

Узагальнені результати третього Всеукраїнського дослідження загальних потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад

Цей матеріал підготовлений для Програми Ради Європи «Посилення доброго демократичного врядування і стійкості в Україні» консультанткою Ради Європи Вірою КОЗІНОЮ за результатами звіту [третього Всеукраїнського дослідження загальних потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад](#), проведеного у 2023 році. Погляди, викладені тут, є відповідальністю його авторки і можуть не співпадати з офіційною політикою Ради Європи.

Зміст

I. ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ СКОРОЧЕНЬ	4
II. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ	4
III. ПІДТРИМКА ПРОЦЕСУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	5
IV. ОЦІНКА УЧАСНИКАМИ ОПИТУВАННЯ СТАНУ СПРАВ НА БАЗОВОМУ РІВНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	6
1. Оцінка ключових проблем у діяльності місцевого самоврядування	6
2. Оцінка якості життя та доступу до послуг на рівні територіальних громад	6
3. Оцінка реалізації повноважень органів місцевого самоврядування базового рівня	7
4. Показник задоволеності роботою в органах місцевого самоврядування	9
5. Чинники, які впливають на підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування	9
6. Оцінка потреб місцевих представників базового рівня у підвищенні знань та навичок	10
a. Загальна інформація	10
b. Оцінка ефективності тривалості навчань	10
c. Оцінка ефективності формату навчань	11
d. Чинники, які мотивують до навчання або можуть перешкоджати навчанню	12
e. Потреби у підвищенні знань та навичок за сферами діяльності (чинне законодавство)	12
f. Потреби у додаткових знаннях та навичках, пов'язаних із запровадженням правового режиму воєнного стану	14
g. Потреби у додаткових знаннях та навичках щодо нового Закону про службу в органах місцевого самоврядування	14
7. Потреби місцевих представників у методологічній підтримці (новий Закон)	15
V. ОЦІНКА УЧАСНИКАМИ ОПИТУВАННЯ СТАНУ СПРАВ НА РАЙОННОМУ ТА ОБЛАСНОМУ РІВНЯХ ...	16
1. Оцінка ключових проблем у діяльності місцевого самоврядування	16
2. Оцінка якості життя та доступу до послуг (думка місцевих представників районного та обласного рівнів)	17
3. Оцінка реалізації повноважень органів місцевого самоврядування на районному та обласному рівнях	17
4. Показник задоволеності роботою в органах місцевого самоврядування	19
5. Чинники, які впливають на підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування	19
6. Оцінка потреб місцевих представників базового рівня у підвищенні знань та навичок	21
a. Оцінка ефективності тривалості навчань	21
b. Оцінка ефективності формату навчань	21
c. Чинники, які мотивують до навчання або можуть перешкоджати навчанню	22

d.	Потреби у підвищенні знань та навичок за сферами діяльності (чинне законодавство)	22
e.	Потреби у додаткових знаннях та навичках, пов'язаних із запровадженням правового режиму воєнного стану.....	23
f.	Потреби у додаткових знаннях та навичках щодо нового Закону про службу в органах місцевого самоврядування.....	23
7.	Потреби місцевих представників у методологічній підтримці (новий Закон)	24

I. ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВПО	внутрішньо переміщена особа
Мери	сільські, селищні, міські голови
Місцеві представники	посадові особи місцевого самоврядування та депутати місцевих рад усіх рівнів
МС	місцеве самоврядування
НАДС	Національне агентство України з питань державної служби
ОМС	орган місцевого самоврядування
ОСН	орган самоорганізації населення
ТГ	територіальна громада
РЦПК	регіональний центр підвищення кваліфікації
ЦНАП	Центр надання адміністративних послуг

II. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ

Третє Всеукраїнське дослідження загальних потреб у професійному навчанні посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад проведено в період з листопада по грудень 2023 року Програмою Ради Європи «Посилення доброго демократичного врядування і стійкості в Україні» на замовлення Національного агентства України з питань державної служби за сприяння всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування (далі – Дослідження).

Дослідження базується на методології «Training Needs Analysis and National Training Strategy» Центру експертизи доброго врядування Ради Європи.

З повним текстом дослідження можна ознайомитись [тут](#).

У Дослідженні прийняли участь 6795 місцевих представників з усіх регіонів України (Луганської області, де у опитуваннях не взяло участі жодного представника МС районного чи обласного рівня), з яких:



Рис. 1. Інформація про професійний та гендерний статус учасників опитування

Детальна інформація про розподіл учасників опитування за областями – див. стор. 16 та 17 повного тексту [Дослідження](#).

У опитуванні взяли участь представники усіх типів ТГ, а саме:



Рис. 2. Інформація про представлення територіальних громад

III. ПІДТРИМКА ПРОЦЕСУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Підтримка реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади (далі – процес децентралізації) залишається сталою. У цілому підтримують необхідність продовження децентралізації підтримує 74,6% учасників опитування.

На базовому рівні найбільшу підтримку висловила група мерів, їх заступників та секретарів місцевих рад – 79,4%, а найменш схильні підтримувати реформу старости – 67,4% опитаних. Також найбільша частка опитаних, які не вважають необхідним продовження процесу реформи припала на старост – 18,5% опитаних.

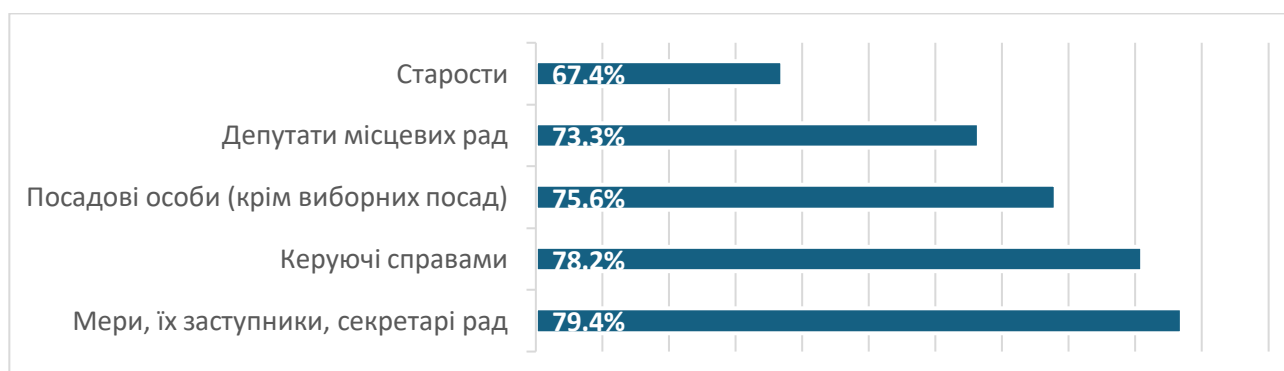


Рис. 3. Показник підтримки продовження процесу децентралізації на базовому рівні МС («безумовно так» або «скоріше так»)

На обласному та районному рівні підтримки децентралізації залишається також високим: реформу безумовно підтримують або скоріше підтримують 76,68% опитаних.

Найменше продовження реформ підтримують керуючі справами та посадові особи районних рад – 68,7%. Серед цієї категорії місцевих представників і найбільша частка тих, хто вважає недоцільним продовження реформи – 18,8% опитаних.

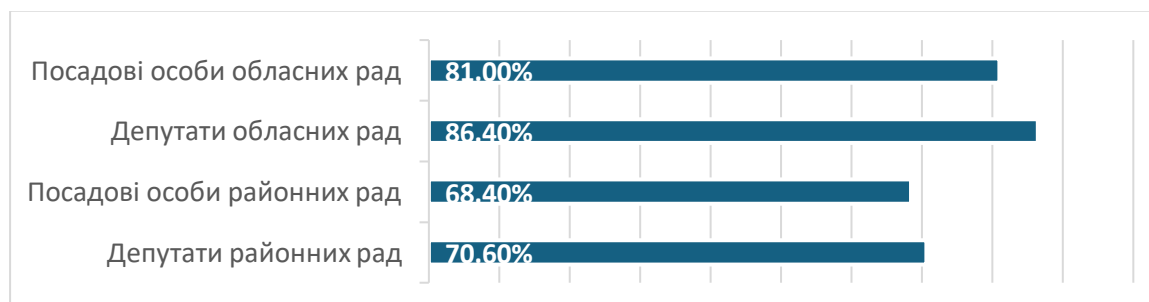


Рис. 4. Показник підтримки продовження процесу децентралізації на районному та обласному рівнях («безумовно так» або «скоріше так»)

IV. ОЦІНКА УЧАСНИКАМИ ОПИТУВАННЯ СТАНУ СПРАВ НА БАЗОВОМУ РІВНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1. Оцінка ключових проблем у діяльності місцевого самоврядування



Рис. 5. Найбільш поширені проблеми в діяльності ОМС (% опитаних)¹

При цьому пасивність і низька зацікавленість жителів у вирішенні питань місцевого значення у 2023 році розглядається як важлива проблема 42,5% депутатів місцевих рад базового рівня. Тоді як 60,7% опитаних старост вважають пасивність жителів і жительок старостинського округу як одну з найбільших проблем у здійсненні їхніх повноважень, а брак доходів місцевого бюджету розглядається серед найбільших проблем 50,8% опитаних старост. Також, порівняно з іншими групами опитаних, старости більше акцентують увагу на недостатньому рівні фінансування делегованих повноважень.

Найменш поширеними проблемами в поточній діяльності ОМС визначено незбалансоване представництво жінок і чоловіків ОМС (1,6% всіх опитаних) та дискримінацію за ознакою статі (0,8% всіх опитаних).

2. Оцінка якості життя та доступу до послуг на рівні територіальних громад

Від 45,4% до 57,8% опитаних місцевих представників базового рівня вважають, що не відбулося змін в якості життя та доступі до різних послуг у ТГ з початку повномасштабного російського вторгнення в Україну порівняно з 2021 роком. Виняток – питання зайнятості населення. 45% опитаних вказали на погіршення в цій сфері.

Приблизно третина респондентів і респонденток вважає, що якість та доступ до адміністративних послуг погіршилася (32,2%). Водночас 39,8% опитаних вказали на покращення якості та умов доступу населення до адміністративних послуг. Найскладніша ситуація у Луганській та Херсонській областях, де 83,3% та 42,9% опитаних відповідно відзначили значне погіршення

¹ Показники за 2019 рік вказані на основі даних [Дослідження навчальних потреб представників і представниць органів місцевого самоврядування України, проведеного в 2019 році](#).

якості та доступу до адміністративних послуг. Також вища за середній показник частина респондентів і респонденток, які представляють територіальні громади Донецької та Запорізької областей, відмітили таке погіршення – 19,6% та 18,8%, відповідно.

3. Оцінка реалізації повноважень органів місцевого самоврядування базового рівня

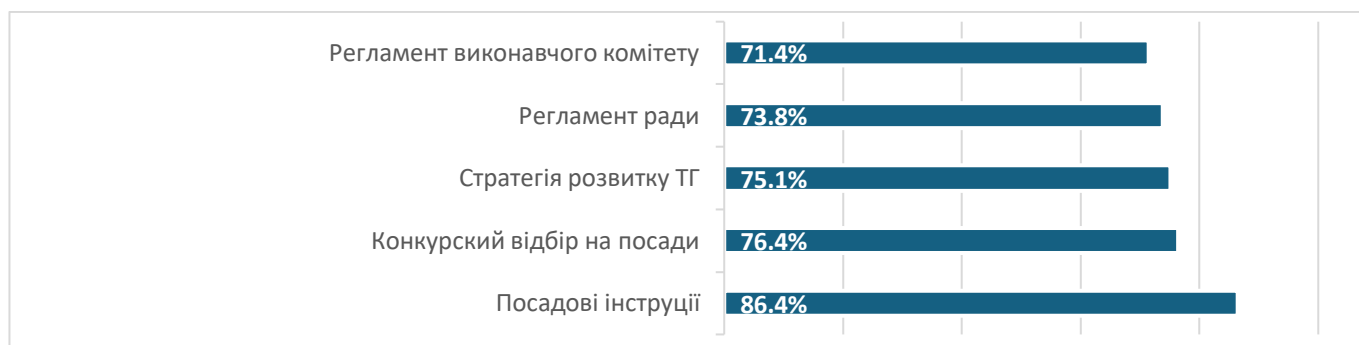


Рис. 6. Найбільш згадувані інструменти організації роботи, що використовуються ОМС (% відповідей серед усіх опитаних)



Рис. 7. Найбільш затребувані послуги, які надають ОМС базового рівня (% відповідей серед усіх опитаних)



Рис. 8. Найменш затребувані послуги, які надають ОМС базового рівня (% відповідей серед опитаних)



Рис. 9. Найбільш складні у виконанні послуги, які надають ОМС базового рівня (оцінка складності за 5-тибальною шкалою, найнижчий та найвищий показники у групах)

Найпростішими у виконанні, опитані місцеві представники базового рівня визначили послуги з реєстрації місця проживання та реєстрації актів цивільного стану (1,91 – 2,06 бала).

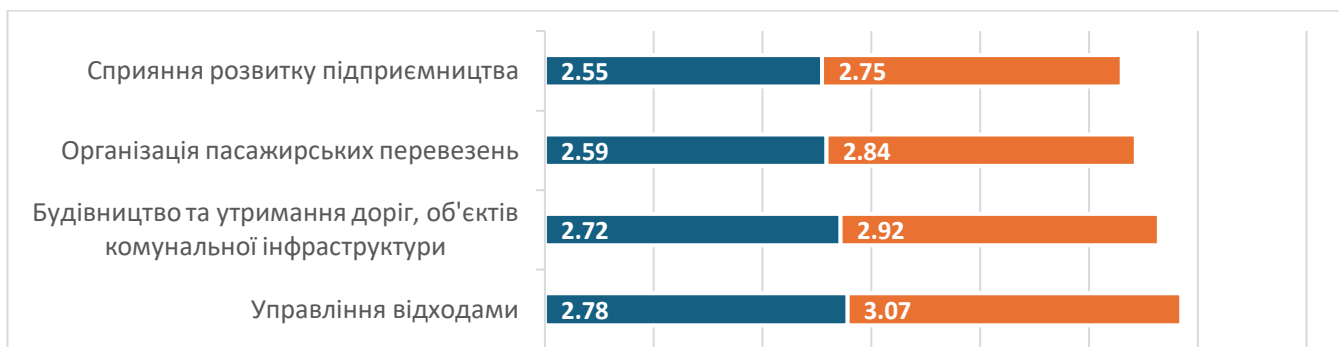


Рис. 10. Послуги, які є найбільш складними у виконанні через недостатність знань та навичок (оцінка недостатності навичок за 5-ти бальною шкалою, найнижчий та найвищий показники у групах - всі опитані, крім старост)

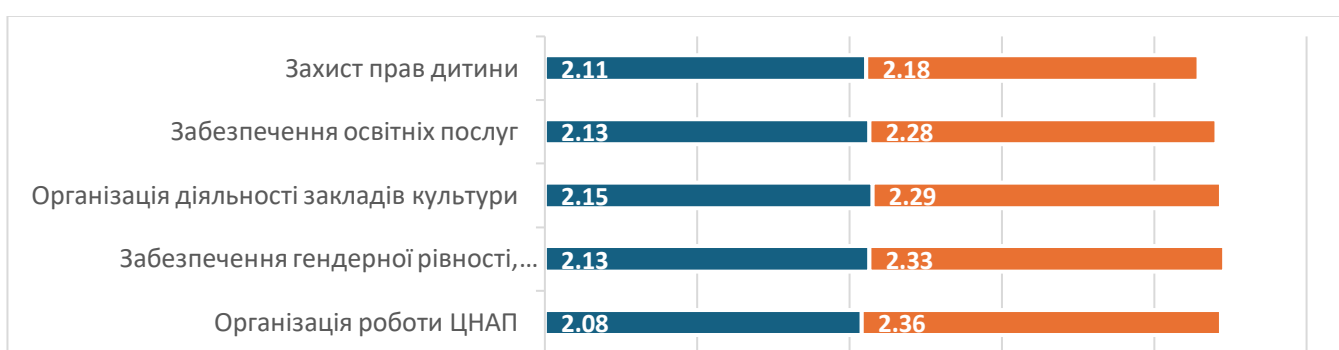


Рис. 11. Послуги, реалізація яких викликає менше труднощів через брак знань та навичок у фахівців на рівні ТГ (оцінка складності повноваження за 5-ти бальною шкалою, всі опитані, крім старост)

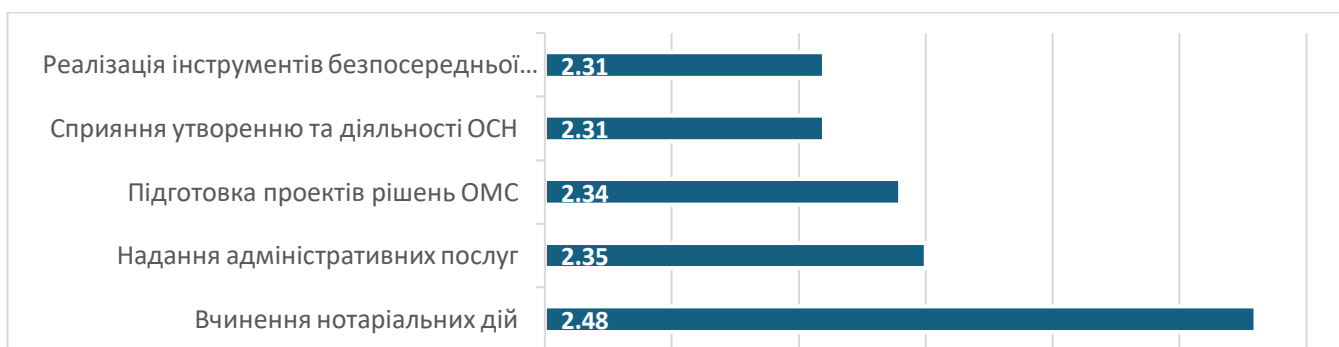


Рис. 12. Послуги, реалізація яких викликає найбільше труднощів через брак знань та навичок у старост (оцінка складності повноваження за 5-ти бальною шкалою)

Менше половини опитаних старост здійснюють підготовку проектів рішень місцевої ради, що стосуються майна ТГ, розташованого на території старостинського округу (47,9%). Серед інших повноважень, які здійснюють старости, 30 респондентів і респонденток зазначили ведення військового обліку. Також зазначено широке коло інших повноважень, включаючи, але не обмежуючись таким: ведення погосподарського обліку, здійснення заходів цивільного захисту населення, складання протоколів про адміністративні правопорушення, виявлення фактів домашнього насильства та запобігання домашньому насильству, організація видачі гуманітарної допомоги, облік фактичного землекористування, сприяння в доставці податкових зобов'язань платникам, сприяння та координація волонтерської діяльності та інше.

4. Показник задоволеності роботою в органах місцевого самоврядування

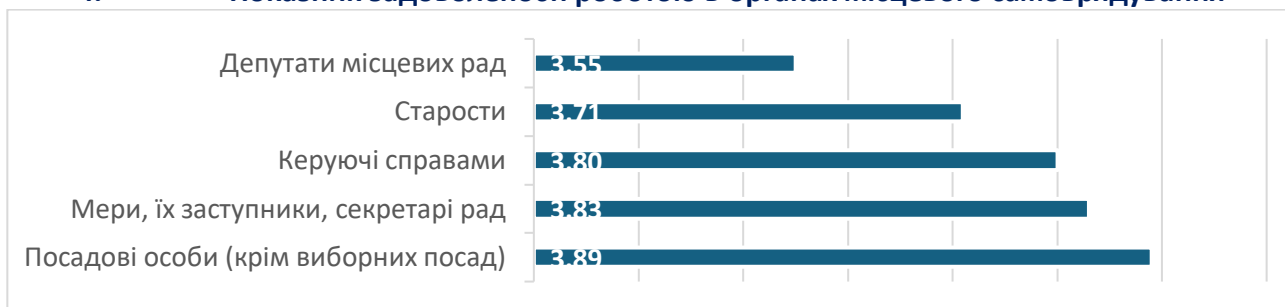


Рис. 13. Оцінка задоволеності роботою за 5-бальною шкалою

Найбільший аспект привабливості роботи в ОМС – її стабільність (середня оцінка 4,3-4,53 бала за 5-бальною шкалою). Для посадових осіб МС, які призначаються на посади (службовці), важливими також є матеріальне та соціально-побутове забезпечення (4,38 бала), нормований робочий день, робочий тиждень (4,38 бала) і рівень заробітної плати (4,36 бала). Водночас цікаві завдання та баланс між професійною діяльністю і особистим життям визначені як менш важливі чинники.

5. Чинники, які впливають на підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування

Усі опитані визначили найбільшим фактором, що прямо впливає на ефективність діяльності ОМС, підвищення професійної компетенції місцевих представників (від 80,5% до 51,1% опитаних за групами). У той час опитані вважають, що набагато менше впливають на ефективність діяльності ОМС такі чинники, як підвищення рівня оплати праці (від 71,4 5 до 39,2% у різних групах опитаних) та запровадження сучасних процедур (інструментів) управління персоналом (від 45,3 до 39,6% у різних групах опитаних).

Серед інших чинників, які можуть сприяти підвищенню ефективності діяльності ОМС вказані:



Рис. 14. Оцінка опитаними чинників, які можуть стимулювати покращення діяльності ОМС (% від усіх опитаних)

6. Оцінка потреб місцевих представників базового рівня у підвищенні знань та навичок

а. Загальна інформація

Для організації системного підвищення кваліфікації в органах місцевого самоврядування:

Проводиться атестація посадових осіб виконавчих ОМС	58,3%
Наявний план професійного навчання посадових осіб виконавчих ОМС	45,0%
Наявний план професійного навчання виборних осіб МС	23,8%

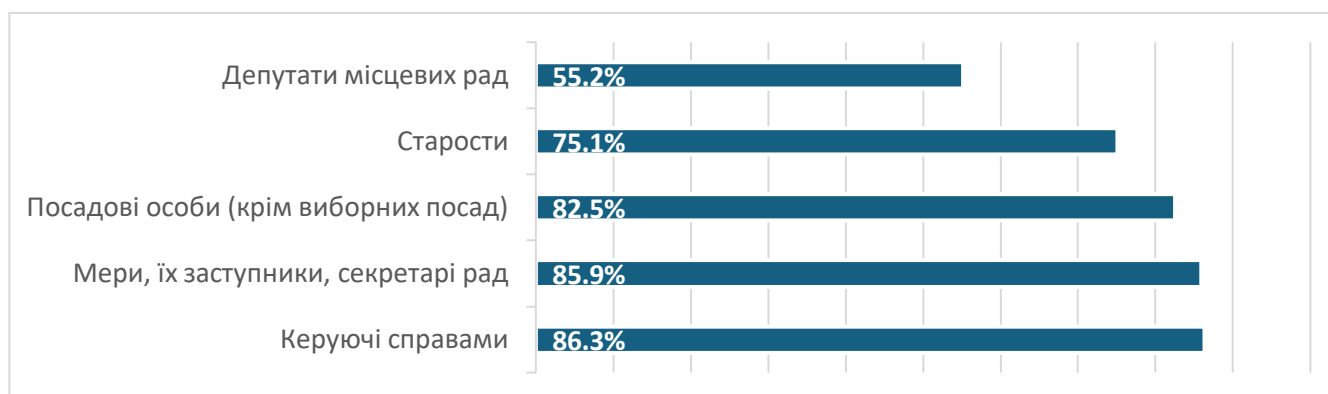


Рис. 15. % опитаних, які проходять періодичні навчання

Загалом респонденти і респондентки переважно повністю або частково задоволені доступністю заходів професійного навчання, які їм пропонуються. Однак, якщо серед керуючих справами таких 80,8%, то серед депутатів місцевих рад тільки 46,9%.

б. Оцінка ефективності тривалості навчань

У контексті сучасних викликів, зокрема повномасштабного російського вторгнення в Україну, порівняно більша частка опитаних респондентів і респонденток (від 19,4% опитаних старост до 25,4% депутатів місцевих рад) віддають перевагу заходам професійного навчання тривалістю до 1 години чи до 2 годин на день.

Водночас, заходи тривалістю в 2-3 дні вважають прийнятними від 7,7% до 13,3% респондентів і респонденток за різними групами опитаних.

Від 9,5% (мери, їх заступники та секретарі рад) до 19,8% (депутати) опитаних не змогли визначити найбільш прийнятну для них тривалість заходів професійного навчання.

Якщо визначати найбільш оптимальну тривалість заходів з підвищення кваліфікації, обрану кожною групою, то це буде:

Категорія опитаних	Максимально ефективна тривалість (1 місце)	Трохи менш ефективна тривалість (2 місце)
Мери, їх заступники, секретарі	до 2 годин на день – 28,4%	до 1 години на день – 24,5%
Керуючі справами	до 2 годин на день – 30,8%	до 1 години на день – 20,5%
Посадовці (крім виборних)	до 2 годин на день – 28,6%	до 1 години на день – 23,8%
Старости	до 2 годин на день – 26,0%	до 1 години на день – 19,4%
Депутати	до 1 години на день – 25,4%	до 2 годин на день – 19,5%

с. Оцінка ефективності формату навчань

Заходи/інструменти професійного розвитку	Мери, їх заступники, секретарі	Посадові особи МС (службовці)	Керуючі справами	Депутати	Старости
Обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад	4,41 ²	4,29	4,33	4,22	4,36
Обмін досвідом з колегами з інших країн	3,82	3,50	3,49	3,98	3,74
Безпосередні консультації з експертами й експертками	4,35	4,20	4,47	4,23	4,08
Вивчення кращих практик	4,28	4,16	4,28	4,26	4,16
Офлайн навчання	4,00	3,84	4,00	3,87	3,85
Участь у семінарах, конференціях, форумах	4,18	4,03	4,18	3,91	4,00
Участь у навчальних візитах, у т.ч. за кордоном	4,07	3,69	3,84	3,99	3,84
Онлайн-навчання у синхронному форматі	3,64	3,64	3,97	3,48	3,50
Навчання на електронних платформах в асинхронному форматі	3,46	3,54	3,71	3,39	3,28
Внутрішнє навчання	3,55	3,72	3,62	3,49	3,91

Рис. 16. Оцінка ефективності формату підвищення професійної компетентності, середній бал у групі

Довідково

У 2019 році найбільш ефективним інструментом професійного розвитку респонденти і респондентки вважали обмін досвідом з колегами з інших територіальних громад (середня оцінка 4,5 бала за 5-бальною шкалою). Умовно «друге» місце ділили з приблизно однаковою оцінкою ефективності вивчення кращих практик та консультації з експертами.

Участь у програмах короткострокового навчання, у тому числі семінарах, тренінгах також оцінено порівняно високо – 4,3 бала, так само як участь в навчальних візитах, у тому числі за кордон (4,2 бала) та обмін досвідом з колегами з інших країн (4,1 бала). Як найменш ефективний інструмент професійного розвитку було оцінено онлайн-навчання (3,6 бала).

Опитані планують отримати нові знання та навички шляхом:

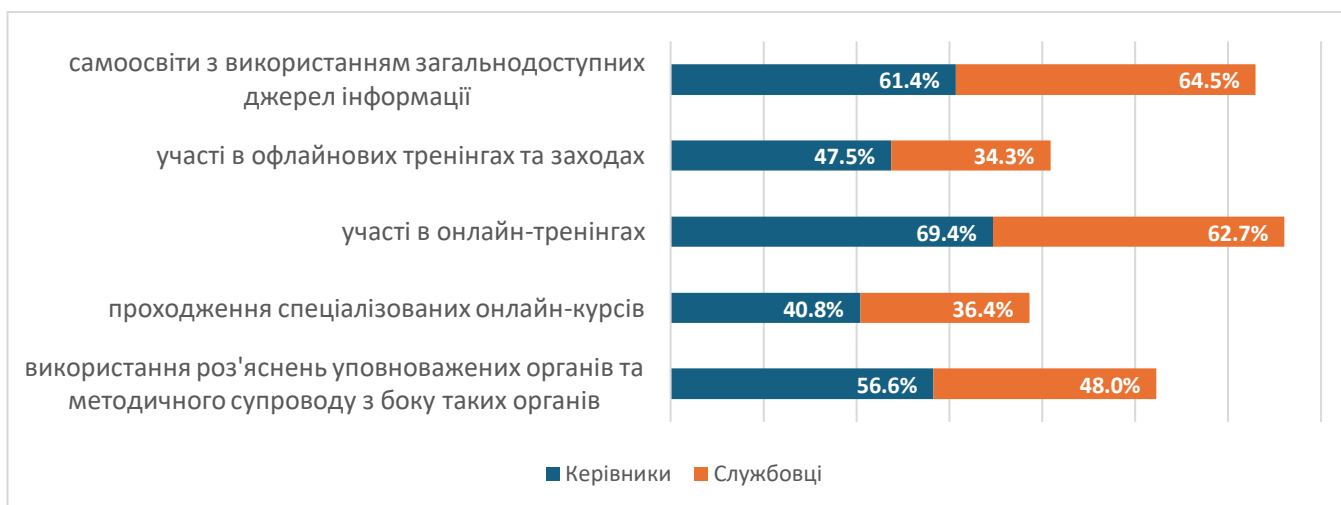


Рис. 17. Плани на участь у освітніх заходах щодо нового Закону, % опитаних

² Заливка в клітинках відповідає градуированій шкалі, де 1- неефективні взагалі
5 - найбільш ефективні.

d. Чинники, які мотивують до навчання або можуть перешкоджати навчанню

Головною мотивацією для підвищення власного професійного рівня серед опитаних усіх груп є бажання надавати якісні послуги мешканцям і мешканкам ТГ або ефективно здійснювати депутатські повноваження (від 74,4% до 90,7% опитаних). Наступними за значенням мотивами є бажання дізнатися нове (від 75,2% до 82,5%) і розібратися в невідомому (від 75,6% до 83,3%). Зацікавленість у кар'єрному зростанні та підтримка керівництва виявилися менш важливими чинниками.

Серед перешкод для участі в професійному навчанні найбільш поширеною є перевантаженість проточними справами (від 64,6% до 77,8% опитаних), тоді як перевантаженість домашніми справами і неможливість залишити дім навіть на короткий час, бо в родині є люди, яких опитані мають доглядати, визначені як менш значні перешкоди. Серед старост 9,4% відзначили, що ніщо не перешкоджає їм брати участь у професійному навчанні.

e. Потреби у підвищенні знань та навичок за сферами діяльності (чинне законодавство)

ТОП-5 потреб у підвищенні знань та навичок за сферами діяльності:

Мери, їх заступники, секретарі рад	Посадові особи МС (крім виборних) + керуючі справами	Старости	Депутати
соціальний захист	підтримка ВПО	адміністративні послуги	підтримка та розвиток підприємництва
цивільний захист	соцзахист	нотаріальні дії	місцевий економічний розвиток
захист прав дитини	організація діяльності ЦНАП		розвиток інфраструктури
організація діяльності ЦНАП	захист прав дитини	інструменти громадської участі	земельні відносини
послуги у земельній сфері	цивільний захист		
Всі категорії: цифрова грамотність, цифрова трансформація, робота у команді, етика та запобігання корупції			

Також 52,5% мерів, їх заступників, секретарів місцевих рад відзначили потребу в отриманні знань і навичок з питань здійснення бюджетного процесу в умовах дії правового режиму воєнного стану, а 50,3% – з питань організації діяльності ОМС та кадрових питань. З останньої теми 40,7% опитаних посадових осіб МС (службовців) також потребують отримання додаткових знань і навичок. Цей напрям визначено найбільш затребуваним порівняно з іншими напрямками/темами, що стосуються особливостей здійснення повноважень ОМС в умовах воєнного стану.

Всі опитані визначили, що найменше потребують навчання за темами «Гендерна рівність» та «Запобігання та протидія домашньому насильству і насильству за ознакою статі».

Розширена інформація про потреби у підвищенні компетентності за напрямками:

Напрями/теми професійного навчання/підвищення компетентності	Мери, їх заступники, секретарі	Посадові особи МС (службовці)	Керуючі справами	Депутати	Старости
Проектний менеджмент	3,61 ³	2,66	3,26	3,32	3,23
Управління земельними ресурсами	3,39	2,24	2,72	3,45	3,44
Просторове планування, у тому числі з використанням сучасних геоінформаційних систем (GIS)	3,52	2,43	2,89	3,32	3,25
Соціальний захист та соціальне забезпечення	3,24	2,79	2,94	3,15	3,54
Фінансове та податкове законодавство	3,54	2,92	2,95	3,59	3,30
Управління комунальним майном	3,40	2,44	2,97	3,28	3,22
Правопорядок	3,11	2,63	2,72	3,20	3,44
Енергоефективність	3,40	2,48	2,77	3,32	3,12
Внутрішній аудит	3,35	2,58	3,00	3,35	2,78
Надання адміністративних послуг	3,30	2,87	3,49	3,12	3,56
Здійснення нотаріальних дій	3,20	2,31	3,21	3,05	3,65
Захист прав дитини	3,19	2,57	2,93	3,15	3,44
Захист довкілля та управління відходами	3,29	2,32	2,81	3,22	3,43
Місцевий економічний розвиток	3,64	2,77	3,30	3,57	3,57
Розвиток інфраструктури	3,66	2,74	3,26	3,56	3,67
Робота в команді	3,40	3,53	3,73	3,35	3,25
Етика та запобігання корупції	3,36	3,27	3,63	3,32	3,16
Гендерна рівність	2,70	2,37	2,62	2,46	2,41
Запобігання та протидія домашньому насильству і насильству за ознакою статі та допомога постраждалим	2,89	2,44	2,66	2,73	3,05
Управління конфліктами та ведення переговорів	3,58	3,40	3,59	3,36	3,36
Цифрова трансформація	3,74	3,50	3,89	3,43	3,43
Цифрова грамотність	3,73	3,70	3,94	3,44	3,49
Комунікація з громадянами, у тому числі розгляд звернень громадян	3,50	3,43	3,64	3,40	3,35
Робота з молоддю	3,30	2,92	3,05	3,23	3,33

Рис. 18. Оцінка потреб з підвищення професійної компетентності сферами компетенцій ОМС (середня оцінка за групами)

³ Заливка в клітинках відповідає градуйованій шкалі, середній бал у групі опитаних, де 1 – взагалі не потребує, 5 – надзвичайно потребує.

f. Потреби у додаткових знаннях та навичках, пов'язаних із запровадженням правового режиму воєнного стану



Рис. 19. % опитаних, у вказаних групах місцевих представників

g. Потреби у додаткових знаннях та навичках щодо нового Закону про службу в органах місцевого самоврядування

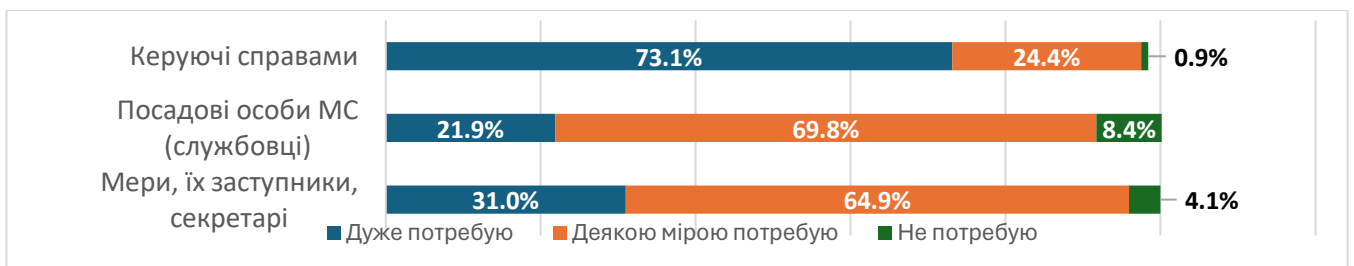


Рис. 20. Загальний запит на отримання знань та навичок за новим Законом (% опитаних у групі)

Найбільшу потребу (73,1% від загальної кількості опитаних) в отриманні цих додаткових знань. Більшість з них відзначили потребу в додатковій методологічній підтримці щодо різних аспектів нового Закону, зокрема щодо:

організації проведення конкурсів на зайняття посад службовців МС	56,8%
оцінювання результатів службової діяльності службовців МС	55,1%
призначення на посади і звільнення з посад службовців МС	55,1%

65,9% опитаних мерів, їх заступників, секретарів місцевих рад потребують додаткової методологічної підтримки із загальних питань нового Закону, а 59% посадових осіб МС (крім виборних посад, тобто службовці) – з питань оплати праці, заохочень та соціальних гарантій для службовців.

7. Потреби місцевих представників у методологічній підтримці (новий Закон)



Рис. 21. Запит керівників, які обіймають виборні посади, % опитаних у групі



Рис. 22. Запит осіб, які призначаються на посади (службовці), % опитаних

V. ОЦІНКА УЧАСНИКАМИ ОПИТУВАННЯ СТАНУ СПРАВ НА РАЙОННОМУ ТА ОБЛАСНОМУ РІВНЯХ

1. Оцінка ключових проблем у діяльності місцевого самоврядування

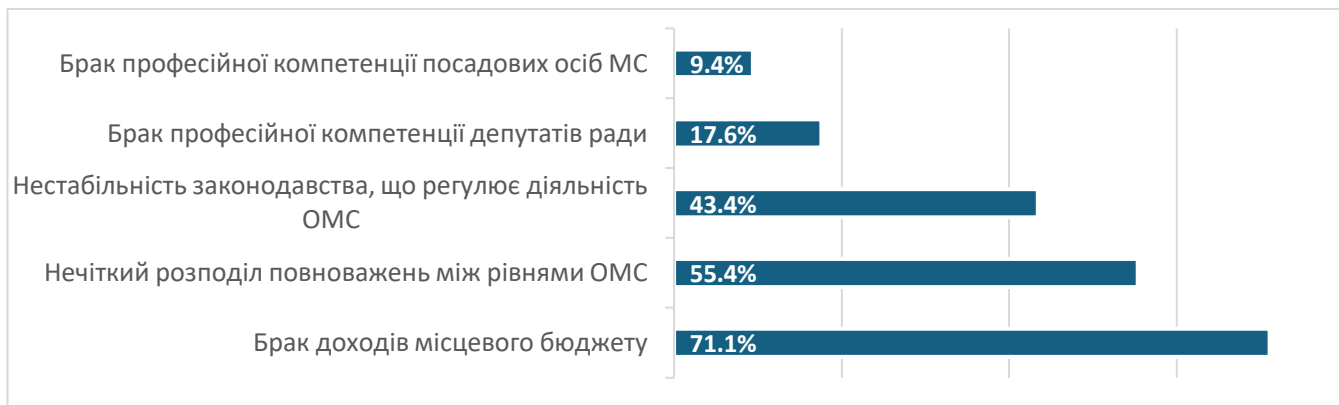


Рис. 23. Найбільш поширені проблеми в діяльності, районний рівень (% опитаних)



Рис. 24. Найбільш поширені проблеми в діяльності, обласний рівень (% опитаних)

Найменш поширеними проблемами в поточній діяльності ОМС визначено незбалансоване представництво жінок і чоловіків ОМС (2,4% всіх опитаних) та дискримінацію за ознакою статі (1,2% всіх опитаних).

2. Оцінка якості життя та доступу до послуг (думка місцевих представників районного та обласного рівнів)

Ставлення до зміни ситуації після повномасштабного вторгнення у порівнянні з показниками 2021 року:

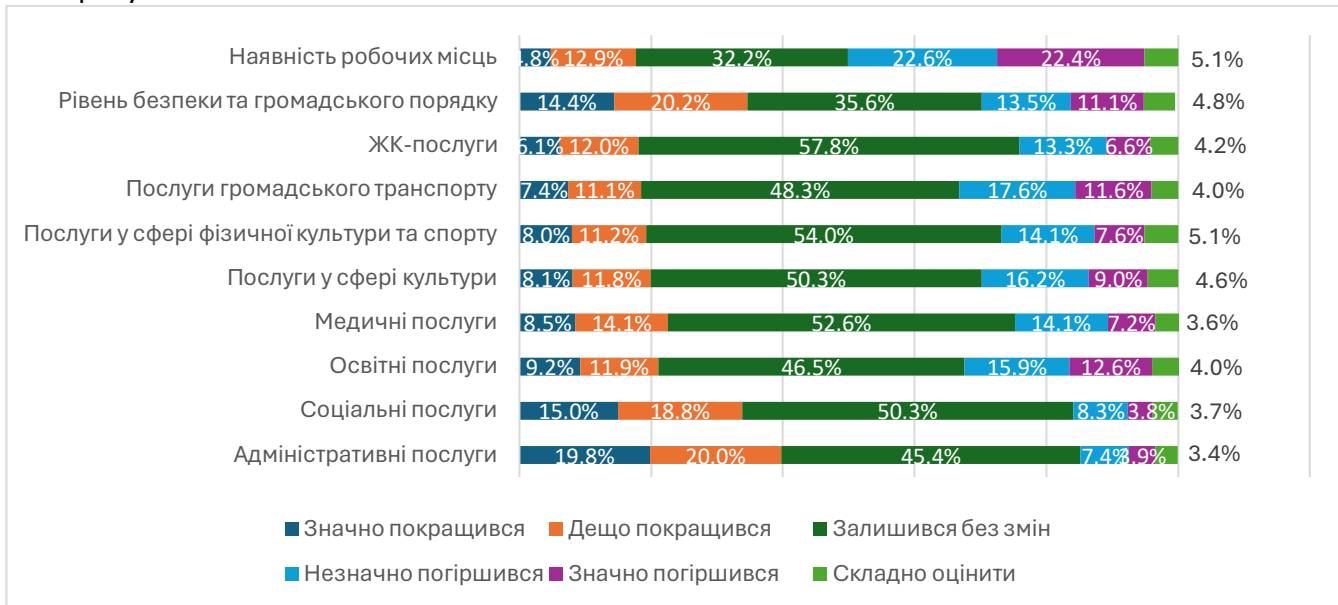


Рис. 25. Оцінка доступу до послуг та якості життя, середній % серед усіх опитаних місцевих представників районного та обласного рівня

Слід відзначити, що оцінка рівня доступу до послуг та якості життя дуже різнилася за регіонами. Це у першу чергу обумовлено наближеністю відповідної території до зони активних бойових дій чи статусу території (тимчасова окупація, тривалість окупації тощо). Зокрема, представники регіонів, території яких зазнали більшого впливу активних бойових дій більше погіршення як доступу до послуг, так і істотне погіршення якості життя.

Більш детально з думкою представників за регіонами можна ознайомитись у повному тексті [Дослідження](#).

3. Оцінка реалізації повноважень органів місцевого самоврядування на районному та обласному рівнях

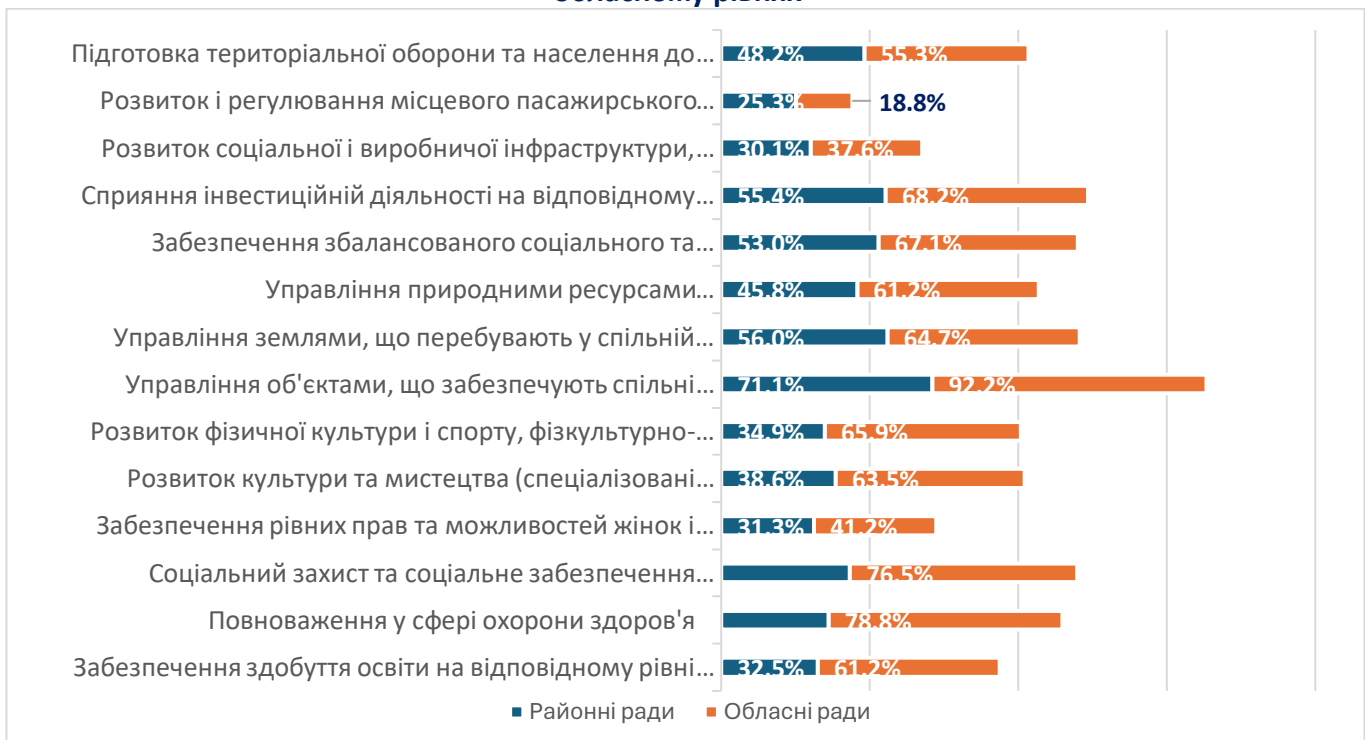


Рис. 26. Найбільш затребувані послуги, які надають ОМС районного та обласного рівня (% відповідей серед усіх опитаних)

Повноваження	Посадові особи, районний рівень	Депутати районних рад	Посадові особи, обласний рівень	Депутати обласних рад
Забезпечення здобуття повної загальної середньої (заклади спеціалізованої освіти), професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої, післядипломної освіти (на умовах регіонального замовлення), позашкільної освіти	2,09 ⁴	2,45	2,54	2,10
Охорона здоров'я (розвиток і підтримка комунальних закладів охорони здоров'я, які є об'єктами права спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст; регіональні програми надання медичних послуг, громадського здоров'я)	2,26	2,55	2,68	2,11
Соціальний захист та соціальне забезпечення (регіональні програми і заходи з реалізації державної політики стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї, у тому числі утримання та програми обласних центрів соціальних служб)	2,24	2,69	2,56	2,40
Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, торгівлі людьми	2,20	2,48	2,48	2,11
Розвиток культури і мистецтва (культурно-мистецькі програми, театральні-видовищні програми та ін.)	2,04	2,64	2,41	2,30
Розвиток фізичної культури і спорту, фізкультурно-спортивної реабілітації осіб з інвалідністю	2,42	2,58	2,53	2,35
Управління об'єктами комунальної власності, що забезпечують спільні потреби територіальних громад району/області	2,27	2,87	2,77	2,95
Управління землями, що перебувають у спільній власності територіальних громад сіл, селищ, міст району/області	2,60	2,81	2,66	2,82
Управління природними ресурсами районного/обласного значення	2,28	2,84	2,90	3,21
Збалансований економічний і соціальний розвиток району/області, ефективне використання природних, трудових і фінансових ресурсів	2,27	2,67	2,95	2,79
Сприяння інвестиційній діяльності на території району/області	2,20	2,74	3,02	2,39
Розвиток соціальної і виробничої інфраструктури, шляхів місцевого значення	2,25	2,75	2,93	2,58
Розвиток і регулювання місцевого пасажирського транспорту	2,39	2,74	2,73	2,24
Підготовка територіальної оборони та населення України до участі в русі національного спротиву відповідно району/області	2,60	2,88	2,72	2,30

Рис. 27. Оцінка складності виконання повноважень, обумовлених браком знань та навичок, середній бал опитаних у групі

⁴ Заливка в клітинках відповідає градуированій шкалі, де 1 – немає труднощів, 5 – найбільші труднощі.

4. Показник задоволеності роботою в органах місцевого самоврядування

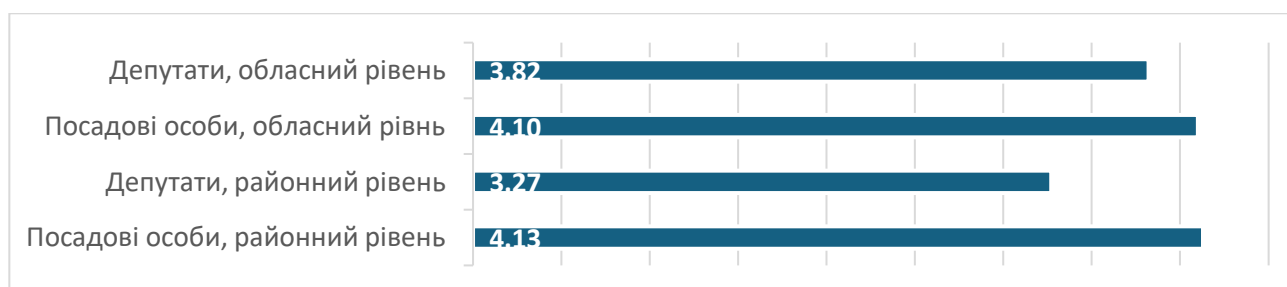


Рис. 26. Оцінка задоволеності роботою (діяльністю) за 5-бальною шкалою, середній показник у групі

Аспекти привабливості роботи в ОМС районного/обласного рівня	Посадовці, районний рівень	Посадовці, обласний рівень
Рівень заробітної плати	4,38 ⁵	4,29
Можливість підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям	4,07	4,09
Матеріальне та соціально-побутове забезпечення посадових осіб місцевого самоврядування (відпустки, оплата листків непрацездатності тощо)	4,38	4,36
Цікаві завдання, які виконуються під час роботи	4,28	4,04
Можливості для кар'єрного розвитку, професійного зростання	4,38	4,09
Можливості для особистісного розвитку	4,44	4,33
Стабільність роботи	4,40	4,63
Нормований робочий день, робочий тиждень	4,28	4,23

Рис. 27. Чинники, які впливають на задоволеність роботою, середній бал опитаних у групі посадових осіб МС на районному та обласному рівнях

5. Чинники, які впливають на підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування

Визначені опитуваними чинники	Посадовці, районних рад	Депутати районних рад	Посадовці, обласний рівень	Депутати обласних рад
Злагоджена робота депутатського корпусу, виконавчого апарату	4,58 ⁶	4,33	4,76	4,45
Злагоджена робота районної/обласної ради з органами місцевого самоврядування територіальних громад	4,60	4,22	4,56	4,36

⁵ Заливка в клітинках відповідає ґрадуованій шкалі, де 1 – абсолютно неважливий, 5 – надзвичайно важливий.



⁶ Заливка в клітинках відповідає ґрадуованій шкалі, де 1 – найменше впливають, 5 – найбільше впливають.



Злагоджена робота районної/обласної ради з відповідною місцевою державною (військовою) адміністрацією	4,65	4,40	4,75	4,50
Професійний досвід та освітній рівень посадових осіб виконавчого апарату ради	4,58	4,43	4,66	4,27
Професійний досвід та освітній рівень депутатів районної/обласної ради	4,39	4,34	4,53	4,19
Гендерна рівність та збалансоване представництво жінок у чоловіків в органах місцевого самоврядування	3,00	3,22	3,36	3,09
Належне виконання щоденних обов'язків посадовими особами виконавчого апарату районної/обласної ради	4,55	4,20	4,72	4,18
Рівень задоволення споживачів послуг (жителів і жительок району/області) якістю послуг, що їм надаються	4,43	3,93	4,38	4,25
Переїзд внутрішньо переміщених осіб на територію області/(району)/з території області (району)	3,09	3,62	3,79	3,78

Рис. 28. Оцінка чинників, які на думку опитаних, впливають на ефективність реалізації повноважень ОМС на районному та обласному рівнях, середній бал опитаних у групі

Серед інших чинників, які можуть сприяти підвищенню ефективності діяльності ОМС, місцеві представники на районному та обласному рівні, вказали наступні:

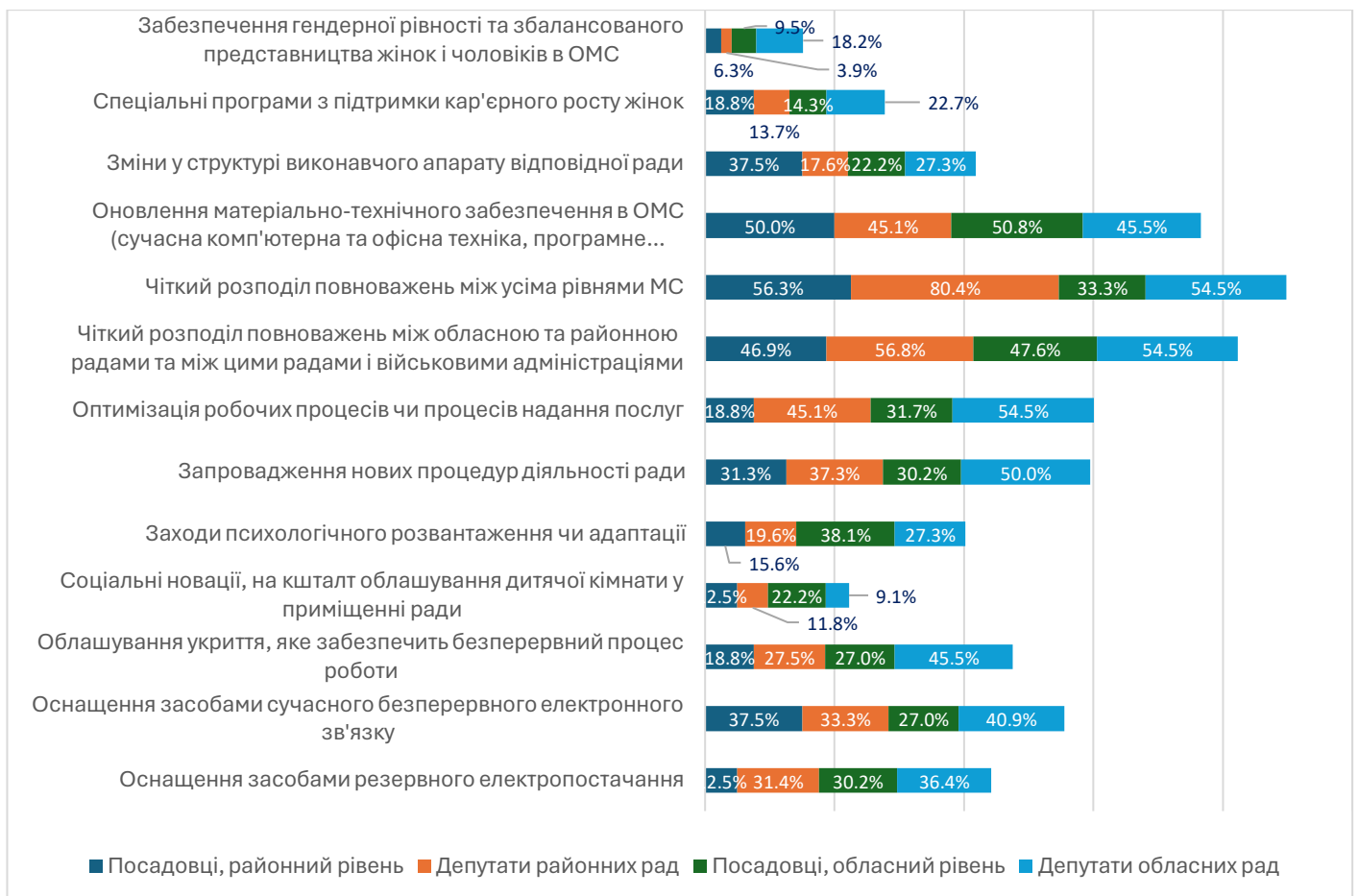


Рис. 29. Оцінка впливу додаткових чинників, які впливають на ефективність реалізації повноважень ОМС на районному та обласному рівнях, середній % у кожній групі опитаних

6. Оцінка потреб місцевих представників базового рівня у підвищенні знань та навичок

а. Оцінка ефективності тривалості навчань

Враховуючи поточні обставини, опитані визначили найбільш ефективними заходи з професійного навчання тривалістю до 1 години на день (від 12,5% до 27,5% за різними групами опитаних) та до 2 годин на день (від 18,2% до 34,4%).

Найменш ефективними опитані у цих групах визначили заходи, тривалістю 2-3 дні (від 4,5% до 11,8%), але при цьому частина опитаних (посадовці та депутати районних рад) оцінили як більш ефективні навчальні заходи тривалістю до 1 тижня (12,5% та 9,8% відповідно).

Майже ніхто не підтримує навчань тривалістю понад тиждень (максимальний показник у групі – 4,5%).

Якщо визначати найбільш оптимальну тривалість заходів з підвищення кваліфікації, обрану кожною групою, то це буде:

Категорія опитаних	Максимально ефективна тривалість (1 місце)	Трохи менш ефективна тривалість (2 місце)
Посадовці, районний рівень	до 2 годин на день – 34,4%	до 1 години на день або до 1 тижня – по 12,5%
Депутати районних рад	до 1 години на день – 27,5%	до 2 годин на день – 19,6% ⁷
Посадовці, обласний рівень	до 2 годин на день – 28,6%	до 1 години на день – 22,2%
Депутати обласних рад	до 1 години на день – 22,7%	до 2 годин на день – 18,2%

б. Оцінка ефективності формату навчань

Заходи/інструменти професійного розвитку	Посадовці, районний рівень	Депутати районних рад	Посадовці, обласний рівень	Депутати обласних рад
Обмін досвідом з колегами	4,28 ⁸	4,02	4,40	3,73
Обмін досвідом з колегами з інших країн	3,69	4,13	3,88	4,24
Безпосередні консультації з експертами й експертками	4,41	4,30	4,36	4,32
Вивчення кращих практик	4,31	4,33	4,57	4,09
Офлайн навчання	3,73	3,89	3,91	3,29
Участь у семінарах, конференціях, форумах тощо	4,06	4,04	4,25	3,77
Участь у навчальних візитах, у тому числі за кордоном	3,84	4,18	4,25	4,09
Онлайн-навчання у синхронному форматі	3,59	3,85	3,81	3,52
Навчання на електронних платформах в асинхронному форматі	3,70	3,72	3,72	3,16
Внутрішнє навчання (іншими представниками та представницями виконавчого апарату районної/обласної ради)	3,50	3,40	3,49	3,21

Рис. 30. Оцінка ефективності формату навчань, середні бали за кожною групою опитаних

⁷ При цьому 21,6% опитаних вказали, що їм важко оцінити оптимальну тривалість професійних навчань, що може свідчити про те, що для цієї категорії осіб проводиться мало заходів, а тому відповідний досвід, який би допоміг їм визначитись із форматами, у цієї групи відсутній.

⁸ Залівка в клітинках відповідає градуированій шкалі, де 1- неефективні взагалі, 5 - найбільш ефективні.

Викладацький склад	Посадовці, районний рівень	Депутати районних рад	Посадовці, обласний рівень	Депутати обласних рад
Викладачі та викладачки РЦПК	3,87 ⁹	3,56	3,74	3,38
Викладачі та викладачки закладів вищої освіти	3,50	3,61	3,47	3,68
Експерти та експертки асоціацій ОМС	4,23	3,93	4,00	3,73
Працівники та працівниці НАДС	4,14	4,35	3,98	4,57
Працівники та працівниці територіальних органів НАДС	4,04	4,12	3,70	3,90
Працівники та працівниці інших органів державної влади чи ОМС	4,14	3,91	3,92	3,81
Експерти й експертки міжнародних, іноземних організацій (проектів/програм міжнародної технічної допомоги)	3,65	3,71	4,12	3,38
Експерти й експертки громадських організацій	3,27	3,66	3,26	3,40
Експерти й експертки приватних компаній	3,23	3,62	3,30	3,40
Індивідуальні консультанти та консультантки (експерти й експертки)	3,25	3,76	3,41	3,62

Рис. 31. Оцінка ефективності за викладацьким складом, середній баз у групі

с. Чинники, які мотивують до навчання або можуть перешкоджати навчанню

Переважна більшість опитаних за всіма групами повністю або скоріше погоджуються з тим, що професійне навчання є важливим для підвищення ефективності щоденної діяльності ОМС. Так зокрема вважає 90,6% опитаних посадовців районних рад, 80,4% депутатів районних рад, 90,4% посадовців обласних рад та 77,3% депутатів обласних рад. Натомість серед депутатів обласних рад, порівняно з іншими групами опитаних, найбільша частка тих, хто повністю погоджується з цим твердженням – 59,1%.

Серед перешкод брати участь у заходах професійного навчання більшість опитаних за всіма групами відзначили перевантаження поточними справами.

д. Потреби у підвищенні знань та навичок за сферами діяльності (чинне законодавство)

Напрями/теми професійного навчання/підвищення компетентності	Посадовці, районний рівень	Депутати районних рад	Посадовці, обласний рівень	Депутати обласних рад
Проектний менеджмент	3,08 ¹⁰	3,36	3,00	3,59
Просторове планування, у тому числі з використанням сучасних геоінформаційних систем (GIS)	3,18	3,39	2,96	3,38
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2,90	3,50	2,87	3,00
Фінансове та податкове законодавство	3,27	3,89	3,22	3,59
Управління комунальним майном	3,48	3,68	3,45	3,10
Правопорядок	3,37	3,60	3,02	3,10
Енергоефективність	3,13	3,40	2,68	2,89

⁹ Заливка в клітинках відповідає градуированій шкалі, де 1- взагалі неефективне, 5 - найбільш ефективне.

¹⁰ Заливка в клітинках відповідає градуированій шкалі, де 1 – взагалі не потребує, 5 – надзвичайно потребує

Внутрішній аудит	3,00	3,38	2,98	2,76
Захист прав дитини	3,17	3,27	2,75	2,95
Захист довкілля та управління відходами	3,03	3,50	2,82	3,29
Місцевий економічний розвиток	3,20	3,88	3,53	3,68
Розвиток інфраструктури	3,27	3,92	3,11	3,68
Робота в команді	3,83	3,42	3,61	3,50
Етика та запобігання корупції	3,73	3,47	3,63	3,40
Гендерна рівність	2,17	2,58	2,22	2,48
Запобігання та протидія домашньому насильству і насильству за ознакою статі та допомога постраждалим	2,47	2,85	2,14	2,68
Управління конфліктами та ведення переговорів	3,45	3,63	3,45	3,50
Цифрова трансформація	3,63	3,67	3,64	3,56
Цифрова грамотність	3,70	3,56	3,70	3,67
Комунікація з громадянами, у тому числі розгляд звернень громадян	3,87	3,43	3,31	3,38
Робота з молоддю	3,20	3,29	2,85	3,24

Рис. 32.

е. Потреби у додаткових знаннях та навичках, пов'язаних із запровадженням правового режиму воєнного стану

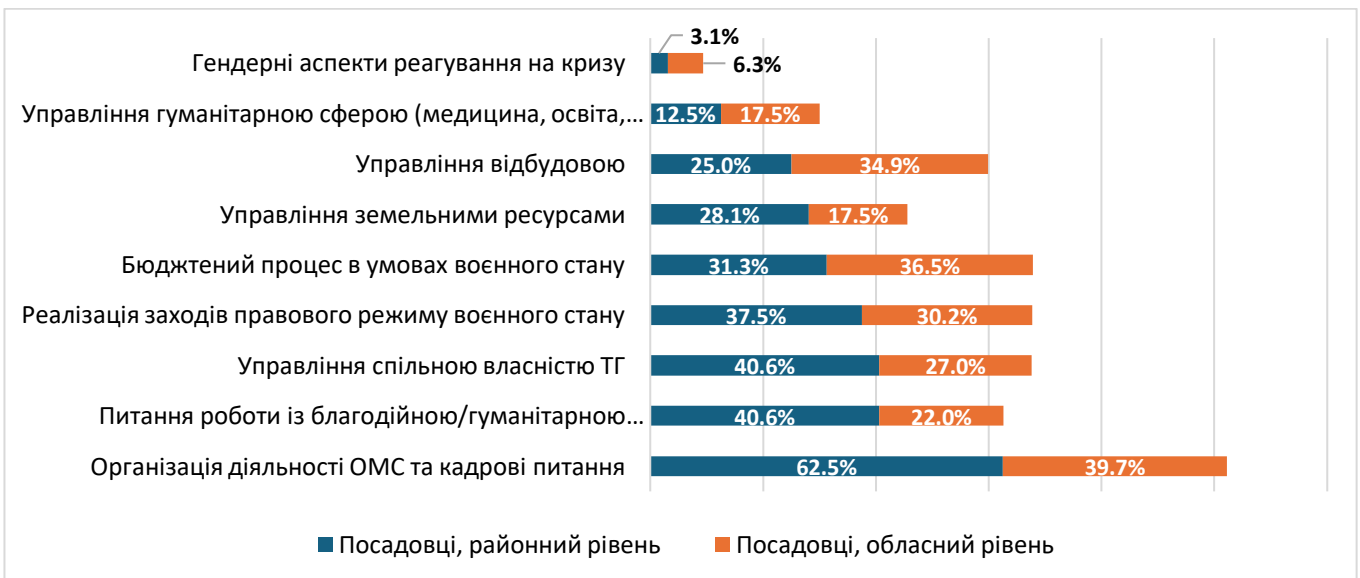


Рис. 33.

ф. Потреби у додаткових знаннях та навичках щодо нового Закону про службу в органах місцевого самоврядування

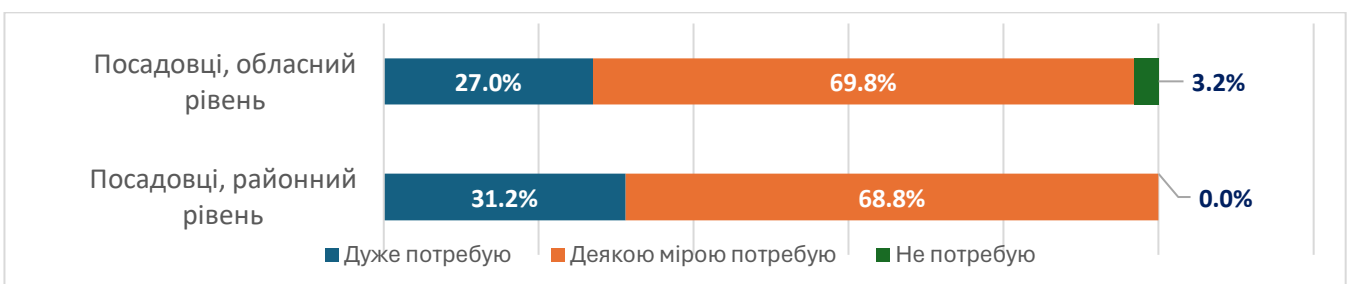


Рис. 34. Загальний запит на отримання знань та навичок за новим Законом, % опитаних у групі

Опитані планують отримати нові знання та навички шляхом:



Рис. 35. Плани на участь у освітніх заходах щодо нового Закону, % опитаних

7. Потреби місцевих представників у методологічній підтримці (новий Закон)

Найбільшу потребу в додатковій методологічній підтримці щодо різних аспектів нового Закону, опитані посадовці районних та обласних рад мають зокрема щодо:

професійний розвиток службовців МС	по 37,5%
оцінювання результатів службової діяльності службовців МС	
порядок проведення конкурсу на зайняття вакантних посад	по 34,4%
випробування та встановлення відповідності службовця МС займаній посаді	
статус, права, обов'язки та відповідальність службовців МС	
оплата праці, заохочення та соціальні гарантії службовців МС	