



УТВЕРЖДАЮ
директор
Федерального бюджетного
учреждения «ГДК «Украина»
С.П.Сушко

ПРОГРАММА «КАДРЫ»

Совершенствование системы управления персоналом в МБКУ
«ГДК «Украина»
(2014 – 2020 гг.)

Содержание:

1. Характеристика основных задач, на решение которых направлена Программа;
2. Основные цели и задачи Программы;
3. Показатели деятельности;
4. Перечень мероприятий Программы;
5. Сроки, целевые индикаторы и показатели реализации Программы;
6. Объемы и источники финансирования;
7. Механизм реализации Программы;
8. Формирование корпоративной культуры;
9. Ожидаемые результаты реализации Программы.

1. Характеристика основных задач, на решение которых направлена Программа

Кадровая политика занимает ведущее место в системе управления учреждения, и считается основным критерием его успеха. Эта сфера управления специфична и имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы – аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

Одной из главных задач кадровой работы является совершенствование профессионального уровня работников культуры, повышение их квалификации и уровня общекультурного развития. Вопрос об обучении и переподготовке кадров всегда актуален. Развитие общества и повышение компетентности специалистов являются понятиями неразделимыми. Успешное обновление всех сторон жизни страны в решающей мере зависит от того, насколько быстро и глубоко каждый человек проникается пониманием необходимости радикальных перемен, насколько решительно, энергично и компетентно будет работать на своем участке. Эти проблемы затрагивают и культурно-досуговую деятельность, относятся к работникам учреждений культуры. Данная категория работников в силу творческого характера своего труда, его многофункциональности, изменчивости форм и содержания работы более чем другие нуждается в постоянном обогащении новыми идеями, свежими мыслями, передовым опытом.

Целевая группа проекта – руководители и профильные специалисты учреждения. В программе предложен реальный механизм реализации: как без особых дополнительных материальных средств обучить специалистов, помочь им преодолеть психологический барьер перед высокими технологиями, создать инновационную среду в учреждении и получить отличные результаты.

Проблемой является слабый приток молодых специалистов и, как следствие, старение кадров.

Возраст руководителей и профильных специалистов:

До 30 лет – 10 человек

30 – 55 лет – 29 человек

55 и выше лет – 3 человека

1.1. Основные цели и задачи Программы

Цель Программы: развитие кадрового потенциала учреждения

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

- создание системы мотивирования профильных специалистов учреждения на самообразование, участие в дистанционной системе подготовки кадров учреждения, прохождение курсов повышения квалификации, курсов профессиональной переподготовки, аттестации на первую и высшую категории;
- создание системы материального и морального стимулирования молодых специалистов;

- привлечение выпускников институтов культуры и искусства на работу;
- организация мастер-классов на базе ГДК «Украина» с приглашением специалистов;
- улучшение качества предоставления услуг населению.

Индикаторы и показатели, позволяющие оценить ход реализации Программы на период с 2014 по 2020 годы:

- количество специалистов получивших высшее профильное образование;
- количество специалистов прошедших курсы повышения квалификации;
- количество специалистов прошедших курсы профессиональной переподготовки;
- количество специалистов прошедших аттестацию на 1 и высшую категорию;
- средний уровень заработной платы молодых специалистов.
- количество привлечённых молодых профильных специалистов.
- количество проведённых семинаров, мастер-классов с участием привлечённых специалистов

Эффективность реализации Программы будет оцениваться по показателям по годам путем сравнения плановых и фактических показателей (индикаторов), соотношения целевых достигнутых значений показателей деятельности.

Достижение плановых показателей возможно при запланированном уровне финансирования Программы.

1.2. Показатели деятельности

Количество специалистов, прошедших курсы повышения квалификации

2012 год – 7 человек

2013 год – 3 человека

1 полугодие 2014 года – 2 человека.

Уровень квалификации специалистов и руководителей 1, 2, 3 уровней Учреждения:

Высшая квалификационная категория: 5 чел.

Первая квалификационная категория: 8 чел.

Вторая квалификационная категория: 24 чел.

Не имеют квалификационных категорий 5 специалистов, это работники, которые не имеют требуемого стажа работы для прохождения процедуры аттестации.

Средний возраст специалистов и руководителей 1, 2, 3 уровней МБКУ ГДК «Украина» составляет: 42 года

Высшее образование имеют по профилю 13 чел.

Высшее образование не по профилю 7 чел.

Обучаются в ВУЗах по профилю «Культура» - 4 чел.

Среднее профессиональное образование по профилю 10 чел.

Среднее профессиональное образование не по профилю 6 чел.

Среднее (полное) общее образование имеют 3 чел.

должности с большей или меньшей ответственностью, развитие их профессионального опыта путем перемещения на другие должности										
Итого по разделу:	1196,4	0	199,4	199,4	199,4	199,4	199,4	199,4	199,4	

1.4. Сроки, целевые индикаторы и показатели реализации Программы

Таблица №2

Тактические задачи	Показатель индикатор	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Создание системы мотивирования профильных специалистов учреждения на самообразование, участие в дистанционной системе подготовки кадров учреждения, прохождения курсов повышения квалификации, курсов профессиональной переподготовки, аттестации на первую и высшую категорию;	1.1. Количество специалистов получивших высшее профильное образование;	0	0	0	3	1	1	1
	1.2. Количество специалистов прошедших курсы повышения квалификации;	8	8	8	10	8	8	8
	1.3. Количество специалистов прошедших курсы профессиональной переподготовки;	0	3	3	2	1	1	1
	1.4. Количество специалистов прошедших аттестацию на 1, 2 и высшую категорию	2	3	2	40	2	5	2
2. Создание системы материального и морального стимулирования молодых специалистов	2.1. Средний уровень заработной платы молодых специалистов.	34,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0
3. Привлечение выпускников институтов культуры и искусства на работу.	3.1. Количество привлеченных молодых профильных специалистов.	1	2	2	2	1	1	1
4. Организация мастер-классов на базе ГДК «Украина» с приглашением привлеченных специалистов.	4.1. Количество проведенных семинаров, мастер-классов с участием привлеченных специалистов	0	1	1	1	1	1	1

1.5. Объемы и источники финансирования

Финансирование мероприятий Программы предусматривается за счет средств местного бюджета в пределах доведенных бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, а также за счет средств окружного

бюджета в рамках окружных целевых программ на условиях софинансирования мероприятий.

Затраты на реализацию Программы за счет средств местного бюджета составят всего 1 196,4 тыс. рублей, в том числе:

- 2014 год – 0 рублей,
- 2015 год – 199,4 тыс. рублей,
- 2016 год – 199,4 тыс. рублей,
- 2017 год – 199,4 тыс. рублей,
- 2018 год – 199,4 тыс. рублей,
- 2019 год – 199,4 тыс. рублей,
- 2020 год – 199,4 тыс. рублей.

Для реализации отдельных мероприятий Программы возможно привлечение дополнительных финансовых средств за счет средств добровольных пожертвований. Привлечение дополнительных средств осуществляется заказчиком-координатором и исполнителями мероприятий Программы в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Механизм реализации Программы

Заказчиком Программы является Управление культуры и молодежной политики администрации муниципального образования г. Муравленко. Основным разработчиком Программы является МБКУ ГДК «Украина». Ответственным за исполнение мероприятий являются муниципальное бюджетное клубное учреждение «Городской Дом культуры «Украина».

Механизм реализации Программы предусматривает применение широкого спектра экономических и организационных мер. Правовой основой механизма реализации Программы являются Федеральное законодательство, Указы и постановления Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, законы и нормативные акты автономного округа, нормативные акты муниципального образования г. Муравленко.

Формирование мероприятий Программы осуществляется с учетом предложений Управления культуры и молодежной политики, муниципального бюджетного клубного учреждения «Городской Дом культуры «Украина».

Средства, выделяемые на выполнение мероприятий Программы в рамках окружных целевых программ направляются в муниципальное образование.

Контроль за выполнением Программы осуществляется Управлением культуры и молодежной политики администрации муниципального образования г. Муравленко.

2. Формирование корпоративной культуры

Неотъемлемой частью Программы развития кадрового потенциала является корпоративная культура. Корпоративная культура — это своего рода эмоциональная среда внутри организации и связующее звено в отношениях между ее сотрудниками. Это тот безусловный стержень, вокруг которого собираются сотрудники, считающие нормой трудовой деятельности работоспособность, умение трудиться в команде, профессионализм и многое другое. Цель корпоративной культуры – обеспечение высокой прибыльности организации посредством совершенствования управления человеческими ресурсами для обеспечения лояльности сотрудников к руководству, воспитания у работников отношения к

предприятию как к своему дому. Корпоративная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом, что и является основной задачей корпоративной культуры

2.1. Миссия организации

Миссия муниципального бюджетного клубного учреждения ГДК «Украина» - содействие культурному обогащению и улучшению социального состояния сообщества, путем предоставления гражданам качественных культурных услуг, которые соответствуют высоким профессиональным и этическим нормам.

Цели и задачи формирования корпоративной культуры:

- повышение внутренней корпоративной культуры персонала;
- снижение конфликтных ситуаций в коллективе;
- разработка и внедрение регламентов, норм поведения в коллективе;
- организация современного досуга персонала;
- улучшение микроклимата коллектива.

Формы работы:

- организация мероприятий, направленных на повышение профессиональной этики и культуры в коллективе;
- организация корпоративного досуга;
- проведение профессиональных праздников;
- участие творческих работников в городском профессиональном конкурсе «Я люблю свою работу».

2.2. Ценности организации

Корпоративная культура построена в учреждении таким образом, где все сотрудники уважают себя и других, где нет бюрократии, где профессионализм и усилия каждого находят применение и оцениваются по заслугам, где приветствуется инициатива и личный вклад каждого в достижении цели, где созданы равные возможности для профессионального и личного роста, где придерживаются следующих ценностей:

- честность
- лидерство
- взаимоуважение и доверие.

2.3. Принципы взаимоотношений

с потребителями муниципальных услуг:

- удержание существующих и привлечение новых потребителей;
- повышение уровня удовлетворенности потребителей культурно – просветительскими услугами;
- формирование широкой базы лояльных потребителей;

2.4. Служебный этикет

4.1. Нормы приветствия.

4.2. Нормы обращения к начальству.

- 4.3. Формы коммуникации между отделами.
- 4.4. Способы принятия решений.
- 4.5. Пути выхода из конфликтных ситуаций.
- 4.6. Методы критики.

2.5. Корпоративный стиль

- 5.1. Логотип организации.
- 5.2. Слоган организации (девиз).
- 5.3. Дресс-код, принятый в организации.

Правила поведения и этикета закрепляются письменно приказом директора МБКУ ГДК «Украина».

3. Ожидаемые результаты реализации Программы.

Программа ориентирована на развитие кадрового потенциала учреждения, как фактора социально-экономического развития учреждения и города, обеспечения конституционных прав граждан на получение качественных культурно-досуговых услуг.

Поддержка инициативы специалистов отрасли позволит привлечь внимание широкой общественности, органов исполнительной власти к деятельности по развитию кадрового потенциала учреждения, будет способствовать повышению престижа учреждения.