



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ЧЕРНЯНСКИЙ РАЙОН" БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

от «10» марта 2011 г.

№ 166

Об утверждении долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы региональной кадровой политики на территории Чернянского района на 2011 – 2015 годы»

В соответствии с федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 02 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законами Белгородской области от 30 марта 2005 года №176 «О государственной гражданской службе Белгородской области», от 24 сентября 2007 года №150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» и в целях кадрового обеспечения реализации Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года, утвержденной постановлением правительства Белгородской области от 25 января 2010 года №27-пп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года», формирования единых подходов к эффективному управлению кадровыми процессами на государственной гражданской службе, муниципальной службе, в экономике и социальной сфере администрация Чернянского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемую долгосрочную целевую программу «Формирование и развитие системы региональной кадровой политики на территории Чернянского района на 2011 – 2015 годы» (далее – Программа).

2. Определить координатором программы управление организационно-контрольной и кадровой работы администрации района (Салькова Е.В.).

3. Руководителям структурных подразделений администрации района обеспечить выполнение мероприятий Программы.

4. Заместителю главы администрации района по экономическому развитию - начальнику управления финансов и бюджетной политики администрации района (Круглякова Т.П.) при формировании проекта районного бюджета на 2011 и последующие годы предусматривать денежные средства на реализацию мероприятий Программы и производить их финансирование в пределах ассигнований, утвержденных по соответствующим отраслям.

5. Контроль исполнения настоящего распоряжения возложить на заместителя главы администрации района по работе с территориями – руководителя аппарата Федорова Г.Г.

**Глава администрации
Чернянского района**

П.В.Гапотченко

Утверждена
постановлением администрации
Чернянского района
от «10» марта 2011г.
№ 166

Долгосрочная целевая программа
«Формирование и развитие системы кадровой политики на
территории Чернянского района» на 2011-2015 годы

ПАСПОРТ
долгосрочной целевой программы
«Формирование и развитие системы кадровой политики на
территории Чернянского района» на 2011-2015 годы

Наименование долгосрочной целевой программы	Долгосрочная целевая программа «Формирование и развитие системы кадровой политики на территории Чернянского района» на 2011-2015 годы (далее - Программа)
Наименование, дата и номер правового акта о разработке Программы	Постановление правительства Белгородской области от 23 октября 2010 года № 357-пп «О долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы региональной кадровой политики» на 2011-2015 годы
Заказчик Программы	Администрация муниципального района «Чернянский район»
Представитель заказчика (координатор)	управление организационно-контрольной и кадровой работы администрации Чернянского

Программы	района
Ф.И.О., должность руководителя Программы	Салькова Елена Владимировна, начальник управления организационно-контрольной и кадровой работы администрации района
Разработчик Программы	управление организационно-контрольной и кадровой работы
Исполнители Программы	-органы исполнительной власти района; -структурные подразделения района
Участники Программы (по согласованию)	- Муниципальный совет района; - предприятия, организации и учреждения района; - образовательные и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке
Цель Программы	- повышение качества муниципального управления посредством формирования системы воспроизводства кадрового корпуса, нацеленного на инновационное решение задач социально-экономического развития района; - создание системы отбора, подготовки и продвижения социально-активных молодых людей через организационную структуру РСМ для дальнейшей работы в сфере муниципального управления и экономики; -создание условий для эффективного воспроизводства научных и научно- педагогических кадров и закрепления молодежи в сфере образования и высоких технологий, сохранения преемственности поколений в образовании
Задачи Программы	- развитие муниципальной службы; - развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере района - подготовке кадрового резерва (и актива района в целом); - выявление в молодежной среде потенциальных и уже состоявшихся лидеров в различных сферах общественной жизни,

включение их в социально значимую деятельность района, привлечение их для работы в РСМ, обучение и оказание помощи в их профессиональном самоопределении и продвижении;

- подготовка профессиональных кадров для работы в сферах муниципального управления и экономики.

Сроки реализации Программы	2011 – 2015 годы
Объемы и источники финансирования Программы	<p>На весь период реализации Программы предусматривается:</p> <p>за счет средств бюджетов муниципального образования «Чернянский район» (по согласованию) всего 640,0 тыс. рублей, в том числе:</p> <p style="padding-left: 40px;">2011г. – 128,0 тыс. рублей;</p> <p style="padding-left: 40px;">2012г. – 128,0 тыс. рублей;</p> <p style="padding-left: 40px;">2013г. – 128,0 тыс. рублей;</p> <p style="padding-left: 40px;">2014г. – 128,0 тыс. рублей;</p> <p style="padding-left: 40px;">2015г. – 128,0 тыс. рублей.</p>
Целевые показатели реализации Программы	<p>Доля муниципальных служащих района, должностные регламенты которых содержат утвержденные показатели результативности, - 100 процентов</p> <p>Доля должностей муниципальной службы района, на которые сформирован кадровый резерв, – 70 процентов</p> <p>Доля вакантных должностей муниципальной службы района, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, - 65 процентов</p> <p>Доля муниципальных служащих района, прошедших обучение - 33 процента</p> <p>Доля специалистов учреждений здравоохранения, прошедших последипломное обучение (в процентах от общего количества специалистов):</p> <p>- врачей – 20,0 процентов</p>

-средних медицинских работников – 20,3 процента

Доля специалистов учреждений и организаций здравоохранения, аттестованных на квалификационную категорию (в процентах от общего количества специалистов):

- врачей – 54,5 процента

- средних медицинских работников – 61,7 процента

Доля педагогических работников образования, культуры, спорта и молодежной политики, аттестованных на высшую квалификационную категорию (в процентах от общего количества педагогических работников), - 13,5 процента

Доля педагогических работников образования, культуры, спорта и молодежной политики, имеющих высшее образование (в процентах от общего количества педагогических работников), – 70 процентов

Доля закрепления молодых специалистов в учреждениях образования и культуры (в процентах от выпуска) - 75 процентов.

Показатели социально-экономической эффективности реализации целевой Программы

Целостная и эффективная система обеспечения кадрами муниципальной службы, экономики и социальной сферы района в соответствии с приоритетами социально-экономического развития района и области.

I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программно-целевым методом

Долгосрочная целевая программа «Формирование и развитие системы кадровой политики на территории Чернянского района» на 2011-2015 годы (далее - Программа) основана на оценке ресурсного потенциала кадров гражданской, муниципальной службы, экономики и социальной сферы с учетом сопряженных рисков и направлена на кадровое обеспечение реализации Стратегии социально-экономического развития Чернянского района Белгородской области на период до 2025 года (далее – Стратегия), содействие генерированию и реализации инновационных идей во всех сферах управленческой деятельности.

Инструментом реализации кадровой политики района является программно-целевое и проектное управление, анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, направленные на эффективное достижение целей программы, обеспечение инновационной активности и привлечение интеллектуального человеческого капитала на муниципальную службу, в экономику и социальную сферу. Для оценки результатов программы применена технология индикативного управления.

В нынешних условиях проблема формирования системной кадровой политики в органах власти всех уровней выступает решающим фактором преодоления негативных последствий в экономике и социальной жизни района. Главным направлением является возрождение былой мощи с конкурентоспособной экономикой.

Кадровый потенциал – это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития; это имеющиеся и потенциальные возможности работников как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени.

Трудовые ресурсы – это часть населения района, имеющего необходимое физическое развитие, здоровье, образование, культуру, способности, квалификацию и обладающего профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности.

В настоящее время одним из решающих факторов развития экономики, рыночных отношений является панорамность мышления, профессиональная компетентность, ответственность и активность кадрового

корпуса района. Кадровый потенциал Чернянского района Белгородской области должен являться тем ключевым звеном, который определяет успешность внедрения новых технологий во все сферы деятельности и решения новых экономических задач, обеспечивающих дальнейшее социально-экономическое развитие района.

Под кадровой политикой понимается система принципов и форм деятельности по воспроизводству, развитию и рациональному использованию кадрового потенциала района в соответствии со Стратегией. Формирование и развитие системы кадровой политики Чернянского района Белгородской области осуществляется по направлениям: муниципальная служба и развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере района.

В районе сложились определенные правовые основы **муниципальной службы** как механизма управления, адекватные социально-экономическим условиям современного российского общества и государства.

Вступление в силу Федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» и реализация мероприятий областной целевой программы развития гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008 - 2010 годы, утвержденной постановлением правительства области от 22 сентября 2008 года № 234-пп «Об областной целевой программе развития гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008 - 2010 годы», позволили:

- закрепить правовые, организационные и финансово-экономические основы муниципальной службы района;
- перейти к административно-правовому регулированию деятельности и муниципальных служащих в сочетании с применением норм трудового права;
- сформировать основы для финансирования муниципальной службы;
- создать условия для открытости и подконтрольности деятельности аппаратов государственных органов гражданскому обществу.

Современный качественный состав муниципальных служащих района характеризуется следующими показателями.

По состоянию на 1 января 2011 года общая штатная численность должностей муниципальной службы района составила 167,5 единиц, из них: должности категории «руководители» - 34,0 единиц, или 20,9 процента; должности категории «помощники, советники» - 4 единицы, или 2,5 процента; должности категорий «специалисты», «обеспечивающие специалисты» - 124,5 единиц, или 76,6 процента от общей штатной численности должностей муниципальной службы района.

По ветвям власти штатная численность муниципальных служащих района составляет 175,5 служащих и распределяется следующим образом: в органах исполнительной власти района – 167,5 единицы, или 92,6 процента, в аппарате мировых судей - 12 единиц, или 6,84 процента, в Избирательной

комиссии района - 1 единица, или 0,56 процента от штатной численности муниципальных служащих района.

Фактическая численность муниципальных служащих по состоянию на 1 марта 2011 года составляет 167,5 человек. Укомплектованность должностей муниципальной службы района составляет 100,0 процента. Увеличение численности с 2007 года на 14,5 человек произошло в основном за счет полномочий, переданных с федерального на региональный уровень. Соответственно численность муниципальных служащих области на 1 тысячу населения возросла с 0,46 до 0,49.

Высшее профессиональное образование имеют 158,5 муниципальных служащих. Доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование, возросла по сравнению с 2007 годом (человека) с 94,5 до 97,5 процента.

Из общего количества муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, 8 человек, или 4,9 процента, имеют второе высшее образование.

В то же время только среднее образование имеют 5 человек, что составляет 3,1 процента от общей численности муниципальных служащих.

Таким образом, в целом уровень образования муниципальных служащих района соответствует замещаемым должностям.

Анализируя возрастной состав муниципальных служащих района, следует отметить, что в настоящее время 42 человека, или 25,8 процентов, составляют молодые специалисты до 30 лет; большую часть муниципальных служащих составляют лица в возрасте от 31 года до 50 лет - 22 человек, или 50,5 процента; муниципальных служащих от 60 лет и старше - 2 человек, или 1,8 процента.

Средний возраст служащих района - 41,8 года, из них средний возраст руководителей высшей группы должностей - 48 лет, главной группы - 39,5 года.

Количество служащих в возрасте до 30 лет за последние три года возросло на 16 человек (9,8 процента).

Доля муниципальных служащих старше 60 лет по сравнению с 2007 годом уменьшилась на 40 процентов.

Анализ гендерного состава гражданских служащих области свидетельствует о сохраняющейся тенденции увеличения численности женщин на муниципальной службе. Так, общая численность женщин в количестве 118,5 человек области возросла за последние 3 года на 1,5 процента и составляет 72,9 процента от общей численности муниципальных служащих.

Соотношение мужчин и женщин составляет приблизительно 1:1,35.

Анализ качественного состава муниципальных служащих района по стажу и опыту работы показывает, что в органах исполнительной власти района примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в органы власти: стаж от 5 до 10 лет имеют 22,5 процента муниципальных

служащих, стаж от 1 года до 5 лет - 28,3 процента муниципальных служащих.

Данная динамика свидетельствует о необходимости проведения мероприятий по адаптации и профессиональному развитию кадров, поступивших на муниципальную службу.

В 2008 году принято 17 человек, уволено 5 человек, коэффициент текучести кадров составил 5,2 %.

В 2009 году принято 6 человек, уволилось с муниципальной службы 8 человек, коэффициент текучести кадров - 6,6 %.

В 2010 году принято 8 человек, уволено 4 человек, коэффициент текучести кадров – 5%, таким образом снижается коэффициент текучести.

Наибольшая доля среди уволенных приходится на лиц, пребывавших в должности от 1 года до 5 лет и свыше 10 лет.

Текущая текучесть кадров обусловлена естественными причинами: увольнение по собственной инициативе, переход на другую работу, а также увольнение в связи с уходом на пенсию.

На муниципальной службе района продолжается развитие современных кадровых технологий.

Назначение на должности муниципальной службы района, подлежащие в соответствии с № 79-ФЗ конкурсному замещению, производится только через процедуры конкурсного отбора. В 2007 – 2010 годах состоялось 20 конкурсов и по их результатам назначено 20 муниципальных служащих.

Оценка соответствия муниципальных служащих района замещаемым должностям муниципальной службы района осуществляется посредством проведения аттестации; присвоение классных чинов производится на основе квалификационных экзаменов.

Количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию в 2007 году, составляет 121 человек, в 2010 году – 86 человека. Из них:

- рекомендованы к включению в кадровые резервы в 2007 году 13 человек, в 2010 году – 9 человек;

- признаны соответствующими замещаемым должностям в 2007 году 121 человек, в 2010 году – 86 человека;

- направлены на повышение квалификации в 2007 году – 5 человек, в 2008 году – 9 человек, в 2009 году – 10 человек.

За период с 2007 года проведено 12 квалификационных экзаменов, по результатам которых 166 муниципальным служащим присвоены соответствующие классные чины.

Доля муниципальных служащих, успешно сдавших квалификационный экзамен, составляет: в 2007 году - 99,8 процента, в 2008 и последующих годах - 100 процентов.

Формирование кадрового резерва на муниципальной службе района осуществляется на конкурсной основе.

Так, в резервы органов исполнительной власти района включено: в 2007 году – 10 человек; в 2008 году – 9 человек; в 2009 году – 12 человек.

Состояло в резервах: в 2007 году – 64 человек; в 2008 году – 66 человек; в 2009 году – 81 человек.

Исключено из резервов: в 2007 году - 3 человек по причине назначения на вакантные должности муниципальной службы; в 2008 году – 2 человека, в том числе по причине назначения – 2 человек; в 2009 году – 5 человек, в том числе назначено – 3 человек.

Эффективность использования кадрового резерва на муниципальной службе района составляет: в 2007 году – 13,0 процентов; в 2008 году – 23,1 процента; в 2009 году – 4,2 процента.

В соответствии с № 79-ФЗ одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы является профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих.

В 2007 – 2010 годах было обучено 55 служащих, в том числе по программам профессиональной подготовки – 15 человек, профессиональной переподготовки – 1 человек, повышения квалификации – 39 человек.

Сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы муниципального управления:

1. Современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих района не получили широкого распространения, а предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

2. Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих района еще слабо увязана с тем, насколько качественно в органах исполнительной власти района исполняются государственные функции и оказываются государственные услуги. Отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности гражданских служащих.

3. Мотивация муниципальных служащих района к профессиональному развитию требует дальнейшего совершенствования.

4. Качество профессионального обучения муниципальных служащих не в полной мере отвечает потребностям муниципальной службы района в современных условиях.

5. Система работы с кадровым резервом на муниципальной службе района требует дальнейшего совершенствования.

6. Недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции.

7. Ряд мероприятий районной целевой программы развития муниципальной службы района, утвержденной постановлением правительства области от 22 сентября 2008 года № 234-пп «Об областной целевой программе развития гражданской и муниципальной службы

Белгородской области на 2008 - 2010 годы», не реализован по причине дефицита бюджетных средств.

Решение указанных проблем требует использования программно-целевого подхода. Согласно действующему законодательству развитие муниципальной службы обеспечивается региональными программами развития муниципальной службы.

Развитие **муниципальной службы** в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

За последние три года произошло улучшение качественного состава муниципальных служащих по большинству показателей. Это обусловлено проведением реформы муниципальной службы, применением современных кадровых технологий, соблюдением законодательства о муниципальной службе, существенно изменившегося в 2007-2010 годах.

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления.

Улучшение качественного состава муниципальных служащих по уровню образования во многом вызвано активной работой по контролю за соблюдением квалификационных требований к должностям муниципальной службы, проводившейся кадровыми службами органов местного самоуправления района совместно с управлением государственной службы и кадров департамента кадровой политики области.

В распределении по возрасту состав муниципальных служащих области выглядит следующим образом:

Всего, чел.	Женщины, чел.							Мужчины, чел.					Образование, чел.				
	16-29	30-39	40-49	50-59	в т.ч. 50-54	60-65	старше 65	16-29	30-39	40-49	50-59	60-65	старше 65	Средне-профессиональное	Высшее	Ученая степень	
																кандидат наук	доктор наук
167	22	38	32	24	2	3	0	11	12	9	12	4	0	7	160	0	0

В целом можно говорить об омоложении муниципальной службы в районе. Средний возраст муниципальных служащих области составляет 40,6 года.

В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

- до 1 года - 16 человека, или 9,8 процента служащих;
- от 1 года до 5 лет - 46 человек, или 28,3 процента служащих;
- от 5 до 10 лет – 36,5 человек, или 22,5 процента служащих;
- более 10 лет - 64 человека, или 39,4 процента служащих.

Профессиональное развитие муниципальных служащих в районе осуществляется на основании соответствующих программ.

Развитие кадрового потенциала **экономики и социальной сферы** в соответствии со Стратегией развития Чернянского района на период до 2025 года, сложное и многоаспектное направление.

Руководством области поставлена задача - достичь качественного изменения жизни, страны, её экономики и социальной сферы. Показателем, характеризующим экономическое и социальное развитие общества и дающим оценку оптимизации развития общества, является комплексный интегральный показатель - индекс развития человеческого потенциала (далее - ИРЧП). Стратегия области определяет показатель ИРЧП к 2025 году в пределах 0,900-0,949, что соответствует уровню «высокого развития», характерного для развитых стран.

Концептуальная структура вышеуказанного индекса основана на оценке ожидаемой продолжительности жизни при рождении населения, уровне образования, валовом региональном продукте на душу населения.

Неоспоримым условием формирования совершенной кадровой политики района ориентированной на инновационное социально-экономическое развитие, является высокопрофессиональный кадровый потенциал. В районе 884 работника заняты в сфере экономики высшее образование имеют 139 работников.

Залогом успешного развития региона является не просто увеличение численности трудоспособных кадров, а здоровых как физически, так и нравственно.

По состоянию на 01 января 2011 года численность населения трудоспособного возраста Чернянского района – 18 842 человек, что составляет 58% от общей численности населения.

Официальный статус безработного на 1 марта 2011года имеют 336 человек.

Политику в сфере профессиональной подготовки и переподготовки кадров необходимо строить в направлении развития экономики и социальной сферы. Целесообразно трансформировать и направить поток трудовых ресурсов по траектории устойчивого рационального его

использования. Сегодня в районе существует проблема несоответствия предложения рабочей силы и спроса на нее.

Низкий уровень образования специалистов в отдельных отраслях, дисбаланс между спросом и предложением, нарастающий дефицит квалифицированных кадров, отсутствие комплексного механизма управления кадровыми процессами в разрезе ведущих отраслей экономики района и социальной сферы, затрудняют становление и интеграцию кадровой системы как одного из основных факторов устойчивого социально-экономического развития.

Стратегия социально-экономического развития основана на инновационном развитии района посредством развития существующих и формирования новых кластеров. Программа предусматривает развитие кадрового потенциала экономики и социальной сферы с учетом совокупного анализа потенциалов кластерообразующих элементов в разрезе кадрового корпуса.

В агропромышленном комплексе району формируется многоукладная сельская экономика, основанная на разных формах собственности и хозяйствования. Внедряются новые технологии, развиваются системы кредитования товаропроизводителей, страхования, лизинга. Агропромышленный комплекс избавляется от образа хронически депрессивного сектора экономики.

Агропромышленный кластер базируется преимущественно на территории сельских поселений. Устойчивое развитие кластера определяется, прежде всего, увеличением числа занятых сельских жителей, закреплением на селе молодых специалистов.

В сельской местности проживает около 51% жителей района, численность сельского населения значительно снизилась. В 2000-2008 годах наблюдается ровная динамика, есть тенденция к росту сельского населения, в основном за счет миграционного фактора.

Стратегия социально-экономического развития района определяет одним из мероприятий по закреплению положительных тенденций развития аграрного сектора улучшение обеспечения сельскохозяйственного производства профессионально подготовленными кадрами и развитие системы информационного обеспечения. На 1 марта 2011 года в агропромышленном комплексе занято 1177 человек. В рамках основных инвестиционных проектов по развитию агропромышленного кластера в 2011 году планируется создание около 37 рабочих мест.

Численность занятых в строительном кластере на 1 марта 2011 года составила 171 человек. Действующих строительных организаций в районе 2.

Численность работников транспортно-логистического кластера 3, занято 175 человек.

Деятельность **социальной сферы** во многом определяет результат, который характеризуется понятием «качество жизни» человека. Каждый житель области на протяжении жизни многократно испытывает потребность

в медицинских и социальных услугах. При этом своевременность и качество их предоставления обеспечивают не только соответствующий социальный, но и экономический результат.

Важнейшей составляющей ресурсного обеспечения отраслей является кадровый потенциал. Наличие кадров, их квалификация и распределение, условия деятельности, социальное благополучие обуславливают должный уровень оказания медицинской и социальной помощи населению.

Социальная сфера представляет крупный сектор приложения квалифицированного труда. В настоящее время в системе здравоохранения района работает 703 сотрудников, число врачей – 60 человек.

Обеспеченность населения средним медицинским персоналом 471 человек. Несмотря на это, что учреждения среднего профессионального образования области ежегодно выпускают около 200 студентов, сохраняется дефицит в обеспеченности средним медицинским персоналом.

В сельских поселениях района отмечается низкая обеспеченность не только средним медицинским персоналом, но и врачами, что объясняется отменой государственного распределения выпускников и социальной неустроенностью медицинских работников. Отсутствие социально-бытовых условий и особенно жилья делают весьма затруднительным закрепление квалифицированных специалистов на селе. Тенденция к уменьшению врачебных и сестринских кадров в сельской местности прослеживается почти на протяжении нескольких лет.

В отрасли здравоохранения работают 60 врачей и провизоров, 48 средних медицинских работников пенсионного возраста, в управлении социальной защиты населения лиц пенсионного возраста 9 человек из категории специалистов.

В Чернянском районе количество врачей, ежегодно проходящих аттестацию (22 процента от общего числа), средних медицинских и фармацевтических работников 3000 человек (18 процентов). К концу 2009 года 48,6 процента врачей и 59,2 процента работников среднего звена области имели квалификационную категорию. Таким образом, в здравоохранении Белгородской области аттестован практически каждый второй работник здравоохранения.

С целью обеспечения потребности в квалифицированных кадрах и трудоустройства выпускников в соответствии с полученной специальностью необходимо оптимизировать существующее взаимодействие с Белгородским государственным университетом, Курским государственным медицинским университетом, Воронежской государственной академией им. Н.Н.Бурденко по вопросу целевого приема абитуриентов и интернов из числа жителей района, особенно сельских территорий, на бюджетную форму обучения.

В районе достаточно эффективно действует система непрерывного профессионального развития медицинских кадров. Ежегодно на основе заявок МУЗ «Чернянская ЦРБ» формируется и реализуется план

повышения квалификации и сертификации кадров, что позволяет в 5-летний срок охватить обучением 100 процентов специалистов отрасли.

Таким образом, традиционная реализация мероприятий по сертификации работников здравоохранения создает ситуацию значительных перерывов в процессе профессионального обучения, тогда как обесценивание интеллектуального человеческого капитала в современном мире происходит особенно быстро, каждый год уровень знаний специалиста снижается на 20-30 процентов.

В системе социальной защиты населения района функционируют отделения социальной помощи инвалидам и престарелым на дому, стационарные учреждения для пожилых граждан и инвалидов, учреждения для социальной реабилитации детей и подростков, попавших в трудную жизненную ситуацию, учреждения для медико-социальной реабилитации детей-инвалидов, дома для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реабилитационный центр, дом престарелых.

Всего по состоянию на 1 марта 2011 года в управлении социальной защиты населения района работают 49 человек. Численность работающих за последние годы остается практически на одном уровне.

В профессиональном аспекте кадровый состав управления социальной защиты населения области состоит из специалистов следующих специальностей:

руководители (заместитель руководителя)	2
медицинские работники (врачи, средний медицинский персонал)	4
специалисты (специалисты по социальной работе, по профессиональной ориентации инвалидов, бухгалтер, экономист)	25
иные работники	18

Численность работников системы образования

Численность работников, всего, из них	1178
руководители (заместитель руководителя)	90
педагогические работники (профессор, доцент, преподаватель, ассистент, учитель, музыкальный работник, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор)	667
специалисты (бухгалтер, экономист, медицинский персонал) и учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя)	98
иные работники	323

Культуры

Численность работников, всего, из них	342
руководители (заместитель руководителя)	60
художественный (режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, художник-постановщик, аккомпаниатор) и артистический персонал	79
специалисты (художник-реставратор, гример) и вспомогательный персонал (машинист сцены, слесарь)	90
иные работники	113

физической культуры и спорта

Численность работников, всего, из них	77	Образование	высшее
		среднеспециальное	

		49	28
руководители (заместитель руководителя)	3		3
педагогические работники	21	3	18
специалисты и учебно-вспомогательный персонал	13	8	5
иные работники	40	38	2

Система переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов системы образования, культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта несовершенна и требует модернизации в целях обеспечения надлежащей готовности работников к восприятию и реализации идей инновационного развития соответствующих отраслей.

Несмотря на достигнутую за последние годы стабильность, на сегодняшний день в экономике и социальной сфере региона существуют общие проблемы, требующие решения:

- не осуществляется аналитико-прогнозная оценка кадровой ситуации в регионе;
- отсутствуют:
 - профессионально-подготовленные кадры для интенсивно развивающихся отраслей региона (социальная защита населения, молодежная политика, туристско - рекреационный кластер, транспортно - логистический кластер);
 - баланс между спросом и предложением на рынке труда;
 - образовательные программы, соответствующие современному уровню развития отраслей экономики и социальной сферы, а также ориентированные на их инновационное развитие;
 - банк данных перспективных детей и молодежи, способных к управленческой деятельности в будущем.

Главное, отсутствует единая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов всех сфер экономики и социального сектора, обеспечивающая отбор и карьерный рост кадров, способных эффективно осуществлять свои функции в инновационном режиме.

Необходим комплексный подход к решению вышеуказанных проблем. В настоящее время уже сделаны определенные шаги, направленные на изменение ситуации:

- в целях отбора и подготовки управленцев, способных к созидательной деятельности, обеспечивающей долгосрочное и динамичное развитие предприятий, создана автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Школа менеджмента «Бирюч»;
- формируется электронный банк данных лиц, потенциально способных к управленческой деятельности в органах исполнительной власти, местного самоуправления, экономике и социальной сфере района;
- необходимо обучение кадров в ГУ «Институт региональной кадровой политики», главной задачей которого является научно-

методическое сопровождение реализации кадровой политики области; ассоциация «Белгородская региональная школа управления», призванная создавать условия и возможности для реализации программ и проектов образовательного, экономического, социального и технологического характера, активизации научных исследований и инновационной деятельности;

– осуществляется подготовка управленческих кадров для отраслей народного хозяйства (в соответствии с областной целевой программой «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Белгородской области на 2008-2013 годы»).

С целью решения существующих проблем настоящей Программой предусмотрен комплекс мероприятий, направленных на:

– совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями рынка труда;

– использование интеллектуального потенциала в интересах инновационного развития региона.

Реализация намеченных мероприятий позволит сформировать целостную и эффективную систему обеспечения кадрами муниципальной службы, экономики и социальной сферы района в соответствии с приоритетами социально-экономического развития.

II. Цель, задачи и сроки реализации Программы

Целью Программы является повышение качества муниципального управления посредством формирования системы воспроизводства кадрового корпуса, нацеленного на инновационное решение задач социально-экономического развития района.

Цель обуславливает решение следующих основных задач:

- развитие муниципальной службы;
- развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере района.

Решение указанных задач будет осуществляться по следующим направлениям:

- совершенствование нормативно-правовой базы развития гражданской и муниципальной службы, кадров экономической и социальной сфер региона;

- формирование единых подходов к эффективному управлению кадровыми процессами;

- развитие современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы;

- создание и развитие системы оценки профессиональных компетенций кадров района;
- формирование единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей высшего и среднего звена, ориентированной на инновационное развитие района;
- повышение качества муниципального управления;
- развитие информационно-технологической инфраструктуры управления кадровым потенциалом с целью организации эффективного взаимодействия субъектов кадровых процессов.

Устойчивость системы кадрового обеспечения и управления кадровыми процессами к рискам возможно при программно-целевых методах планирования.

Анализ существующей кадровой ситуации в районе на основе оценки факторов внешней и внутренней среды позволил выявить сильные и слабые стороны рынка труда, его преимущества, а также основные проблемы. Оценка внешней среды базировалась на определении сильных и слабых сторон, возможностей и угроз при реализации мероприятий программы. Таблица 1.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых показателей реализации Программы. Целевые показатели рассчитываются по методикам, разрабатываемым в рамках реализации мероприятий Программы. Мониторинг целевых показателей осуществляется, начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя. Базовые значения показателей определяются в начале расчетного периода.

Программа разработана на долгосрочный период и будет реализована в 2011 – 2015 годах.

Таблица 1

Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз

<u>Сильные стороны</u>	<u>Слабые стороны</u>
1. Комплексная система управления районом, высокий уровень готовности кадров муниципальной службы качественно и в срок решать задачи управления	1. Дисбаланс спроса и предложения управленческих кадров
2. Высокая доля трудоспособного населения (58% от общей численности населения района)	2. Отсутствие анализа кадровых процессов в разрезе кластеров, определённых Стратегией социально-экономического развития района
3. Жизнеспособная инфраструктура производств	3. Недостаточное использование интеллектуального потенциала специалистов района
4. Высокий уровень интеллектуального потенциала	4. Недостаток кадров с панорамным мышлением, профессиональной компетентностью, способных к

района	работе в инновационном режиме 5. Слабая мотивация муниципальных служащих к саморазвитию и работе в инновационной среде
<p><u>Возможности</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие инновационных и высокотехнологичных отраслей экономики 2. Нарастание и максимальное использование кадрового и интеллектуального потенциала населения района 3. Повышение качества управления за счет активного внедрения информационных технологий, повышения эффективности и результативности работы муниципальных служащих посредством внедрения проектного управления 4. Оптимизация целевого обучения в соответствии с потребностями района на перспективу 5. Повышение качества человеческих отношений и создание сплоченного, целеустремленного, солидарного общества 	<p><u>Угрозы</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Старение кадров 2. Консерватизм мышления управленческих кадров, замедление темпов социально-экономического развития района 3. Углубление непонимания сторон «власть» и «народ», нестабильность в экономике и социальной сфере 4. Изменение федеральных норм, которые могут иметь негативные последствия для эффективной работы отраслей экономики и социальной сферы

3. Система программных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Основные исполнители и участники программ	Объем финансирования (тыс. руб.)						Ожидаемый результат
				Всего	2011	2012	2013	2014	2015	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.1.	Развитие правовых и организационных механизмов муниципальной службы	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						взаимосвязь муниципальной службы района и муниципальной службой области и гражданской службой в соответствии с федеральным и региональным законодательством
1.2.	Организация сотрудничества в рамках реализации соглашения о проведении единой кадровой политики с администрацией Губернатора области	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						план совместных мероприятий с департаментом кадровой политики области в рамках единой кадровой политики
1.3.	Профессионализация муниципальных служащих района и лиц включенных в кадровый резерв всего:	2011-2015 гг.	Отдел муниципальной службы и кадров, ВУЗы определенные на конкурсной основе в установленном	районный бюджет	670	1340 x 5				прохождение муниципальными служащими профессиональной переподготовки и стажировки в соответствии с
	в том числе:									
	- затраты на обучение муниципальных служащих;				640	128 x 5				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	- отчисления на научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих района		порядке			30	6 x 5			муниципальным заказом
1.4.	Внедрение на муниципальной службе механизмов проектного управления	2011-2015 гг.								
	в том числе:									
	Реализация проекта "Система оценки профессиональной компетентности муниципальных служащих района"	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы							система оценки профессиональных компетенций муниципальных служащих района
	Участие в реализации проекта "Формирование информационной культуры, способствующей самореализации и самообразованию личности (2011-2015 гг.)"		Управление организационно-контрольной и кадровой работы							информационная культура муниципальных служащих, лиц включенных в кадровый резерв, способствующая эффективной реализации стратегии социально-экономического развития района
	Разработка и реализация		Управление	областн						корпоративная культура

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	проекта "Корпоративная культура на муниципальной службе Чернянского района"		организационно-контрольной и кадровой работы	ой бюджет						муниципальных служащих района, способствующая повышению эффективности муниципального управления в соответствии со стратегией социально-экономического развития района
	Участие в реализации проекта "Формирование положительного образа муниципального служащего"	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	областной бюджет						открытость муниципальной службы и доступность общественному контролю, формирование положительного образа муниципального служащего, повышение эффективности муниципального управления в соответствии со стратегией социально-экономического развития района и области
	Разработка и реализация проекта "Адаптация"	2011-2015 гг.	Управление организационно-	областной						система адаптации кадров к

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	муниципальных служащих к инновационному управлению социально-экономическим развитием района"		контрольной и кадровой работы	бюджет						муниципальной службе в границах местного самоуправления района, городского и сельских поселений
	Реализация проекта "Оценка степени доверия граждан к муниципальным служащим района"	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	областной бюджет						мониторинг индекса доверия граждан к муниципальным служащим района
	Разработка и реализация проекта "Оптимизация структуры и функций исполнительной власти органов местного самоуправления Чернянского района, упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих"	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						структура и функциональное распределение обязанностей в исполнительной власти органов местного самоуправления
	Разработка и реализация проекта "Повышение результативности профессиональной службы деятельности муниципальных служащих"	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих
1.5.	Создание и развитие гарантированного кадрового роста и управления карьерой на муниципальной службе	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						система гарантированного кадрового роста управления карьерой на муниципальной службе

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.6.	Проведение функционального анализа структур органов местного самоуправления района, инвентаризация, классификация и экспертиза полномочий и функций, ликвидация избыточных функций	2012 г.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						структура и функциональное распределение обязанностей в органах местного самоуправления района, способствующие реализации стратегии социально-экономического развития района
1.7.	Формирование и развитие системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности	2013-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требуется						система стимулирования муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности
1.8.	Поддержка официального сайта администрации района по вопросу развития муниципальной службы и противодействия коррупции	постоянно	отдел информационного обеспечения	не требуется						открытость муниципальной службы, формирование у населения положительного имиджа муниципальных служащих

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Итого по развитию муниципальной службы района									
2. Развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере района										
2.1.	Анализ кадровых процессов в экономике и социальной сфере района	2011-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы, структурные подразделения администрации района							создание основы для изменений кадровой структуры экономики и социальной сферы
2.2.	Мониторинг кадровых процессов	2012-2015 гг.	Управление организационно-контрольной и кадровой работы, структурные подразделения администрации района	не требуется						
2.3.	Подготовка кадрового паспорта района	в течении всего периода	Управление организационно-контрольной и кадровой работы, структурные подразделения администрации района	не требуется						обеспечение отраслевых структурных подразделений администрации района информацией о происходящих кадровых процессах
2.4.	Разработка и внедрение механизмов стратегического	в течении всего	Управление организационно-	не требуется						повышение эффективности

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	кадрового планирования, проектного управления в экономике и социальной сфере	периода	контрольной и кадровой работы, структурные подразделения администрации района	ся						управления
2.5.	Развитие организационных механизмов взаимодействия по вопросам кадровой политики между администрацией района предприятиями и организациями в экономике и социальной сфере района	в течении всего периода	Управление организационно-контрольной и кадровой работы, структурные подразделения администрации района	не требует ся						повышение эффективности управления
2.6.	Использование механизмов социального партнерства в решении задач кадрового обеспечения	в течении всего периода	Управление организационно-контрольной и кадровой работы, кадровые службы управлений образования, культуры, здравоохранения	не требует ся						мотивация кадров к непрерывному профессиональному развитию, обеспечение контроля за уровнем квалификации кадров
2.7.	Формирование и реализация муниципального заказа на подготовку кадров для специальной сферы района	в течении всего периода	Управление организационно-контрольной и кадровой работы	не требует ся						обеспечение учреждений социальной сферы района квалифицированными кадрами в соответствии с приоритетными

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
										направлениями развития и потребностями района
2.8.	Активизация мероприятий, направленных на формирование и поддержание высокой корпоративной этики и культуры	в течении всего периода	Управление организационно-контрольной и кадровой работы, кадровые службы управлений образования, культуры, здравоохранения	не требуется						повышение показателя удовлетворительности населения качеством оказания услуг

IV. Ресурсное обеспечение Программы

На весь период реализации Программы предусматривается:

за счет средств областного бюджета всего 89 599,0 тыс. рублей, в том числе:

2011г. – 17 271 рублей;

2012г. – 17 409 рублей;

2013г. – 18 309 рублей;

2014г. – 18 308 рублей;

2015г. – 18 302 рублей;

за счет средств бюджетов муниципальных образований (по согласованию) всего 18 430,0 тыс. рублей, в том числе:

2011г. – 3 686 рублей;

2012г. – 3 686 рублей;

2013г. – 3 686 рублей;

2014г. – 3 686 рублей;

2015г. – 3 686 рублей.

Объемы финансирования из областного бюджета ежегодно корректируются при формировании проекта областного бюджета на очередной финансовый год.

Финансирование мероприятий осуществляется в соответствии со сметами расходов на реализацию мероприятий, предусмотренных настоящей программой на 2011 – 2015 годы.

V. Механизм реализации Программы, контроль за ходом ее реализации

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет управление организационно-контрольной и кадровой работы администрации Чернянского района.

Заказчик и координатор программы обеспечивают:

- проведение региональной кадровой политики в целях кадрового обеспечения реализации Стратегии социально-экономического развития района на период до 2025 года с учетом реализации федеральных, областных программ и мероприятий федерального и областного уровней;

- взаимодействие с органами исполнительной власти, структурными подразделениями по реализации программы.

На основании уточнений вносимых Правительством Белгородской области и департамент кадровой политики Белгородской области, управление оргконтрольной и кадровой работы администрации района ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные Программой, объемы их финансирования, а также утверждают развернутый перечень предстоящих мероприятий.

В целях обеспечения реализации Программы исполнители Программы представляют управлению оргконтрольной и кадровой работы администрации района (координатору) предложения по первоочередным

мероприятиям с обоснованием их финансирования в текущем финансовом году.

Управление организационно -контрольной и кадровой работы администрации района (координатор) осуществляет размещение муниципальных заказов в установленном порядке.

VI. Оценка эффективности реализации Программы

В результате реализации Программы должна быть сформирована целостная и эффективная система обеспечения кадрами муниципальной службы, экономики и социальной сферы района в соответствии с приоритетами социально-экономического развития.

Эффективность реализации Программы характеризуется основными целевыми показателями, представленными в таблице 2.

Таблица 2

Целевые показатели программы

Показатели	Значение показателя					
	Базовое (соответствует состоянию на 01.01.2010г.)	в 2011 году	в 2012 году	в 2013 году	в 2014 году	в 2015 году
Доля муниципальных служащих района, должностные регламенты которых содержат утвержденные показатели результативности (в %)	70	80	90	100	100	100
Доля должностей муниципальной службы района, на которые сформирован кадровый резерв (в %)	22	30	37	45	55	70
Доля вакантных должностей муниципальной службы района, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (в %)	38	45	50	55	60	65
Доля муниципальных служащих района, прошедших обучение в	33	33	33	33	33	33

Показатели	Значение показателя					
	Базовое (соответству ет состоянию на 01.01.2010г.)	в 2011 году	в 2012 году	в 2013 году	в 2014 году	в 2015 году
Количество муниципальных служащих района на 1 тыс. человек населения	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
Доля специалистов учреждений и организаций здравоохранения, прошедших последипломное обучение (в % от общего количества специалистов):	18,6	18,9	19,1	19,4	19,8	20,0
- врачей;	19,4	19,6	19,7	19,9	20,1	20,3
-средних медицинских работников						
Доля специалистов учреждений и организаций здравоохранения, аттестованных на квалификационную категорию (в % от общего количества специалистов):	48,6	51,2	51,9	52,5	53,0	54,5
- врачей;	59,2	60,1	60,5	61,2	61,5	61,7
- средних медицинских работников						
Доля педагогических работников образования, культуры, спорта и молодежной политики, аттестованных на высшую квалификационную категорию (в % от общего количества педагогических работников)	12,8	13,0	13,2	13,2	13,4	13,5
Доля педагогических работников образования, культуры, спорта и молодежной политики, имеющих высшее	62	64	65	67	68	70

Показатели	Значение показателя					
	Базовое (соответству ет состоянию на 01.01.2010г.)	в 2011 году	в 2012 году	в 2013 году	в 2014 году	в 2015 году
образование (в % от общего количества педагогических работников)						
Доля закрепления молодых специалистов в учреждениях образования и культуры (% от выпуска)	52	56	67	70	75	75