

Додаток 3
до Регіональної програми з
розвитку і управління
персоналом в місцевих
органах влади на 2012-2015
роки

ПЛОТНИЙ ПРОЕКТ
«РЕФОРМУВАННЯ ДОНЕЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ
ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ
ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ, ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ, ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І
ОРГАНІЗАЦІЙ»

ПАСПОРТ
пілотного проекту

1. Назва

Реформування Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій в рамках виконання Програми з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки (далі – Проект).

2. Підстава для розроблення

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

Спільне розпорядження голови обласної державної адміністрації і голови обласної ради від 03.08.2011 №420/172р «Про концепцію реформування Донецького обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій».

3. Регіональний замовник

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.

5. Головний виконавець проекту

Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі – ДО ЦППК).

6. Мета

Метою проекту є створення сучасної регіональної системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, працівників державних підприємств, установ і організацій, яка забезпечить професійний розвиток кадрів, задоволення їх індивідуальних потреб в особистісному й професійному зростанні та потреби регіону у кваліфікованих кадрах шляхом безперервного професійного розвитку на основі модернізації традиційних та впровадження нових форм і технологій навчання.

7. Початок, закінчення виконання

2012-2015 рік

8. Етапи виконання

I етап - 2012 рік

II етап - 2013 рік

III етап – 2014 рік

IV етап – 2015 рік

9. Кількісні та якісні показники ефективності

- кількість реалізованих інноваційних освітніх програм у сфері державного управління збільшиться на 25 відсотків;
- кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що візьмуть участь в навчальних заходах і стажуванні в органі державної влади (органі місцевого самоврядування), збільшиться на 100 відсотків;
- кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що будуть навчатися відповідно до регіонального замовлення на підвищення кваліфікації і стажування, збільшиться на 50-75 відсотків;
- кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що підвищуватимуть кваліфікацію за дистанційною формою навчання, збільшиться на 200-300 відсотків.

10. Загальні обсяги фінансування

тис. грн.

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	1264,9	328,4	310,2	236,0	2139,5
у тому числі:					
обласний бюджет	1264,9	328,4	310,2	236,0	2139,5

11. 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, 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 ПРОЕКТУ

1.	Обґрунтування актуальності Проекту	107
2.	Проблеми, які будуть вирішені завдяки реалізації Проекту	107
3.	Мета	108
4.	Шляхи і засоби розв'язання проблеми	108
5.	Завдання Проекту	109
6.	Заходи щодо забезпечення завдань Проекту	112
7.	Результативні показники Проекту	119
8.	Фінансове забезпечення заходів Проекту	119
9.	Очікувані результати реалізації та вплив Проекту	119
10.	Контроль за виконанням Проекту	120

1. Обґрунтування актуальності Проекту

Становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського та інформаційного суспільства, європейська інтеграція України, проведення політичної, адміністративної та інших реформ вимагають, щоб компетентність, професіоналізм, інтелект, творчість державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад відігравали провідну роль у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Пріоритетним напрямом державної політики є створення повноцінної ефективної системи безперервного професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, що відповідає б європейським фаховим стандартам формування адміністративної спроможності держави та кращим вітчизняним традиціям.

Процес реформування державної служби, оптимізація форм і методів виконання завдань і функцій держави, втілення в практику державного управління державних, галузевих і регіональних цільових програм потребує реформування системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування (далі – Система).

Формування нової інституціональної спроможності Системи є одним із пріоритетних заходів Національного плану дій 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.

2. Проблеми, які будуть вирішені завдяки реалізації Проекту

Метою системи є задоволення потреби центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на яких поширюється дія Законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», у високопрофесійних, висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, сприяти підвищенню ефективності державного управління і місцевого самоврядування, упроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам.

Система в умовах нового демократичного суспільно-політичного ладу та глобалізаційних процесів (формування нових правил і засад економічного та соціального розвитку, впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій) не в повній мірі забезпечує необхідний професійний розвиток фахівців у сфері державного управління та місцевого самоврядування.

В зазначену систему разом з іншими регіональними центрами перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів входить і ДО ЦППК.

У ДО ЦППК за всіма видами і формами навчання з підвищення кваліфікації щорічно охоплюється близько 4 тис. управлінців області, що у середньому складає 8% від загальної кількості державних службовців, та 25% посадових осіб місцевого самоврядування при реальній потребі більше 5 тис. осіб.

Високою є також плінність кадрів в органах державної влади та місцевого самоврядування, що посилює і без того актуальну проблему недостатньої кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Гостро стоїть питання запровадження безперервної фахової професійної освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Близько 40 відсотків сільських, селищних та міських голів, 40–60 відсотків депутатів місцевих рад під час чергових виборів обираються вперше, що свідчить про відсутність у них відповідного досвіду та про потребу в системному підвищенні кваліфікації.

Депутатський корпус місцевих рад фактично залишається поза увагою державної системи професійного навчання, окрім невеликої частини депутатів місцевих рад, які є державними службовцями або посадовими особами місцевого самоврядування. Рівень освіти депутатів місцевих рад здебільшого не дає їм змоги кваліфіковано здійснювати свої повноваження та виконувати покладені на них обов'язки.

Система не стала органічною складовою державного управління та місцевого самоврядування, інститутом державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що має забезпечити результативність їх діяльності через розвиток інтелектуального потенціалу працівників, охопивши навчанням персонал протягом усієї професійної діяльності та забезпечивши його безперервність.

Спричиняє зазначену проблему недостатня інституційна спроможність органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо якісної організації професійного навчання персоналу, підвищення кваліфікації працівників як на місцях, так і під час зовнішнього навчання в Системі.

У свою чергу Система в існуючому вигляді носить переважно інформативний або академічний характер, їй бракує динамічності та практичної цілеспрямованості щодо здобуття певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків.

Науково-педагогічні та наукові працівники закладів Системи не охоплені в повній мірі експертно-аналітичним супроводом діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, не мають належних умов, щоб підвищувати власну кваліфікацію.

Система потребує удосконалення нормативної бази, забезпечення ефективними механізмами вивчення потреб і оцінки якості навчання, покращення ресурсного забезпечення, у тому числі фінансового (фінансування підвищення кваліфікації в Україні 100 разів менше, ніж у країнах розвиненої демократії), технологічного переоснащення навчального процесу, освоєння сучасних інноваційних технологій, поліпшення кадрового і науково-методичного потенціалу.

3. Мета

Метою проекту є створення сучасної регіональної системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, працівників державних підприємств, установ і організацій, яка забезпечить професійний розвиток кадрів, задоволення їх індивідуальних потреб в особистісному й професійному зростанні та потреби регіону у кваліфікованих кадрах шляхом безперервного професійного розвитку на основі модернізації традиційних та впровадження нових форм і технологій навчання.

4. Шляхи і засоби розв'язання проблеми

Шляхами і засобами розв'язання проблеми є.

- реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання шляхом застосування інформаційних і навчальних технологій;
- переорієнтація системи підвищення кваліфікації на надання спеціальних знань з врахуванням специфіки сфери управління, формування вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою;
- розвиток та поліпшення матеріально-технічної бази, удосконалення навчально-методичного забезпечення професійного навчання, розробки фахових рекомендацій відповідно до компетентнісного та індивідуального підходу, змін технологій навчання;
- формування узгодженої системи оцінювання отриманих знань, вмінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до вимог

для виконання роботи за певною професією, посадою та системи оцінювання під час добору фахівців;

- запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів;
- забезпечення взаємодії державних органів, органів місцевого самоврядування з навчальними закладами для посилення практико-орієнтованої спрямованості освітніх послуг.

5. Завдання Проекту

Основними завданнями реформування регіональної системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад є:

Вдосконалення нормативно-правового забезпечення:

- системне опрацювання нормативно-правових актів, які регламентують діяльність системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- прийняття нормативно-правових документів на рівні облдержадміністрації і обласної ради щодо визначення правового статусу ДО ЦППК, його засновників, форми власності, а також забезпеченню єдності і дієвості управління діяльністю цієї навчальної установи.

Застосування оперативного вивчення потреб у підвищенні кваліфікації кадрів, яке пропонується здійснювати відповідно до індивідуальних планів розвитку кадрів, проведення спільної роботи з кадровими службами органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств міст (районів) області з питань виконання регіональних програм з кадрової політики, програм щодо професійного розвитку персоналу цих органів і замовлень на підвищення кваліфікації.

Забезпечення гнучкості, динамічності, варіативності підвищення кваліфікації завдяки функціонуванню різноманітних організаційних форм, що включають забезпечення умов для здобуття професійних знань і умінь, обміну знаннями, застосування цих знань у професійній діяльності; безперервного розвитку потенціалу кадрів, їх професійного, інтелектуального і загальнокультурного рівнів.

Здійснення модернізації змісту, форм та методів організації навчального процесу, яке буде здійснюватися на засадах освітніх інновацій, методів і принципів європейського освітнього простору:

- розробка науково-методичного комплексу компетентнісно орієнтованого навчання, особливістю якого є зміщення центру ваги з накопичення знань, умінь і навичок до формування у спеціалістів здатності творчо діяти, застосовувати знання й досвід, успішно поводитися в ситуаціях професійної діяльності, особистісної та соціальної практики;
- організація навчального процесу відповідно до державних та європейських стандартів, формування сучасного інноваційного змісту навчальних дисциплін та методик викладання, орієнтованих на практичне застосування набутих знань та умінь;
- надання нових знань випереджувального характеру, пов'язаних з динамікою інтеграційних, інноваційних процесів щодо започаткованих в Україні соціально-економічних реформ, розуміння їх стратегічних напрямків, шляхів реалізації, очікуваних результатів та впливу на регіональний розвиток, а також досконалого надання публічних послуг;
- застосування в навчальному процесі заходів щодо розвитку лідерських якостей;
- органічне поєднання аудиторних форм навчання із самостійною роботою фахівців у міжкурсовий період, застосування інформаційно-комунікаційних технологій і

дистанційних форм навчання, сучасних навчальних технологій, що передбачають диференціацію та індивідуалізацію, практичну спрямованість навчання відповідно до планування кар'єри персоналу;

- впровадження в навчальний процес навчальних технологій продуктивного та практико-орієнтованого навчання, які передбачають отримання знань з технології дослідження, аналізу політики, розвитку критичного мислення, опанування практичних навичок, проходження стажування і обов'язкову підготовку слухачем творчої роботи (проекту) як однієї з форм контролю отриманих знань;

- з метою забезпечення органічної єдності ДО ЦППК із системою підготовки фахівців в галузі державного управління і органами державної влади пропонується спроектувати і впровадити регіональну систему управління знаннями (створення умов для виявлення, збереження і ефективного використання знань і інформації в професійній, суспільно-політичній і культурній діяльності), яка буде включати інформацію про навчальні потреби персоналу державного управління, формування єдиного інформаційно-інноваційного освітнього середовища, проведення спільних прикладних наукових досліджень, формування бенчмаркінгової мережі в Інтернет, яка поєднає ресурс науковців і практиків (за допомогою цієї мережі будь-які організації публічного сектору зможуть отримувати: дані про принципи бенчмаркінгу, інформацію про потенційних партнерів для обміну досвідом управлінських рішень, приклади реалізованих проектів, інформацію щодо досконалості надання публічних послуг, про конференції, семінари тощо);

- формування культури цільового управління державно-управлінських кадрів, розвиток професіоналізації державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, що дозволить забезпечувати ефективну діяльність управлінців з орієнтуванням на досягнення якісних і продуктивних змін в економічному середовищі, в соціальному устрої і розвитку регіону, а також у сфері надання публічних послуг населенню.

Розвиток та поліпшення матеріально-технічної бази ДО ЦППК.

Розвиток та поліпшення матеріально-технічної бази ДОЦППК потребує принципово нового підходу до забезпечення його адміністративним, учбово-аудиторним фондом, а також готелем, а саме:

- капітальний ремонт комунікацій та приміщень будівлі ДО ЦППК;
- поточний ремонт приміщень будівлі ДО ЦППК;
- оснащення навчальної бази новими меблями;
- підвищення рівня комп'ютерного оснащення, забезпечення доступу до інформаційних джерел і технологій;
- оснащення сучасним навчальним обладнанням;
- оснащення навчальної бази кондиціонерами;
- оснащення комп'ютерної техніки ліцензованим програмним забезпеченням;
- надання можливості ДО ЦППК розміщувати слухачів у готелі економ класу.

Укріплення фінансово-економічного положення ДО ЦППК:

- приведення обсягів і механізмів фінансування ДО ЦППК у відповідність до реальних потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, забезпечення його регулярності, створення умов конкурентоздатності ДО ЦППК із залучення необхідних фахівців з різних сфер економіки та створення умов для розвитку конкурентного середовища на ринку надання освітніх послуг;

- оптимізація видатків на функціонування ДО ЦППК з одночасним покращенням ефективності взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування;

- перехід до організації і фінансування діяльності ДО ЦППК за принципом цільового спрямування коштів з державного та місцевих бюджетів;

- зміцнення взаємозв'язку, координованості роботи державних органів, органів місцевого самоврядування та ДО ЦППК;

- організація додаткових освітніх послуг на основі багатоканального фінансування та інвестицій.

Удосконалення інформаційного, навчально-методичного і наукового забезпечення професійного навчання ДО ЦППК:

- з метою поєднання професійного й особистісного зростання, мотивації безперервного саморозвитку пропонується розробити інноваційну модель навчальної програми розвитку професійної компетентності управлінця; модель повинна включати особистісний розвиток (формування сучасного стилю мислення, підвищення толерантності, прагнення до конструктивізму, співробітництва, засвоєння ефективних стратегій та технік самореалізації), освітню програму професійного розвитку та системно-дидактичні комплекси, які забезпечують самоосвіту тощо;
- вдосконалення навчальних програм, відповідно до умов проведення реформ та специфіки регіону;
- підготовка методичних посібників, інформаційних збірників, методичних рекомендацій для слухачів;
- видання методичних посібників, інформаційних збірників, методичних рекомендацій для слухачів;
- підготовка електронних посібників, контрольних завдань для впровадження дистанційного навчання;
- запровадження та забезпечення роботи консультаційно-тренінгового центру;
- оновлення бібліотечного фонду;
- забезпечення бібліотеки періодичними виданнями;
- запровадження видання інформаційних видань щодо відображення досвіду роботи органів виконавчої влади;
- забезпечення інформаційного, методичного і наукового супроводу регіональної системи управління знаннями та розвитком професійних якостей персоналу;
- навчання спеціалістів ДО ЦППК з питань розміщення дистанційних курсів;
- організація підготовки і стажування в органах державної влади викладачів, задіяних в процесі підвищення кваліфікації, та їх участі в державних і регіональних цільових програмах та експертно-аналітичних дослідженнях;
- створення системи використання досвіду державної служби, місцевого самоврядування щодо активного залучення професіоналів – державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад – до організації процесу підвищення кваліфікації та формування інституту радників і консультантів;
- створення систем оцінок і контролю знань слухачів з використанням сучасних моделей якості навчання;
- розробка та запровадження систем менеджменту якості у ДО ЦППК;
- координація підготовки нової генерації державно-управлінських кадрів, високопрофесійних, компетентних, патріотично налаштованих, готових забезпечувати реалізацію реформ, проголошених в нашій державі, для формування регіонального та Президентського кадрових резервів;
- нарощування науково-практичних знань та практик з питань оцінки, підбору персоналу для органів державного управління, а також кандидатур регіонального та Президентського кадрових резервів;
- здійснення наукових розробок для вирішення проблем підвищення кваліфікації персоналу державного управління, інтеграції науки та практики державного управління, регіонального розвитку;
- надання науково-методичної, інформаційної і консультаційної допомоги місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, державним підприємствам, установам і організаціям з питань підбору, навчання, професійного розвитку і управління персоналом.

6. Заходи щодо забезпечення завдань Проекту

Назва завдання	Перелік заходів	Виконавці	Термін виконання заходу	Вартість тис. грн.	Джерела фінансування	Очікуваний результат
1	2	3	4	5	6	7
1. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності ДО ЦППК	<p>1. Системне опрацювання нормативно-правових актів, які регламентують діяльність системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад</p> <p>2. Прийняття нормативно-правових документів на рівні облдержадміністрації і обласної ради щодо визначення правового статусу ДО ЦППК, його засновників, форми власності, а також забезпеченню єдності і дієвості управління його діяльністю</p>	Юридічне управління облдержадміністрації, ДО ЦППК	2012	У межах кошторису виконавців	-	Вдосконалення правового забезпечення діяльності ДО ЦППК
2. Застосування оперативного вивчення потреб у підвищенні кваліфікації кадрів	<p>1. Проведення вивчення потреб у підвищенні кваліфікації відповідно до індивідуальних планів розвитку кадрів</p> <p>2. Узагальнення пропозицій щодо потреб у підвищенні кваліфікації кадрів, поданих органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування</p>	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС, УДС ГУДС, ДО ЦППК ДО ЦППК	Що-року Що-року	У межах кошторису виконавців	-	Визначення потреб у підвищенні кваліфікації відповідно до індивідуальних планів розвитку кадрів

1	2	3	4	5	6	7
3. Здійснення модернізації змісту, форм та методів організації навчального процесу	<p>1. Розробка науково-методичного комплексу компетентнісно орієнтованого навчання</p> <p>2. Організація навчального процесу відповідно до державних та європейських стандартів, формування сучасного інноваційного змісту навчальних дисциплін та методик викладання, орієнтованих на практичне застосування набутих знань та вмій</p> <p>3. Надання нових знань випереджувального характеру</p>	ДО ЦППК	2012	У межах кошту-рису-виконавця		Модернізація змісту, форм та методів організації навчального процесу відповідно до потреб органів влади та місцевого самоврядування
	<p>4. Застосування в навчальному процесі заходів щодо розвитку лідерських якостей</p>	ДО ЦППК	Постійно	У межах кошту-рису-виконавця		
	<p>5. Органічне поєднання аудиторних форм навчання із самостійною роботою фахівців у міжкурсовий період, застосування інформаційно-комунікаційних технологій і дистанційних форм навчання, сучасних навчальних технологій</p>	ДО ЦППК	Постійно	У межах кошту-рису-виконавця		
	<p>6. Впровадження в навчальний процес навчальних технологій продуктивного та практико-орієнтованого навчання</p>	ДО ЦППК	Постійно	У межах кошту-рису-виконавця		
	<p>7. Формування культури цільового управління державно-управлінських кадрів</p>	ДО ЦППК	Постійно	У межах кошту-рису-виконавця		

1	2	3	4	5	6	7
4. Укріплення економічного положення ДО ЦППК	<p>1. Приведення обсягів і механізмів фінансування ДО ЦППК у відповідність до реальних потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, забезпечення його регулярності, створення умов конкурентоздатності ДО ЦППК</p> <p>2. Оптимізація видатків на функціонування ДО ЦППК з одночасним покращенням ефективності взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування</p> <p>3. Перехід до організації і фінансування діяльності ДО ЦППК за принципом цільового спрямування коштів з державного та місцевих бюджетів</p> <p>4. Зміцнення взаємозв'язку, координованості роботи державних органів, органів місцевого самоврядування та ДО ЦППК в сфері надання навчальних послуг</p> <p>5. Організація додаткових освітніх послуг на основі багатоканального фінансування та інвестицій</p>	ДО ЦППК	2012	-	-	Укріплення економічного положення ДО ЦППК
	<p>1. Поточний ремонт приміщень будівлі ДО ЦППК</p> <p>2. Оснащення навчальної бази новими меблями</p> <p>3. Підвищення рівня комп'ютерного оснащення, забезпечення доступу до інформаційних джерел і технологій</p>	ДО ЦППК	2012 2013 всього	266,0	обласний бюджет	Приведення приміщень будівлі у відповідність до санітарних та протипожежних вимог
5. Розвиток та поліпшення матеріально-технічної бази		ДО ЦППК	2012 2013 всього	13,0 18,0 31,0	обласний бюджет	Оснащення новими меблями класу дистанційного навчання, малого залу, читального залу бібліотеки
		ДО ЦППК	2012 2013 2014 всього	109,7 - 87,5 197,2	обласний бюджет	Застосування ІКТ в навчальному процесі, створення контенту для дистанційного навчання, інформаційного порталу, впровадження електронного документообігу

1	2	3	4	5	6	7
4. Оснащення сучасним навчальним обладнанням	навчальним бази	ДО ЦППК	2012 2013 всього	283,2 70,1 353,3	обласний бюджет	Застосування ІКТ в навчальному процесі для проведення on-line занять, вебінарів, здійснення дистанційного навчання
5. Оснащення навчальної бази кондиціонерами	навчальної бази	ДО ЦППК	2012 2013 всього	5,0 6,0 11,0	обласний бюджет	Створення сприятливих кліматичних умов в комп'ютерному класі та класі дистанційного навчання
6. Оснащення комп'ютерної техніки програмним забезпеченням	техніки програмним забезпеченням	ДО ЦППК	2012	385,0	обласний бюджет	Забезпечення проведення on-line занять, здійснення дистанційного навчання, впровадження електронного документообігу
Всього				1243,5		
6. Удосконалення інформаційного, навчально-методичного і наукового забезпечення професійного навчання ДО ЦППК	1. Удосконалення навчальних програм, відповідно до умов проведення реформ та специфіки регіону	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	9,0 11,0 13,0 15,0 48,0	обласний бюджет	Формування змісту навчання
2. Підготовка методичних посібників, інформаційних збірників, методичних рекомендацій для слухачів	методичних посібників, інформаційних збірників, методичних рекомендацій для слухачів	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	27,0 29,0 32,0 35,0 123,0	обласний бюджет	Методичне забезпечення стаціонарного навчального процесу
3. Видання методичних посібників, інформаційних збірників, методичних рекомендацій для слухачів	посібників, інформаційних збірників, методичних рекомендацій для слухачів	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	25,0 28,0 31,0 34,0 118,0	обласний бюджет	
4. Підготовка електронних посібників, контрольних завдань для впровадження дистанційного навчання	електронних посібників, контрольних завдань для впровадження дистанційного навчання	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	23,0 26,0 29,0 32,0 110,0	обласний бюджет	Методичне забезпечення дистанційного навчання
5. Розробка інноваційної моделі навчальної програми розвитку професійної компетентності управління	інноваційної моделі розвитку професійної компетентності управління	ДО ЦППК ДонДУУ, ДонНТУ	2013	5,0	обласний бюджет	Формування змісту навчання відповідно до професійної компетентності управлінців

1	2	3	4	5	6	7
6. Запровадження та забезпечення роботи консультативно-тренінгового центру	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	10,0 12,0 14,0 16,0 52,0	обласний бюджет	Впровадження інтерактивних і проектних видів навчання	
7. Оновлення бібліотечного фонду	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	20,0 20,0 20,0 20,0 80,0	обласний бюджет	Інформаційне забезпечення навчального процесу	
8. Забезпечення бібліотеки періодичними виданнями	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	10,0 10,0 10,0 10,0 40,0	обласний бюджет		
9. Запровадження інформаційних видань, в яких відображаються досвід роботи органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з реалізації реформ, питання надання адміністративних послуг, практики прийняття рішень, впровадження проектного менеджменту	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	10,0 10,0 10,0 10,0 40,0	обласний бюджет	Інформаційне забезпечення здійснення реформ, удосконалення управлінської діяльності, надання якісних адміністративних послуг	
10. Забезпечення інформаційного, методичного і наукового супроводу регіональної системи управління знаннями та розвитком професійних кваліфікацій персоналу	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	10,0 10,0 10,0 10,0 40,0	обласний бюджет	Створення умов для забезпечення безперервного професійного розвитку кадрового потенціалу Донецької області	
11. Створення систем оцінок і контролю знань слухачів з використанням сучасних моделей якості навчання	ДО ЦППК	2013 всього	У межах коштів на виконання	-	Підвищення рівня контролю знань слухачів	
12. Розробка та впровадження системи менеджменту якості у ДО ЦППК	ДО ЦППК	2013	20,0	обласний бюджет	Забезпечення умов для надання якісних освітніх послуг	

1	2	3	4	5	6	7
	13. Навчання спеціалістів ДО ЦППК з питань розміщення дистанційних курсів	ДО ЦППК	2012	6,0	обласний бюджет	Забезпечення спеціалістів з питань розміщення дистанційних курсів
	14. Запровадження постійно діючих семінарів-тренінгів з підвищення кваліфікації викладачів ДО ЦППК	ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015 всього	3,0 3,3 3,7 4,0 14,0	обласний бюджет	Забезпечення потенціалу викладацького складу
	15. Організація стажування в органах державної влади викладачів, задіяних в процесі підвищення кваліфікації, та їх участі в державних і регіональних цільових програмах та експертно-аналітичних дослідженнях	ДО ЦППК	Пос-тійно	-		
	16. Формування 3 дослідчених державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування інституту радників і консультантів	ДО ЦППК	Пос-тійно	-		
	17. Впровадження спеціальних програм розвитку керівного складу органів виконавчої влади та місцевого самоврядування	ДО ЦППК, ШВКДС	2012 2013 2014 2015	50,0 50,0 50,0 50,0	обласний бюджет	Формування професійної та високоосвіченої управлінської регіональної еліти, що володіє сучасними управлінськими знаннями та забезпечує лідерство у проведених змінах
	18. Координація підготовки нової генерації державно-управлінських кадрів для формування регіонального та Президентського кадрових резервів	ДО ЦППК	всього Пос-тійно	200,0	У межах кошторису викових навчів	Формування нових наукових підходів до оцінки і підбору персоналу
	19. Нарощування науково-практичних знань та практик з питань оцінки, підбору персоналу для органів державного управління, а також кандидатур регіонального та Президентського кадрових резервів	ДО ЦППК	Пос-тійно	У межах кошторису викових навчів		

1	2	3	4	5	6	7
	20. Здійснення наукових розробок для вирішення проблем підвищення кваліфікації персоналу державного управління, інтеграції науки та практики державного управління, регіонального розвитку	ДО ЦППК, ДонДУУ	Постійно	У межах кошту-рису виконавців		Наукове обґрунтування і супроводження процесу підвищення кваліфікації кадрів
	21. Надання науково-методичної, інформаційної і консультативної допомоги місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, державним підприємствам, установам і організаціям з питань підбору, навчання, професійного розвитку і управління персоналом	ДО ЦППК	Постійно	У межах кошту-рису виконавців		Підвищення якості організації навчання, професійного розвитку і управління персоналом
	Всього			896,0		
	РАЗОМ			2139,5		
			2012	1264,9		
			2013	328,4		
			2014	310,2		
			2015	236,0		

* Перелік скорочень:

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
 Структурні підрозділи виконавчого апарату обласної адміністрації
 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 державний університет управління
 Школа вищого корпусу державної служби

- УКЗН ОДА
 - СКР ОР
 - УДС ГУДС
 - СП ОДА
 - СП ОР
 - РДА
 - ТП ЦОВВ
 - ВО ОМС
 - ДО ЦППК
 - ДонДУУ
 - ШВКДС

7. Результативні показники Проекту

Результативними показниками виконання проекту є:

- кількість реалізованих інноваційних освітніх програм у сфері державного управління збільшиться на 25 відсотків;
- кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що візьмуть участь в навчальних заходах і стажуванні в органі державної влади (органі місцевого самоврядування), збільшиться на 100 відсотків;
- кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що будуть навчатися відповідно до регіонального замовлення на підвищення кваліфікації і стажування, збільшиться на 50-75 відсотків;
- кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що підвищуватимуть кваліфікацію за дистанційною формою навчання, збільшиться на 200-300 відсотків.

8. Фінансове забезпечення заходів Проекту

тис. грн.

Напрями реалізації заходів	Орієнтовні видатки на реалізацію (обласний бюджет)
Вдосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності ДО ЦППК	
Застосування оперативного вивчення потреб у підвищенні кваліфікації кадрів	
Здійснення модернізації змісту, форм та методів організації навчального процесу	
Укріплення фінансово-економічного положення ДО ЦППК	
Розвиток та поліпшення матеріально-технічної бази	1243,5
Удосконалення інформаційного, навчально-методичного і наукового забезпечення професійного навчання ДО ЦППК	896,0
Всього	2139,5

9. Очікувані результати реалізації та вплив проекту

Реалізація проекту повинна дати позитивні результати, а саме:

- населення та політики отримують від державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування послуги принципово нової якості;
- розбудова ефективної системи підвищення кваліфікації державно-управлінських кадрів відповідно до компетентностей державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, державних стандартів підвищення кваліфікації, оцінювання розвитку персоналу, що забезпечить підвищення ефективності державного управління в цілому;

- створення єдиного регіонального освітнього простору і інформаційного поля безперервної підготовки і кваліфікаційного зростання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та інших фахівців публічної сфери;
- державні службовці і посадові особи місцевого самоврядування матимуть можливість отримувати необхідний зміст навчання, який відповідає політичним реаліям державотворення, що забезпечить безперервний розвиток потенціалу кадрів, їх професійного, інтелектуального, загальнокультурного рівнів та належного рівня їх професійних компетентностей;
- закріплення у змісті професійного навчання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад таких цінностей як демократична участь у житті суспільства, патріотизм, лідерство, відповідальність, толерантність, гуманізм, соціальне партнерство;
- задоволення потреб органів державного управління області в кваліфікованих фахівцях, приведення обсягів та змісту підвищення їх кваліфікації у відповідність до поточних та перспективних потреб цих органів;
- забезпечення цільового використання бюджетних коштів, виділених для організації підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;
- посилення контролю за якістю підвищення кваліфікації кадрів для органів державної влади та місцевого самоврядування;
- посилення інституційної та навчальної спроможності регіональної системи підвищення кваліфікації, орієнтованої на розвиток безперервного навчання персоналу органів державної влади, місцевого самоврядування, зміцнення статусу і підвищення престижу ДО ЦППК.

Таким чином, реалізація пілотного проекту сприятиме створенню умов для правового, економічного, інформаційного та організаційного забезпечення розвитку регіональної системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад відповідно до імперативів суспільного реформування, державотворення та адаптації інституту державної служби до стандартів Європейського Союзу.

У разі успішного впровадження Пілотного проекту (за результативними показниками), відповідні зміни у якості підготовки персоналу, а також певні рекомендації могли б далі поширюватися на інші регіони України або ж, у кінцевому підсумку, на всю країну.

10. Контроль за виконанням Проекту

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.