

**Додаток  
до рішення Київської обласної ради  
від 21 березня 2023 року № 534-16-VIII**

**Київська обласна програма «Регіональний кадровий резерв»  
на 2023-2025 роки**

**м. Київ  
2023 рік**

## ЗМІСТ

	стор.
1. Паспорт Програми	3
2. Визначення проблеми, на вирішення якої спрямована Програма	4
3. Визначення мети Програми	9
4. Обґрунтування шляхів і засобів вирішення проблеми, обсягів та джерел фінансування; строки та етапи виконання Програми	10
5. Перелік завдань (напрямів) і заходів Програми	11
6. Очікуванні результати виконання Програми, визначення її ефективності	11
7. Координація та контроль за ходом виконання Програми	12
Додаток 1 до Програми «Ресурсне забезпечення Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки»	13
Додаток 2 до Програми «Напрями діяльності та заходи Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки»	14
Додаток 3 до Програми «Результативні показники Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки»	16

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАМИ

1.	Ініціатор розроблення Програми	Київська обласна державна адміністрація (Київська обласна військова адміністрація)
2.	Дата, номер і назва розпорядчого документа органу виконавчої влади/органу місцевого самоврядування про ініціювання розроблення Програми	Розпорядження Київської обласної державної адміністрації (Київської обласної військової адміністрації) від 09 березня 2023 року № 148 «Про ініціювання розробки проекту Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки»
3.	Дата, номер і назва розпорядчого документа про схвалення проекту програми	Розпорядження Київської обласної державної адміністрації (Київської обласної військової адміністрації) від 16 березня 2023 року № ____ «Про схвалення проекту Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки»
4.	Розробник Програми	Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації
5.	Співрозробники Програми	Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області
6.	Головний розпорядник коштів	Київська обласна державна адміністрація (Київська обласна військова адміністрація), Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації
7.	Відповідальний виконавець Програми	Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області
8.	Учасники Програми	Структурні підрозділи Київської обласної державної адміністрації Районні державні адміністрації (Районні військові адміністрації) Органи місцевого самоврядування Виконавчий апарат Київської обласної ради Депутати місцевих рад Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області
9.	Термін реалізації Програми	2023-2025 роки
9.1.	Етапи виконання Програми (для	-

	довгострокових програм)	
10.	Перелік місцевих бюджетів, які беруть участь у виконанні Програми	-
11.	Загальний обсяг фінансових ресурсів, необхідних для реалізації Програми, всього, у тому числі:	30 000,0 тис. грн
11.1.	коштів державного бюджету	0,0 тис. грн
	коштів обласного бюджету	30 000,0 тис. грн
	коштів місцевих бюджетів	0,0 тис. грн
	коштів небюджетних джерел	0,0 тис. грн
		2023 рік – 10 000,0 тис. грн, 2024 рік – 10 000,0 тис. грн 2025 рік – 10 000,0 тис. грн

## 2. Визначення проблеми, на вирішення якої спрямована програма

Сучасна реформа системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування відкриває нові можливості для професійного розвитку осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Основним завданням такої системи є задоволення потреб державних органів та органів місцевого самоврядування у високопрофесійних фахівцях шляхом створення умов для їх безперервного особистісного та професійного розвитку.

Професійні кадри – це багатство будь-якої країни, тому що людський ресурс є найбільш значущим, оскільки кваліфікація, досвід, професіоналізм державних службовців сприяють успіху в здійсненні ефективного публічного управління. Але, на жаль, ще не можна стверджувати, що ступінь готовності вітчизняних державних службовців повністю відповідає висунутим до них сучасним вимогам. Зміна концепції підготовки кадрів стає особливо важливою за умов поступового входження нашої держави до спільноти провідних Європейських країн.

Професійний публічний менеджмент є основою функціонування місцевої влади в будь-якій демократичній державі. Враховуючи, що щорічно у світі оновлюється приблизно 5 % теоретичних і 20 % професійних знань, у США застосовується термін «період напіврозпаду компетентності» — своєрідна

одиниця виміру старіння знань фахівців, яка означає тривалість часу з моменту закінчення вищого навчального закладу (ВНЗ), впродовж якого компетентність фахівців внаслідок появи нової інформації і нових знань скорочується на 50 %. Сьогодні комплексу знань, які отримані у ВНЗ, через 3-5 років вже не вистачає для того, щоб в подальшому приймати ефективні рішення і впевнено виконувати обов'язки державного службовця.

В умовах скорочення «періоду напіврозпаду компетентності» важливими стають безперервність освіти і регулярне підвищення кваліфікації державних службовців. Вважається, що за весь період професійної діяльності фахівець повинен підвищувати свою кваліфікацію не менше 8 разів, а, наприклад, Національний науковий фонд США рекомендує фахівцям виділяти 10 годин на тиждень на вивчення літератури за фахом і 40-80 годин щорічно на участь у будь-яких формах безперервної освіти.

Законодавство багатьох країн, в тому числі й України, зобов'язує кожного державного службовця проходити щорічне оцінювання та кожні 3-5 років підвищувати професійну кваліфікацію. Аналізуючи статистичні дані, можна констатувати, що останнім часом основним видом додаткової професійної освіти державних службовців стало підвищення кваліфікації (понад 90 % від чисельності державних службовців, які пройшли навчання).

За кордоном чиновники також, як і в Україні, підвищують свій професійний рівень, відвідуючи лекції, семінари, круглі столи, самостійно вивчають теоретичний матеріал, користуються послугами дистанційної освіти. Однак, відмінною рисою зарубіжного досвіду системи додаткової професійної освіти є ставлення представників влади до системи додаткової освіти. Наприклад, у Франції, Німеччині, Великобританії, США особиста зацікавленість чиновників підтримується за допомогою мотивації, а також механізмів матеріального і морального стимулювання. Крім того, в цих країнах співвідношення надання теоретичного і практичного матеріалів становить 50 % теорії до 50 % практики. У пострадянських країнах навчання носить переважно теоретичний характер (80 % теорії – 20 % практики).

Ще однією відмінною рисою системи додаткової професійної освіти є те, що в Україні програми навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації спрямовані на розвиток ситуативного мислення, в той час як в Німеччині такі програми розроблені з метою формування і подальшого розвитку системного мислення. Уряди Німеччини і Великобританії зацікавлені в постійному навчанні і підвищенні кваліфікації чиновників, в той час як в пострадянських країнах державних службовців навчають переважно в зв'язку з необхідністю, яка закріплена законодавчо.

Вперше визначається удосконалення механізму фінансування професійного навчання державних службовців, зокрема передбачаються видатки на професійне навчання у розмірі не менш 2 % фонду заробітної плати у витратах на утримання органу виконавчої влади.

У той же час необхідно зазначити, що на сьогодні відсутні будь-які механізми мотивації державного службовця щодо підвищення його

професійного рівня через форми додаткової освіти, зокрема підвищення кваліфікації.

Наприклад, одним із способів мотивації державних службовців щодо підвищення кваліфікації може стати кількісна оцінка підвищення кваліфікації як складова оцінки кваліфікаційно-освітнього рівня. В цій оцінці враховується кількість академічних годин, яка міститься в свідоцтвах та сертифікатах про підвищення кваліфікації, курсів, тренінгів, стажувань.

І на сьогодні залишаються актуальними результати опитування державних службовців і їх погляди на додаткову професійну освіту, проведеного в березні 2018 року. Респонденти цього опитування (отримано більше 800 анкет) представляли: місцеві державні адміністрації – 45,7 %, ЦОВВ і їх територіальні управління – 17 %, інші – 37,3 %.

На запитання «Для виконання функцій державного службовця чи достатньо Вам знань і навичок, які були отримані у ВНЗ?» позитивно відповіли менше 39 % респондентів, тобто більше 61 % відчувають, що отриманих у ВНЗ знань для роботи на посадах державної служби недостатньо.

В той же час необхідним отримати другу вищу освіту в галузі «Публічне управління і адміністрування» вважає тільки 44 %, а 29,5 % вважають, що вона їм не потрібна і ще 26,5 % — їм важко відповісти.

Якщо говорити про задоволеність державних службовців сучасною системою підвищення кваліфікації, то майже третина з опитаних (31 %) не задоволені нею; 55 % – задоволені частково; повністю задоволені – тільки 14 %.

А на запитання «Що Вас не влаштовує в існуючій системі підвищення кваліфікації?» отримано такі відповіді: 30,5 % – неможливість самостійно обирати програми, курси, тренінги; 28,6 % – фінансове забезпечення слухачів (відрядження, проживання); 17,4 % – актуальність матеріалів (занять); 15,1 % – якість надання освітніх послуг; 8,4 % – форми занять і їх розклад.

Для державних службовців місцевих державних адміністрацій майже 40 % не влаштовує фінансове забезпечення слухачів на відрядження і проживання.

Важливо відмітити, що державні службовці вважають за необхідне щороку виділяти на курси з підвищення кваліфікації від 20 до 80 академічних годин.

За власні кошти підвищувати кваліфікацію, самостійно обираючи курси і тренінги, погодились би тільки 30 % опитаних. А от до ідеї фінансового освітнього сертифікату, який державний службовець міг би використовувати для підвищення кваліфікації в самостійно обраних ним освітніх закладах, позитивно відносяться 67 % респондентів.

До заочно-дистанційної форми підвищення кваліфікації позитивно відносяться 61,3 % респондентів, а до такої форми, як наставництво – 52,3 %.

Отже, розвиток та модернізація системи навчання та підвищення кваліфікації – запорука професійної компетентності державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Головною передумовою реформування системи місцевого самоврядування в Україні є спроможність місцевих влад ефективно реалізовувати зростаючу кількість повноважень, що передається їм органами виконавчої влади з метою надання більш якісних послуг населенню. Умови служби співробітників органів місцевої влади повинні дозволяти добір висококваліфікованого персоналу з урахуванням особистих якостей та компетентності; для цього забезпечуються належні можливості професійної підготовки, винагороди та просування по службі.

Від ефективності діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади. Все це свідчить про те вагоме значення, яке набувають питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців для забезпечення сталого місцевого і регіонального розвитку, покращання якості соціальних послуг, що надаються громадянам.

Для сучасного державного службовця вже не є достатнім мати необхідні знання в економічній, соціальній та правовій сферах та вміння застосувати їх на практиці, він також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками.

Разом з тим, організація навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування ускладнюється:

- неналежною фінансовою базою місцевого самоврядування, що перешкоджає залученню до роботи в органах місцевого самоврядування топ-менеджерів з сучасною освітою та відповідним досвідом;
- надмірною залежністю органів місцевого самоврядування від рішень органів державної влади, зокрема у питаннях організації процесу навчання працівників органів місцевого самоврядування;
- факторами психологічного характеру, пов'язаними з менталітетом службовців органів місцевого самоврядування, наявністю у їх професійній свідомості залишків старих командно-адміністративних методів управління;
- недостатньою координацією діяльності різних установ та організацій, що займаються навчанням посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також недостатнім забезпеченням навчального процесу належними навчальними програмами, літературою та методичними матеріалами.

За результатами опитування державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили свою кваліфікацію за державним замовленням Національного агентства України з питань державної служби у 2022 році, учасники зазначили ряд недоліків дистанційного навчання, зокрема: відсутність візуального та емоційного контакту між учасниками тренінгу; відсутність групової взаємодії, зворотньої комунікації; зменшення результативності навчання, нестача практичних знань та вмінь; залежність від наявності телекомунікаційних та енергетичних засобів; відсутність належної мотивації до навчання; відсутність можливості навчання у вечірній час; відсутність атмосфери навчального процесу; знаходження на робочому місці; важка відокремлюваність навчального процесу від роботи.

Серед пропозицій щодо покращення організації навчання учасниками опитування зазначена необхідність збільшення проведення практично-тестових занять, інтерактивних вправ, колективних завдань та семінарів, урізноманітнення навчання різними навчальними технологіями та прийомами.

Також були виявлені найбільш актуальні теми для навчання, а саме: імплементація зарубіжного досвіду в діяльність державних службовців в Україні, конфлікти в публічному управлінні, методи їх запобігання та вирішення, сприйняття змін в умовах воєнного стану, використання новітніх ІТ-технологій на держслужбі, впровадження стандартів захисту персональних даних, проєктний менеджмент для підготовки якісних проєктів з фінансуванням іноземними донорами, організація роботи районних державних адміністрацій в нових об'єднаних районах, реформування органів місцевого самоврядування, опанування законодавства країн Європейського Союзу з питань соціально-економічного розвитку, розвиток критичного мислення та медіаграмотність під час війни, відновлення країни після війни тощо.

Однак ця система підготовки та підвищення кваліфікації службовців потребує як внутрішньої, так і зовнішньої модернізації, що передбачає насамперед реформування професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування як елементу розвитку інституційної спроможності державного управління, підвищення рівня професіоналізму та культури персоналу органів влади, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам у державі.

Крім цього, в органах державної влади та місцевого самоврядування спостерігається висока плинність кадрів, що тільки посилюється проблемою недостатньої кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Зокрема, в Київській обласній державній адміністрації (Київській обласній державній адміністрації) відсоток незаповнених вакансій складає майже 30 %, що не дає змогу ефективно виконувати великий обсяг завдань, які на даний час стоять перед місцевими органами виконавчої влади. Гостро стоїть проблема і фахової професійної освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

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 у багатьох випадках здебільшого не дає їм змоги кваліфіковано здійснювати свої повноваження та виконувати покладені на них обов'язки. Близько 40 відсотків сільських, селищних та міських голів, 40-60 % депутатів місцевих рад під час чергових виборів обираються вперше, що свідчить про відсутність у них відповідного досвіду та про потребу в навчанні та системному підвищенні кваліфікації.

Діюча система навчання носить переважно інформаційний або академічний характер, їй бракує динамічності та практичної



цілеспрямованості щодо здобуття державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування, депутатами місцевих рад певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків. Для сучасного державного службовця вже не є достатнім мати необхідні знання в економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосувати їх на практиці, він також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками.

Отже, підготовка кваліфікованого кадрового резерву для служби в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування є важливою складовою державної кадрової політики, спрямованої на формування високопрофесійних кадрів та підвищення якості їх роботи.

У зв'язку з вищевикладеним, та з метою підсилення кваліфікаційної спроможності представників органів державної влади, місцевого самоврядування Київської області, особливо за умов, коли відновлення економічного та соціального розвитку регіону потребує прийняття ефективних управлінських рішень, розроблено Київську обласну програму «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки.

### **3. ВИЗНАЧЕННЯ МЕТИ ПРОГРАМИ**

Метою Програми є вдосконалення професійної підготовки осіб, оновлення знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного досвіду та набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності, поліпшення виконання фахівцями своїх обов'язків, відповідно до вимог сьогодення.

Нова програма передбачає забезпечення безперервності, плановості професійного навчання та запровадження підвищення кваліфікації за різними програмами, що дасть змогу впровадити інноваційні форми та види підвищення кваліфікації для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, вдосконалити їхні знання з англійської мови, дасть можливість набуття учасниками професійного навчання практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у професійній діяльності або галузі знань як в Україні, так і за кордоном, і сприятиме кваліфікованому здійсненню ними своїх повноважень та виконанню покладених на них обов'язків.

Також через відповідні програми підвищення кваліфікації передбачається сформувати та закріпити такі демократичні цінності як активна участь у житті суспільства, патріотизм, лідерство, відповідальність, толерантність, гуманізм, соціальне партнерство, забезпечити цільове використання бюджетних коштів, виділених для організації підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад тощо.

### **4. ОБҐРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ І ЗАСОБІВ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ, ОБСЯГІВ ТА ДжЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ, СТРОКИ ТА ЕТАПИ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ**

Вирішення проблем на розв'язання, яких спрямована Програма, передбачається шляхом:

- забезпечення участі державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, виконавчого апарату Київської обласної ради депутатів місцевих рад у навчальному процесі, що дозволить підвищити їх професійний рівень;
- набуття та впровадження передового управлінського досвіду за допомогою короткотермінового стажування на території України та за кордоном.

Розроблення індивідуальної траєкторії розвитку публічного службовця передбачається за такими напрямками:

- аналітичний напрямок (вивчення методів прогнозування та моделювання різних процесів, використання статистичних моделей, розвиток навичок роботи з даними та використання різноманітних програмних засобів для аналізу інформації);
- менеджерський напрямок (розвиток навичок керування та організації роботи команди, розробка управлінських процедур, планування та контролю виконання проектів, розробки та впровадження стратегій розвитку);
- експертно-консультаційний напрямок (розвиток навичок консультування та експертної оцінки різноманітних питань та визначення оперативно-стратегічних пріоритетів).

Програма розроблена відповідно до законів України «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування», «Про державну службу», «Про правовий режим воєнного стану», Положення про регіональний центр підвищення кваліфікації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 року № 1681, Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106, Порядку розроблення, прийняття Київських обласних комплексних та цільових програм, моніторингу та звітності про їх виконання, затвердженого в новій редакції рішенням Київської обласної ради від 23 грудня 2016 року № 214-11-VII (зі змінами).

Програма впроваджується в один етап протягом 2023-2025 років. Фінансове забезпечення виконання Програми здійснюється за рахунок коштів обласного та інших місцевих бюджетів у межах наявного фінансового ресурсу, а також залучення коштів підприємств і організацій та інших джерел фінансування, що не суперечить чинному законодавству України. Обсяги та джерела фінансування Програми деталізовані у Додатку 2. Контроль за використанням бюджетних коштів здійснюватиметься в порядку, встановленому чинним законодавством.

## **5. ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ (НАПРЯМІВ) І ЗАХОДІВ ПРОГРАМИ**

У рамках виконання Програми передбачається здійснити заходи у напрямі підвищення ефективності публічного управління для створення регіонального кадрового резерву. Зокрема, для вдосконалення професійної підготовки державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, виконавчого апарату Київської обласної ради, депутатів місцевих рад передбачається вжити наступних заходів:

- організація та проведення навчальної програми з метою створення висококваліфікованого управлінського резерву;
- організація та проведення стажування, навчальних модулів для учасників навчальної програми на території України та за кордоном.

Навчальна програма та умови відбору її учасників затверджуються Київською обласною державною адміністрацією в установленому порядку.

## **6. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ, ВИЗНАЧЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**

Реалізація Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки забезпечить професійний розвиток та вдосконалення діяльності публічних осіб Київської області. Мета кадрового менеджменту публічних осіб полягає в забезпеченні належного рівня кваліфікації та компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що дозволяє їм ефективно виконувати свої обов'язки та забезпечувати якісне надання послуг громадянам. Крім того, кадровий менеджмент допомагає залучати та утримувати талановитих та кваліфікованих працівників у сфері публічного управління, збільшувати ефективність та продуктивність роботи органів державної влади, місцевого самоврядування, а також підвищувати рівень довіри громадськості до владних структур та забезпечувати сталість кадрового потенціалу на довгострокову перспективу.

Фінансування Програми забезпечить:

- підвищення професійного рівня та компетентності державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, виконавчого апарату Київської обласної ради, депутатів місцевих рад для забезпечення ефективного управління територіальними громадами, використання інноваційних підходів до управління, що сприятиме створенню кращої місцевої влади, яка забезпечує розвиток місцевих громад та доповнює принципи відкритості та прозорості;
- набуття практичного передового управлінського досвіду для вирішення актуальних проблем розвитку Київської області.

Постійне підвищення кваліфікації державних службовців та представників органів місцевого самоврядування області дозволить використовувати в їхній роботі нові знання та новітні технології, сприятиме формуванню команди однодумців, спільні зусилля та дії якої першочергово

спрямовуватимуться на подальший розвиток Київської області, з врахуванням кращих вітчизняних та закордонних практик.

## **7. КООРДИНАЦІЯ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ**

Організацію виконання Програми здійснює Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області, який щокварталу до 25 числа наступного місяця за звітним періодом надає інформацію про хід її виконання Департаменту економіки Київської обласної державної адміністрації.

Моніторинг, порівняльний та системний аналіз здійснює Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації та щокварталу до 25 числа наступного місяця за звітним періодом інформує Київську обласну раду про хід виконання Програми та ефективність реалізації її заходів.

Виконання Програми припиняється після закінчення встановленого строку, після чого до 25 січня Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації складає заключний звіт про результати її виконання та подає його для розгляду на сесії Київської обласної ради.

**Перший заступник голови**

**Ярослав ДОБРЯНСЬКИЙ**

**Додаток 1  
до Програми**

**Ресурсне забезпечення Київської обласної програми «Регіональний  
кадровий резерв» на 2023-2025 роки**

тис. грн

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання програми	I етап виконання програми			Всього витрат на виконання програми
	2023 рік	2024 рік	2025 рік	
1	2	3	4	5
Обсяг ресурсів всього, в тому числі:	10 000,0	10 000,0	10 000,0	30 000,0
державний бюджет	-	-	-	-
обласний бюджет	10 000,0	10 000,0	10 000,0	30 000,0
місцевих бюджетів	-	-	-	-
кошти небюджетних джерел	-	-	-	-

**Додаток 2  
до Програми**

**Напрямки діяльності та заходи Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв»  
на 2023-2025 роки**

№ з/п	Назва напрямку (завдання)	Перелік заходів Програми	Термін виконання заходу	Виконавці	Джерела фінансування	Орієнтовні обсяги фінансування (вартість), тис. грн			Очікуваний результат
						2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	<b>Підвищення ефективності публічного управління для створення регіонального кадрового резерву</b>	1.1. Організація та проведення навчальної програми для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, виконавчого апарату Київської обласної ради, депутатів місцевих рад з метою створення висококваліфікованого управлінського резерву	2023-2025 роки	Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області, Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації, Київська обласна державна адміністрація (Київська обласна військова адміністрація)	Кошти обласного бюджету	5 820,0	5 820,0	5 820,0	Підвищення ефективності роботи 60 осіб з числа посадових осіб органів місцевого самоврядування, виконавчого апарату Київської обласної ради, депутатів місцевих рад державних службовців Київської області щорічно
		1.2. Організація та проведення стажування, навчальних модулів для учасників навчальної програми на території України та за кордоном	2023-2025 роки	Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області, Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації	Кошти обласного бюджету	3 800,0	3 800,0	3 800,0	Надання можливості вивчення передового вітчизняного та закордонного практичного досвіду у рамках

№ з/п	Назва напрямку (завдання)	Перелік заходів Програми	Термін виконання заходу	Виконавці	Джерела фінансування	Орієнтовні обсяги фінансування (вартість), тис. грн			Очікуваний результат
						2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Київська обласна державна адміністрація (Київська обласна військова адміністрація)					навчальної програми для 60 її учасників щорічно
		1.3. Організація та проведення заходу з презентації випускних проектів учасників навчальної програми	2023-2025 роки	Регіональний центр підвищення кваліфікації Київської області, Департамент економіки Київської обласної державної адміністрації Київська обласна державна адміністрація (Київська обласна військова адміністрація)	Кошти обласного бюджету	380,0	380,0	380,0	Презентація випускних робіт 60 учасниками начальної програми та урочисте отримання ними сертифікатів
<b>обласний</b>						<b>10 000,0</b>	<b>10 000,0</b>	<b>10 000,0</b>	
<b>Усього:</b>						<b>10 000,0</b>	<b>10 000,0</b>	<b>10 000,0</b>	

**Додаток 3  
до Програми**

**Результативні показники Київської обласної програми «Регіональний кадровий резерв» на 2023-2025 роки**

тис. грн

№ з/п	Назва показника	Одиниця виміру	Вихідні дані на початок дії Програми	І етап виконання Програми			Всього витрат на виконання Програми
				2023 рік	2024 рік	2025 рік	
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>I</b>	<b>Показники продукту Програми</b>						
1.	Кількість учасників навчальної програми	осіб	0	60	60	60	17 460
3.	Кількість учасників навчальної програми, які пройшли стажування у рамках навчальної програми на території України та за кордоном	осіб	0	60	60	60	11 400,0
4.	Кількість заходів з презентації випускних проєктів, підготовлених учасниками навчальної програми	одиниць	0	1	1	1	1 140,0
<b>II</b>	<b>Показники ефективності Програми</b>						
1.	Середня вартість навчання одного учасника навчальної програми	тис.грн	0	97,0	97,0	97,0	17 460
2.	стажування та навчального модулю для одного учасника навчальної програми	тис.грн	0	63,3	63,3	63,3	11 400,0
3.	Середня вартість організації та проведення одного заходу з презентації випускних проєктів, підготовлених учасниками навчальної програми	тис.грн	0	380,0	380,0	380,0	1 140,0
<b>III</b>	<b>Показники якості Програми</b>						
1.	Збільшення кваліфікованих кадрів з публічного управління Київської області	%	0	15	20	25	30 000,0



