

Додаток 5
до Регіональної Програми
з розвитку і управління
персоналом в місцевих
органах влади на 2012-
2015 роки

ЩІЛОТНИЙ ПРОЕКТ
«ФОРМУВАННЯ І ПІДГОТОВКА ДОНЕЦЬКОГО
РЕГІОНАЛЬНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ»

Донецьк
2011

ПАСПОРТ пілотного проекту

1. Назва

«Формування і підготовка Донецького регіонального кадрового резерву» в рамках виконання Регіональної Програми з розвитку і управління персоналом в місцевих органах влади на 2012-2015 роки

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.

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 Головдержслужби 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. 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 ефективної системи формування кадрового резерву, його професійної підготовки та формування лідерів для регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, місцевого депутатського корпусу.

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

- збільшиться кількість осіб, що перебувають у регіональному кадровому резерві, та на конкурсній основі призначені на посади керівників і службовців органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, збільшиться на 100 відсотків;
- кількість проектів резервістів, що прийняті органами влади до реалізації, збільшиться на 100 відсотків;
- опрацювання моделі підбору талановитої молоді та її підготовки, спрямованої на формування лідерів для регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, місцевого депутатського корпусу;
- підвищення ролі керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування як лідерів в управлінні змінами, покращення якості та ефективності роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, удосконалення способів прийняття управлінських рішень;
- поліпшення управління людськими ресурсами в органах державної влади;
- формування висококваліфікованих управлінських кадрів області.

10. 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	-	18,0	-	-	18,0
у тому числі:					
обласний бюджет	-	18,0	-	-	18,0

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, депутатської діяльності, законності та правопорядку, з питань економічної політики, бюджету та фінансів, Управління державної служби Головердержслужби 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	140
2.	Проблема, на вирішення якої спрямовано Проект	140
3.	Мета	141
4.	Шляхи і засоби розв'язання проблеми	141
5.	Завдання Проекту	141
6.	Заходи щодо забезпечення завдань Проекту	144
7.	Результативні показники Проекту	148
8.	Фінансове забезпечення заходів Проекту	148
9.	Очікувані результати реалізації та вплив Проекту	148
10.	Контроль за виконанням Проекту	149

1. Обґрунтування актуальності Проекту

Забезпечення реалізації програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна влада», регіональних програм економічного і соціального розвитку багато в чому визначається професіоналізмом і компетентністю конкретних осіб, що обіймають керівні посади і посади фахівців. Саме вони беруть безпосередню участь в розробці і реалізації різних аспектів державної і регіональної політики. Від рівня їх діяльності багато в чому залежить адміністративний потенціал регіону, тобто здатність встановлювати чіткі цілі і пріоритети розвитку, уміння добиватися їх здійснення.

Враховуючи швидкозмінні процеси, що відбуваються у світовому українському суспільстві, а також те, що кадровий резерв - це майбутнє державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, проблема зміни концептуальних підходів до формування кадрового резерву державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, державного та муніципального секторів економіки стає нагальною та актуальною.

Проектом стратегії державної кадрової політики на 2011-2020 роки одними з пріоритетних напрямів визначено:

- розроблення механізмів залучення висококваліфікованих фахівців до сфери управлінської діяльності в державі, перш за все, молодих здібних випускників вищих навчальних закладів, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери;
- відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад з числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності;
- формування дієвого резерву кадрів на зайняття керівних посад.

Відповідно до зазначених напрямів державної кадрової політики та з метою формування групи перспективних фахівців, які мають відповідні якості кадрового потенціалу для зайняття певної посади, необхідне створення на регіональному рівні цілісної системи відтворення і оновлення персоналу сфери державного управління Донецької області.

Утворення такої системи сприятиме залученню найбільш висококваліфікованих фахівців, молоді до сфери державного управління, формуванню високопрофесійного «кадрового ядра», резерву кадрів регіону, ефективному використанню резерву управлінських кадрів для пріоритетних сфер економіки, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

2. Проблема, на вирішення якої спрямовано Проект

Кадровий резерв органів державної влади, органів місцевого самоврядування є однією з основ постійного та якісного оновлення складу органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Резерв повинен створюватися з професійних, амбітних, здатних до самовдосконалення особистостей, які мають відповідну освіту, досвід роботи та бажання працювати на користь державі і регіону. Враховуючи постійну плінність кадрів державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, саме кадровий резерв має забезпечити заповнення вакансій відповідними фахівцями.

Однак, можна констатувати, що на даний час кадровий резерв не виконує своєї місії, а існує лише у формальному вигляді. Кожне ключове призначення на державну посаду здійснюється не з урахуванням осіб, які перебувають у кадровому резерві.

В цілому по області у 2010 році частка вакантних посад державної служби, що заміщувалися з числа осіб кадрового резерву склала 11 відсотків, а серед посад в органах

місцевого самоврядування – 5 відсотків, що дозволяє зробити висновок про неефективність підготовки резерву та його використання.

Крім того, відсутній системний підхід до формування кадрового резерву для державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, поза увагою залишається проблема доцільності формування кадрового резерву політиків та керівників громад.

На вирішення зазначеної проблеми і спрямовано даний пілотний проект, в рамках виконання якого будуть апробовані інноваційні підходи до формування регіонального кадрового резерву.

3. Мета

Метою проекту є апробація інноваційних підходів щодо створення ефективної системи формування кадрового резерву, його професійної підготовки та формування лідерів для регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, місцевого депутатського корпусу.

Основною метою формування системи резерву управлінських кадрів є створення корпусу сучасних керівників, здатних до управління в нових умовах діяльності, професійно підготовлених, які вміють вирішувати поставлені завдання. Такі особи повинні вміти ефективно управляти цільовими програмами (проектами), діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування, державними та муніципальними закладами і підприємствами, керувати громадою.

4. Шляхи і засоби розв'язання проблеми

Шляхом розв'язання проблеми є створення інституту формування лідерів для місцевих органів виконавської влади, місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад - Донецький регіональний кадровий резерв (далі – Регіональний кадровий резерв).

Регіональний кадровий резерв, який буде спеціально створено обласною державною адміністрацією, сформує групи перспективних працівників та молоді з відповідними дійовими та особистими якостями, на підставі їх індивідуального відбору та комплексної оцінки. Відповідно до нормативно-правових документів щодо діяльності цього інституту, прийнятих обласною державною адміністрацією, кадровий резерв формується на підставі об'єктивної оцінки ділових та особистісних якостей кандидатів на керівні посади, колегіального розгляду питань зарахування до резерву, недопущення дискримінації за ознаками статі, національності та віросповідання.

Робота з Регіональним кадровим резервом передбачає відповідну підготовку за програмами розвитку лідерських якостей та спеціальної професійної підготовки, стажування, підготовки проектів, розроблення механізмів просування по службі.

5. Завдання Проекту

Завдання проекту в рамках функціонування Регіонального кадрового резерву направлені на вдосконалення роботи з резервом кадрів, запровадження сучасних методів його відбору, оцінки та підготовки.

Основні завдання створення системи формування Регіонального кадрового резерву є такі:

Проведення інституціоналізації Регіонального кадрового резерву, що передбачає наступні заходи:

- підготовка нормативно-правових документів щодо створення інституції «Донецький регіональний кадровий резерв»;
- проведення моніторингу пріоритетних сфер державного управління, для яких буде здійснюватися підготовка кадрового резерву.

Виконання цього завдання сформує нормативно-правову базу функціонування Регіонального кадрового резерву, визначить пріоритетні сфери державного управління, для яких буде здійснюватися підготовка кадрового резерву.

Створення системи відбору і оцінки резерву кадрів передбачає наступні заходи:

- створення творчої робочої групи для розробки механізмів багатоаспектного оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та процесу взаємодії оцінюючих організацій;
- розробка методики та інструментарію оцінювання наявності у осіб, що є кандидатами на зайняття посад службовців та кандидатами для зарахування до кадрового резерву відповідних компетентностей;
- впровадження експерименту щодо попереднього відбору кандидатів на посади державних службовців облдержадміністрації;
- проведення моніторингу результатів експерименту попереднього відбору кандидатів на посади державних службовців;
- розробка заходів з удосконалення системи оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та формування кадрового резерву.

Виконання цього завдання дозволить отримати ефективну систему оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців та формування кадрового резерву.

Здійснення відбору кандидатів до Регіонального кадрового резерву передбачає наступні заходи:

- підготовка пропозицій і відбір кандидатів до резерву керівних управлінських кадрів різних рівнів;
- проведення конкурсного відбору кандидатів до Регіонального кадрового резерву;
- розподіл претендентів до кадрового резерву за функціональними групами.

Виконання цього завдання дозволить здійснити якісний і відкритий відбір кандидатів до Регіонального кадрового резерву.

Мотивування учасників проекту передбачає розробку заходів матеріального і морального стимулювання учасників проекту.

Виконання цього завдання дозволить підвищити рівень мотивованості учасників проекту.

Здійснення підготовки осіб, які перебувають у Регіональному кадровому резерві, передбачає наступні заходи:

- підготовка індивідуальних планів підготовки;
- проведення навчання у Донецькій регіональній школі лідерів;
- організація стажування в органах влади з закріпленим наставником;
- підготовка проекту з вирішення конкретних проблем державного управління;

Виконання цього завдання забезпечить отримання професійних знань та придбання практичних навичок роботи, розвиток професійних компетентностей і лідерства.

Оцінювання після навчання осіб, які перебувають у Регіональному кадровому резерві, передбачає наступні заходи:

- оцінювання рівня компетентності після загальної, спеціальної і індивідуальної підготовки;
- захист проектів;
- проведення щорічних процедур оцінки ходу реалізації індивідуальних планів підготовки.

Виконання цього завдання дозволить оцінити результати реалізації індивідуальних планів підготовки резерву управлінських кадрів в області.

Ведення обліку осіб, що перебувають у Регіональному кадровому резерві, передбачає наступні заходи:

- формування бази даних осіб, які перебувають у Регіональному кадровому резерві;
- здійснення обліку осіб, які перебувають у Регіональному кадровому резерві.

Здійснення реалізації Регіонального кадрового резерву передбачає наступні заходи:

- участь осіб, які перебувають у резерві, у конкурсах на заміщення керівних посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- оголошення результатів функціонування Регіонального кадрового резерву в регіональних засобах масової інформації.

Виконання цього завдання забезпечить просування по службі осіб, які перебувають у Регіональному кадровому резерві.

Забезпечення прозорості формування Регіонального кадрового резерву передбачає наступні заходи:

- створення спеціальної сторінки «Донецький регіональний кадровий резерв» на офіційному сайті облдержадміністрації.

Виконання цього завдання забезпечить підвищення інформативності громадськості про формування Регіонального кадрового резерву.

Оцінка результативності і ефективності роботи Регіонального кадрового резерву передбачає наступні заходи:

- аналіз результативності і ефективності роботи з формування, підготовки і реалізації Регіонального кадрового резерву. Вилучення з числа резервістів осіб, які протягом трьох років не брали участь у конкурсах на заміщення посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- корегування змісту проекту.

Виконання цього завдання дозволить оцінити результативність і ефективність роботи Регіонального кадрового резерву.

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. Проведення інституціоналізації регіонального кадрового резерву	1. Підготовка нормативно-правових документів щодо створення інституції «Донецький регіональний кадровий резерв» 2. Проведення моніторингу пріоритетних сфер державного управління, для яких буде здійснюватися підготовка кадрового резерву	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДО ЦППК РДС	2012	-	-	Підготовка проекту розпорядження голови облдержадміністрації про створення ДРКР, положення про ДРКР, положення про стажування осіб з ДРКР
2. Здійснення відбору кандидатів до ДРКР	1. Підготовка пропозицій і відбір кандидатів до резерву керівних управлінських кадрів різних рівнів 2. Проведення конкурсного відбору кандидатів до ДРКР 3. Розподіл претендентів до кадрового резерву за функціональними групами	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТПЦОВВ, ВО ОМС РДС РДС	Що-року 2012 2013 2014 2015 2012	- -	- -	Визначення пріоритетних сфер державного управління, для яких буде здійснюватися підготовка кадрового резерву Скорочення термінів формування резерву управлінських кадрів в області Відбір кандидатів до ДРКР Формування функціонального кадрового резерву і кадрового резерву розвитку
Всього				-	-	

1	2	3	4	5	6	7
3. Створення системи відбору і оцінки резерву кадрів	1. Створення творчої робочої групи для розробки механізмів багатоаспектного оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування та процесу взаємодії оцінюючих організацій 2. Розробка методики та інструментарію оцінювання наявності у осіб, що є кандидатами на зайняття посад службовців та кандидатами для зарахування до кадрового резерву, відповідних компетентностей. Патентування методик 3. Впровадження експерименту щодо попереднього відбору кандидатів на посади державних службовців ОДА 4. Проведення моніторингу результатів експерименту попереднього відбору кандидатів на посади державних службовців ОДА 5. Розробка заходів з удосконалення системи оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та формування кадрового резерву	УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ, ДО ЦППК	2013	-	-	Розробка механізмів багатоаспектного оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців та процесу взаємодії оцінюючих організацій
		УКЗН ОДА, СКР ОР, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ, ДО ЦППК	2013	18,0	обласний бюджет	Розробка методики, інструментарію оцінювання кадрового резерву та їх патентування
		УКЗН ОДА, УДС ГУДС, ДО ЦППК	2014	-	-	Отримання практичних результатів щодо запропонованої методики та інструментарію оцінювання
		УКЗН ОДА	2014	-	-	
		УКЗН ОДА, СКР ОР, УДС ГУДС, СП ОДА, СП ОР, РДА, ТП ЦОВВ, ВО ОМС	2014 2015		-	Отримання ефективної системи оцінювання кандидатів на зайняття посад державних службовців та формування кадрового резерву
Всього				18,0		
4. Мотивування учасників проекту	1. Розробка заходів матеріального і морального стимулювання учасників проекту	РДС, ДО ЦППК	2012 2013 2014 2015	- - - -	- - - -	Підвищення рівня мотивованості учасників проекту
5. Здійснення підготовки осіб, які перебувають у ДРКР	1. Підготовка індивідуальних планів підготовки	РДС, ДО ЦППК	2012- 2015	-	-	Створення умов для підготовки резерву управлінських кадрів в області

1	2	3	4	5	6	7
2. Проведення навчання у регіональній школі лідерів	у Донецькій області	ДО ЦППК, ШВКДС, ДонНУ, ДонНТУ, ДонДУУ	2012-2015	За проектом Школи лідерів	обласний бюджет	Розвиток професійних компетентностей і лідерства, які перебувають у ДРКР
3. Організація стажування з закріпленням наставником	в органах влади	УКЗН ОДА, СКР ОР, СП ОДА, СП ОР, РДА, ВО ОМС, ТП ЦОВВ	2012-2015	За проектом Школи лідерів	обласний бюджет	Придбання практичних навичок роботи, застосування отриманих знань особами, які перебувають у ДРКР
4. Підготовка конкретних проектів управління	з вирішення проблем державного управління	ДО ЦППК	2012-2015	За проектом Школи лідерів	обласний бюджет	
6. Оцінювання після навчання осіб, які перебувають у ДРК	рівня компетентності, після загальної, спеціальної і індивідуальної підготовки	ДО ЦППК	2012-2013-2014-2015	-		Визначення якості підготовки осіб з ДРКР
2. Захист проектів		РДС, ДО ЦППК	2012-2015	-	-	
3. Проведення щорічних процедур оцінки ходу реалізації індивідуальних планів підготовки		РДС, ДО ЦППК	2012-2015	-	-	Оцінка результатів реалізації індивідуальних планів підготовки резерву управлінських кадрів в області
7. Ведення обліку осіб, що перебувають у ДРКР	форми бази даних осіб, які перебувають у ДРКР	УКЗН ОДА	2012-2015	-		Здійснення обліку осіб, які перебувають у ДРКР
8. Забезпечення прозорості формування ДРКР	спеціальної сторінки «Донецький регіональний кадровий резерв» на офіційному сайті облдержадміністрації	УКЗН ОДА	2012	-	-	Підвищення інформативності громадськості про формування ДРКР
9. Здійснення реалізації ДРКР	участі осіб, які перебувають у ДРКР, у конкурсах на заміщення керівних посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування	УКЗН ОДА, УДС ГУДС	2012-2015	-	-	Просування по службі осіб, які перебувають у ДРКР

1	2	3	4	5	6	7
	2. Оголошення результатів підготовки ДРКР в регіональних засобах масової інформації	РДС	Постійно	-	-	Інформування населення про реалізацію проекту
10. Оцінка результативності і ефективності роботи з ДРКР	1. Аналіз результативності і ефективності роботи по формуванню, підготовці і реалізації ДРКР. Вилучення з числа резервістів осіб, які протягом трьох років не брали участь у конкурсах на заміщення посад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування 2. Корегування змісту проекту формування і підготовки Донецького регіонального кадрового резерву	РДС	Група день 2012 року, далі – щорічно	-	-	Оцінка результативності і ефективності роботи з ДРКР
РАЗОМ			У міру необхідності	18,0		Актуалізація і підвищення ефективності проекту формування і підготовки Донецького регіонального кадрового резерву
			2012	-		
			2013	18,0		
			2014	-		
			2015	-		

* Перелік скорочень:

Рада з питань державної служби при голові облдержадміністрації
 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 Головного управління України в Донецькій області
 Структурні підрозділи Донецької обласної державної адміністрації
 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 державний університет управління
 Донецький національний технічний університет
 Школа вищого корпусу державної служби

- РДС
 - УКЗН ОДА
 - СКР ОР
 - УДС ГУДС
 - СП ОДА
 - СП ОР
 - РДА
 - ТП ЦОВВ
 - ВО ОМС
 - ДО ЦПК
 - ДонДУ
 - ДонНТУ
 - ШВКДС

7. Результативні показники Проекту

Результативними показниками виконання проекту є:

- збільшиться кількість осіб, що перебувають у регіональному кадровому резерві, та на конкурсній основі призначені на посади керівників і службовців органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. збільшиться на 100 відсотків;
- кількість проектів резервістів, що прийняті органами влади до реалізації, збільшиться на 100 відсотків;
- опрацювання моделі підбору талановитої молоді та її підготовки, спрямованої на формування лідерів для регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, місцевого депутатського корпусу;
- підвищення ролі керівників органів державної влади та місцевого самоврядування як лідерів в управлінні змінами, якості та ефективності роботи органів державної влади та місцевого самоврядування, удосконалення способів прийняття управлінських рішень;
- поліпшення управління людськими ресурсами в органах державної влади;
- формування висококваліфікованих управлінських кадрів області.

8. Фінансове забезпечення заходів Проекту

Напрями реалізації заходів	Орієнтовні обсяги видатків (обласний бюджет)
Проведення інституціоналізації регіонального кадрового резерву	
Здійснення відбору кандидатів до ДРКР	
Створення системи відбору і оцінки резерву кадрів	18,0
Мотивування учасників проекту	
Здійснення підготовки осіб, які перебувають у ДРКР	
Оцінювання після навчання осіб, які перебувають у ДРКР	
Ведення обліку осіб, що перебувають у ДРКР	
Забезпечення прозорості формування ДРКР	
Здійснення реалізації ДРКР	
Оцінка результативності і ефективності роботи з ДРКР	
Всього	18,0

9. Очікувані результати реалізації та вплив Проекту

Реалізація проекту повинна дати позитивні зсуви не просто в «омолодженні» структур державної влади, а в створенні умов для творчої обстановки в органах самоврядування та державного управління, розвитку ініціативи, нової генерації державно-управлінських кадрів, високопрофесійних, компетентних, патріотично налаштованих, готових забезпечувати реалізацію реформ.

Особи, які зараховані до Регіонального кадрового резерву, візьмуть участь у розробці практичних міні-проектів, виходячи з того, що це дасть їм змогу створити інтелектуальну базу професійного просування та виконання завдань органів влади. Молодь, працюючи над розробкою регіональних програм розвитку, фактично приступити до програмування своєї кар'єри.

Такий підхід до підготовки кадрового резерву надасть можливість значно розширити базу формування Регіонального кадрового резерву, а регіон буде мати програми розвитку території, які вийшли з потреб та планів активної частини громади.

Реалізація проекту сприятиме:

- проведенню єдиної регіональної кадрової політики щодо формування та розвитку резерву;
- опрацюванню моделі підбору талановитої молоді та її підготовки, спрямованої на формування лідерів для регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, місцевого депутатського корпусу;
- підвищенню ролі керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування як лідерів в управлінні змінами, якості та ефективності роботи органів державної влади та місцевого самоврядування, удосконаленню способів прийняття управлінських рішень;
- поліпшенню управління людськими ресурсами в органах державної влади;
- формуванню висококваліфікованих управлінських кадрів області.

У разі успішного впровадження Пілотного проекту (показник успіху - збільшення кількості осіб, які перебувають у регіональному кадровому резерві та на конкурсній основі призначені на посади керівників і службовців органів виконавчої влади та місцевого самоврядування) відповідні зміни у підходах відбору, підготовки та використання осіб, зарахованих до регіонального кадрового резерву, 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.