

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОТРЕБ У НАВЧАННІ ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ
2017



ЗМІСТ

МЕТОДОЛОГІЯ ОПИТУВАННЯ.....	4
ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ.....	5
РОЗДІЛ І. КЕРІВНИКИ, ЇХНІ ЗАСТУПНИКИ ТА ДЕПУТАТИ РАДИ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ	10
1.1 Нові повноваження / послуги ОТГ і необхідність додаткової кваліфікації. Оцінка складності окремих послуг / повноважень	10
1.2 Зміна умов роботи за останній рік у виконавчому органі ради ОТГ. Системність виконання завдань, ефективність взаємодії і запровадження інструментів / процедур	17
1.3 Фактори привабливості і мотивації працівників виконавчого органу ради ОТГ. Кар'єрне просування працівників	21
1.4 Організаційна структура і взаємовідносини в колективі виконавчого органу ради ОТГ	28
1.5 Динаміка якості надання послуг і якості життя населення ОТГ за останній рік. Задоволеність якістю роботи виконавчого органу ОТГ	32
1.6 Рівень фінансування повноважень і динаміка фінансових ресурсів	38
1.7 Інформування жителів виконавчим органом ради ОТГ	40
1.8 Рівень компетентності в окремих сферах і основні напрямки підвищення кваліфікації (самооцінка)	42
1.9 Сприйняття і необхідність навчання працівників виконавчого органу ради ОТГ у різних сферах. Інструменти / заходи для підвищення професійного рівня. Включення до бюджету громади витрат на навчання працівників	45
1.10 Досвід проходження навчальних заходів за останній рік. Ініціювання навчальних заходів для працівників виконавчого органу ради ОТГ	55
1.11 Оптимальний термін проходження навчання і фактори, які впливають на участь у короткострокових тренінгах / курсах	58
1.12 Задоволеність доступністю навчальних заходів, які пропонуються громаді. Довіра навчальним інституціям	61
РОЗДІЛ ІІ. СЕКРЕТАРІ ТА СПІВРОБІТНИКИ АПАРАТУ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ОТГ	64
2.1 Нові повноваження / послуги ОТГ і необхідність додаткової кваліфікації. Оцінка складності окремих послуг / повноважень	64
2.2 Задоволеність діяльністю територіальної громади і оцінка громади як місця проживання. Основні труднощі для громади	70
2.3 Стратегія розвитку громади.....	74
2.4 Зміна умов роботи за останній рік у виконавчому органі ради ОТГ. Системність виконання завдань, ефективність взаємодії і запровадження інструментів / процедур	76
2.5 Проведення конкурсу на вакантні посади	80

2.6	Задоволеність умовами роботи. Фактори привабливості і мотивації працівників виконавчого органу ради ОТГ. Кар'єрне просування працівників	82
2.7	Організаційна структура і взаємовідносини в колективі виконавчого органу ради ОТГ	91
2.8	Динаміка якості надання послуг і якості життя населення ОТГ за останній рік.....	95
2.9	Рівень фінансування повноважень і динаміка фінансових ресурсів	99
2.10	Інформування жителів виконавчим органом ради ОТГ	101
2.11	Рівень компетентності в окремих сферах і основні напрямки підвищення кваліфікації (самооцінка)	104
2.12	Сприйняття і необхідність навчання працівників виконавчого органу ради ОТГ у різних сферах. Інструменти / заходи для підвищення професійного рівня	107
2.13	Досвід проходження навчальних заходів за останній рік	117
2.14	Оптимальний термін проходження навчання.....	119
2.15	Задоволеність доступністю навчальних заходів, які пропонуються громаді. Довіра навчальним інституціям	120
РОЗДІЛ III. СТАРОСТИ.....		123
3.1	Нові повноваження / послуги ОТГ. Які послуги можуть надаватися на території населеного пункту	123
3.2	Динаміка якості надання послуг і якості життя жителів населеного пункту за останній рік. Мітинги зібрання щодо якості / доступності послуг. Задоволеністю якістю роботи виконавчого органу ОТГ / старости.....	125
3.3	Рівень фінансування повноважень і динаміка фінансових ресурсів	129
3.4	Інформування жителів виконавчим органом ради ОТГ	131
3.5	Рівень компетентності в окремих сферах (самооцінка) і основні напрямки підвищення кваліфікації (самооцінка)	134
3.6	Сприйняття і необхідність навчання працівників виконавчого органу ради ОТГ у різних сферах. Інструменти / заходи для підвищення професійного рівня	136
3.7	Досвід проходження навчальних заходів за останній рік	140
3.8	Оптимальний термін проходження навчання.....	142
3.9	Задоволеність доступністю навчальних заходів, які пропонуються громаді. Довіра навчальним інституціям	143

МЕТОДОЛОГІЯ ОПИТУВАННЯ

Дослідження потреб у навчанні представників органів місцевого самоврядування ОТГ проводилось Київським міжнародним інститутом соціології у лютому-березні 2017 року на замовлення Програми Ради Європи «Децентралізація і територіальна консолідація в Україні» у співпраці та координації з експертами Ради Європи, фахівцями Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Національного агентства України з питань державної служби.

Дослідження здійснювалося шляхом опитування думки представників органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад, які об'єдналися до осені 2015 року. Генеральну сукупність становлять голови, заступники голів, депутати рад, секретарі, працівники виконавчого органу і старости 159 громад.

Основні етапи дослідження включали розробку анкети та супровідного інструментарію, розробку вибірки, проведення інтерв'ю з респондентами, контроль якості виконаної роботи, введення та перевірку даних на логічні помилки, підготовку остаточного масиву даних та аналітичного звіту.

Вибірка дослідження була розбита на 3 категорії, для кожної з яких була розроблена окрема анкета:

Категорія респондентів	Проведено інтерв'ю	Максимальна похибка*
Керівний склад ОТГ:	400	4.7%
- голови ОТГ	125	4.1%
- заступники голів ОТГ	62	9.7%
- депутати рад	213**	6.5%
Секретарі / працівники виконавчого органу:	350	5.1%
- секретарі	91	6.4%
- працівники виконавчого органу	259***	5.9%
Старости населених пунктів, які не стали центром громади	256****	4.8%

* При довірчій імовірності 95%.

** У 46 різних ОТГ.

*** У 101 різних ОТГ.

**** У 81 різних ОТГ.

Опитування здійснювалося методом телефонних інтерв'ю з використанням комп'ютера (computer-assisted telephone interviews). Інтерв'юери КМІС зв'язувалися з представниками громад і домовлялися про проведення інтерв'ю. Інтерв'ю проводилося за стандартизованим опитувальником. Середня тривалість 1 інтерв'ю коливалася від 45 до 60 хвилин.

Польовий етап дослідження тривав з 20 лютого по 7 квітня 2017 року. Загалом в рамках дослідження було проведено 1006 інтерв'ю з представниками місцевого самоврядування.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

Розширення повноважень і загальна потреба у нових кваліфікаціях. Найбільш складні сфери

- Абсолютна більшість респондентів (99% серед керівного складу, 91% серед секретарів та працівників виконавчого органу і 93% серед старост) говорять про те, що **після об'єднання їхня громада почала надавати додаткові послуги**. Представники керівного складу у випадку 12 з 15 зазначених сфер говорять про розширення повноважень. В середньому, **респонденти відмічали розширення повноважень в 7-9 сферах**.
- Водночас, серед тих, хто відзначає реалізацію нових повноважень у певній сфері, **від третини до половини усвідомлюють необхідність додаткових навичок і кваліфікацій**.
- Найбільш складними сферами з точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг є управління закладами охорони здоров'я і реєстрації земельних ділянок (це при тому, що серед керівного складу ОТГ 68% говорять про розширення повноважень у сфері надання первинної медичної допомоги і 62% – у сфері управління земельними ресурсами). До доволі складаних доцільно також зарахувати реєстрацію майна, управління закладам освіти і призначення житлових субсидій.

Робота у виконавчому органі громади. Фактори привабливості, мотивації працювати краще і кар'єрного просування

- Серед респондентів-керівників 65% зазначають, що організаційна структура зазнала змін за останній рік, серед респондентів-секретарів та працівників виконавчого органу – 57%.
- При цьому, **76% респондентів з керівного складу ОТГ і 85% респондентів-секретарів та працівників виконавчого органу відзначають покращення умов роботи**. При цьому абсолютна більшість відзначає, що роботи здійснюються у систематичний, плановий спосіб. Також 74% керівників і 80% секретарів та працівників виконавчого органу позитивно оцінюють ефективність комунікації. Абсолютна більшість вважають, що **структура** їхнього виконавчого органу скоріше або повністю **«сприяє ефективному виконанню** покладених на нього повноважень».
- Серед секретарів та працівників виконавчого органу 86% скоріше або повністю задоволені роботою.
- Респонденти дуже позитивно оцінюють атмосферу в колективі: серед респондентів-представників керівного складу ОТГ 80-81% зазначають, що в їхньому колективі **скоріше або повна довіра та взаєморозуміння**, серед секретарів та працівників виконавчого органу – 90-92%. Доповнює картину те, що абсолютна меншість говорять про регулярні конфлікти всередині колективу.

- Для **керівного складу ОТГ** топ-факторами **привабливості** роботи (якщо просити обрати топ-найважливіші) є **робота з цікавими людьми (41%)** і **цікавість завдань (31%)**. Топ-факторами **мотивації** працівників виконавчого органу працювати краще, на думку керівників, є **матеріальне заохочення (49%)** вважають цей фактор одним з топ-2), виконання місії органу, хороші відносини в колективі і можливість для просування по службі (31-34%). У випадку факторів кар'єрного просування, найбільш важливими є **професійний досвід (49%)** і **уміння працювати в команді (42%)**.
- Для **секретарів та працівників виконавчого органу** топ-факторами **привабливості** роботи є **робота з цікавими людьми (49%)**, **цікаві завдання (47%)**, **рівень оплати (45%)**, **можливість покращення компетентності (44%)**, **стабільність роботи (43%)**. Топ-факторами **мотивації** працівників виконавчого органу працювати краще, на думку цієї категорії, є **матеріальне заохочення (47%)** зараховують його до топ-2 факторів), хороші відносини в колективі (35%), виконання місії органу (30%) і можливість для кар'єрного зростання (29%). У випадку факторів кар'єрного просування, найбільш важливими є **професійний досвід (56%)**, належне виконання обов'язків (37%) і уміння працювати в команді (34%).

Динаміка якості надання послуг жителям громади і оцінка роботи виконавчого органу ОТГ

- **Абсолютна більшість** респондентів вважають, що за останній рік **рівень послуг**, що надаються жителям громади, **покращився** (серед представників керівного складу ОТГ – 85%, серед секретарів та працівників виконавчого органу – 95%). Не більше 2% відзначають погіршення. Дещо менш оптимістичні старости, серед яких 64% говорять про покращення і 12% відзначають погіршення.
- В окремих сферах помітили покращення від третини до двох третин респондентів (залежно від сфери). Найбільше респондентів помітили покращення у сфері доступності освітніх і соціальних послуг.
- **Абсолютна більшість** секретарів та працівників (86%) виконавчого органу **вважають скоріше або дуже ефективною** роботу громад. При цьому 80% вважають свою громаду скоріше або дуже добрим місцем для проживання. На думку 74% респондентів з керівного складу ОТГ і 81% респондентів-секретарів та працівників виконавчого органу, жителі громади задоволені діяльністю місцевої влади.
- **Абсолютна більшість** секретарів та працівників виконавчого органу (75%) вбачають **основні труднощі** в поточній діяльності **у нестабільності законодавства**. Решта проблем згадувалися значно рідше. Так, далі йдуть брак власних коштів (32%), пасивність населення (32%), відсутність адекватного фінансування делегованих повноважень (31%).

- На думку 71% старост жителі їхнього населеного пункту задоволені діяльністю ради та виконавчого органу і водночас 63% говорять про задоволеність діяльністю старост.

Фінансування діяльності органів влади ОТГ

- Меншість респондентів (24% серед керівного складу, 36% серед секретарів та працівників виконавчого органу, 40% серед старост) вважають достатнім поточний рівень фінансування повноважень, які здійснюються територіальною громадою.
- Але при цьому **86% керівників, 74% секретарів / працівників виконавчого органу і 79% старост говорять про збільшення за останній рік фінансових ресурсів.**

Самооцінка компетентності респондентів в окремих сферах

- Респонденти-представники **керівного складу ОТГ доволі високо оцінюють себе у більшості сфер.** Причому, у випадку 9 з зазначених 13 сфер не менше двох третин респондентів оцінили свій рівень як «скоріше високий» або навіть «експертний». Відносно найкраще респонденти себе оцінили в таких сферах, як депутатська етика (88% вважають свій рівень скоріше високим або експертним), комунікація з громадянами (88%) і регламент роботи (85%). Водночас відносно найнижчі оцінки простежуються у випадку захисту довілля і управління відходами (57%), адміністративних процедур (53%), фінансового і податкового законодавства (49%), публічних закупівель (42%).
- **Секретарі та працівники виконавчого органу** доволі високо оцінюють себе у таких сферах, як робота в команді (89% респондентів оцінили свій рівень як «скоріше високий» або навіть «експертний»), взаємодія зі споживачами (87%), запобігання корупції (85%), комп'ютерна грамотність (82%), управління конфліктами (77%) і надання адміністративних послуг (75%). Водночас відносно найнижчі оцінки простежуються у випадку використання коштів технічної допомоги (33%), фінансове і податкове законодавство (33%), внутрішній аудит (31%), бухгалтерський облік (29%) і публічні закупівлі (26%).
- У випадку **старост** у більшості сферах більшість вважають свій рівень скоріше або дуже високим. Відносно найкраще старости оцінюють свою компетентність у таких сферах, як робота в команді (87% вважають рівень скоріше високим або «експертним») та взаємодія зі споживачами (81%). Натомість найнижчі оцінки простежуються у сферах фінансове та податкове законодавство (43%) та бухгалтерський облік (37%).

Ставлення до навчання і пріоритетні інструменти

- У випадку всіх категорій простежується подвійне ставлення до навчання, що скоріше свідчить про недостатнє усвідомлення його важливості. З одного боку, абсолютна більшість **визнають важливість навчання** (96-97% вважають його важливим елементом підвищення кваліфікації, 70-79% не погоджуються, що навчання не впливає на ефективність роботи, 79-82% не погоджуються, що навчання є просто марнуванням часу). З іншого боку, **75-79% стверджують, що «певні програми навчання можуть бути корисними, але не є пріоритетними»**.
- Респондентам пропонувалося оцінити, наскільки важливим є підвищення компетентності працівниками виконавчого органу в різних сферах. **Переважна більшість респондентів вбачають необхідність у підвищенні компетентності у всіх зазначених сферах.**
- **79%** респондентів з керівного складу ОТГ і **77%** секретарів та працівників виконавчого органу вважають **підвищення рівня компетентності працівників скоріше або дуже нагальним**. Зокрема, 62% секретарів та працівників виконавчого органу і 70% старост повідомили, що **ймовірно чи навіть однозначно вони відчують брак певних знань / навичок при виконанні деяких повноважень**.
- У разі необхідності обрання пріоритетних інструментів заходів / інструментів, то переважна більшість обирають обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад. Інші інструменти викликають значно менше «оптимізму» (хоча більшість респондентів вважає усі інструменти ефективними).
- **Серед голів ОТГ 78%** стверджують, що за останній рік **особисто ініціювали проведення навчальних заходів** для працівників виконавчого органу. Показник для заступників трохи нижчий – 63%. А **серед депутатів лише 17%** ініціювали проведення тренінгових заходів.

Досвід проходження навчання, оптимальний термін і бажані заклади

- Практично **всі голови ОТГ та заступники** (відповідно, 93% і 97%) протягом останнього року **принаймні одного разу відвідали навчальні заходи**. Хоча якщо говорити про регулярну навчальну активність (щонайменше кожних 2 місяці), то 47% голів і 36% заступників, за їхніми словами, регулярно навчалися. **У випадку депутатів показник навчальної активності значно нижчий – лише 43%** вдавалися до принаймні одного навчального заходу, в т.ч. лише 6% місцевих депутатів робили це регулярно.
- Нижча «навчальна» активність простежується серед секретарів та працівників виконавчого органу: **70% секретарів та працівників виконавчого органу принаймні одного разу брали участь в навчальних заходах за останній рік**. Лише 17% брали участь в них регулярно щонайменше кожних 2 місяці.

- Лише **56% старост** брали участь у принаймні одному навчальному заході впродовж останнього року, в т.ч. **лише 13% брали участь в таких заходах на регулярній основі.**
- Абсолютна більшість усіх респондентів, які брали участь у навчальних заходах, вважає їх скоріше або дуже корисними.
- Для абсолютної більшості респондентів найбільш оптимальним терміном навчання з відривом від роботи є від 2-3 днів до 1 тижня.
- За словами респондентів-представників керівного складу ОТГ **двома найбільш важливими чинниками**, які впливають на **участь у короткострокових навчальних тренінгах або курсах**, є **довіра до організатора** (48% респондентів поставили цей фактор на 1-2 місце за важливістю) і **упевненість у компетентності** тренера (46%).
- 71% респондентів-представників керівного складу ОТГ, 75% респондентів-секретарів та працівників виконавчого органу, 74% респондентів-старост задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у їхній територіальній громаді.
- Переважна більшість усіх респондентів довіряють усім можливим інституціям в контексті навчання.

РОЗДІЛ І. КЕРІВНИКИ, ЇХНІ ЗАСТУПНИКИ ТА ДЕПУТАТИ РАДИ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

1.1 Нові повноваження / послуги ОТГ і необхідність додаткової кваліфікації. Оцінка складності окремих послуг / повноважень

У перебігу інтерв'ю респондентам пропонувався перелік **15 різних сфер** і ставилося запитання, в яких з них їхня громада після об'єднання почала виконувати додаткові послуги / реалізовувати нові повноваження. Також додатково ставилося запитання про те, наскільки ці нові послуги / повноваження вимагають нових навичок / кваліфікацій.

Загалом, по-перше, **99% опитаних представників керівного складу ОТГ говорять, що в їхніх громадах почали надаватися нові послуги / реалізовуватися нові повноваження** принаймні в одній сфері після об'єднання. **Середня кількість** названих сфер – **9**. Тобто керівники ОТГ відзначають істотне розширення своїх функцій в контексті здійснення місцевого самоврядування.

По-друге, у Таблиці 1.1.1 наводиться деталізація, в яких саме сферах найбільше респондентів говорили про розширення повноважень. **У випадку 12 з 15 сфер більше половини респондентів (не менше 51%) говорили про появу нових повноважень**. Відносно найрідше керівники ОТГ говорили про розширення повноважень у сфері організації пасажирських перевезень на території громади (42% говорять про збільшення повноважень у цій сфері), забезпечення громадської безпеки (38%) і забезпечення роботи шкіл-інтернатів (27%). Водночас найчастіше керівники ОТГ говорили про нові повноваження у сферах забезпечення загальної середньої освіти (85%), організація роботи культурно-освітніх закладів (82%), утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади (82%), розвиток місцевої інфраструктури (82%), забезпечення дошкільної освіти (81%) і організація роботи закладів фізичної культури і спорту (75%).

По-третє, серед тих, хто відзначає реалізацію нових повноважень у певній сфері, **від третини до половини говорять про необхідність додаткових навичок і кваліфікацій**.

Таблиця 1.1.1

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед усіх респондентів / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги ▶	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	забезпечення загальної середньої освіти	85.3	19.6	15.8	25.5	53.7	5.6
2	організація роботи культурно-освітніх закладів	82.3	17.0	17.9	22.8	54.7	4.0
3	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	81.8	19.9	23.5	26.9	47.4	8.9
4	розвиток місцевої інфраструктури	81.5	21.2	26.7	31.3	42.9	8.0
5	забезпечення дошкільної освіти	80.8	17.3	11.1	22.0	58.2	7.1
6	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	74.5	16.4	21.1	23.2	55.0	4.7
7	забезпечення надання первинної медичної допомоги	67.8	17.7	14.4	31.4	48.7	6.3
8	управління земельними ресурсами	62.3	14.1	16.1	28.5	54.6	3.2
9	соціальна захист та соціальне забезпечення	60.5	17.8	16.9	24.0	51.7	8.3
10	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	57.0	17.5	18.0	28.5	43.9	11.4
11	управління відходами	56.5	20.8	28.8	26.1	45.6	7.5
12	забезпечення пожежної охорони	51.3	15.6	14.6	21.5	59.0	5.4
13	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	41.5	18.1	16.9	13.9	56.6	9.0
14	забезпечення громадської безпеки	37.5	28.7	20.0	36.0	31.3	11.3
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	26.8	9.3	11.2	10.3	52.3	22.4

Нижче в таблицях дані наведені серед окремо керівників ОТГ, заступників керівників ОТГ і депутатів місцевої ради.

Таблиця 1.1.2

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед голів / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги ▶	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	забезпечення загальної середньої освіти	92.0	28.7	19.1	27.8	51.3	0.9
2	розвиток місцевої інфраструктури	88.0	21.8	29.1	30.9	45.5	3.6
3	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	87.2	22.0	24.8	23.9	53.2	4.6
4	організація роботи культурно-освітніх закладів	86.4	22.2	20.4	27.8	52.8	0.0
5	забезпечення дошкільної освіти	85.6	21.5	12.1	27.1	56.1	1.9
6	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	73.6	28.3	29.3	30.4	43.5	1.1
7	забезпечення надання первинної медичної допомоги	72.0	28.9	20.0	37.8	37.8	5.6
8	управління земельними ресурсами	61.6	23.4	20.8	29.9	51.9	1.3
9	соціальна захист та соціальне забезпечення	57.6	19.4	18.1	26.4	52.8	5.6
10	управління відходами	56.8	19.7	31.0	22.5	47.9	4.2
11	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	52.0	29.2	26.2	43.1	32.3	0.0
12	забезпечення пожежної охорони	50.4	25.4	20.6	28.6	50.8	4.8
13	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	31.2	35.9	10.3	12.8	53.8	7.7
14	забезпечення громадської безпеки	30.4	36.8	18.4	34.2	26.3	10.5
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	20.8	23.1	23.1	15.4	50.0	11.5

Таблиця 1.1.3

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед респондентів-заступників керівників ОТГ / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги ▶	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	забезпечення загальної середньої освіти	88.7	23.6	23.6	29.1	45.5	1.8
2	організація роботи культурно-освітніх закладів	87.1	24.1	16.7	29.6	44.4	1.9
3	розвиток місцевої інфраструктури	80.6	12.0	26.0	38.0	38.0	6.0
4	забезпечення дошкільної освіти	77.4	14.6	16.7	18.8	58.3	4.2
5	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	77.4	8.3	16.7	29.2	39.6	12.5
6	управління земельними ресурсами	67.7	14.3	16.7	33.3	52.4	2.4
7	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	66.1	19.5	19.5	29.3	51.2	2.4
8	забезпечення надання первинної медичної допомоги	62.9	20.5	15.4	33.3	53.8	2.6
9	соціальна захист та соціальне забезпечення	54.8	17.6	17.6	32.4	44.1	2.9
10	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	48.4	20.0	23.3	40.0	43.3	0.0
11	забезпечення пожежної охорони	46.8	6.9	13.8	37.9	55.2	3.4
12	управління відходами	40.3	20.0	16.0	40.0	36.0	4.0
13	забезпечення громадської безпеки	27.4	29.4	17.6	41.2	35.3	5.9
14	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	21.0	0.0	7.7	15.4	76.9	0.0
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	9.7	0.0	16.7	0.0	50.0	33.3

Таблиця 1.1.3

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед респондентів-депутатів ради ОТГ / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги ▶	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	забезпечення загальної середньої освіти	80.3	12.3	11.1	22.8	57.9	9.9
2	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	79.8	21.8	24.7	28.2	45.9	10.6
3	забезпечення дошкільної освіти	78.9	15.5	8.9	19.6	59.5	11.3
4	організація роботи культурно-освітніх закладів	78.4	11.4	16.8	17.4	59.3	7.2
5	розвиток місцевої інфраструктури	77.9	23.5	25.3	29.5	42.8	11.4
6	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	77.5	9.1	17.0	17.6	62.4	7.3
7	забезпечення надання первинної медичної допомоги	66.7	9.9	10.6	26.8	54.2	7.7
8	соціальна захист та соціальне забезпечення	63.8	16.9	16.2	20.6	52.9	11.0
9	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	62.4	11.3	12.8	18.8	49.6	19.5
10	управління відходами	61.0	21.5	30.0	25.4	46.2	10.0
11	управління земельними ресурсами	61.0	8.5	13.1	26.2	56.9	4.6
12	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	53.5	14.0	20.2	14.0	55.3	10.5
13	забезпечення пожежної охорони	53.1	12.4	11.5	13.3	64.6	6.2
14	забезпечення громадської безпеки	44.6	25.3	21.1	35.8	32.6	12.6
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	35.2	5.3	6.7	9.3	53.3	25.3

З точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг **найбільш складними** для реалізації в межах громади є **управління закладами охорони здоров'я** (44% вважають їх скоріше або дуже складними) і **реєстрація земельних ділянок** (39%) (Діаграма 1.1.1).

Також **третина респондентів** говорять про особливу складність у таких сферах, як **реєстрація майнових прав** і **управління закладами освіти** (відповідно, 34% і 32%). Інші сфери вважають складними до чверті керівного складу ОТГ. Найменш проблемною є реєстрація місця проживання (лише 13% вважають скоріше або дуже складним надання таких послуги в межах громади).

Діаграма 1.1.1

З точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг, які повноваження / послуги, є на Вашу думку, найбільш складними (та вимагають додаткових компетенцій / вмінь / навичок) для реалізації в межах об'єднаної територіальної громади? Будь-ласка, оцініть із використанням шкали, де 1 = не складний, 5 = дуже складний.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 1.1.4 дані наведені серед окремо керівників ОТГ, їхніх заступників та депутатів місцевої ради.

Таблиця 1.1.4

З точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг, які повноваження / послуги, є на Вашу думку, найбільш складними (та вимагають додаткових компетенцій / вмінь / навичок) для реалізації в межах об'єднаної територіальної громади? Будь-ласка, оцініть із використанням шкали, де 1 = не складний, 5 = дуже складний.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Керівники ОТГ		Заступники керівників		Депутати ради	
		% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності	% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності	% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності
1	Управління закладами охорони здоров'я	43.2	3.2	41.9	3.2	45.1	3.2
2	Реєстрація земельних ділянок	40.8	3.1	32.3	2.8	40.4	3.1
3	Реєстрація прав на майно	36.8	2.8	25.8	2.8	34.7	3.0
4	Призначення житлових субсидій	28.8	2.8	24.2	2.5	26.3	2.6
5	Управління закладами освіти	28.0	2.6	29.0	2.8	35.2	2.9
6	Управління закладами спорту	16.0	2.2	19.4	2.6	27.7	2.5
7	Управління закладами культури	12.8	2.1	11.3	2.3	25.8	2.6
8	Реєстрація актів цивільного стану	12.8	2.0	16.1	1.8	23.9	2.4
9	Реєстрація місця проживання	8.8	1.6	9.7	1.6	16.0	2.1

1.2 Зміна умов роботи за останній рік у виконавчому органі ради ОТГ. Системність виконання завдань, ефективність взаємодії і запровадження інструментів / процедур

Абсолютна більшість керівного складу ОТГ (76%) вважають, що за останній рік **умови роботи** у виконавчому органі, у цілому, **покращилися** (Діаграма 1.2.1). Менше 7% стверджують про погіршення.

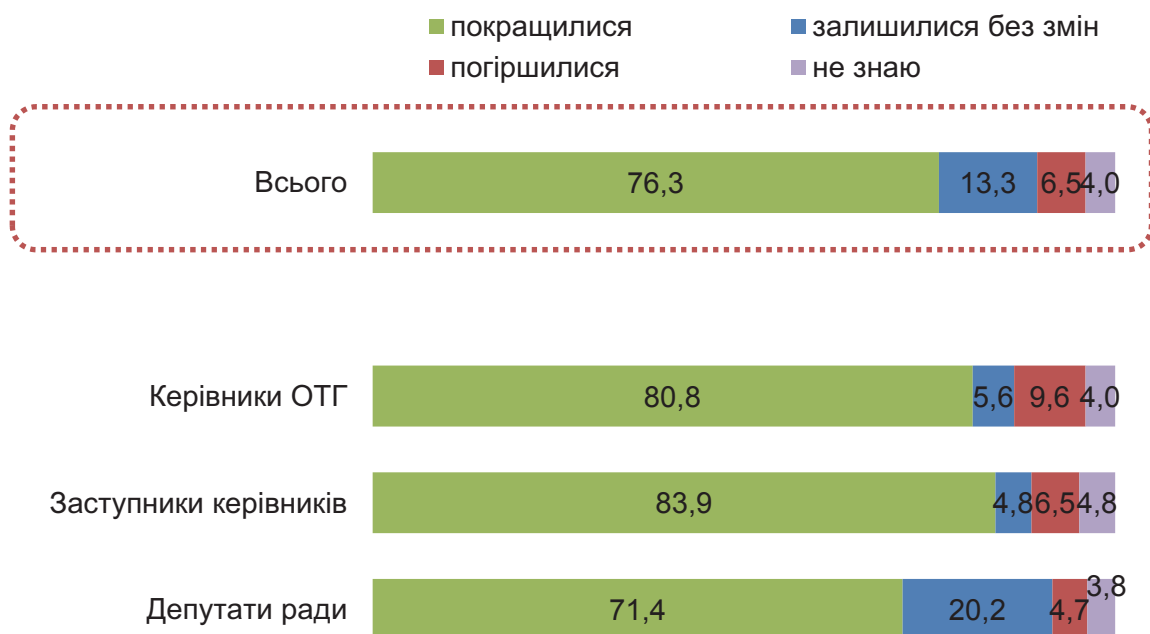
Дещо менш «оптимістично» оцінюють зміни депутати ради, але навіть серед них 71% помітили покращення ситуації (серед керівників і їхніх заступників покращення помітили, відповідно, 81% і 84%). Хоча водночас серед депутатів про погіршення говорять лише 5%.

Окрім цього, **83%** опитаних представників керівного складу вважають, що **завдання здійснюються «в плановий, системний спосіб**, завдання чітко розподілені між працівниками виконавчого органу» (Діаграма 1.2.2).

Діаграма 1.2.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки в цілому змінилися умови роботи в виконавчому органі протягом останнього року...?

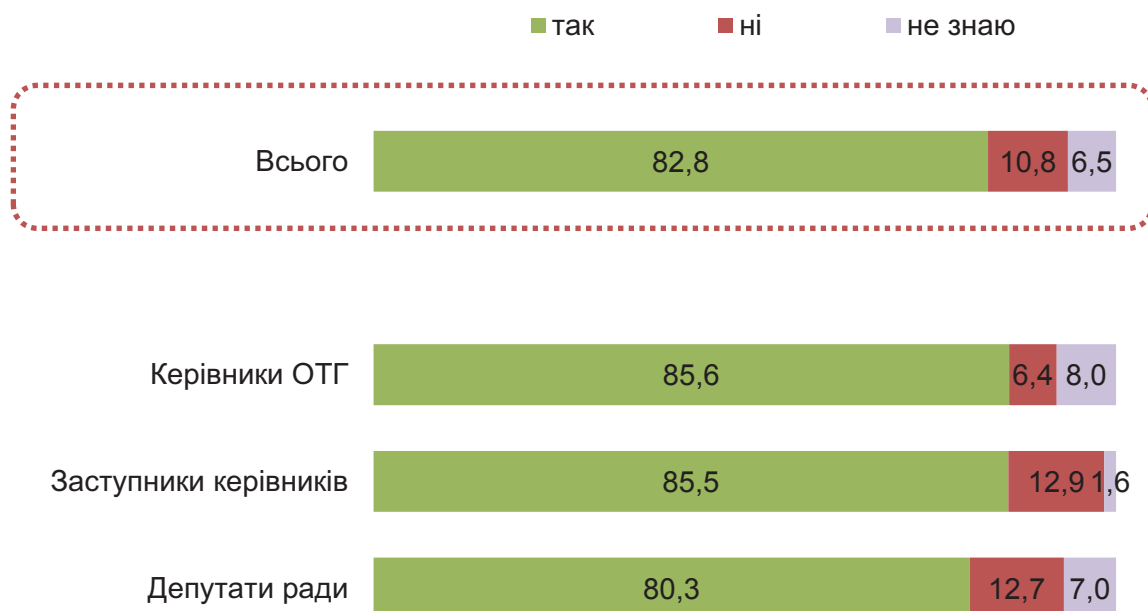
(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Діаграма 1.2.2

Оцініть, будь-ласка, чи виконання завдань здійснюється в плановий, системний спосіб, завдання чітко розподілені між працівниками виконавчого органу?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



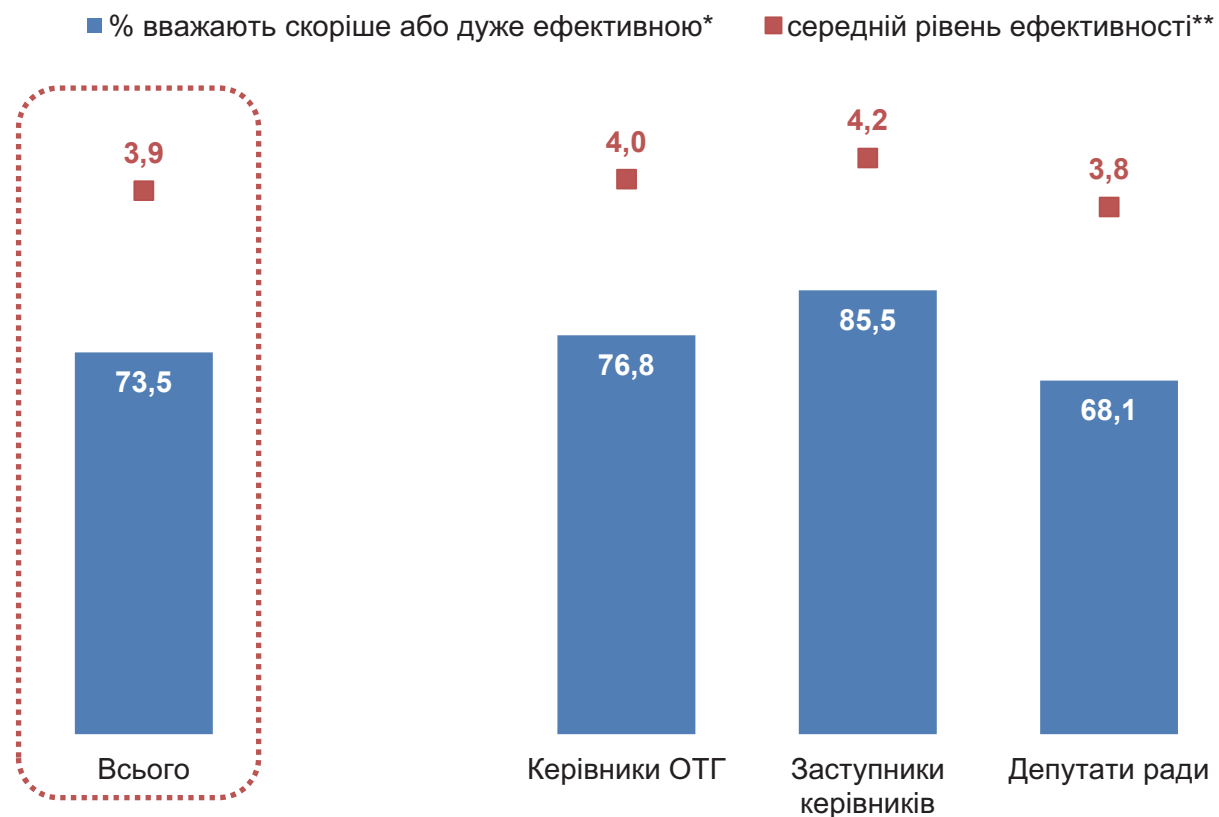
Три чверті керівників ОТГ (74%) оцінюють **ефективність взаємодії** між посадовими особами та працівниками як скоріше або дуже **ефективну** (Діаграма 1.2.3).

Дещо більш низькі оцінки ставили депутати ради, але серед них 68% вважають комунікацію скоріше або дуже ефективною (серед керівників – 77%, серед заступників керівників – 86%).

Діаграма 1.2.3

Оцініть, будь-ласка, ефективність взаємодії (комунікації) між посадовими особами ради та працівниками виконавчого органу. Використовуйте шкалу від 1 = не ефективна, до 5 = дуже ефективна.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Найбільш поширеними запровадженими процедурами в практиці ОТГ є регламент роботи (91% опитаних респондентів говорять про його впровадження), посадові інструкції (87%) і конкурсний відбір (85%) (Таблиця 1.2.1).

Водночас **практики, пов'язані з, власне, навчання і оцінюванням працівників, поширені рідше**: про план навчання і підвищенні кваліфікації працівників виконавчого органу говорять 70%, а виборних осіб – 63%. Лише половина респондентів-представників керівного складу ОТГ говорять про процедури оцінювання діяльності.

Таблиця 1.2.1

Вкажіть, будь-ласка, які із зазначених нижче процедур/ інструментів запроваджені у Вашій раді (розроблені, схвалені відповідним рішенням ради та застосовуються на практиці)?

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Всього	Керівники ОТГ	Заступники керівників	Депутати ради
1	регламент роботи ради	90.8	97.6	91.9	86.4
2	посадові інструкції працівників виконавчого органу	86.8	97.6	96.8	77.5
3	конкурсний відбір на вакантні посади	84.5	95.2	95.2	75.1
4	план навчання та підвищення кваліфікації працівників виконавчого органу	70.3	81.6	79.0	61.0
5	план навчання та підвищення кваліфікації виборних посадових осіб	63.3	71.2	75.8	54.9
6	процедура оцінювання діяльності працівників виконавчого комітету	48.8	55.2	53.2	43.7

1.3 Фактори привабливості і мотивації працівників виконавчого органу ради ОТГ. Кар'єрне просування працівників

З точки зору привабливості роботи в органі влади в ОТГ **найвищий рівень** важливості респонденти «присвоїли» **стабільності роботи** – 75% вважають цей фактор «дуже важливим», на умовно другому місці з результатом у 62% – можливість працювати з цікавими людьми, а цікавість завдань – лише на 5-му місці.

Але **якщо просити респондента обрати топ-3 фактори**, то порядок важливості факторів дещо змінюється – **найбільш важливим фактором стає робота з цікавими людьми (41% респондентів-представників керівного складу ОТГ обрали цей варіант), далі йде цікавить завдань (31%).**

Діаграма 1.3.1

Оцініть важливість різноманітних аспектів, які обумовлюють привабливість роботи у виконавчому органі ради. /

Які із зазначених факторів є найбільш важливими для Вас, що мотивують Вас до роботи у виконавчому органі ради? Будь ласка, оберіть щонайбільше три варіанти.

(серед усіх респондентів)



* *Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».*

** *Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».*

В Таблиці 1.3.1 дані наведені окремо серед голів ОТГ, їхніх заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.3.1

Оцініть важливість різноманітних аспектів, які обумовлюють привабливість роботи у виконавчому органі ради.

Які із зазначених факторів є найбільш важливими для Вас, що мотивують Вас до роботи у виконавчому органі ради? Будь ласка, оберіть щонайбільше три варіанти.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Керівники ОТГ			Заступники керівників			Депутати ради		
		% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості
1	Стабільність роботи	78.4	27.2	4.7	71.0	25.8	4.6	73.2	24.9	4.7
2	Можливість працювати з цікавими людьми	60.8	40.8	4.5	71.0	35.5	4.6	60.1	42.7	4.5
3	Рівень заробітної плати	55.2	24.8	4.5	53.2	24.2	4.5	43.7	24.9	4.2
4	Можливості для покращення особистої компетентності	50.4	24.8	4.4	66.1	27.4	4.6	54.0	25.4	4.4
5	Цікаві завдання, які виконуються під час роботи	45.6	36.8	4.3	54.8	35.5	4.4	39.9	26.8	4.1
6	Можливості для просування кар'єрою і професійного зростання	41.6	20.0	4.1	40.3	25.8	4.1	35.7	20.2	4.1
7	Можливість підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям	35.2	13.6	4.1	41.9	14.5	4.2	32.4	19.2	4.2
8	Нормований робочий день, робочий тиждень	35.2	12.0	3.8	33.9	14.5	4.0	44.1	14.1	4.1
9	Автономність роботи	34.4	17.6	3.9	27.4	14.5	3.8	27.7	13.1	3.9

3 точки зору мотивації працювати краще «дуже важливим» найчастіше називалися **хороші відносини в колективі** (86% респондентів дали таку оцінку), трохи рідше **виконання місії органу** місцевого самоврядування (72%) (Діаграма 1.3.2). Третє-четверте місця ділять повага до голови ради і матеріальне заохочення (57-58%).

Натомість у разі необхідності обрати топ-2 фактори, в «лідери» виходить матеріальне заохочення (49% вважають цей фактор одним з топ-2). Дещо рідше згадувалися виконання місії органу, хороші відносини в колективі і можливість для просування по службі (31-34%).

Діаграма 1.3.2

Оцініть важливість різноманітних факторів, які мотивують працівників виконавчого органу працювати краще. /

А які фактори серед щойно зачитаних, на Вашу думку, найбільше мотивують працівників виконавчого органу працювати краще? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* *Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».*

** *Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».*

В Таблиці 1.3.1 дані наведені окремо серед голів ОТГ, їхніх заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.3.2

Оцініть важливість різноманітних факторів, які мотивують працівників виконавчого органу працювати краще. /

А які фактори серед щойно зачитаних, на Вашу думку, найбільше мотивують працівників виконавчого органу працювати краще? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Керівники ОТГ			Заступники керівників			Депутати ради		
		% дуже важливо	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості
1	Матеріальне заохочення	70.4	60.0	4.6	50.0	53.2	4.5	51.2	41.3	4.3
2	Виконання місії органу місцевого самоврядування	74.4	34.4	4.7	74.2	40.3	4.6	70.4	31.5	4.6
3	Хороші відносини в колективі	84.8	33.6	4.8	87.1	22.6	4.9	86.4	31.9	4.8
4	Можливість для просування по службі і отримання досвіду роботи	40.0	28.8	4.2	46.8	29.0	4.3	38.0	31.9	4.0
5	Високий рівень автономності у виконанні завдань	42.4	8.8	4.1	38.7	9.7	4.1	42.3	15.0	4.2
6	Хороші відносини з керівником	39.2	6.4	4.0	45.2	11.3	4.2	53.1	14.6	4.4
7	Схвалення керівником	44.0	4.0	4.2	38.7	4.8	4.2	39.0	7.0	4.1
8	Повага до голови ради	43.2	4.0	4.1	69.4	9.7	4.6	63.8	12.2	4.5

Якщо говорити про **фактори просування по кар'єрі**, то як **«дуже важливі» найчастіше** респонденти говорили про **вміння працювати в команді** (87% дали таку оцінку), **рівень задоволеності споживачів** (81%) і **комп'ютерна грамотність** (81%) (Діаграма 1.3.3).

Але якщо знову-таки просити респондента **обрати топ-2 найбільш важливих**, то рівень задоволеності споживачів «опускається» на 4 місце (29% зараховують до топ-2 факторів), комп'ютерна грамотність – узагалі на 7 місце (лише 7% зарахували до топ-2 факторів). Натомість в такому випадку **найбільш важливими факторами для просування є професійний досвід (49%) і уміння працювати в команді (42%)**.

Діаграма 1.3.3

Оцініть, які на Вашу думку фактори мають найбільший вплив на просування по кар'єрі працівників. /

А які фактори серед щойно зачитаних мають, на Вашу думку, найбільший вплив на просування по кар'єрі? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* *Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».*

** *Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».*

В Таблиці 1.3.3 дані наведені окремо серед голів ОТГ, їхніх заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.3.3

Оцініть, які на Вашу думку фактори мають найбільший вплив на просування по кар'єрі працівників. /

А які фактори серед щойно зачитаних мають, на Вашу думку, найбільший вплив на просування по кар'єрі? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів р)

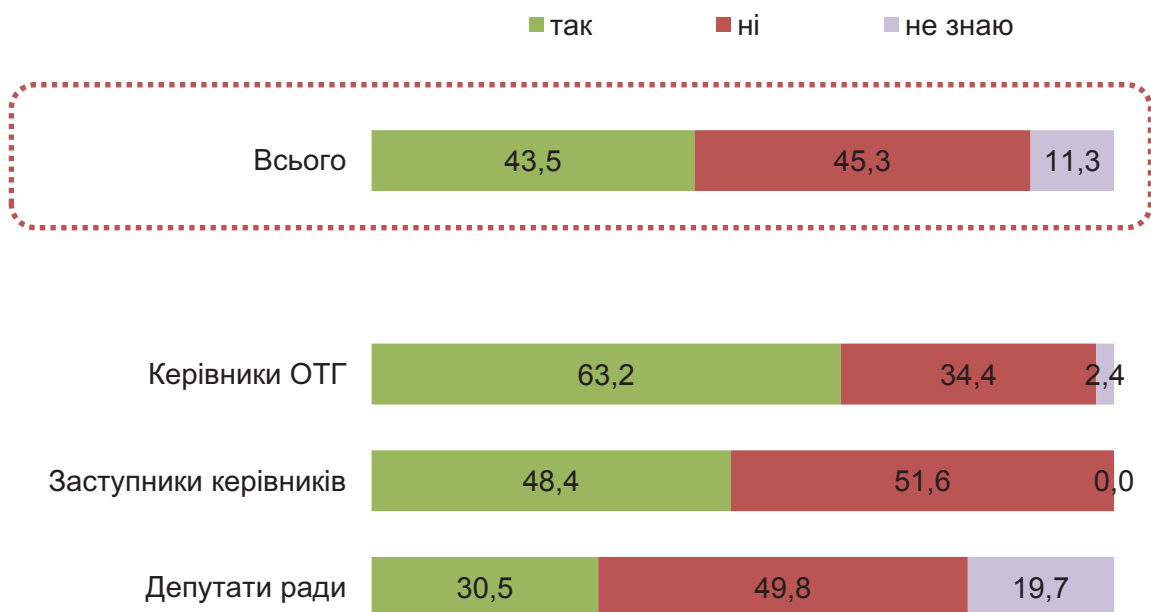
		Керівники ОТГ			Заступники керівників			Депутати ради		
		% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості
1	Професійний досвід (стаж служби)	71.2	49.6	3.7	72.6	48.4	3.7	67.1	48.4	3.7
2	Вміння працювати в команді/ хороші стосунки з колегами по роботі	88.0	44.8	3.9	79.0	40.3	3.8	88.3	41.3	3.9
3	Належне виконання щоденних обов'язків (неформально оцінювання безпосереднім керівником)	76.8	36.8	3.8	88.7	32.3	3.9	70.9	30.5	3.7
4	Рівень задоволення споживачів послуг (жителів територіальної громади)	83.2	26.4	3.9	87.1	33.9	3.9	77.0	28.2	3.8
5	Результати щорічного оцінювання діяльності працівник	48.0	12.8	3.4	45.2	6.5	3.4	52.1	12.2	3.5
6	Освітній рівень працівника	72.0	10.4	3.7	61.3	8.1	3.6	74.6	16.9	3.8
7	Комп'ютерна грамотність	85.6	7.2	3.9	82.3	12.9	3.8	77.0	5.6	3.8
8	Знання іноземної мови	30.4	3.2	3.0	16.1	0.0	2.9	17.8	2.3	2.8
9	Приналежність до політичної партії	2.4	2.4	1.2	0.0	0.0	1.2	4.7	3.8	1.6

Думки різних представників керівного складу ОТГ досить помітно відрізняються щодо того, чи відбувались просування по кар'єрі у виконавчому органі за останній рік. Якщо серед голів ОТГ 63% відповіли «так», то серед заступників – уже лише 48% (Діаграма 1.3.4). А серед депутатів місцевої ради взагалі лише 31% говорять про такі просування.

Діаграма 1.3.4

**Чи відбувалося просування по кар'єрі (призначення на більш високі посади)
у виконавчому органі протягом останнього року?**

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



1.4 Організаційна структура і взаємовідносини в колективі виконавчого органу ради ОТГ

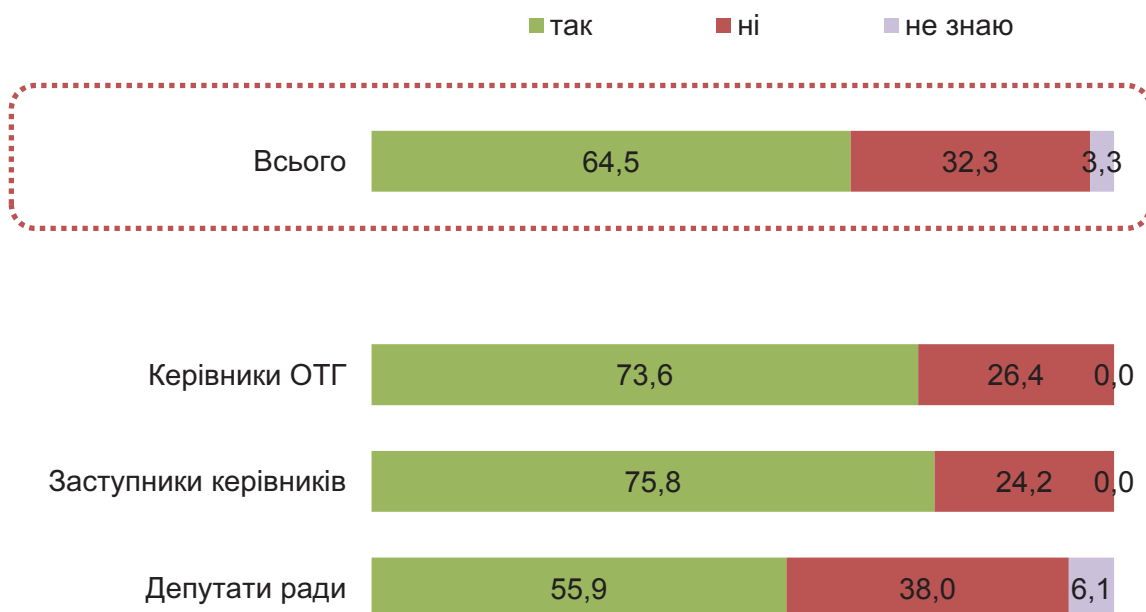
Більшість респондентів (65%) відзначають, що протягом останнього року організаційна структура виконавчого органу зазнавала змін (Діаграма 1.4.1). При цьому, якщо серед голів / заступників три чверті відзначають зміни, то серед депутатів – лише трохи більше половини.

При цьому абсолютна більшість респондентів (79%) вважаю, що структура їхнього виконавчого органу скоріше або повністю «сприяє ефективному виконанню покладених на нього повноважень» (Діаграма 1.4.2).

Діаграма 1.4.1

Чи змінювалася протягом останнього року організаційна структура виконавчого органу ради?

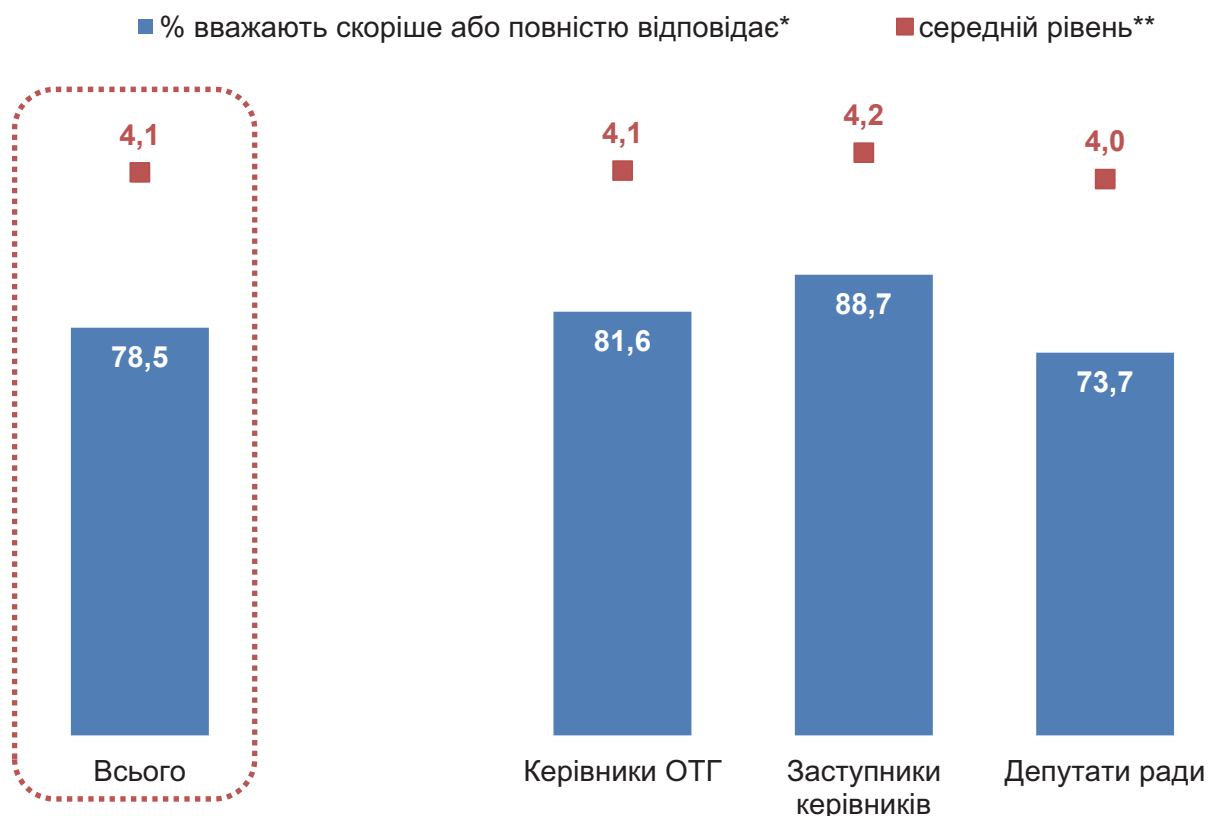
(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Діаграма 1.4.2

Оцініть наскільки організаційна структура Вашого виконавчого органу сприяє ефективному виконанню покладених на нього повноважень? Використовуйте шкалу від 1=повністю не відповідає, до 5=відповідає повною мірою.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

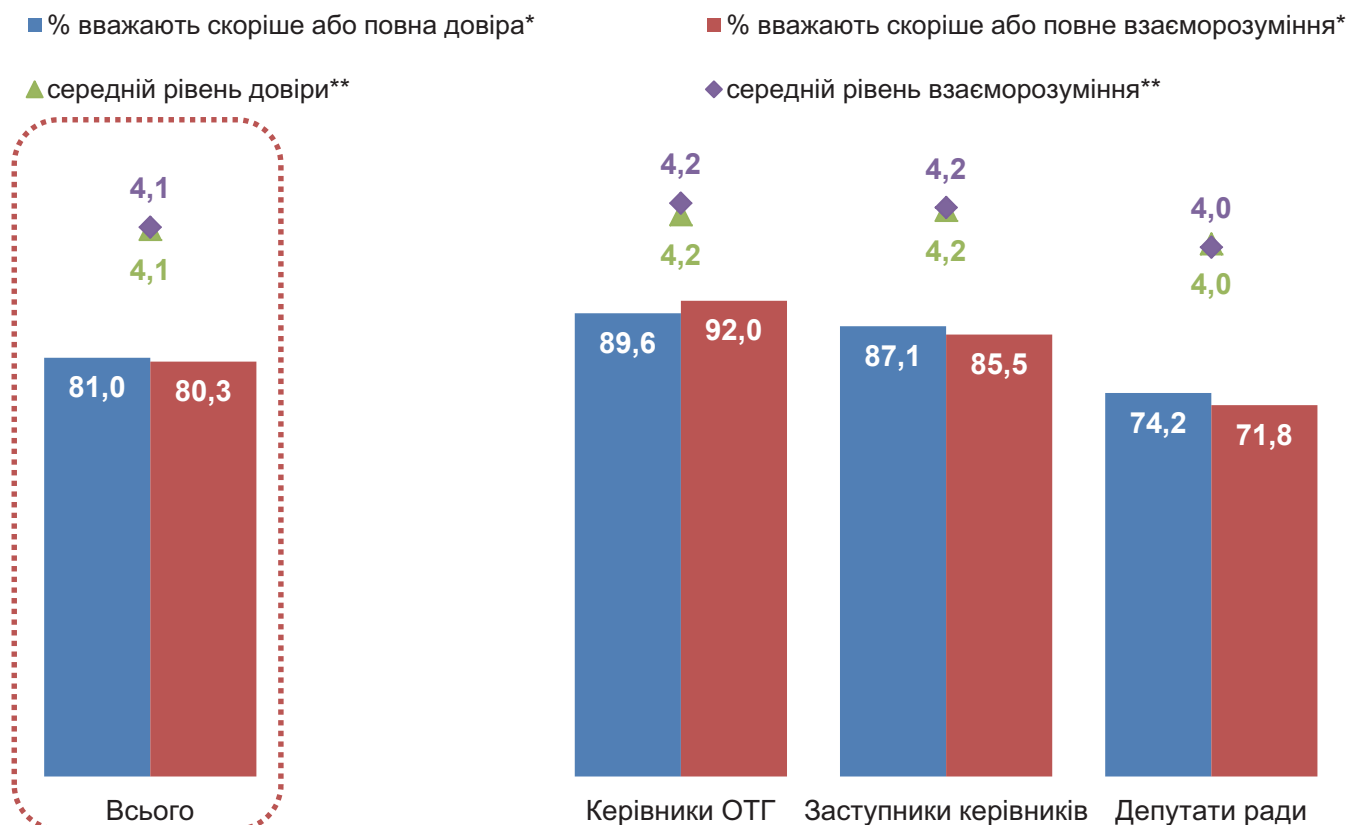
Абсолютна більшість респондентів-представників керівного складу ОТГ (80-81%) зазначають, що в їхньому колективі **скоріше або повна довіра та взаєморозуміння** (Діаграма 1.4.3). Хоча при цьому є тенденція до дещо кращої оцінки атмосфери серед голів – 90-92%, у той час як серед депутатів позитивні оцінки дали 72-74% респондентів.

Разом з цим, додатковим свідченням щодо атмосфери є те, що **лише 5-7% респондентів говорять про регулярні** (не рідше ніж один раз на тиждень) **конфлікти** між працівниками виконавчого органу чи між працівниками і депутатами (Таблиця 1.4.1). Про практичну відсутність конфліктів говорять 48-51% респондентів, а ще 37-43% оцінюють частоту як доволі рідку (один-два або декілька разів на місяць).

Діаграма 1.4.3

Як ви оцінюєте взаємовідносини у Вашому колективі? Використовуйте шкалу від 1 = повна недовіра, до 5 = повна довіра / Використовуйте шкалу від 1 = повне розчарування, до 5 = взаєморозуміння.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Таблиця 1.4.1

**Як часто спостерігаються конфлікти між працівниками виконавчого органу /
Як часто спостерігаються конфлікти між працівниками виконавчого органу
та депутатами ради?**

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

	Всього	Керівники ОТГ	Заступники керівників	Депутати ради
Між працівниками				
дуже часто, практично кожного дня	1.8	0.8	1.6	2.3
досить часто, раз на тиждень	3.5	3.2	1.6	4.2
іноді, кілька раз на місяць	16.0	15.2	22.6	14.6
рідно, не частіше одного або двох раз на місяць	21.3	25.6	25.8	17.4
дуже рідко, у виняткових випадках	50.5	54.4	48.4	48.8
не знаю/важко відповісти	7.0	0.8	0.0	12.7
Між працівниками та депутатами				
дуже часто, практично кожного дня	2.0	0.0	1.6	3.3
досить часто, раз на тиждень	5.3	6.4	4.8	4.7
іноді, кілька раз на місяць	15.8	14.4	19.4	15.5
рідно, не частіше одного або двох раз на місяць	27.3	31.2	21.0	26.8
дуже рідко, у виняткових випадках	48.3	47.2	53.2	47.4
не знаю/важко відповісти	1.5	0.8	0.0	2.3

1.5 Динаміка якості надання послуг і якості життя населення ОТГ за останній рік. Задоволеністю якістю роботи виконавчого органу ОТГ

Абсолютна більшість представників керівного складу ОТГ (85%) вважають, що за останній рік **рівень послуг**, що надаються жителям громади, **покращився** (Діаграма 1.5.1). Лише 2% відзначають погіршення.

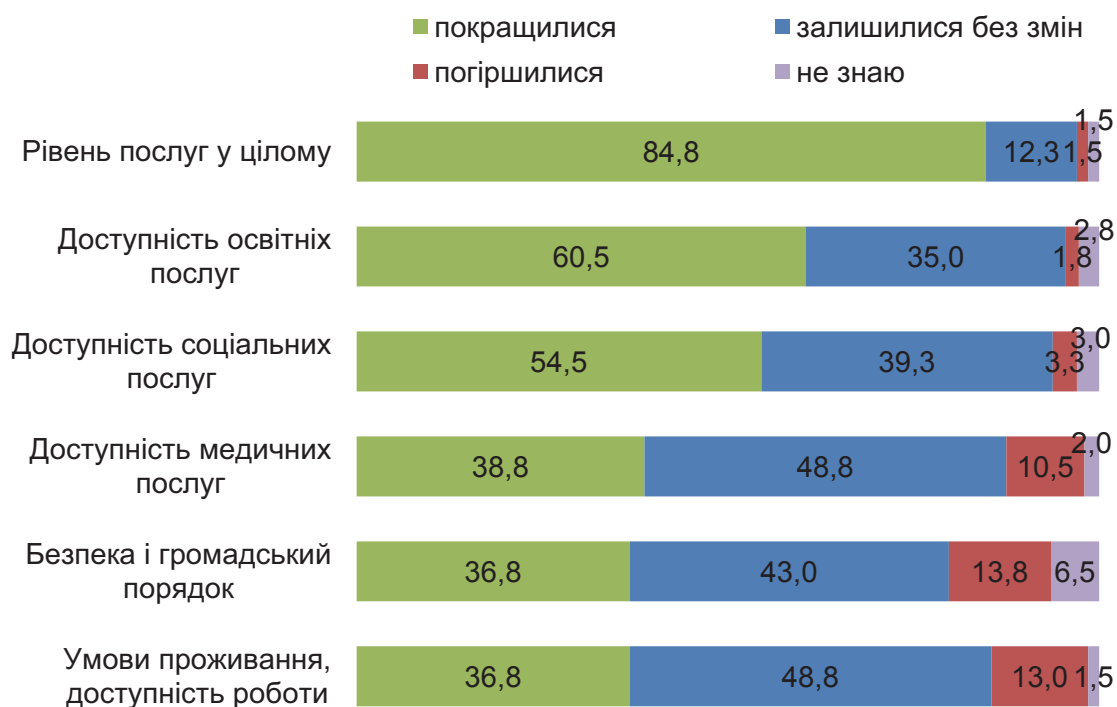
Якщо говорити про окремі сфери, то **найбільше респондентів** відзначають **позитивні зрушення** у сфері **доступності освітніх послуг** (61% респондентів помітили покращення ситуації, лише 2% говорять про погіршення) та **доступності соціальних послуг** (відповідно, 55% проти 3%).

Дещо менше, але також істотна частка респондентів – третина – говорять про покращення ситуації щодо доступності медичних послуг, безпеки і громадського порядку та умов проживання / доступності роботи (і при цьому лише 11-14% помітили в цих сферах певні погіршення).

Діаграма 1.5.1

Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

(% серед усіх респондентів)

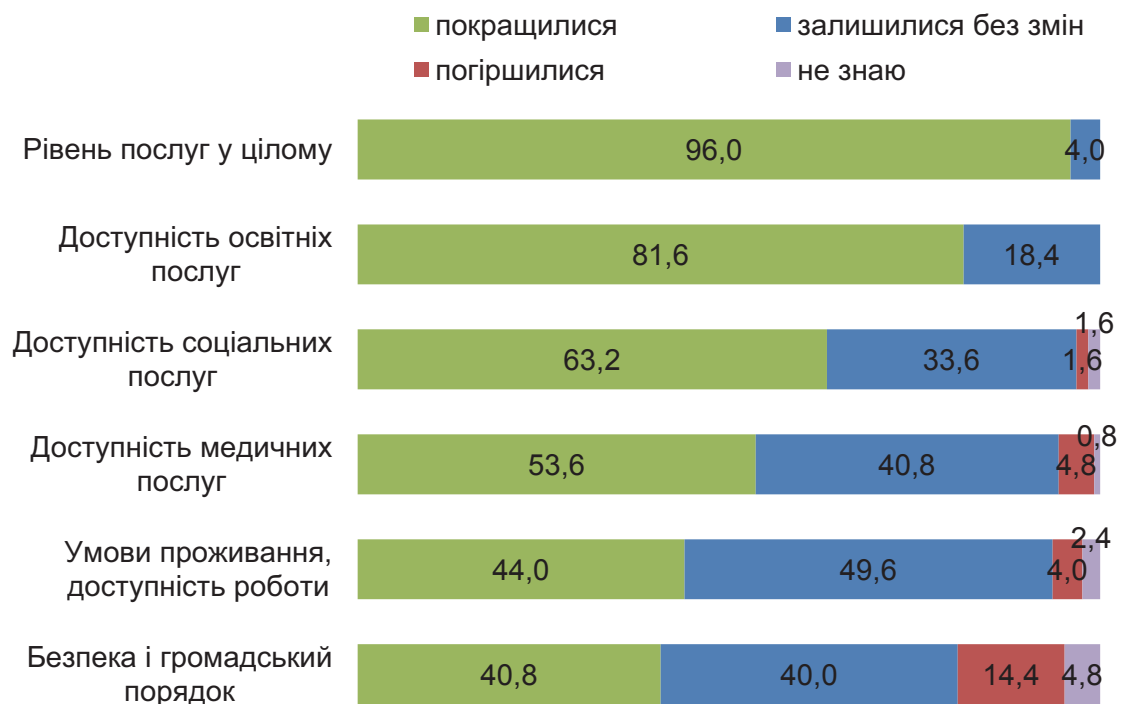


Нижче в Діаграмі 1.5.2-4 дані наведені окремо серед голів ОТГ, їхніх заступників і депутатів ради.

Діаграма 1.5.2

Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

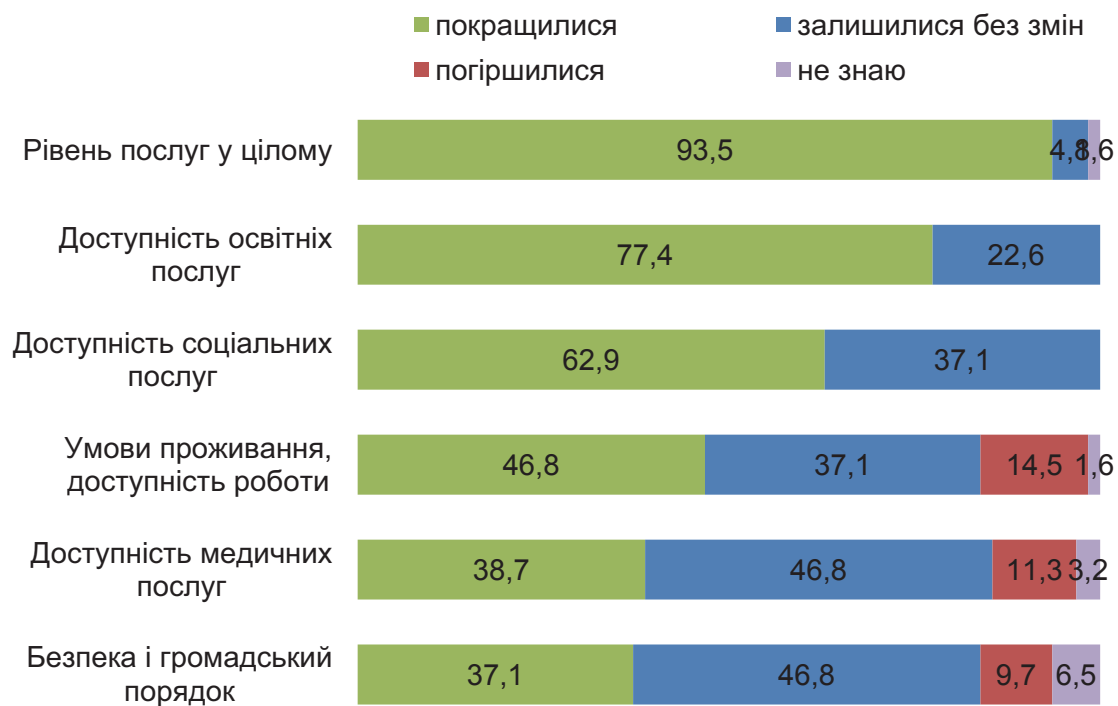
(% серед респондентів-керівників ОТГ)



Діаграма 1.5.3

Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

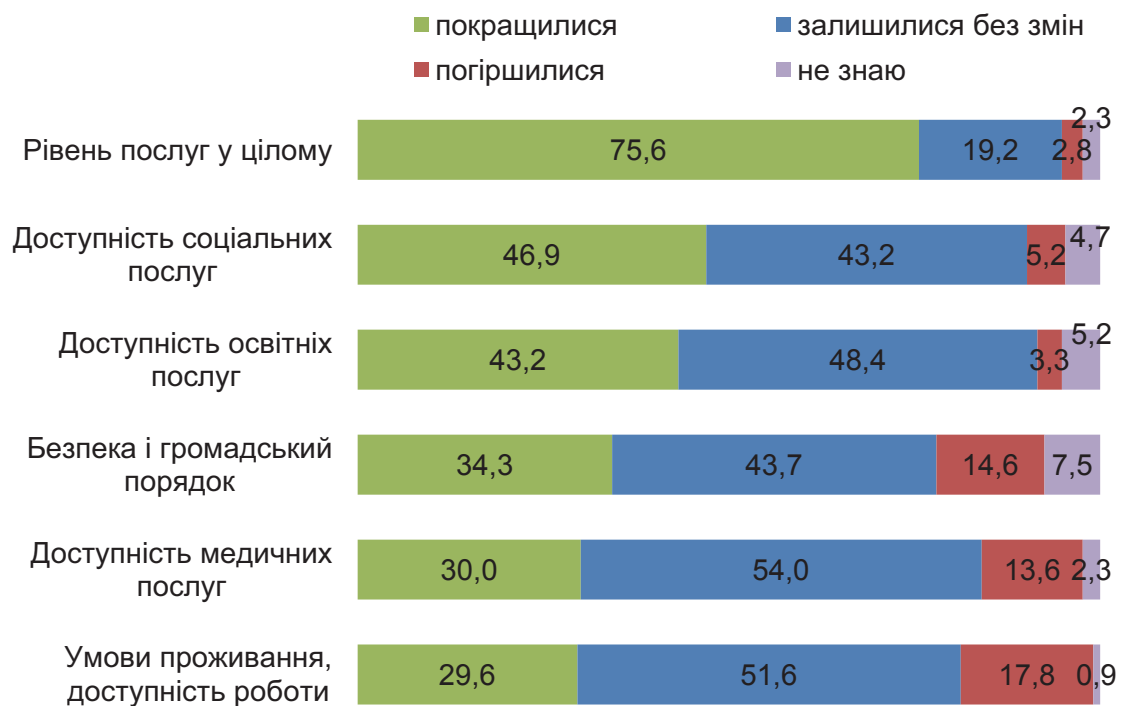
(% серед респондентів-заступників керівників ОТГ)



Діаграма 1.5.4

Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

(% серед респондентів-депутатів ради ОТГ)

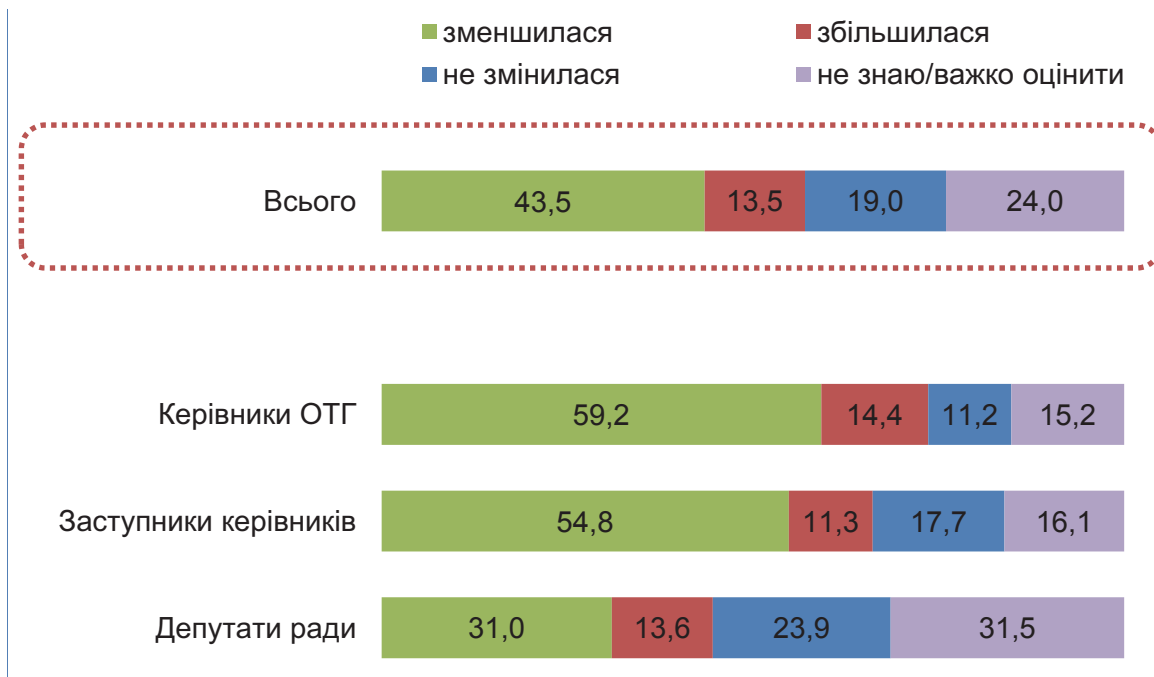


Лише 14% опитаних респондентів говорять про збільшення скарг / звернень від громадян протягом останнього року, натомість 44% говорять про їхнє зменшення (Діаграма 1.5.5).

Діаграма 1.5.5

Чи змінилася кількість скарг / звернень, які надходили до виконавчого органу на послуги, що надаються, протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

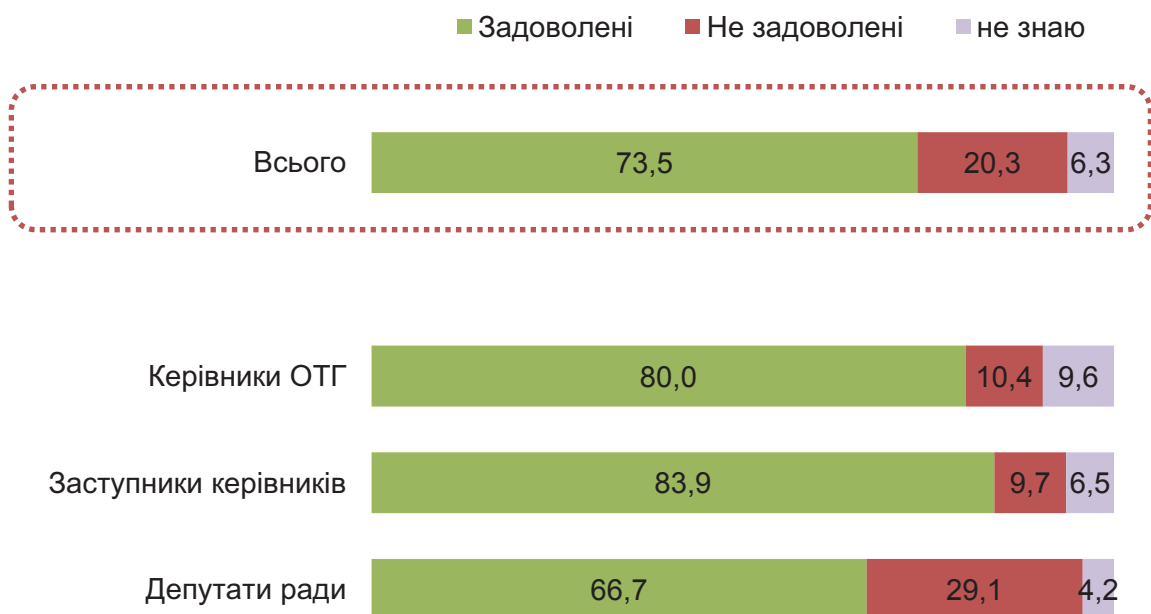


В контексті такої доволі позитивної оцінки динаміки змін, **три чверті** респондентів (74%) говорять, що, на їхню думку, **жителі громади задоволені** діяльністю виконавчого органу (Діаграма 1.5.6). Хоча при цьому, якщо серед голів і їхніх заступників 80-84% говорять про задоволеність діяльністю, то серед депутатів ради – 67%.

Діаграма 1.5.6

Як ви оцінюєте рівень задоволеності жителів територіальної громади діяльністю виконавчого органу? Жителі громади...

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



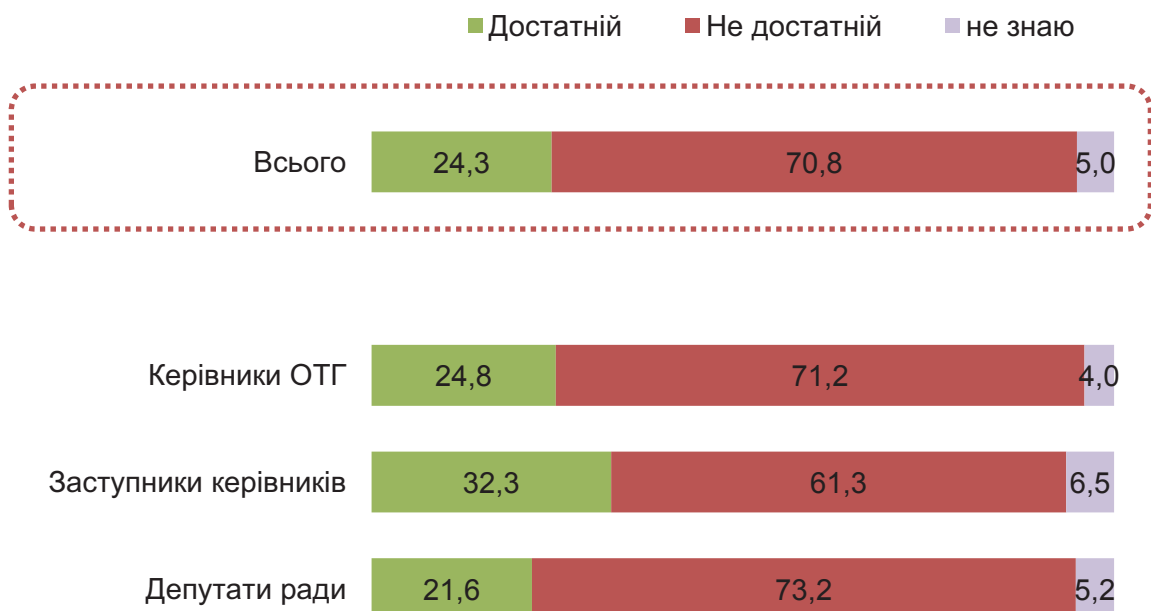
1.6 Рівень фінансування повноважень і динаміка фінансових ресурсів

Лише один з чотирьох респондентів (24%) вважає, що **рівень фінансування** повноважень, що здійснюються громадою, **є достатнім** (Діаграма 1.6.1). Хоча разом з цим 86% погоджуються, що за останній рік загальний обсяг фінансових ресурсів громади збільшився.

Діаграма 1.6.1

Оцініть чи достатній рівень фінансування повноважень, які здійснюються територіальною громадою?

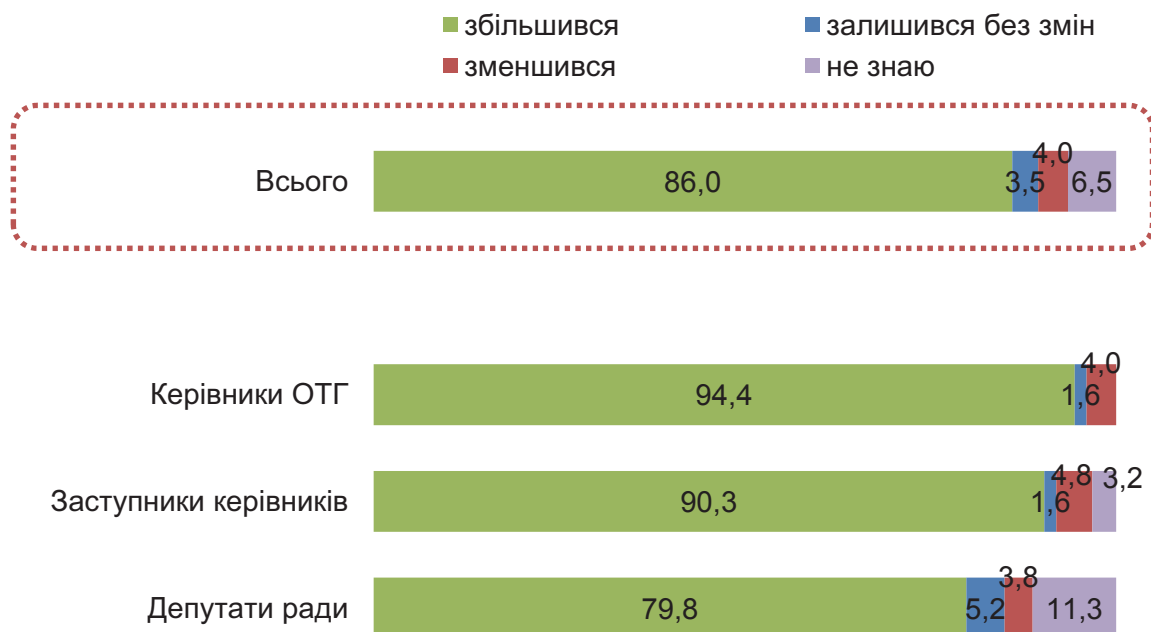
(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Діаграма 1.6.2

Як змінився обсяг фінансових ресурсів, якими розпоряджається територіальна громада, протягом останнього фінансового року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



1.7 Інформування жителів виконавчим органом ради ОТГ

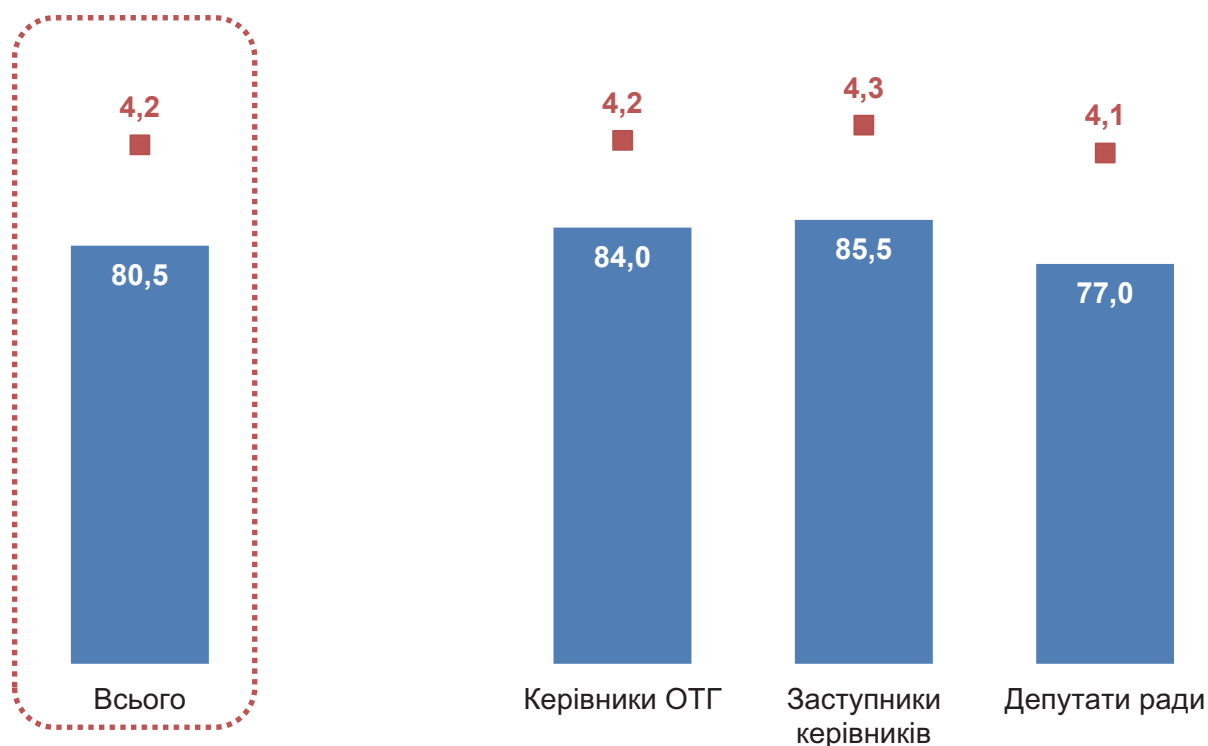
81% респондентів говорять, що виконавчий орган скоріше або повністю належним чином інформує жителів ОТГ (Діаграма 1.7.1).

Діаграма 1.7.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ефективно рада (виконавчий орган) інформує своїх жителів про послуги, які надаються жителям об'єднаної територіальної громади. Використовуйте шкалу від 1 = не інформує, до 5 = інформує належним чином.

(серед респондентів відповідної категорії)

■ % вважають скоріше або повністю належним чином* ■ середній рівень ефективності**



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Як можна бачити в Таблиці 1.7.1, виконавчий орган використовує різноманітні інструменти для інформування жителів громади.

Таблиця 1.7.1

Які з наведених нижче інструментів використовує ваша рада (виконавчий орган) для інформування жителів об'єднаної територіальної громади?

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Всього	Керівники ОТГ	Заступники керівників	Депутати ради
1	Оголошення / інформація на веб-сторінці територіальної громади	87.5	90.4	83.9	86.9
2	інформаційні дошки в приміщеннях органів громади	84.8	91.2	87.1	80.3
3	зустрічі з головою територіальної громади	83.0	87.2	88.7	78.9
4	зустрічі з працівниками виконавчого органу	82.0	91.2	80.6	77.0
5	оголошення/ інформація в місцевій газеті	66.3	76.0	59.7	62.4
6	роз'яснювальні програми/ оголошення на місцевому телебаченні	28.0	31.2	19.4	28.6

1.8 Рівень компетентності в окремих сферах і основні напрямки підвищення кваліфікації (самооцінка)

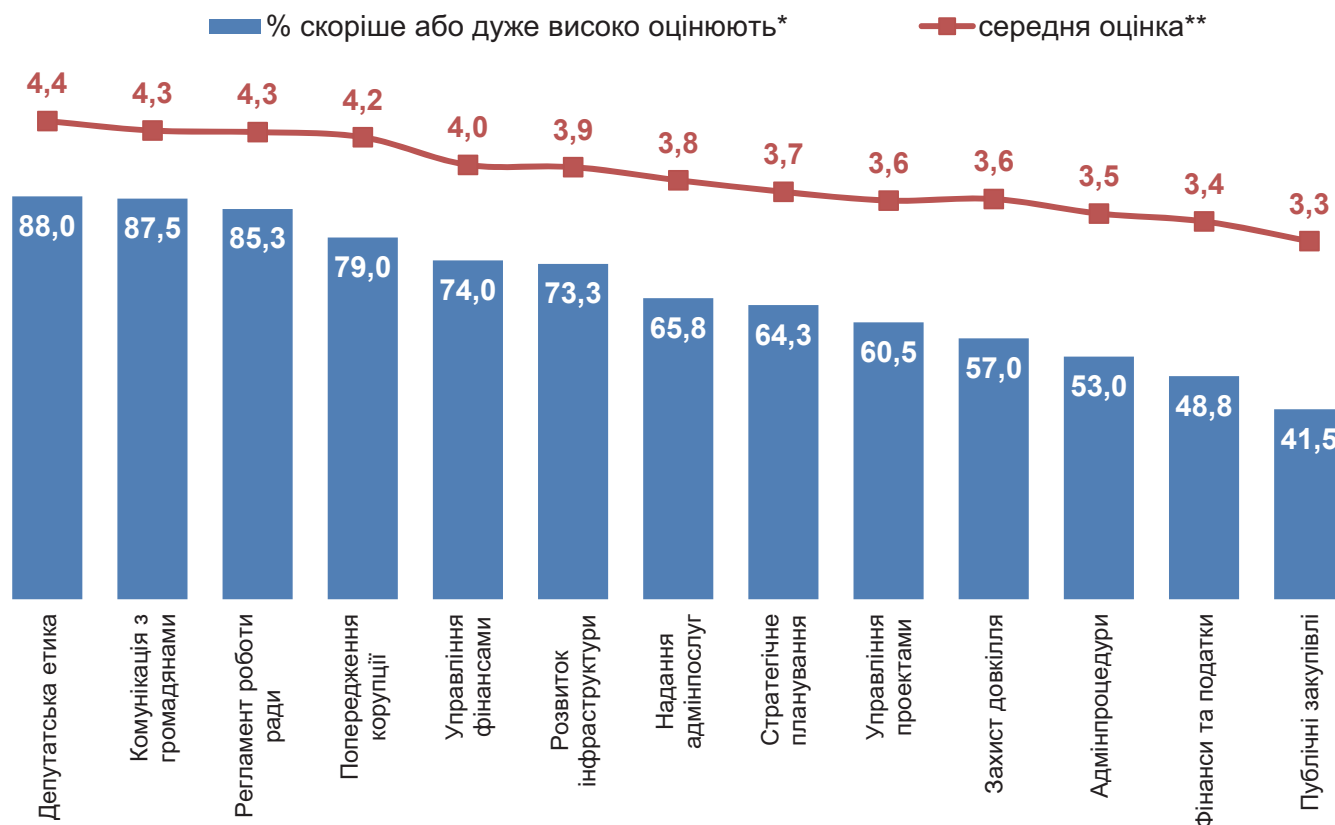
У перебігу дослідження респондентам пропонувався перелік 13 сфер для самооцінки власного рівня компетентності. Як можна бачити нижче, респонденти-представники **керівного складу ОТГ доволі високо оцінюють себе у більшості сфер**. Причому, у випадку 9 з 13 сфер не менше двох третин респондентів оцінили свій рівень як «скоріше високий» або навіть «експертний».

Відносно найкраще респонденти себе оцінили в таких сферах, як депутатська етика (88% вважають свій рівень скоріше високим або експертним), комунікація з громадянами (88%) і регламент роботи (85%). Водночас відносно найнижчі оцінки простежуються у випадку захисту довкілля і управління відходами (57%), адміністративних процедур (53%), фінансового і податкового законодавства (49%), публічних закупівель (42%).

Діаграма 1.8.1

Оцініть, будь-ласка, рівень своєї компетентності в наступних сферах. Використовуйте шкалу, де 1 = брак компетенції у відповідній сфері, 5 = високий рівень (експертний).

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 1.8.1 дані наведені серед окремо голів, заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.8.1

**Оцініть, будь-ласка, рівень своєї компетентності в наступних сферах.
Використовуйте шкалу, де 1 = брак компетенції у відповідній сфері, 5 =
високий рівень (експертний).**

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Керівники ОТГ		Заступники керівників		Депутати ради	
		% скоріше / дуже високо оцінюють	Середня оцінка	% скоріше / дуже високо оцінюють	Середня оцінка	% скоріше / дуже високо оцінюють	Середня оцінка
1	регламент роботи ради, процедури прийняття рішень	93.6	4.4	87.1	4.3	79.8	4.1
2	комунікація з громадянами	89.6	4.4	95.2	4.4	84.0	4.2
3	управління фінансовими ресурсами, планування та використання бюджетних коштів	89.6	4.3	74.2	3.9	64.8	3.8
4	депутатська етика	87.2	4.3	88.7	4.4	88.3	4.4
5	місцевий розвиток та розвиток інфраструктури	84.8	4.2	79.0	4.1	64.8	3.8
6	попередження корупції	83.2	4.3	85.5	4.2	74.6	4.2
7	управління проектами	75.2	3.9	77.4	4.0	46.9	3.3
8	надання адміністративних послуг	72.0	3.9	77.4	4.0	58.7	3.7
9	стратегічне планування	69.6	3.8	72.6	3.9	58.7	3.6
10	фінансове та податкове законодавство	68.8	3.9	59.7	3.7	33.8	3.1
11	адміністративні процедури	66.4	3.8	72.6	3.8	39.4	3.3
12	захист навколишнього середовища та управління відходами	56.0	3.7	61.3	3.6	56.3	3.6
13	публічні закупівлі	52.0	3.5	54.8	3.5	31.5	3.0

В Таблиці 1.8.2 наведені дані, в яких сферах респонденти насамперед хочуть підвищення знань. Найчастіше респонденти говорили про фінансове і податкове законодавство і публічні закупівлі.

Таблиця 1.8.2

Беручи до уваги перелік зазначених вище сфер, оберіть 5 найважливіших для підвищення Вашого професійного рівня та більш ефективного виконання покладених на вас повноважень.

(серед усіх респондентів)

		Всього	Керівники ОТГ	Заступники керівників	Депутати ради
1	фінансове та податкове законодавство	55.0	61.6	58.1	50.2
2	публічні закупівлі	42.3	46.4	50.0	37.6
3	управління фінансовими ресурсами, планування та використання бюджетних коштів	36.0	35.2	37.1	36.2
4	місцевий розвиток та розвиток інфраструктури	35.8	40.0	37.1	32.9
5	стратегічне планування	35.5	44.0	35.5	30.5
6	комунікація з громадянами	34.3	27.2	32.3	39.0
7	адміністративні процедури	33.0	31.2	27.4	35.7
8	попередження корупції	32.5	23.2	30.6	38.5
9	захист навколишнього середовища та управління відходами	32.5	32.0	40.3	30.5
10	надання адміністративних послуг	30.3	28.0	29.0	31.9
11	управління проектами	28.8	29.6	45.2	23.5
12	депутатська етика	21.8	10.4	24.2	27.7
13	регламент роботи ради, процедури прийняття рішень	11.8	10.4	14.5	11.7

1.9 Сприйняття і необхідність навчання працівників виконавчого органу ради ОТГ у різних сферах. Інструменти / заходи для підвищення професійного рівня. Включення до бюджету громаду витрат на навчання працівників

Практично всі респонденти з керівного складу ОТГ (96%) вважають **навчання важливим елементом** підвищення ефективності діяльності органу (Діаграма 1.9.1). На додачу до цього 75% не погоджуються, що навчання не впливає на ефективність і 81% не вважають навчання марною витратою часу.

Але при цьому **79% респондентів погодилися, що певні програми можуть бути не пріоритетними на сьогоднішньому етапі**. А це може свідчити, що багато представників керівного складу просто не усвідомлюють важливість окремих програм навчання.

Також половина респондентів (51%) вважають, що навчання буде важливим, тільки у випадку відповідних законодавчих змін.

Діаграма 1.9.1

Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з такими твердженнями?

(% серед усіх респондентів)



Нижче дані наведені серед окремо голів, заступників і депутатів ради.

Діаграма 1.9.2

Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з такими твердженнями?

(% серед респондентів-керівників ОТГ)



Діаграма 1.9.3

Наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з такими твердженнями?

(% серед респондентів-заступників керівників ОТГ)



Діаграма 1.9.4

Наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з такими твердженнями?

(% серед респондентів-депутатів ради ОТГ)



У перебіг опитування керівному складу ОТГ пропонувалося оцінити, наскільки в кожній з 16 сфер є необхідним підвищення компетентності працівників виконавчого органу. **У випадку кожної сфери не менше 73% сказали, що підвищення компетентності є скоріше або надзвичайно необхідним.**

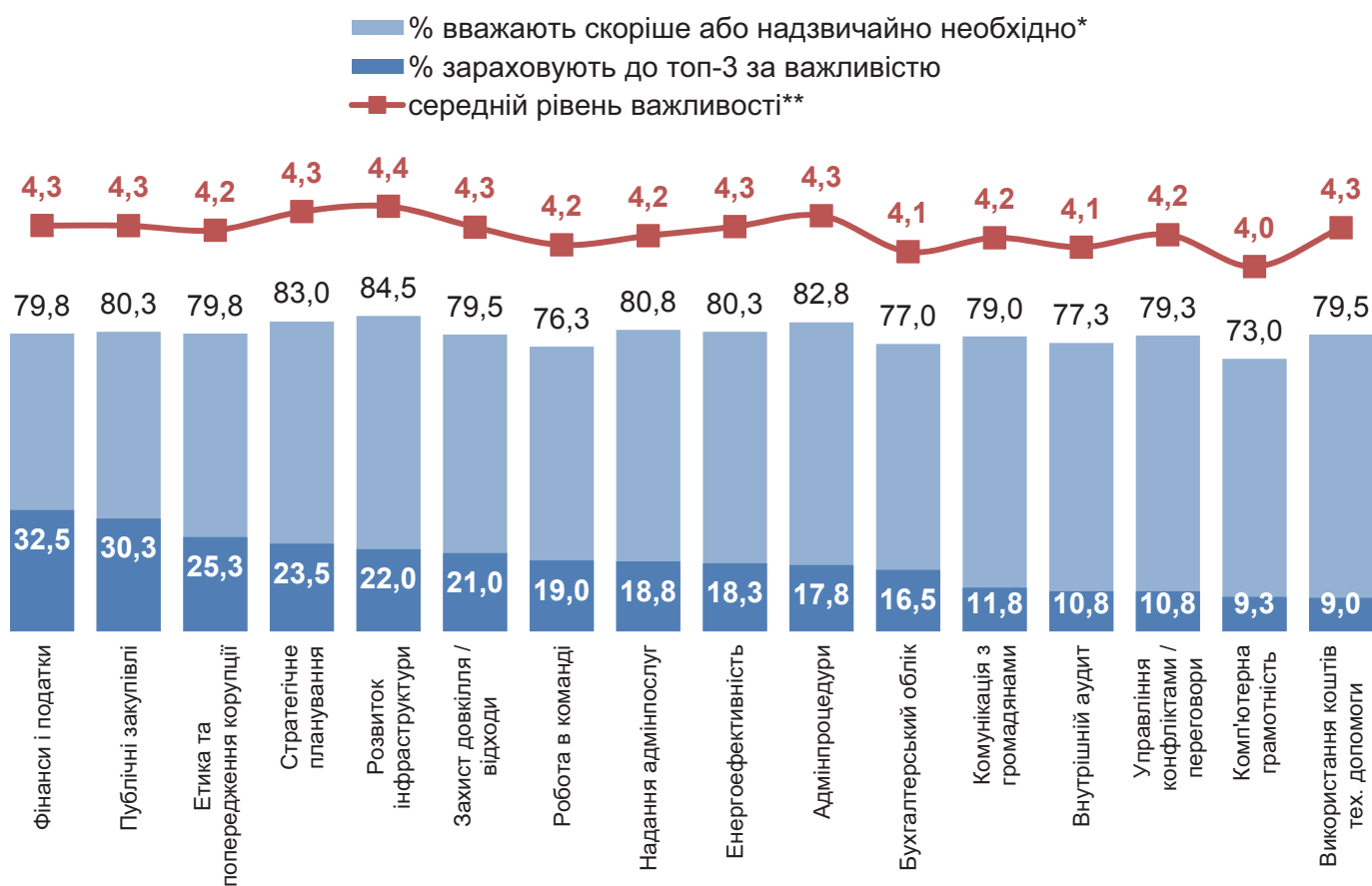
У разі необхідності пріоритезації, відносно найбільше респондентів до найбільш важливих сфер зараховували фінансове і податкове законодавство (33% вважають цю однією з топ-3 для підвищення компетентності) та публічні закупівлі (30%). Далі йдуть запобігання корупції (25%), стратегічне планування (24%), місцевий розвиток і розвиток інфраструктури (22%), захист довкілля і управління відходами (21%).

Діаграма 1.9.5

Оцініть, будь-ласка, чи повинні працівники виконавчого органу підвищити свою компетентність в таких сферах. Використайте шкалу, де 1 = жодного підвищення рівня компетентності не потрібно, 5 = підвищення надзвичайно необхідно. /

А в яких сферах серед щойно зачитаних, на Вашу думку, підвищення компетентності необхідне в першу чергу? Оберіть не більше 3-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».

В Таблиці 1.9.1 дані наведені серед окремо голів, заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.9.1

Оцініть, будь-ласка, чи повинні працівники виконавчого органу підвищити свою компетентність в таких сферах. Використайте шкалу, де 1 = жодного підвищення рівня компетентності не потрібно, 5 = підвищення надзвичайно необхідно. /

А в яких сферах серед щойно зачитаних, на Вашу думку, підвищення компетентності необхідне в першу чергу? Оберіть не більше 3-х відповідей.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

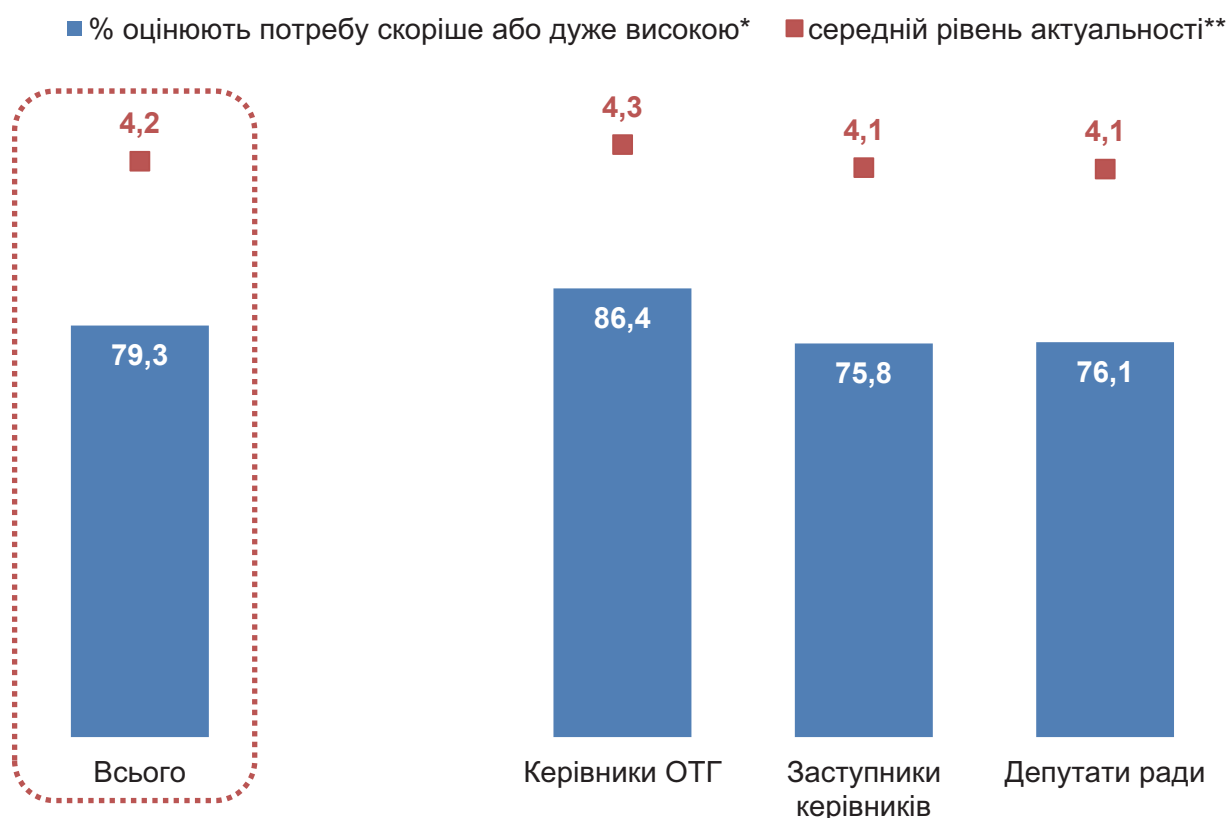
		Керівники ОТГ			Заступники керівників			Депутати ради		
		% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості
1	фінансове та податкове законодавство	49.6	43.2	4.2	43.5	17.7	4.1	50.2	30.5	4.3
2	публічні закупівлі	54.4	37.6	4.3	45.2	37.1	4.1	46.9	23.9	4.3
3	стратегічне планування	64.0	32.8	4.5	50.0	22.6	4.2	51.2	18.3	4.3
4	енергоефективність	50.4	25.6	4.3	43.5	11.3	4.1	50.2	16.0	4.3
5	робота в команді	53.6	24.0	4.2	48.4	11.3	4.1	52.6	18.3	4.2
6	надання адміністративних послуг	46.4	24.0	4.3	50.0	21.0	4.1	48.8	15.0	4.2
7	адміністративні процедури	56.0	23.2	4.4	56.5	9.7	4.3	50.2	16.9	4.3
8	бухгалтерський облік	48.8	22.4	4.2	35.5	19.4	4.1	40.4	12.2	4.1
9	захист навколишнього середовища та управління відходами	49.6	20.8	4.2	50.0	21.0	4.2	53.1	21.1	4.3
10	місцевий розвиток та розвиток інфраструктури	54.4	20.8	4.4	50.0	17.7	4.3	55.9	23.9	4.4
11	етика та попередження корупції	51.2	18.4	4.1	43.5	6.5	4.0	59.6	34.7	4.4
12	управління конфліктами та ведення переговорів	44.8	16.0	4.2	45.2	11.3	4.1	50.2	7.5	4.2
13	внутрішній аудит	44.8	12.8	4.1	41.9	8.1	4.0	45.5	10.3	4.2
14	використання коштів технічної допомоги	52.0	12.8	4.3	40.3	11.3	4.1	50.7	6.1	4.3
15	комп'ютерна грамотність	44.8	12.8	4.1	32.3	0.0	3.7	45.5	9.9	4.1
16	комунікація з громадянами	47.2	11.2	4.2	41.9	12.9	4.0	52.6	11.7	4.3

Загалом же, **79%** респондентів вважають підвищення рівня компетентності працівників скоріше або дуже нагальним (Діаграма 1.9.6).

Діаграма 1.9.6

Яке Ваше ставлення до підвищення рівня компетентності працівників виконавчих органів рад через участь у навчальних заходах? Використовуйте шкалу від 1 = участь у навчальних заходах не потрібна до 5 = дуже висока потреба участі в навчальних заходах.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Усі можливі інструменти / заходи для професійного розвитку абсолютна більшість респондентів вважають ефективними (Діаграма 1.9.7). Виняток становить лише онлайн-навчання, який вважають ефективним «лише» 69%.

Водночас, у разі необхідності визначитися з топ-2 інструментами, то 69% обирають обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад. Далі (зі значним відривом) ідуть участь у навчальних візитах (34%) і обмін досвідом із колегами з-за кордону (24%).

Діаграма 1.9.7

Оцініть, будь-ласка, наскільки наведені заходи/ інструменти є корисними для професійного розвитку (підвищення компетентності) працівників виконавчого орган. Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже ефективні. /

А які заходи/інструменти серед щойно зачитаних, на Вашу думку, є найбільш ефективними? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 1.9.2 дані наведені серед окремо голів, заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.9.2

Оцініть, будь-ласка, наскільки наведені заходи/ інструменти є корисними для професійного розвитку (підвищення компетентності) працівників виконавчого орган. Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже ефективні. /

А які заходи/інструменти серед щойно зачитаних, на Вашу думку, є найбільш ефективними? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед респондентів-секретарів і працівників апарату)

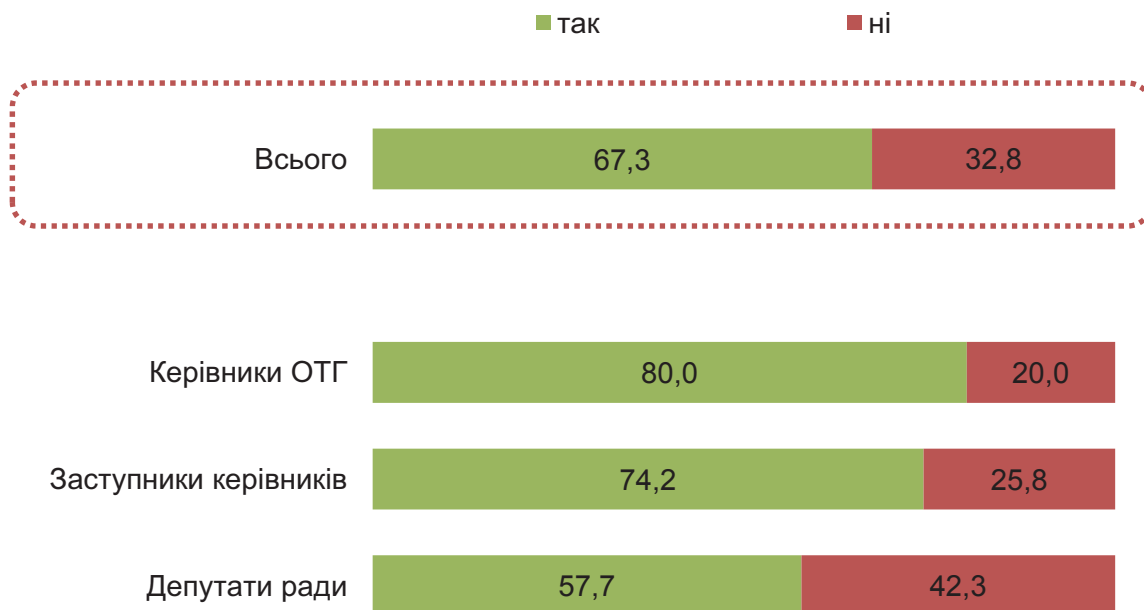
		Керівники ОТГ			Заступники керівників			Депутати ради		
		% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості	% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості	% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості
1	обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад	95.2	70.4	4.7	91.9	66.1	4.6	93.0	68.5	4.6
2	участь в навчальних візитах, в тому числі за кордон	88.8	27.2	4.6	83.9	21.0	4.4	84.0	15.5	4.4
3	обмін досвідом з колегами з інших країн	91.2	26.4	4.5	79.0	30.6	4.3	86.9	39.4	4.5
4	безпосередні консультації з експертами	94.4	19.2	4.6	95.2	21.0	4.6	92.5	26.8	4.6
5	вивчення найкращих практик	92.8	16.8	4.7	91.9	12.9	4.5	94.4	14.1	4.6
6	участь в тематичних короткострокових семінарах, зокрема тренінгах	80.8	16.8	4.2	85.5	14.5	4.2	77.5	11.3	4.2
7	участь в круглих столах та науково-практичних конференціях	84.0	8.0	4.2	77.4	12.9	4.0	77.9	10.3	4.2
8	он-лайн навчання	60.0	4.8	3.9	67.7	3.2	3.9	74.2	5.6	4.1

Хоча 80% голів ОТГ переконані, що в бюджетах громад передбачені фінансові ресурси на проведення навчання працівників, але серед депутатів рад про це говорять 58% (Діаграма 1.9.10).

Діаграма 1.9.10

Чи передбачено в бюджеті вашої територіальної громади фінансові ресурси на проведення навчання працівників ради (виконавчого комітету)?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



1.10 Досвід проходження навчальних заходів за останній рік. Ініціювання навчальних заходів для працівників виконавчого органу ради ОТГ

Практично **всі голови ОТГ та заступники** (відповідно, 93% і 97%) протягом останнього року **принаймні одного разу відвідали навчальні заходи** (Діаграма 1.10.1). Хоча якщо говорити про регулярну навчальну активність (щонайменше кожних 2 місяці), то 47% голів і 36% заступників, за їхніми словами, регулярно навчалися.

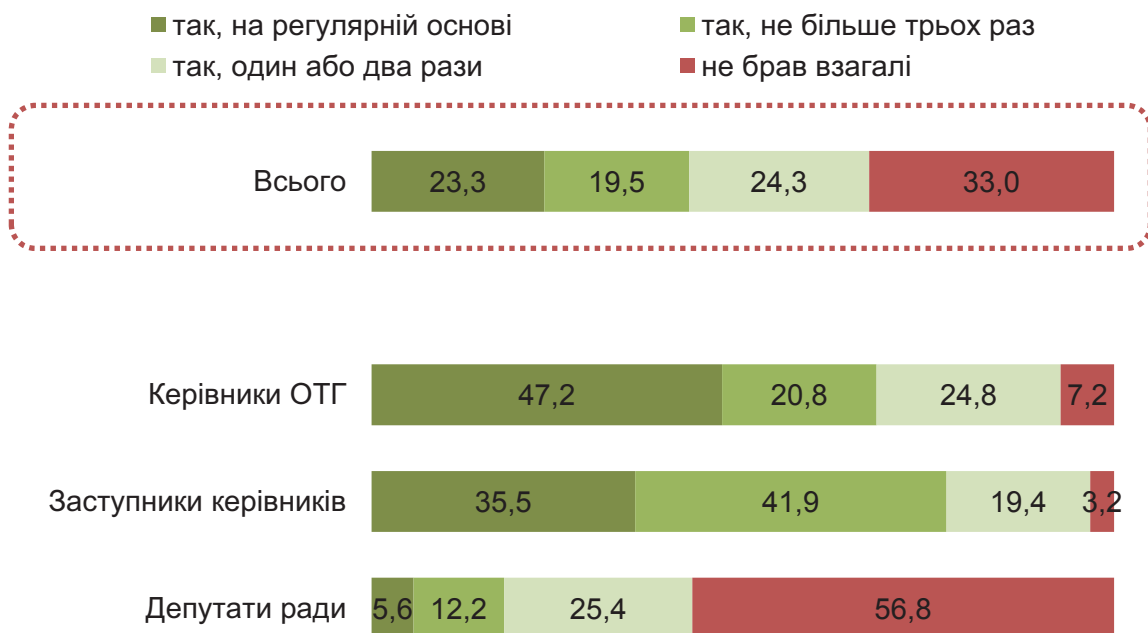
У випадку депутатів показник навчальної активності **значно нижчий – лише 43%** вдавалися до принаймні одного навчального заходу, в т.ч. лише 6% місцевих депутатів робили це регулярно.

При цьому **абсолютна більшість тих, хто брав участь у будь-яких навчальних заходах (85%), вважають їх скоріше або дуже корисними** (Діаграма 1.10.2).

Діаграма 1.10.1

Чи брали Ви участь в будь-якій навчальних заходах протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

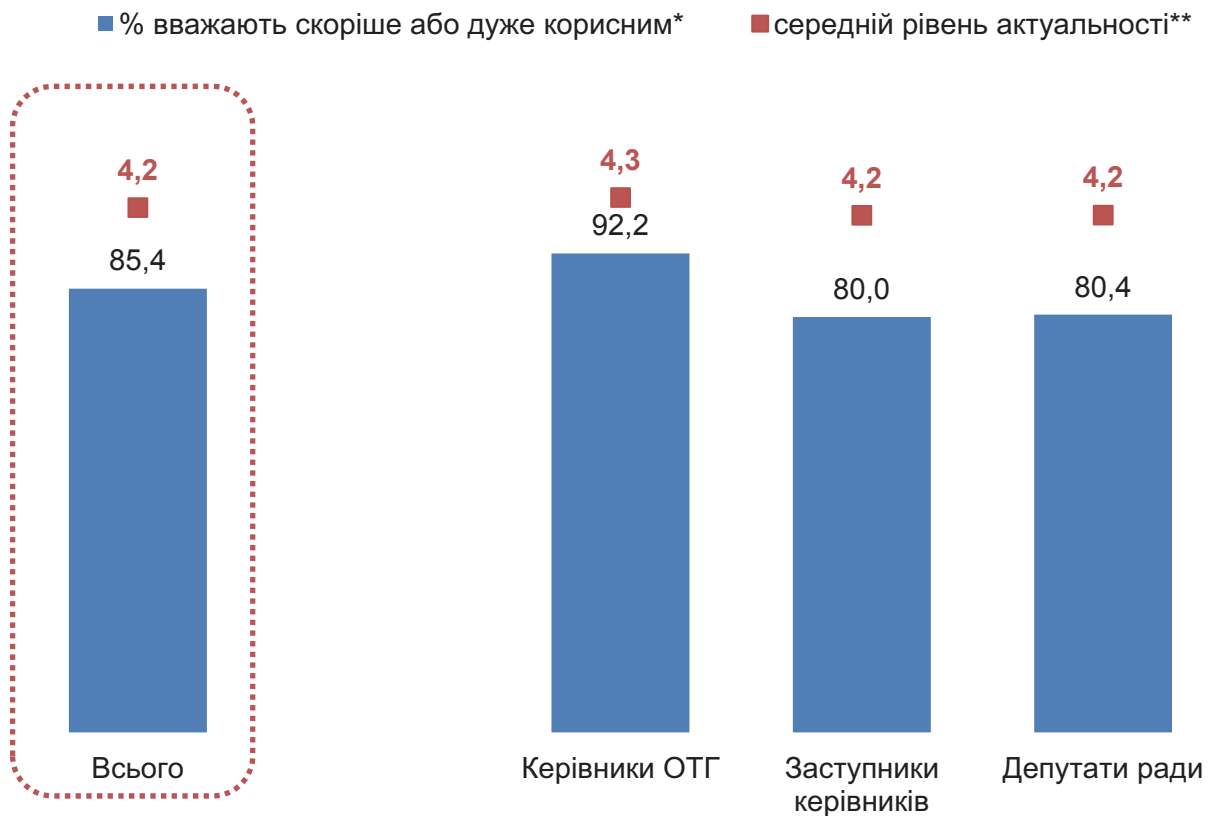


Діаграма 1.10.2

Якщо Ви брали участь в тренінгових заходах, оцініть, будь-ласка, наскільки корисними вони були для підвищення виконання вашої роботи?

Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже корисна.

(серед респондентів відповідної категорії, які принаймні один раз брали участь у навчальних заходах)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

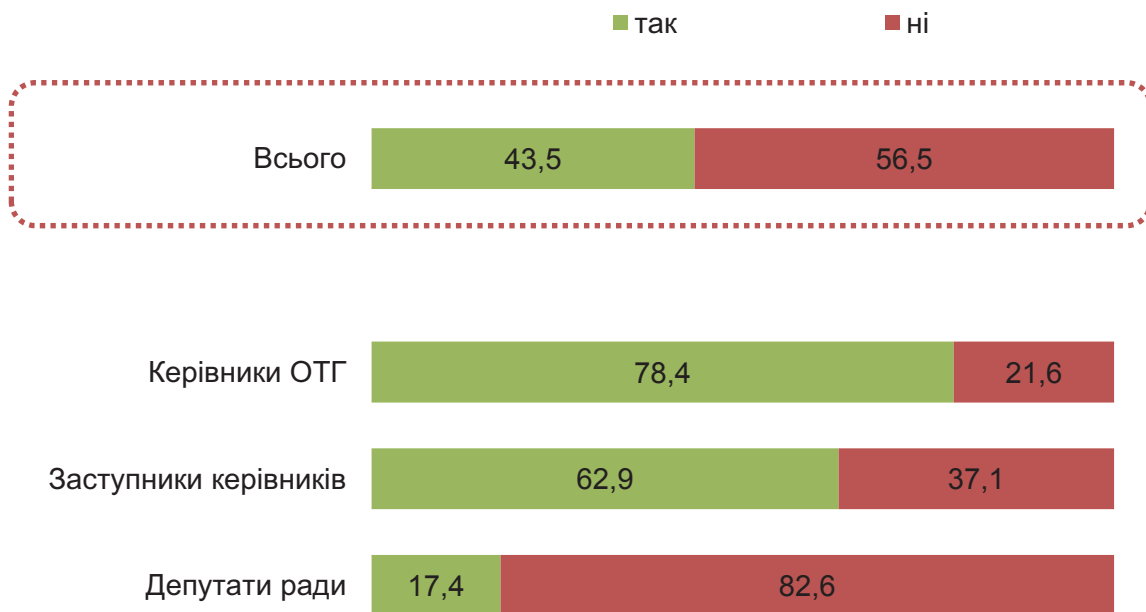
** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Серед голів ОТГ 78% стверджують, що за останній рік **особисто ініціювали проведення навчальних заходів** для працівників виконавчого органу (Діаграма 1.10.3). Показник для заступників трохи нижчий – 63%. А **серед депутатів лише 17% ініціювали проведення тренінгових заходів**.

Діаграма 1.10.3

Чи ініціювали Ви особисто проведення навчальних заходів для працівників ради (виконавчого комітету) територіальної громади протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



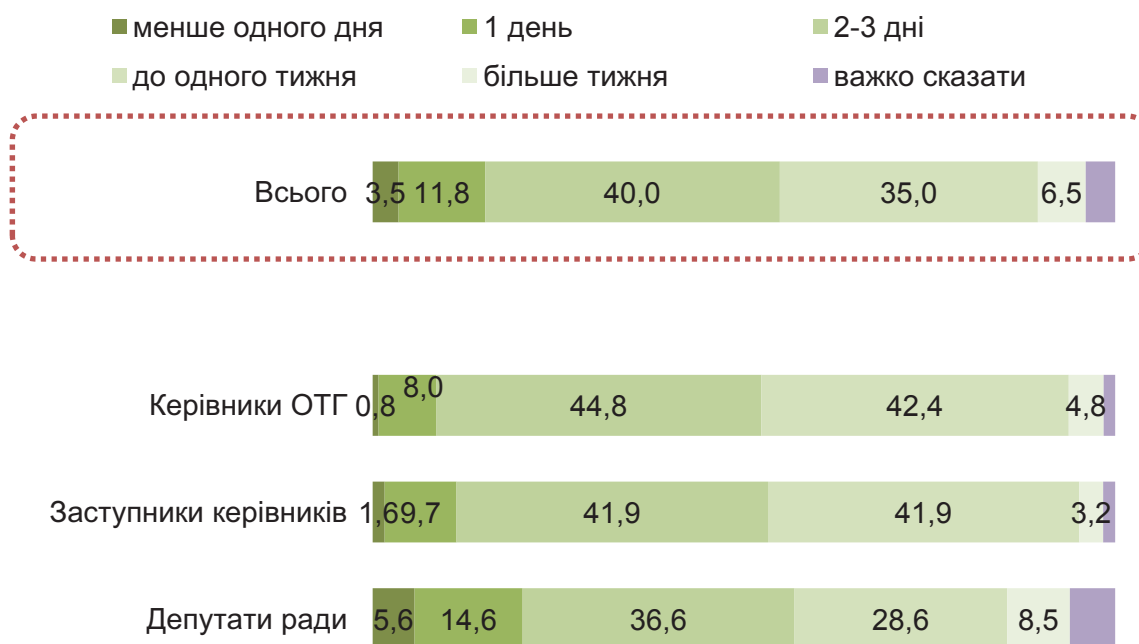
1.11 Оптимальний термін проходження навчання і фактори, які впливають на участь у короткострокових тренінгах / курсах

Для 75% представників керівного складу ОТГ оптимальний термін навчання з відривом від основного місця роботи становить **від 2-3 днів до 1 тижня** (Діаграма 1.11.1). Менше 7% говорять про термін більше 1 тижня.

Діаграма 1.11.1

Беручи до уваги ваші посадові обов'язки, який термін навчання є прийнятним для Вас? (з відривом від основного місця роботи)

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Двома найбільш важливими чинниками, які впливають на участь у короткострокових навчальних тренінгах або курсах, є довіра до організатора (48% респондентів поставили цей фактор на 1-2 місце за важливістю) і упевненість у компетентності тренера (46%) (Діаграма 1.11.2).

Діаграма 1.11.2

Рішення про участь у короткострокових навчальних тренінгах або курсах залежить від багатьох чинників. Нижче наведено деякі з них. Будь ласка, проранжуйте їх від найбільш важливого до найменш важливого для Вас при прийнятті рішення про участь у навчанні. Вкажіть навпроти кожного фактору цифри від 1 до 8, де 1 – найбільш важливий чинник, 8 – найменш важливий чинник. Використовуйте одну цифру тільки один раз.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто для чиннику дав відповідь «1» або «2».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 8.

В Таблиці 1.11.1 дані наведені серед окремо голів ОТГ, заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.11.1

Рішення про участь у короткострокових навчальних тренінгах або курсах залежить від багатьох чинників. Нижче наведено деякі з них. Будь ласка, проранжуйте їх від найбільш важливого до найменш важливого для Вас при прийнятті рішення про участь у навчанні. Вкажіть навпроти кожного фактору цифри від 1 до 8, де 1 – найбільш важливий чинник, 8 – найменш важливий чинник. Використовуйте одну цифру тільки один раз.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Керівники ОТГ		Заступники керівників		Депутати ради	
		% найбільш / другий за важливістю	Середня оцінка складності	% найбільш / другий за важливістю	Середня оцінка складності	% найбільш / другий за важливістю	Середня оцінка складності
1	Довіра до організатора короткострокових навчальних тренінгів або курсів	45.6	3.0	51.6	2.7	47.9	3.1
2	Упевненість у тому, що тренер (тренери) є компетентним/компетентними	43.2	3.3	35.5	3.6	50.7	3.0
3	Зацікавленість темою навчання	32.0	4.0	43.5	3.7	25.4	4.5
4	Відповідність теми навчання специфіці депутатських повноважень	31.2	4.4	30.6	4.6	35.2	4.4
5	Відстань до місця проведення навчальних заходів	16.0	5.7	4.8	6.0	9.4	5.8
6	Форма навчання (очна, дистанційна)	15.2	4.9	6.5	5.4	9.9	5.1
7	Вартість участі в навчанні	8.8	5.8	17.7	5.2	15.0	4.9
8	Тривалість навчання	8.0	5.1	9.7	4.8	6.6	5.2

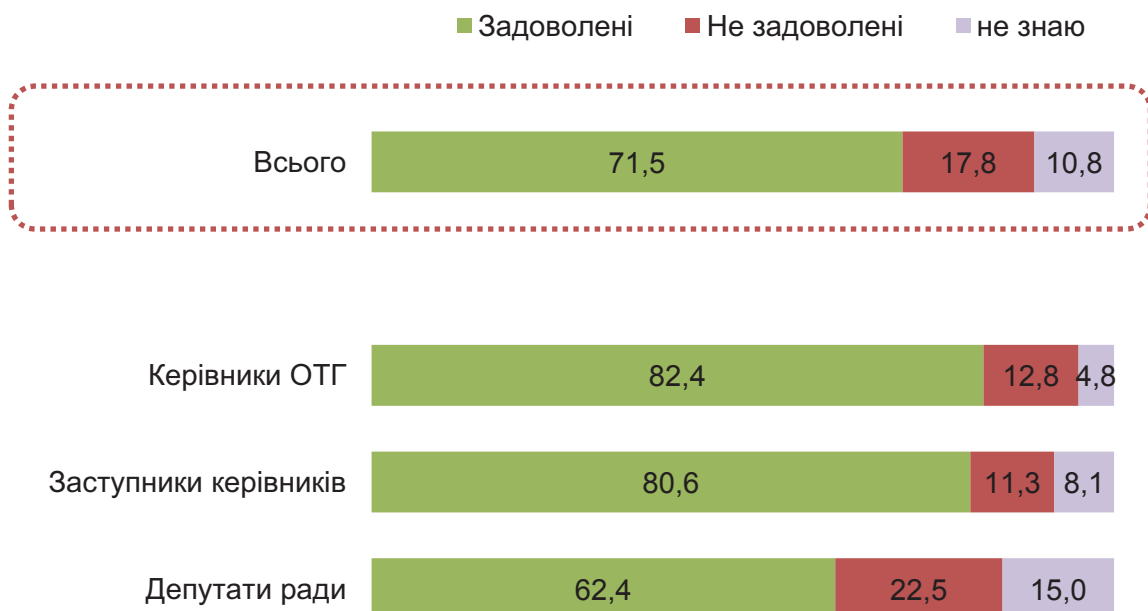
1.12 Задоволеність доступністю навчальних заходів, які пропонуються громаді. Довіра навчальним інституціям

71% респондентів-представників керівного складу ОТГ задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у Вашій територіальній громаді (Діаграма 1.12.1).

Діаграма 1.12.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ви задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у Вашій територіальній громаді?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

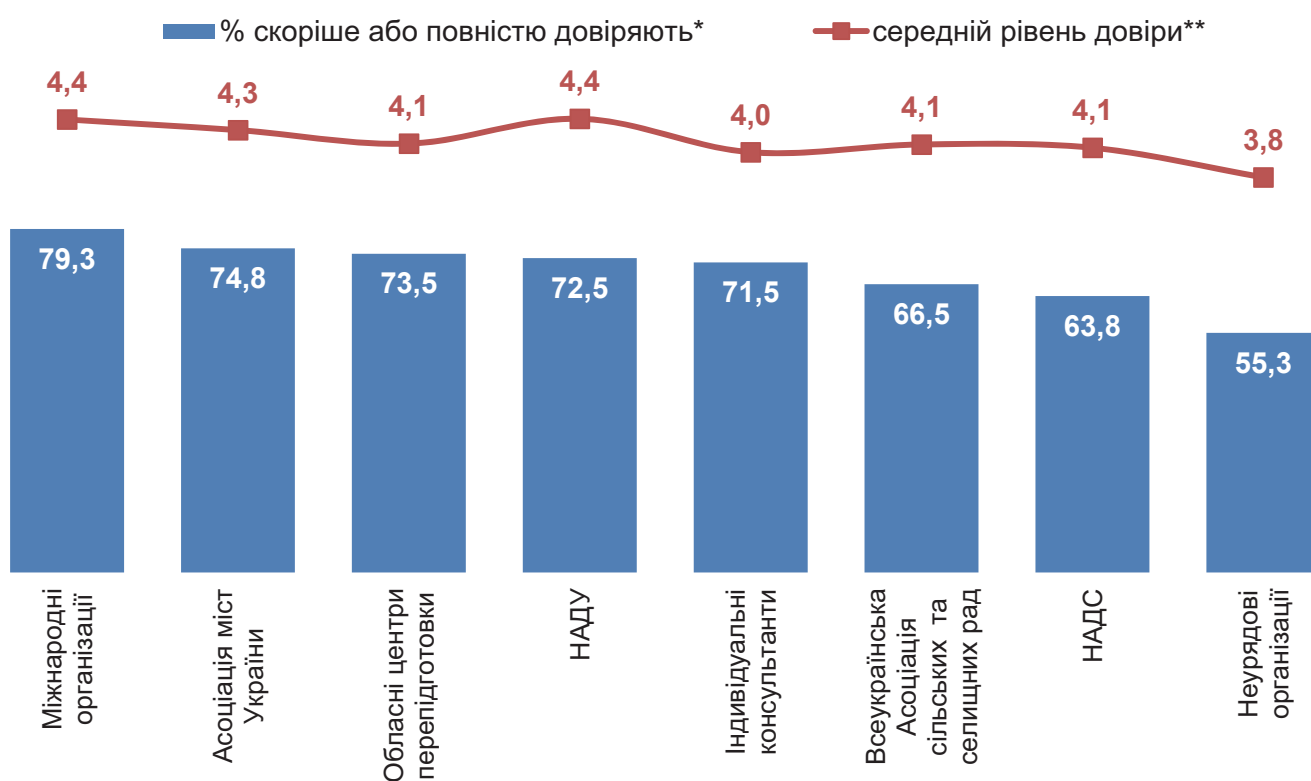


Переважає більшість усіх респондентів довіряють усім можливим інституціям в контексті навчання (Діаграма 1.12.2). Відносно найменшою довірою користуються НУО («лише» 55% довіряють).

Діаграма 1.12.2

Якщо Вам буде запропоноване навчання (підвищення кваліфікації), якій із зазначених інституцій ви довіряєте найбільше? Використайте шкалу від 1 до 5, де 1=не довіряю, 5=повністю довіряю цій навчальній інституції.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 1.12.1 дані наведені серед окремо голів ОТГ, заступників і депутатів ради.

Таблиця 1.12.1

Якщо Вам буде запропоноване навчання (підвищення кваліфікації), якій із зазначених інституцій ви довіряєте найбільше? Використайте шкалу від 1 до 5, де 1=не довіряю, 5=повністю довіряю цій навчальній інституції.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів ради)

		Керівники ОТГ		Заступники керівників		Депутати ради	
		% скоріше / повністю довіряють	Середня оцінка довіри	% скоріше / повністю довіряють	Середня оцінка довіри	% скоріше / повністю довіряють	Середня оцінка довіри
1	Міжнародні організації (проекти технічної допомоги)	87.2	4.5	79.0	4.3	74.6	4.3
2	Асоціація міст України	80.8	4.2	80.6	4.3	69.5	4.2
3	обласний Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій	80.0	4.2	79.0	4.1	68.1	4.1
4	індивідуальні консультанти (експерти)	76.8	4.1	74.2	4.0	67.6	4.0
5	Національна академія державного управління та її регіональні інститути	72.8	4.4	87.1	4.4	68.1	4.3
6	Всеукраїнська Асоціація сільських та селищних рад	61.6	4.0	67.7	4.0	69.0	4.2
7	Неурядові організації	61.6	4.0	64.5	3.7	48.8	3.7
8	Національне агентство з питань державної служби України та її територіальні органи	55.2	4.1	71.0	3.9	66.7	4.1

РОЗДІЛ II. СЕКРЕТАРІ ТА СПІВРОБІТНИКИ АПАРАТУ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ОТГ

2.1 Нові повноваження / послуги ОТГ і необхідність додаткової кваліфікації. Оцінка складності окремих послуг / повноважень

У перебігу інтерв'ю респондентам-секретарями і працівниками виконавчого органу також, як і керівному складу ОТГ, пропонувався перелік **15 різних сфер** і ставилося запитання, в яких з них їхня громада після об'єднання почала виконувати додаткові послуги / реалізовувати нові повноваження. Також додатково ставилося запитання про те, наскільки ці нові послуги / повноваження вимагають нових навичок / кваліфікацій.

Загалом, **91% опитаних секретарів і працівників виконавчого органу ОТГ говорять, що в їхніх громадах почали надаватися нові послуги / реалізовуватися нові повноваження** принаймні в одній сфері після об'єднання. **Середня кількість** названих сфер – **7**. Тобто респонденти відзначають істотне розширення своїх функцій в контексті здійснення місцевого самоврядування.

Відносно найрідше респонденти говорили про розширення повноважень у сфері забезпечення громадської безпеки (32% говорять про збільшення повноважень у цій сфері), організації пасажирських перевезень на території громади (28%) і забезпечення роботи шкіл-інтернатів (21%). Водночас найчастіше секретарі і працівники виконавчого органу говорили про нові повноваження у сферах забезпечення загальної середньої освіти (61%), розвиток місцевої інфраструктури (58%), організація роботи культурно-освітніх закладів (58%), забезпечення дошкільної освіти (57%), утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади (55%),.

По-третє, серед тих, хто відзначає реалізацію нових повноважень у певній сфері, **від третини до половини говорять про необхідність додаткових навичок і кваліфікацій.**

Таблиця 2.1.1

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед усіх респондентів / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги ▶	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	забезпечення загальної середньої освіти	61.1	11.2	10.3	25.2	58.4	6.5
2	розвиток місцевої інфраструктури	58.3	22.1	25.5	28.4	43.1	4.9
3	організація роботи культурно-освітніх закладів	58.0	14.8	18.2	23.6	51.7	6.4
4	забезпечення дошкільної освіти	57.1	10.5	12.0	19.5	61.5	7.0
5	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	54.9	12.5	25.5	17.2	48.4	8.9
6	забезпечення надання первинної медичної допомоги	50.0	14.9	14.3	34.9	44.6	8.0
7	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	49.7	13.2	24.7	25.9	42.5	8.0
8	соціальна захист та соціальне забезпечення	49.7	14.9	20.7	22.4	51.7	6.9
9	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	49.4	17.9	20.2	35.3	44.5	4.6
10	управління земельними ресурсами	42.9	14.7	14.7	29.3	51.3	8.0
11	забезпечення пожежної охорони	38.3	16.4	20.1	23.9	53.0	8.2
12	управління відходами	35.4	17.7	26.6	25.8	44.4	9.7
13	забезпечення громадської безпеки	31.7	25.2	23.4	37.8	34.2	4.5
14	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	28.3	18.2	20.2	9.1	51.5	11.1
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	21.1	9.5	13.5	17.6	36.5	36.5

Нижче в таблицях дані наведені серед окремо секретарів та окремо працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.1.2

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед респондентів-секретарів ради ОТГ / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	забезпечення загальної середньої освіти	61.5	10.7	5.4	19.6	64.3	7.1
2	організація роботи культурно-освітніх закладів	54.9	18.0	14.0	28.0	44.0	10.0
3	забезпечення дошкільної освіти	53.8	12.2	8.2	20.4	61.2	8.2
4	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	46.2	11.9	16.7	33.3	33.3	11.9
5	забезпечення надання первинної медичної допомоги	46.2	16.7	11.9	35.7	50.0	0.0
6	розвиток місцевої інфраструктури	46.2	19.0	21.4	28.6	42.9	2.4
7	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	44.0	12.5	17.5	17.5	47.5	12.5
8	соціальна захист та соціальне забезпечення	40.7	18.9	16.2	32.4	45.9	8.1
9	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	38.5	20.0	14.3	40.0	40.0	2.9
10	управління земельними ресурсами	38.5	17.1	14.3	40.0	48.6	5.7
11	забезпечення громадської безпеки	30.8	46.4	28.6	35.7	32.1	7.1
12	забезпечення пожежної охорони	29.7	11.1	25.9	33.3	44.4	11.1
13	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	24.2	22.7	18.2	27.3	31.8	18.2
14	управління відходами	24.2	31.8	31.8	36.4	31.8	9.1
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	16.5	0.0	0.0	6.7	53.3	40.0

Таблиця 2.1.3

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково? /

Чи вимагають, на вашу думку, нові повноваження/послуги об'єднаної територіальної громади, додаткових кваліфікацій від працівників виконавчого органу?

(% серед респондентів-працівників апарату ОТГ / % серед тих, хто говорить про відповідну нову послугу або повноваження)

		% тих, хто говорять про нові послуги ▶	Потреба в додаткових кваліфікаціях для нових повноважень / послуг				
			Необхідні управлінські навички	Необхідні організаційні навички	Необхідна додаткова кваліфікація	Нинішньої кваліфікації достатньо	Важко сказати
1	розвиток місцевої інфраструктури	62.5	22.8	26.5	28.4	43.2	5.6
2	забезпечення загальної середньої освіти	61.0	11.4	12.0	27.2	56.3	6.3
3	організація роботи культурно-освітніх закладів	59.1	13.7	19.6	22.2	54.2	5.2
4	утримання вулиць і доріг на території об'єднаної громади	58.7	12.5	27.6	17.1	48.7	7.9
5	забезпечення дошкільної освіти	58.3	9.9	13.2	19.2	61.6	6.6
6	організація роботи центрів надання адміністративних послуг	53.3	17.4	21.7	34.1	45.7	5.1
7	соціальна захист та соціальне забезпечення	52.9	13.9	21.9	19.7	53.3	6.6
8	забезпечення надання первинної медичної допомоги	51.4	14.3	15.0	34.6	42.9	10.5
9	організація роботи закладів фізичної культури та спорту	51.0	13.6	27.3	23.5	45.5	6.8
10	управління земельними ресурсами	44.4	13.9	14.8	26.1	52.2	8.7
11	забезпечення пожежної охорони	41.3	17.8	18.7	21.5	55.1	7.5
12	управління відходами	39.4	14.7	25.5	23.5	47.1	9.8
13	забезпечення громадської безпеки	32.0	18.1	21.7	38.6	34.9	3.6
14	організація пасажирських перевезень на території об'єднаної громади	29.7	16.9	20.8	3.9	57.1	9.1
15	забезпечення роботи шкіл-інтернатів	22.8	11.9	16.9	20.3	32.2	35.6

З точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг **найбільш складним** для реалізації в межах громади є **управління закладами охорони здоров'я** (54% вважають їх скоріше або дуже складними) (Діаграма 2.1.1).

Також респонденти говорять про особливу складність у таких сферах, як **реєстрація земельних ділянок** (45%), **реєстрація майнових прав** (43%) і **управління закладами освіти** (42%), **призначення житлових субсидій** (37%). Інші сфери вважають складними до чверті секретарів і працівників виконавчого органу. Найменш проблемною є реєстрація місця проживання (лише 13% вважають скоріше або дуже складним надання таких послуги в межах громади).

Діаграма 2.1.1

З точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг, які повноваження / послуги, є на Вашу думку, найбільш складними (та вимагають додаткових компетенцій / вмінь / навичок) для реалізації в межах об'єднаної територіальної громади? Будь-ласка, оцініть із використанням шкали, де 1 = не складний, 5 = дуже складний.

(серед усіх респондентів)



* *Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».*

** *Середнє значення на шкалі від 1 до 5.*

В Таблиці 2.1.4 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.1.4

З точки зору управлінських вмінь / організації надання послуг, які повноваження / послуги, є на Вашу думку, найбільш складними (та вимагають додаткових компетенцій / вмінь / навичок) для реалізації в межах об'єднаної територіальної громади? Будь-ласка, оцініть із використанням шкали, де 1 = не складний, 5 = дуже складний.

(серед респондентів-секретарів та працівників апарату)

		Секретарі		Працівники апарату	
		% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності	% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності
1	Управління закладами охорони здоров'я	52.7	3.3	54.1	3.4
2	Управління закладами освіти	26.4	2.8	48.3	3.2
3	Реєстрація прав на майно	33.0	2.8	45.2	3.1
4	Реєстрація земельних ділянок	50.5	3.2	42.9	3.0
5	Призначення житлових субсидій	31.9	2.7	39.0	2.9
6	Управління закладами культури	17.6	2.4	29.0	2.8
7	Управління закладами спорту	28.6	2.7	27.0	2.8
8	Реєстрація актів цивільного стану	18.7	2.1	23.9	2.4
9	Реєстрація місця проживання	11.0	1.8	13.5	1.9

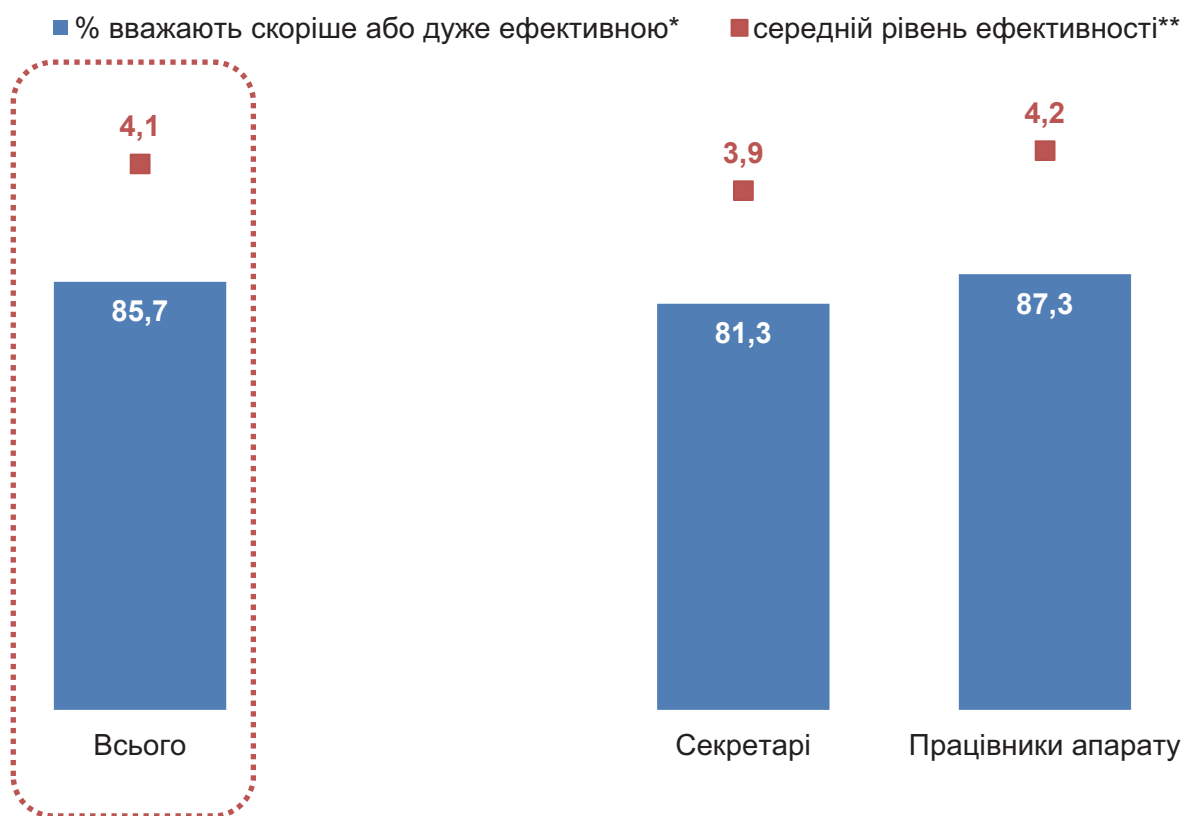
2.2 Задоволеність діяльністю територіальної громади і оцінка громади як місця проживання. Основні труднощі для громади

Абсолютна більшість секретарів та працівників (86%) виконавчого органу вважають скоріше або дуже ефективною роботу громад (Діаграма 2.2.1). При цьому 80% вважають свою громаду скоріше або дуже добрим місцем для проживання (Діаграма 2.2.2).

Діаграма 2.2.1

Будь ласка, оцініть в цілому ефективність роботи територіальної громади. Використовуйте шкалу від 1=дуже низька ефективність, до 5=дуже висока ефективність.

(серед респондентів відповідної категорії)



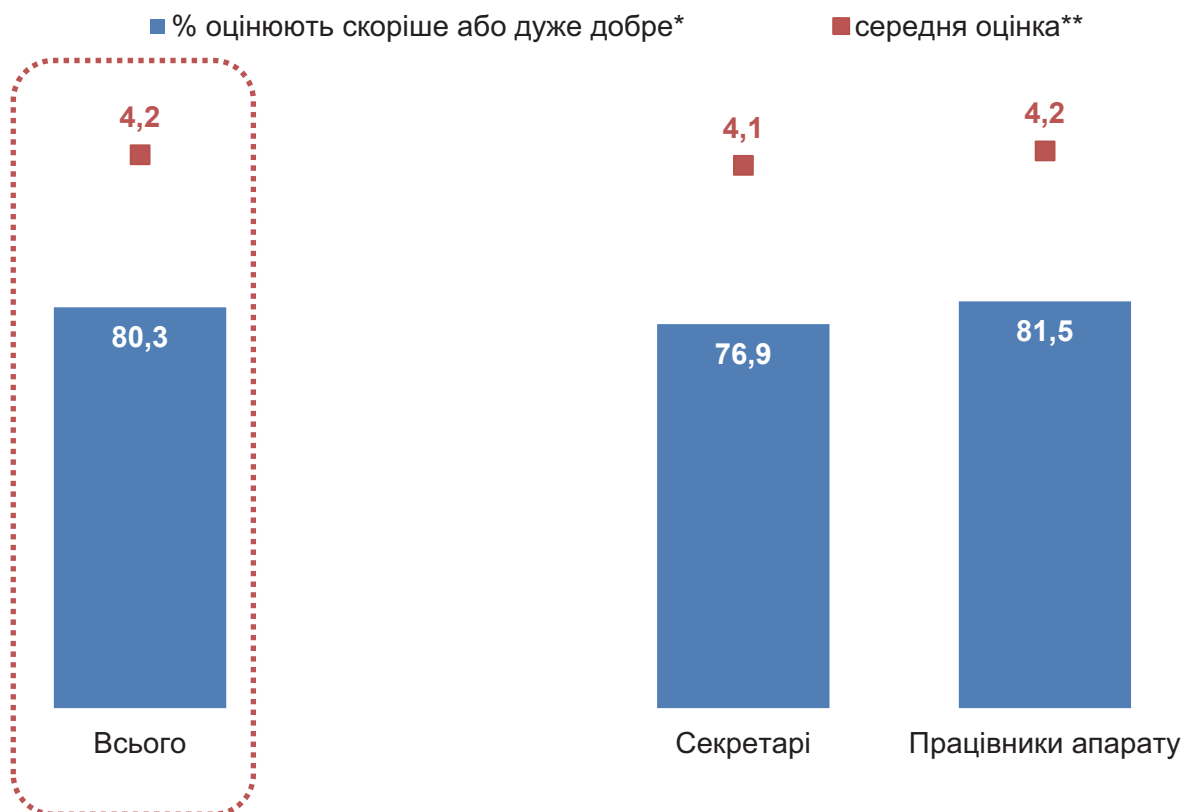
* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Діаграма 2.2.2

**Як Ви оцінюєте Вашу територіальну громаду як місце для проживання?
Використовуйте шкалу від 1=дуже погане, до 5=дуже добре.**

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Абсолютна більшість респондентів (75%) вбачають **основні труднощі** в поточній діяльності **у нестабільності законодавства** (Таблиця 2.2.1). Решта проблем згадувалися значно рідше. Так, далі йдуть брак власних коштів (32%), пасивність населення (32%), відсутність адекватного фінансування делегованих повноважень (31%).

Таблиця 2.2.1

На Вашу думку, якими є найбільші труднощі у поточній діяльності територіальної громади?

(серед респондентів-секретарів і працівників апарату)

		Всього	Секретарі	Працівники апарату
1	Нестабільність законодавства, зміна регулювань	74.9	76.9	74.1
2	Брак власних доходів бюджету	32.0	33.0	31.7
3	Пасивні громадяни, низька зацікавленість громадян у суспільних справах	32.0	25.3	34.4
4	Відсутність адекватного фінансування делегованих повноважень	30.6	31.9	30.1
5	Недостатня компетентність деяких депутатів ради	21.1	28.6	18.5
6	Недостатня компетентність деяких посадових осіб виконавчого органу ради	19.7	20.9	19.3
7	Політичний тиск, вплив політичних партій на те, як працює рада	5.7	7.7	5.0

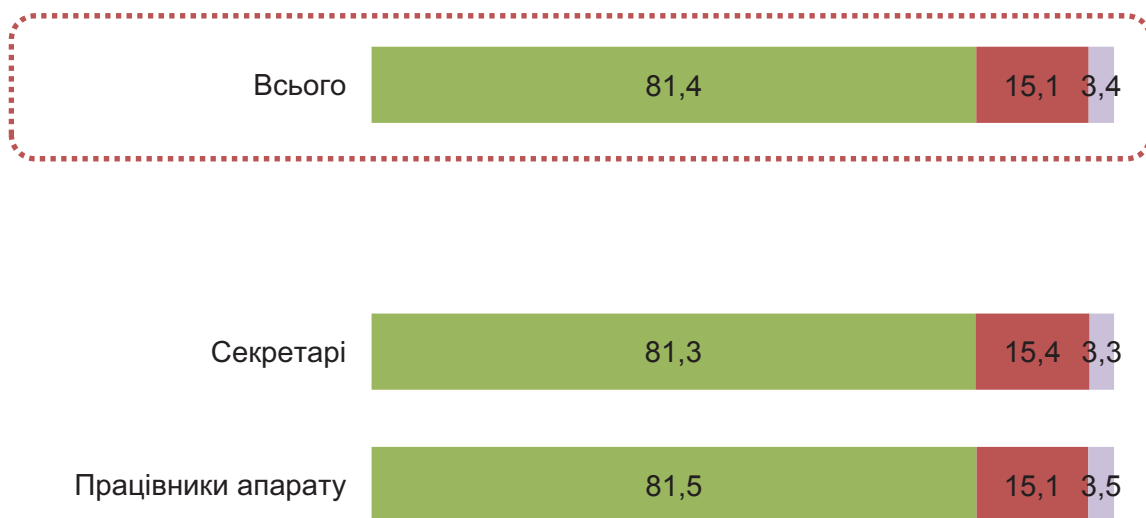
На думку 81% секретарів та працівників виконавчого органу, жителі громади задоволені діяльністю місцевої влади (Діаграма 2.2.3).

Діаграма 2.2.3

Як ви оцінюєте рівень задоволеності жителів територіальної громади діяльністю виконавчого органу? Жителі громади...

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

■ Задоволені ■ Не задоволені ■ не знаю



2.3 Стратегія розвитку громади

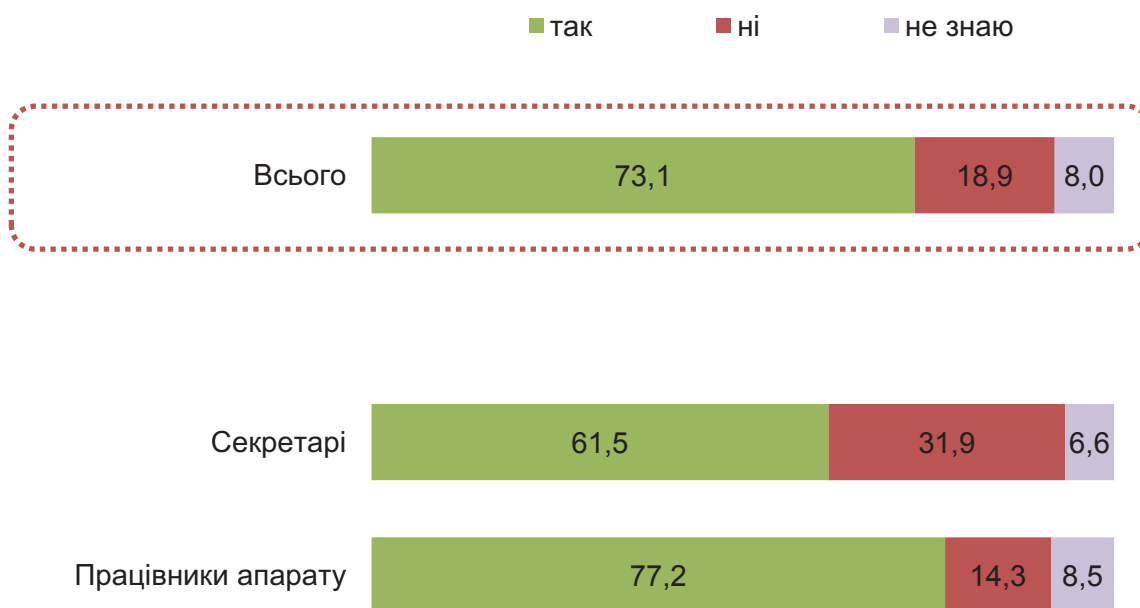
Більшість секретарів і працівників виконавчого органу (73%) повідомили, що в їхніх громадах **затверджено Стратегію розвитку** (Діаграма 2.3.1). Хоча серед лише секретарів таких 62%.

При цьому, 56% говорять про активне залучення мешканців громади, а 23% говорять про публічне обговорення документу (Діаграма 2.3.1). Лише 15% респондентів сказали, що експерти точно не залучалися до процесу підготовки документу.

Діаграма 2.3.1

Чи має Ваша територіальна громада затверджену Стратегію розвитку (стратегічний план або інший стратегічний документ)?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Таблиця 2.3.1

Чи були залучені мешканці територіальної громади до роботи над стратегічним документом? /

Чи були залучені зовнішні експерти до роботи над стратегічним документом?

(серед респондентів-секретарів і працівників апарату, які повідомили про те, що у них була затверджена Стратегія розвитку)

	Всього	Секретарі	Працівники апарату
Залученість мешканців громади			
Так, мешканці активно залучались до процесу розроблення стратегічного документу	56.3	62.5	54.5
Мешканці не були долучені до процесу розроблення стратегічного документу, але проект документу пройшов публічне обговорення	23.0	25.0	22.5
Ні, стратегічний документ був розроблений без залучення мешканців	5.1	5.4	5.0
Мешканці були залучені іншим чином	7.4	7.1	7.5
не знаю / не впевнений / не впевнена	8.2	0.0	10.5
Залученість зовнішніх експертів			
Так, зовнішня компанія/зовнішній експерт (експерти) розробили стратегічний документ	20.7	33.9	17.0
Так, зовнішня компанія/зовнішній експерт (експерти) надали консультаційну підтримку	37.5	23.2	41.5
Ні, зовнішня підтримка не використовувалась	14.5	26.8	11.0
Інша ситуація	1.6	3.6	1.0
не знаю / не впевнений / не впевнена	25.8	12.5	29.5

2.4 Зміна умов роботи за останній рік у виконавчому органі ради ОТГ.

Системність виконання завдань, ефективність взаємодії і запровадження інструментів / процедур

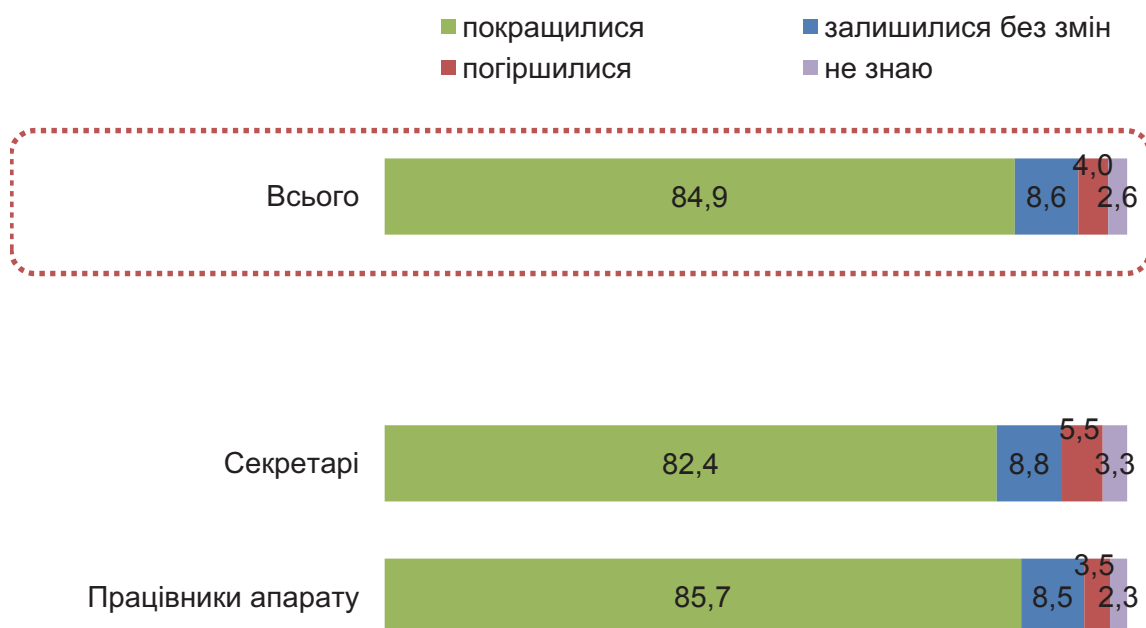
Абсолютна більшість секретарів та працівників виконавчого органу (85%) вважають, що за останній рік **умови роботи** у виконавчому органі, у цілому, **покращилися** (Діаграма 2.4.1). Лише 4% стверджують про погіршення.

Окрім цього, **90%** респондентів вважають, що **завдання здійснюються «в плановий, системний спосіб»**, завдання чітко розподілені між працівниками виконавчого органу» (Діаграма 2.4.2).

Діаграма 2.4.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки в цілому змінилися умови роботи в виконавчому органі протягом останнього року...?

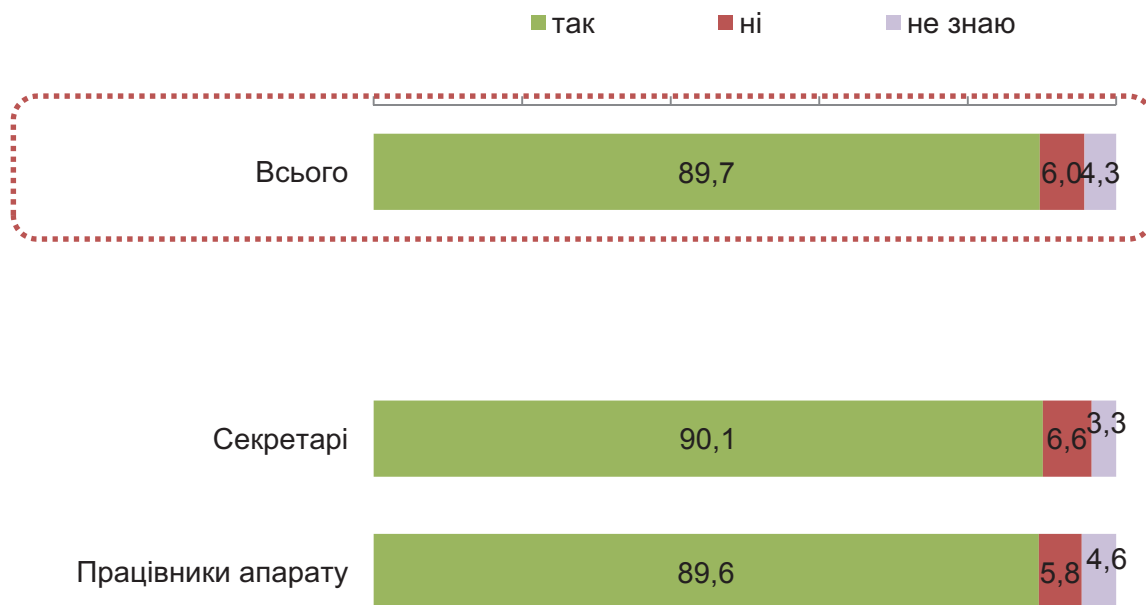
(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Діаграма 2.4.2

Оцініть, будь-ласка, чи виконання завдань здійснюється в плановий, системний спосіб, завдання чітко розподілені між працівниками виконавчого органу ...?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

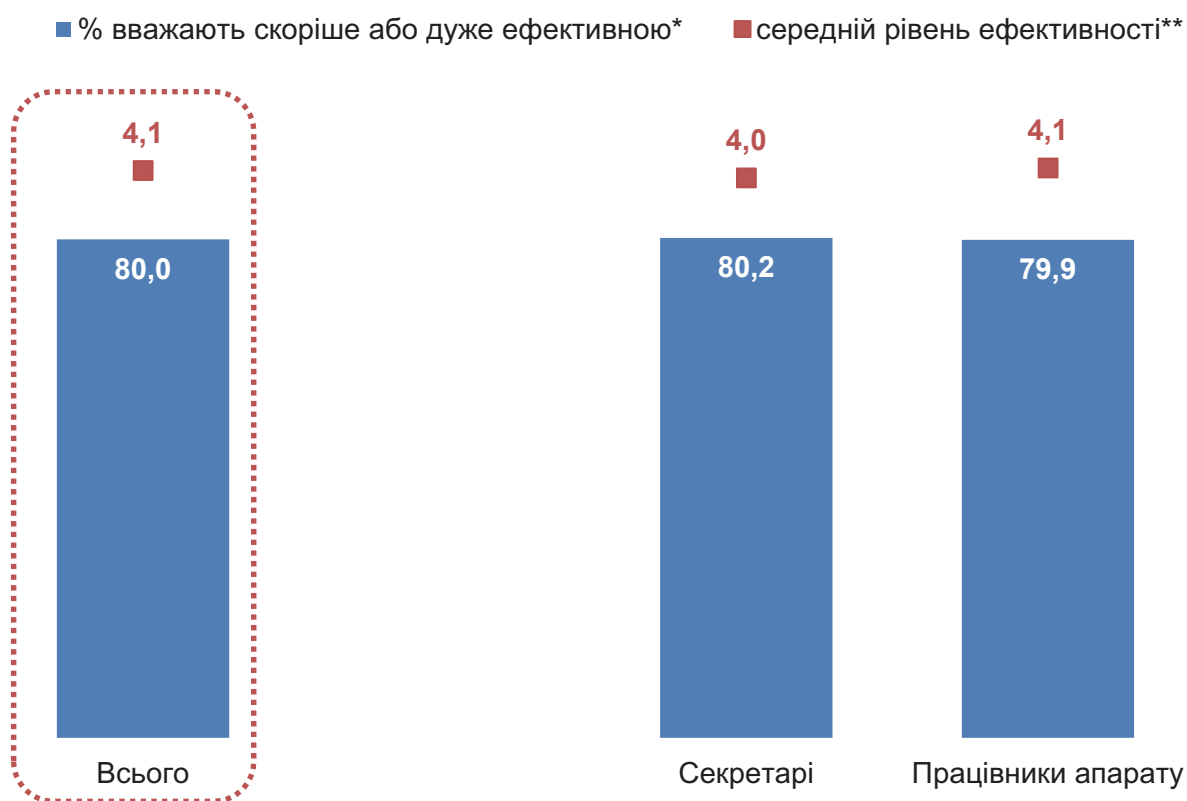


80% респондентів оцінюють **ефективність взаємодії** між посадовими особами та працівниками як скоріше або дуже **ефективну** (Діаграма 2.4.3).

Діаграма 2.4.3

Оцініть, будь-ласка, ефективність взаємодії (комунікації) між посадовими особами ради та працівниками виконавчого органу. Використовуйте шкалу від 1=не ефективна, до 5=дуже ефективна.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Найбільш поширеними запровадженими процедурами в практиці ОТГ є конкурсний відбір на вакантні посади (89% опитаних респондентів говорять про його впровадження), посадові інструкції (83%) і регламент роботи (75%) (Таблиця 2.4.1).

Водночас **практики, пов'язані з, власне, навчання і оцінюванням працівників, поширені рідше**: про план навчання і підвищенні кваліфікації працівників виконавчого органу говорять 70%, а виборних осіб – 51%. Лише 43% респондентів-секретарів і працівників виконавчого органу говорять про процедури оцінювання діяльності.

Таблиця 2.4.1

Вкажіть, будь-ласка, які із зазначених нижче процедур/ інструментів запроваджені у Вашій раді (розроблені, схвалені відповідним рішенням ради та застосовуються на практиці)?

(серед респондентів-секретарів та працівників апарату)

		Всього	Секретарі	Працівники апарату
1	конкурсний відбір на вакантні посади	89.4	90.1	89.2
2	посадові інструкції працівників виконавчого органу	82.9	82.4	83.0
3	регламент роботи ради	75.1	90.1	69.9
4	план навчання та підвищення кваліфікації працівників виконавчого органу	70.3	67.0	71.4
5	план навчання та підвищення кваліфікації виборних посадових осіб	51.4	58.2	49.0
6	процедура оцінювання діяльності працівників виконавчого комітету	42.6	46.2	41.3

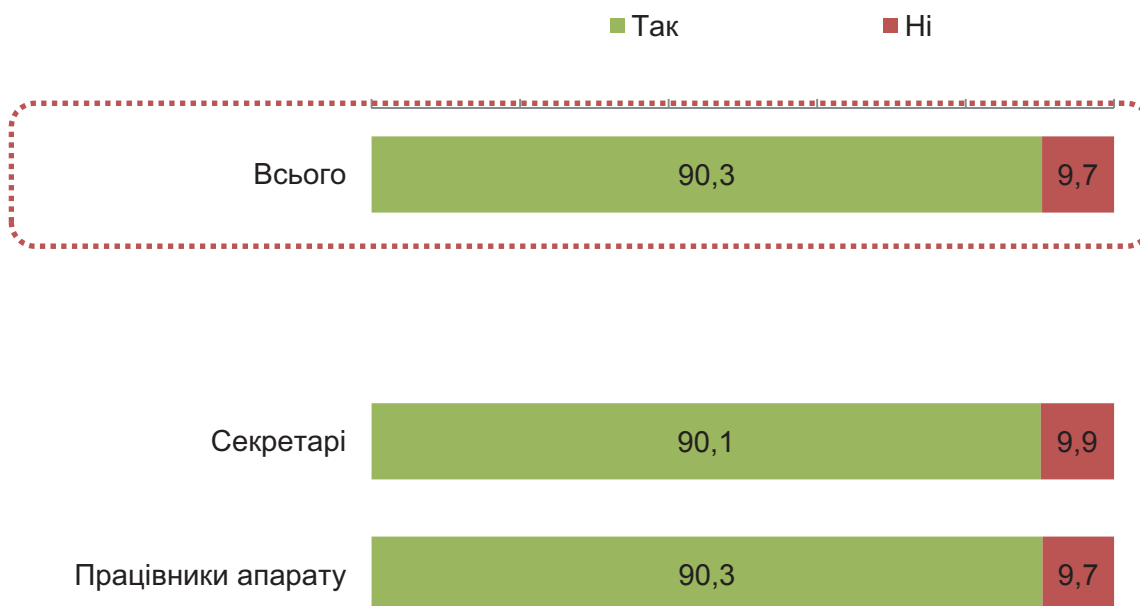
2.5 Проведення конкурсу на вакантні посади

Практично всі респонденти (90%) говорять, що проведення конкурсу на вакантні посади є обов'язковою практикою в їхньому органі (Діаграма 2.5.1).

Діаграма 2.5.1

Чи обов'язковим є проведення конкурсу на вакантні посади в виконавчий орган територіальної громади?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Двома основними методами оголошення конкурсу є публікація у місцевих ЗМІ (84% респондентів говорили про таку практику) і на веб-сторінці (74%) (Таблиця 2.5.1). Переважна більшість (64%) респондентів стверджують, що має місце формальний конкурс. Три чверті респондентів зазначають, що конкурси є конкурентними (тобто в них беруть участь принаймні два кандидати), в 55% випадків це 2-3 кандидати.

Таблиця 2.5.1

Який із зазначених інструментів використовує рада територіальної громади для оголошення конкурсу на вакантну посаду? /

Яким чином відбувається відбір на вакантні посади до виконавчого органу територіальної громади? /

Зазначте, скільки, зазвичай, кандидатів претендує на одну вакантну посаду у виконавчому органі (беручи до уваги результати конкурсного відбору з останній рік)?

(серед респондентів-секретарів та працівників апарату)

	Всього	Секретарі	Працівники апарату
Метод оголошення конкурсу			
оголошення публікується в місцевих ЗМІ	83.7	85.7	83.0
оголошення розміщується на веб сторінці територіальної громади	73.7	73.6	73.7
оголошення розміщується а інформаційних стендах в приміщеннях ради, де жителі територіальної громади найбільше звертаються за послугами	52.0	54.9	51.0
Інше	4.0	3.3	4.2
Спосіб відбору на вакантні посади			
формальний конкурс, рішення приймається за результатами засідання конкурсної комісії	63.7	71.4	61.0
інтерв'ю/ співбесіда з безпосереднім керівником	10.9	11.0	10.8
процедура відбору залежить від посади, яка є вакантною	18.6	14.3	20.1
Не знаю	6.9	3.3	8.1
Скільки претендентів на посаду			
один кандидат на одну вакантну посаду	10.3	16.5	8.1
два кандидати	32.9	35.2	32.0
три кандидати	22.3	23.1	22.0
більше трьох	20.0	17.6	20.8
Не знаю	14.6	7.7	17.0

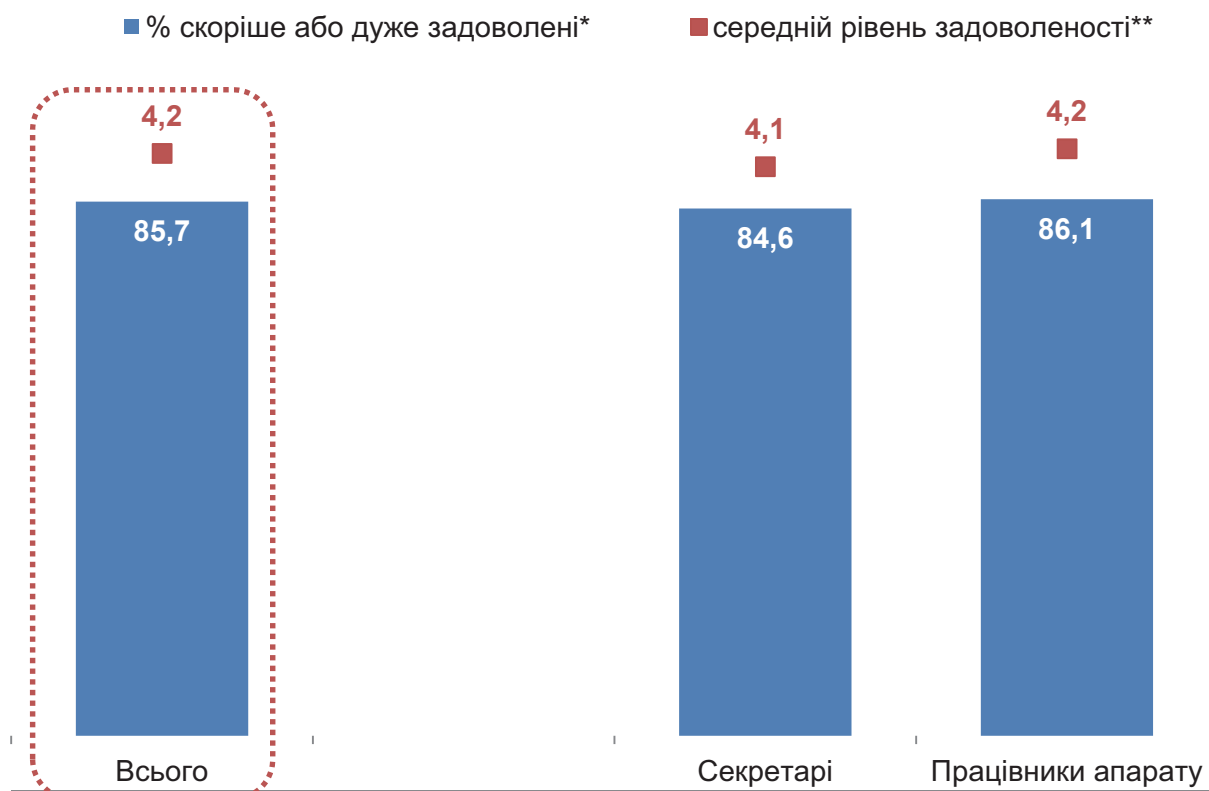
2.6 Задоволеність умовами роботи. Фактори привабливості і мотивації працівників виконавчого органу ради ОТГ. Кар'єрне просування працівників

86% секретарів та працівників виконавчого органу **задоволені** роботою у виконавчому органі (Діаграма 2.6.1).

Діаграма 2.6.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ви особисто задоволені роботою в виконавчому органі територіальної громади? Використовуйте шкалу від 1=дуже незадоволений, до 5=дуже задоволений.

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Якщо просити респондентів оцінити окремо кожен **фактор привабливості роботи**, то найчастіше найбільш важливими факторами називалися стабільність роботи (79% вважають «дуже важливим»), робота з людьми (69%), можливість покращення компетентності (63%) і нормований робочий графік (57%) (Діаграма 2.6.2).

Водночас, якщо просити респондентів **обрати топ-3 фактори**, то ієрархія трохи зазначає зміни: **приблизно однаково часто** називалися тоді **робота з цікавими людьми** (49%), **цікаві завдання** (47%), **рівень оплати** (45%), **можливість покращення компетентності** (44%), **стабільність роботи** (43%).

Діаграма 2.6.2

Оцініть важливість різноманітних аспектів, які обумовлюють привабливість роботи у виконавчому органі ради. /

Які із зазначених факторів є найбільш важливими для Вас, що мотивують Вас до роботи у виконавчому органі ради? Будь ласка, оберіть щонайбільше три варіанти.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».

В Таблиці 2.6.3 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.6.3

Оцініть важливість різноманітних аспектів, які обумовлюють привабливість роботи у виконавчому органі ради.

Які із зазначених факторів є найбільш важливими для Вас, що мотивують Вас до роботи у виконавчому органі ради? Будь ласка, оберіть щонайбільше три варіанти.

(серед респондентів-респондентів-секретарів і працівників апарату)

		Секретарі			Працівники апарату		
		% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості
1	Цікаві завдання, які виконуються під час роботи	47.3	46.2	4.3	53.3	46.7	4.3
2	Рівень заробітної плати	39.6	44.0	4.2	56.8	45.6	4.4
3	Можливість працювати з цікавими людьми	73.6	60.4	4.6	67.2	45.2	4.6
4	Можливості для покращення особистої компетентності	57.1	42.9	4.4	64.9	44.4	4.6
5	Стабільність роботи	81.3	46.2	4.7	78.0	42.5	4.7
6	Можливість підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям	29.7	40.7	4.0	47.1	32.8	4.3
7	Нормований робочий день, робочий тиждень	53.8	26.4	4.4	57.9	29.0	4.4
8	Можливості для просування кар'єрою і професійного зростання	33.0	20.9	3.9	39.4	27.0	4.0
9	Автономність роботи	45.1	16.5	4.1	47.9	21.2	4.3

У випадку **факторів мотивації працювати краще** у разі оцінки важливості кожного окремо основними є повага до голови ради (81%), хороші відносини в колективі (81%), виконання місії органу (74%) і хороші відносини з керівником (72%) (Діаграма 2.6.3).

Проте, якщо просити респондента обрати не більше 2-х найбільш важливих факторів, то найбільш важливим виявиться матеріальне заохочення (47% зараховують його до топ-2 факторів). Далі йдуть хороші відносини в колективі (35%), виконання місії органу (30%) і можливість для кар'єрного зростання (29%).

Діаграма 2.6.3

Оцініть важливість різноманітних факторів, які мотивують працівників виконавчого органу працювати краще. /

А які фактори серед щойно зачитаних, на Вашу думку, найбільше мотивують працівників виконавчого органу працювати краще? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».

В Таблиці 2.6.4 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.6.4

Оцініть важливість різноманітних факторів, які мотивують працівників виконавчого органу працювати краще. /

А які фактори серед щойно зачитаних, на Вашу думку, найбільше мотивують працівників виконавчого органу працювати краще? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед респондентів-секретарів і працівників виконавчого органу)

		Секретарі			Працівники апарату		
		% дуже важливо	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості
1	Матеріальне заохочення	60.4	38.5	4.6	68.0	50.6	4.6
2	Хороші відносини в колективі	76.9	34.1	4.7	82.2	35.1	4.8
3	Виконання місії органу місцевого самоврядування	76.9	27.5	4.7	72.6	30.9	4.7
4	Можливість для просування по службі і отримання досвіду роботи	44.0	26.4	4.2	53.3	29.7	4.4
5	Хороші відносини з керівником	70.3	25.3	4.6	72.2	14.7	4.6
6	Повага до голови ради	78.0	8.8	4.7	82.6	13.5	4.8
7	Високий рівень автономності у виконанні завдань	40.7	9.9	4.1	48.6	10.4	4.3
8	Схвалення керівником	53.8	13.2	4.3	61.0	9.3	4.5

У випадку **факторів просування по кар'єрі**, то якщо просити респондентів обирати топ-2 фактори, то **найбільш важливим виявився професійний досвід** (56%) (Діаграма 2.6.4). Далі йдуть належне виконання обов'язків (37%) і уміння працювати в команді (34%).

Діаграма 2.6.4

Оцініть, які на Вашу думку фактори мають найбільший вплив на просування по кар'єрі працівників. /

А які фактори серед щойно зачитаних мають, на Вашу думку, найбільший вплив на просування по кар'єрі? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».

В Таблиці 2.6.5 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.6.5

Оцініть, які на Вашу думку фактори мають найбільший вплив на просування по кар'єрі працівників. /

А які фактори серед щойно зачитаних мають, на Вашу думку, найбільший вплив на просування по кар'єрі? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед респондентів-керівників ОТГ, заступників керівників і депутатів р)

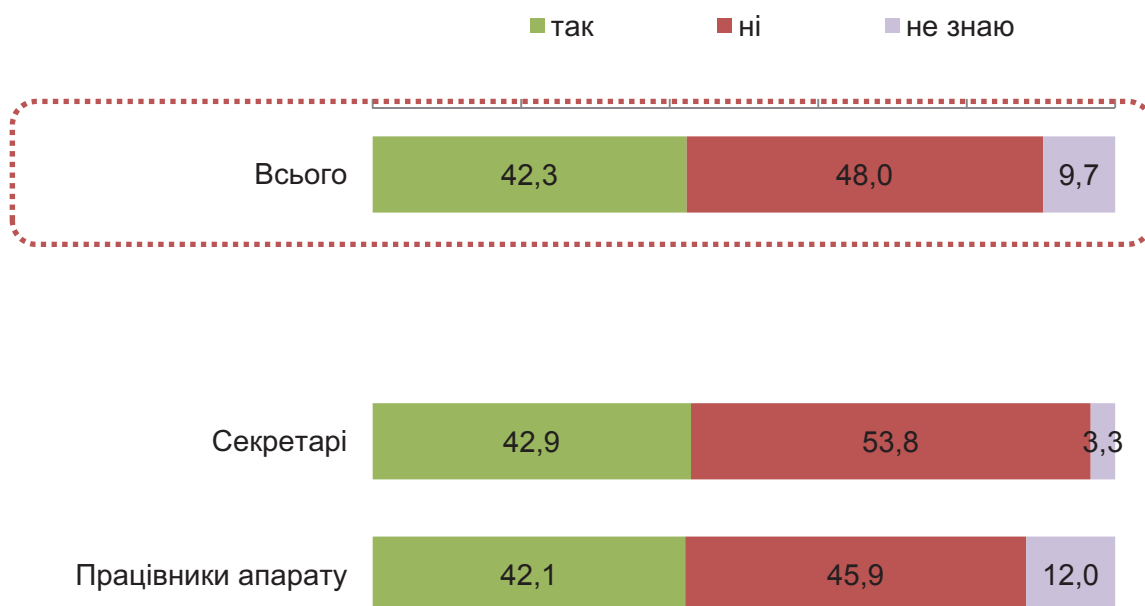
		Секретарі			Працівники апарату		
		% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% дуже важливо	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості
1	Професійний досвід (стаж служби)	68.1	51.6	4.6	74.9	57.5	4.7
2	Належне виконання щоденних обов'язків (неформально оцінювання безпосереднім керівником)	79.1	38.5	4.7	76.4	36.7	4.7
3	Вміння працювати в команді/ хороші стосунки з колегами по роботі	85.7	40.7	4.8	80.7	31.7	4.7
4	Рівень задоволення споживачів послуг (жителів територіальної громади)	67.0	24.2	4.6	75.3	26.6	4.7
5	Освітній рівень працівника	60.4	16.5	4.5	75.7	17.0	4.7
6	Результати щорічного оцінювання діяльності працівник	48.4	11.0	4.2	42.9	13.9	4.1
7	Комп'ютерна грамотність	79.1	14.3	4.7	82.2	8.5	4.8
8	Знання іноземної мови	8.8	2.2	2.8	8.1	1.5	3.0
9	Приналежність до політичної партії	1.1	0.0	1.4	1.5	0.0	1.4

Майже половина секретарів та працівників виконавчого органу (42%) відзначають, що у їхньому виконавчого органу протягом останнього року відбувалося просування по кар'єрі (Діаграма 2.6.5). Хоча серед самих 23% говорять, що вони просувалися за останній рік.

Діаграма 2.6.5

**Чи відбувалося просування по кар'єрі (призначення на більш високі посади)
у виконавчому органі протягом останнього року?**

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Чи просувалися Ви по кар'єрі протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

■ так

■ ні



Секретарі



Працівники апарату



2.7 Організаційна структура і взаємовідносини в колективі виконавчого органу ради ОТГ

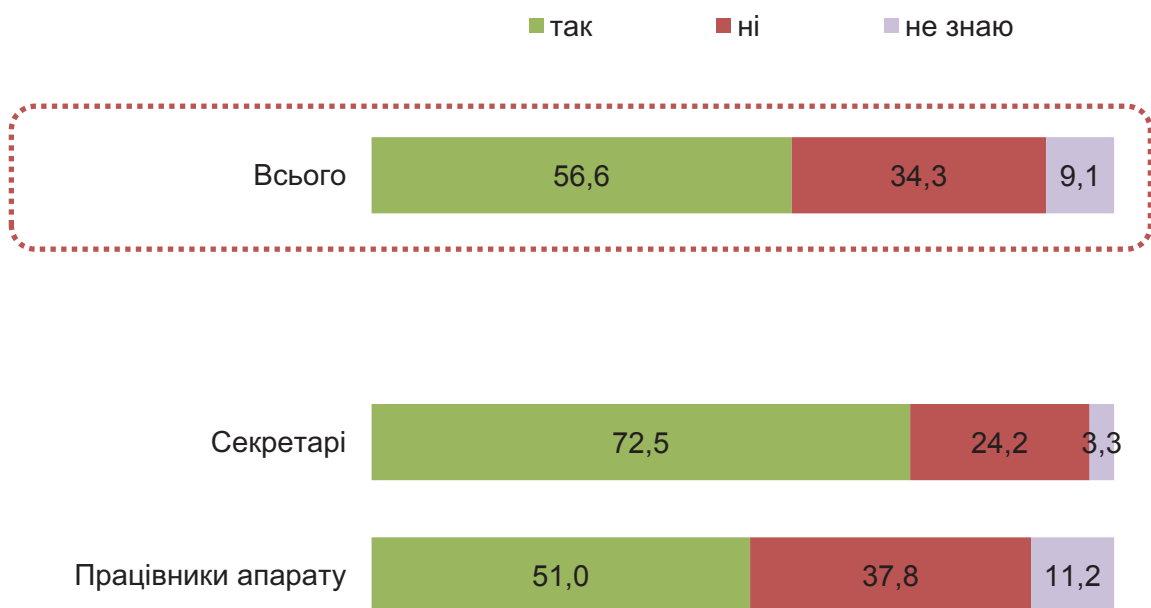
57% респондентів відзначають, що протягом останнього року змінювалася структура виконавчого органу, але при цьому серед секретарів про це говорять 73% опитаних (Діаграма 2.7.1).

При цьому, **абсолютна більшість** респондентів (88%) вважають, що **структура** їхнього виконавчого органу скоріше або повністю **«сприяє ефективному виконанню** покладених на нього повноважень» (Діаграма 2.7.2).

Діаграма 2.7.1

Чи змінювалася протягом останнього року організаційна структура виконавчого органу ради?

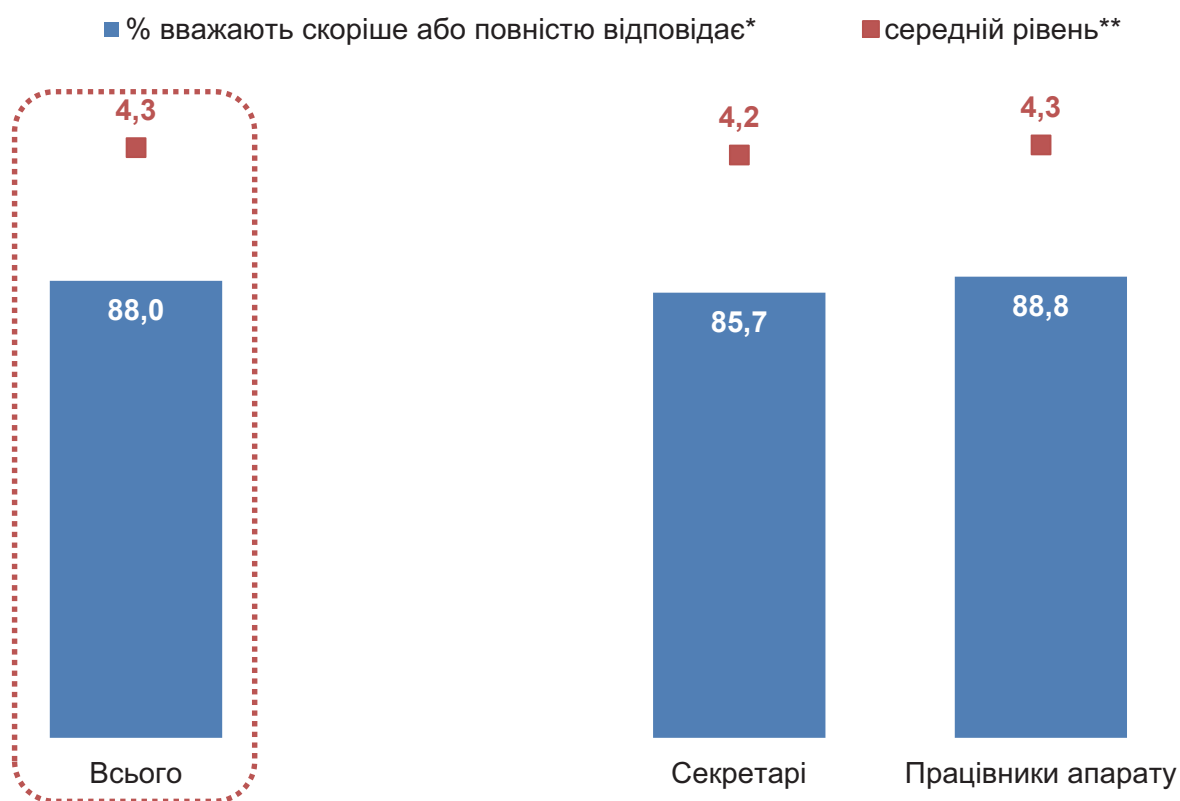
(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Діаграма 2.7.2

Оцініть наскільки організаційна структура Вашого виконавчого органу сприяє ефективному виконанню покладених на нього повноважень? Використовуйте шкалу від 1=повністю не відповідає, до 5=відповідає повною мірою.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

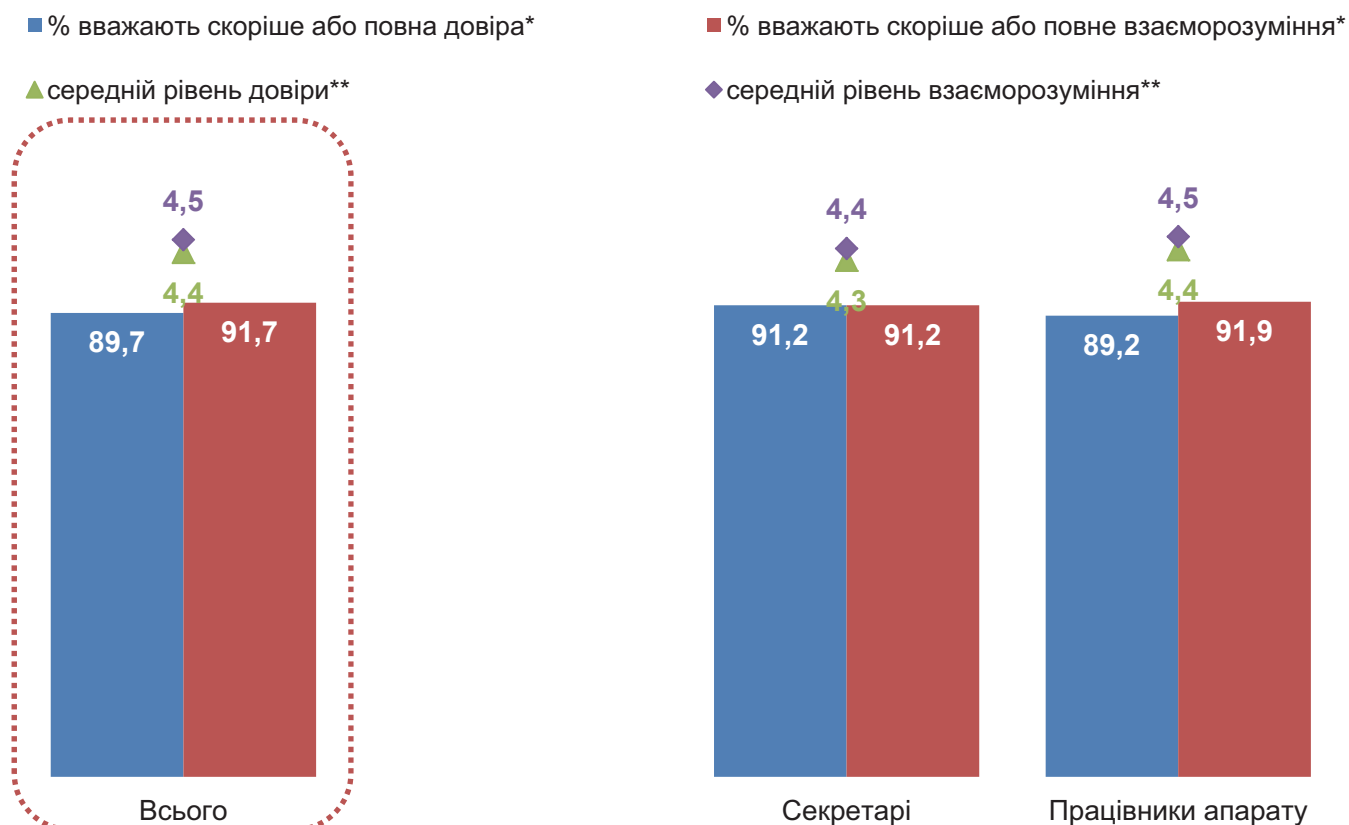
Абсолютна більшість респондентів-секретарів та працівників виконавчого органу (90-92%) зазначають, що в їхньому колективі **скоріше або повна довіра та взаєморозуміння** (Діаграма 2.7.3).

Разом з цим, додатковим свідченням щодо атмосфери є те, що **лише 3-5% респондентів говорять про регулярні** (не рідше ніж один раз на тиждень) **конфлікти** між працівниками виконавчого органу чи між працівниками і депутатами (Таблиця 2.7.1). Про практичну відсутність конфліктів говорять 64-70% респондентів, а ще 23-24% оцінюють частоту як доволі рідку (один-два або декілька разів на місяць).

Діаграма 2.7.3

Як Ви оцінюєте взаємовідносини у Вашому колективі? Використовуйте шкалу від 1 = повна недовіра, до 5 = повна довіра / Використовуйте шкалу від 1 = повне розчарування, до 5 = взаєморозуміння.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Таблиця 2.7.1

**Як часто спостерігаються конфлікти між працівниками виконавчого органу /
Як часто спостерігаються конфлікти між працівниками виконавчого органу
та депутатами ради?**

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

	Всього	Секретарі	Працівники апарату
Між працівниками			
дуже часто, практично кожного дня	1.1	1.1	1.2
досить часто, раз на тиждень	2.3	2.2	2.3
іноді, кілька раз на місяць	7.7	4.4	8.9
рідно, не частіше одного або двох раз на місяць	15.1	15.4	15.1
дуже рідко, у виняткових випадках	69.7	76.9	67.2
не знаю/важко відповісти	4.0	0.0	5.4
Між працівниками та депутатами			
дуже часто, практично кожного дня	1.4	2.2	1.2
досить часто, раз на тиждень	3.4	4.4	3.1
іноді, кілька раз на місяць	8.0	5.5	8.9
рідно, не частіше одного або двох раз на місяць	15.7	19.8	14.3
дуже рідко, у виняткових випадках	63.7	65.9	62.9
не знаю/важко відповісти	7.7	2.2	9.7

2.8 Динаміка якості надання послуг і якості життя населення ОТГ за останній рік

Практично всі секретарі та працівники виконавчого органу (95%) вважають, що за останній рік **рівень послуг**, що надаються жителям громади, **покращився** (Діаграма 2.8.1). Лише 0.3% відзначають погіршення.

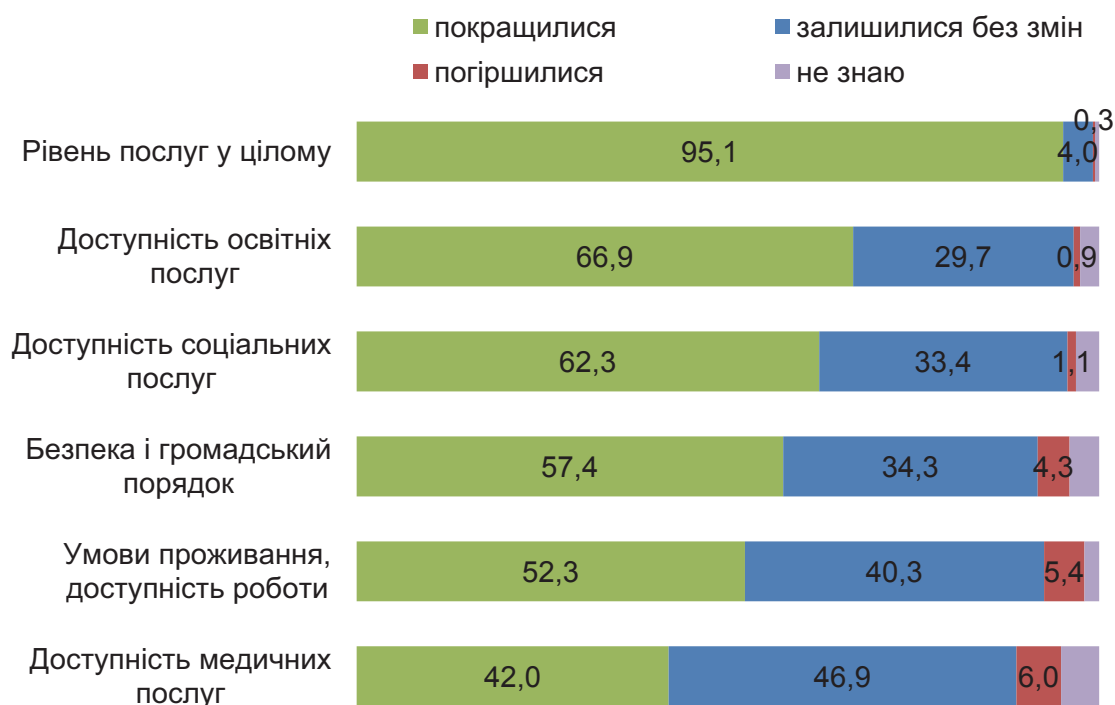
Якщо **говорити про окремі сфери**, то **найбільше респондентів** відзначають **позитивні зрушення** у сфері **доступності освітніх послуг** (67% респондентів помітили покращення ситуації, лише 1% говорять про погіршення) та **доступності соціальних послуг** (відповідно, 62% проти 1%).

Лише дещо менше говорять про покращення ситуації щодо безпеки і громадського порядку (57% проти 4%) та умов проживання, доступності роботи (52% проти 5%). Щодо доступності медичних послуг 42% відзначають покращення і 6% – погіршення.

Діаграма 2.8.1

Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

(% серед усіх респондентів)

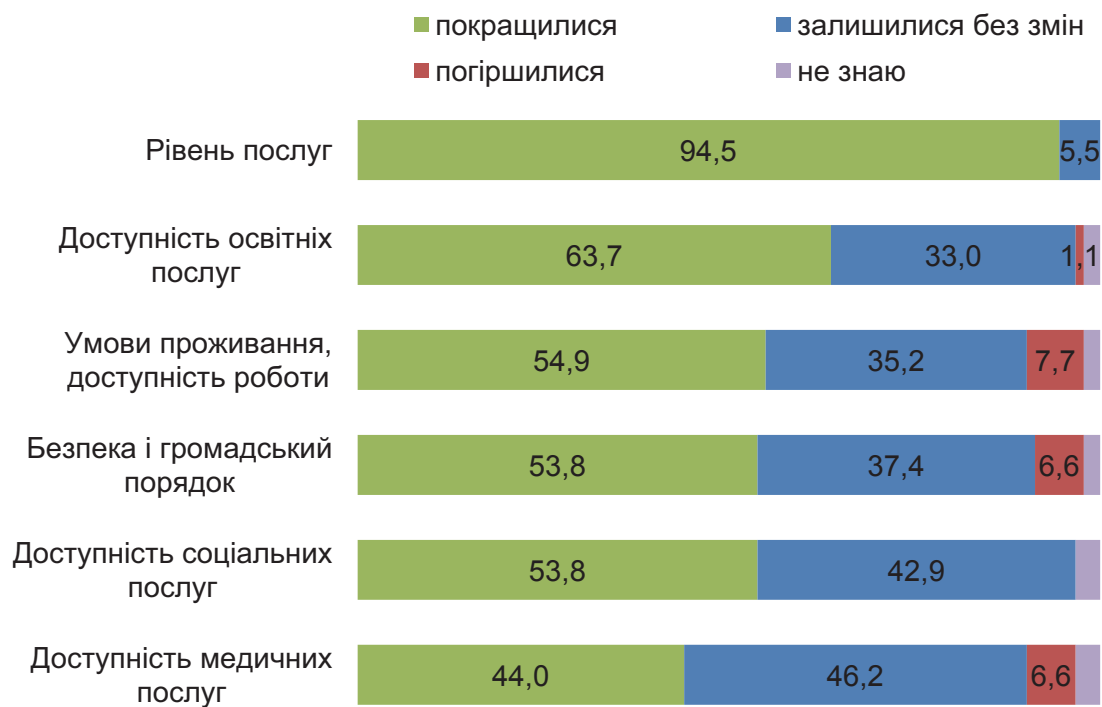


Нижче дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Діаграма 2.8.2

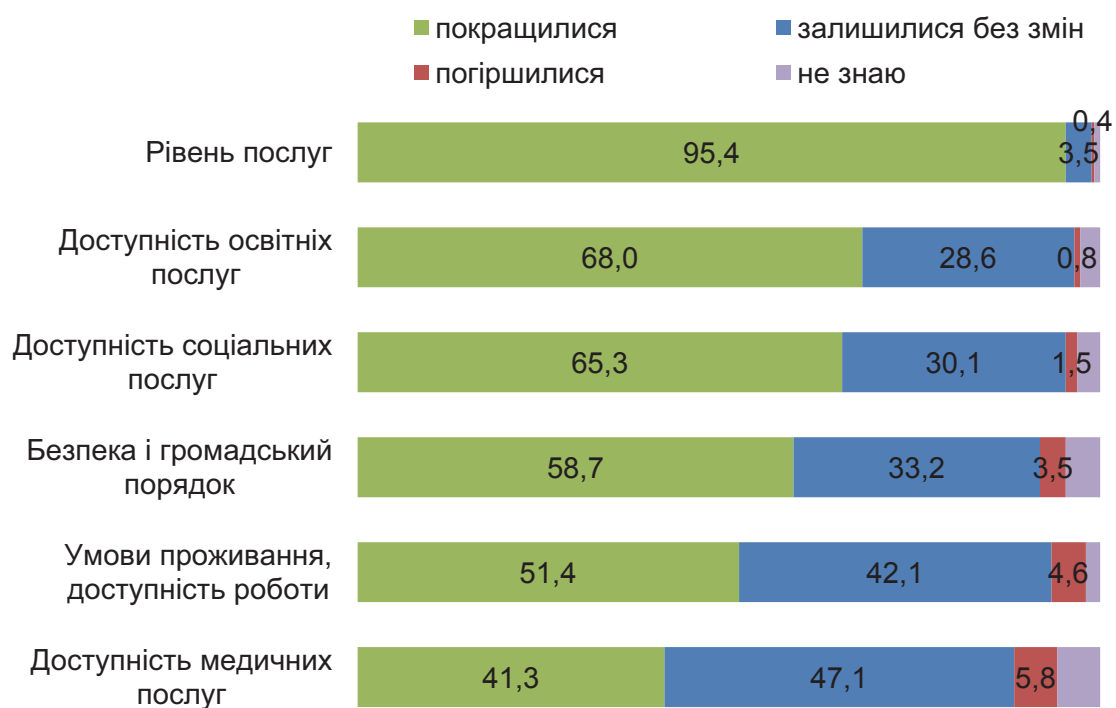
Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

(% серед респондентів-секретарів)



Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

(% серед респондентів-працівників апарату)

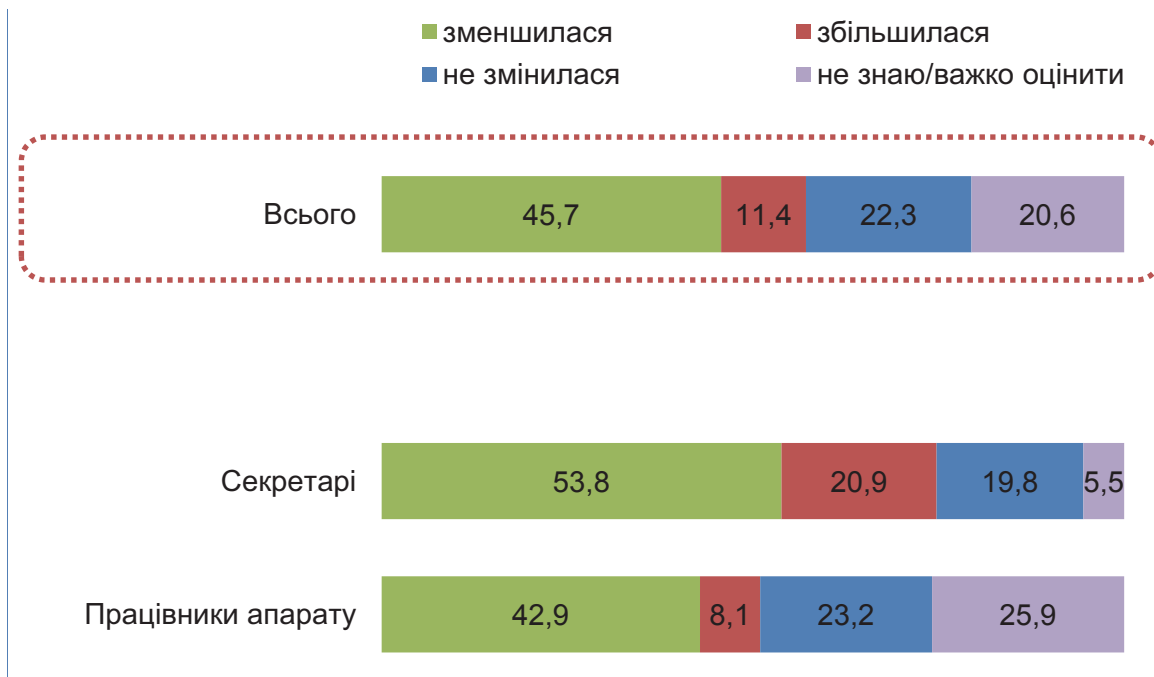


Лише 11% опитаних респондентів говорять про збільшення скарг / звернень від громадян протягом останнього року, натомість 46% говорять про їхнє зменшення (Діаграма 2.8.4).

Діаграма 2.8.4

Чи змінилася кількість скарг / звернень, які надходили до виконавчого органу на послуги, що надаються, протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



2.9 Рівень фінансування повноважень і динаміка фінансових ресурсів

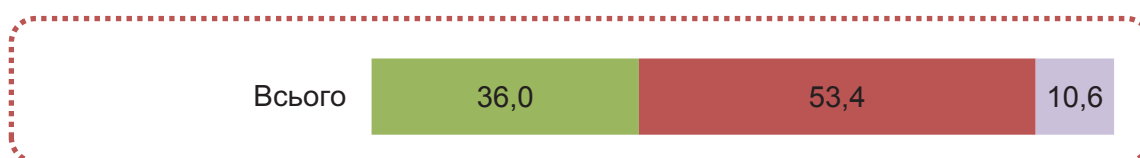
Лише третина респондентів (36%) вважає, що рівень фінансування повноважень, що здійснюються громадою, є достатнім (Діаграма 2.9.1). Хоча разом з цим 74% погоджуються, що за останній рік загальний обсяг фінансових ресурсів громади збільшився.

Діаграма 2.9.1

Оцініть чи достатній рівень фінансування повноважень, які здійснюються територіальною громадою?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

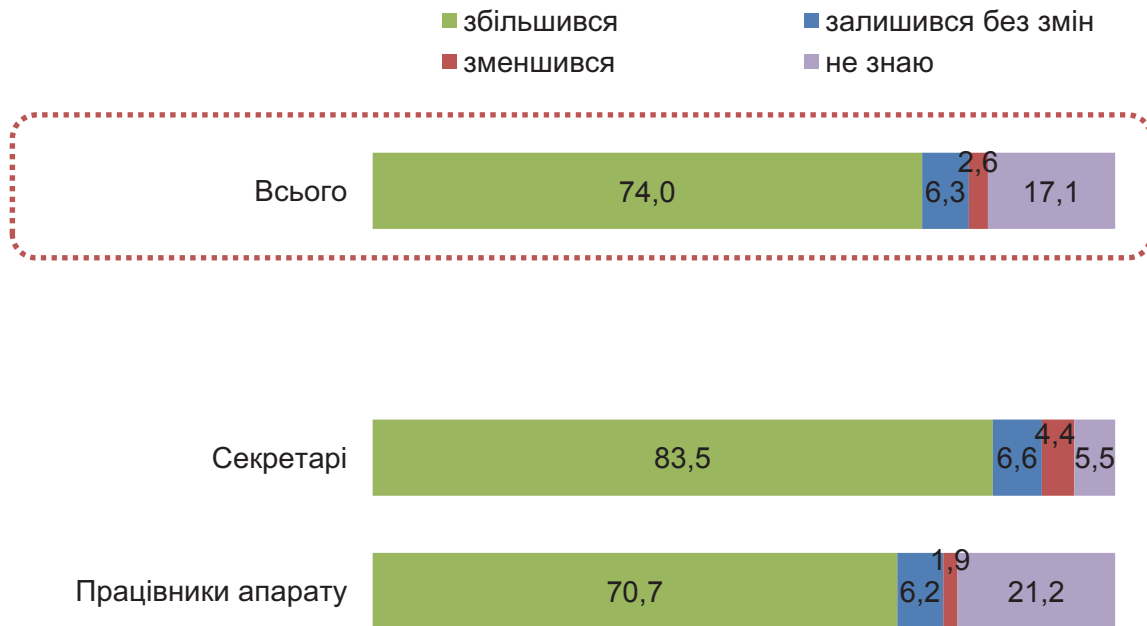
■ Достатній ■ Не достатній ■ не знаю



Діаграма 2.9.2

Як змінився обсяг фінансових ресурсів, якими розпоряджається територіальна громада, протягом останнього фінансового року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



2.10 Інформування жителів виконавчим органом ради ОТГ

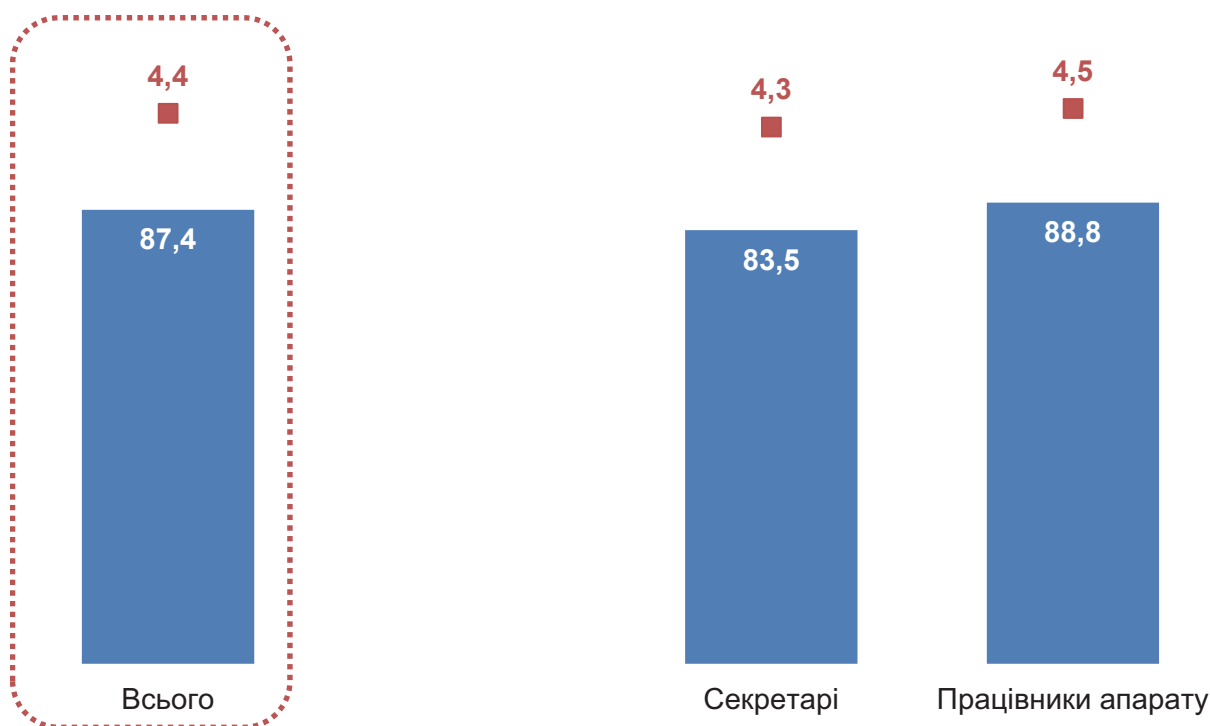
87% респондентів говорять, що виконавчий орган скоріше або повністю належним чином інформує жителів ОТГ (Діаграма 2.10.1).

Діаграма 2.10.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ефективно рада (виконавчий орган) інформує своїх жителів про послуги, які надаються жителям об'єднаної територіальної громади. Використовуйте шкалу від 1=не інформує, до 5=інформує належним чином.

(серед респондентів відповідної категорії)

■ % вважають скоріше або повністю належним чином* ■ середній рівень ефективності**



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Як можна бачити в Таблиці 2.10.1 і 2.10.2, виконавчий орган використовує різноманітні інструменти для інформування жителів громади.

Таблиця 2.10.1

Які з наведених нижче інструментів використовує ваша рада (виконавчий орган) для інформування жителів об'єднаної територіальної громади?

(серед респондентів відповідної категорії)

		Всього	Секретарі	Працівники апарату
1	оголошення/інформація на веб-сторінці територіальної громади	85.4	82.4	86.5
2	зустрічі з працівниками виконавчого органу	78.9	81.3	78.0
3	зустрічі з головою територіальної громади	75.7	73.6	76.4
4	інформаційні дошки в приміщеннях органів громади	75.1	76.9	74.5
5	оголошення/ інформація в місцевій газеті	69.7	64.8	71.4
6	роз'яснювальні програми/ оголошення на місцевому телебаченні	15.7	17.6	15.1

Таблиця 2.10.2

Які з наведених нижче методів, на Вашу думку, найкращим чином дозволяють інформувати жителів громади про нові послуги (та процедуру, місце, вартість тощо), які надаються об'єднаною територіальною громадою? Зазначте методи, які найбільш ефективні для жителів, які проживають в адміністративному центрі об'єднаної територіальної громад. /

Які з наведених нижче методів, на Вашу думку, найкращим чином дозволяють інформувати жителів громади про нові послуги (та процедуру, місце, вартість тощо), які надаються об'єднаною територіальною громадою? Зазначте методи, які найбільш ефективні для жителів, які проживають на території населених пунктів (сіл/селищ), які ввійшли до об'єднаної територіальної громади.

(серед респондентів відповідної категорії)

	Всього	Секретарі	Працівники апарату
Адміністративний центр			
зустрічі з головою територіальної громади	47.4	47.3	47.5
веб-сторінка територіальної громади	45.7	46.2	45.6
зустрічі з працівниками виконавчого органу	44.6	49.5	42.9
інформаційні дошки в приміщеннях органів громади	37.1	48.4	33.2
місцева газета	36.3	36.3	36.3
місцеве телебачення	6.0	11.0	4.2
Села/селища, які не є центром			
зустрічі з старостою населеного пункту, де ви проживаєте	54.0	57.1	52.9
інформаційні дошки на території сіл/селищ	41.7	45.1	40.5
зустрічі з головою територіальної громади	40.6	39.6	40.9
веб-сторінка територіальної громади	39.7	38.5	40.2
зустрічі з працівниками виконавчого органу	36.9	42.9	34.7
місцева газета	35.4	35.2	35.5
інформаційні дошки, розміщені в приміщеннях ради (виконавчого органу)	27.7	31.9	26.3
місцеве телебачення	4.6	4.4	4.6

2.11 Рівень компетентності в окремих сферах і основні напрямки підвищення кваліфікації (самооцінка)

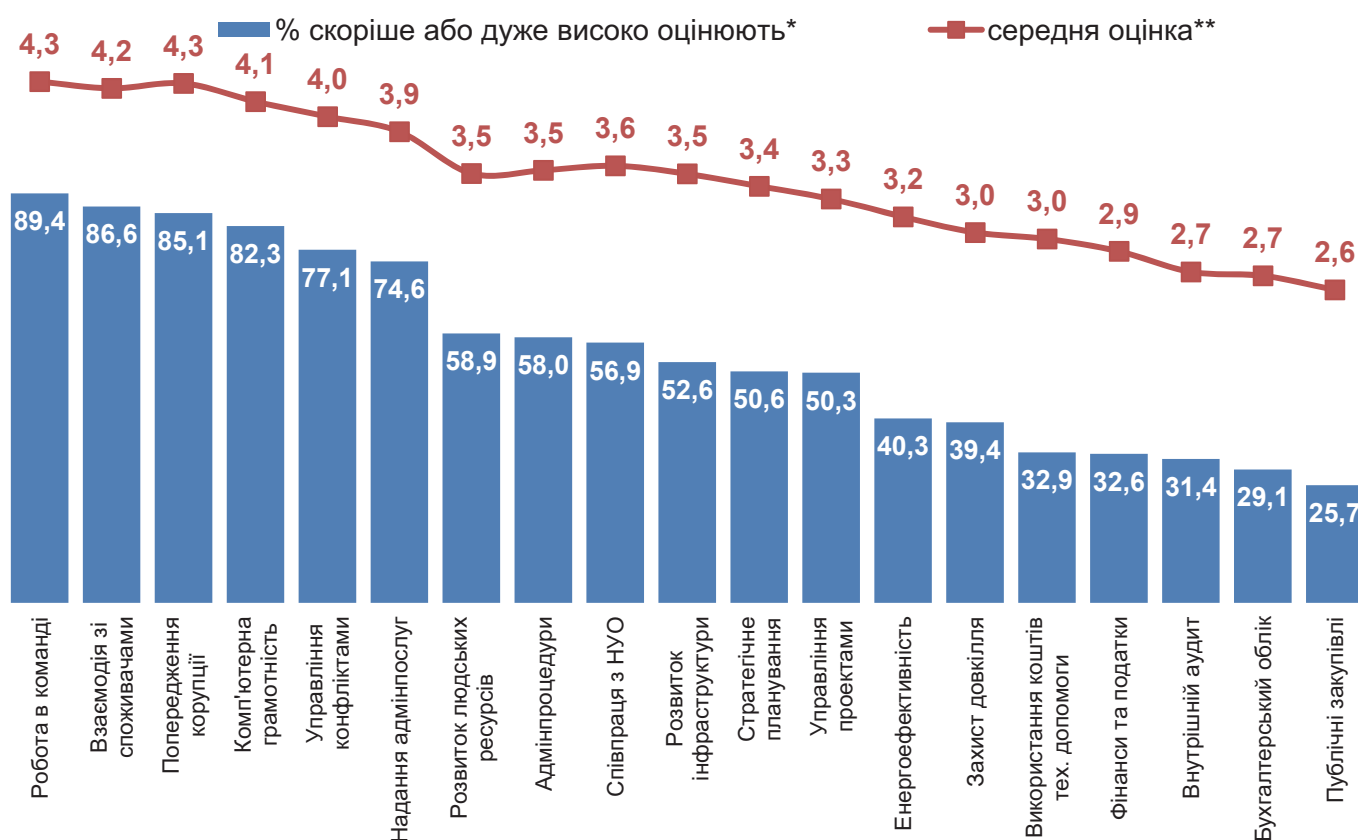
У перебігу дослідження респондентам пропонувався перелік 19 сфер для самооцінки власного рівня компетентності. Як можна бачити нижче, респонденти-секретарі та працівники виконавчого органу **доволі високо оцінюють** себе у таких сферах, як **робота в команді** (89% респондентів оцінили свій рівень як «скоріше високий» або навіть «експертний»), **взаємодія зі споживачами** (87%), запобігання корупції (85%), **комп'ютерна грамотність** (82%), **управління конфліктами** (77%) і **надання адміністративних послуг** (75%).

Водночас відносно найнижчі оцінки простежуються у випадку використання коштів технічної допомоги (33%), фінансове і податкове законодавство (33%), внутрішній аудит (31%), бухгалтерський облік (29%) і публічні закупівлі (26%).

Діаграма 2.11.1

Оцініть, будь-ласка, рівень своєї компетентності в наступних сферах. Використовуйте шкалу, де 1 = брак компетенції у відповідній сфері, 5 = високий рівень (експертний).

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 2.11.1 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.11.1

Оцініть, будь-ласка, рівень своєї компетентності в наступних сферах. Використовуйте шкалу, де 1 = брак компетенції у відповідній сфері, 5 = високий рівень (експертний).

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

		Секретарі		Працівники апарату	
		% скоріше / дуже високо оцінюють	Середня оцінка	% скоріше / дуже високо оцінюють	Середня оцінка
1	робота в команді, комунікація	92.3	4.3	88.4	4.3
2	етика та попередження корупції	85.7	4.2	84.9	4.3
3	взаємодія зі споживачами	92.3	4.3	84.6	4.2
4	комп'ютерна грамотність	78.0	4.0	83.8	4.1
5	управління конфліктами та ведення переговорів	81.3	4.1	75.7	3.9
6	надання адміністративних послуг	82.4	4.0	71.8	3.8
7	розвиток людських ресурсів	64.8	3.6	56.8	3.5
8	адміністративні процедури	63.7	3.6	56.0	3.5
9	співпраця з НУО	68.1	3.7	52.9	3.5
10	управління проектами	54.9	3.4	48.6	3.3
11	місцевий розвиток та розвиток інфраструктури	64.8	3.8	48.3	3.4
12	стратегічне планування	63.7	3.7	45.9	3.3
13	захист навколишнього середовища та управління відходами	35.2	3.0	40.9	3.1
14	енергоефективність	39.6	3.2	40.5	3.2
15	фінансове та податкове законодавство	28.6	2.9	34.0	2.9
16	використання коштів технічної допомоги	34.1	3.0	32.4	3.0
17	внутрішній аудит	37.4	2.9	29.3	2.6
18	бухгалтерський облік	30.8	2.8	28.6	2.6
19	публічні закупівлі	24.2	2.5	26.3	2.6

В Таблиці 2.11.2 наведені дані, в яких сферах респонденти насамперед хочуть підвищення знань.

Таблиця 2.11.2

Беручи до уваги перелік зазначених вище сфер, оберіть 5 найважливіших для підвищення Вашого професійного рівня та більш ефективного виконання покладених на вас повноважень.

(серед усіх респондентів)

		Всього	Секретарі	Працівники апарату
1	адміністративні процедури	38.0	39.6	37.5
2	робота в команді, комунікація	35.4	41.8	33.2
3	надання адміністративних послуг	32.3	38.5	30.1
4	фінансове та податкове законодавство	27.4	28.6	27.0
5	взаємодія зі споживачами	25.7	26.4	25.5
6	управління конфліктами та ведення переговорів	25.4	30.8	23.6
7	публічні закупівлі	25.1	28.6	23.9
8	етика та попередження корупції	25.1	34.1	22.0
9	місцевий розвиток та розвиток інфраструктури	24.0	18.7	25.9
10	комп'ютерна грамотність	19.1	22.0	18.1
11	стратегічне планування	17.7	19.8	17.0
12	внутрішній аудит	15.1	16.5	14.7
13	захист навколишнього середовища та управління відходами	13.1	18.7	11.2
14	управління проектами	12.9	15.4	12.0
15	бухгалтерський облік	12.6	9.9	13.5
16	енергоефективність	9.7	13.2	8.5
17	співпраця з неурядовими організаціями	7.4	3.3	8.9
18	використання коштів технічної допомоги	7.1	5.5	7.7
19	розвиток людських ресурсів	7.1	6.6	7.3

2.12 Сприйняття і необхідність навчання працівників виконавчого органу ради ОТГ у різних сферах. Інструменти / заходи для підвищення професійного рівня

Практично всі секретарі та працівники виконавчого органу (97%) вважають **навчання важливим елементом** підвищення ефективності діяльності органу (Діаграма 2.12.1). На додачу до цього 79% не погоджуються, що навчання не впливає на ефективність і 82% не вважають навчання марною витратою часу.

Але при цьому **79% респондентів погодилися, що певні програми можуть бути не пріоритетними на сьогоднішньому етапі**. А це може свідчити, що багато респондентів просто не усвідомлюють важливості окремих програм навчання.

Також половина респондентів (50%) вважають, що навчання буде важливим, тільки у випадку відповідних законодавчих змін.

Діаграма 2.12.1

Наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з такими твердженнями?

(% серед усіх респондентів)



Нижче дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Діаграма 2.12.2

Наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з такими твердженнями?

(% серед респондентів-секретарів)



Діаграма 2.12.3

Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з такими твердженнями?

(% серед респондентів-працівників апарату)



93% секретарів та працівників виконавчого органу вважають, що в їхній ОТГ є потреба у підвищенні рівня знань та вмінь співробітників, але з них 89% говорять, що «важко оцінити, які сфери мають бути охоплені» (Діаграма 2.12.4).

Причому, більшість респондентів (62%) відзначають, що ймовірно або однозначно через брак знань / навичок у них виникали проблеми з реалізацією повноважень (Діаграма 2.12.5).

Діаграма 2.12.4

Як Ви оцінюєте потребу у підвищенні рівня знань та вмінь працівників виконавчого органу?

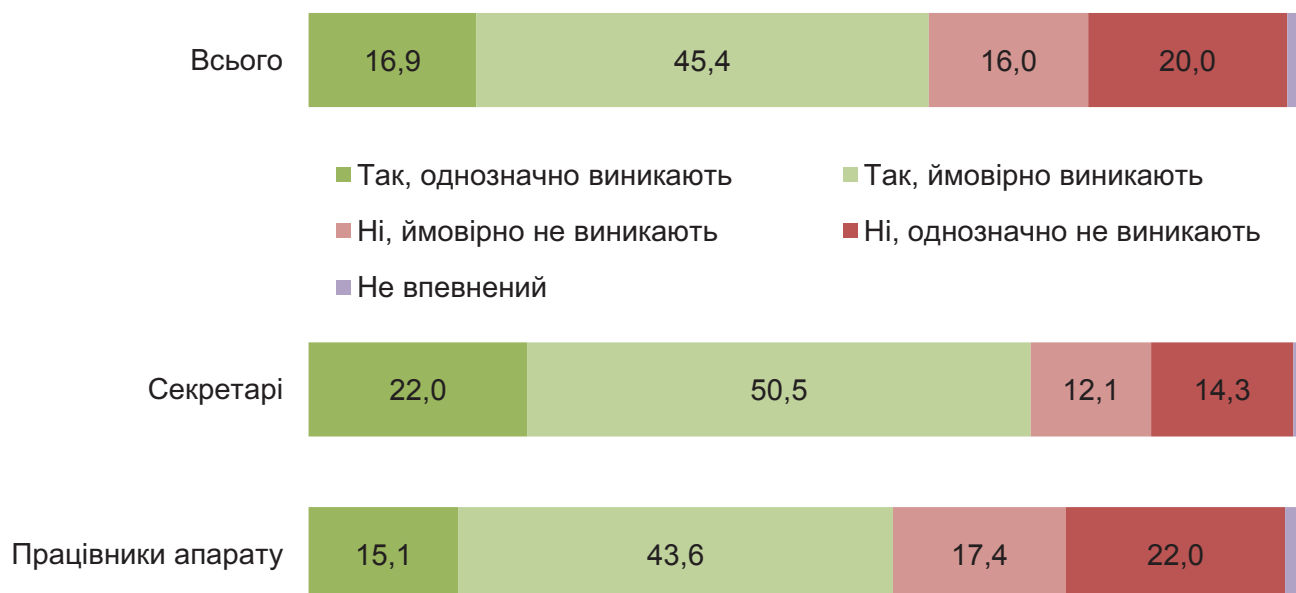
(% серед респондентів відповідної категорії)



Діаграма 2.12.5

Чи виникають у Вас будь-які проблеми у виконанні своїх службових повноважень, спричинені браком знань або недостатністю навичок?

(% серед респондентів відповідної категорії)



У перебіг опитування респондентам пропонувалося оцінити, наскільки в кожній з 16 сфер є необхідним підвищення компетентності працівників виконавчого органу. У випадку кожної сфери не менше 62% сказали, що підвищення компетентності є скоріше або надзвичайно необхідним.

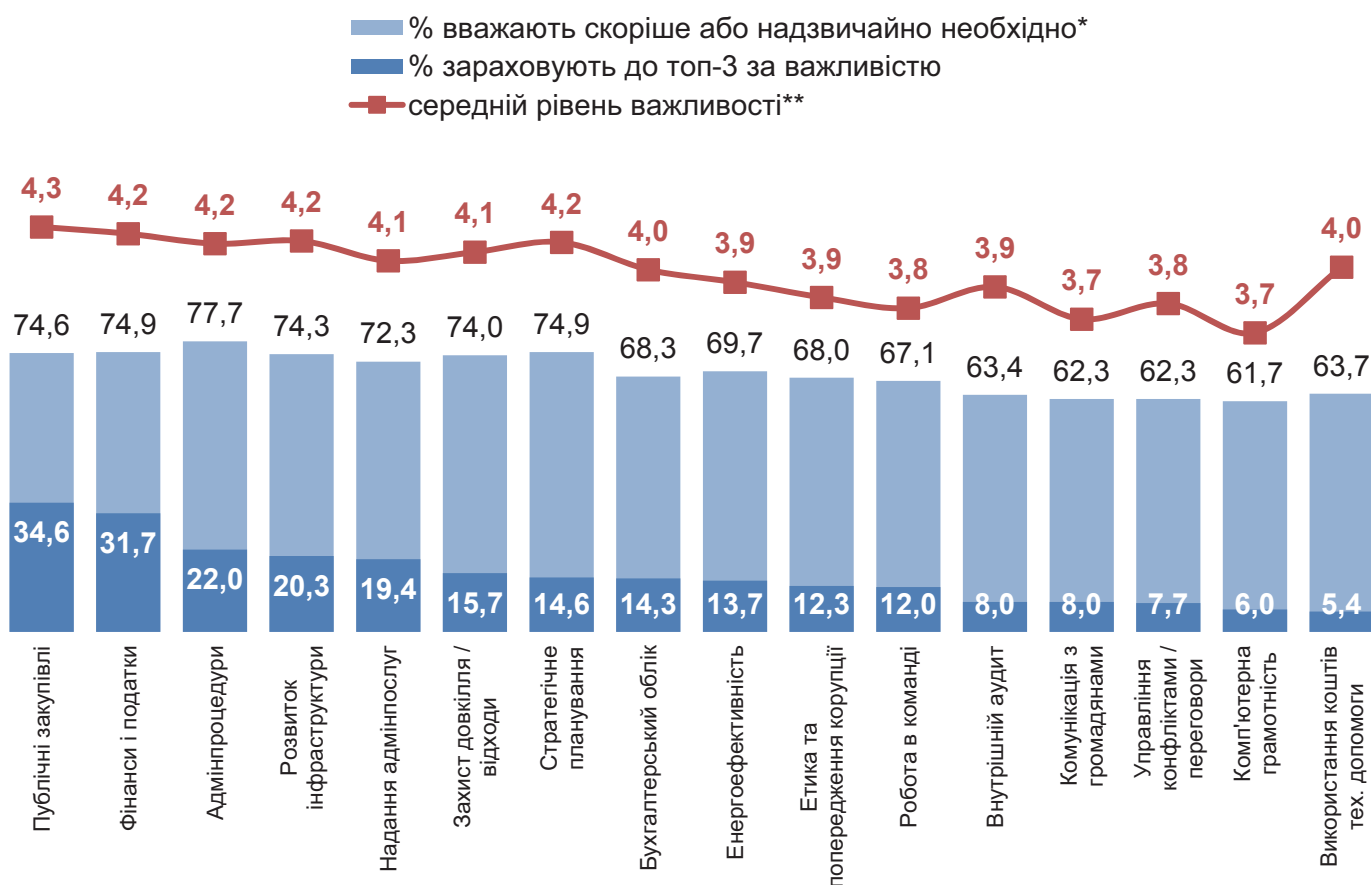
У разі необхідності пріоритезації, відносно найбільше респондентів до найбільш важливих сфер зараховували публічні закупівлі (35% вважають цю сферу однією з топ-3 для підвищення компетентності) та фінансове і податкове законодавство (32%). Далі йдуть надання адміністративних процедур (22%), розвиток інфраструктури (20%), надання адміністративних послуг (19%).

Діаграма 2.12.6

Оцініть, будь-ласка, чи повинні працівники виконавчого органу підвищити свою компетентність в таких сферах. Використайте шкалу, де 1= жодного підвищення рівня компетентності не потрібно, 5= підвищення надзвичайно необхідно. /

А в яких сферах серед щойно зачитаних, на Вашу думку, підвищення компетентності необхідне в першу чергу? Оберіть не більше 3-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».

В Таблиці 2.12.1 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.12.1

Оцініть, будь-ласка, чи повинні працівники виконавчого органу підвищити свою компетентність в таких сферах. Використайте шкалу, де 1 = жодного підвищення рівня компетентності не потрібно, 5 = підвищення надзвичайно необхідно. /

А в яких сферах серед щойно зачитаних, на Вашу думку, підвищення компетентності необхідне в першу чергу? Оберіть не більше 3-х відповідей.

(серед респондентів-секретарів і працівників апарату)

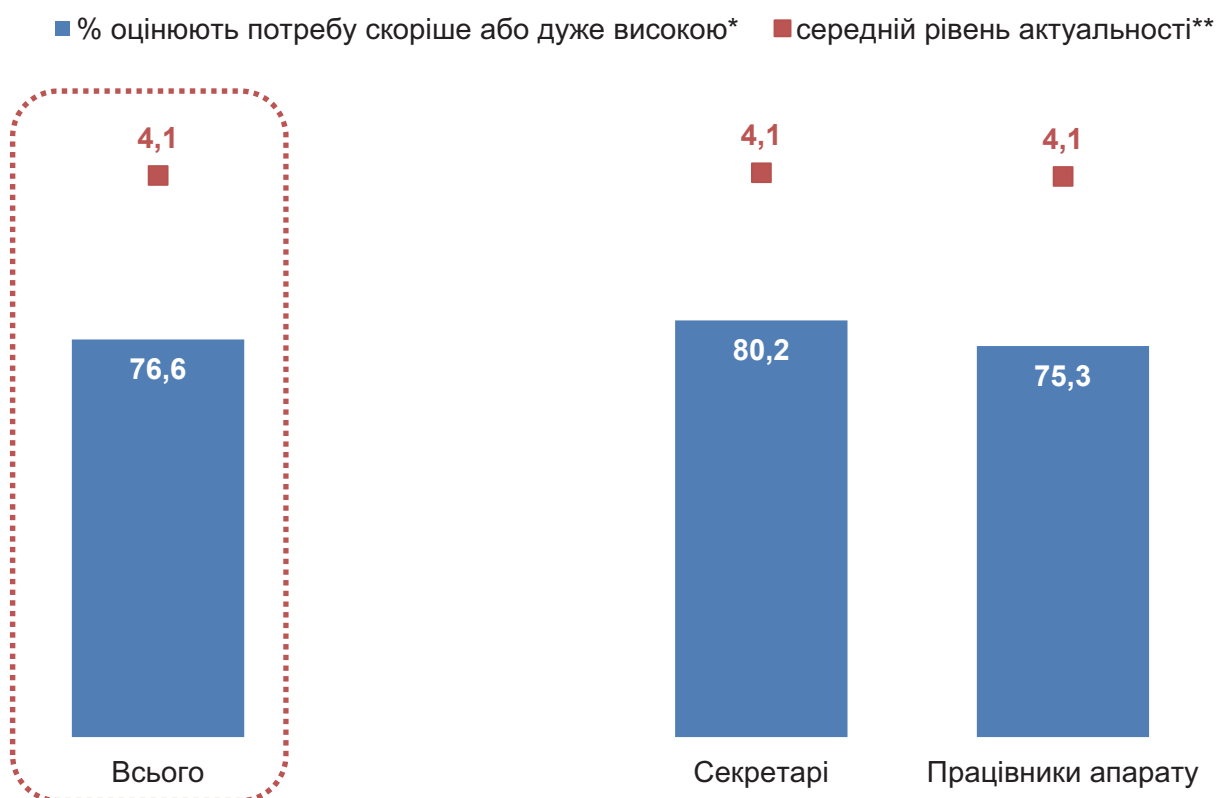
		Секретарі			Працівники апарату		
		% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості	% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-3	Середня оцінка важливості
1	публічні закупівлі	86.8	36.3	4.5	70.3	34.0	4.2
2	фінансове та податкове законодавство	85.7	31.9	4.4	71.0	31.7	4.2
3	адміністративні процедури	82.4	23.1	4.3	76.1	21.6	4.1
4	місцевий розвиток та розвиток інфраструктури	79.1	17.6	4.3	72.6	21.2	4.1
5	надання адміністративних послуг	80.2	20.9	4.3	69.5	18.9	4.0
6	захист навколишнього середовища та управління відходами	76.9	9.9	4.2	73.0	17.8	4.1
7	стратегічне планування	81.3	12.1	4.3	72.6	15.4	4.1
8	енергоефективність	78.0	8.8	4.1	66.8	15.4	3.9
9	бухгалтерський облік	76.9	15.4	4.2	65.3	13.9	4.0
10	робота в команді, комунікація	71.4	12.1	4.0	65.6	12.0	3.7
11	етика та попередження корупції	78.0	20.9	4.2	64.5	9.3	3.7
12	співпраця з неурядовими організаціями	69.2	8.8	4.0	59.8	7.7	3.7
13	внутрішній аудит	76.9	9.9	4.2	58.7	7.3	3.8
14	управління конфліктами та ведення переговорів	72.5	8.8	4.1	58.7	7.3	3.7
15	комп'ютерна грамотність	68.1	6.6	3.9	59.5	5.8	3.6
16	використання коштів технічної допомоги	69.2	7.7	4.1	61.8	4.6	4.0

Загалом же, **77% респондентів вважають підвищення рівня компетентності працівників скоріше або дуже нагальним** (Діаграма 2.12.7).

Діаграма 2.12.7

Яке Ваше ставлення до підвищення рівня компетентності працівників виконавчих органів рад через участь у навчальних заходах? Використовуйте шкалу від 1=участь у навчальних заходах не потрібна до 5=дуже висока потреба участі в навчальних заходах.

(серед респондентів відповідної категорії)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

У разі необхідності визначитися з топ-2 інструментами для професійного розвитку, то 57% обирають обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад (Діаграма 2.12.8). Далі (зі значним відривом) іде участь у семінарах і конференціях (37%). Решта інструментів називалися рідше.

Діаграма 2.12.8

Оцініть, будь-ласка, наскільки наведені заходи/ інструменти є корисними для професійного розвитку (підвищення компетентності) працівників виконавчого орган. Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже ефективні. /

А які заходи/інструменти серед щойно зачитаних, на Вашу думку, є найбільш ефективними? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 2.12.2 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.12.2

Оцініть, будь-ласка, наскільки наведені заходи/ інструменти є корисними для професійного розвитку (підвищення компетентності) працівників виконавчого орган. Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже ефективні. /

А які заходи/інструменти серед щойно зачитаних, на Вашу думку, є найбільш ефективними? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед респондентів-секретарів і працівників апарату)

		Секретарі			Працівники апарату		
		% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості	% скоріше / надзвичайно необхідно	% зарахували до топ-2	Середня оцінка важливості
1	обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад	71.4	59.3	4.6	71.4	55.6	4.7
2	участь у семінарах та конференціях	45.1	40.7	4.2	38.6	35.9	4.1
3	обмін досвідом з колегами з інших країн	56.0	22.0	4.3	54.8	22.8	4.4
4	безпосередні консультації з експертами	65.9	8.8	4.5	61.4	19.3	4.5
5	участь у двотижневих програмах підвищення кваліфікації	46.2	15.4	3.9	40.9	18.5	4.0
6	отримання методичних рекомендацій та інших інформаційних матеріалів	52.7	24.2	4.3	55.2	18.1	4.4
7	участь в круглих столах	45.1	17.6	4.1	39.4	16.6	4.2
8	он-лайн навчання	37.4	8.8	3.9	33.2	8.1	4.0

2.13 Досвід проходження навчальних заходів за останній рік

З одного боку, **70% секретарів та працівників виконавчого органу принаймні одного разу брали участь в навчальних заходах за останній рік** (Діаграма 2.13.1). Але, з іншого боку, лише 17% брали участь в них регулярно щонайменше кожних 2 місяці.

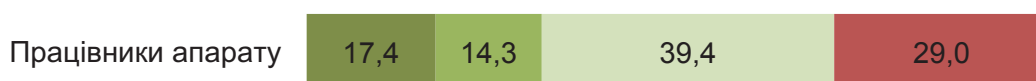
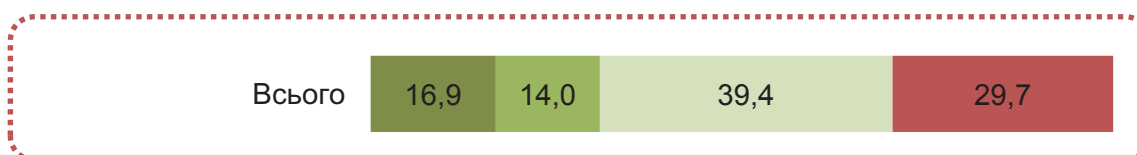
При цьому **абсолютна більшість тих, хто брав участь у будь-яких навчальних заходах (85%), вважають їх скоріше або дуже корисними** (Діаграма 2.13.2).

Діаграма 2.13.1

Чи брали Ви участь в будь-якій навчальних заходах протягом останнього року?

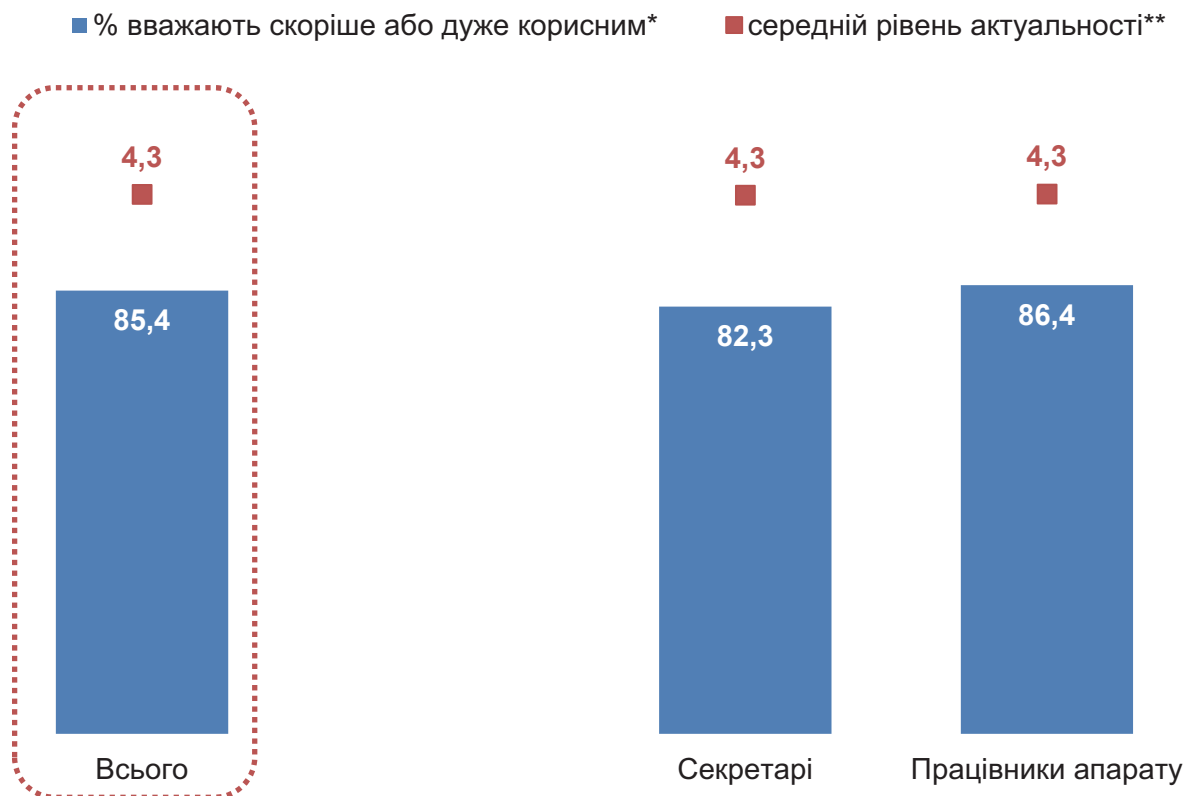
(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

- так, на регулярній основі
- так, не більше трьох раз
- так, один або два рази
- не брав взагалі



Діаграма 2.13.2

**Якщо Ви брали участь в тренінгових заходах, оцініть, будь-ласка, наскільки корисними вони були для підвищення виконання вашої роботи?
Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже корисна.**
(серед респондентів відповідної категорії, які брали участь у навчальних заходах)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

2.14 Оптимальний термін проходження навчання

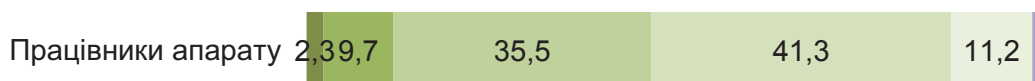
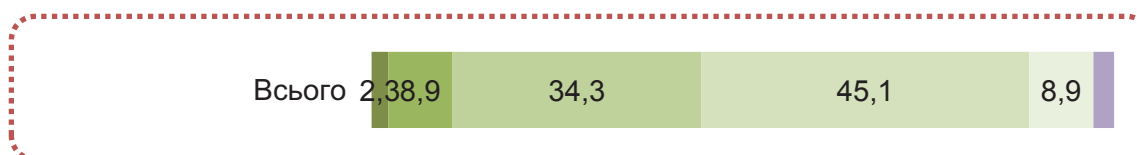
Для 79% респондентів оптимальний термін навчання з відривом від основного місця роботи становить **від 2-3 днів до 1 тижня** (Діаграма 2.14.1). Лише 9% говорять про термін більше 1 тижня.

Діаграма 2.14.1

Беручи до уваги ваші посадові обов'язки, який термін навчання є прийнятним для Вас? (з відривом від основного місця роботи)

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

■ менше одного дня ■ 1 день ■ 2-3 дні
■ до одного тижня ■ більше тижня ■ важко сказати



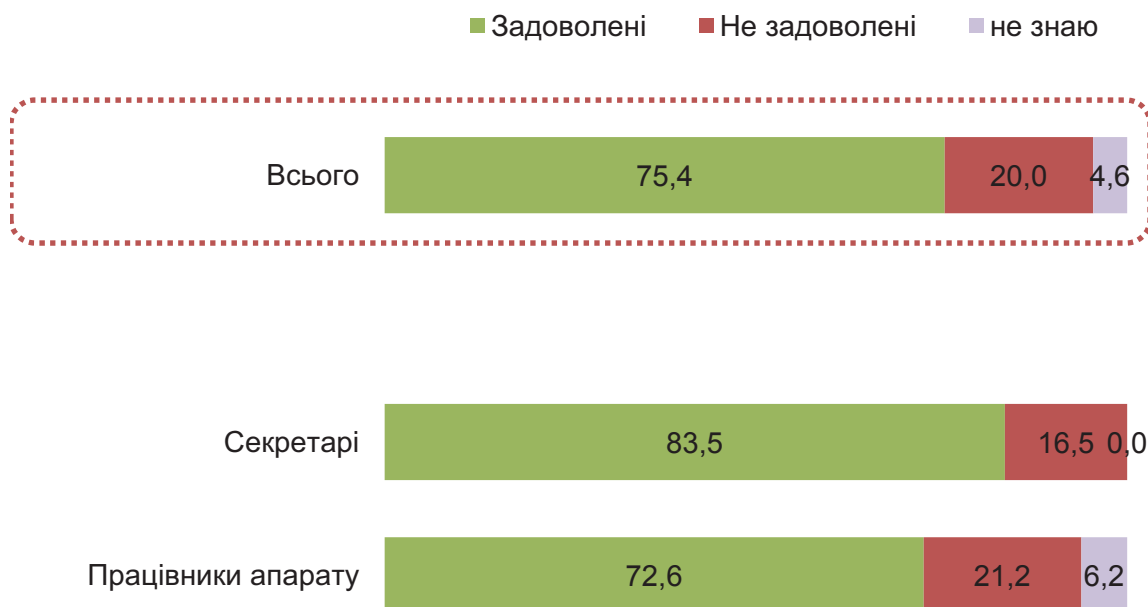
2.15 Задоволеність доступністю навчальних заходів, які пропонуються громаді. Довіра навчальним інституціям

75% респондентів-секретарів та працівників виконавчого органу задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у Вашій територіальній громаді (Діаграма 2.15.1).

Діаграма 2.15.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ви задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у Вашій територіальній громаді?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)

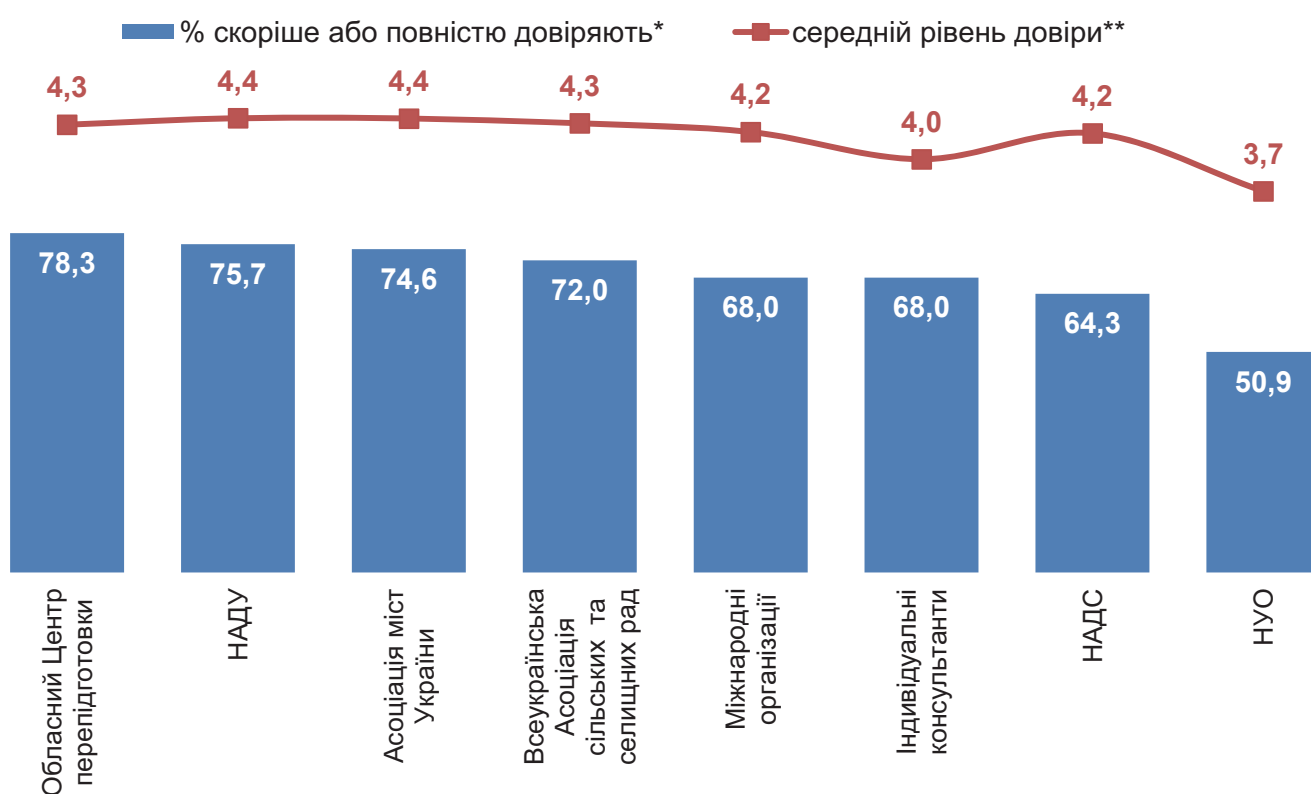


Переважна більшість усіх респондентів довіряють усім можливим інституціям в контексті навчання (Діаграма 2.15.2). Відносно найменшою довірою користуються НУО («лише» 51% довіряють).

Діаграма 2.15.2

Якщо Вам буде запропоноване навчання (підвищення кваліфікації), якій із зазначених інституцій ви довіряєте найбільше? Використайте шкалу від 1 до 5, де 1=не довіряю, 5=повністю довіряю цій навчальній інституції.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

В Таблиці 2.15.1 дані наведені серед окремо секретарів і працівників виконавчого органу.

Таблиця 2.15.1

Якщо Вам буде запропоноване навчання (підвищення кваліфікації), якій із зазначених інституцій ви довіряєте найбільше? Використайте шкалу від 1 до 5, де 1=не довіряю, 5=повністю довіряю цій навчальній інституції.

(серед респондентів відповідної категорії)

		Секретарі		Працівники апарату	
		% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності	% скоріше / дуже складне вміння	Середня оцінка складності
1	Обласний Центр перепідготовки	80.2	4.4	77.6	4.3
2	НАДУ	82.4	4.4	73.4	4.3
3	Асоціація міст України	86.8	4.5	70.3	4.3
4	Всеукраїнська Асоціація сільських та селищних рад	78.0	4.4	69.9	4.3
5	Індивідуальні консультанти	72.5	4.3	66.4	3.9
6	Міжнародні організації	76.9	4.3	64.9	4.2
7	НАДС	72.5	4.3	61.4	4.2
8	НУО	58.2	3.8	48.3	3.6

РОЗДІЛ III. СТАРОСТИ

3.1 Нові повноваження / послуги ОТГ. Які послуги можуть надаватися на території населеного пункту

Як і керівний склад ОТГ та секретарі / працівники виконавчого органу, абсолютна більшість старост відзначає розширення повноважень у ряді сфер (Діаграма 3.1.1).

Діаграма 3.1.1

Виконавчий орган, здійснюючи власні та делеговані повноваження, надає жителям територіальної громади низку послуг. Які послуги, після об'єднання територіальної громади, Ваша рада (виконавчий комітет) почали виконувати додатково?

(% серед усіх респондентів)



Найбільш поширеними послугами, які надаються на території населеного пункту, є призначення житлових субсидій (про це повідомили 50% респондентів) і реєстрація місця проживання (43%) (Діаграма 3.1.2). Надання інших послуг значно менш поширені.

Діаграма 3.1.2

Які з наведених повноважень / послуг, можуть надаватися жителям населеного пункту (село/селище) об'єднаної територіальної громади безпосередньо на території населеного пункту?

(% серед усіх респондентів)



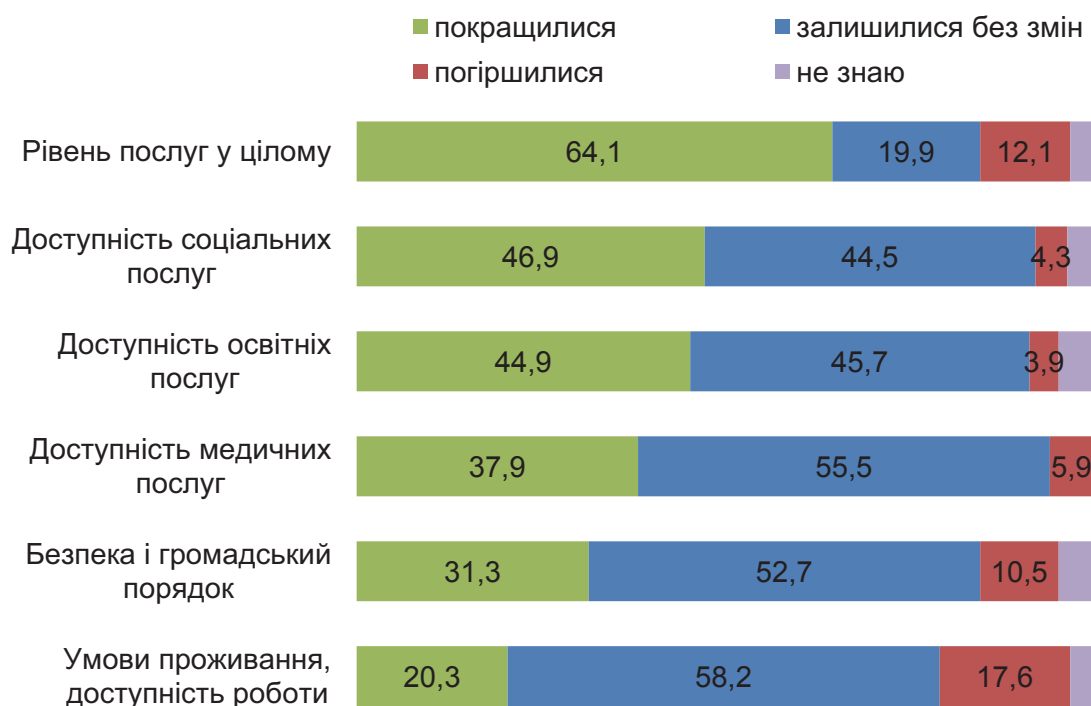
3.2 Динаміка якості надання послуг і якості життя жителів населеного пункту за останній рік. Мітинги зібрання щодо якості / доступності послуг. Задоволеність якістю роботи виконавчого органу ОТГ / старости

Переважає більшість старост (64%) відзначають покращення рівня послуг, які надаються населенню, і лише 12% говорять про погіршення (Діаграма 3.2.1). Насамперед найбільше респондентів помітили позитивні зміни у сфері доступності соціальних послуг (47% проти лише 4%, які відзначають погіршення ситуації), доступності освітніх послуг (45% проти 4%) і доступності медичних послуг (38% проти 6%).

Діаграма 3.2.1

Оцінка динаміки змін у таких сферах за останній рік

(% серед усіх респондентів)

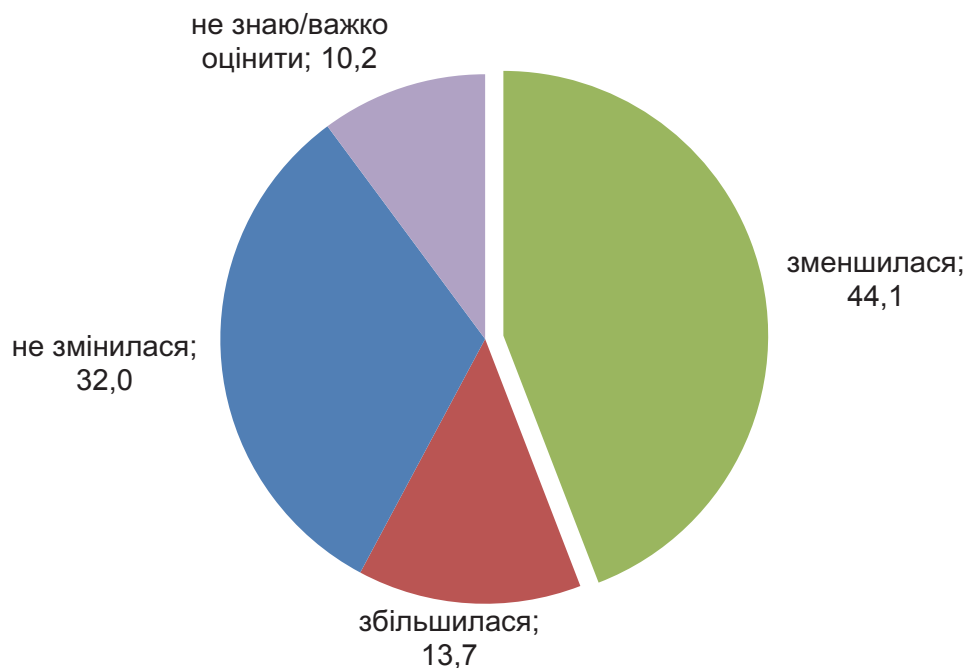


При цьому також 44% старост відзначають зменшення кількості скарг за останній рік (і лише 14% говорять про збільшення) (Діаграма 3.2.2).

Діаграма 3.2.2

Чи змінилася кількість скарг/звернень, які надходять до вас, як до старости, на послуги, що надаються, протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів)



Трохи більше половини старост (56%) повідомили у перебігу інтерв'ю, що в їхніх населених пунктах відбуваються мітинги / мирні зібрання жителів на, на яких розглядаються питання доступності / якості послуг, які надаються на території села / селища (Діаграма 3.2.3).

Діаграма 3.2.3

Чи відбуваються мітинги/ мирні зібрання жителів вашого населеного пункту, на яких розглядаються питання доступності / якості послуг, які надаються на території села / селища?

(% серед усіх респондентів)



На думку 71% старост жителі їхнього населеного пункту задоволені діяльністю ради та виконавчого органу і водночас 63% говорять про задоволеність діяльністю старост (Діаграма 3.2.4).

Діаграма 3.2.4

**Як Ви оцінюєте рівень задоволеності жителів вашого населеного пункту діяльністю ради та виконавчого органу об'єднаної територіальної громади?
Жителі громади...? /**

**Як Ви оцінюєте рівень задоволеності жителів вашого населеного пункту
Вашою діяльністю (діяльністю інституту старости)?**

(% серед усіх респондентів)

■ Задоволені ■ Не задоволені ■ не знаю

Діяльність ради та
виконавчого органу ОТГ



Діяльність старости



3.3 Рівень фінансування повноважень і динаміка фінансових ресурсів

Хоча лише 40% старост вважають достатнім рівень фінансування повноважень, але водночас **79% говорять про загальне збільшення ресурсів у громади за останній рік** (Діаграма 3.3.1, Діаграма 3.3.2).

Діаграма 3.3.1

Оцініть чи достатній рівень фінансування повноважень, які здійснюються територіальною громадою?

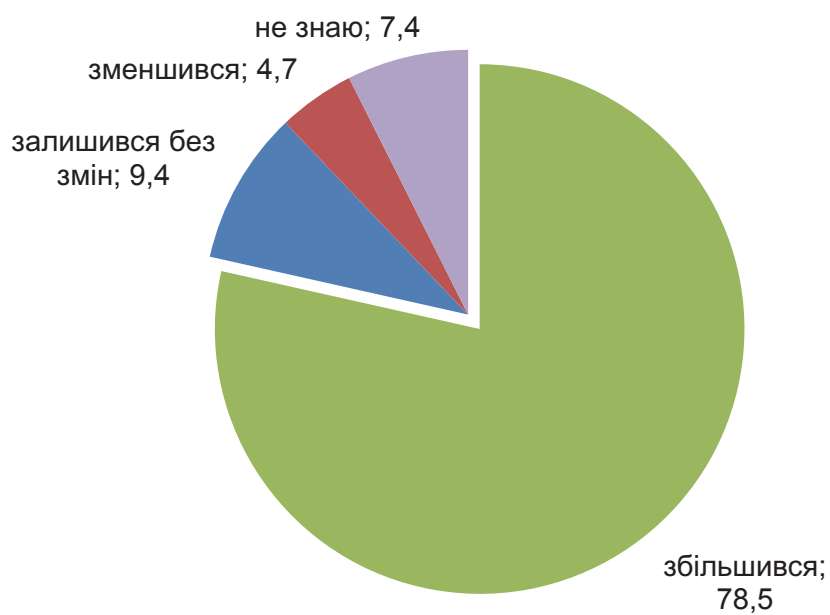
(% серед усіх респондентів)



Діаграма 3.3.2

Як змінився обсяг фінансових ресурсів, якими розпоряджається територіальна громада, протягом останнього фінансового року?

(% серед усіх респондентів)



3.4 Інформування жителів виконавчим органом ради ОТГ

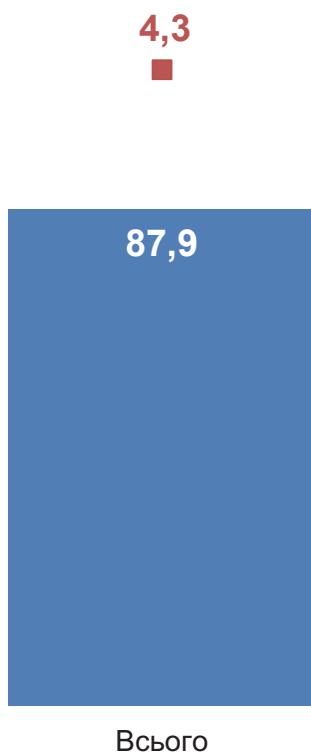
Абсолютна більшість старост (88%) вважає ефективним те, як виконавчий орган інформує жителів про послуги (Діаграма 3.4.1).

Діаграма 3.4.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ефективно рада (виконавчий орган) інформує своїх жителів про послуги, які надаються жителям об'єднаної територіальної громади. Використовуйте шкалу від 1=не інформує, до 5=інформує належним чином.

(% серед усіх респондентів)

■ % вважають скоріше або повністю належним чином* ■ середній рівень ефективності**



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

Як можна бачити на Діаграмі 3.4.2, виконавчий орган використовує різноманітні інструменти для інформування жителів громади.

Діаграма 3.4.2

Які з наведених нижче інструментів використовує ваша рада (виконавчий орган) для інформування жителів об'єднаної територіальної громади?

(% серед усіх респондентів)



Водночас якщо говорити про найбільш ефективні методи інформування жителів своїх населених пунктів, то 69% старост сказали про зустрічі з ним, 50% говорили про зустрічі з головою громади (Діаграма 3.4.3).

Діаграма 3.4.3

Які з наведених нижче методів, на Вашу думку, найкращим чином дозволяють інформувати жителів громади про нові послуги (та процедуру, місце, вартість тощо), які надаються об'єднаною територіальною громадою? Зазначте методи, які найбільш ефективні для жителів, які проживають на території вашого населеного пункту?

(% серед усіх респондентів)



3.5 Рівень компетентності в окремих сферах (самооцінка) і основні напрямки підвищення кваліфікації (самооцінка)

У перебігу дослідження старостам пропонувався перелік 11 сфер для самооцінки власного рівня компетентності. Як можна бачити нижче, у більшості сфер більшість старост вважають свій рівень скоріше або дуже високим. Відносно найкраще старости оцінюють свою компетентність у таких сферах, як робота в команді та взаємодія зі споживачами. Натомість найнижчі оцінки простежуються у сферах фінансове та податкове законодавство та бухгалтерський облік.

Діаграма 3.5.1

Оцініть, будь-ласка, рівень своєї компетентності в наступних сферах. Використовуйте шкалу, де 1 = брак компетенції у відповідній сфері, 5 = високий рівень (експертний).

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

На Діаграмі 3.5.2 наведені дані, в яких сферах респонденти насамперед хочуть підвищення знань.

Діаграма 3.5.2

Беручи до уваги перелік зазначених вище сфер, оберіть 5 найважливіших для підвищення Вашого професійного рівня та більш ефективного виконання покладених на вас повноважень.

(серед усіх респондентів)



3.6 Сприйняття і необхідність навчання працівників виконавчого органу ради ОТГ у різних сферах. Інструменти / заходи для підвищення професійного рівня

Практично всі старости (97%) вважають **навчання важливим елементом** підвищення ефективності діяльності органу (Діаграма 3.6.1). На додачу до цього 70% не погоджуються, що навчання не впливає на ефективність і 79% не вважають навчання марною витратою часу.

Але при цьому **75% респондентів погодилися, що певні програми можуть бути не пріоритетними на сьогоднішньому етапі.**

Також половина респондентів (60%) вважають, що навчання буде важливим, тільки у випадку відповідних законодавчих змін.

Діаграма 3.6.1

Наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з такими твердженнями?

(% серед усіх респондентів)

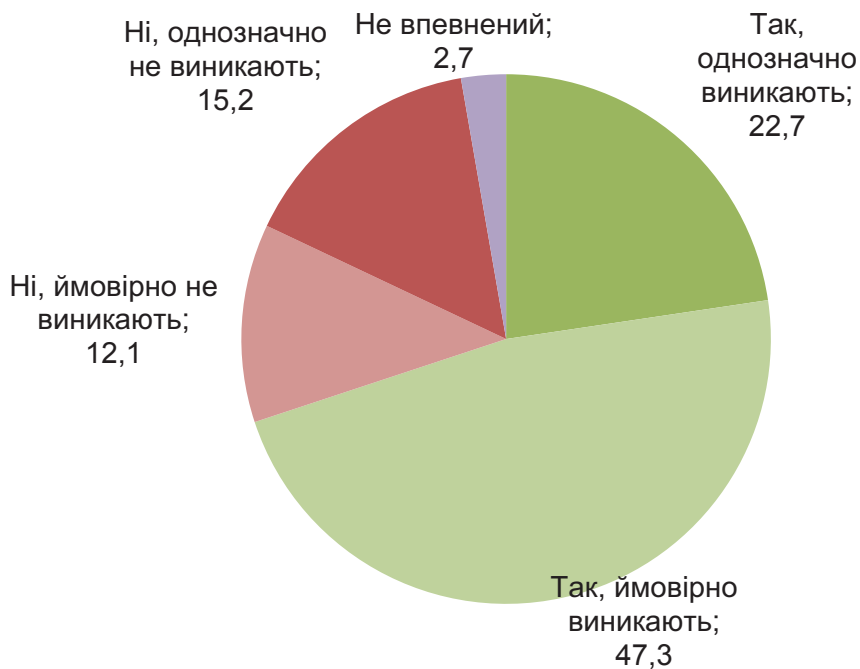


Водночас **70%** старост повідомили, що ймовірно чи навіть однозначно вони відчують брак певних знань / навичок при виконанні деяких повноважень (Діаграма 3.6.2).

Діаграма 3.6.2

Чи виникають у Вас будь-які проблеми у виконанні своїх службових повноважень, спричинені браком знань або недостатністю навичок?

(% серед респондентів, які вважають, що ресурси зменшилися)



У перебіг опитування респондентам пропонувалося оцінити, наскільки в кожній з 17 сфер є необхідним підвищення компетентності працівників виконавчого органу. У випадку кожної сфери більшість (не менше половини) сказали, що підвищення компетентності є скоріше або надзвичайно необхідним. Єдиний виняток – бухгалтерський облік, де «лише» 48% старост вбачають потребу для підвищення компетентності.

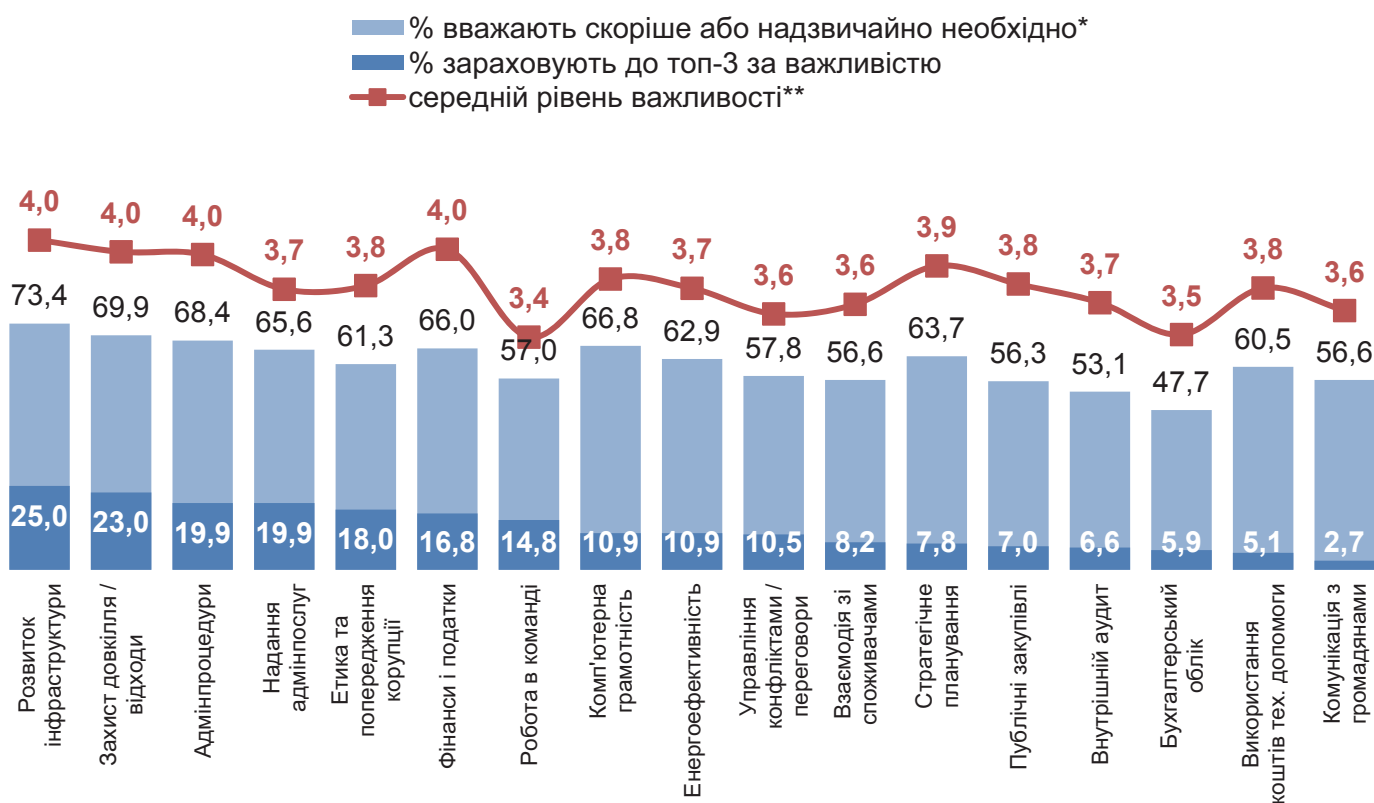
У разі необхідності пріоритезації, відносно найбільше респондентів до найбільш важливих сфер зараховували розвиток інфраструктури (25% вважають цю сферу однією з топ-3 для підвищення компетентності) та захист довкілля і управління відходами (23%).

Діаграма 3.6.3

Оцініть, будь-ласка, чи повинні працівники виконавчого органу підвищити свою компетентність в таких сферах. Використайте шкалу, де 1= жодного підвищення рівня компетентності не потрібно, 5= підвищення надзвичайно необхідно. /

А в яких сферах серед щойно зачитаних, на Вашу думку, підвищення компетентності необхідне в першу чергу? Оберіть не більше 3-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «дуже важливий».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5, де 1 означає «зовсім неважливий», а 5 – «дуже важливий».

Усі можливі інструменти / заходи для професійного розвитку абсолютна більшість респондентів вважають ефективними (Діаграма 3.6.3).

Водночас, у разі необхідності визначитися з топ-2 інструментами, то **55%** обирають обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад. Далі (зі значним відривом) іде участь у семінарах та конференціях (36%).

Діаграма 3.6.4

Оцініть, будь-ласка, наскільки наведені заходи/ інструменти є корисними для професійного розвитку (підвищення компетентності) працівників виконавчого орган. Використайте шкалу від 1 = не ефективні взагалі, до 5 = дуже ефективні. /

А які заходи/інструменти серед щойно зачитаних, на Вашу думку, є найбільш ефективними? Оберіть не більше 2-х відповідей.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання відповіли «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

3.7 Досвід проходження навчальних заходів за останній рік

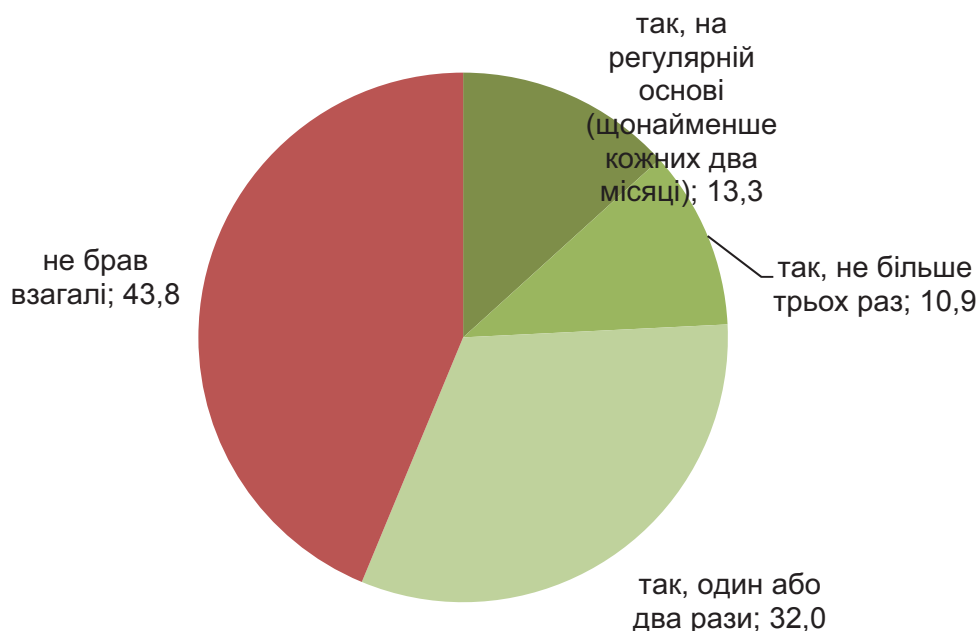
Лише 56% старост брали участь у принаймні одному навчальному заході впродовж останнього року, в т.ч. **лише 13% брали участь в таких заходах на регулярній основі** (Діаграма 3.7.1).

При цьому абсолютна більшість тих, хто брав участь у таких заходах (85%), вважає скоріше або дуже корисними (Діаграма 3.7.1).

Діаграма 3.7.1

Чи брали Ви участь в будь-якій навчальних заходах протягом останнього року?

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



Діаграма 3.7.2

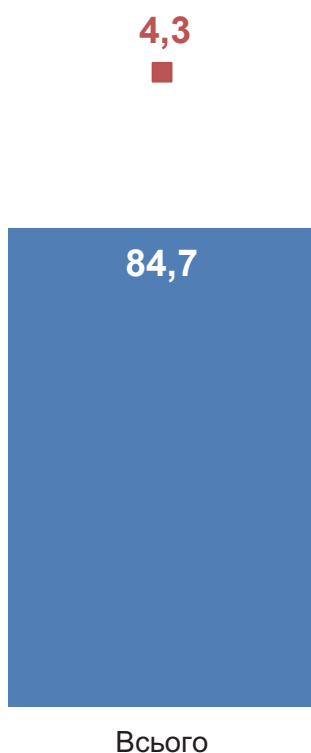
Якщо Ви брали участь в тренінгових заходах, оцініть, будь-ласка, наскільки корисними вони були для підвищення виконання вашої роботи?

Використайте шкалу від 1=не ефективні взагалі, до 5=дуже корисна.

(серед респондентів відповідної категорії, які брали участь у навчальних заходах)

■ % вважають скоріше або дуже корисною*

■ середній рівень**



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.

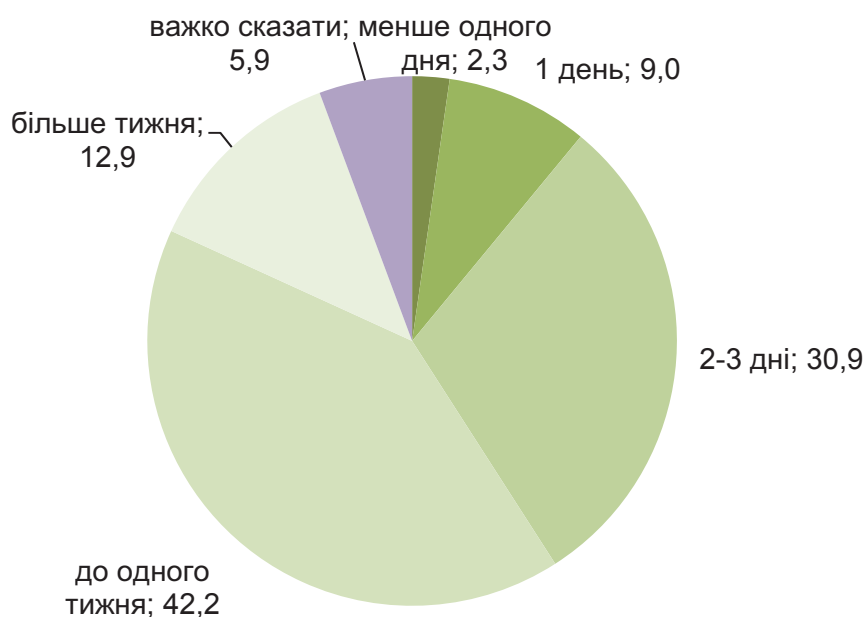
3.8 Оптимальний термін проходження навчання

Для 73% респондентів оптимальний термін навчання з відривом від основного місця роботи становить **від 2-3 днів до 1 тижня** (Діаграма 1.14.1). Лише 13% говорять про термін більше 1 тижня.

Діаграма 3.8.1

Беручи до уваги ваші посадові обов'язки, який термін навчання є прийнятним для Вас? (з відривом від основного місця роботи)

(% серед усіх респондентів відповідної категорії)



3.9 Задоволеність доступністю навчальних заходів, які пропонуються громаді. Довіра навчальним інституціям

74% респондентів-старост задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у Вашій територіальній громаді (Діаграма 3.9.1).

Діаграма 3.9.1

Оцініть, будь-ласка, наскільки ви задоволені рівнем доступності навчальних заходів, які пропонуються у Вашій територіальній громаді?

(% серед усіх респондентів)



Переважає більшість усіх респондентів довіряють усім можливим інституціям в контексті навчання (Діаграма 3.9.2). Відносно найменшою довірою користуються НУО («лише» 49% довіряють).

Діаграма 3.9.2

Якщо Вам буде запропоноване навчання (підвищення кваліфікації), якій із зазначених інституцій ви довіряєте найбільше? Використайте шкалу від 1 до 5, де 1=не довіряю, 5=повністю довіряю цій навчальній інституції.

(серед усіх респондентів)



* Ті, хто на запитання поставили оцінку «4» або «5».

** Середнє значення на шкалі від 1 до 5.



Дізнатись більше про Раду Європи та діяльність Програми
«Децентралізація і територіальна консолідація в Україні»
можна тут: www.slg-coe.org.ua, www.facebook.com/slgcoe/