Утвержден

постановлением

администрации округа

от 05.06.2024 № 362

Комплекс мер по развитию кадрового потенциала в Междуреченском муниципальном округе на 2024-2026 годы»

(далее-Комплекс мер)

**Структура Комплекса мер**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Комплекс мер по развитию кадрового потенциала в Междуреченском муниципальном округе на 2024-2026 годы |
| Ответственный исполнитель | Администрация Междуреченского муниципального округа (далее - администрация округа) |
| Исполнители мероприятий комплекса мер | - управляющий делами администрации округа;  - структурные подразделения администрации округа:   * отдел организационно-контрольной и кадровой работы администрации округа; * Управление образования администрации округа; * отдел экономики администрации округа; * отдел строительства и жилищно-коммунального хозяйства администрации округа * отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации округа * Управление финансов администрации округа; * Управление по развитию территории администрации округа;   - АМУ «Редакция газеты «Междуречье» (по согласованию)»;  **-** отделение занятости населения по Междуреченскому муниципальному округу КУ ВО «Центр занятости населения Вологодской области» (далее – центр занятости) (по согласованию);  - предприятия, организации и учреждения округа (по согласованию) |
| Срок реализации | 2024-2026 годы |
| Цель | Сокращение оттока выпускников школ;  снижение миграционного оттока населения в округе;  обеспечение квалифицированными кадрами органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций округа с целью дальнейшего социально-экономического развития округа |
| Задачи | Реализация комплекса мер, направленных на выстраивание модели управления кадровым потенциалом округа, на создание механизмов управления трудоустройством выпускников школ.  совершенствование профориентационной работы в образовательных учреждениях округа;  привлечение и закрепление в округе выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, молодых специалистов;  обеспечение эффективного взаимодействия администрации округа и предприятий, организаций, учреждений округа по решению кадровых вопросов. |
| Целевые показатели | доля выпускников 9 и 11 классов, поступивших в образовательные организации области;  количество студентов образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и высшего образования, заключивших договоры целевого обучения с организациями – работодателями района;  количество выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и высшего образования, вернувшихся в округ для трудоустройства |
| Ожидаемые результаты реализации комплекса мер | - создание единой системы профориентационной работы, ориентированной на конкретную кадровую ситуацию в округе;  - установление прямых контактов органов местного самоуправления округа, руководителей предприятий, организаций и учреждений округа с высшими и средними профессиональными учебными заведениями;  - создание условий для закрепления в округе молодых квалифицированных кадров;  - сокращение кадрового дефицита в отраслях народного хозяйства округа;  - создание банка данных о наличии кадров и потребности в них в округе  - повышение профессионального уровня кадров органов местного самоуправления округа, предприятий, учреждений и организаций округа |
| Источники финансового обеспечения | Объем финансирования в 2024-2026 годах устанавливается в соответствии с муниципальными программами |

**Общая характеристика сферы реализации Комплекса мер**

Тема кадрового обеспечения экономики округа является актуальной в рамках приоритетных проектов в сфере образования - от школы, среднего профессионального образования до вуза, охватывает проблемы прогнозирования потребности в кадрах, профориентации, качественной подготовки кадров, трудоустройства выпускников.

Таким образом, разработка Комплекса мер позволит сформировать необходимый инструментарий для дальнейшего экономического роста и обеспечит комплексное решение государственных задач в сфере образования и экономики.

Для реализации Комплекса мер необходима консолидация усилий органов власти, образовательного и предпринимательского сообществ и институтов гражданского общества по созданию благоприятных условий развития кадрового потенциала.

Междуреченский муниципальный округ расположен в юго-восточной части центральной зоны Вологодской области. Граничит с Вологодским, Сокольским, Тотемским, Грязовецким округами и Костромской областью. В состав Междуреченского муниципального округа входят 147 населенных пунктов.

Сокращение численности постоянного населения округа – один из основных факторов, ограничивающих развитие Междуреченского муниципального округа.

На конец 2023 года численность населения по округу составила 4834 человека. Смертность населения в округе в 3,2 раза превысила рождаемость. За 2023 год естественная убыль населения округа составила 82 человека.

Еще одним неблагоприятным фактором, ограничивающим развитие округа, является устойчивая тенденция к снижению численности населения трудоспособного возраста на фоне увеличения численности людей старше трудоспособного возраста.

Доля населения трудоспособного возраста составила в 2023 году 52,6% , доля населения старше трудоспособного 31,7%, доля детей от 0 до 15 лет 15,7% . Заняты трудовой деятельностью в округе 49,9% (1423 чел.) трудоспособного населения, в т.ч. в сфере малого бизнеса занято 434 человек (из них 150 самозанятых граждан, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход»).

Таким образом, при сложившихся демографических и миграционных процессах в округе, можно предположить, численность населения Междуреченского муниципального округа продолжит сокращаться и дальше.

Требуется комплексный подход включающий работу с человеческим ресурсом, технологиями и финансированием. Поэтому немаловажное значение имеет грамотно выстроенная, перспективная кадровая политика.

Многие организации и учреждения представлены на территории округа структурными подразделениями, участками, не имеющими статуса юридического лица и как следствие не решающие кадровых вопросов, не имеющие опыта работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Требует совершенствования и система профориентации школьников в округе, вовлечение работодателей для организации профориентационной работы. Выпускники школ поступают учиться в учреждения среднего и высшего профессионального образования, но отсутствие мотивации не позволяет сделать выбор трудоустройства в сторону округа. Ощущается нехватка молодежи со сформированными лидерскими способностями и качествами.

Необходимо объединить усилия всех заинтересованных сторон по вопросам работы с кадрами, осуществлять мониторинг ситуации на рынке труда, осуществлять контроль за исполнением мероприятий программы на основе взаимного сотрудничества администрации округа, службы занятости, организаций, предприятий и учреждений округа, применяя комплексные подходы для улучшения ситуации в целом.

Основные проблемы развития кадрового потенциала условно можно разделить на 5 направлений:

1. Проблемы социально-экономического характера (отсутствие жилья, материальной заинтересованности и стимулов производительной социально-экономической деятельности, инфраструктуры, инвестиций в экономику).
2. Проблемы демографического плана, в число которых относятся высокий уровень смертности, снижение рождаемости, старение квалифицированных кадров, отток молодых специалистов.
3. Проблемы занятости, отсутствие системы формирования рынка труда.
4. Формальный подход кадровых структур к реализации своих функций и отсутствие системы анализа кадрового потенциала.

Данные проблемы охватывают все отрасли экономики округа и его ресурсы, но на первом месте по значимости и перспективности решения проблем выходят человеческие ресурсы, кадровый потенциал. Решение вопросов развития кадрового потенциала должно иметь комплексный подход, взаимодействие всех заинтересованных сторон и источники финансирования мероприятий.

**Перечень ключевых (приоритетных) профессий и компетенций, востребованных в среднесрочной и долгосрочной перспективе, определенных в соответствии с направлениями экономического развития муниципального округа и предусматривающих разные уровни подготовки:**

Дефицит кадров становится все более ощутимой проблемой для экономики округа. Особенно это остро ощущается в таких отраслях как: сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, образование, муниципальное управление.

Во всех видах экономической деятельности округа есть потребность в рабочих профессиях: водители, строительные профессии.

Среди специалистов наиболее востребованы бухгалтеры, программисты, инженеры, врачи и учителя.

**2. Цели, задачи и целевые показатели Комплекса мер**

Важной особенностью муниципальных образований (районов/округов области) является несформированность рынка труда на уровне округа. Этот рынок включен в структуру социально-экономических отношений более высокого уровня, поэтому кадровые ресурсы оттягиваются в центр. В связи с этим, необходимо решать проблемы деградации села, оттока квалифицированных кадров из муниципального образования, привлечения в округ новых молодых кадров.

Цель - сокращение оттока выпускников школ, снижение миграционного оттока населения в округе и обеспечение квалифицированными кадрами органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций округа с целью дальнейшего социально-экономического развития округа.

Задачи:

Реализация комплекса мер, направленных на выстраивание модели управления кадровым потенциалом округа, на создание механизмов управления трудоустройством выпускников школ.

совершенствование профориентационной работы в образовательных учреждениях округа;

привлечение и закрепление в округе выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, молодых специалистов;

обеспечение эффективного взаимодействия администрации округа и предприятий, организаций, учреждений округа по решению кадровых вопросов.

**3. Основные мероприятия Комплекса мер**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Исполнители | Сроки исполнения |
| **1. Организационные мероприятия** | | | |
| 1. | Анализ состояния потребности в кадрах в отраслях социально-экономического комплекса округа | управляющий делами администрации округа;  отдел организационно-контрольной и кадровой работы администрации округа;  Управление образования администрации округа;  отдел экономики администрации округа;  отдел строительства и жилищно-коммунального хозяйства администрации округа;  отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации округа;  Управление финансов администрации округа;  центр занятости;  Управление по развитию территории администрации округа;  предприятия, организации и учреждения округа | ежегодно до 1 января |
| 2. | Разработка предложений и мероприятий по итогам аналитических данных | управляющий делами администрации округа;  отдел организационно-контрольной и кадровой работы администрации округа;  Управление образования администрации округа;  отдел экономики администрации округа;  отдел строительства и жилищно-коммунального хозяйства администрации округа;  отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации округа;  Управление финансов администрации округа;  центр занятости;  Управление по развитию территории администрации округа;  предприятия, организации и учреждения округа | ежегодно до 1 марта |
| 3. | Прогнозирование потребности в кадрах на основе представленных данных предприятиями, учреждениями и организациями, отделением центра занятости | Администрация округа;  центр занятости | ежегодно |
| 4. | Разработка планов мероприятий по подготовке и дополнительному профессиональному образованию кадров органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций в соответствии с действующим законодательством | администрация округа;  руководители предприятий, учреждений и организаций округа | ежегодно до 1 декабря |
| 5. | Изучение опыта кадровой политики в муниципальных округах/ районах области, обмен опытом работы, обобщение и подготовка информационных материалов | Отдел организационно-контрольной и кадровой работы администрации округа | в течение года |
| 6. | Информирование населения о кадровой потребности:  - на страницах районной газеты «Междуречье»;  - на официальном сайте округа, сайтах учреждений, предприятий, организаций | АМУ «Редакция газеты «Междуречье»;  руководители предприятий, организаций и учреждений округа | постоянно |
| 7. | Проведение торжественных мероприятий, связанных с профессиональными праздниками, чествованием передовиков производства | администрация округа;  руководители предприятий, организаций и учреждений округа | в течение года |
| 8. | Проведение районного Праздника труда | администрация округа; | ежегодно |
| **2. Взаимодействие администрации округа и образовательных учреждений.**  Профессиональная ориентация, повышение престижа профессий. | | | |
| 1. | Изучение состояния профориентационной работы в школах округа, подготовка предложений по ее совершенствованию | Управление образования администрации округа | постоянно |
| 2. | Проведение дней открытых дверей на предприятиях, в органах местного самоуправления, учреждениях и организациях для решения кадровых вопросов на перспективу | администрация округа;  предприятия, организации и учреждения округа | ежегодно |
| 3. | Проведение ярмарок вакансий учебных мест, рабочих мест | центр занятости;  Управление образования администрации округа | ежегодно |
| 4. | Заключение договоров на обучение в учебных заведениях области выпускников школ округа с гарантией обеспечения мест для практики и трудоустройства;  установление прямых контактов с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования | администрация округа;  Управление образования администрации округа;  центр занятости | ежегодно |
| 5. | Обеспечение школ округа данными о состоянии рынка труда в округе, наличии вакансий, требованиями по квалификации, о востребованности профессий различных направлений | управление образования администрации округа;  отдел экономики администрации округа;  центр занятости | ежегодно |
| 6. | Проведение индивидуальной работы с обучающимися старших классов школ округа по направлению на целевое обучение по специальностям, востребованным в округе | управление образования администрации округа;  центр занятости;  администрация округа;  руководители предприятий, организаций и учреждений округа | в течение 2024-2026 годов |
| 7. | Организация встреч главы округа либо заместителей главы округа с обучающимися школ округа; выпускниками школ округа | управление образования администрации округа;  администрация округа | ежегодно |
| 8. | Обеспечение прохождения учебной практики студентами на базе  администрации округа,  предприятий, организаций и учреждений округа на основании заключенных договоров с образовательными учреждениями | администрация округа;  руководители предприятий, организаций и учреждений округа | ежегодно |
| 9. | Создание информационной базы о выпускниках школ:  - поступивших в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования;  - оставшихся в округе | управление образования администрации округа | ежегодно к 1 сентября |
| 10. | Проведение анкетирования по вопросу профессионального самоопределения обучающихся выпускных классов школ округа и анализ полученных результатов | управление образования администрации округа | ежегодно до 1 апреля |
| 11. | Организация временной трудовой занятости несовершеннолетних в возрасте 14-18 лет, в том числе в профильных лагерях на базе учреждений | управление образования администрации округа;  центр занятости | ежегодно |
| 12. | Информирование населения округа о возможностях временной занятости (трудоустройства) подростков в свободное от учебы время и каникулярный период | управление образования администрации округа;  центр занятости | постоянно |
| **3. Взаимодействие администрации округа с предприятиями, организациями, учреждениями.**  Организация подготовки кадров, повышения их профессионального уровня. | | | |
| 1. | Осуществление целевой подготовки, организация работы по подготовке и дополнительному профессиональному образованию кадров органов местного самоуправления округа, предприятий, учреждений и организаций округа в соответствии с действующим законодательством | администрация округа;  руководители предприятий, организаций и учреждений округа | в течение 2024-2026 годов |
| 2. | Составление перечня специалистов, востребованных в округе | отдел экономики администрации округа;  отделение занятости;  руководители предприятий, организаций и учреждений округа | в течение 2024-2026 годов |
| **4. Комплекс стимулирующих мер по закреплению кадров в округе.** | | | |
| 1. | Содействие в реализации Федеральных и областных программ по обеспечению жильем молодых семей, обеспечению жильем граждан, проживающих в сельской местности, по предоставлению субсидий молодым семьям для приобретения жилья | отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации округа;  отдел экономики администрации округа | в течение 2024-2026 годов |
| 2. | Оказание содействия участию молодых специалистов в районных и областных конкурсах профессионального мастерства, творческих выставках, семинарах, форумах | администрация округа;  руководители предприятий, учреждений и организаций округа | в течение 2024-2026 годов |
| 3. | Освещение на страницах районной газеты «Междуречье» трудовой, профессиональной и общественной деятельности молодежи | АМУ «Редакция газеты «Междуречье»;  отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации округа | постоянно |
| 4. | Содействие развитию малого и среднего предпринимательства и самозанятости безработных граждан | отдел экономики администрации округа;  центр занятости | в течение 2022-2025 годов |
| 5. | Заключение договоров целевого обучения с выпускниками школ округа | администрация округа;  предприятия, учреждения и организации округа | в течение 2024-2026 годов |
| 6. | Предоставление служебных жилых помещений специалистам | администрация округа | в течение 2024-2026 годов |

**4. Объемы финансирования мероприятий Комплекса мер**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление финансирования | Финансирование по годам | | | |
| 2024-2026 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1. | Осуществление целевой подготовки кадров; выплата материальной поддержки студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | | |
| 2. | Организация работы по подготовке и дополнительному профессиональному образованию кадров предприятий, учреждений и организаций округа в соответствии с действующим законодательством: | | | | |
| 2.1. | работников администрации округа | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | | |
| 2.2. | руководителей и специалистов сферы образования, культуры, спорта, молодежной политики | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | | |
| 2.3. | работников, в том числе молодых специалистов, предприятий, организаций и учреждений | Средства предприятий, организаций и учреждений округа | Средства предприятий, организаций и учреждений округа | | |
| 3. | Оказание содействия участию молодых специалистов в районных и областных конкурсах профессионального мастерства, творческих выставках, семинарах, форумах | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | | |
| 4. | Содействие в реализации Федеральных и областных программ по обеспечению жильем молодых семей, обеспечению жильем граждан, проживающих в сельской местности, по предоставлению субсидий молодым семьям для приобретения жилья | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | В соответствии с муниципальными программами  (текущее финансирование) | | |
| 5. | Проведение районного Праздника труда | текущее финансирование | текущее финансирование | | |
| 6. | Проведение торжественных мероприятий, посвященных профессиональным праздникам, чествованию передовиков производства | текущее финансирование | текущее финансирование | | |
| 7. | Участие обучающихся школ в областных, региональных и других конкурсах, проектах, выставках | текущее финансирование | текущее финансирование | | |

5. Механизмы решения поставленных задач Комплекса мер

Для успешной реализации Комплекса мер необходимо проведение мер, направленных на формирование, рациональное распределение и эффективное использование трудовых ресурсов в округе. Их осуществление будет продуктивным при взаимодействии органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления, работодателей при тесном сотрудничестве с региональными вузами и колледжами.

Процесс реализации Комплекса мер предусматривает осуществление системы мероприятий по основным направлениям, структурированным в соответствии с поставленными задачами.

Дальнейшее развитие кадрового потенциала округа будет проводиться на основе прогнозирования кадровых потребностей, на основе выявленных профессиональных интересов каждого и выстраивания модели управления кадровым потенциалом округа.

Для выстраивания модели управления кадровым потенциалом округа необходимо:

* обеспечить работу Координационного совета по работе с кадрами в округе;
* разработать критерии и показатели эффективности и обеспечить мониторинг реализации Комплекса мер;

-разработать систему мероприятий по просвещению родителей и выпускников о преимуществах, привлекательности обучения в региональных вузах и колледжах.

Модель управления по трудоустройству выпускников, будущих специалистов будет формироваться от индивидуальной профессиональной ориентации школьников к практико-ориентированному образованию, получению востребованных компетенций и квалификаций. Этот процесс планируется завершать адресным трудоустройством выпускников колледжей и вузов региона в рамках программы по целевому направлению с дальнейшей социально-экономической и методической поддержкой.

6. Ожидаемые результаты реализации Комплекса мер

В результате реализации Комплекса мер будет сформирована модель управления развитием кадрового потенциала округа, обеспечивающая достижение системных эффектов в сфере профессиональной ориентации, заказа округа на подготовку высококвалифицированных специалистов, трудоустроенных на рабочих местах Междуреченского муниципального округа.

Также реализация Комплекса мер позволит:

-создать условия для увеличения притока молодых специалистов в образовательные организации округа;

* осуществить комплексный подход к решению проблемы обеспечения трудовыми ресурсами;
* увеличить среднегодовую численность населения округа.

**7. Ресурсное обеспечение Комплекса мер**

Источником финансирования мероприятий Комплекса мер являются средства в объемах, утвержденных районным бюджетом на соответствующий финансовый год, средства органов местного самоуправления, средства предприятий, учреждений и организаций.

Объемы ассигнований из бюджета округа подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей районного бюджета на 2024-2026 годы.

8. Управление реализацией Комплексом мер  
и контроль за ходом его реализации

Исполнение Комплекса мер осуществляется управляющий делами администрации Междуреченского муниципального округа, управлением образования администрации Междуреченского муниципального округа.

Управление образования администрации округа в рамках своей компетенции исполняет мероприятия Комплекса мер, ориентируясь на показатели результативности.

Руководители образовательных организаций в рамках своей компетенции обеспечивают своевременное информирование о кадровой потребности образовательного учреждения,

Исполнители Комплекса мер ежегодно, не позднее 20 февраля года, следующего за отчетным, предоставляют информацию о ходе реализации Комплекса мер управляющему делами администрации округа.

Ежегодно в срок не позднее 1 марта года, следующего за отчетным, управляющий делами администрации округа представляет главе округа информацию о ходе реализации Комплекса мер, дает комплексную оценку эффективности и последствий реализации Комплекса мер по итогам года.

Контроль за реализацией Комплекса мер осуществляется главой округа.

**9. Оценка эффективности реализации Комплекса мер**

Реализации мероприятий Комплекса мер позволит достичь следующих результатов:

создать единую систему профориентационной работы в округе, ориентированную на конкретную кадровую ситуацию в округе;

установление прямых контактов органов местного самоуправления округа, руководителей предприятий, организаций и учреждений округа с высшими и средними профессиональными учебными заведениями;

создание условий для закрепления в округе молодых квалифицированных кадров;

сокращение кадрового дефицита в отраслях народного хозяйства округа;

повышение профессионального уровня кадров органов местного самоуправления округа, предприятий, учреждений и организаций округа.

Эффективность реализации Комплекса мер ежегодно оценивается по показателям, предусмотренным в нижеприведенной таблице.

При выполнении 3 показателей, указанных в таблице, Комплекс мер считается эффективным.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателей | Количественные  показатели | | | Еди-ница  изме- рения |
| 2024  год | 2025  год | 2026 год |
| 1. | Выпускники школ, поступившие в образовательные организации области высшего и среднего профессионального образования,  9-е классы  11 - е классы | 98  72 | 98  72 | 98  72 | %. |
| 2. | Заключено договоров на обучение в  учебных заведениях выпускников школ района с гарантией обеспечения мест для практики и трудоустройства | 2 | 3 | 4 | шт. |
| 3. | Число выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений, вернувшихся в округ для трудоустройства | 2 | 3 | 4 | чел. |