

ФИНАНСОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ БРЯНСКОГО РАЙОНА

241525, Брянская область, Брянский район,
с. Глинищево, ул. П.М. Яшенина, 9
ИНН 3207004039 КПП 324501001
л/с 03273006540
Отдел №1 УФК по Брянской области
телефон 94-11-50

28.12.2024

ПРИКАЗ № 69

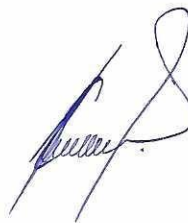
Об утверждении Программы
«Развитие кадрового потенциала
финансового управления
администрации Брянского района
Брянской области»

В целях развития и формирования устойчивого кадрового состава
финансового управления администрации Брянского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу «Развитие кадрового потенциала финансового управления администрации Брянского района Брянской области», согласно приложению к настоящему приказу.
2. Программу «Развитие кадрового потенциала финансового управления администрации Брянского района Брянской области» довести до сведения сотрудников финансового управления администрации Брянского района.
3. Программу «Развитие кадрового потенциала финансового управления администрации Брянского района Брянской области» разместить на официальном сайте финансового управления администрации Брянского района.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заместитель главы администрации
Брянского района – начальник
финансового управления



С.Н. Воронцова

Приложение
к приказу финансового управления
администрации Брянского района
от _____ № _____

Программа
«Развитие кадрового потенциала финансового управления
администрации Брянского района Брянской области»

ПАСПОРТ

Наименование программы	Развитие кадрового потенциала финансового управления администрации Брянского района Брянской области
Ответственный исполнитель программы	Руководитель финансового управления
Соисполнители программы	Начальники отделов финансового управления
Перечень подпрограмм	отсутствуют
Цель и задачи программы	Создание системы управления кадровым потенциалом для обеспечения финансового управления в дальнейшей перспективе профессионально подготовленными кадрами, обладающими специальными знаниями, а также умениями применять эти знания в практической деятельности при реализации задач - формирование и совершенствование системы мотивации сотрудников к эффективности их профессиональной служебной деятельности; - формирование и внедрение норм корпоративной культуры в повседневную профессиональную служебную деятельность; - организация преемственности поколений - сохранение и передача знаний и опыта от старших поколений младшим.
Сроки реализации программы	2025 – 2027 годы
Объем бюджетных ассигнований на реализацию программы	2025 год – 120 тыс. рублей; 2026 год - 120 тыс. рублей; 2027 год - 120 тыс. рублей
Показатели (индикаторы)	1.Количество сотрудников финансового управления прошедших обучение по программам повышения квалификации; 2.Разработка Положения по адаптации новых сотрудников 3. Количество размещенной информации в соц. сетях.

1. Характеристика текущего состояния

Понятие «кадровый потенциал» - умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства. Одной из важных проблем кадрового обеспечения органов местного самоуправления, является сменяемость и текучесть кадров. Разница в оплате труда между государственными и муниципальными служащими, осложняет привлечение высококвалифицированных специалистов, делает состав кадров менее профессиональным. При большой смене кадров, опыт накопленный сотрудниками не может передаваться, тем самым вызывает проблемы в процессе адаптации муниципальных служащих и тем самым снижает эффективность работы органов местного самоуправления.

В настоящее время многие молодые люди готовы поступать на работу в органы муниципального управления. Однако, мало кто из молодых специалистов остается на муниципальной службе хотя бы на несколько лет. Оплата труда в бизнес - структурах часто гораздо более привлекательна для специалистов их уровня, чем заработная плата специалиста без стажа работы в органах местного самоуправления.

В настоящее время в финансовом управлении работает 21 специалист, Средний возраст работников по управлению более 43 лет.

2. Приоритеты программы

К основным направлениям кадровой политики следует отнести:

- поиск и привлечение молодых специалистов;
- развитие профессиональных и универсальных компетенций сотрудников;
- совершенствование системы мотивации сотрудников, направленное, в том числе, на удержание ценных сотрудников;

Реализация данных основных направлений позволит обеспечить развитие ряда направлений кадровой политики, ориентированных на снижение текучести кадров и сохранение имеющегося кадрового потенциала.

Основные мероприятия программы:

1. Обучение и развитие сотрудников:

- оценка сотрудников на основе профессиональной меритократии;
- профессиональная переподготовка сотрудников по программам профессиональной переподготовки;
- повышение квалификации сотрудников по программам повышения квалификации;
- участие в семинарах связанных с профессиональными обязанностями.

2. Поиск и привлечение молодых специалистов:

- формирование привлекательного имиджа организации с помощью информационных технологий;
- создание и развитие института наставничества - разработка положения по адаптации новых сотрудников;
- привлечение студентов высших учебных заведений к прохождению практики для получения профессионального опыта и практического навыка работы в финансовом управлении;
- проведение работы в образовательных организациях (доведение информации о профессии и функциях сотрудников администрации, о формировании муниципального бюджета и роли граждан в решении местных вопросов).

3. Создание благоприятной рабочей атмосферы в коллективе и мотивации сотрудников на добросовестное исполнение своих обязанностей:

- разработка положения по адаптации новых сотрудников;
- разработка системы премирования работников;
- организация совместных культурно - массовых мероприятий;
- традиция поздравлять именинников.

3. Сроки реализации программы

Реализация программы осуществляется в течение 2025– 2027 годов.

4. Ресурсное обеспечение программы

Ресурсное обеспечение программы: 2025г – 120 тыс. рублей;
2026г. -120 тыс. рублей;
2027г. -120 тыс. рублей.

5.Описание состава программы

Программа включает в себя основные мероприятия, которые отражены в плане реализации программы (приложение 1).

6.Сведения о показателях (индикаторах)

Сведения о показателях (индикаторах) основных мероприятий программы представлены в приложении 2.

План реализации программы "Развитие кадрового потенциала финансового управления администрации Брянского района Брянской области"

№ п/п	Наименование основного мероприятия программы	Ответственный исполнитель	Источник финансового обеспечения	Объем средств на реализацию, рублей			Связь основного мероприятия и показателей (порядковые номера показателей)
				2025 год	2026 год	2027 год	
1	2	3	4	6	7	8	9
Цель: Создание системы управления кадровым потенциалом для обеспечения финансового управления в дальнейшей перспективе профессионально подготовленными кадрами, обладающими специальными знаниями, а также умениями применять эти знания в практической деятельности при реализации задач							
Задача 1: Формирование и совершенствование системы мотивации сотрудников к эффективности их профессиональной служебной деятельности							
1	Обучение и развитие сотрудников		средства районного бюджета	120 000	120 000	120 000	(1)
1.1	Оценка сотрудников на основе профессиональной meritократии		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
1.2	Профессиональная переподготовка сотрудников по программам профессиональной переподготовки		средства районного бюджета	50 000,00	60 0000,00	40 000,00	
1.3	Повышение квалификации сотрудников по программам повышения квалификации		средства районного бюджета	40 000,00	30 000,00	40 000,00	
1.4	Участие в семинарах связанных с профессиональными обязанностями		средства районного бюджета	30 000,00	40 000,00	40 000,00	

Задача 2: Организация преемственности поколений - сохранение и передача знаний и опыта от старших поколений младшим.

2.	Поиск и привлечение молодых специалистов		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	(2)
2.1	Формирование с помощью информационных технологий привлекательного имиджа организации		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
2.2	Создание и развитие института наставничества - разработка положений по адаптации новых сотрудников		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
2.3	Проведение работы в образовательных организациях (доведение информации о профессии и функциях сотрудников администрации, о формировании муниципального бюджета и роли граждан в решении местных вопросов)		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
2.4	Привлечение студентов высших учебных заведений к прохождению практики для получения профессионального опыта и практического навыка работы в финансовом управлении		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	

Задача 3: Формирование и внедрение норм корпоративной культуры в повседневную профессиональную служебную деятельность

3	Создание благоприятной рабочей атмосферы и мотивации сотрудников на добросовестное исполнение своих обязанностей		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	(3)
3.1	Разработка положений по адаптации новых сотрудников						
3.2	Разработка системы премирования работников		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
3.3	Организация и проведение совместных культурно-массовых мероприятий		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
3.4	Традиция поздравлять именинников		средства районного бюджета	0,00	0,00	0,00	
Итого по программе:			средства районного бюджета	120 000,00	120 000,00	120 000,00	
			Итого:	120 000,00	120 000,00	120 000,00	

Сведения о показателях (индикаторах) основных мероприятий

Наименование показателя (индикатора)	Единица измерения	Методика расчета	Показатели		
			2025 год	2026 год	2027 год
Показатели (индикаторы) основных мероприятий					
1.Количество сотрудников финансового управления прошедших обучение по программам повышения квалификации	человек	n-абсолютный показатель,	21	22	22
2.Разработка Положения по адаптации новых сотрудников	да/нет	n-абсолютный показатель,	да	нет	нет
3. Количество размещенной информации в соц. сетях	штук	n-абсолютный показатель	10	10	10