

Утверждаю
Директор
ГАУК НСО «РМИ»
Пронин А.О.

« 11 »  2021 г.

ПРОГРАММА

**«Развитие кадровой работы в Государственном автономном учреждении культуры
Новосибирской области «Исторический парк «Россия - моя история»**

г. Новосибирск

2021 г.

Паспорт программы

| | |
|------------------------------------|---|
| Наименование программы | «Развитие кадровой работы в Государственном автономном учреждении культуры Новосибирской области «Исторический парк «Россия - моя история»» |
| Разработчик программы | Государственное автономное учреждение культуры Новосибирской области «Исторический парк «Россия - моя история» |
| Цель и задачи программы | <p>Цель программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранение и развитие кадрового потенциала ГАУК НСО «РМИ» <p>Задачи программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование оптимального штатного расписания, соответствующего объему и сложности предоставляемых услуг, выполняемых работ; - своевременное обеспечение учреждения персоналом требуемого качества и в необходимой численности; - качественный отбор и успешная адаптация принятых специалистов; - развитие системы непрерывного образования сотрудников; - объективная оценка эффективности труда; - совершенствование механизма стимулирования работников к повышению качества услуг и эффективности работы; - приведение квалификационных требований к работникам и норм труда в соответствие к современным требованиям к качеству оказания услуг и выполнения работ; - поддержка молодых специалистов; - повышение престижности и привлекательности профессии работник культуры; - формирование сильной корпоративной культуры |
| Основные целевые показатели | <ul style="list-style-type: none"> - уровень удовлетворенности работников трудом; - доля работников прошедших профессиональную переподготовку или повышение квалификации |
| Сроки и этапы выполнения программы | Программа реализуется в 2021-2026 гг. Выполнение основных мероприятий, предусмотрено в течение всего срока действия программы |
| Перечень основных мероприятий | <p>Кадровое планирование, анализ и прогнозирование, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - автоматизация кадровых процессов; - стандартизация и систематизация кадровых процессов; - диагностика кадровой ситуации; - прогнозирование потребности в кадрах; - анализ производственной деятельности; - актуализация квалификационных требований и компетенций и другие |

Подбор и расстановка кадров, оценка персонала, в том числе:

- разработка кадровой политики;
- создание современных систем подбора и отбора персонала;
- подготовка и запуск процедур формирования кадрового резерва;
- аттестация персонала;
- разработка и внедрение современных норму труда, направленных на повышение качества оказания услуг, выполнение работ

Соответствие современным требованиям к качеству оказания услуг, выполнение работ:

- развитие социальной поддержки сотрудников;
- поддержка молодых специалистов;
- повышение престижности и привлекательности профессии работник культуры;
- выработка «персонал-стратегии», направленной на ликвидацию дефицита квалифицированных кадров и повышение престижа профессии работник культуры;
- формирование сильной корпоративной культуры – подготовка и запуск процедур формирования кадрового резерва;
- аттестация персонала;
- разработка и внедрение современных норм труда, направленных на повышение качества оказания государственных услуг, выполнения работ;
- разработка показателей эффективности деятельности учреждения, отделов специалистов и другие

Обучение персонала в том числе:

- переобучение, повышение квалификации;
- актуализация концепции непрерывного образования;
- разработка модели системы обучение персонала;
- разработка и внедрение методов оценки эффективности обучения;
- профессиональная адаптация

Стимулирование труда, социальное развитие коллектива, в том числе:

- совершенствование системы оплаты труда работников;
- создание механизма стимулирования работников, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной степени сложности, разработка критериев и показателей эффективности деятельности работников, качества оказания услуг;
- улучшение условий труда и другое

| | |
|--|--|
| | |
| <p>Ожидаемые конечные результаты выполнения программы</p> | <p>Главным результатом реализации Программы будет сохранение и развитие кадрового потенциала ГАУК НСО «РМИ», формирование устойчивого коллектива квалифицированных специалистов, чья работа будет способствовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышению интеллектуального и культурного уровня посетителей мультимедийного проекта «Россия — моя история» одного из крупнейших в РФ выставочных проектов, посвященных истории России с древнейших времен и до наших дней; - сохранению культурно-исторического наследия |
| <p>Система организации контроля за исполнением программы</p> | <p>Контроль за исполнением программы осуществляет директор ГАУК НСО «РМИ»</p> |

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ программы

| Развитие кадровой работы в Государственном автономном учреждении культуры Новосибирской области «Исторический парк «Россия - моя история» | Наименование мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные | Примечания |
|---|--|----------------------|--|--|
| 1. Кадровое планирование, анализ и прогнозирование | | | | |
| 1.1. Автоматизация кадровых процессов | | | | |
| 1.1.1. | Внедрение в деятельность отдела кадров специализированной программы «АС Смета» | 2021 | Ведущий юрист-консультант | Внедрение современных информационных технологий в процессы кадровой работы |
| 1.1.2. | Заполнение базы данных по кадрам в программе «АС Смета» | 2021 | Ведущий юрист-консультант | Внедрение современных информационных технологий в процессы кадровой работы |
| 1.1.3. | Регулярная актуализация базы данных по кадрам в программе «АС Смета» | Ежегодно 2021 – 2026 | Ведущий юрист-консультант | Внедрение современных информационных технологий в процессы кадровой работы |
| 1.2. Разработка нормативных документов по работе с персоналом | | | Совершенствование организационной базы кадровой работы | |
| 1.2.1. | «Положение о персонале» | 2021 | Ведущий юрист-консультант | Совершенствование организационной базы кадровой работы |
| 1.2.1.2. | «Положение об адаптации персонала» | 2021 | Ведущий юрист-консультант | Совершенствование организационной базы кадровой работы |
| 1.2.1.3. | Положение о системе повышения квалификации, переподготовке кадров | 2022 | Ведущий юрист-консультант | Совершенствование организационной базы кадровой работы |
| 1.3. Диагностика кадровой ситуации | | | | |
| 1.3.1. | Проведение диагностики кадровой ситуации | Ежегодно 2021-2026 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Ведущий юрист-консультант | Определение перспектив развития кадровой ситуации, создание маркетинговой базы |

| | | | | |
|-------------|---|--------------------|--|--|
| | | | | для принятия решений в кадровой работе |
| 1.3.2. | Разработка анкеты для выявления уровня удовлетворенности трудом | 2022 | Ведущий юристконсульт | Совершенствование организационной базы кадровой работы |
| 1.3.3. | Выявления уровня удовлетворенности трудом. Анкетирование | 2022 | Ведущий юристконсульт | Определение уровня удовлетворенности трудом для принятия дальнейших решений в области кадровой работы |
| 1.4. | Прогнозирование потребности в кадрах | | | |
| 1.4.1. | Прогнозирование потребности ГАУК НСО «РМИ» в специалистах различного профиля (Перспективное до 2026 г.) | Ежегодно 2021-2026 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Ведущий юристконсульт | Создание основы для планирования кадровой работы |
| 1.4.2. | Текущее прогнозирование потребности ГАУК НСО «РМИ» в специалистах различного профиля | Ежегодно 2021-2026 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Ведущий юристконсульт | Создание основы для планирования кадровой работы |
| 1.5. | Анализ производственной деятельности | | | |
| 1.5.1. | Проведение анализа производственной деятельности с целью разработки на его основе моделей рабочих мест и оптимального штатного расписания | 2022-2023 | Руководители структурных подразделений | Поддержание оптимального штатного расписания, приведения кадрового потенциала в соответствие с целями и стратегией развития учреждения |
| 1.5.2. | Разработка моделей рабочих мест | 2022-2023 | Руководители структурных подразделений | Создание оптимальной системы рабочих мест |
| 1.6. | Актуализация квалификационных требований и компетенций | | | |
| 1.6.1. | Разработка моделей, компетенций, квалификационных карт, должностных инструкций | 2021-2023 | Руководители структурных подразделений | Разработка перечней компетенций с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности |
| 1.6.2. | Актуализация квалификационных требований к работникам в случае утверждения новых профессиональных стандартов | 2022-2026 | Руководители структурных подразделений | Поддержание нормативных документов в актуальном состоянии, учет современных требований, соответствие профессиональным стандартам |
| 2. | Подбор и расстановка кадров | | | |
| 2.1. | Создание современных систем подбора и отбора персонала | | | |
| 2.1.1. | Разработка методов поиска специалистов во внешней и внутренней среде, | 2022 | Ведущий юристконсульт | Совершенствование организационной базы кадровой работы |

| | | | | |
|-------------|---|------------------------------------|--|--|
| | процедур привлечения кандидатов | | | |
| 2.1.2. | Разработка процедур и критериев отбора кандидатов, учитывающих особенности работы в учреждении | 2022 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Ведущий юрисконсульт | Совершенствование организационной базы кадровой работы |
| 2.1.3. | Разработка текстов бесед по найму (интервью) | 2022 | Ведущий юрисконсульт | Создание условий для качественного отбора персонала |
| 2.2. | Подготовка и запуск процедур формирования кадрового резерва | | | |
| 2.2.1. | Формирование состава кадрового резерва. Набор кандидатов в резерв; получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов | 1 раз в 3 года 2022 2025 | Директор ГАУК НСО «РМИ» | Создание условий для профессионального роста сотрудников, появления конкурентоспособных специалистов |
| 2.3. | Аттестация персонала | 1 раз в пять лет 2024 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Аттестационная комиссия | Оценка деятельности персонала |
| 2.4. | Разработка и внедрение современных норм труда, направленных на повышение качества оказания услуг учреждением | 2022-2023 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» | Повышение качества оказания услуг учреждением |
| 2.5. | Разработка и продвижение имиджа ГАУК НСО «РМИ» как предпочтительного работодателя | | | |
| 2.5.1. | Проведение мероприятий по повышению престижности и привлекательности профессии работник культуры (Дни информации для студентов, экскурсионные программы, презентации, выставки) | Ежегодно 2022-2026 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Научно-просветительный отдел | Повышение престижности профессии работник культуры |
| 2.5.2. | Разработка программ и организация профориентационной работы. Проведение «Дней открытых дверей», экскурсий для школьников и студентов | Ежегодно 2022-2026 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Научно-просветительный отдел | Организация профориентационной работы |
| 2.5.3. | Проведение мероприятий, направленных на формирование корпоративной культуры, разработку нового корпоративного стиля, разработку имиджевых | Ежегодно не менее 2-х 2022-2026 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник отдела развития | Формирование корпоративной культуры, разработку нового корпоративного стиля |

| | | | | | |
|-------------|---|-----------|---|---|--|
| | элементов корпоративного стиля | | | | |
| 2.5.4. | Организация производственной практики студентов по специализациям экскурсовод, гид | Ежегодно | Начальник Научно-просветительного отдела | Привлечение молодых специалистов | |
| 3. | Обучение персонала | | | | |
| 3.1. | Организационно-методическая работа | | | | |
| 3.1.1. | Создание базы данных о сотрудниках, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку | 2022 | Научно-методический совет | Организация системы повышения квалификации | |
| 3.1.2. | Организация обучения персонала | 2022-2025 | Научно-методический совет | Организация обучения персонала | |
| 3.1.3. | Разработка и внедрение методов оценки эффективности обучения | 2022 | Научно-методический совет | Организация обучения персонала | |
| 3.1.4. | Определение потребности в обучении. Определение программ обучения и повышения квалификации, определение и планирование форм, видов, обучения для различных групп работников | 2022 | Научно-методический совет | Организация обучения персонала | |
| 3.1.6. | Заключение договоров с учреждениями дополнительного образования по обучению сотрудников | 2021-2025 | Директор ГАУК НСО «РМИ» Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» | Совершенствование организационной базы системы повышения квалификации | |
| 3.2. | Профессиональная адаптация | | | | |
| 3.2.1. | Разработка программы профессиональной адаптации новых сотрудников (экскурсоводы, графический дизайнер) | 2021 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник Научно-просветительного отдела Начальник отдела развития | Создание условий для успешной адаптации принятых специалистов | |
| 3.2.2. | Разработка и проведение вводных занятий для новых работников в зависимости уровня и профиля образования | 2022 | Научно-методический совет Научно-просветительный отдел | Создание условий для успешной адаптации принятых специалистов | |
| 3.3. | Переобучение, повышение квалификации | | | | |
| 3.3.1. | Обучение начальника научно-просветительного отдела, экскурсоводов, методиста, администратора | | | | |

| | | | | |
|----------|---|-----------------------|---|--|
| 3.3.1.1. | Переподготовка специалистов | 2022-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник Научно-просветительного отдела Научно-методический совет | Приобретение новых знаний и навыков, приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития учреждения |
| 3.3.1.2. | Обучение специалистов на курсах повышения квалификации с получением удостоверений, сертификатов, дипломов | Ежегодно 2022-2024 | Научно-просветительного отдела Научно-методический совет | Совершенствование профессиональных компетенций, приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития учреждения |
| 3.3.1.3. | Командировки в учреждения культурно-досугового типа, музеи, Исторические парки «Россия - моя история» с целью повышения квалификации и обмена опытом | 2021-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник Научно-просветительного отдела Научно-методический совет | Изучение инновационного опыта с целью его внедрения в практику работы ГАУК НСО «РМИ» |
| 3.3.1.4. | Обучение специалистов новым технологиям и формам работы на семинарах, мастер-классах, обучающих мероприятиях (без получения документа государственного образца) | 2022-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник Научно-просветительного отдела Научно-методический совет | Совершенствование профессиональных компетенций, получением новых знаний и навыков |
| 3.3.2. | Повышение квалификации специалистов, обеспечивающих функционирование и развитие информационных технологий | 2022-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник отдела информационных технологий | Совершенствование профессиональных компетенций, приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития учреждения |
| 3.3.3. | Обучение специалистов обеспечивающих функционирование и развитие информационных технологий на курсах повышения квалификации с получением | 2022-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник отдела информационных технологий | Совершенствование профессиональных компетенций, приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития учреждения |

| | | | | |
|--------|--|-----------|--|--|
| | удостоверений, сертификатов, дипломов | | | |
| 3.3.4. | Командировки специалистов обеспечивающих функционирование и развитие информационных технологий в учреждения культурно-досугового типа, музеи, Исторические парки «Россия - моя история» с целью повышения квалификации и обмена опытом | 2022-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник отдела информационных технологий | Изучение инновационного опыта с целью его внедрения в практику работы ГАУК НСО «РМИ» |
| | Обучающие мероприятия по вопросам развития информационных технологий, новым информационным формам работы в сфере информационных технологий | 2022-2024 | Заместитель директора ГАУК НСО «РМИ» Начальник отдела информационных технологий | Совершенствование профессиональных компетенций, приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития учреждения |