

Звіт офісу з управління персоналом Львівської міської ради про виконану у 2025 році роботу

Офіс з управління персоналом Львівської міської ради (далі – Офіс) забезпечує координацію та ефективне функціонування кадрових процесів у виконавчих органах, сприяє залученню, розвитку та утриманню висококваліфікованих фахівців, а також формує культуру професійного розвитку та підтримки працівників.

До складу Офісу входять такі структурні підрозділи:

- 1) Управління з підбору і навчання персоналу
- 2) Управління компенсацій та кадрового адміністрування.

Управління з підбору і навчання персоналу очолюється заступником директора офісу - начальником управління та складається з двох відділів: відділу навчання, розвитку та оцінки компетенцій та відділу пошуку, підбору та адаптації персоналу.

Місією управління є створення умов для залучення, розвитку та утримання висококваліфікованих фахівців, які працюють на благо громади. Через впровадження ефективних процесів добору, навчання та оцінки компетенцій, управління сприяє підвищенню професійного рівня працівників та формуванню культури безперервного розвитку в органах місцевого самоврядування.

Управління компенсацій та кадрового адміністрування очолюється начальником управління та складається з двох відділів: відділу кадрового адміністрування, аналітики та аудиту та відділу компенсацій та добробуту.

Місією управління є забезпечення безперервного, стабільного і ефективного функціонування кадрових процесів та створення умов для формування мотивованих та залучених команд через реалізацію програм добробуту працівників.

Візія Офісу полягає у тому, щоб стати стратегічним партнером, який формує команду професіоналів, здатних адаптуватися до змін і впроваджувати інновації. Система управління талантами спрямована на мотивацію та розвиток потенціалу кожного працівника і забезпечує позиціонування Львівської міської ради як лідера ефективного HR-менеджменту у сфері публічного управління

Підтримка Збройних сил України

Першочерговим і стратегічно важливим пріоритетом діяльності Офісу впродовж звітнього періоду було сприяння соціально-професійній адаптації ветеранів до цивільного життя. Цей напрямок роботи мав особливе значення, адже допомога захисникам та їх повернення до цивільного життя є ключовим аспектом підтримки обороноздатності країни. Зокрема, працівники Офісу провели понад 35 індивідуальних зустрічей і співбесід з ветеранами для визначення їхніх професійних навичок, очікувань і потреб. Результатом цієї роботи стало успішне працевлаштування 5 ветеранів у різних підрозділах Львівської міської ради.

Упродовж року Офіс підтримував системну співпрацю з ключовими інституціями у сфері підтримки ветеранів, зокрема з Центром надання послуг учасникам бойових дій та Львівським центром рекрутингу Збройних Сил України. Така взаємодія сприяла ефективному обміну досвідом, наданню фахових консультацій та узгодженню спільних підходів до розширення можливостей працевлаштування ветеранів.

У межах зазначеної співпраці проведено низку робочих зустрічей із фахівцями Центру надання послуг учасникам бойових дій, відповідальними за питання працевлаштування. Під час зустрічей було надано консультації щодо організації процесу супроводу кандидатів, застосування стандартів консультування та принципів ведення баз даних, що сприяло підвищенню якості роботи з ветеранами та посиленню інституційної спроможності партнерських організацій.

Стійкість

У 2025 році завдання Офісу формувалися та реалізовувалися з урахуванням умов воєнного стану, економічної нестабільності та динамічних змін на ринку праці з метою забезпечення інституційної стійкості, безперервності та ефективності роботи виконавчих органів Львівської міської ради.

Основна діяльність Офісу була зосереджена на таких ключових напрямках:

- забезпечення кваліфікованими працівниками шляхом автоматизації та прискорення процесів добору персоналу, автоматизації окремих етапів рекрутингу, забезпечення оперативного та якісного опрацювання запитів, налагодження ефективної комунікації між рекрутерами та кандидатами та залучення талановитих працівників, пошук та відбір найкращих фахівців для роботи в міській раді;
- розвиток системи навчання та підвищення компетенцій працівників, зокрема аналіз потреб у навчанні, організацію та координацію навчальних заходів і програм, розробка та впровадження комплексної системи навчання і розвитку для працівників Львівської міської ради, її виконавчих органів, депутатського корпусу та працівників комунальних підприємств, установ і закладів;
- забезпечення ефективного кадрового документообігу, спрямованого на своєчасне, коректне та безперервне супроводження кадрових процесів та дотримання вимог законодавства у сфері служби в органах місцевого самоврядування;
- формування та впровадження системи добробуту працівників, орієнтованої на підтримку ментального здоров'я, збереження працездатності персоналу, профілактику професійного вигорання та створення безпечного, стабільного й підтримувального робочого середовища в умовах воєнного стану.

Важливим етапом роботи у 2025 році стала автоматизація процесу підбору персоналу, адже вона є ключовим інструментом для прискорення найму, оптимізації внутрішніх HR-процесів та підвищення прогнозованості кадрових рішень.

Упродовж звітнього року в роботі використовувалася ATS-система ТОВ “Хурма Систем”, що забезпечило централізоване ведення бази кандидатів, систематизацію резюме та історії взаємодій, а також більш ефективну координацію етапів рекрутингу між учасниками процесу. Використання ATS дозволило зменшити навантаження на рекрутерів, підвищити прозорість процесу добору та скоротити час обробки кандидатів.

Окрему увагу було приділено удосконаленню процесу подачі запитів на відкриття вакансій. Форму Google-запиту модернізовано шляхом оновлення обов’язкових полів, спрощення логіки заповнення та деталізації опису посадових обов’язків. Це забезпечило більш структурований, уніфікований і передбачуваний підхід до формування кадрових запитів з боку структурних підрозділів.

Запроваджений формат подачі запитів мінімізував час їх підготовки та гарантував внесення повного обсягу необхідної інформації для якісного старту процесу добору. Після заповнення форми запит автоматично фіксується в електронній таблиці із зазначенням дати та часу створення, що дало змогу забезпечити повний контроль, прозорість і відстежуваність усіх етапів рекрутингу — від ініціювання вакансії до її закриття.

З метою залучення максимальної кількості потенційних кандидатів, упродовж 2025 року пошук здійснювався з використанням різноманітних каналів рекрутингу. Основними джерелами залучення кандидатів були спеціалізовані онлайн-платформи з пошуку роботи Work.ua та Rabota.ua, а також соціальні мережі та професійні спільноти, зокрема LinkedIn і Facebook, що дало змогу охопити фахівців різного професійного профілю та рівня досвіду.

Загалом на співбесіди було запрошено 617 осіб, з них було проведено 583 співбесіди. Під час співбесід проводилась комплексна оцінка кандидатів, де враховувалися не лише професійні знання та навички, але й особистісні якості, мотивація, відповідність корпоративній культурі та потенціал для розвитку. Завершальним етапом став процес прийняття рішення та призначення на посади. За підсумками відбору було прийнято рішення про працевлаштування 71 особи.

Важливою складовою діяльності є аналіз причин відмов кандидатам, що дозволяє вдосконалювати процедури підбору та підвищувати їх ефективність. Основними причинами залишаються невідповідність компетенцій вимогам посад та умови, що не відповідають запитам кандидатів (оплата, графік, локація). У конкурентних умовах пріоритетом залишається формування привабливих умов праці для залучення та утримання кваліфікованих фахівців.

Важливим напрямом діяльності Офісу у 2025 році була адаптація новопризначених працівників та формування культури наставництва у Львівській міській раді. У межах програми онбордингу було проведено три шеститижневі навчальні сесії за розробленою комплексною програмою, що включала шість ключових блоків:

1. Знайомство зі структурою та стандартами роботи Львівської міської ради, а також законодавством, яким має володіти посадова особа;



2. Основи доброчесності, Кодекс етичної поведінки та етика професійної поведінки працівника;
3. Стратегія розвитку міста та комунікація з учасниками бойових дій;
4. Психологічна адаптація на робочому місці;
5. Особливості роботи в системі електронного документообігу та етика електронного листування;
6. Оцінка компетенцій працівника та формування загальної винагороди.

Усього у вказаних навчаннях взяли участь близько 458 новопризначених працівників. Вони змогли отримати комплексне уявлення про діяльність Львівської міської ради, полегшити адаптацію до робочого середовища та інтегруватися в команду. Навчання також створили умови для знайомства учасників, налагодження робочих контактів і формування культури наставництва серед нових співробітників.

У 2025 році основну увагу було зосереджено на формування та розвиток серед працівників Hard Skills (“жорстких” навичок) і Soft Skills (“м’яких” навичок). Hard Skills, або “жорсткі” навички, — це технічні знання та професійні вміння, які можна виміряти, здобуті через освіту, професійний досвід або спеціалізоване навчання. Їх ефективність легко перевіряється під час тестування або практичних завдань. Soft Skills, або “м’які” навички, — це особистісні якості та соціальні компетенції, які визначають здатність працівника ефективно взаємодіяти з колегами, вирішувати проблеми, організовувати робочий час та адаптуватися до змін. Вони є універсальними і критично важливими для успішної роботи в будь-якій професійній сфері.

У 2025 році було проведено 109 заходів з розвитку Hard Skills, спрямованих на підвищення компетентності працівників у сферах комп’ютерної грамотності, законодавства, менеджменту, дій у надзвичайних ситуаціях та підвищення кваліфікації.

У співпраці з ЛКП “Міський центр інформаційних технологій” організовано 48 навчань на теми кібергігієни, роботи з електронною системою управління документами та кадровим модулем, Outlook+Calendar, Microsoft Copilot, Microsoft (загальне), Microsoft OneDrive. Загалом близько 300 учасників поглибили знання з цифрової безпеки, захисту особистої інформації, роботи з документами, системою електронного документообігу та кадровим модулем.

В умовах воєнного стану, що диктує зміни у законодавстві щодо трудових відносин, військової мобілізації та соціального захисту працівників, Офісом



організовано 18 навчань із застосування норм чинного законодавства. У співпраці з сектором з питань доброчесності та запобігання корупції проведено 12 навчальних заходів з антикорупційного законодавства (конфлікт інтересів, етика, декларування) для близько 500 працівників. Учасники удосконалили навички ідентифікації конфліктів інтересів, дотримання етичних норм, прозорості та підзвітності, а також заповнення електронних декларацій.

Спільно з сектором мобілізаційної роботи проведено навчання для 48 працівників щодо ведення військового обліку, бронювання військовозобов'язаних та відповідальності за порушення нормативних вимог, що підвищило рівень обізнаності відповідальних працівників та зменшило можливість помилок у цій сфері.

З урахуванням дії воєнного стану в Україні, Офісом були проведені навчальні заходи для працівників з реагування та дій у надзвичайних ситуаціях.



За підтримки Мальтійської служби допомоги проведено 42 тренінги з домедичної допомоги (BLS) для 1176 працівників. Програма курсу відповідає методиці Мальтійської служби допомоги, рекомендаціям Європейської Ради реанімації та наказу МОЗ №441 від 09.03.2022. Також у співпраці з Центрами національно-патріотичного виховання департаменту освіти та культури проведено 27 навчань, у яких взяли участь 675 працівників. Учасники здобули знання про безпеку на місці події, порядок виклику екстрених служб, оцінку постраждалого, серцево-легеневу реанімацію, використання дефібрилятора та надання допомоги при

попаданні стороннього тіла в дихальні шляхи.

З метою підвищення кваліфікації посадових осіб Львівської міської ради та на виконання ст. 8 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” Офісом було укладено договір з Хмельницьким регіональним центром підвищення кваліфікації на проведення сертифікатної програми у 2025 році. Протягом двох місяців 344 посадові особи пройшли курси, отримали сертифікати та поглибили професійні знання, ознайомившись із сучасними методами та інструментами роботи.

У 2025 році для розвитку Soft Skills було організовано 121 навчальний захід, спрямований на підвищення компетентностей працівників у сферах комунікації з учасниками бойових дій, лідерства, командотворення, особистої ефективності, менторства, медіації, психоедукації та розвитку емоційного інтелекту.

З метою ефективного впровадження сучасних інструментів управління у Львівській міській раді проведено низку навчань для керівного складу. До прикладу, навчання “Лідерство. Майстерність публічного управління” для 68 керівників провів Роберт Френк П’юселік — співзасновник НЛП, міжнародний тренер і консультант з комунікації, лідерства та роботи з травмою. Учасники отримали можливість підвищити лідерські компетенції, удосконалили навички ефективної комунікації та управління командою.

Спільно з департаментом “Секретаріат ради” відбулося навчання від Андрія Рождественського, виконавчого директора Центру Лідерства УКУ на тему

“Розвиток характеру лідера”, де понад 120 працівників розглядали ключові риси лідерської поведінки, ефективну командну взаємодію та роботу з викликами. Навчання сприяло підвищенню лідерських компетенцій працівників, розвитку навичок командної взаємодії та ефективного вирішення управлінських викликів, а також зміцнення корпоративної культури Львівської міської ради.

Навчання “Роль менеджера-лідера в організації” провела Зоряна Борбулевич, керуюча партнерка L&D Agency MindForce, для 18 учасників. На ньому обговорювали поєднання управлінських і лідерських функцій, формування команд, мотивацію та створення середовища довіри й відповідальності. Навчання сприяло підвищенню компетенцій у поєднанні управлінських та лідерських функцій і розвитку командної взаємодії.

Також було організоване навчання з методології OKR від Олександра Новікова для 45 учасників, які ознайомились з постановкою цілей, формуванням вимірюваних результатів та узгодженням командних цілей з пріоритетами організації.

Для розвитку професійних компетенцій працівників Львівської міської ради розпочато співпрацю з онлайн-платформою Collaborator та укладено відповідний договір. Платформа спрямована на навчання та розвиток персоналу, дозволяє опановувати нові знання та навички, підвищувати управлінську ефективність і підтримує системний підхід до професійного розвитку працівників.

Протягом 2025 року Офіс забезпечував консультаційний супровід структурних підрозділів і фахівців з питань кадрового діловодства, військового обліку, особливостей користування кадровим модулем, оцінки компетенцій працівників.

Упродовж звітної періоду Офісом здійснювалася системна робота з наповнення та супроводу “Кадрового модуля” в інформаційній системі IT Enterprise, що є ключовим інструментом цифрового кадрового адміністрування Львівської міської ради. Зокрема, в системі створювалися особові картки новопризначених працівників, здійснювалося актуалізування та редагування даних щодо працюючих працівників у частині службових переміщень, змін особистих даних, обліку вислуги років та присвоєння рангів.

Окремим напрямом роботи Офісу було формування проєктів та реалізація розпоряджень Львівського міського голови з кадрових питань. Загалом впродовж року було оформлено 1665 розпоряджень міського голови та 174 накази Офісу. Також забезпечено належне оформлення посвідчень посадових осіб міської ради у кількості 3107 штук.

Упродовж звітної періоду Офісом здійснювалася робота з опрацювання запитів та звернень мешканців, що надходили до Львівської міської ради. Загалом підготовлено та надано 76 відповідей, у межах яких забезпечено дотримання вимог законодавства щодо строків розгляду, повноти наданої інформації та належної якості комунікації з заявниками.



Відповідно до вимог Закону України “Про очищення влади”, було проведено 10 перевірок та 1 спецперевірку, відповідно до Закону України “Про запобігання корупції”, спрямованих на встановлення відповідності посадових осіб визначеним законодавством критеріям. Проведення зазначених перевірок забезпечило дотримання принципів законності, доброчесності та прозорості у кадровій політиці міської ради.

Працівники Офісу брали участь у роботі 17 комісій з проведення службових розслідувань. Вони забезпечували кадровий, процедурний та консультативний супровід, а також контролювали дотримання норм трудового законодавства та внутрішніх регламентів.

Крім того, представники Офісу впродовж року долучалися до роботи конкурсних комісій, що сприяло забезпеченню прозорості, об’єктивності та професійності під час відбору кандидатів на заміщення вакантних посад у виконавчих органах Львівської міської ради.

Розвиток екосистеми людяності UNBROKEN, медичних об’єднань, поліклінік та ветеранської спільноти

У 2025 році Офіс приділив особливу увагу розвитку екосистеми людяності UNBROKEN, організовуючи навчання з комунікації з учасниками бойових дій, ветеранами та їхніми родинами. Проведено 3 навчальні заходи за участі тренерки Наталії Сабліної для 297 учасників. Навчання охоплювали теми коректної комунікації, роботи з конфліктними ситуаціями, протидії стресу, підтримки осіб з посттравматичним стресовим розладом та ефективної взаємодії з дітьми й родинами військових.

Щомісячно, протягом року проводились тренінги з коректної комунікації з учасниками бойових дій, у яких взяли участь понад 118 працівників. Внаслідок цих заходів працівники покращили компетенції у побудові довірливих стосунків, реагуванні на психологічний стан співрозмовника та наданні підтримки ветеранам.

Важливою подією року стала “Антиконференція” у співпраці з Львівським центром надання послуг учасникам бойових дій та Асоціацією HRD, модерувала Зоряна Борбулевич. У заході взяли участь близько 40 учасників. Він створив унікальний простір відкритого діалогу, практичної дискусії та спільного навчання, що сприяло формуванню довіри, розвитку нових моделей співпраці та виробленню спільних рішень, а для Офісу — впровадженню кращих практик у роботі з ветеранами та їхніми родинами.

Нові сенси в освіті та культурі, національно-патріотичне та спортивне виховання

У 2025 році у Львівській міській раді продовжено та реалізовано програму “HUMAN POWER: Академія розвитку HR”, спрямовану на навчання та підвищення кваліфікації працівників, відповідальних за кадрову роботу. В рамках Alumni Club проводилися регулярні зустрічі для обміну досвідом і розвитку лідерських якостей, які відвідали близько 300 учасників.

Для навчань запрошували експертів із різних сфер HR: Наталію Кулебу (HRBP WOG), Олега Солодяка (бізнес-консультант), Мар’яну Івашину (керівницю L&D

Галичфарм та HRBP Arterium), Оксану Оприско (HRD CHI Software), які ділилися професійними знаннями та досвідом з працівниками Львівської міської ради.



Програма сприяла розвитку сучасних HR-компетенцій, лідерських якостей, особистої ефективності та командної роботи. Вона підвищила інституційну спроможність міської ради та сприяла покращенню якості муніципальних послуг.

Протягом 2025 року значна увага була спрямована на підвищення залученості персоналу та створення комфортних та безпечних умов праці. Важливим аспектом стали організація та надання психоедукаційних послуг працівникам Львівської міської ради. У

рамках співпраці з Мальтійською службою допомоги та благодійним фондом “Разом з тобою”, працівники мали можливість відвідувати індивідуальні та групові консультації з метою підтримки ментального здоров’я.

У межах проекту відновлення та психологічного розвантаження для працівників Львівської міської ради “Хаб комфорту” протягом року було організовано 12 арттерапевтичних тренінгів. Участь у них взяли 185 працівників. Для проведення занять запрошувались провідні психологи та арттерапевти Львова, які ділилися своїми знаннями та практиками. Такі заходи допомагали краще розуміти власний емоційний стан, справлятися зі стресом та запобігати професійному вигоранню. Вони сприяли підвищенню ефективності роботи, покращенню комунікації в колективі та створенню здорової робочої атмосфери.

Упродовж звітного періоду проведено 8 тренінгів з управління енергією (Vitality Quotient), у яких взяли участь 88 працівників. Навчання були спрямовані на розвиток навичок управління фізичними та емоційними ресурсами, підвищення стресостійкості та відновлення життєвої енергії.

З нагоди Всесвітнього дня ментального здоров’я Офісом було організовано та проведено 6 тематичних заходів, у яких взяли участь понад 213 працівників Львівської міської ради. Заходи мали комплексний характер і поєднували елементи фізичної активності, психоосвіти та арттерапії, а проводили їх запрошені тренери. Зокрема, для працівників було проведено ранкову руханку “Стретчинг на роботі”, тренінг “Методи першої психологічної допомоги”, арттерапевтичне заняття “Моє внутрішнє джерело”, тренінг із застосуванням метафоричних асоціативних карт “Жити далі, полюбити минуле”, медитативне малювання “Знайди свою тишу”, а також арттерапевтичне заняття “Долонька пізнання себе та власних цінностей”. Ці



заходи сприяли формуванню культури турботи про ментальне здоров'я та підвищенню психологічної стійкості працівників.

Крім того, в рамках заходів відбулася лекція керівника напрямку ментального здоров'я національного центру “UNBROKEN” Олега Березюка, присвячена підтримці психоемоційного стану в умовах воєнного часу, під час якої учасники отримали практичні рекомендації щодо збереження психологічної стійкості, управління стресом та самопідтримки.

Проведення зазначених заходів було спрямоване на підвищення обізнаності працівників щодо важливості ментального здоров'я та формування культури турботи про психоемоційний стан. Вони також сприяли популяризації практик психологічної підтримки та профілактиці емоційного вигорання, що є невід'ємною складовою системи добробуту персоналу Львівської міської ради.

Упродовж 2025 року Офіс з управління персоналом системно створював умови для всебічного розвитку працівників, поєднуючи професійний розвиток із формуванням ціннісних орієнтирів та професійних стандартів, культурної обізнаності та емоційної стійкості.



Заходи з нагоди Всесвітнього дня ментального здоров'я

213 Учасників

З цією метою було організовано низку просвітницьких та пізнавальних заходів, зокрема екскурсії до Національного реабілітаційного центру “UNBROKEN”, Гарнізонного храму святих апостолів Петра і Павла, музею “Личаківський цвинтар”, а також тематичні прогулянки історичними вулицями міста. Такі заходи сприяли поглибленню розуміння сучасних викликів, пов'язаних із війною, формуванню емпатії, громадянської відповідальності та усвідомлення ролі кожного працівника у служінні громаді.

Офіс у співпраці з управлінням культури департаменту освіти та культури популяризував культурно-мистецьке життя Львова, залучаючи працівників до участі у подіях, що відбувалися у Львівському будинку органної та камерної музики, Музично-меморіальному музеї Соломії Крушельницької та Львівському академічному драматичному театрі імені Лесі Українки. Залучення до культурних ініціатив сприяло емоційному відновленню, розвитку естетичного мислення, зміцненню командної взаємодії та формуванню сприятливого психологічного клімату в колективі.

З метою урахування інтересів працівників та створення для них комфортних умов праці, Офісом було проведено опитування персоналу щодо підвищення добробуту, працездатності та профілактики професійного вигорання. Отримані результати стали основою для формування програм фізичної активності, орієнтованих на реальні потреби та запити персоналу. У співпраці з фітнес-клубом “Ліга” та Офісом спорту, двічі на тиждень під час обідніх перерв відбувались заняття спортом за участі кваліфікованих тренерів. Загалом було проведено 24 заняття з

фітнесу та 27 занять зі стретчингу, загальна кількість відвідувань становила 304 учасники.

Реалізація спортивних ініціатив працівників сприяла покращенню їх фізичного самопочуття, зниженню рівня стресу, підвищенню енергійності та працездатності. Зазначені заходи стали важливою складовою системи добробуту працівників і підтвердили роль Офісу з управління персоналом як активного провайдера не лише кадрових процесів, а й розвитку людського потенціалу Львівської міської ради.

Єдність громади

Протягом звітнього періоду Офіс був учасником кар'єрних заходів міста, які організовувались провідними львівськими закладами вищої освіти: Львівським національним університетом імені Івана Франка, Українським католицьким університетом, Львівським національним університетом ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З.Гжицького та Національним університетом “Львівська політехніка”. Це дозволяло презентувати можливості професійного розвитку у міській раді та формувати довгостроковий кадровий резерв.

У межах співпраці з Львівським міським центром зайнятості представники Офісу брали участь у Ярмарках можливостей, спрямованих на підтримку працевлаштування ветеранів, учасників бойових дій та внутрішньо переміщених осіб. Це сприяло розширенню доступу кандидатів цільових груп до вакансій та підкреслювало соціальну відповідальність міської ради.

Важливим напрямком діяльності у 2025 році стало забезпечення функціонування у Львівській міській раді програми практики та стажування “Перший кар'єрний крок”. Ця програма є чудовою можливістю для молоді зануритись у внутрішні процеси та отримати досвід командної роботи у структурах міської ради.

У 2025 році стажування у Львівській міській раді успішно завершили 146 учасників, з них 26 було працевлаштовано у виконавчих органах мерії. Для 320 студентів закладів вищої освіти було організовано проходження практики у виконавчих органах Львівської міської ради.

У рамках програми було організовано 40 тренінгів та лекцій, із залученням внутрішніх тренерів та експертів ззовні. Було реалізовано 20 проєктів самостійно та у співпраці з виконавчими органами мерії, де молоді люди проходили стажування. Проведено 33 презентаційні зустрічі щодо можливостей Львівської міської ради як перспективного роботодавця для молоді.

Важливою подією у 2025 році став II LVIV HR FORUM — масштабний захід у Львові, присвячений збереженню та розвитку талантів у складних умовах війни та пошуку нових підходів до управління персоналом. II Lviv HR Forum 2025 “Як не втратити таланти, коли світ у вогні?” об'єднав понад 200 учасників, 31 спікера та модератора і став майданчиком для понад 7 годин фахових дискусій, вибудованих у логічну розмову про стійкість людського капіталу в умовах сьогодення.

На II Lviv HR Forum 2025 відбулася знакова подія – підписання Хартії стійкості людського капіталу. До цього важливого кроку долучилися Державна служба зайнятості, Асоціація директорів з персоналу м. Львів, Львівська міська рада та Івано-Франківська міська рада. Хартія покликана зміцнити кадровий потенціал,

впроваджувати сучасні HR-практики та забезпечити стійкий розвиток людського капіталу в містах і регіонах, підкреслюючи значення професійного розвитку та партнерства у сфері управління персоналом.

У межах першої панелі, присвяченої ролі Хартії стійкості, під модерацією Лілії Савич, за участі Катерини Левченко, Юлії Жовтяк та Мар'яни Івашини обговорили інструменти підтримки людського потенціалу на рівні держави, бізнесу та професійних спільнот.

Далі дискусія перейшла до теми культури як основи стійкості міст: за модерації Рени Марутян, Наталії Кривди, Ярослава Грицака, Стівена Дефоора і Яна Сімонса та зосередилися на цінностях, ідентичності та міжнародному досвіді розвитку громад.

Тему розвитку людського капіталу продовжила панель про навчання й таланти, яку модерувала Наталія Колядко, Олена Юзькова, Уляна Кульчицька та Микола Логойда говорили про освіту, розвиток компетенцій і стійкість людей у довготривалій кризі.

Наступна дискусія була присвячена формуванню людиноцентричних та інклюзивних регіональних екосистем: за модерації Яни Гончаренко, Анастасії Лісової, Ірини Маруняк та Андрія Жолоба обговорили доступність, інтеграцію ветеранів і роль місцевої влади та партнерств.

Питання балансу між результативністю та цінністю людини було винесено в окрему панель про парадокс продуктивності, яку модерувала Вікторія Балачук за участі Ясмінки Ільницької, Оксани Оприско та Олени Кіріченко.

Логічним продовженням стала дискусія про лідерство як основу довіри й витривалості команд, модерована Галиною Цвіркун, за участі Анастасії Фролової, Андрія Рождественського та Остапа Процика.

Завершальною стала панель про wellbeing на робочому місці: за модерації Олени Бондар, Іванна Бараника, Вадима Галицького та Костянтина Татаркіна зосередилися на підтримці працівників, збереженні внутрішньої стійкості та ветеранських практиках.

У підсумку форум сформував цілісне бачення того, як через лідерство, культуру, інклюзію, освіту та турботу про людей зберігати й розвивати людський капітал як ключовий ресурс стійкості громад і сталого розвитку України.



Співпраця з міжнародними партнерами

У 2025 році Офіс розширив міжнародну співпрацю, зосереджуючи увагу на впровадженні сучасних підходів до підтримки ментального здоров'я працівників та розвитку спроможностей у сфері публічного управління. Зокрема, було розпочато співпрацю з Лігою за душевне здоров'я Словацької Республіки в межах міжнародного проєкту "Добра воля", спрямованого на розвиток культури турботи про ментальне здоров'я, психологічне відновлення та підвищення стійкості працівників. Проєкт також враховує специфіку комунікації з ветеранами, що дозволяє враховувати їхній досвід та потреби у щоденній управлінській практиці.

Реалізація ініціативи сприяє профілактиці емоційного вигорання, формуванню людського та емпатійного підходу в організаційній культурі, а також підвищенню якості внутрішньої та зовнішньої взаємодії. З огляду на актуальність тематики в умовах воєнного стану, співпраця в межах проєкту буде продовжена у 2026 році з метою залучення ширшого кола учасників та посилення його позитивного впливу.

Важливим міжнародним партнером Офісу упродовж звітнього року також був Міжнародний республіканський інститут (International Republican Institute, IRI), діяльність якого спрямована на підтримку демократичних процесів та впровадженні принципів належного врядування. У межах співпраці в Львівській міській раді було організовано навчальні заходи для посадових осіб, депутатів та працівників комунальних підприємств, присвячені питанням ефективної взаємодії з військовослужбовцями, ветеранами та внутрішньо переміщеними особами. Проведені навчання сприяли підвищенню професійної чутливості, розвитку навичок комунікації та посиленню інституційної спроможності органу місцевого самоврядування у роботі з вразливими категоріями населення.

Залучення міжнародних партнерів стало важливою складовою розвитку кадрового потенціалу Львівської міської ради та підтвердило напрямок розвитку Офісу на впровадження кращих міжнародних практик у сфері HR та публічного управління.