



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА

**МЕРЕЖА
ПРАВОВОГО
РОЗВИТКУ****ІНСТРУКЦІЯ****ЗАПИТ ЦІНИ****№ FCDO_LDN_2025_47****Закупівля послуг з розробки програми розвитку кадрового потенціалу для
Мішково-Погорілівської громади Миколаївської області***22 грудня 2025 року*

Послуги надаються в рамках проєкту «HAVEN – гуманітарна діяльність через волонтерів, активістів і мережі», що реалізується за сприянням FCDO, з метою Створення нових координаційних структур гуманітарного реагування на території Херсонської та Миколаївської областей та надання підтримки територіальним громадам та обласним політичним адміністраціям для координації реагування на виявлені потреби та інтеграції нагальних гуманітарних проблем у довгострокову стратегію соціально-економічного розвитку в Херсонській та Миколаївській областях з метою посилення спроможності громад до реалізації стратегій відновлення та розвитку.

Кінцевий термін подачі заявок: 28 грудня 2025 року до 23:59 за київським часом.

Просимо надсилати пропозиції на пошту procurement@ldn.org.ua з темою листа **"Конкурс № PF.FCDO_LDN_47 Послуги з розробки програми розвитку кадрового потенціалу для Мішково-Погорілівської громади"**.

Пропозиції надіслані на іншу пошту до розгляду прийматись не будуть!

Період надання послуг: до 28 лютого 2026 року.

Мета закупівлі полягає у залученні кваліфікованого виконавця для проведення короткої діагностики кадрової спроможності органу місцевого самоврядування та розробки структурованого, методологічно обґрунтованого проєкту Програми розвитку кадрового потенціалу Мішково-Погорілівської територіальної громади. Програма має забезпечити основу для системного підходу до професійного розвитку працівників ОМС, покращення внутрішніх процесів і підвищення управлінської ефективності, а також містити рекомендації щодо подальшого впровадження на рівні громади.

Мішково-Погорілівська громада перебуває в умовах постійних змін, високого навантаження на управлінський апарат і потреби в якісному виконанні стратегічних та операційних завдань. Для ефективної реалізації стратегічних документів, роботи з мешканцями, залучення ресурсів і управління розвитком громади необхідно мати професійну, згуртовану та здатну до навчання команду. Створення Програми розвитку кадрового потенціалу це спосіб забезпечити системний підхід до навчання, розподілу відповідальності, посилення компетенцій та організації внутрішніх процесів ОМС, щоб громада могла діяти впевнено й стабільно.

Мета розробки Програми: створити дієвий, довгостроковий документ, який допоможе громаді: розбудувати сильну управлінську команду; покращити ефективність щоденних процесів; забезпечити якісне впровадження стратегічних документів; підвищити рівень взаємодії з мешканцями; зменшити кадрові ризики й підсилити спроможність ОМС до самостійної роботи.

Основні етапи підготовки Програми (термін - до 28 лютого)**Етап 1. Вихідний аналіз кадрової ситуації**

Коротка діагностика: структура ОМС, розподіл повноважень керівництва, функції підрозділів, ключові ролі, навантаження, оплата праці, основні кадрові ризики. Окреслення реальних потреб громади щодо розвитку управлінської команди.

Етап 2. Визначення пріоритетів розвитку персоналу

Узгодження з керівництвом громади ключових напрямів, які потрібно підсилити: комунікація, залучення мешканців, управлінська спроможність, планування, моніторинг, робота з ризиками, організаційні процеси, оцінка роботи персоналу, підвищення кваліфікації, навчання, тощо.

Етап 3. Розробка проєкту Програми розвитку кадрового потенціалу



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА

МЕРЕЖА ПРАВОВОГО РОЗВИТКУ

Підготовка повного проєкту документа: напрями розвитку, рекомендовані формати навчання, пропозиції щодо покращення внутрішніх процесів, сценарії підсилення управлінської спроможності, механізми моніторингу та адаптації включно з програмами мотивації.

Етап 4. Презентація та узгодження

Обговорення проєкту Програми з керівництвом ОМС та командою, внесення фінальних правок і передання громади готового документа для подальшого самостійного впровадження.

Очікувані результати для громади:

За результатами роботи громада отримає чітку та практичну основу для системного розвитку кадрового потенціалу. Зокрема:

- **узагальнену картину поточного кадрового стану**, включно з ключовими потребами, викликами та напрямками, що потребують підсилення
- **визначені пріоритети розвитку управлінської команди**, які відповідають стратегічним документам громади та операційним завданням
- **структурований проєкт Програми розвитку кадрового потенціалу**, готовий до впровадження, із логікою, напрямками розвитку, пропозиціями форматів навчання та внутрішніх організаційних рішень
- **рекомендації щодо організації подальшої реалізації програми**, включно з можливими кроками на найближчі 6–12 місяців
- **покращене розуміння ролей і відповідальностей** працівників ОМС у процесі впровадження стратегічних рішень та щоденної операційної роботи
- **посилену здатність громади самостійно продовжувати розвиток кадрового потенціалу**, використовуючи напрацьовані інструменти

Цільова аудиторія включає керівництво громади, керівників і спеціалістів структурних підрозділів, працівників, відповідальних за впровадження стратегічних документів, фахівців, що працюють із мешканцями та комунікацією, а також членів робочих груп, залучених до планування та реалізації пріоритетів.

Підрядник у межах договору буде зобов'язаний:

- провести вихідний аналіз кадрової ситуації та базові консультації з представниками ОМС
- визначити ключові потреби та пріоритетні напрями розвитку управлінської команди
- розробити структурований проєкт Програми розвитку кадрового потенціалу
- підготувати рекомендації щодо подальших кроків для реалізації програми громадою
- презентувати напрацьований документ керівництву громади та узгодити фінальні правки

Вимоги до підрядника:

- досвід роботи у сферах розвитку громад, організаційного розвитку або стратегічного планування
- навички аналізу кадрових процесів та організаційної структури ОМС
- уміння проводити інтерв'ю, опитування та фасилітовані обговорення з працівниками громади
- володіння методиками оцінки компетенцій і планування професійного розвитку
- здатність формувати реалістичні рекомендації з урахуванням ресурсів і контексту громади
- досвід розробки програм, концепцій або стратегічних документів
- уміння підготувати структуровані аналітичні матеріали, звіти та презентації
- комунікаційні навички та досвід взаємодії з командами ОМС

Для участі в конкурсі учасник/ця надає:

1. Резюме з описом релевантного досвіду.
2. Опис методологічного підходу та етапів виконання завдання.
3. Заповнену та підписану цінову пропозицію у затвердженому ГС "МПР" форматі документа (Додаток – Цінова пропозиція) із зазначенням загальної вартості послуг, термінів виконання та графіка робіт у форматі PDF.
4. Копія документа, що підтверджує державну реєстрацію ФОП 3-ї групи (якщо зареєстрований ФОП).
5. Копія документа, що підтверджує податковий статус ФОП 3-ї групи (якщо зареєстрований ФОП).
6. Підписаний [Кодекс поведінки для постачальника](#)

Важливо! Якщо учасник/ця конкурсу не надасть будь-який з вищезазначених документів, його/її заявка не розглядатиметься у межах подальшої оцінки.



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА

**МЕРЕЖА
ПРАВОВОГО
РОЗВИТКУ****Критерії оцінювання:**

- Відповідність поданих документів.
- Відповідність кваліфікаційним вимогам та прийнятна цінова пропозиція, яка визначається критеріями, описаними нижче.

Критерій	Вага критерію
Релевантний досвід (40 балів)	
Досвід у сфері розвитку громад, організаційного розвитку, стратегічного планування або роботи з ОМС - 20 балів	• 20 балів - досвід роботи 3+ років, наявні підтверджені кейси з розробки програм/стратегій/організаційних моделей для громад • 10 балів - досвід 1-3 роки, участь у 1-2 аналогічних проєктах • 0 балів - досвід менший ніж 1 рік або відсутній релевантний досвід
Досвід проведення консультаційної та фасилітаційної роботи з командами ОМС - 10 балів	• 10 балів - не менше 2 комплексних процесів, що включали роботу з підрозділами ОМС, стратегічні/кадрові сесії, інтерв'ювання команд • 5 балів - досвід участі в одному подібному процесі • 0 балів - відсутній підтверджений досвід
Досвід підготовки аналітичних та методологічних документів - 10 балів	• 10 балів - надані приклади якісних аналітичних або методологічних документів (концепції, програми, оцінки, рекомендації) • 5 балів - приклади подані, але з обмеженою деталізацією або менше двох • 0 балів - відсутні приклади або низька якість документів
Методологія та підхід до виконання завдання (30 балів)	
Чіткість та повнота методології (Опис методологічного підходу та етапів виконання завдання) - 20 балів	• 20 балів - подана детальна методологія, що включає: коротку діагностику кадрового стану, аналіз функцій підрозділів, інтерв'ювання працівників, оцінку компетенцій, визначення пріоритетів розвитку, формування структури програми та підходів до моніторингу • 10 балів - методологія описана частково, без деталізації інструментів або етапів • 0 балів - методологія відсутня або надто загальна
План роботи та часові рамки - 10 балів	• 10 балів - поданий структурований план з етапами: підготовчий, діагностичний, аналітичний, розробка проєкту Програми, презентація та узгодження; з реалістичними строками для 2,5 місяців • 5 балів - план поданий, але неповний або без деталізації етапів • 0 балів - план не відповідає очікуванням
Цінова пропозиція	Бал = (найменша запропонована ціна / ціна учасника) x 30
Максимальна кількість балів	100 балів

Прохідний бал: мінімум 70 балів від максимальної можливої кількості балів.

Учасники можуть бути запрошені на співбесіду для уточнення їхніх пропозицій. Остаточне рішення щодо обрання переможця буде оголошено після співбесід.

Щодо додаткових питань, просимо звертатись на пошту procurement@ldn.org.ua.