

### 5.3.2. Професійна підготовка персоналу

Важливим чинником професіоналізації державної служби стає професійне навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування.

Для того, щоб забезпечити високий рівень професійної компетентності управлінських кадрів упродовж усієї їхньої професійної діяльності, необхідно здійснити перехід до безперервного навчання фахівців у сфері державного управління.

Пріоритетне значення в питаннях модернізації системи професійного навчання набуває реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Підвищення кваліфікації державно-управлінських кадрів здійснюється з метою підвищення їх професіоналізму, кваліфікації, компетентності, розвитку умінь, знань, навичок, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності, зміцнення кадрового потенціалу.

Виклики сучасної епохи розвитку українського суспільства потребують як внутрішньої, так і зовнішньої модернізації системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що спирається на принципово нові методологічні й методичні засади. При цьому важливим є збереження кращих здобутків та забезпечення наступності у розвитку системи професійної підготовки.

Створення сучасної регіональної системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, працівників державних підприємств, установ і організацій буде здійснюватися шляхом провадження пілотних проектів:

- *«Реформування Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій»*, який направлено на технологічне переоснащення навчального процесу, освоєння сучасних інноваційних технологій навчання, забезпечення безперервного навчання державно-управлінських кадрів протягом всієї трудової діяльності, адаптацію підвищення кваліфікації кадрів до сучасних вимог розвитку державного управління, практичних завдань органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування (додаток 1);

- *«Підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад»*, який призначений для створення гнучкої системи підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад (додаток 2).

Серед інших заходів з виконання зазначеного завдання є також впровадження спеціальних програм розвитку керівного складу органів виконавчої влади та місцевого самоврядування Донецької області, які будуть здійснюватися спільно зі Школою вищого корпусу державної служби і провідними організаторами з тренінгового навчання, а також стажування у вищих органах виконавчої влади, проведення щорічних конкурсів «Кращий державний службовець», «Краща посадова особа місцевого самоврядування».

### 5.3.3. Удосконалення програм управління кар'єрою

Однією з форм стимулювання праці є планування кар'єри (індивідуального просування по службі).

Техніка кар'єрного зростання застосовується для просування від однієї роботи і посади до іншої у рамках організації. Це визначена послідовність дій із розвитку службовця, включаючи його підготовку, навчання, розвиток, що дозволяє йому надалі займати вищі посади або виконувати складнішу роботу.

Управління кар'єрою є одним з напрямів розвитку персоналу в організації, який орієнтовано на визначення стратегії і етапів розвитку і просування фахівців. Це процес зіставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей людини з вимогами організації, стратегією і планами її розвитку, що виражається в складанні програми професійного і посадового зростання.

Основним заходом зазначеного завдання є розробка плану розвитку кар'єри працівника.

Професійно-кваліфікаційне просування фахівців і керівників у організації проводиться на основі:

- розробки чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю, на займаній посаді, рівень професійної підготовки, наявність ученого ступеня чи звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки тощо);
- обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване);
- додержання принципів планомірності та послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні;
- інформованості фахівців та їхньої активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри;
- об'єктивні оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їхніх професійних, ділових і особистих якостей займаній посаді, виділення перспективних фахівців з організаторськими здібностями та включення їх до резерву на посади керівників.

Робота щодо встановлення ступеню відповідності професійних, ділових та особистісних якостей фахівців займаній посаді має здійснюватися кадровою службою органу влади, організації в процесі профорієнтації, виробничої адаптації молодих фахівців, періодичних і поточних атестацій працівників.

Професійно-кваліфікаційне просування працівників вирішує такі завдання:

- формування в організації стабільних працівників;
- підвищення ефективності використання трудового й освітнього потенціалу особистості працівника;
- надання можливостей працівникам у перспективі підвищувати рівень кваліфікації чи оволодівати іншим колом завдань;
- забезпечення потреби організації у висококваліфікованих працівниках за рахунок внутрішніх джерел.

### 5.3.4 Формування резерву кадрів та робота з резервом

Кадровий резерв є однією з основ постійного та якісного оновлення складу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування. Резерв повинен створюватися з професійних, амбітних, здатних до самовдосконалення особистостей, які мають відповідну освіту, досвід роботи та бажаним працювати на користь державі.

Формування кадрового резерву повинно забезпечувати своєчасне заміщення вакантних посад новими працівниками, сталість управління організацією.

Основні завдання формування кадрового резерву є такі:

- виявлення серед працівників організації осіб, що мають потенціал для зайняття керівних посад;
- підготовка осіб, яких зараховано до резерву керівників для зайняття керівних посад;
- забезпечення своєчасного заміщення вакантних посад керівників з-поміж компетентних і здібних до управлінської роботи працівників;
- створення належних умов для наступності та сталості управління організацією та її підрозділами.

В цілях вдосконалення форм і методів підбору керівних кадрів необхідно створити ефективну систему формування резерву кадрів та професійної підготовки службовців, що знаходяться в резерві.

Програмою визначені заходи, за якими має бути сформована система відбору і оцінки претендентів до кадрового резерву, розроблені інструменти оцінки (виходячи з цілей та потреб організації, профілів професійних компетентностей), механізми використання результатів оцінки (із чітким взаємозв'язком оцінки з іншими напрямками управління людськими ресурсами).

Також низка заходів направлена на проведення навчальних заходів та надання методичної та практичної допомоги органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування з питань роботи з кадровим резервом.

Важливою сучасною вимогою регіонального управління є запровадження інституту формування лідерів для місцевих органів виконавської влади, місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад.

Здійснювати зазначене завдання передбачається шляхом реалізації пілотних проектів:

*«Формування і підготовка Донецького регіонального кадрового резерву»*, який покликаний залучити найбільш обдарованих громадян до сфери державного управління регіону, запровадити багаторівневе оцінювання професійних та особистісних якостей претендентів при відборі кандидатів, відповідної підготовки за програмами розвитку лідерських якостей та спеціальної підготовки, стажування, підготовки проектів, розроблення механізмів просування по службі (додаток 3);

*«Створення Донецької регіональної школи лідерів»*, реалізація якого направлена на забезпечення організації роботи з кандидатами до регіонального кадрового резерву (додаток 4).

#### **5.4. Підвищення престижу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування**

Найважливішим етапом адміністративної реформи є підвищення престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, що у свою чергу неможливе без перегляду всіх існуючих організаційних і матеріально-фінансових стимулів праці.

Метою даного напряму Програми є створення умов для ефективної професійної діяльності персоналу, впровадження матеріального і нематеріального стимулювання персоналу державного управління області, проведення PR-заходів.

У сучасних умовах змінюються вимоги, що пред'являються до державної служби і служби в органах місцевого самоврядування з боку суспільства, які повинні стати більш відкритими і ефективними. Проте їх низька конкурентоспроможність приводить до падіння професіоналізму, компетентності і кваліфікації службовців, складності залучення молодих фахівців. Все це підриває довіру до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування і сприяє формуванню негативного їх іміджу.

Найважливішими напрямами підвищення ефективності державної служби і служби в органах місцевого самоврядування є розробка і впровадження механізмів, що забезпечать результативність професійної діяльності персоналу. В даний час показники службової діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування недостатньо орієнтовані на результативність їх праці, на досягнення мети і пріоритетів органів влади, рівень оплати слабо залежить від результатів їх праці.

Заходи Програми направлені на забезпечення умов щодо якісного виконання державними службовцями і посадовими особами місцевого самоврядування своїх посадових (службових) обов'язків, ефективного функціонування державної служби і служби в органах місцевого самоврядування. Цьому можуть сприяти впровадження в сферу державного управління проектного менеджменту, сучасних інформаційних технологій управління, вдосконалення системи оплати праці персоналу, підвищення рівня соціальної захищеності, вдосконалення системи державних гарантій, створення сучасної системи матеріального і нематеріального стимулювання праці, проведення PR-заходів щодо формування іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Важливим інструментом управління персоналом є оптимізація мотивації праці. Основними мотиваційними чинниками є, по-перше, результати праці з точки зору її соціальної значущості, по-друге, матеріальне винагородження, по-третє, нематеріальне стимулювання. Оптимальною є така мотивація праці, яка обумовлена всіма компонентами, тобто, коли при її здійсненні ураховується, що людина усвідомлює важливість, соціальну значущість своєї праці і в той же час задоволена її винагородженням. Саме тоді досягається найбільша віддача від працівника і спостерігається його задоволеність працею.

#### **5.4.1. Підвищення результативності професійної діяльності персоналу**

Основними проблемними питаннями щодо результативності професійної діяльності персоналу державного управління є:

- недосконалість нормативно-правового врегулювання питань проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;
- відсутність єдиних для всіх органів виконавчої влади та місцевого самоврядування стандартів і процедур діяльності;
- відсутність єдиної системи критеріїв і показників оцінки ефективності і результативності діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- низький рівень матеріального забезпечення низової ланки службовців, що стримує залучення та утримання на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування молодих фахівців.

Вирішення зазначених проблем повинно здійснюватися як на державному, так і на регіональному рівнях.

В рамках реалізації цього завдання Програми пропонується виконання наступних заходів:

- визначення перспективи та можливості впровадження управління за результатами у практику діяльності органів влади;
- створення системи проектного управління і освоєння методів командної роботи;
- впровадження в сферу державної служби і служби в органах місцевого самоврядування сучасних інформаційних технологій управління і вдосконалення системи організації професійної службової діяльності державних службовців;
- створення системи моніторингу, вивчення, впровадження і вдосконалення кращих практик (бенчмаркінгу) у сфері державного управління;
- розробка за результатами наукового дослідження мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею;
- розробка збалансованої системи показників результативності професійної діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, а також підсилення стимул-реакції до належного виконання ними посадових обов'язків;
- розробка професійних тестів і практичних завдань для оцінювання професійного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- проведення експерименту з впровадження системи матеріальної мотивації за результатами оцінювання діяльності персоналу;
- проведення моніторингу і аналізу ефективності застосування показників результативності діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

- впровадження програмних комплексів для оцінки результативності діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- розвиток системи оплати праці державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на основі оцінки результативності професійної службової діяльності;
- організація соціологічних опитувань на предмет оцінки задоволеності службовців умовами і результатами своєї праці, морально-психологічним кліматом в колективі.

#### **5.4.2. Розвиток соціальних гарантій на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування**

Необхідним для підвищення престижу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування є формування цілісної системи соціальних гарантій на державному та регіональному рівні.

Встановлено, що зазначена система в даний час знаходиться в стані нестабільності, який викликаний адміністративними реформами, відсутністю єдиної державної кадрової політики, державними і регіональними особливостями розвитку системи соціальних гарантій.

Система соціальних гарантій має бути направлена на забезпечення соціального інтересу службовців в плані оцінки соціальної корисності і престижності державної служби, служби в органах місцевого самоврядування як особливого виду трудової діяльності.

Для підвищення соціально-правової захищеності і вдосконалення системи соціальних гарантій державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування вважаються доцільними розвиток і формування регіональних механізмів соціальних гарантій і додаткового страхування. Це може бути, наприклад, вдосконалення механізмів надання одноразової субсидії на придбання житлової площі, оздоровлення державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

#### **5.4.3. Впровадження нематеріального стимулювання персоналу**

Іншою групою заходів щодо стимулювання працівників є нематеріальна мотивація.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

Основний ефект, який досягається до допомогою нематеріальної мотивації - це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в організації.

Існує безліч видів нематеріальних винагород, серед яких є такі: пільги, пов'язані з графіком роботи (гнучкий графік роботи, оплата неробочого часу та ін.), матеріальні нефінансові винагороди (подарунки від організації), «винагороди-вдячності» – це елементарні слова подяки співробітникам за їхню роботу, висвітлення їхніх досягнень у засобах масової інформації та розміщення їхніх фотографій на дошках пошани, винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника (підвищення співробітника, навчання), можливість саморозвитку та самовираження працівників.

Одним з важливих моментів у створенні сприятливих умов творчості в організації є організація неформального спілкування (неформальні навчальні комунікації під час роботи і на відпочинку). Це види спілкування, під час яких відбувається обмін інформацією, що підвищує можливість прискорення результативності інноваційного процесу. Створення «навколишнього середовища» - певних умов праці, що стимулюють творчу діяльність. «Навколишнє середовище» має включати забезпечення працівника потрібними сучасними ресурсами, звільнення його від допоміжної роботи, надання йому самостійності.

Не менш важливим є створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Проблема роз'єднаності і відсутності взаєморозуміння між співробітниками, вікова різниця, різниця в інтересах, культурі самої особи, вихованні - все це, з першого погляду, не заважає професійній діяльності, але не кращим чином відбивається на продуктивності праці та інтересах організації. В цих умовах немає єдиного прагнення до мети, відчуття важливості цієї мети, немає підтримки і взаємовиручки. Адже команда здатна зробити набагато більше, ніж окремі професійні фахівці.

На сьогоднішній день побудова ефективної команди або team-building – одне з головних завдань, яке ставить перед собою практично кожна більш менш розвинена компанія. Побудувавши працездатну команду, керівництво фактично досягає того рівня, на якому стає можливим здійснення будь-якого поставленого завдання.

Цей досвід формування управлінської команди цілком можна застосовувати в сфері державного управління.

В рамках реалізації зазначеного вище завдання Програми пропонується виконання наступних програмних заходів:

- визначення за результатами наукового дослідження переліку заходів щодо нематеріального стимулювання персоналу державного управління;
- розробка на принципах team-building'a навчальних заходів з формування команди;
- підготовка рекомендацій щодо індивідуального застосування загальних нематеріальних стимулів та впровадження принципів team-building'a.

#### **5.4.4. Проведення PR-заходів з формування іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування**

Для підвищення престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та формування іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування пропонується проводити цілеспрямовані PR-заходи:

- участь органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у Всеукраїнських конкурсах «Призна адміністрація» та «Кращий державний службовець», Всеукраїнській спартакіаді державних службовців;
- розробка і впровадження системи заходів по формуванню позитивної громадської думки про державну службу і службу в органах місцевого самоврядування;
- розробка і реалізація за допомогою засобів масової інформації програм, направлених на підвищення престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування і формування позитивного відношення громадян до державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- розробка і реалізація інформаційного проекту про показові позитивні приклади діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування та про результати реалізації Програми;
- організація проведення брифінгів, прес-конференцій, радіо- і телепередач з актуальних питань реформування державної служби і служби в органах місцевого самоврядування;
- утвердження позитивного іміджу працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, прозорості у діяльності державних службовців при наданні ними адміністративних послуг.

Реалізація заходів зазначеного напрямку Програми сприятиме підвищенню престижу державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, притоку до органів влади висококваліфікованих кадрів, якісному вирішенню професійних завдань, підвищенню ефективності роботи, та є необхідною умовою успішного розвитку системи державного управління в регіоні і ефективного досягнення програмних цілей.



**6. Заходи щодо забезпечення виконання завдань Програми**

Назва завдання	Перелік заходів	Виконавці	Термін виконання заходу	Всього	Витрати на реалізацію, тис. грн.						Очікуваний результат
					У тому числі						
					державний бюджет	місцевий обласний бюджет	бюджет міст та районів	бюджет	кошти підприсемств	інші дже-рела	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>5.1. Підвищення ефективності діяльності місцевих органів влади</b>											
5.1.1. Оптимізація структури органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування	1. Створення системи збору і аналізу інформації про стан державної служби та служби в органах місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	-	-	-	-	-	-	-	Отримання аналітичної інформації і завдань структурних підрозділів облдержадміністрації, райдержадміністрацій, органів місцевого самоврядування
	2. Розробка методичних рекомендацій щодо раціонального формування структури органу державного управління та органу місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	-	Оптимізація структури органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування
	3. Моніторинг штапної чисельності обласних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	-	Оптимізація чисельності та видатків на утримання органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування відповідно до покладених повноважень

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	4. Підготовка пропозицій щодо формування організаційної структури органів влади на регіональному та місцевому рівні	УКЗН ОДА, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	Оптимізація чисельності та видатків на утримання органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування відповідно до визначених функцій
	5. Підготовка пропозицій щодо оптимізації структури місцевих органів виконавчої влади	УКЗН ОДА, СП ОДА, РДА, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	
	6. Підготовка пропозицій щодо оптимізації структури територіальних органів центральних органів виконавчої влади	УКЗН ОДА, ТП ЦОВВ, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	
	7. Підготовка пропозицій щодо оптимізації структури виконавчих органів місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ВО ОМС	2012	-	-	-	-	-	-	
<b>Всього</b>										
5.1.2. Впровадження профілів професійної компетентності посад	1. Визначення кваліфікації професійних груп на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування на регіональному рівні 2. Проведення описів існуючих посад в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування, визначення їх подоліків	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	Поєднання організації структури обов'язків та розподілу
		УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	-	-	-	-	-	-	





1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	2. Розробка і впровадження процедури, що забезпечує проведення службових розслідувань корупційних проявів з боку державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	Удосконалення кадрових служб державних органів і органів місцевого самоврядування з профілактики корупційних і інших правопорушень, а також підвищення відповідальності службовців за дотримання основних принципів службової поведінки
	3. Розробка механізму вживання заходів щодо запобігання конфлікту інтересів, в тому числі після виходу державного службовця і посадової особи місцевого самоврядування зі служби	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	
	4. Розробка і впровадження системи моніторингу виконання посадових обов'язків службовцями, схильними до ризику корупційних проявів, і усунення таких ризиків	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	
	5. Проведення семінарів і тренінгів, направлених на формування етичної поведінки та нетерпимого відношення до проявів корупції	УДС ГУДС, ДО ЦППК	2012-2013	-	-	-	-	-	-	Формування нетерпимого відношення до проявів корупції
<b>Всього</b>				-	-	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.1.4. Формування нової якості надання адміністративних послуг	1. Розробка нормативно-правових актів, які регламентують процес надання адміністративних послуг громадянам	СП ОДА, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	Підвищення якості та забезпечення надання адміністративних послуг громадянам області
	2. Систематизація нормативних документів в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, створення можливості доступу до них	СП ОДА, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	
	3. Розробка рекомендацій щодо встановлення справедливої чіткої плати за адміністративні послуги	СП ОДА, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	-	-	-	-	-	-	Запобігання проявам корупції та підвищення мотивації працівників при наданні якісних послуг
	4. Розробка та впровадження методик щодо опису процедур надання адміністративних послуг громадянам	СП ОДА, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	-	-	-	-	-	-	Підвищення якості та забезпечення надання адміністративних послуг громадянам області
	5. Розробка рекомендацій щодо надання інформації споживачам адміністративних послуг про порядок їх отримання	СП ОДА, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, ДО ЦПК	2012	-	-	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	6. Організаційне і методичне забезпечення впровадження в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування стандартів якості	СП ОДА, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, ДО ЦПК	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	-	-	Підвищення якості та забезпечення прозорості надання адміністративних послуг громадянам області
	7. Організаційне, інформаційне і методичне забезпечення формування регіональної бенчмаркінгової мережі	УДС ГУДС ДО ЦПК	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	-	-	
<b>Всього</b>										
5.1.5. Створення системи контролю за діяльністю органів державної влади та органів місцевого самоврядування з боку інститутів громадянського суспільства	1. Розробка і впровадження комплексу заходів, направлених на забезпечення відкритості державної служби і служби в органах місцевого самоврядування	УДС ГУДС, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	-	-	Забезпечення відкритості державної служби і служби в органах місцевого самоврядування
	2. Координація діяльності громадських рад при органах державної влади та органах місцевого самоврядування	ОДА, УДС ГУДС, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	-	-	Залучення громадськості до участі в державному управлінні, забезпечення формування громадянського суспільства
	3. Залучення представників громадських об'єднань як незалежних експертів з реалізації регіональної політики до участі в державному управлінні	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	у межах кошторису виконавчих навчів	-	-	





1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
5.1.6. Впровадження інформаційних технологій в управлінський процес	1. Створення системи зворотного зв'язку органів управління з зовнішнім середовищем	СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012- 2015	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Вчасне реагування на суспільні потреби та проблеми соціально-економічного характеру	
	2. Впровадження систем документообігу в окремих органах управління	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012- 2015	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Зменшення малокваліфікованої рутинної роботи службовців, зменшення перевантаження масивним звітуванням та паперовим документообігом, скорочення витрат на управлінську діяльність	
	3. Створення ефективної системи міжвідомчої взаємодії органів влади на основі запровадження електронного документообігу	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012- 2015	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Зменшення термінів на отримання необхідної інформації або послуги
	4. Впровадження інформаційно-аналітичної підтримки кадрової роботи	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012- 2015	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Ефективне управління людськими ресурсами, отримання аналітичних довідок стосовно кількісного та якісного складу персоналу
	5. Розробка методичних рекомендацій щодо впровадження системи електронного урядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДО ЦШК	2012- 2015	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Методичне забезпечення процесів впровадження електронного урядування