- інститутів спільного інвестування – 28 741;
- компаній з управління активами – 4 307;
- недержавних пенсійних фондів – 1 067;
- організаторів торгівлі – 4 311;
- рейтингових агентств – 92;
- саморегулівних організацій – 137;
- торговців цінними паперами – 26 663;
- управителів іпотечним покриттям – 34. Протягом 2014 року Комісія продовжила роботу над впровадженням відкритого формату передачі даних у електронному вигляді між НКЦПФР та суб'єктами інформаційної взаємодії на основі специфікації eXtensible Markup Language (XML) та розробила низку документів нормативно-технічного характеру (наказів), які встановлюють вимоги до складання адміністративних даних (інформації) в електронному вигляді учасниками ринку цінних паперів за кожним видом у форматі XML.

Зазначимо, що в Комісії функціонує автоматизована інформаційно-телекомунікаційна система, яка забезпечує НКЦПФР та територіальним органам доступ до єдиного інформаційного середовища, єдиної системи інформаційних ресурсів, внутрішнього інформаційно-аналітичного порталу НКЦПФР. Функціонування автоматизованої інформаційно-телекомунікаційної системи надає можливість оперативно здійснювати моніторинг та обмін інформацією між підрозділами Комісії щодо правопорушень на фондовому ринку та стану розвитку фондового ринку.

Активне використання інформаційних технологій забезпечує відкритість державної влади та надає можливості громадського контролю за діяльністю НКЦПФР, сприяє наданню в режимі реального часу послуг, які підвищують рівень доступу усіх громадян до інформації регулятора фондового ринку.

Розвиток людських ресурсів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у 2014 році

Ефективність реалізації покладених на НКЦПФР завдань залежить, насамперед, від людських ресурсів, що розглядаються як основний стратегічний ресурс розвитку будь-якої організації. Так, і НКЦПФР у своїй діяльності протягом 2014 року приділяла значну увагу цьому напряму роботи.

У 2014 році кадрова політика регулятора була тісно пов'язана зі стратегією розвитку НКЦПФР. Зокрема, оптимізація структури центрального апарату та територіальних органів здійснювалась з огляду на посилення напрямів діяльності, розвиток яких був необхідний регулятору з метою удосконалення механізму державного регулювання ринку цінних паперів. Велика увага приділялась політиці професійного розвитку персоналу, яка включала комплексний процес, до якого входить професійне навчання, розвиток кар'єри, формування резерву, оцінювання, мотивація тощо.

Структурна характеристика персоналу визначається якісним складом (наявність конкретних знань і професійних навичок, досвід роботи) і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників органу.

Рівень якісного складу персоналу НКЦПФР багато в чому визначає і рівень ефективності функціонування системи самого державного органу, оскільки від особистих якостей працівників, їх загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня залежать якість прийнятих рішень та результати їх реалізації. Аналіз якісного складу персоналу передбачає вивчення працівників за статтю, віком, освітою, кваліфікацією, стажем роботи та іншими соціально-демографічними ознаками.

Гранична чисельність працівників НКЦПФР становить 517 штатних одиниць, з яких у центральному апараті налічується 272 штатні одиниці, а у територіальних органах – 245. **(таблиця 54).**

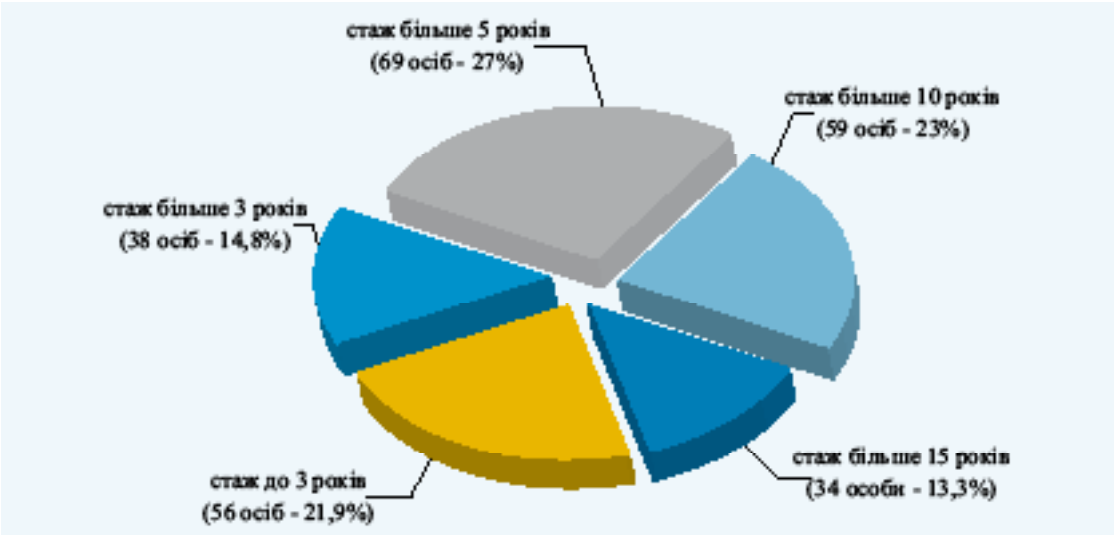
Таблиця 54

Кількісний склад працівників НКЦФПР, розподіл за ступенем професійно- кваліфікаційної придатності працівників (за статтю), станом на 31.12.2014

№ п/п	Показники станом на 31.12.2014	Кількість осіб, територіальних органів	Кількість осіб центрального апарату	Всього: кількість осіб
1	**Штатна чисельність**	**245 шт.од.**	**272 шт.од.**	**517 шт.од.**
2	**Фактична чисельність**	**193**	**229**	**422**
3	**Облікова чисельність**	**220**	**256**	**476**
3.1.	з них: чоловіки	44	57	101
3.2.	жінки	176	199	375
4	**Кількість осіб, які займають посади**	**220**	**256**	**476**
4.1.	**керівників**	**62**	**86**	**148**
4.1.1.	з них: чоловіки	21	24	45
4.1.2.	жінки	41	62	103
4.2.	**спеціалістів**	**154**	**170**	**324**
4.2.1.	з них: чоловіки	22	33	55
42.2.	жінки	132	137	269
4.3.	**службовців та робітників**	**4**	**-**	**4**
4.3.1.	з них: чоловіки	1	-	1
4.3.2.	жінки	3	-	3

Аналіз складу працівників системи Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку показує, що 78,8 % (375 осіб) становлять жінки, відповідно 21,2 % (101 особа) – чоловіки. При цьому переважну більшість керівних посад як в центральному апараті, так і в територіальних органах Комісії займають також жінки: 69,6 % (103 особи) від облікової чисельності, у центральному апараті – 41,9 % (62 особи) та 27,7 % (41 особа) – у територіальних органах **(діаграма 105).** Також якісний склад персоналу характеризується віковою структурою та стажем роботи.

Колектив НКЦПФР сформовано з досвідчених компетентних працівників, які є здобутком колективу регулятора. Так, лише в центральному апараті Комісії працівників, які мають стаж роботи понад 5 років у державному органі як регуляторі ринку цінних паперів в Україні налічується 63,3 %, з них 36,3 % мають стаж понад 10 років.



Діаграма 105. Розподіл працівників центрального апарату НКЦПФР за стажем роботи в державному регуляторі ринку цінних паперів в Україні, станом на 31.12.2014

Незважаючи на наявність достатнього досвіду в Комісії, більшу частину персоналу становлять особи віком до 35 років — 51,7 % від облікової чисельності працівників Комісії.

Однак не припиняється пошук талановитої амбіційної молоді, на яку покладаються надії щодо привнесення у роботу Комісії нових форм, методів та принципів роботи. З метою залучення молоді до державної служби у 2014 році було продовжено співпрацю з вищими навчальними закладами, з якими укладені угоди про співпрацю та про проходження виробничої і переддипломної практики. За звітний період практику пройшли 17 студентів вищих навчальних закладів, таких як Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Національний університет біоресурсів та природокористування та Київський національний торговельно-економічний університет.

Під час прийняття на роботу до НКЦПФР здійснюється ретельний конкурсних відбір. Так, серед працівників центрального апарату 98,83 % (253 особи) від облікової чисельності мають повну вищу освіту, у територіальних органах повну вищу освіту мають 210 працівників, що становить 95,5 % від облікової чисельності.

Також слід відзначити, що лише у центральному апараті Комісії налічується 31,6 % працівників від облікової чисельності, які мають 2 вищі освіти, та 1,17 %, які мають 3 вищі освіти.

Керівництво НКЦФПР спрямовувало свої зусилля на підвищення професійного зростання працівників органу і покращення умов праці, зокрема, станом на 2014 рік у центральному апараті 18 державних службовців навчаються у вищих навчальних закладах освіти та здобувають другу або третю профільну освіту **(діаграма 106).**

З метою фахового удосконалення, оновлення та набуття умінь, знань, навичок і здатності виконувати завдання та обов'язки, необхідні для провадження професійної діяльності в НКЦПФР, у звітному році тривало здійснення заходів з підвищення професійного рівня працівників відповідно до Плану графіка підвищення кваліфікації державних службовців НКЦПФР на 2014 рік **(таблиця 55).**

Таблиця 55

Інформація про підвищення кваліфікації державних службовців НКЦПФР

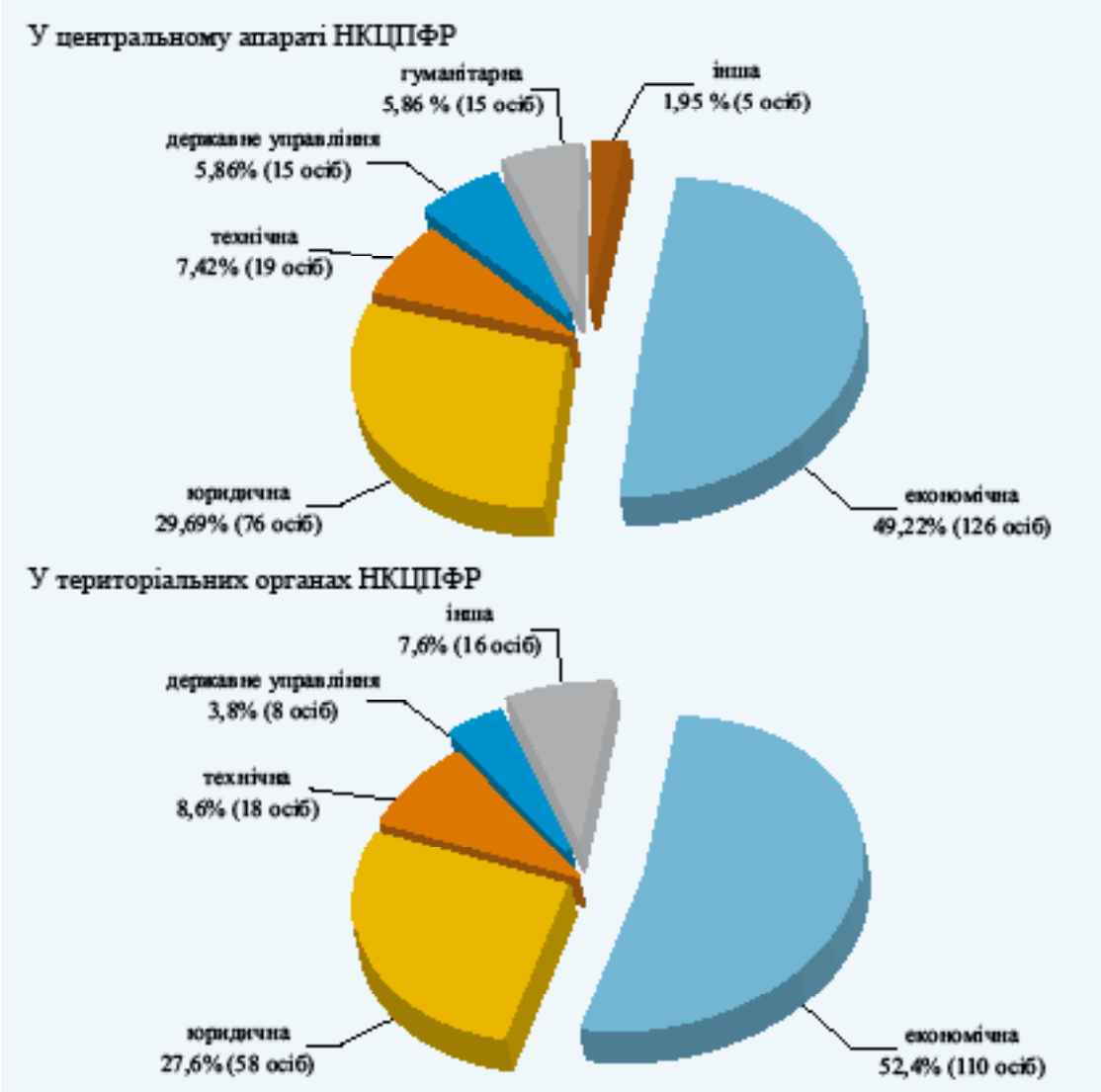
	З них підвищили кваліфікацію (за наказами)			За професійними програмами (за наказами)			За програмами короткотермінових семінарів (за наказами)			За іншими видами навчання (за наказами)		
	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Центральний апарат	240	182	174	40	26	5	200	144	143	-	12	26
Територіальні органи	51	84	33	18	19	10	32	63	22	1	2	1
Всього	291	266	207	58	45	15	232	207	165	1	14	27

Зокрема, у 2014 році 15 працівників Комісії пройшли підвищення кваліфікації з питань фінансового моніторингу в сфері боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, і фінансуванням тероризму в ДНЗПО

«Навчально-методичний центр ДКФМУ» та його регіональних відділеннях.

В Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України 64 держав-

ні службовці Комісії брали участь у семінарах за темами: «Етичні засади держслужби. Запобігання та протидія корупції»; «Вироблення і реалізація



Діаграма 106. Розподіл працівників НКЦПФР за напрямами освіти, станом на 31.12.2014

державної політики»; «Інструменти територіального розвитку. Державна інвестиційна політика як підґрунтя для формування програм соціальноекономічного розвитку регіонів»; «Надання адміністративних послуг та забезпечення їх якості»;

«Управління персоналом в органах державної влади і органах місцевого самоврядування з урахуванням вимог нового законодавства про державну службу»; «Інформаційно-комунікативні технології та електронне урядування в органах державної влади та органах місцевого самоврядування»; «Культура ділового мовлення».

Суттєвим внеском у професійний розвиток працівників центрального апарату НКЦПФР стала участь у навчальних семінарах із залученням міжнародної технічної допомоги, в яких взяли участь 47 осіб.

У практичних тренінгах з внутрішнього аудиту взяли участь 6 осіб центрального апарату НКЦПФР.

За програмами короткотермінових семінарів 8 працівників центрального апарату Комісії пройшли підвищення кваліфікації у Центрі підвищення кваліфікації при Дипломатичній академії України за темою: «Стратегія зовнішніх комунікацій», «З питань дипломатичного етикету» та «З питань міжнародних переговорів» та 3 працівники підвищили кваліфікацію за темою: «З питань євроатлантичного співробітництва та міжнародного економічного співробітництва».

У територіальних органах НКЦПФР підвищили кваліфікацію 32 державних службовці, які брали участь у короткострокових семінарах за темами: «Основні засади організації діловодства та документообігу в місцевих органах виконавчої влади, на державних підприємствах, в установах, організаціях», «Новели антикорупційного законодавства», Навчання бухгалтерів та голів комісій із соціального страхування підприємств, установ і організацій; «Якісна та ефективна управлінська діяльність». У навчальному семінарі із залученням міжнародної технічної допомоги за темою: *«Вимоги до інформації рекламного характеру про ІСІ, компанії управління активами та цінних паперів ІСІ» брали участь 16 працівників територіальних органів НКЦПФР.*

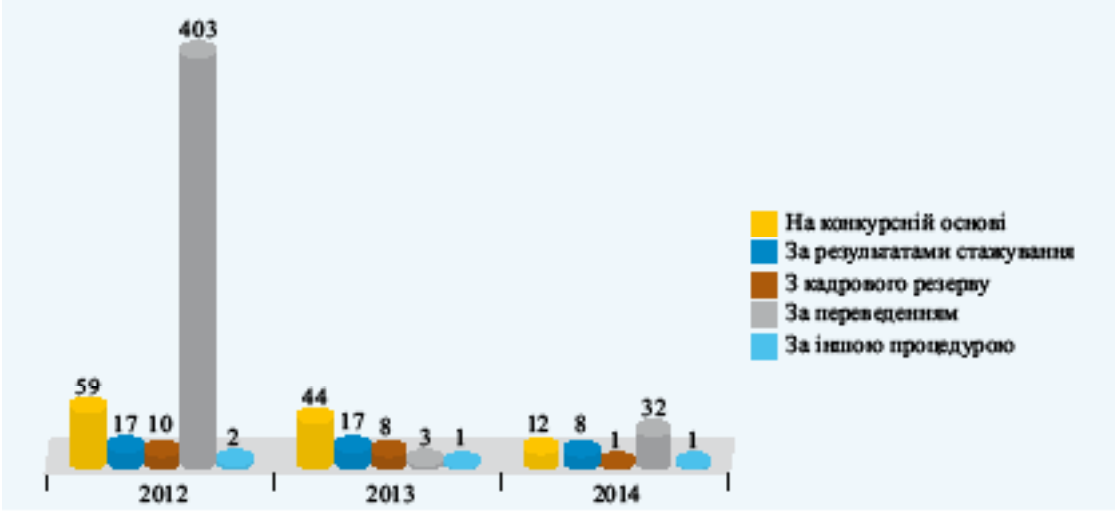
Формування складу державних службовців в НКЦПФР здійснювалось шляхом конкурсного відбору, за допомогою проходження працівниками або претендентами стажування, та призначенням осіб з кадрового резерву відповідно до Закону України «Про державну службу» і нормативно-правових актів Уряду та наказів Комісії **(діаграма 107)**.

Комісією відповідно до частини першої п. 11 ст. 15 Закону України «Про доступ до публічної інформації» на офіційному веб-сайті НКЦПФР оприлюднювалась інформація про вакансії, порядок та умови проходження конкурсу на заміщення вакантних посад, зразки документів, перелік питань на перевірку знань законодавства та нормативно-правових актів України з урахуванням специфіки регулятора, що були опубліковані також в офіційному друкованому виданні «Відомості Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку» від 15.03.2012 № 50 та від 05.08.2014 № 146.

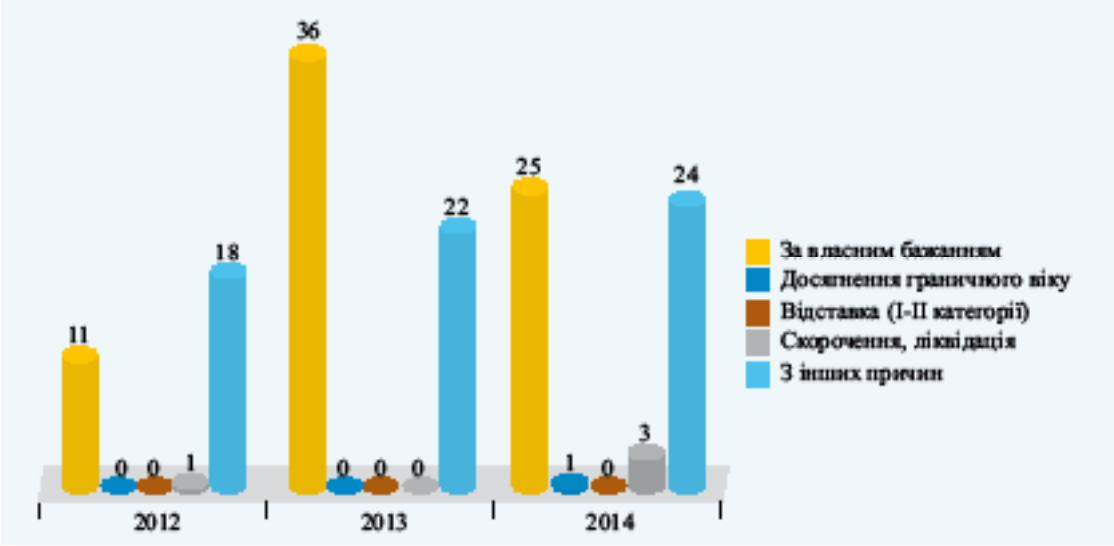
Проблема стабільності, наступності та збереження персоналу, його інституційної пам'яті є чи не найбільш актуальною для НКЦФПР. Одним із найпоказовіших критеріїв у цій роботі є показник рівня плинності кадрів. Так, коефіцієнт плинності кадрів центрального апарату за 2014 рік становить 10,41 %. Основна причина звільнення працівників криється у невідповідності великих обсягів роботи низькому рівню заробітної плати **(діаграма 108)**.

З метою недопущення відтоку професійно підготовлених кадрів з органу керівництво Комісії здійснювало заходи щодо поліпшення таких факторів, як умови праці, психологічний клімат, дотримання умов трудового законодавства, своєчасна оплата праці, дотримання умов колективного договору, внесення змін до правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлення норм етичної поведінки працівників Комісії тощо.

Також протягом 2014 року у центральному апараті Комісії було здійснено ротацію 118 працівників на рівнозначні посади та 27 працівників на вищі посади державних службовців. Зазначені заходи було здійснено з метою опти-



Діаграма 107. Інформація про призначення державних службовців до НКЦФПР



Діаграма 108. Інформація про звільнення державних службовців НКЦПФР

мізації чисельності у зв'язку зі скороченням граничної чисельності Комісії та з метою розкриття кадрового потенціалу працівників.

Одним із найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Зокрема, моральне заохочення реалізується у формі визнання та схвалення заслуг працівника, пошани до нього з боку трудового колективу і ґрунтується на моральній зацікавленості працівників у результатах своєї праці. Вже сам факт заохочення сприймається працівником, як висока оцінка його праці та досягнень у колективі.

Враховуючи зазначене, з метою відзначення трудових досягнень кращих працівників Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у 2014 році було нагороджено:

- Цінним подарунком Верховної Ради України – 2 особи;
- Подякою Прем'єр-міністра України – 1 особа;
- Подякою Національного банку України – 3 особи;
- Почесною Грамотою Київської обласної державної адміністрації – 2 особи.

Також 17 кращих працівників територіальних органів було відзначено листами —Подяками Голови НКЦФПР, з них 5 працівників Центрального територіального департаменту, 4 працівники Східного територіального управління, 4 працівники Західного територіального управління, 2 працівники Дніпровського та 2 працівники Донбаського територіальних управлінь.

Діяльність територіальних органів Комісії

Основними напрямами роботи територіальних органів Комісії є забезпечення стабільності та прозорості на ринку цінних паперів, здійснення державного регулювання та контролю за діяльністю учасників ринку, сприяння розвитку фондового ринку. В межах своїх повноважень територіальні органи Комісії здійснюють в регіонах державне регулювання та контроль за випуском цінних паперів, додержанням вимог законодавства в цій сфері, забезпечують контроль за діяльністю емітентів цінних паперів, професійних учасників ринку цінних паперів, інститутів спільного інвестування та інші завдання.