



УКРАЇНА

ДОНЕЦЬКА ОБЛАСНА РАДА

Р І Ш Е Н Н Я

28.12.2011 № 6/8-191
м. Донецьк

Про Регіональну програму з розвитку
і управління персоналом в місцевих
органах влади на 2012-2015 роки

З метою створення реальних умов професійного розвитку і раціонального використання управлінського кадрового потенціалу області як одного із важливих чинників забезпечення реалізації моделі інноваційного соціально-економічного розвитку та підвищення життєвого рівня населення регіону, керуючись Національним планом дій на 2011 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженим Указом Президента України від 27.04.2011 № 504/2011, Концепцією регіональної кадрової політики Донецької області на 2011-2020 роки, схваленою 30.07.2010 регіональним комітетом з економічних реформ при Донецькій обласній державній адміністрації, ст. 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», обласна рада

ВИРІШИЛА:

1. Затвердити Регіональну програму з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки (далі - Програма) (додається).
2. Обласній державній адміністрації:
 - 2.1. Забезпечити організацію та координацію роботи щодо виконання Програми.
 - 2.2. Щорічно при формуванні проектів Програми економічного і соціального розвитку Донецької області та обласного бюджету передбачати в межах реальної можливості кошти на фінансування заходів Програми.
3. Рекомендувати міським та районним радам:
 - 3.1. Передбачати в місцевих бюджетах необхідні кошти для забезпечення виконання Програми.
4. Контроль за виконанням рішення покласти на постійні комісії обласної ради з питань науки та освіти (Поважний), з питань депутатської діяльності, законності та правопорядку (Генсичський), з питань економічної політики, бюджету та фінансів (Агеєва).

Голова обласної ради

А.М. Федорук

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішення Донецької обласної ради
28.12.2011 № 6/8-191

РЕГІОНАЛЬНА ПРОГРАМА
з розвитку і управління персоналом
в місцевих органах влади
на 2012-2015 роки

Донецьк
2011

ПАСПОРТ **Регіональної програми**

1. Назва

Регіональна програма з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки

2. Підстава для розроблення

Рішення обласної ради з питань взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, протокол № 3 від 10.12.2010

3. Регіональний замовник або координатор

Донецька обласна державна адміністрація, Донецька обласна рада

4. Регіональні замовники-співвиконавці

Рада з питань державної служби при голові облдержадміністрації, Управління державної служби Голодержслужби України в Донецькій області, структурні підрозділи облдержадміністрації, структурні підрозділи виконавчого апарату обласної ради, районні державні адміністрації, територіальні підрозділи центральних органів виконавчої влади, виконавчі органи місцевих рад, Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, Школа вищого корпусу державної служби, Донецький національний університет, Донецький національний технічний університет, Донецький державний університет управління

5. Мета

Створення реальних умов професійного розвитку і раціонального використання управлінського кадрового потенціалу області як одного із важливих чинників забезпечення реалізації моделі інноваційного соціально-економічного розвитку та підвищення життєвого рівня населення регіону

6. Початок, закінчення виконання

2012-2015 рік

7. Етапи виконання

I етап - 2012 рік

II етап - 2013 рік

III етап - 2014 рік

IV етап - 2015 рік

8. Загальні обсяги фінансування

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання програми	у тому числі по роках:				Усього витрат на виконання програми
	2012	2013	2014	2015	
Обсяг ресурсів, усього	2007,1	1110,0	1141,9	1101,0	5360,0
у тому числі:					
обласний бюджет	1812,1	905,0	916,9	866,0	4500,0
місцевий бюджет	195,0	205,0	225,0	235,0	860,0

тис. грн.

9. Кількісні та якісні показники ефективності

- збільшення індексу довіри громадян до державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на 30 відсотків;
- збільшення кількості наданих адміністративних послуг на 100 відсотків;
- зменшення кількості скарг, отриманих від клієнтів публічних послуг на 50 відсотків;
- частка посад державної служби та посадових осіб місцевого самоврядування, для яких затверджені посадові інструкції з урахуванням профілів професійної компетентності посад, дорівнюватиме 100 відсоткам;
- частка державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, посадові інструкції яких містять показники результативності, дорівнюватиме 100 відсоткам;
- збільшення кількості програм і проектів щодо соціально-економічного розвитку та здійснення реформ, розроблених і реалізованих органом державної влади (органом місцевого самоврядування);
- збільшення кількості терміналів систем зворотного зв'язку органів управління з зовнішнім середовищем на 200 відсотків;
- частка органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які впровадили внутрішні системи документообігу, дорівнюватиме 100 відсоткам;
- частка органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які впровадили системи міжвідомчої взаємодії органів влади на основі електронного документообігу, дорівнюватиме 100 відсоткам;
- збільшення кількості кадрових служб органів влади, які мають нормативно закріплені функції з управління персоналом, на 100 відсотків;
- збільшення кількості розроблених та впроваджених методик з управління персоналом, на 50 відсотків;
- збільшення кількості розроблених методичних посібників і рекомендацій з питань роботи з персоналом на 50 відсотків;
- збільшення частки вакантних посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що заміщуються на основі конкурсу з кадрового резерву, на 100 відсотків;

- збільшення кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що взяли участь в навчальних заходах і стажуванні в органі державної влади (органі місцевого самоврядування), на 100 відсотків;
- збільшення кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що пройшли навчання відповідно до регіонального замовлення на підвищення кваліфікації і стажування, на 50-75 відсотків;
- збільшення кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що підвищили кваліфікацію за дистанційною формою навчання, на 200-300 відсотків;
- збільшення кількості реалізованих інноваційних освітніх програм у сфері державного управління на 25 відсотків;
- частка державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, працівників державних підприємств, установ і організацій, охоплених безперервною професійною підготовкою, дорівнюватиме 100 відсоткам;
- зменшення витрат на відрядження, пов'язаних з підвищенням кваліфікації на 15 відсотків;
- збільшення частки фахівців віком до 34 років, що мають стаж державної служби, (служби в органах місцевого самоврядування) більше 3 років, на 30 відсотків;
- збільшення кількості державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, які звільнилися з державної служби, служби в органах місцевого самоврядування до досягнення ними граничного віку перебування на службі, на 30 відсотків;
- зменшення плинності кадрів державного управління в області на 20 відсотків.

10. Контроль за виконанням

Контроль за ходом реалізації Програми здійснює управління кадрового забезпечення та з питань нагород Донецької обласної державної адміністрації, постійні комісії Донецької обласної ради з питань науки та освіти, депутатської діяльності, законності та правопорядку, з питань економічної політики, бюджету та фінансів, Управління державної служби Голодержслужби України в Донецькій області, Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

ЗМІСТ

	Вступ	7
1.	Сучасний стан кадрового потенціалу Донецької області	8
1.1.	Загальні відомості	8
1.2.	Основні завдання державної кадрової політики в області	14
2.	Визначення проблем, на розв'язання яких спрямована Програма	16
2.1.	Проблеми існуючої системи управління людськими ресурсами на регіональному рівні	16
2.2.	Умови розвитку системи управління людськими ресурсами в органах влади: принципи, цінності	18
3.	Мета Програми	19
4.	Шляхи і засоби розв'язання проблем	19
5.	Завдання, заходи Програми та результативні показники	20
5.1.	Підвищення ефективності діяльності місцевих органів влади	22
5.1.1.	Здійснення оптимізації структури органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування	23
5.1.2.	Впровадження профілів професійної компетентності посад	24
5.1.3.	Застосування антикорупційних механізмів	25
5.1.4.	Формування нової якості надання адміністративних послуг	26
5.1.5.	Створення системи контролю за діяльністю органів державної влади та органів місцевого самоврядування з боку інститутів громадянського суспільства	26
5.1.6.	Впровадження інформаційних технологій в управлінський процес	28
5.1.7.	Забезпечення розвитку організаційної культури працівників органів державного управління	29
5.2.	Створення ефективних механізмів управління персоналом	30
5.2.1.	Створення єдиного кадрового простору щодо оптимізації роботи з персоналом	30
5.2.2.	Впровадження сучасних методик кадрової роботи	31
5.2.3.	Здійснення планування і прогнозування персоналу	33
5.2.4.	Удосконалення роботи з керівними кадрами	34
5.3.	Удосконалення системи професійного розвитку персоналу	34
5.3.1.	Створення системи управління знаннями та розвитком професійних якостей персоналу	36
5.3.2.	Професійна підготовка персоналу	37
5.3.3.	Удосконалення програм управління кар'єрою	38
5.3.4.	Формування резерву кадрів та робота з резервом	39

5.4.	Підвищення престижу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування	40
5.4.1.	Підвищення результативності професійної діяльності персоналу	41
5.4.2.	Розвиток соціальних гарантій на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування	42
5.4.3.	Впровадження нематеріального стимулювання персоналу	42
5.4.4.	Проведення PR-заходів з формування іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	44
6.	Заходи щодо забезпечення виконання завдань Програми	45
7.	Результативні показники Програми	74
7.1.	Показники продукту (послуг)	74
7.2.	Показники якості	76
7.3.	Показники ефективності	79
8.	Фінансове забезпечення заходів Програми	81
9.	Очікувані результати реалізації Програми	83
10.	Координація та контроль за ходом виконання Програми	84
	Додаток 1. Методика оцінки ефективності реалізації Регіональної програми з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки	87
	Додаток 2. Цільові показники та індикатори Регіональної програми з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки	89
	Додаток 3. Пілотний проект «Реформування Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій»	103
	Додаток 4. Пілотний проект «Підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад»	121
	Додаток 5. Пілотний проект «Формування і підготовка Донецького регіонального кадрового резерву»	136
	Додаток 6. Пілотний проект «Створення Донецької регіональної школи лідерів»	150
	Глосарій	162

ВСТУП

Регіональна програма з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки (далі – Програма) розроблена відділом кадрової роботи обласної державної адміністрації за участю Управління державної служби Голодержслужби України в Донецькій області, райдержадміністрацій, територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади, виконкомів міських рад, Донецького національного університету, Донецького національного технічного університету, Донецького державного університету управління, Інституту економіки промисловості НАН України, Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі – Центр).

Законодавчою основою для розроблення Програми є Конституція України, закони України «Про державну службу», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про вищу освіту».

Програму розроблено з урахуванням завдань та положень:

- Національного плану дій на 2011 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 27 квітня 2011 року № 504/2011;

- проектів Концепції Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011-2015 роки та Стратегії державної кадрової політики на 2011-2020 роки;

- Стратегії економічного і соціального розвитку Донецької області на період до 2015 року;

- Концепції регіональної кадрової політики Донецької області на 2011-2020 роки, схваленої регіональним комітетом з економічних реформ при Донецькій обласній державній адміністрації, протокол № 17 від 30 липня 2010 року.

Програма визначає мету та пріоритетні напрями дій на 2012-2015 роки щодо подолання найгостріших проблем з розвитку і управління персоналом місцевих органів влади, що забезпечить модернізацію системи державного управління на регіональному рівні, поліпшення якості людського капіталу, гарантування наявності необхідного складу кваліфікованих працівників відповідно до існуючих та майбутніх потреб області.

Фінансування заходів Програми здійснюється з обласного бюджету і бюджетів міст.

1. СУЧАСНИЙ СТАН КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

1.1. Загальні відомості

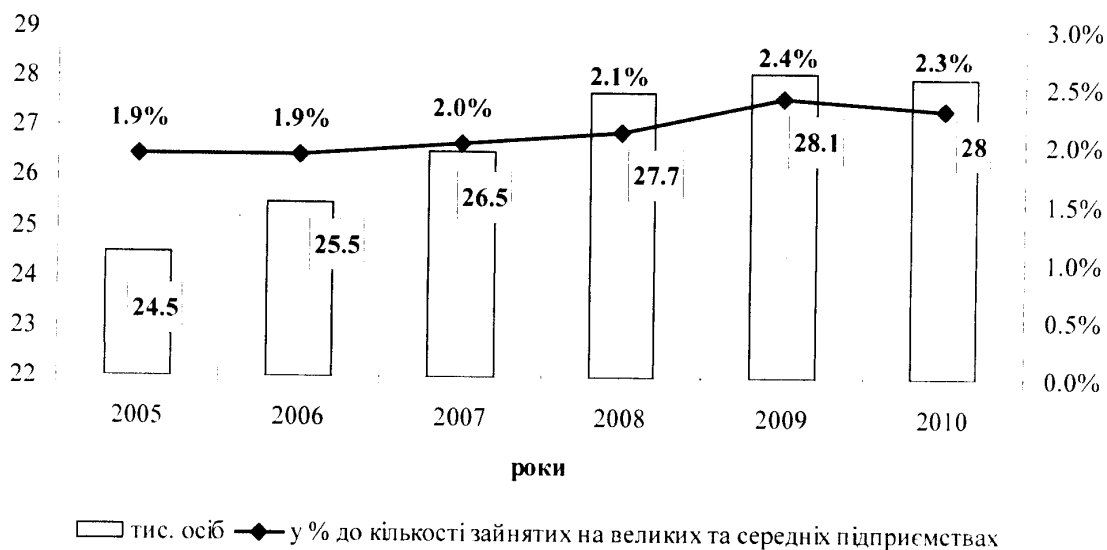
Проведення реформ в економічній та соціальній сферах задля досягнення економічного зростання та надання управлінських послуг на високому рівні можливо лише за умови ефективної системи регіонального управління. При цьому особливу роль відіграє кадровий склад органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Аналіз складу державно-управлінських кадрів Донецької області

За статистичними даними, станом на 01.01.2011 кількість державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування становить близько 28 тис. осіб. З них 18,5 тис. осіб мають статус державних службовців (66%) і 9,5 тис. осіб - посадових осіб місцевого самоврядування (34%).

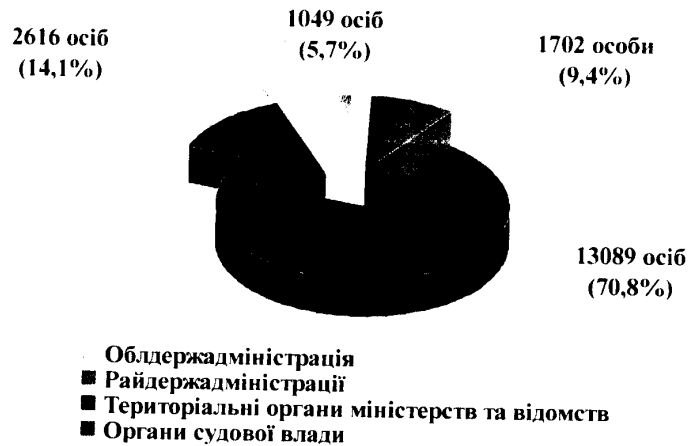
Слід зазначити, що динаміка чисельності зайнятих в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування області свідчить про її незначне, але постійне зростання протягом останніх 5 років. Однак, у 2010 році спостерігається незначне зменшення кількості управлінців області у зв'язку із проведеними заходами щодо оптимізації структури.

Динаміка загальної кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Донецької області у 2005-2010 рр.



Кількісний та якісний склад державних службовців

Відповідно до Закону України «Про державну службу» на 01.01.2011 року статус державного службовця мають 18456 особи, або 66% загальної кількості службовців. Розподіл державних службовців в органах влади надано на діаграмі.



Посади керівників обіймають 3,8 тис. осіб, а посади спеціалістів - 14,7 тис. осіб.

У кадровому складі державних службовців стабільно переважають жінки. Їх кількість становить 15,5 тис. осіб (84,1%).

На керівних посадах жінки чисельно переважають чоловіків у 3,3 рази, на посадах спеціалістів їх 86 з кожних 100 осіб. При цьому керівні посади I-III категорії займають здебільшого чоловіки (29 проти 14 осіб), натомість на керівних посадах IV-VI категорій переважають жінки (2901 проти 863 осіб).

Щодо розподілу державних службовців за віком, в органах виконавчої влади відбувається поступове оновлення кадрів, оскільки питома вага молоді збільшується, а частка державних службовців у більш старших вікових групах зменшується. Так, середній вік державних службовців у 2010 році становив: жінок – 35,3 роки, чоловіків – 37,2 роки. Порівняно з 2009 роком середній вік жінок не змінився, а чоловіки за цей час стали в середньому молодше на 0,3 року. Позитивним є те, що більше половини (54,7%) державних службовців у минулому році були у віці до 34 років. Для порівняння: у 2006 році цей показник дорівнював 53,2%, 2007 – 53,6%, 2008 – 53,9%, 2009 – 54,2%.

Що стосується рівня стабільності працівників, то при аналізі даних виявляється, що половина керівників перебуває на державній службі від 10 до 20 років, а кожний дванадцятий – понад 25 років. Водночас три чверті спеціалістів мають стаж до 10 років, з них майже третина – до трьох років. Слід зазначити, що в 2010 році приплив нових кадрів в органах виконавчої влади відбувався більш інтенсивно, ніж у 2009 році, зокрема, частка працівників зі стажем до 1 року збільшилась з 7,6% до 10%.

У минулому році на державну службу прийнято 2,9 тис. осіб, що на 19,5% більше, ніж у 2009, з них 68,4% – на конкурсній основі, по 10,6% – шляхом стажування і з кадрового резерву. Із загальної кількості прийнятих більше третини управлінців вже мали стаж державної служби.

Рівень звільнень в органах виконавчої влади в 2010 році був нижчим за відповідний показник у цілому по економіці області та становив 15,2% проти 27,4%. В цілому за 2010 рік з державної служби вибуло 2,8 тис. осіб, що на 36,2% більше, ніж у 2009 році.

Головною причиною, через яку державні службовці залишають роботу, є звільнення за власним бажанням. Більше таких випадків спостерігалось серед спеціалістів, ніж серед керівників – 51,7% та 26,7% відповідно. У той же час із загальної кількості вибулих керівників на пенсію пішли 28,2%, тоді як серед спеціалістів – тільки 9,2%. У зв'язку зі скороченням штатів залишили службу 38 осіб, що майже на рівні 2009 року.

Одною з основних складових оцінки стану трудового потенціалу кадрів є рівень освіти серед працюючих, зокрема, кількість фахівців із вищою освітою. Серед державних службовців повну вищу освіту має переважна більшість керівників – 93,8% та спеціалістів – 78,3%. Звертає на себе увагу той факт, що в області щороку спостерігається збільшення кількості державних службовців, які мають повну вищу освіту. Так, у 2010 році їх нараховувалось 15,1 тис. осіб, що на 2,8% більше, ніж у 2009 році, а за останні п'ять років цей показник збільшився на 28,5%. В органах виконавчої влади вищу освіту в 2010 році здобули 276 осіб, здебільшого спеціалісти V–VI категорій (82,6%). Крім того, 40 державних службовців мають науковий ступінь та 7 – вчене звання.

Середньомісячна заробітна плата державних службовців у 2010 році склала 2543 грн., що на 6,1% більше, ніж у 2009 і на 0,2% менше, ніж у середньому по економіці області.

Кількісний та якісний склад посадових осіб місцевого самоврядування

В області 413 представницьких органів в системі місцевого самоврядування, серед них обласна рада, 17 районних рад, 9 районних в м. Донецьку рад, 28 міських рад міст обласного значення, 24 міські ради міст районного значення, 81 селищна рада, 253 сільські ради. Загалом в Донецькій області 9 тис. 454 депутатів.

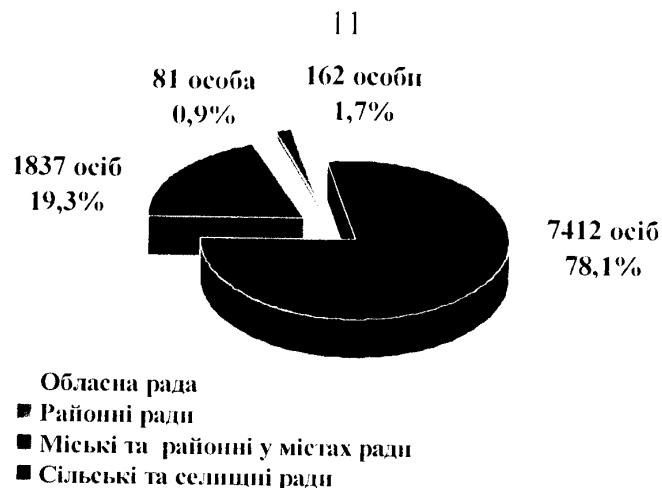
За результатами минулих виборів в області переобрано 157 голів територіальних громад, у тому числі:

- 107 сільських голів (42% від загальної кількості);
- 28 селищних голів (34,6 %);
- 7 голів районних рад (41 %);
- 4 голови районних в м. Донецьку рад (44,4 %);
- 12 міських голів міст районного значення (50%);
- 10 міських голів міст обласного значення (36%).

Майже 50% керівників рад було обрано повторно.

Посадових осіб місцевого самоврядування в області на 01.01.2011 року нараховується 9492 особи, або 34% загальної кількості працівників органів управління.

Порівняно з 2009 роком кількість посадових осіб зменшилась на 33 особи, або на 0,3%. Розподіл посадових осіб в органах місцевого самоврядування зображено на діаграмі.



Посади керівників обіймають 3,2 тис. осіб, посади спеціалістів - 6,3 тис. осіб, що становить відповідно 34% та 66% загальної кількості посадових осіб.

Аналіз кадрового складу органів місцевого самоврядування за статтю свідчить, як і на державній службі, про кількісну перевагу жінок – понад 8 тис. осіб, або 85,8% всієї кількості. Чоловіків серед посадових осіб у шість разів менше, ніж жінок, але ключові посади (I–III категорії) обіймають 64 чоловіка і тільки 7 жінок. Разом з тим, серед керівників VI категорії питома вага чоловіків становить 10,3%, а жінок – 89,7%. Серед спеціалістів дев'ять працівників із десяти – це жінки.

Слід зазначити, що порівняно з 2006 роком кількість жінок-керівників в органах місцевого самоврядування збільшилась на 16,7%. Більш «жіноча» зайнятість спостерігається також у містах та районах області, де питома вага жінок у загальній кількості посадових осіб складає від 72,8% у Великоновосілківському районі до 95,5% у м. Новоградівка.

Питома вага молоді (до 34 років) в органах місцевого самоврядування у 2010 році становила 36,9%. Разом з тим, кожний п'ятий посадовець був у передпенсійному та пенсійному віці, що на 1,8% менше, ніж у 2009 році. Граничного віку перебування на службі досягли 453 особи, з яких 63,1% продовжено термін перебування на службі.

Для органів місцевого самоврядування характерний досить стабільний кадровий склад. Як свідчать статистичні дані, третина працівників перебуває на службі від 5 до 10 років. Серед кожних 100 працівників 32 керівника та 12 спеціалістів мають стаж державної служби понад 15 років.

На службу в органи місцевого самоврядування в 2010 році прийнято 1317 осіб, що на 48,3% більше, ніж у 2009 році. Із загальної кількості прийнятих 56,4% – на конкурсній основі, 4,9% – зі стажуванням, 4,4% – із кадрового резерву. Серед осіб, яких було прийнято, 32,7% керівників і 23,4% спеціалістів вже мали стаж служби.

Протягом минулого року із органів місцевого самоврядування вибуло 1338 посадових осіб, або 14,1% їхньої загальної кількості. Серед них 53% працівників, які обіймали посади спеціалістів, і 18,2% – посади керівників. Частка звільнених у зв'язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі становила 16,3%, у зв'язку із скороченням штатів – 1,6%.

Для посадових осіб місцевого самоврядування характерним є високий освітній рівень. Так, повну вищу освіту у 2010 році мали 7,4 тис. осіб (77,9%) і 2,1 тис. осіб (21,7%) – базову вищу освіту. Порівняно з 2009 роком кількість посадових осіб, які мають повну вищу освіту, збільшилась серед керівників на 3,4%, а серед спеціалістів – на 4%. Водночас 21 посадовець має науковий ступінь та 3 – вчене звання. У минулому році 135 осіб здобули вищу освіту, з них 45 осіб стали магістрами в освітній галузі «Державне управління», що на 21,6% більше, ніж у 2009 році.

Заробітна плата посадових осіб у 2010 році порівняно з 2009 роком збільшилась на 18,5% і становила 2857 грн., або 112,1% середнього рівня заробітної плати по економіці області.

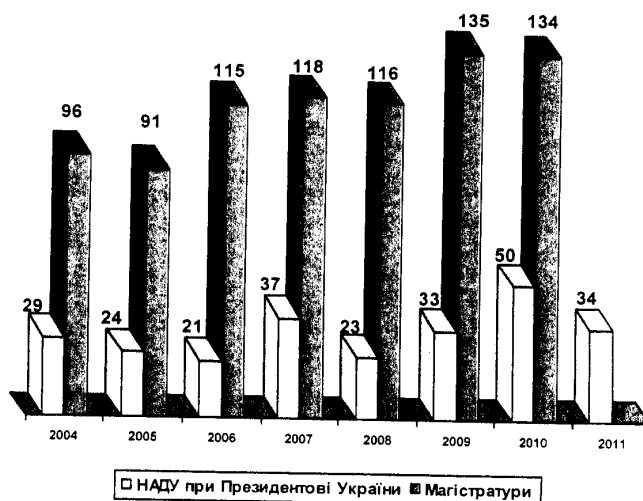
Видатки загального фонду області на державне управління у 2010 році становили 582,7 млн. грн. (5,2%), що на 20,7% більше, ніж у 2009 році.

В Донецькій області 8,5 тис. підприємств з державною і комунальною власністю.

Важливим засобом професіоналізації є професійне навчання – процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, тобто загальне систематичне зростання знань, умінь та навичок працівників, підвищення мотивації, планування їх подальшої кар'єри, комунікаційних здібностей.

В Донецькій області професійною підготовкою державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування за напрямом «Державне управління» займаються два навчальних заклади, а саме: магістратура державного управління при Донецькому національному технічному університеті та Донецький державний університет управління. Також підготовку магістрів державного управління для області здійснюють Національна академія державного управління при Президенті України та її Дніпропетровський регіональний інститут державного управління.

Кількість магістрів державного управління, підготовлених для Донецької області у 2004 -2011 роках



За наведеною діаграмою, близько 180 посадовців області на рік мають можливість отримати фахову підготовку в галузі «Державне управління».

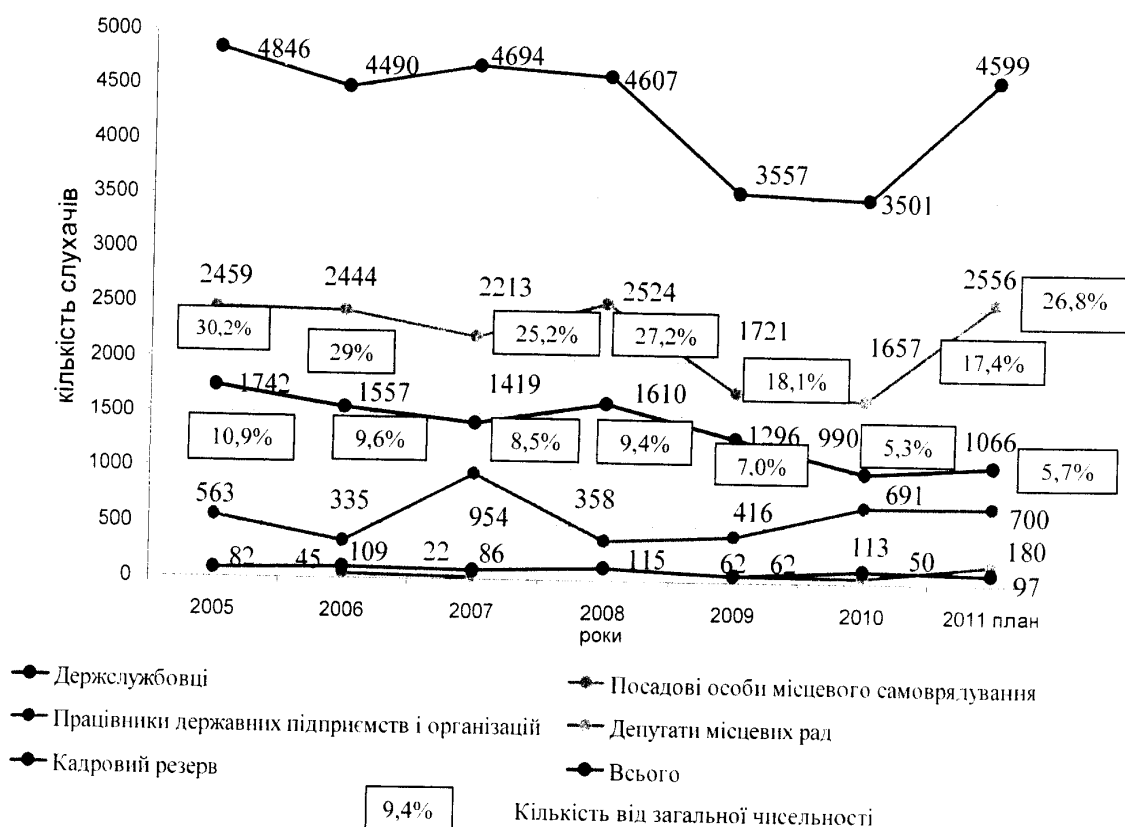
Загальна кількість підготовлених магістрів державного управління для Донецької області у 2004-2011 роках складає 7 тис. осіб, що не перевищує 15 % від загальної кількості керівників державних органів та органів місцевого самоврядування.

В той же час підвищення кваліфікації є масовим за своєю сутністю. Така його специфіка обумовлена вимогами законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», які визначили терміни для обов'язкового підвищення кваліфікації державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування.

Щорічно підвищують кваліфікацію близько 4,5-4,8 тисяч управлінців області, що у середньому складає 8% від загальної кількості державних службовців та 25% посадових осіб місцевого самоврядування.

Динаміка кількості державних службовців Донецької області, які підвищують кваліфікацію представлена на діаграмі.

Динаміка кількості управлінців області, які підвищили кваліфікацію в 2005-2010 роках



Підвищення кваліфікації державно-управлінських кадрів здійснюють Центр, який охоплює навчанням державних службовців місцевих органів виконавчої влади, посадових осіб органів місцевого самоврядування V-VII категорій посад, сільських та селищних голів, депутатів місцевих рад,

керівників державних і комунальних підприємств, частини територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади (Контрольно-ревізійне управління, Державне казначейство, Держкомзем, Головне управління статистики в Донецькій області) та Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського, який підвищує кваліфікацію частини держслужбовців територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади (Пенсійний фонд України в Донецькій області).

Невелика кількість державних службовців територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади (Державна податкова адміністрація, Державний центр зайнятості) підвищують свою кваліфікацію у відомчих закладах післядипломної освіти, решта – не мають можливості підвищувати кваліфікацію через відсутність фінансування на ці витрати.

Оскільки в структурі державних службовців області державні службовці територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади складають 71%, то через це показник щорічного охоплення підвищенням кваліфікації серед державних службовців складає у середньому лише 8%.

Незначна кількість осіб, зарахованих до кадрового резерву на посади державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (0,5% від загальної кількості), а також депутатів місцевих рад (1%) підвищують свою кваліфікацію.

Наведені аргументи надають підстави щодо вирішення питання про доцільність удосконалення та розвитку системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, керівників державних і комунальних підприємств Донецької області.

Якість трудового потенціалу, ефективність його використання в управлінні безпосередньо залежать від формування адекватної вимогам часу системи підготовки та управління кадрами, інтенсифікації процесів професіоналізації, удосконалення кадрової системи і кадрової роботи, що вимагає зосередження зусиль на розробці та успішній реалізації сучасної державної і регіональної кадрової політики, яку можна розглядати як інструмент досягнення високої функціональної спроможності трудового потенціалу регіону.

1.2. Основні завдання державної кадрової політики в області

Однією з найбільш значущих складових державної кадрової політики є кадрова політика у галузі державного управління та місцевого самоврядування, оскільки практична діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування значною мірою сприяє успішному розв'язанню ключових питань у сфері економічного, соціального та культурного розвитку суспільства, регіонів, територій, є чинником інституційної спроможності та стабільності публічної служби.

Регіональна кадрова політика як складова державної кадрової політики базується на державних пріоритетах з врахуванням регіональних і місцевих особливостей, потреб територіальних громад і відповідних ресурсів.

Основна мета регіональної кадрової політики в Донецькій області полягає в розвитку і раціональному використанні кадрового потенціалу регіону.

Головним завданням регіональної кадрової політики у сфері державного управління є побудова сучасної моделі організації і функціонування державного управління в регіоні.

Основними завданнями державної кадрової політики в області на найближчі п'ять років є:

- здійснення кадрової політики у контексті реалізації курсу демократичних і економічних реформ, інтегрування України в європейський адміністративний простір;
- реалізація сучасної державної політики в місцевих органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування на засадах новітніх технологій кадрового менеджменту та управління персоналом;
- демократизація взаємовідносин державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з населенням на основі верховенства права й законності, пріоритету прав людини та громадянина, дотримання прав підприємств, установ і організацій;
- добір, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з урахуванням професійно-посадових потреб органів влади та сучасних вимог у сфері державного та муніципального управління;
- управління професійним розвитком, кар'єрним зростанням, формування патріотичного світогляду, політичної, управлінської, правової, морально-етичної культури державно-управлінських кадрів, забезпечення їх належного правового захисту та соціальних гарантій;
- удосконалення системи оцінки діяльності кадрів;
- формування організаційної культури кадрів;
- сучасне інформаційно-технічне забезпечення управління, здійснення ефективного контролю за діяльністю кадрів.

Виконання програми економічних реформ Президента України «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» на 2010-2014 роки, стратегії економічного і соціального розвитку Донецької області на період до 2015 року, програми науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року, а також пріоритетних напрямів діяльності обласної державної адміністрації щодо вирішення проблем з екології, вугільної промисловості, житлово-комунального господарства, демографії, створення нових робочих місць потребують високопрофесійного кадрового забезпечення.

Саме з метою кадрового забезпечення реалізації зазначених програм і концепцій реалізації економічних реформ та відповідно до схваленої на засіданні регіонального комітету з економічних реформ при облдержадміністрації Концепції регіональної кадрової політики і розроблена ця Програма.