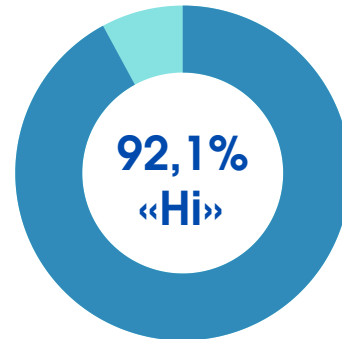


Рис. 12. Розподіл відповідей респондентів на питання № 8 «Чи використовуєте ви у практичній діяльності додаткові методи та інструменти управління персоналом, які прямо не передбачені законодавством, але відповідають йому?», %

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ НАДС З ПРАЦІВНИКАМИ ОМС, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ ПИТАННЯМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

За даними опитування для отримання інформації з питань управління людськими ресурсами дві третини респондентів найчастіше користуються офіційним вебсайтом НАДС (66,7%), на другому місці – навчальні та інші заходи, організаторами яких є неурядові організації, проекти (27,4%), науково-практичним виданням «Місцеве самоврядування» послуговується 22,6% опитаних (рис. 12).

9. Яким ресурсам (каналам комунікації) ви найчастіше надаєте перевагу для отримання інформації з питань управління людськими ресурсами?



Рис. 12. Розподіл відповідей респондентів на питання № 9 «Яким ресурсам (каналам комунікації) ви найчастіше надаєте перевагу для отримання інформації з питань управління людськими ресурсами?», %

Найзручнішою формою отримання методичної допомоги для переважної більшості опитаних є офіційні роз'яснення (80,2%) та методичні рекомендації (77,4%), значна частина респондентів (34,9%) вбачає актуальною email-розсилку (дайджест новин) (рис. 13).

10. У якій формі вам зручніше отримувати методичну допомогу?



Рис. 13. Розподіл відповідей респондентів на питання № 10 «У якій формі вам зручніше отримувати методичну допомогу?», %

У ході опитування респондентам було запропоновано написати свої коментарі, пропозиції та інші побажання щодо надання методичної підтримки НАДС для структурних підрозділів і посадових осіб органів місцевого самоврядування, що займаються питаннями управління персоналом.

Поруч з узагальненими відгуками і побажаннями учасниками було надано 179 змістовних пропозицій, які умовно поділяються на наступні групи:

1. Пропозиції щодо форми надання методичної підтримки.

Так, більшість коментарів засвідчила необхідність удосконалення рівня професійної компетентності шляхом проведення організаційно-навчальних заходів, таких як вебінари, семінари та круглі столи. Інших респондентів також цікавить розсилка на email-адреси, надання інформації у відеоформаті та на офіційному вебсайті НАДС у форматі «Питання-відповідь», проведення тематичних куцзових семінарів офлайн тощо.

2. Пропозиції щодо тематики методичної підтримки.

Серед сформульованих тем, як і для служб управління персоналом державних органів, пріоритетним є запит на методичні рекомендації з питань оформлення кадрової документації (зі зразками і прикладами). Також потребують додаткового висвітлення наступні теми: особливості проходження служби на посаді старости, підготовка положень про виконавчі органи та посадових інструкцій працівників, психологічні аспекти в управлінні персоналом. Поруч з тим окремі учасники опитування зазначають необхідність висвітлення питань, що виходять за межі компетенції НАДС: питання трудового законодавства у роботі органів місцевого самоврядування, організація обліку військовозобов'язаних жінок, проведення перевірки згідно із Законом України «Про очищення влади» тощо.

3. Побаження щодо якісних характеристик текстів роз'яснень та інформацій.

У цій групі відповідей основні вимоги зацентровано на конкретності і доступності методично-роз'яснювальних документів НАДС.

4. Пропозиції стосовно цільових груп посадових осіб органів місцевого самоврядування, на які варто звернути увагу при плануванні методичної роботи.

У цій групі відповідей респонденти, серед іншого, пропонували забезпечити навчання та методичну допомогу посадовим особам, які обіймають виборні посади.