

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.1.7. Забезпечення розвитку організаційної культури працівників органів державного управління	1. Діагностика організаційної культури Донецької обласної державної адміністрації та обласної ради 2. Розробка моделі організаційно-економічного механізму формування організаційної культури 3. Розробка методичних рекомендацій щодо кодексу корпоративної етики органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування 4. Управління довірою в процесі зміни організаційної культури	УКЗН ОДА, СП ОДА, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ, ДО ЦППК ДО ЦППК, УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ, ДО ЦППК, УКЗН ОДА, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ УКЗН ОДА, СКР ОР, ДонНТУ, УДС ГУДС	2012 2012 2013 2012 2013	2,5 5,0 2,5 - -	- - - - -	2,5 5,0 2,5 - -	- - - - -	- - - - -	- - - - -	Визначення існуючої культури органів управління Якісна зміна існуючої організаційної культури органів управління Формування корпоративної етики органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування Формування механізму управління довірою в процесі зміни організаційної культури
Всього				10,0	-	10,0	-	-	-	-
5.2. Створення ефективних механізмів управління персоналом										
5.2.1. Створення єдиного кадрового простору щодо оптимізації роботи з персоналом	1. Створення умов для розвитку можливості кадрових служб як консультативних центрів з питань управління персоналом і стратегічного планування людських ресурсів	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, 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			Підвищення ефективності роботи кадрових служб, спрямування зусиль на стратегічну та аналітичну роботу з персоналом

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	2. Створення професійної спільноти керівників і працівників кадрових служб органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування області	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	-	-	-	-	-	-	Обмін досвідом, обговорення актуальних та проблемних питань кадрової політики у сфері державного управління на регіональному рівні
	3. Формування банку даних інформації з кадрових питань та її розміщення на веб-сайті УДС ГУДС	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012-2015	-	-	-	-	-	-	Оперативна підготовка аналітичних матеріалів з кадрових питань
	4. Супроводження електронного реєстру державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	Постійно	-	-	-	-	-	-	Отримання кількісних і якісних показників
	5. Аналіз і оцінка відповідності структури органів влади до визначених функцій, кількісних і якісних показників кадрового потенціалу державного управління	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	Постійно	-	-	-	-	-	-	Отримання інформації для розробки і прийняття рішень з розвитку кадрового потенціалу
	6. Визначення професійно-кваліфікаційних вимог до посад і відповідних вимог до кадрів	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	Постійно	-	-	-	-	-	-	Отримання інформації для розробки і прийняття рішень з розвитку кадрового потенціалу

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	7. Нормативне закріплення кадрових технологій і процедур та їх застосування на державній службі і службі в органах місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	2012- 2015	-	-	-	-	-	-	Рациональне використання кадрового потенціалу регіону, якісне виконання функцій управління персоналом
	8. Встановлення порядку взаємодії органів державного управління області з кадрових питань	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	Підвищення узгодженості дій щодо реалізації регіональної кадрової політики
	9. Забезпечення діяльності консультативного центру з проблем управління персоналом	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДО ЦШПК	2012- 2015	-	-	-	-	-	-	Удосконалення кадрових служб роботи
	10. Проведення семінарів для керівників і фахівців кадрових служб організації з питань впровадження передових кадрових технологій і обміну досвідом управління персоналом	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДО ЦШПК	2012- 2015	-	-	-	-	-	-	Підвищення професіоналізму працівників кадрових служб, оволодіння новітніми технологіями, методиками у сфері управління персоналом
	11. Удосконалення роботи Ради з питань державної служби при голові облдержадміністрації	УКЗН ОДА, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	Удосконалення роботи Ради з питань державної служби при голові облдержадміністрації як координаційного органу з реалізації кадрової політики області

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12. Проведення соціологічних досліджень з окремих питань розвитку кадрового потенціалу області та надання якісних адміністративних послуг громадянам, а також проведення науково-практичних конференцій	ДО ЦШПК, УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУУ,	2012 2013 2014 2015	90,0 85,0 90,0 85,0	-	90,0 85,0 90,0 85,0	-	-	-	Застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при виробленні та реалізації державної кадрової політики
Всього			всього	350,0 350,0	-	350,0 350,0	-	-	-	
5.2.2. Впровадження сучасних методик кадрової роботи	1. Аналіз існуючої системи оцінки персоналу за результатами діяльності, визначення її недоліків	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	Приведення у відповідність цілей роботи органу управління з індивідуальними завданнями співробітників, їх заохочення за досягнення успішних результатів
	2. Розробка переліку показників ефективності і результативності професійної діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, орієнтованих на виконання конкретних повноважень, що входять до компетенції відповідних органів влади	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ	2012	-	-	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	3. Визначення критеріїв проведення оперативної оцінки результативності діяльності персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУУ, ДонНТУ, ДонНУ	2013	0,9	-	0,9	-	-	-	Отримання забезпечення оперативної результативності персоналу
	4. Визначення напрямів (заходів) удосконалення оцінки праці персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	
	5. Розробка спеціальних форм звітності та методики оцінки результатів діяльності персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	-	-	-	-	-	-	
	6. Розробка системи вимог з діагностики і аналізу ефективності діючої організаційної структури	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2013	-	-	-	-	-	-	
	7. Розробка і впровадження методики індивідуальної кількісної і якісної, формалізованої оцінки кадрового потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на основі сучасних інформаційних технологій	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ	2012	-	-	-	-	-	-	Впровадження методики індивідуальної кількісної і якісної, формалізованої оцінки кадрового потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	8. Розробка методичних рекомендацій для проведення оперативної оцінки діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	ДО ЦПШК, УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ	2013	0,9	-	0,9	-	-	-	Отримання забезпечення оперативної результативності персоналу
	9. Розробка і впровадження методики індивідуальної кількісної і якісної, формалізованої оцінки кадрового потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на основі сучасних інформаційних технологій	ДО ЦПШК, УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ	2012	0,9	-	0,9	-	-	-	Впровадження методики індивідуальної кількісної і якісної, формалізованої оцінки кадрового потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування
Всього				2,7	-	2,7	-	-	-	
Здійснення планування і прогнозування персоналу	1. Підготовка методичних рекомендацій щодо розробки стратегії управління людськими ресурсами	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДО ЦПШК	2012	-	-	-	-	-	-	Отримання методичного забезпечення щодо розробки стратегії управління людськими ресурсами
	2. Аналіз посад та вимог до них, визначення вимог до персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	Що року	у межах кошторису виконання навчів	у межах кошторису виконання навчів	у межах кошторису виконання навчів	у межах кошторису виконання навчів	-	-	Виявлення потреб в кадровому забезпеченні органу управління у зв'язку зі змінами структури, функцій і завдань

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	3. Проведення аналізу кількісного і якісного складу кадрового забезпечення організації	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	Що-року	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	Ефективне управління людськими ресурсами, зокрема щодо планування персоналу, добору кадрів, заміщення вакантних посад, отримання аналітичних довідок стосовно кількісного та якісного складу персоналу
	4. Розроблення стратегії управління людськими ресурсами органу влади на 3-5 років	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	2012	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	Планування і прогнозування персоналу, узгодженого зі стратегічними, операційними цілями та пріоритетами органу управління
	5. Проведення моніторингу щодо розвитку людських ресурсів та звітування про результати його проведення	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	Що-року	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	Визначення стану розвитку людських ресурсів, заходів з набору, навчання та розвитку персоналу
Всього	1. Проведення семінарів «Використання інноваційних моделей та методів управління персоналом в державних органах та органах місцевого самоврядування»	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДО ЦПК	2012 2013 2014 2015	-	-	-	-	-	-	Застосування інноваційних методів управління персоналом, формування нової культури поведінки державно-управлінських кадрів
5.2.4. Удосконалення роботи з керівними кадрами	2. Проведення спеціальних консультацій з проблем управління персоналом	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДО ЦПК	Постійно	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	
Всього				-	-	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.3. Удосконалення системи професійного розвитку персоналу										
5.3.1. Створення системи управління знаннями та розвитком професійних якостей персоналу	1. Розробка моделі регіональної системи управління знаннями та розвитком професійних якостей персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, ДонДУУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦППК	2012	-	-	-	-	-	-	Забезпечення накопичування інформації, перетворення її на знання, розповсюдження серед всіх працівників, організація ефективного навчання безпосередньо в органі влади, підприємстві, організації
	2. Підготовка нормативних документів, що регламентують роботу системи з управління знаннями та професійним розвитком	УКЗН ОДА, СКР ОР, ДонДУУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦППК	2012	-	-	-	-	-	-	Нормативно-правове забезпечення створення регіональної системи управління знаннями та розвитком професійних якостей персоналу
	3. Розробка методики та інструментарію оцінювання наявності у персоналу відповідних компетентностей	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУУ, ДО ЦППК	2012	-	-	-	-	-	-	Наявність методики та інструментарію оцінювання персоналу
	4. Оцінка рівня професіоналізму і компетентності кадрів	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	Визначення рівня професіоналізму і професійної компетентності кадрів
	5. Аналіз рівня професійного розвитку персоналу, оцінка міри його відповідності функціям і завданням органу управління. Розробка стратегічного плану розвитку персоналу органу управління	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	Формування стратегічного плану розвитку персоналу органу управління, підготовка індивідуальних планів професійного розвитку кадрів

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	6. Аналіз індивідуальних планів професійного розвитку персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	Що року	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Визначення потреби в професійній освіті і підвищенні кваліфікації персоналу
	7. Визначення потреби в професійній освіті і підвищенні кваліфікації персоналу, підготовка замовлень на професійну підготовку	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	Що року	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Визначення потреби в професійній освіті і підвищенні кваліфікації персоналу
	8. Підготовка плану-графіка підвищення кваліфікації управлінських кадрів області на наступний рік	УКЗН ОДА, СКР ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, ДО ЦПК	Що року	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Організаційне забезпечення навчання кадрів
	9. Організація проведення стажувань персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, ДО ЦПК	Що року	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Забезпечення проведення стажувань персоналу
	10. Оцінка рівня професійної компетентності і якості виконання посадових обов'язків після навчання, постановка завдань з професійного розвитку на наступний рік	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	Постійно	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Мотивація персоналу до ефективної, якісної роботи
	Всього			-	-	-	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.3.2. Професійна підготовка персоналу	1. Впровадження пілотного проекту «Реформування ДО ЦППК»	ДО ЦППК	2012	1264,9	-	1264,9	-	-	-	Модернізація діяльності ДО ЦППК, освоєння сучасних інноваційних технологій навчання, забезпечення безперервного навчання державно-управлінських кадрів протягом всієї трудової діяльності
			2013	328,4	-	328,4	-	-	-	
			2014	310,2	-	310,2	-	-	-	
			2015	236,0	-	236,0	-	-	-	
			всього	2139,5		2139,5				
	2. Впровадження пілотного проекту «Підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад»	ДО ЦППК	2012	310,0	-	115,0	195,0	-	-	Створення гнучкої системи підвищення кваліфікації депутатів місцевих рад
			2013	325,0	-	120,0	205,0	-	-	
			2014	360,5	-	135,5	225,0	-	-	
			2015	371,0	-	136,0	235,0	-	-	
			всього	1366,5		506,5	860,0			
3. Проведення стажування у вищих органах виконавчої влади	УКЗН ОДА	2012	-	-	-	-	-	-	Набуття практичних навичок працівниками органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, здійснення обміну досвідом роботи	
		2013	-	-	-	-	-	-		
		2014	-	-	-	-	-	-		
		2015	-	-	-	-	-	-		
		всього	-		-	-				
4. Проведення щорічних конкурсів «Кращий державний службовець», «Краща посадова особа місцевого самоврядування»	ДО ЦППК УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС	2012	10,0	-	10,0	-	-	-	Виявлення талановитих перспективних працівників з метою просування їх по службі та формування ефективного кадрового резерву	
		2013	10,0	-	10,0	-	-	-		
		2014	10,0	-	10,0	-	-	-		
		2015	10,0	-	10,0	-	-	-		
		всього	40,0		40,0	-	-	-		
Всього			3546,0		2686,0	860,0				
5.3.3. Удосконалення програм управління кар'єрою	1. Розроблення моделі управління кар'єрою службовців	УКЗН ОДА, СКР ОР, ШВКДС, ДО ЦППК	2012	-	-	-	-	-	-	Підвищення ефективності використання трудового й освітнього потенціалу особистості

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	2. Розгляд планів професійного зростання при проведенні атестації та їх корегування	СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	Один раз на три роки	у межах кошту-рису виконавців	у межах кошту-рису виконавців	у межах кошту-рису виконавців	у межах кошту-рису виконавців	-	-	Мотивація працівників щодо професійного розвитку
Всього										
5.3.4. Формування резерву кадрів та робота з резервом	1. Розробка комплексних заходів щодо залучення молоді на державну службу і службу в органах місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС ДО ЦПК	2012	-	-	-	-	-	-	Удосконалення процесу формування і використання кадрового резерву
	2. Впровадження пілотного проекту «Формування і підготовка Донецького регіонального кадрового резерву»	ДО ЦПК УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС,	2012 2013 2014 2015	- 18,0 - -	-	- 18,0 - -	- - - -	- - - -	- - - -	Удосконалення відбору, підготовки і реалізації кадрового резерву управлінських кадрів Донецької області
	3. Впровадження пілотного проекту «Створення Донецької регіональної школи лідерів»	ДО ЦПК УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ШВКДС	всього 2012 2013 2014 2015	18,0 321,3 339,3 368,4 396,0	-	18,0 321,3 339,3 368,4 396,0	- - - -	- - - -	- - - -	Забезпечення організації роботи з особами, які перебувають у Донецькому регіональному кадровому резерві
	4. Розвиток інституту наставництва (коучингу) в державних органах та органах місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДО ЦПК	всього 2012- 2015	1425,0 -	-	1425,0 -	- -	- -	- -	Формування більш якісного складу службовців, сприяння підготовці молодих спеціалістів до заміщення посад з урахуванням потреб органів влади

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	5. Розробка методики щодо формування, підготовки і використання резерву та її впровадження в діяльність кадрових служб	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ШВКДС, ДО ЦППК	2012	-	-	-	-	-	-	Методичне забезпечення формування, підготовки і використання кадрового резерву
	6. Надання методичної та практичної допомоги органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування з питань роботи з кадровим резервом	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДО ЦППК	2012-2015	-	-	-	-	-	-	
Всього				1443,0	-	1443,0	-	-	-	
5.4. Підвищення престижу державної служби та служби в органах місцевого самоврядування										
5.4.1. Підвищення результативності професійної діяльності персоналу	1. Визначення переліку посад, на яких може застосовуватися управління за результатами	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦППК	2012	-	-	-	-	-	-	Впровадження управління за результатами у практику діяльності органів влади
	2. Визначення переліку посад, на яких може застосовуватися проектний підхід при здійсненні при прийнятті рішень, а також методів командної роботи	УКЗН ОДА, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, ДонДУУ	2012-2015	у межах коштів на виконання навчальних програм	у межах коштів на виконання навчальних програм	у межах коштів на виконання навчальних програм	у межах коштів на виконання навчальних програм	-	-	Впровадження проектного менеджменту в управлінські процеси органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	3. Забезпечення сучасною комп'ютерною технікою та оргтехнікою робочих місць службовців	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	-	-	Створення умов для ефективної професійної діяльності персоналу
	4. Створення системи моніторингу, вивчення, впровадження і вдосконалення кращих практик (бенчмаркінгу) у сфері державного 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	-	-	
	5. Розробка за результатами наукового дослідження мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦПК	2012	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Впровадження мотивації працівників системи
	6. Розробка збалансованої системи показників результативності професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС, ДонДУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦПК	2012	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Впровадження мотивації працівників системи

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	7. Розробка професійних тестів і практичних завдань для оцінювання професійного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС, ДО ЦПК	2012	-	-	-	-	-	-	Оцінювання потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування
	8. Проведення експерименту з впровадження системи матеріальної мотивації за результатами оцінювання діяльності персоналу	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2013	-	-	-	-	-	-	Вдосконалення матеріальної мотивації працівників
	9. Проведення моніторингу і аналізу ефективності застосування показників результативності діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2013	-	-	-	-	-	-	Вдосконалення матеріальної мотивації працівників
	10. Впровадження програмних комплексів для оцінки результативності діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2013	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Створення сприятливих умов для організації професійної службової діяльності працівників

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	11. Внесення пропозицій до КМУ щодо розвитку системи оплати праці державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на основі оцінки результативності професійної діяльності	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2014	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Вдосконалення матеріальної мотивації працівників
	12. Проведення тренінгів з питань регулювання поведінки особи, контролю особистих емоцій та формування морально-психологічного клімату в колективі	ДО ЦШПК	2012-2015	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	Створення психологічних умов професійної діяльності працівників
	13. Проведення соціологічних опитувань на предмет оцінки задоволеності службовців умовами і результатами своєї праці, морально-психологічним кліматом в колективі	ДО ЦШПК, УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС	2012 2014 2015	2,5 2,8 3,0	-	2,5 2,8 3,0	-	-	-	Отримання інформації про задоволеність службовців умовами і результатами своєї праці, морально-психологічним кліматом в колективі
Всього			всього	8,3	-	8,3	-	-	-	
				8,3	-	8,3	-	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.4.2. Розвиток соціальних гарантій на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування	1. Розвиток регіональних механізмів соціальних гарантій і додаткового страхування державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС	2012-2015	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	Підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування
Всього				-	-	-	-	-	-	
5.4.3. Впровадження нематеріального стимулювання персоналу державного управління	1. Визначення за результатами наукового дослідження переліку заходів щодо нематеріального стимулювання персоналу державного управління 2. Розробка на принципах team-building'a навчальних заходів з формування команди	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦППК	2013	-	-	-	-	-	-	Визначення переліку заходів щодо нематеріального стимулювання персоналу державного управління
				у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	у межах кошторису виконавчих навчальних	-	-	Отримання інструментарію щодо застосування мотиваційних заходів
	3. Підготовка рекомендацій щодо індивідуального застосування загальних нематеріальних стимулів та впровадження принципів team-building'a	УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, ДонДУУ, ДонНТУ, ДонНУ, ДО ЦППК	2013	-	-	-	-	-	-	Отримання інструментарію щодо застосування мотиваційних заходів

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	4. Розробка і затвердження положення про матеріальне і нематеріальне стимулювання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з урахуванням показників ефективності і результативності їх роботи	УКЗН ОДА, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2014	-	-	-	-	-	-	Нормативне забезпечення стимулювання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування
Всього										
5.4.4. Проведення PR-заходів з формування іміджу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	1. Участь у Всеукраїнських конкурсах "Призна адміністрація" та "Кращий державний службовець", Всеукраїнській спартакіаді державних службовців 2. Розробка і впровадження системи заходів по формуванню позитивної громадської думки про державну службу і службу в органах місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012- 2015	- у межах кошту-рису-виконавців	- у межах кошту-рису-виконавців	- у межах кошту-рису-виконавців	- у межах кошту-рису-виконавців	- у межах кошту-рису-виконавців	- у межах кошту-рису-виконавців	Формування позитивного іміджу органів державної влади та органів місцевого самоврядування Формування позитивної громадської думки про державну службу і службу в органах місцевого самоврядування

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	3. Розробка і реалізація інформаційного проєкту про показові позитивні приклади діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування та результати реалізації Програми	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	у межах кошторису виконавців	-	-	
	4. Розробка і реалізація за допомогою ЗМІ програм, направлених на підвищення престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування і формування позитивного відношення громадян до влади	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	-	-	Підвищення престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування і формування позитивного відношення громадян
	5. Організація проведення брифінгів, прес-конференцій, радіо- і телепередач з актуальних питань реформування державної служби і служби в органах місцевого самоврядування	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	-	-	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	6. Утвердження позитивного іміджу працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, прозорості у діяльності державних службовців при наданні ними адміністративних послуг	СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2012-2015	-	-	-	-	-	-	Підвищення престижу державної служби, служби в органах місцевого самоврядування і формування позитивного відношення громадян
РАЗОМ				5360,0	-	4500,0	860,0	-	-	
			2012	2007,1	-	1812,1	195,0	-	-	
			2013	1110,0	-	905,0	205,0	-	-	
			2014	1141,9	-	916,9	225,0	-	-	
			2015	1101,0	-	866,0	235,0	-	-	

Список використаних скорочень назв:

- Управління кадрового забезпечення та з питань нагород Донецької обласної державної адміністрації
- Сектор з кадрової роботи та нагород управління правового забезпечення діяльності Донецької обласної ради та її органів
- Управління державної служби Голодержслужби України в Донецькій області
- Структурні підрозділи Донецької обласної державної адміністрації облдержадміністрації
- Структурні підрозділи виконавчого апарату обласної Донецької обласної ради
- Районні державні адміністрації
- Територіальні підрозділи центральних органів виконавчої влади
- Виконавчі органи органів місцевого самоврядування
- Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій
- Донецький національний університет
- Донецький національний технічний університет
- Донецький державний університет управління
- Школа вишого корпусу державної служби
- УКЗН ОДА
 - СКР ОР
 - УДС ГУДС
 - СП ОДА
 - СП ОР
 - РДА
 - ТП ЦОВВ
 - ВО ОМС
 - ДО ЦШК
 - ДонНУ
 - ДонНТУ
 - ДонДУУ
 - ШВКДС