

Стратегия кадровой политики
муниципального образования «Город Вологда» до 2025 года
«Вологда – город профессионалов»

I. Общие положения

Задача достижения экономической и социальной стабильности в любом муниципальном образовании находит свое конкретное проявление в перераспределении ресурсов внутри этого муниципального образования. Причем политика регулирования движения трудовых ресурсов возможна только через согласование государственного, территориального управления с отраслевым и институциональным.

Именно в рамках городского округа, включающего в себя организации самых различных видов экономической деятельности и форм собственности, возможен комплексный подход к решению экономических, социальных и кадровых задач.

Одним из основополагающих в разработке Стратегии кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» на период до 2025 года «Вологда – город профессионалов» (далее также - Стратегия кадровой политики, Стратегия) стал принцип преемственности. Разработка Стратегии кадровой политики велась с учетом результатов, достигнутых в ходе реализации Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов», утвержденной постановлением Администрации города Вологды от 28 сентября 2010 года № 5165 (далее – Концепция кадровой политики), активно реализуемой в течение последних лет. Именно поэтому в процессе работы над данным документом не было необходимости проводить подробные исследования кадровой среды муниципального образования «Город Вологда» (далее также - город Вологда, городской округ, город), все это уже было сделано ранее. Гораздо важнее было оценить структурные изменения в сфере подготовки квалифицированных кадров, в кадровом обеспечении всех сфер жизнедеятельности города, произошедшие за истекший период, ответить на вопросы о том, за счет каких проектов, механизмов и технологий можно наиболее эффективно достичь поставленной цели и какие именно ресурсы для этого необходимо задействовать. Немаловажно также было учесть программные документы, законы федерального и регионального уровня, которые появились уже после принятия Концепции кадровой политики города (например, Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28 июня 2014 года № 172-ФЗ). Кроме того, была необходима корректировка действий в связи с рядом объективных обстоятельств. В частности, за истекший период были разработаны стратегические документы города Вологды:

Стратегия комплексной модернизации городской среды муниципального образования «Город Вологда» на период до 2020 года «Вологда - комфортный город», утвержденная решением Вологодской городской Думы от 01 июля 2011 года № 715 (с последующими изменениями),

Стратегия развития инвестиционного потенциала и привлечения инвестиций в экономику города Вологды до 2020 года «Вологда – комфортный город для бизнеса», утвержденная решением Вологодской городской Думы

от 20 февраля 2012 года № 1027,

Стратегия развития туризма на территории муниципального образования «Город Вологда» на период до 2025 года «Насон-город», утвержденная решением Вологодской городской Думы от 24 апреля 2014 года № 2065.

В этой связи потребовалось проведение комплексной ревизии принятой ранее Концепции кадровой политики – ее детализации и актуализации. При этом главная цель, задачи и терминология остались прежними.

Под кадровой политикой муниципального образования «Город Вологда» понимается общий курс и последовательная деятельность органов местного самоуправления с целью накопления и рационального использования кадрового потенциала города в соответствии с потребностями отраслей экономики, социальной сферы и органов управления.

Кадровый потенциал города - это совокупность трудовых ресурсов, способных участвовать в процессах социально-экономического развития муниципального образования «Город Вологда».

Единое кадровое пространство - это сфера реализации профессиональных возможностей и способностей каждого жителя в рамках города и региона как целостной территориальной системы.

Администрация города Вологды выступает в роли координатора по вопросам регулирования процессов формирования и анализа востребованности кадрового потенциала города, в задачи которого входит определение приоритетов в области профессионального развития и в соответствии с этим устранение диспропорций на рынке труда города.

Стратегия кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» определяет систему кадрового обеспечения реализации основных направлений Стратегии комплексной модернизации городской среды муниципального образования «Город Вологда» на период до 2020 года «Вологда - комфортный город» и включает нормативно установленные цели, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности и механизмы регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив социально-экономического развития муниципального образования «Город Вологда».

II. Цели, задачи и принципы кадровой политики муниципального образования «Город Вологда»

Стратегия кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» на период до 2025 года «Вологда – город профессионалов» разработана на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, указов Президента Российской Федерации по кадровым вопросам, программ Правительства Российской Федерации, Устава Вологодской области, законов Вологодской области, нормативных правовых и распорядительных актов Губернатора Вологодской области и Правительства Вологодской области, решений Вологодской городской Думы, касающихся социально-экономического развития муниципального образования «Город Вологда» и нормативных правовых и распорядительных актов Администрации города Вологды.

Объектом кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» является кадровое обеспечение социально-экономического развития города.

Предметом кадровой политики являются принципы, методы и средства формирования кадрового потенциала города.

Главная цель кадровой политики города Вологды - обеспечение всех сфер жизнедеятельности города квалифицированными активными работниками и управленцами, способными решать задачи устойчивого развития экономики и социальной сферы города.

Целью Стратегии кадровой политики является определение механизмов, обеспечивающих развитие системы управления кадровым потенциалом города Вологды.

Система управления кадровым потенциалом города позволит на основе прогнозирования, рационального планирования подготовки и распределения кадров, использования мотивационных механизмов и методов социальной защиты работников обеспечить потребителей кадров персоналом, способным на высоком профессиональном уровне решать задачи перспективного развития своей сферы деятельности.

Достижение цели предполагает выполнение следующих задач:

1. Определение потребности в кадрах для экономики и социальной сферы города через ведение кадрового мониторинга.

2. Анализ перспектив изменения профессионально-квалификационной структуры и объемов подготовки кадров в соответствии с потребностями социально-экономического развития города.

3. Создание условий для реализации возможностей кадрового потенциала города, среди которых:

- обеспечение взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и др. в реализации кадровой политики города;

- формирование резерва кадров в различных сферах деятельности и обеспечение его эффективного использования;

- содействие созданию эффективной системы переподготовки и повышения квалификации кадров на территории города;

- координация деятельности заинтересованных сторон по повышению эффективности профессионального образования в обеспечении экономики города востребованными кадрами, соответствующими требованиям работодателей;

- привлечение работодателей, научных и общественных организаций к формированию социального заказа на подготовку кадров для всех сфер жизнедеятельности города с целью устранения диспропорций в подготовке кадров;

- привлечение работодателей, научных и общественных организаций к поддержке профессионального образования (создание условий для модернизации материально-технической и учебно-производственной базы учебных заведений);

- разработка механизмов организации эффективной профориентационной работы (содействие повышению престижа рабочих профессий);

- разработка мероприятий по социальной поддержке молодых рабочих (специалистов) и содействию закреплению их на рабочих местах;

- научное, методическое, информационное и финансовое обеспечение кадровой политики.

В основу работы над настоящей Стратегией легли шесть основных принципов, а именно:

1. Преимущество в реализации кадровой политики, опора на результаты, достигнутые при реализации Концепции кадровой политики.

2. Принцип социального корпоратизма:

2.1. Уважение к партнерам. Использование демократических инструментов при выработке и принятии ключевых управленческих решений.

2.2. Государственно-частное партнерство. Социальная ответственность власти и бизнеса за реализацию кадровой политики на условиях социального партнерства.

2.3. Активное вовлечение всех заинтересованных сторон в процесс разработки и реализации Стратегии кадровой политики.

2.4. Постоянная обратная связь с населением города в целом и представителями бизнеса в частности.

3. Опора при реализации Стратегии преимущественно на собственные ресурсы города.

4. Активное участие города в региональных, федеральных и международных проектах.

5. Ориентир на широкое использование инноваций в кадровой сфере.

6. Учет социально-экономических условий развития города Вологды.

Именно эти принципы во многом определили и перечень проектов Стратегии кадровой политики, и механизмы ее реализации.

Реализация Стратегии кадровой политики будет способствовать созданию единой системы управления рынком образовательных услуг, максимальному использованию научного и образовательного потенциала города, планомерному повышению конкурентоспособности профессиональных ресурсов на рынке труда города и области.

Конкретной формой реализации Стратегии выступает проектный подход – объединение усилий всех заинтересованных сторон в ходе разработки и реализации совместных проектов, ведущих к общей цели. Проекты, представленные в Стратегии, находятся на разной стадии реализации. Некоторые из них уже доказали свою эффективность и требуют дальнейшего развития и поддержки. Ряд проектов находится на уровне проработки концепции. Но важно, что все представленные проекты имеют конкретную базу для реализации и людей, заинтересованных в их развитии. Это создает мощную базу для претворения задуманного в жизнь. Вероятно, что в ходе реализации Стратегии перечень проектов будет существенно дополнен, конкретизирован и расширен.

III. Состояние кадрового потенциала муниципального образования «Город Вологда»

3.1. Кадровая обеспеченность организаций города Вологды

Рынок труда города Вологды характеризуется рядом следующих особенностей.

1) За период 2008-2013 гг. и январь-август 2014 года сохраняется общая тенденция снижения среднесписочной численности работников организаций города Вологды почти по всем видам экономической деятельности.

Большая часть занятых задействована в управлении, промышленности, образовании, транспорте и связи, здравоохранении, торговле и предоставлении социальных услуг. Наименьшее количество занятых в сельском хозяйстве.

Таблица 1

Среднесписочная численность работников крупных и средних организаций отдельных видов экономической деятельности по городу Вологде, тыс. человек

Виды экономической деятельности	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Январь-август 2014 г.	Абсолютное отклонение 2012/2014	Относит. отклонение по ВЭД, %
Всего по городу Вологде, в том числе	120,2	105,3	100,9	99,3	99,4	97,5	95,3	-4,1	-4
управление	21,3	15,6	15,8	15,0	14,5	14,1	13,9	-0,6	-4
образование	17,2	15,2	14,1	13,0	12,7	12,4	12,4	-0,3	-2
обрабатывающие производства	20,2	19,2	18,3	16,8	16,4	15,9	15,1	-1,3	-8
транспорт и связь	16,1	15,8	14,5	13,9	13,5	13,1	13,1	-0,4	-3
торговля	5,9	4,8	4,2	5,5	6,7	6,5	6,7	0,0	0
финансовая деятельность	4,7	4,1	4,1	4,1	4,2	4,9	4,5	+0,3	+7
здравоохранение и предоставление социальных услуг	13,3	12,4	12,1	12,1	12,1	12,1	12,0	-0,1	-1
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2,0	1,3	1,1	1,0	0,9	0,9	1,0	+0,1	+11
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,8	3,3	3,3	3,9	3,7	3,4	3,6	-0,1	-3
строительство	3,8	3,5	3,4	3,8	4,2	3,8	3,4	-0,8	-19
производство и распределение э/э, газа и воды	4,8	4,5	4,6	4,3	4,3	4,3	4,0	-0,3	-7
прочие	11,9	10,1	5,4	5,9	6,2	6,1	5,6	-0,6	-10

Если оценивать изменение ситуации в среднесписочной численности работников крупных и средних организаций отдельных видов экономической деятельности по городу Вологде за 2012-2014 годы, то общая численность работников во всех сферах деятельности уменьшилась на 4 тыс. человек или 4% в сравнении с уровнем 2012 года и на 24,9 тыс. человек или 21% в сравнении с 2008 годом (таблица 1). Причем сокращение произошло в основном в промышленности (на 1,3 тыс. человек или на 8%), строительстве (на 0,8 тыс. человек или на 19%), что связано с переходом организаций на осторожную политику в целях дальнейшего развития производств, направленную на сохранение достигнутых производственных результатов в посткризисное время и удержание занятых на рынках ниш.

Являясь административным центром области, город Вологда традиционно ассоциируется как «город чиновников и работников бюджетной сферы». Сокращение работающего в управлении персонала на 0,6 тыс. человек или на 4% за 2012-2014 годы связано с продолжающейся реструктуризацией данной сферы и оптимизацией численности государственных и муниципальных служащих. Причем характерно, что в сравнении с 2008 годом, когда планировалось начало административных реформ, численность работающих в данной сфере уменьшилась на 7,6 тысяч человек.

2) Структурное распределение потребности в рабочей силе показывает, что рост потребности в кадрах в течение последнего времени имеют сферы строительства, промышленности, торговли и услуг, тогда как снижение потребности происходит в организациях жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания населения и других отраслях. Причем, несмотря на рост вакансий в сравнении с началом 2014 года, большая часть из них приходится на низкооплачиваемый труд. Так, на сегодня в промышленности из 1025 заявленных вакансий около 560 приходится на труд низкой квалификации.

Отметим, что наиболее востребованы в разрезе отраслей:

в транспорте и связи – водители автобуса (124 вакансии);

в строительстве – каменщики (229 вакансий) и бетонщики (95 вакансий);

в общественном питании – повары (103 вакансии);

в здравоохранении и социальном обеспечении – медицинские сестры (227 вакансий) и врачи (133 вакансии);

в образовании – воспитатели (39 вакансий);

в машиностроении и металлообработке – шлифовщики (53 вакансии), слесари (46 вакансий), токари (36 вакансий).

в легкой промышленности – швеи, портные закройщики (51 вакансия).

3) Результаты анализа динамики показателей регистрируемой безработицы в городе Вологде в последние годы показывают позитивные тенденции развития ситуации на городском рынке труда (таблица 2).

Численность зарегистрированных безработных в Казенном учреждении Вологодской области «Центр занятости населения города Вологды и Вологодского района» (далее – Центр занятости населения) по состоянию на 01 октября 2014 года в сравнении с началом 2012 года снизилась почти в 2 раза и составила 1222 человека. При этом в сравнении с уровнем 2009 года, наибольшим по показателю безработных за 5 лет, численность безработных сократилась в 4 раза.

Несмотря на положительные тенденции, складывающиеся на городском рынке труда, существуют проблемы, которые сдерживают его развитие: нерациональное использование рабочей силы; дефицит рабочих мест для квалифицированных работников.

Одной из основных системных проблем остается дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационным требованиям:

- основная масса безработных имеет профессиональное образование различного уровня (по состоянию на 01.10.2014 года из 1222 безработных 45,7% имеют высшее образование, 39,2% - среднее профессиональное образование и начальное профессиональное образование, для сравнения, по состоянию на 01.10.2010 из 3864 безработных 24,1% имели высшее образование, 48,7% - среднее профессиональное или начальное профессиональное образование),

- из имеющихся по состоянию на 01.10.2014 года 3760 вакансий 24,9% - на неквалифицированный рабочий труд (подсобные рабочие, уборщики территорий и т.п.), для сравнения, из имевшихся в 2010 году 3907 вакансий 26,5% - на неквалифицированный рабочий труд.

Таблица 2

Граждане, состоящие на учете в Центре занятости населения
и количество вакансий по основным видам экономической деятельности, человек

Основные виды экономической деятельности	Количество безработных граждан		Количество вакансий		Разница спроса и предложения рабочей силы	
	01.10.2010	01.10.2014	01.10.2010	01.10.2014	01.10.2010	01.10.2014
Всего по городу Вологде, в том числе	3864	1222	3907	3760	+ 43	+2538
строительство	600	98	252	610	- 348	+512
торговля	825	221	617	515	- 208	+294
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	340	62	265	118	- 75	+56
управление	166	100	116	134	- 50	+34
транспорт и связь	344	119	305	300	- 39	+181
обрабатывающие производства	749	212	711	553	- 38	+341
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	55	11	41	52	- 14	+41
образование	248	73	273	191	+ 25	+118
финансовая деятельность	68	87	121	52	+ 53	-35
прочие	273	186	455	454	+ 182	+268
здравоохранение и предоставление социальных услуг	196	53	751	781	+ 555	+728

4) В последние годы среди безработных сокращается доля лиц, не получивших профессионального образования (с 506 человек в 2010 году, 393 человек в 2012 году до 195 человек в 2014 году). В то же время на высоком уровне сохраняется число безработных, имеющих высшее и среднее профессиональное образование по специальностям, не востребованным на рынке труда.

Соотношение в структуре вакансий доли вакансий ИТР и служащих остается стабильным в течение последних лет: в базу данных Центра занятости населения заявлено в 2010 году 3,9 тысяч вакансий, из них ИТР и служащие – 1,0 тысяч человек; в 2014 году 3,8 тысяч вакансий, из них ИТР и служащие – 1,1 тысяч человек.

5) Структура вакансий по уровню заработной платы свидетельствует о том, что средний размер оплаты труда, предлагаемый работодателями, в 2014 году в сравнении с 2010 годом вырос в 1,7 раза (таблица 3).

Таблица 3

Структура вакансий по уровню заработной платы, тыс. рублей

Распределение вакансий по основным видам экономической деятельности	на 01.10.2010 г.		на 01.10.2014 г.	
	Количество вакансий, чел.	Средний размер оплаты труда, тыс. руб.	Количество вакансий, чел.	Средний размер оплаты труда, тыс. руб.
Всего по городу Вологде, в том числе	3907	9,00	3760	15,35
строительство	252	10,96	610	18,33
торговля	617	10,07	515	14,63
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	265	5,34	118	14,63
управление	116	18,51	134	24,29
транспорт и связь	305	9,75	300	23,34
обрабатывающие производства	711	10,87	553	16,53

сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	41	8,36	52	12,79
образование	273	5,20	191	8,22
финансовая деятельность	121	4,63	52	22,51
прочие	455	9,09	454	20,09
здравоохранение и предоставление социальных услуг	751	6,45	781	14,63

Наиболее высокооплачиваемыми направлениями деятельности согласно данным Центра занятости населения в 2014 году являются: управление, транспорт и связь, финансовая сфера.

б) В городе сохраняется проблема трудоустройства молодых специалистов, хотя здесь и наблюдается явная положительная динамика. Большая часть молодежи вовлечена в трудовую деятельность.

Так, по состоянию на 01 октября 2009 года в Центре занятости населения было зарегистрировано 984 выпускника образовательных организаций, из них 891 выпускник образовательных организаций профессионального образования (421 выпускник образовательных организаций высшего образования, 230 выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования и 240 выпускников учреждений начального профессионального образования), что составляет почти 17% выпуска 2009 года образовательных организаций профессионального образования, расположенных в городе Вологде. По состоянию на 01.10.2010 на учете в Центре занятости населения состояло 316 выпускников образовательных организаций профессионального образования, из них 162 выпускника вузов, 53 выпускника колледжей и техникумов и 73 выпускника профтехучилищ.

По состоянию на 01 октября 2012 года в Центре занятости населения было зарегистрировано 226 выпускников учебных заведений, из них 109 выпускников образовательных организаций профессионального образования (21 выпускник образовательных организаций высшего образования, 88 выпускников профессиональных образовательных организаций).

По состоянию на 01 октября 2014 года на учете в Центре занятости населения состояло 57 выпускников образовательных организаций профессионального образования, из них 33 выпускника образовательных организаций высшего образования, 24 выпускника профессиональных образовательных организаций.

Из общего числа безработных молодые люди в возрасте до 29 лет составили на 01 января 2010 года – 32%, на 01 января 2013 года – 18,7 %, на 01 октября 2014 года – 19,2 %.

Среди причин, затрудняющих трудоустройство молодежи, выделяются:

несоответствие уровня образования и квалификации выпускников имеющимся вакансиям,

несоответствие характеристик вакансий притязаниям выпускников (в части уровня заработной платы и социальных гарантий),

более высокие требования к квалификации работников, чем возможности выпускников (в части присваиваемых по окончании учебных заведений начального профессионального образования квалификационных разрядов).

7) Среднемесячная заработная плата по итогам 11 месяцев 2014 года, начисленная работникам крупных и средних организаций города Вологды,

составила 29,97 тыс. рублей, что выше уровня оплаты труда соответствующего периода 2012 года на 19,5% или на 4,9 тыс. рублей (таблица 4).

По-прежнему сохраняется существенная дифференциация в размерах заработной платы между различными отраслями экономики города. Так, самой высокооплачиваемой сферой является финансовая деятельность – 47,8 тыс. рублей (рост на 3%), в свою очередь, уровень оплаты труда в образовании составляет 21,9 тыс. рублей (рост на 30%).

Итоги 11 месяцев 2014 года показывают, что почти во всех отраслях заработная плата растет. Наиболее высокие темпы зафиксированы в бюджетной сфере: образовании (30%), здравоохранении (25%), предоставлении социальных услуг (15%), где прирост в денежном выражении к 2012 году составил более чем 5,0 тыс. рублей, 4,6 тыс. рублей и 2,9 тыс. рублей соответственно.

Таблица 4

Динамика оплаты труда работников организаций города Вологды
по отдельным видам экономической деятельности, тыс. рублей

Основные виды экономической деятельности	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	январь-ноябрь 2014 г.
финансовая деятельность	33,6	33,0	36,1	43,7	46,4	47,2	47,8
управление	21,3	24,3	25,3	28,4	36,0	40,6	40,9
производство и распределение э/э, газа и воды	22,9	25,5	28,4	30,1	32,0	34,3	35,5
транспорт и связь	19,4	21,0	24,0	27,6	29,9	32,9	34,2
строительство	23,6	22,5	26,2	29,4	29,1	30,7	32,6
торговля	14,9	15,2	18,2	20,5	22,2	23,7	25,5
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	18,0	17,7	20,0	22,2	24,8	26,5	26,3
обрабатывающие производства	16,3	15,7	17,2	19,8	22,7	24,3	24,3
здравоохранение и предоставление социальных услуг	13,4	13,1	14,1	15,9	18,2	20,6	22,8
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	15,4	15,9	17,1	19,3	19,4	21,3	22,3
образование	11,6	12,5	13,0	14,4	16,9	21,3	21,9

8) Начиная с 2010 года стабильно сокращается число безработных предпенсионного возраста. За последние годы их количество уменьшилось с 348 в 2010 году, 254 в 2012 году до 209 человек в 2014 году.

9) Сохраняются профессии и специальности, не востребованные на рынке труда в силу перепроизводства кадров. Это, в первую очередь, менеджер, экономист. Среди специальностей и профессий, имеющих превышение спроса над предложением рабочей силы на рынке труда города Вологды, необходимо выделить такие, как: врач, медицинская сестра, каменщик, водитель автомобиля, бетонщик, слесарь, токарь, шлифовщик, арматурщик, монтажник.

10) Появляются признаки кадрового дефицита высококвалифицированных кадров. Соответственно намечается тенденция замены конкуренции работников за получение рабочего места на конкуренцию работодателей за приобретение рабочей силы. В целом по одним и тем же профессиям и специальностям одновременно имеется неудовлетворенный спрос и избыточное предложение рабочей силы, так

как, с одной стороны, квалификация претендентов на рабочие места не удовлетворяет требованиям работодателей, а с другой, уровень предлагаемой работникам оплаты труда чаще всего не удовлетворяет их потребности.

11) Система дополнительного профессионального образования претерпела значительные изменения за период с 2010 года до 2014 года. Прошло реформирование сферы профессионального образования, открылись ресурсные центры на базе профессиональных образовательных организаций, планируется открытие полигонов по подготовке кадров для строительной отрасли и в ИТ-сфере, место начального профессионального образования заняла профподготовка по рабочим профессиям.

12) Регулярной стала процедура формирования государственного заказа на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием.

Все это свидетельствует, с одной стороны, о сохранении основных рисков и проблем на рынке труда при явной тенденции к их смягчению и, с другой стороны, к постепенному налаживанию межсекторальных связей и взаимодействия основных партнеров на рынке труда города Вологды.

Приоритетные задачи кадровой политики в данной сфере:

1. Для обеспечения сбалансированности рынка труда города формировать и ежегодно обновлять кратко- и среднесрочный прогноз потребности в кадрах организаций города и заказ на подготовку кадров в сфере профессионального образования.

2. Создать устойчивый кадровый потенциал приоритетных видов экономической деятельности города: машиностроения, строительства, ИТ-сферы, текстильной промышленности, пищевой промышленности, лесопереработки, сферы туризма.

3.2. Кадровая обеспеченность муниципальных организаций города Вологды

Подведомственные органам Администрации города Вологды муниципальные организации в основном сосредоточены в сферах образования, культуры, физической культуры и массового спорта, социальной защиты населения.

3.2.1. Общая численность педагогических работников системы общего, дошкольного, специального и дополнительного образования детей муниципальных образовательных учреждений города за период с 2009-2010 учебного года по 2014-2015 учебный год уменьшилась на 500 человек (таблица 5). Наибольший процент сокращения наблюдается в системе дополнительного образования детей и в общеобразовательных организациях. Причины: оптимизация сети общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования, оптимизация штатных расписаний.

Таблица 5

Численность педагогических работников системы образования города Вологды

	2009-2010 учебный год	2014-2015 учебный год
Общая численность педагогических работников системы образования города Вологды, тыс. чел., из них	4,9	4,4
в общеобразовательных учреждениях, чел., из них учителей-предметников	2231 1746	2143 1891

в дошкольных образовательных учреждениях, чел.	1920	1959
в учреждениях дополнительного образования детей, чел.	561	216
в детских домах, чел.	26	61

Кадровая ситуация в сфере образования характеризуется следующими особенностями:

1) За период с 2009-2010 учебного года по 2014-2015 учебный год численность детей в общеобразовательных организациях города возросла на 19,4 % (с 27,8 тыс. учащихся до 33,2 тыс. учащихся). С 2000 года в области и городе Вологде наблюдается положительная динамика рождаемости. В Вологде в 2013 году родилось – 4649 детей, что на 1861 чел. (или 66,75 %) больше, чем в 2000 г. (2788 чел.).

2) С позиции гендерного подхода характерной особенностью кадровой составляющей системы образования области является устойчивая феминизация. Коллективы педагогических работников в дошкольных образовательных организациях почти полностью женские – на 99,9 %, в образовательных организациях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, 92,5% общей численности составляют женщины. В школах работает 92,5% женщин.

Доля женщин, работающих в сфере образования, растет, и в 2014 году по сравнению с 2010 годом увеличение составляет 2%. Этот факт свидетельствует о том, что мужчины уходят из образования, главным образом по причине неадекватной труду заработной платы.

3) В школах города подавляющее большинство педагогов имеют высшее образование (таблица 6), однако наметилась тенденция падения данного показателя (в 2010 году – 90% педагогических работников имели высшее образование, в 2014 году – 88,6%). Эта тенденция, возможно, будет усугубляться в связи с сокращением контрольных цифр приема на педагогические специальности и направления подготовки, наблюдающимся на протяжении последних семи лет и потерей в регионе специализированного педагогического вуза.

В разрезе типов образовательных организаций наиболее низкий процент педагогов с высшим образованием – в дошкольных образовательных организациях: только 50,2% педагогических работников дошкольных образовательных организаций имеют высшее образование, что ниже среднего регионального показателя.

Таблица 6

Характеристика кадрового состава педагогических работников
города Вологды по уровню образования

Численность работников	Уровень образования					
	Высшее профессиональное	из 2 графы: педагогическое	Среднее профессиональное	из 4 графы: педагогическое	Начальное профессиональное	Среднее общее
1	2	3	4	5	6	7
2009-2010 учебный год						
4858	3503	3328	1355	1275	0	0
100%	72,1%	95%	27,9%	94,1%	0%	0%
2014-2015 учебный год						
4379	3198	3099	1174	1174	0	7
100%	73,0%	96,9%	26,8%	100%	0%	0,2%

4) По уровню квалификации в городских школах увеличилась доля учителей, имеющих высшую квалификационную категорию, с 30,4% в 2010 году

до 45,2% в 2014 году. Вместе с тем доля учителей городских общеобразовательных школ, вообще не имеющих квалификационной категории, также возросла с 10,3% в 2010 году до 23,4% в 2014 году.

5) Анализируя возрастной состав педагогических работников (таблица 7), можно заключить, что за период с 2010 года по 2014 год доля педагогических работников общеобразовательных школ, достигших пенсионного возраста, сохранилась стабильно высокой и составила 17,6 % (770 человек).

Таблица 7

Характеристика возрастного состава
педагогических работников города Вологды

Численность работников	Возраст			
	моложе 25 лет	25-35 лет	36-55 лет	пенсионного возраста
2009-2010 учебный год				
4858	819	1215	2044	780
100%	16,8%	25%	42,1%	16,1%
2014-2015 учебный год				
4379	416	1127	2066	770
100%	9,5%	25,74%	47,18%	17,58%

Вызывает беспокойство тот факт, что наряду со старением педагогических кадров проявляется тенденция сокращения числа молодых педагогов, имеющих стаж до 2 лет и от 2-х до 5 лет, что может привести к нарушению преемственности традиций отечественной педагогики, к утрате педагогического опыта. За период с 2010 года по 2014 год доля педагогов в возрасте моложе 25 лет сократилась почти вдвое.

Тенденции старения педагогических кадров и сокращения числа молодых педагогов вызывают серьезные опасения.

Так, на 01 октября 2010 года количество учителей со стажем работы более 20 лет (т.е. предпенсионного и пенсионного возраста) составляло 41,8% от их общего числа, на сегодня, после проведения очередного этапа модернизации сферы образования, – 47,8% или 2092 человек (таблица 8).

Таблица 8

Характеристика кадрового состава педагогических работников
города Вологды по стажу работы

Численность работников	Стаж работы				
	менее 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
2009-2010 учебный год					
4858	121	698	607	1403	2029
100%	2,5%	14,4%	12,5%	28,9%	41,8%
2014-2015 учебный год					
4379	391	490	520	886	2092
100%	8,9%	11,2%	11,9%	20,2%	47,8%

Аналогичная ситуация и с руководителями образовательных учреждений.

6) Необходимое условие для реализации новых возможностей при расширении самостоятельности образовательных организаций, обеспечения нового

качества образования – высокая квалификация директоров школ. В связи с этим особую важность приобретает задача формирования кадрового резерва, в первую очередь, резерва управленческих кадров.

В настоящее время в городе Вологде разработаны и утверждены нормативные правовые актов, регулирующие вопросы формирования резерва управленческих кадров муниципального образования «Город Вологда». Определен перечень образовательных организаций, в которых работают опытные руководители, менеджеры-профессионалы, создана оптимальная структура и эффективно работает система управления. Данные образовательные организации стали площадками для стажировок руководителей иных образовательных организаций и кандидатов из резерва управленческих кадров.

7) Наличие педагогических вакансий - необходимое условие кадрового замещения и показатель, во многом характеризующий кадровую политику муниципалитетов в области образования.

По данным муниципального органа Управления образования на 01.10.2014 в образовательных организациях различных типов, расположенных на территории города, имеется 31 педагогическая вакансия, в том числе 2 вакансии директоров общеобразовательных организаций и 1 вакансия заведующих дошкольными образовательными организациями, 5 вакансий – педагогических работников общеобразовательных учреждений, 23 вакансии – воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

При этом приток молодых специалистов в образовательную систему повысился за последние годы, в 2009 году в образовательную систему города пришли 68 выпускников,

2010 - 2011 учебный год - 72 человека;

2011-2012 учебный год - 93 человека;

2012-2013 учебный год - 102 человека;

2013-2014 учебный год - 106 человек, из которых 4 человека – мужчины;

2014-2015 учебный год - 125 человек, из которых 11 человек – мужчины.

Развитию положительной тенденции прихода в образовательные организации города выпускников вузов и колледжей способствуют меры по повышению уровня заработной платы педагогических работников. Однако отсутствие других мер социальной поддержки (льготное ипотечное кредитование, компенсация за наем жилья и т.д.) не позволяют переломить тенденцию дальнейшего оттока молодых специалистов из сферы образования.

3.2.2. В социальной сфере города Вологды по стажу работы остается стабильной доля сотрудников, имеющих стаж работы от 10 до 20 лет и более (таблица 9). Вместе с тем, вызывает озабоченность тот факт, что снижается доля молодых сотрудников, что ведет к постепенному старению кадров.

Таблица 9

Характеристика кадрового состава работников социальной сферы города Вологды по стажу работы

Численность работников	Стаж работы				
	менее 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
2013 год					
266	20	27	44	44	131
100%	7,5 %	10 %	16, 5%	16,5 %	49,5%
2014 год					

256	20	25	38	43	130
100%	7,8 %	9,8 %	14,8 %	16,8%	50,8 %

Престиж профессии социального работника для молодежи пока еще низок, несмотря на рост заработной платы. В то же время, кадровый состав учреждений социального обслуживания остается стабильным, текучесть кадров в учреждениях незначительная и связана с увольнением по достижению пенсионного возраста.

Большинство работающих в отрасли сотрудников старше 36 лет (таблица 10). Это говорит о стабильности кадрового состава, незначительном омоложении кадров и о возможных в будущем проблемах с замещением должностей социальных работников.

Таблица 10

Характеристика возрастного состава
работников социальной сферы города Вологды

Численность работников	Возраст			
	моложе 25 лет	25-35 лет	36-55 лет	пенсионного возраста
2013 год				
266	19	40	147	60
100%	7,1 %	15 %	55,3 %	22,6 %
2014 год				
256	20	42	134	60
100%	7,8 %	16,4 %	52,3 %	23,5%

Характеристика кадрового состава работников социальной сферы города Вологды по уровню образования (таблица 11) показывает, что в учреждениях социальной сферы в данном направлении ситуация остается стабильной. Основная доля сотрудников, имеющих высшее образование, работает в муниципальном бюджетном учреждении социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям города Вологды». Социальные работники - люди, в основном имеющие среднее специальное образование.

Таблица 11

Характеристика кадрового состава работников социальной сферы
города Вологды по уровню образования

Численность работников	Уровень образования					
	Высшее профессиональное	из 2 графы: профильное	Среднее профессиональное	из 4 графы: профильное	Начальное профессиональное	Среднее общее
1	2	3	4	5	6	7
2013 год						
266	115	46	48	20	59	44
100%	43,3 %	40,0 %	18,0 %	41,7 %	22,2 %	16,5 %
2014 год						
256	112	44	48	20	55	41
100%	43,8 %	39,3 %	18,7 %	41,7 %	21,5 %	16 %

3.2.3. В системе физической культуры и массового спорта в образовательных организациях дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности работает 207 тренеров-преподавателей, из них – 137 штатных.

Высшую категорию имеют 47 человек, первую – 29 человек. Высшее образование имеют 107 тренеров-преподавателей, в том числе высшее физкультурное – 88 чел. Средний возраст тренеров-преподавателей - 45,3 года.

3.2.4. В сфере культуры за прошедшие годы прошла оптимизация кадрового состава. В 2010 году из 658 работников 404 (61,4 %) работника были в возрасте старше 50 лет, из них 153 (23 %) человека – пенсионного возраста. В 2013 году кадровый состав работающих в учреждениях культуры составлял 382 человека, при этом более 60% преподавателей – предпенсионного и пенсионного возраста. В 2014 году в учреждениях, подведомственных Управлению культуры и историко-культурного наследия Администрации города Вологды, работает 346 человек. Высшее образование имеют 290 человек, высшую категорию – 170 человек.

Кадровые проблемы отраслей культуры, физической культуры и спорта и социальной защиты населения аналогичны образованию.

Приоритетные задачи кадровой политики в сферах образования, культуры, физической культуры и массового спорта и социальной защиты населения:

1. Обеспечить приток и закрепление молодых специалистов в сферах образования, культуры, физической культуры и массового спорта, социальной защиты населения (разработка мер социальной поддержки данных категорий работников, в частности, строительство муниципального жилья – муниципальных общежитий).

2. Обеспечить преемственность управленческих кадров данных сфер (формирование высококвалифицированного кадрового резерва).

3. Обеспечить социальную безопасность и стабильность в городе путем предоставления качественных образовательных, социальных услуг, широких возможностей организации досуга работникам социальной сферы города Вологды (занятия спортом, участие в культурных мероприятиях, дополнительное образование).

3.3. Кадровая обеспеченность муниципальной службы

Одним из приоритетных направлений кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» является кадровое обеспечение муниципальной службы.

- 1) На территории муниципального образования «Город Вологда» сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Вологодской области. В частности, урегулированы вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных муниципальному образованию «Город Вологда».

- 2) В настоящее время общая численность муниципальных служащих Администрации города Вологды составляет 491 человек (таблица 12). Значительная часть лиц, замещающих должности муниципальной службы, находится в наиболее активном возрасте: 56,81% - в возрасте от 30 до 50 лет. Муниципальных служащих в возрасте до 30 лет – 21,8% (107 человек). За период с 2010 года прослеживается устойчивая тенденция омоложения кадрового состава муниципальных служащих при сохранении преемственности поколений. Уменьшается количество специалистов старше 50 лет: в 2006 году – 30,6%, в 2010 году – 21,5%, в 2014 году – 14,6%. Активно идет увеличение количества молодых кадров в возрасте от 30 до 39 лет: в 2010 году – 28,8% , в 2014 году – 40,5%.

Таблица 12

Характеристика возрастного состава
муниципальных служащих Администрации города Вологды

всего	Возраст					
	моложе 30 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–65 лет	старше 65 лет
на 01.10.2010						
400	94	115	100	86	5	0
100%	23,5%	28,8%	25%	21,5%	1,3%	0%
на 01.10.2014						
491	107	214	86	77	7	0
100%	21,8%	43,6%	17,5%	15,7%	1,4%	0%

3) Претерпел серьезные изменения состав муниципальных служащих по стажу работы (таблица 13). На муниципальную службу пришли новые люди: среди лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, 37% имеют стаж работы в органах местного самоуправления менее 5 лет (для сравнения в 2010 году только 23%). В то же время достаточной является доля работников, имеющих опыт муниципальной службы более 10 лет – 32%.

Таблица 13

Характеристика кадрового состава муниципальных служащих
Администрации города Вологды по стажу работы

Численность работников	Стаж работы					
	менее 1 года	от 1 года до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 25 лет	более 25 лет
на 01.10.2010						
400	16	77	87	47	140	33
100%	4,0%	19,3%	21,8%	11,8%	35,0%	8,3%
на 01.10.2014						
491	51	148	122	68	84	18
100%	10,4%	30,1%	24,9%	13,8%	17,1%	3,7%

4) За период с 2010 года по 2014 год значительно выросла доля сотрудников, имеющих высшее образование (таблица 14): из общего числа муниципальных служащих высшее образование в 2010 году имели 358 человек (89,5%), в 2014 году – уже 478 человек (97,3%), из них высшее профессиональное образование экономического и юридического профилей – 244 человека (51,1% от общего числа муниципальных служащих).

Остальные муниципальные служащие имеют среднее профессиональное образование – 13 человек (2,7%).

Таблица 14

Характеристика кадрового состава муниципальных служащих
Администрации города Вологды по профилям подготовки,
специальностям высшего профессионального образования

№	Укрупненная группа специальностей (направлений подготовки)	на 01.10.2010		на 01.10.2014	
		Количество человек	в процентах	Количество человек	в процентах
1	Всего с высшим образованием, из них по группе	358	100	478	100
2	Гуманитарные и социальные науки, из них	55	15,4	120	25,1
	юриспруденция	51	14,3	97	20,3
	другие	4	1,1	23	4,8

3	Экономика и управление, из них	108	30,2	147	30,8
	экономика	83	23,2	102	21,3
	государственное и муниципальное управление	24	6,7	32	6,7
	управление персоналом	1	0,3	13	2,7
4	Физико-математические и естественные науки	9	2,5	31	6,4
5	Образование и педагогика	65	18,2	75	15,7
6	Здравоохранение	6	1,7	2	0,4
7	Другие	115	32,1	103	21,6
8	Из строки 1 имеют ученую степень	5	1,4	5	1,0

5) Устойчиво идет процесс феминизации муниципальных органов управления – наибольший удельный вес в составе муниципальных служащих органов Администрации города Вологды занимают женщины: в 2010 году – 81%, в 2014 году – 89%.

6) Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

В связи с этим приоритетными направлениями кадровой работы на муниципальной службе являются:

1. Формирование кадровых резервов. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления.

Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечивает преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров в органах местного самоуправления, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих.

2. Формирование системы профессионального развития муниципальных служащих. Для этого Администрацией города Вологды регулярно проводится обучение муниципальных служащих. С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы в Администрации города Вологды сформирована система профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования, с привлечением новых образовательных технологий.

3. В настоящее время в Администрации города Вологды самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. Борьба с коррупцией ведется комплексно и системно. При этом первоочередными мерами в этой сфере является повышение эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

4. Формирование единой системы работы с кадрами всех уровней управления и всех сфер деятельности требует активизации деятельности и повышения управленческой квалификации всех служб, занимающихся управлением персоналом. Одна из актуальных потребностей дня - обеспечение рационального использования кадров, разработка механизмов (нормативно-правовых, финансовых, организационных и др.) их закрепления на долгосрочную перспективу, стимулирование на эффективный и качественный труд. Кардинальное обновление работы с кадрами связано с оптимизацией структур управления, уточнения их функций и полномочий, повышением персональной ответственности руководителей.

3.4. Состояние системы профессионального образования города Вологды

Система высшего профессионального образования на территории города Вологды представлена 3 государственными вузами различной ведомственной принадлежности, 1 негосударственным вузом, 3 филиалами государственных вузов, 4 филиалами негосударственных вузов.

В государственных образовательных организациях высшего образования по всем формам обучения осуществляется подготовка по 72 специальностям, 93 направлениям подготовки бакалавров и 23 магистерским программам, в негосударственном вузе и филиалах государственных и негосударственных вузов – по 9 специальностям и 11 направлениям подготовки бакалавров. Контингент студентов вузов и филиалов вузов, расположенных в городе Вологде, по очной форме обучения составил в 2014 году 10,7 тыс. человек. Ежегодно в вузы и филиалы вузов Вологды принимается порядка 2,5 тыс. студентов (таблица 15).

Система среднего профессионального образования на территории города на 01.10.2014 представлена 14 профессиональными образовательными организациями (из них 10 колледжей и техникумов, подведомственных Департаменту образования области; 1 – Департаменту здравоохранения области; 1 – Департаменту культуры области; 1 негосударственная профессиональная образовательная организация и 3 техникума в составе государственных вузов), в которых обучается по очной форме обучения 8,1 тыс. человек.

Таблица 15

Контингент студентов вузов и профессиональных образовательных организаций, расположенных на территории города Вологды, чел.

Тип учреждения	Контингент очной формы обучения		Контингент заочной и очно-заочной формы обучения	
	2009	2014	2009	2014
Государственные вузы	13531	9222	10093	7018
Филиалы государственных вузов	1219	1121	3661	2119
Негосударственные вузы и филиалы негосударственных вузов	562	358	4658	3170
Всего по программам высшего образования	15312	10701	18412	12307
Подготовка по программам среднего профессионального образования на базе техникумов в составе вузов	1550	1661	1119	1071
Профессиональные образовательные организации, в том числе	7384	6466	820	298
подготовка по программам среднего профессионального	3177	4083	820	298

образования				
подготовка по рабочим профессиям	4207	2383	0	0
Всего по программам среднего профессионального образования и рабочим профессиям	8934	8127	1939	1369
Итого:	24246	18828	20351	13676

Таким образом, в целом в вузах, колледжах и техникумах, расположенных в городе Вологде, по очной форме ежегодно обучается около 19 тыс. молодых людей, более половины из них приехали из районов области. По окончании учебных заведений не более трети выпускников возвращаются обратно в районы.

Основные качественные характеристики и тенденции в системе профессионального образования города:

1) В период с 2009 года с целью исключения дублирования профессий и специальностей проведены реструктуризация и оптимизация сети профессиональных образовательных организаций на территории области. Данные процессы затрагивают и профессиональные образовательные организации, расположенные на территории города Вологды.

В 2013 году сеть профессиональных образовательных организаций приведена в соответствие с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями). В рамках реализации подпрограммы «Развитие профессионального образования» государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2013-2017 годы» осуществляется модернизация сети профессиональных образовательных организаций, выстраивается ее территориально-отраслевая структура, развиваются востребованные направления подготовки кадров. Принят закон Вологодской области от 17 июля 2013 года № 3141-ОЗ «О среднем профессиональном образовании в Вологодской области», который регулирует отношения, связанные с получением в Вологодской области среднего профессионального образования в формате нового федерального закона. Новая редакция закона определяет структуру и органы управления системой среднего профессионального образования области; регулирует стипендиальное обеспечение и меры социальной поддержки (обеспечение питанием, специальной одеждой) студенчества, вопросы государственно-частного партнерства. Апробирована процедура конкурсного распределения контрольных цифр приема на программы среднего профессионального образования на основе социального заказа, сформированного с участием работодателей.

В городе Вологде организована целая сеть «базовых организаций», осуществляющих взаимодействие с профессиональными образовательными организациями на основе государственно-частного партнерства. За период реализации Концепции кадровой политики в 9 раз выросла доля профессиональных образовательных организаций, в финансировании которых участвует реальный сектор экономики.

На декабрь 2014 года в городе заключены 23 договора между 9 профессиональными образовательными организациями и 19 организациями крупного, среднего и малого бизнеса города о сотрудничестве в подготовке кадров на условиях софинансирования во всех приоритетных для развития города Вологды сферах (таблица 16).

Взаимодействие между профессиональными образовательными организациями
и «базовыми организациями»

№ п/п	Наименование учреждения	Базовые организации
1.	БОУ СПО ВО «Вологодский строительный колледж»	1. ОАО «СКДМ», 2. ОАО Акционерная агростроительная компания «Вологдаагрострой», 3. ООО «Облтехавто» 4. ООО «Биоват-Профиль»
2.	БОУ СПО ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна» (ПЛ № 31)	1. ООО «Вологодский текстиль», 2. ООО «Нерум», 3. ООО «Производственно – торговая компания «Волтри-Евродизайн».
3.	БОУ СПО ВО «Губернаторский колледж народных промыслов»	1. ООО «Вологодский текстиль», 2. ООО «Нерум»
4.	БОУ СПО ВО «Вологодский политехнический техникум» (ПУ № 52)	1. ПАТП №1
5.	БОУ СПО ВО «Вологодский промышленно-технологический техникум» (ПУ № 28)	1. ЗАО «Вологодский подшипниковый завод», 2. ОАО «Транс – Альфа Электро» 3. ООО «Иммид» 4. ОАО «Ротор»
6.	БОУ СПО ВО «Вологодский индустриально-транспортный техникум» (ПУ № 5)	1. ЗАО «Вологодский подшипниковый завод», 2. ЗАО «Союзлесмонтаж» 3. Федеральное бюджетное учреждение «Администрация Северо-Двинского бассейна внутренних водных путей
7.	БОУ СПО ВО «Вологодский колледж коммерции, технологии и сервиса» (ПУ № 18)	1. ООО «Облтехавто» 2. ООО «Флорис-консалтинг»
8.	БОУ СПО ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»	1. ООО «СХП Цветы»
9.	АОУ ВО СПО «Вологодский колледж связи и информационных технологий»	1. Вологодский филиал ОАО «Ростелеком», 2. ООО «Логасофт», 3. ООО «Инвестстрой».
ИТОГО:		19 базовых организаций 23 договора

По заказу работодателей в 2014 году открыты 4 новые профессии и специальности в сферах строительства, машиностроения и транспорта.

Каждый второй выпускник пришел работать в реальный сектор экономики области; общая занятость выпускников профессиональных образовательных организаций на 01 октября 2014 составила 95% (таблица 17).

Таблица 17

Динамика занятости выпускников профессиональных образовательных
организаций, расположенных на территории города Вологды,
по основным каналам занятости

Наименование показателя	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Доля трудоустроенных выпускников, %	50	47	48	49

Доля выпускников, призванных в ряды Российской Армии, %	34	37	38	37
Общая занятость выпускников, %	95	97	95	96

В 2013 году в соответствии с прогнозной и перспективной потребностью бизнес-сообщества в кадрах объединены однопрофильные профессиональные образовательные организации, ведущие подготовку кадров для легкой промышленности и сферы обслуживания (бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Вологодской области «Вологодский колледж легкой промышленности и сферы обслуживания» присоединен к бюджетному образовательному учреждению среднего профессионального образования Вологодской области «Вологодский колледж технологии и дизайна»).

Сформированы новые модели образовательной инфраструктуры, которые стали точками роста региональной системы профессионального образования:

сеть ресурсных центров в структуре профессиональных образовательных организаций (67% общего количества профессиональных образовательных организаций) по приоритетным направлениям развития экономики города;

начато формирование 2 учебно-производственных полигонов как площадок подготовки кадров на рабочем месте (дуальной системы), при которых студенты имеют возможность обучаться непосредственно на предприятиях и приобретать дополнительные квалификации (для строительной отрасли и IT-сферы);

формируется региональный центр сертификации профессиональных квалификаций на базе Вологодской Торгово-промышленной палаты.

На базе ресурсных центров с 2011 года организованы элективные курсы для обучающихся школ области по предпрофильной и профильной подготовке, ориентации школьников на востребованные профессии. В 2014 году количество обучающихся школ города Вологды, прошедших обучение на базе профессиональных образовательных организаций, выросло в 9 раз по сравнению с 2011 годом.

В бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Вологодской области «Губернаторский колледж народных промыслов» созданы условия для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Разработаны специализированные и адаптированные программы профессионального образования с учетом особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей данной категории лиц по 12 профессиям и специальностям и 5 программам профессиональной подготовки.

Увеличилось в четыре раза в сравнении с 2010 годом количество наставников и специалистов производства, участвующих в образовательном процессе (2014 год - 527 наставников и 70 специалистов производства).

Таким образом, проведено сосредоточение ресурсов на базе наиболее успешно функционирующих образовательных организаций. Проводится модернизация их материально-технической базы, обновление учебно-лабораторного оборудования, расширение перечня профессий и специальностей по профилю организаций, в том числе за счет реализации проекта «Базовые организации».

Повышение статуса профессиональных образовательных организаций (перевод их в статус колледжей и техникумов) не влечет за собой прекращение подготовки по рабочим профессиям, а лишь выстраивает нормативно закреплённые цепочки непрерывного профессионального образования, что соответствует

приоритетам развития профессионального образования. Реализация программ подготовки рабочих кадров и программ среднего (среднего и высшего) профессионального образования на базе одного учреждения позволяет обеспечить их преемственность, настроить их в большей мере на потребности работодателей и сохранить сеть наиболее успешных профессиональных образовательных организаций.

2) В последние годы, несмотря на рост количества выпускников школ (таблица 18), наблюдается тенденция снижения приема в организации высшего образования.

Таблица 18

Контингент учащихся 9-х и 11-х классов образовательных организаций
общего образования города Вологды, чел.

Категория учащихся	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Выпускники 9-х классов	2495	2599	2563	2660	2769	2788
Выпускники 11-х классов	1254	945	1326	1576	1576	1553

Сокращение контрольных цифр приема в государственные вузы проводится Министерством образования и науки с целью оптимизации приема по уровням образования (подготовка по рабочим профессиям, среднее и высшее профессиональное образование) (таблица 19).

Таблица 19

Сведения о приеме в государственные вузы
на обучение за счет средств федерального бюджета, чел.

Показатели		Высшие учебные заведения				ИТОГО
		ВоГТУ	ВГПУ	ВГМХА	ВИПЭ	
Контрольные цифры приема	2006	1086	972	805	479	3342
	2010	878	740	595	410	2623
Динамика		-208	-232	-210	-69	- 719
		-19,2%	-23,9%	-26,1%	-14,4%	-21,5%
Показатели		Высшие учебные заведения				ИТОГО
		ВоГТУ	ВГПУ	ВГМХА	ВИПЭ	
Контрольные цифры приема	2010	878	740	595	410	2623
	2014	ВоГУ 1097		424	370	1891
Динамика		-521		-171	-40	-732
		-32,2%		-28,7%	-9,8%	-27,9%

Однако при этом в городе и области до 2008 года наблюдалось увеличение общей численности поступивших в вузы и филиалы вузов за счет обучающихся на платной основе (с 48 % в 2003 году до 67,1 % в 2007 году). Рост этого показателя происходил в основном за счет обучающихся в филиалах вузов. В 2008 году доля обучающихся на платной основе в вузах и филиалах вузов составила 64,4%, в 2009 году в связи с кризисными явлениями в экономике и снижением платежеспособности населения – уже только 40% от общего числа обучающихся. В 2010 году по очной форме обучения с полным возмещением затрат на обучение обучалось 27,7% или 4043 студента. В 2014 году доля студентов, обучающихся по очной форме с полным возмещением затрат на обучение, составляет 27,4 % или 2936 человек от общего числа студентов, обучающихся по очной форме обучения (10701 человек, таблица 15).

3) Устойчивой тенденцией в Вологодской области является рост потребности в специалистах инженерного профиля, что связано с развитием таких отраслей, как машиностроение, IT-сфера, лесной комплекс, переработка,

строительство, с процессами интеграции, происходящими в сельскохозяйственном производстве.

Кроме того, в перспективе будет расти потребность образовательной системы города в выпускниках педагогического профиля в связи с проблемой старения педагогических кадров (в среднем по области 60,4 % педагогов имеют стаж работы свыше 20 лет, по городу Вологде на сегодня ситуация более благоприятная – 48,9 %). При этом подготовка кадров по инженерным и педагогическим специальностям ведется фактически только в государственных вузах.

4) Филиалы вузов, действующие на территории области, осуществляют подготовку специалистов по ограниченному перечню специальностей и направлений подготовки, в основном экономического и гуманитарного профилей. Ситуация объясняется стремлением филиалов, не имеющих зачастую собственной материальной базы и создаваемых без оценивания долгосрочных перспектив, максимально снизить собственные финансовые затраты.

Кроме того, качество подготовки выпускников в большинстве филиалов, как правило, ниже, чем в государственных вузах, что объясняется более низким уровнем обеспеченности учебного процесса высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом, отсутствием научной деятельности, худшей обеспеченностью библиотечным фондом, более слабым государственным контролем за их деятельностью.

Наличие избыточного количества филиалов вузов создает ряд серьезных проблем в развитии сектора высшего образования, провоцируя, в частности:

обесценивание высшего образования из-за низкого качества образования, предоставляемого в ряде филиалов;

необоснованное дублирование ряда специальностей экономического, юридического и гуманитарного профилей (за счет избыточной подготовки специалистов в филиалах на платной основе);

ограниченность спектра специальностей и направлений подготовки, реализуемых в негосударственных образовательных учреждениях и их филиалах, а также в филиалах государственных образовательных учреждений (выбор специальностей по принципу наименьшей затратности);

низкую кадровую обеспеченность профессорско-преподавательским составом в филиалах, отвлечение преподавателей государственных вузов на дополнительную работу в филиалах вузов;

отвлечение потенциальных абитуриентов от профессиональных образовательных организаций (чрезмерная доступность высшего образования усугубляет дефицит квалифицированных рабочих кадров);

непрогнозируемость развития имеющихся на территории филиалов (отсутствие выгоды может стимулировать учредителей перевести филиал на другую территорию), нежелание большинства головных вузов вкладывать средства в развитие филиалов.

Наличие избыточного количества филиалов вузов создает проблемы в развитии системы профессионального образования, препятствует кадровому обеспечению рынка труда, адекватному потребностям социально-экономического развития.

5) Анализ дублирования специальностей показывает пересечение в подготовке специалистов на территории города у всех филиалов с государственными вузами (таблица 20).

Дублирование специальностей и направлений подготовки
в вузах и филиалах вузов, расположенных на территории города Вологды

Специальность	Учреждения ВПО, осуществляющие подготовку по данной специальности
Менеджмент организации	1. ФГБОУ ВПО «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В.Верещагина» 2. ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный университет» 3. Вологодский филиал ФГБОУ «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» 4. НОУ Вологодский институт бизнеса 5. Вологодский филиал НОУ «Современная Гуманитарная академия» 6. Вологодский филиал НОУ «Международный университет бизнеса и новых технологий»
Финансы и кредит	1. ФГБОУ ВПО «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В.Верещагина» 2. ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный университет» 3. Вологодский филиал ФГБОУ «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» 4. Вологодский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (Президентская Академия) 5. НОУ «Вологодский институт бизнеса» 6. Вологодский филиал НОУ «Международный университет бизнеса и новых технологий»
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	1. ФГБОУ ВПО «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В.Верещагина» 2. ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный университет» 3. Вологодский филиал ФГБОУ «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» 4. НОУ «Вологодский институт бизнеса» 5. Вологодский филиал НОУ «Международный университет бизнеса и новых технологий»
Экономика и управление на предприятии	1. ФГБОУ ВПО «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В.Верещагина» 2. ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный университет» 3. Вологодский филиал ФГБОУ «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» 4. Вологодский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (Президентская Академия) 5. Вологодский филиал НОУ «Современная Гуманитарная академия» 6. Вологодский филиал НОУ «Институт бизнеса и права»
Юриспруденция	1. Северо-Западный институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина 2. ФГБОУ ВПО «Вологодский государственный университет» 3. ФКУ ВПО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний» 4. Вологодский филиал «ИМПЭ им. А.С.Грибоедова»

6) Рассматривая проблемы подготовки кадров для высокотехнологичных производств приоритетных для города Вологды видов экономической деятельности (машиностроение, пищевая промышленность, IT-сфера, текстильная промышленность, лесопереработка, строительство), следует отметить целый комплекс противоречий в этой области. Нарастают проблемы с кадрами, обеспечивающими исследования и разработки, остро стоит проблема нехватки среднего технического персонала и квалифицированных рабочих. Основной проблемой предприятий, выпускающих технологически сложную продукцию, в последнее время становится старение кадров, являющихся носителями ключевых технологий. Без поступления молодых работников используемые технологии могут быть частично утеряны. На сегодня по приоритетным для города Вологды направлениям развития экономики готовятся рабочие кадры в профессиональных училищах и колледжах, но объемы подготовки требуют согласования с потребностями предприятий города Вологды.

При развитии системы подготовки кадров необходимо обеспечивать сбалансированную подготовку кадров по всем направлениям, обеспечивающим производственную деятельность. Тем не менее, в качестве одной из ключевых проблем следует отметить, что в настоящее время большинство промышленных предприятий (как крупных, так и малых) не обладает специалистами, которые могут грамотно обеспечить продвижение продукции предприятий на рынок, осуществлять руководство технологическими процессами. Крайне не хватает грамотных руководителей среднего звена. Проблему можно решить, только организовав целенаправленную работу по подготовке таких кадров с горизонтом планирования 5-10 лет (время на базовое обучение кадров и приобретение ими практических навыков работы).

7) В настоящее время возрастает необходимость создания условий для формирования и закрепления высококвалифицированных кадров. Одной из главных составляющих реализации этих условий является создание системы подготовки специалистов новой формации, способных к генерации знаний и быстрой трансформации их в практическую плоскость с учетом специфики конкретных производств, а значит, предприятий и организаций.

Приоритетные задачи кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» в сфере профессионального образования:

1. Обеспечить устойчивое социальное партнерство профессиональных образовательных организаций и организаций города для:

максимального учета требований работодателей к качеству подготовки выпускников;

организации практики обучающихся на предприятиях с возможностями последующего трудоустройства;

совместного проведения профориентационной работы среди школьников.

2. Согласование объемов подготовки рабочих кадров и специалистов и перечня профессий, специальностей и направлений подготовки в зависимости от потребностей города в кадрах с профессиональным образованием.

IV. Основные проблемы кадровой политики муниципального образования «Город Вологда»

На основании проведенного анализа процесса формирования и востребованности кадрового потенциала всех сфер деятельности выделяется следующий круг проблем:

требуется расширения с учетом всех заинтересованных партнеров в реализации кадровой политики кадровое пространство на территории города;

необходимо дальнейшее развитие кадровой инфраструктуры, отражающей соответствующие функциональные связи сфер деятельности для обеспечения эффективной системы подбора и расстановки кадров в соответствии с требованиями к кадрам на современном этапе;

сохраняется потребность в высококвалифицированных кадрах в большинстве сфер деятельности. Однако остается стабильным число безработных, имеющих высшее и среднее профессиональное образование по специальностям, не востребованным на рынке труда;

отмечается рост потребности организаций в неквалифицированном труде;

система формирования заказа на подготовку, профподготовку и дополнительное профессиональное образование специалистов требует корректировки и обновления механизмов формирования заказа. Сохраняется дисбаланс структуры подготовки кадров в системе профессионального образования области и потребностей работодателей;

отмечается старение квалифицированных кадров – носителей ключевых технологий, разрыв преемственности поколений;

наблюдается недостаточная реализация социальных гарантий в большинстве сфер деятельности;

необходимо расширение спектра направлений подготовки и специальностей профессионального образования, осуществляющих подготовку по программам, согласованным с работодателями;

отмечается дефицит грамотных управленцев во всех сферах жизнедеятельности города;

требуют дальнейшего развития технологические подходы к планированию индивидуальной карьеры, ротации кадров и использованию резерва кадров в сфере муниципальной службы;

необходимо повысить уровень научного и методического обеспечения формирования кадрового потенциала, использования кадровых технологий в сфере муниципальной службы.

V. Приоритетные направления кадровой политики муниципального образования «Город Вологда»

На современном этапе приоритетными направлениями кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» являются:

5.1. Развитие инфраструктуры рынка труда:

совершенствование информационного обеспечения кадровой политики;

совершенствование системы взаимодействия кадровых служб и профессиональных образовательных организаций, расположенных на территории города, при координации Администрации города Вологды;

совершенствование взаимодействия заинтересованных в реализации эффективной кадровой политики организаций с Центром занятости населения.

5.2. Формирование эффективных кадровых резервов и планирование их подготовки:

подготовка руководителей и специалистов, владеющих знаниями, умениями и навыками, необходимыми для эффективной деятельности в рыночной экономике;

создание и ведение резервов кадров муниципального образования «Город Вологда»;

создание баз данных лучших выпускников вузов и профессиональных образовательных организаций;

развитие института стажировок и наставничества;

эффективная организация производственных и других практик.

5.3. Расширение взаимодействия всех участников процесса кадрового обеспечения города Вологды, проведение эффективной профориентационной работы:

разработка мер, стимулирующих потребителей кадров к социальному партнерству с профессиональными образовательными организациями (система мер по стимулированию предприятий и организаций, ведущих активную профориентационную работу, развитие института базовых организаций учреждений профобразования);

система мер по привлечению работодателей, научных и общественных организаций к повышению эффективности профессионального образования (предложения по корректировке учебных планов и программ на основе максимального учета требований работодателей, разработка профессиональных стандартов);

развитие научного и методического обеспечения кадровой политики города с привлечением ведущих ученых в этой области знаний.

5.4. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования и развитие института муниципальной службы:

формирование сбалансированной системы дополнительного профессионального образования сотрудников на основании изучения потребности в кадровых ресурсах;

стимулирование участия практиков – профессионалов высокого уровня в реализации программ дополнительного профессионального образования;

реализация профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования модульных программ дополнительного профессионального образования по заявкам работодателей;

совершенствование кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых, организационных и методических механизмов ее функционирования;

формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих;

внедрение новых методов планирования, стимулирования и оценки деятельности муниципальных служащих;

рациональное использование ресурсов в системе муниципальной службы, проведение исследований и апробация новых подходов к организации муниципальной службы;

создание системы взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы;

повышение качества и снижение затрат на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих;

развитие эффективного диалога между органами местного самоуправления и обществом, формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего;

повышение прозрачности деятельности органов местного самоуправления, внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе.

5.5. Создание благоприятных социальных условий для реализации кадровой политики города Вологды:

формирование позитивного имиджа специальностей и рабочих профессий приоритетных видов экономической деятельности и социальной сферы муниципального образования «Город Вологда»;

мероприятия по повышению престижа специальностей и рабочих профессий приоритетных видов экономической деятельности и социальной сферы муниципального образования «Город Вологда» в молодежной среде;

проведение конкурсов профессионального мастерства (отборов) и награждение победителей;

строительство муниципального жилья (специализированного жилого фонда);

содействие приобретению специализированного жилья организациями города, ведущими грамотную кадровую политику.

Указанные приоритетные направления кадровой политики реализуются на основе проектного подхода, с учетом идеологических принципов социального корпоратизма, через муниципальные программы муниципального образования «Город Вологда».

VI. Проекты Стратегии кадровой политики

Одним из самых эффективных форматов организации взаимодействия различных общественных групп является проектный подход, предполагающий разработку социально значимых проектов, в которых могут участвовать органы власти, общественные организации, коммерческие организации, жители города. Именно в ходе разработки и реализации проектов выстраиваются партнерские отношения и повышается доверие участников друг к другу.

Основной формой реализации направлений кадровой политики является городской социально значимый проект. Выбор именно этой формы обусловлен, во-первых, методическими рекомендациями Министерства экономического развития РФ по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти, утвержденными распоряжением от 14 апреля 2014 года № 26 Р-АУ, и главное, тем, что работа в рамках конкретных проектов позволяет одновременно решить несколько задач:

- гармонизировать интересы различных социальных групп;
- обеспечить вовлечение жителей в решение городских проблем;
- научить работать сообща участников проекта;
- вызвать чувство сопричастности, гордости за сделанные дела;
- повысить доверие людей друг к другу и органам власти;
- организовать взаимодействие и конструктивный диалог между участниками проекта;
- сконцентрировать ресурсы.

Использование проектного подхода, кроме всего прочего, дает возможность исключения случаев дублирования функций и мероприятий, когда одна и та же проблема решается независимо и изолированно друг от друга различными

субъектами власти. Соединение и координация усилий всех структур и служб в рамках конкретного проекта позволяет распределить и оптимизировать функциональную нагрузку и одновременно повысить эффективность действий, а следовательно, и эффективность расходования бюджетных средств.

Сочетание отраслевого (функционального) и проектного подходов в работе Администрации города позволяет эффективно решать разноформатные задачи, заключающиеся в обеспечении текущей жизнедеятельности города и изменении городской среды (в ее широком понимании).

При разработке проектов соблюдается ряд принципов:

комплексность (проявляется в том, что проект позволяет решать сразу несколько задач и проблем, затрагивает интересы всех участников);

масштабируемость (заключается в приращении числа участников, основных показателей реализации проекта в ходе его развития);

тиражируемость (возможность использования успешного опыта города Вологды в практике иных городов и территорий России);

вовлеченность максимального количества участников (проявляется в возможности привлечения к реализации проекта различных категорий жителей и представителей бизнеса и образования);

сопряженность (возможность проекта объединяться с другими социально значимыми проектами Администрации города Вологды);

эффективность (получение максимального эффекта при минимуме затрат).

Проекты рассматриваются как способ создавать устойчивые горизонтальные социальные связи. При реализации проектов используются такие механизмы и инструменты, которые позволяют максимально охватить население города. Каждый отдельный проект имеет свою аудиторию, но организация работы на системной основе позволяет эффективно связывать проекты друг с другом, обеспечивая связи различных социальных групп между собой. Социально-корпоративная культура позволяет перейти к новому, более эффективному типу управленческой и организационной культуры.

Все городские социально значимые проекты реализуются на основе социального корпоратизма. В городском (муниципальном) управлении социальный корпоратизм проявляется как партнерство населения, власти и бизнеса в достижении общих целей социально-экономического развития, повышения комфортности среды проживания, и именно такой способ управления способен дать синергетический эффект на каждом этапе социальных преобразований.

Принципы корпоратизма активно используются при реализации проектов в рамках межсекторного партнерства, суть которого состоит в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами, действующими на общественной арене города: властью, бизнесом и городским сообществом.

Каждый проект, запускаемый в городе, анализируется на предмет проработки следующих параметров.

1. Аудитория, на которую направлен проект. При определении аудитории учитываются социально-демографические характеристики (пол, возраст, профессия) типичного представителя данной группы, его образ жизни, круг интересов, потребности и др.

2. Проблема, существующая в городе, которую планируется решить в рамках проекта. В идеале проект должен решать одновременно несколько проблем.

3. Цели и задачи проекта. Цели представляют собой «перевернутые» проблемы, выявленные в процессе анализа ситуации. Они отражают ее желаемое

состояние, которое необходимо достичь в результате реализации проекта. Цели должны быть значимыми (направленными на достижение стратегических целей, стоящих перед городом); конкретными (специфичными для данного проекта); измеримыми (т.е. иметь проверяемые количественные оценки); реальными (достижимыми).

Задачи проекта – это конкретные шаги, которые в содержательной части обеспечиваются соответствующими мероприятиями. На их основе разрабатывается план реализации проекта.

4. Ресурсы, необходимые для реализации проекта. Для того чтобы рассчитать, сколько будет стоить реализация проекта, необходимо определить потребность в финансовых, материально-технических, трудовых, информационных, организационных ресурсах; а также то, какие организации, общественные объединения, предприятия нужно привлечь. Следует уделить особое внимание опыту, знаниям, навыкам, умениям, связям и возможностям участников проекта. Важно верно оценить необходимые временные затраты на его реализацию.

В целях информационного обеспечения проекта и вовлечения участников отдельно прорабатывается медиа-план его сопровождения.

5. Суть проекта. В данном разделе отражается емкое содержание планируемых к реализации мероприятий, позволяющее понять основную идею проводимых преобразований.

6. Инструменты реализации проекта. Существующий набор инструментов весьма обширен: организация конкурсов и специальных событий, создание площадок, формальных объединений, проведение публичных обсуждений, предоставление финансовых преференций (грантов и льгот), заключение соглашений и т.д.

Городской конкурс – это соревнование, имеющее целью выявить лучших из числа участников. Он может использоваться как одна из эффективных форм работы, направленной на развитие интересов и способностей как отдельных категорий жителей, так и предприятий, активное вовлечение их в процессы преобразования городской среды.

Специальные события представляют собой организованные фестивали, выставки-ярмарки, тематические лагерные смены и т.д. В ходе их проведения участники обмениваются опытом, устанавливают контакты. Кроме того, любое специальное событие – это дополнительная возможность для бизнеса в продвижении своей продукции и услуг; поиске партнеров; для Администрации города Вологды – это возможность положительно позиционировать город, привлечь специалистов в той или иной области. Подобные массовые мероприятия, всегда яркие, запоминающиеся, вызывают неподдельный интерес у жителей, позволяя им не только отдыхать, но и повышать свой культурный и образовательный уровень.

Предоставление финансовых преференций отдельным проектам или организациям. Эта мера направлена на финансовую поддержку организаций, реализующих социально значимые проекты для решения стратегических задач развития города (например, организаций, участвующих в программах профобразования, возрождающих институт наставничества).

7. Этапы реализации проекта. В данном разделе описываются основные мероприятия, которые необходимо провести. Конкретные шаги по решению основных задач проекта зависят как от характера проблемы и основной идеи проекта, так и от возможностей участников (потенциала, ресурсов). Кроме того, в этом разделе могут оцениваться потенциальные проблемы, риски при реализации проекта.

8. Результаты проекта. Дается характеристика последствий выполнения проекта. Оценивается бюджетный и социальный эффект, масштабы улучшения городской среды, степень решения конкретных задач, на выполнение которых направлен проект.

9. Перспективы развития проекта. Описываются результаты, которые можно достичь за счет проведения дополнительных мероприятий, вовлечения бизнеса и населения в реализацию проекта, а также увязки его с другими проектами.

Организованная на вышеуказанных принципах система реализации проектов является весьма эффективной. В результате объединения ресурсов власти, бизнеса и населения, а также правильной организации взаимодействия удается получить значительные социальный и бюджетный эффекты при минимальных затратах.

Все проекты Стратегии кадровой политики многофункциональны, комплексны и, как правило, направлены на реализацию нескольких приоритетных направлений кадровой политики города Вологды. В этой связи в Стратегии кадровой политики не осуществляется привязка проектов к направлениям реализации Стратегии.

6.1. Социально значимый проект-конкурс «Вологда – город профессионалов»

Проект носит комплексный характер, стартовал в 2011 году. Его инициаторами выступили Администрация города Вологды, Вологодское городское отделение Регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области», Вологодская торгово-промышленная палата, Совет ректоров ВУЗов Вологодской области, Совет директоров профессиональных образовательных организаций Вологодской области, Ассоциация машиностроительных предприятий Вологодской области.

Проект рассчитан на студентов старших курсов образовательных организаций профессионального образования и решает следующие проблемы:

- а) ориентирует выпускников востребованных специальностей на трудоустройство в городе, а не за его пределами;
- б) восполняет недостаток грамотных профессионалов и управленцев;
- в) запускает социальные лифты;
- г) преодолевает отстраненность студентов от участия в решении городских задач.

Цель проекта: ежегодный проект-конкурс проводится среди студентов старших курсов и выпускников техникумов, колледжей и ВУЗов для обеспечения всех сфер жизнедеятельности города квалифицированными, активными работниками и управленцами, которые способны решать задачи устойчивого развития экономики и социальной сферы города.

Задачи проекта:

- привлечение активной молодежи к процессу управления различными сферами социально-экономического развития муниципального образования «Город Вологда» и содействие их трудоустройству на территории города Вологды;
- формирование кадрового резерва для Администрации города Вологды, предприятий и организаций, приоритетных для развития города сфер экономики;
- расширение взаимодействия между бизнесом и образованием в подготовке квалифицированных кадров;
- развитие инфраструктуры рынка труда.

Суть проекта заключается в том, что в ходе многоступенчатого конкурсного отбора и выполнения практических заданий участники получают уникальные навыки, опыт, возможность проявить лидерские и профессиональные качества и получить престижную, достойно оплачиваемую, а главное, любимую работу.

Конкурс состоит из нескольких этапов и подпроектов.

На заявительном этапе оргкомитетом осуществляется отбор кандидатов – участников проекта-конкурса – в соответствии с перечнем приоритетных направлений социально-экономического развития города Вологды:

- социальная сфера (образование, медицина, культура, социальное обслуживание, молодежная политика, спорт);
- машиностроительный комплекс;
- пищевая и перерабатывающая промышленность;
- строительство;
- текстильная промышленность;
- лесопереработка;
- туризм и сервис;
- транспорт и связь.

Каждый желающий принять участие в проекте-конкурсе представляет в оргкомитет своей образовательной организации профессионального образования:

- анкету участника;
- общие сведения об успеваемости (справку из деканата);
- эссе «Я учусь, чтобы работать по профессии».

Оргкомитет образовательной организации профессионального образования распределяет участников проекта-конкурса на практику в организации города Вологды по профилю получаемой специальности.

На втором этапе проекта-конкурса в образовательных организациях профессионального образования формируются конкурсные комиссии, в состав которых входят представители:

- Администрации города Вологды (в соответствии с направлениями деятельности);
- профессиональных ассоциаций города Вологды;
- отраслевого профсоюза;
- образовательных организаций профессионального образования.

Конкурсные комиссии оценивают три конкурсных задания, подготовленных участниками проекта:

1. Представление резюме, характеристики по итогам прохождения практики, а также документов, отражающих активную жизненную позицию (копии документов, свидетельствующих об участии в конкурсах, фестивалях, олимпиадах различного уровня, общественной деятельности).

2. Публичная презентация участника проекта «Будущий профессионал», в которой должны быть отражены личные качества участника, его таланты, интересы, достижения, успехи.

3. Конкурсное практическое задание по специфике профессии.

На третьем этапе участники проекта-конкурса под руководством опытных кураторов направляются на двухмесячную стажировку в рамках проекта «100 помощников Главы города Вологды».

6.1.1. Проект «100 помощников Главы города Вологды»

Общественные помощники осуществляют деятельность в отраслевых

и функциональных органах Администрации города Вологды, муниципальных организациях города Вологды и организациях приоритетных сфер развития города Вологды.

Цели проекта:

1. Привлечение молодежи к процессу управления различными сферами социально-экономического развития муниципального образования «Город Вологда».

2. Формирование кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды», резерва управленческих кадров города Вологды, кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации города Вологды.

Задачи проекта:

- познакомить участников проекта с деятельностью Администрации города Вологды, организаций города Вологды – партнеров проекта;
- способствовать формированию кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды» из числа участников проекта;
- способствовать формированию активной жизненной позиции молодежи, навыков управленческой деятельности и развитию способностей работать в команде;
- привлекать молодежь к решению актуальных проблем развития города, способствовать закреплению молодежи на территории города Вологды.

Общественный помощник – студент (обучающийся) учреждения профессионального образования, участвующий в социально значимом проекте-конкурсе «Вологда – город профессионалов», прошедший конкурсный отбор в образовательном учреждении и/или участник «Золотого кадрового резерва города Вологды». Общественный помощник не является лицом, замещающим должность муниципальной службы города Вологды, не является работником Администрации города Вологды, муниципальных учреждений и предприятий, предприятий и организаций приоритетных сфер развития города Вологды и осуществляет деятельность на общественных началах и безвозмездной основе.

Общественный помощник осуществляет свою деятельность под контролем руководителей органов Администрации города Вологды, руководителей организаций города Вологды, на период участия в проекте ему (ей) выдается служебное удостоверение установленного образца.

Основными задачами общественного помощника являются:

- знакомство с управленческим функционалом органа Администрации города Вологды, организации города Вологды по месту стажировки общественного помощника.
- приобретение и закрепление на практике теоретических знаний, организаторских навыков и опыта работы по месту стажировки;
- изучение структуры, основных задач и функций Администрации города Вологды, ее органов, организации города Вологды по месту стажировки;
- изучение правовых актов, регламентирующих деятельность Администрации города Вологды, ее органов, организации города Вологды по месту стажировки;
- приобретение практических навыков по рассмотрению писем и приему граждан, правовому, организационному, документационному, информационно-аналитическому обеспечению деятельности Администрации города Вологды, ее органов, организации города Вологды по месту стажировки.

- приобретение опыта подготовки аналитических, отчетных материалов и предложений, писем, работы с другими служебными документами, систематизации и обобщения информации;

- участие в заседаниях рабочих групп по разработке проектов муниципальных нормативных правовых актов, инвестиционных и других проектов и программ;

- участие в организации работы по подготовке и проведению совещаний и иных мероприятий в пределах полномочий органа Администрации города Вологды, организации города Вологды (по месту стажировки);

- разработка проекта (индивидуального или группового), направленного на модернизацию производственных процессов, оптимизацию деятельности органов Администрации или улучшение городской жизни в каком-либо ее аспекте.

По окончании проекта общественным помощникам выдаются свидетельства об участии в проекте «100 общественных помощников Главы города Вологды».

Индивидуальные или групповые проекты, разработанные в ходе этапа «100 помощников Главы города Вологды», проходят экспертизу и защищаются авторами на мероприятии «Марафон проектов».

6.1.2. Проект «Марафон проектов»

На четвертом этапе проводится «Марафон проектов», на котором проходит публичная защита подготовленных проектов. В экспертные комиссии входят руководители предприятий, органов Администрации города Вологды, общественных организаций. Подготовленные участниками конкурса проекты делятся на группы согласно тематике и направленности.

Цель проекта: научить участников конкурса реализации проектного подхода, сформировать банк проектов, направленных на улучшение городской среды, жизни в городе Вологде в целом, а также оптимизацию производственных и других процессов на предприятиях, в организациях и учреждениях города Вологды.

Задачи проекта:

- совершенствование навыков публичного выступления и публичной защиты проекта у участников конкурса;

- ✂ формирование умений подготовки и реализации социально значимых и иных проектов;

- ✂ совершенствование навыков работы в команде;

- ✂ формирование пакета проектов, полезных для города Вологды.

Основные требования к проектам участников конкурса:

- полезность проекта для предприятия, организации или города в целом;
- легкая реализуемость проекта;
- малозатратность проекта.

Автор (коллектив авторов – не более 3 человек) проекта представляет комиссии:

- организационно-техническое и финансово-экономическое обоснование проекта;

- цели, задачи проекта;

- этапы и механизмы реализации проекта;

- целевую аудиторию проекта и т.д.

Члены комиссии осуществляют отбор лучших проектов, которые получают рекомендации комиссии для внедрения их в городе Вологде.

6.1.3. Проект «Диагностика компетенций»

На пятом этапе студенты проходят диагностику компетенций (тестирование с использованием психодиагностических методов), по результатам которой

определяются уровень интеллектуального развития, лидерские способности, личностные особенности.

Цель проекта: выявить наиболее одаренных, креативных, профессионально подготовленных, ответственных и активных участников конкурса.

От современных руководителей ожидается проявление лидерских качеств. Лидерство – особая форма власти, тесно связанная с формой влияния, это основанная на личных качествах лидера способность вызывать добровольное согласие последователей по широкому кругу вопросов. Нередко под лидерством понимается процесс социального влияния, в котором один человек может получить помощь и поддержку других при выполнении общего задания.

Индивидуальные характеристики лидера имеют решающее значение для успешного осуществления лидерской деятельности, что объясняет постоянную высокую потребность общества и отдельных социальных организаций в поиске и отборе успешных лидеров.

Успешность руководства связана не только с высоким уровнем знаний лидера организации в профессиональной области, но и значительно зависит от уровня развития качеств, не относящихся к когнитивным. Большинство зарубежных и отечественных исследований выделяют среди характеристик лидера такие, как: высокий интеллект, желание оказывать влияние на других, ответственность и честность, активность и эмоциональная стабильность, общительность (умение устанавливать и поддерживать рабочие отношения, характеризующиеся доверием, уважение к идеям и чувствам сотрудников).

При исследовании лидерства многие авторы опираются на «пятифакторную модель личностных черт», в которой выделены пять базовых личностных качеств, имеющих у большинства людей: экстраверсия, эмоциональная устойчивость, сознательность (добросовестность, настойчивость), доброжелательность (толерантность, готовность к сотрудничеству), открытость опыту (образованность, разностороннее развитие).

Исследования многих авторов показывают, что «большая пятерка» очень важна для объяснения успеха в управлении. Положительно коррелируют с социально-экономическим критерием успеха добросовестность, эмоциональная устойчивость и открытость для опыта. В наибольшей степени с критерием успеха коррелирует общий интеллект, поэтому интеллект оценивается как самый важный прогностический фактор успеха.

Для отбора в кадровый резерв «Золотой кадровый резерв Вологды» используются апробированные методики, рассчитываются средние значения и разброс показателей отдельно по группам выпускников и студентов систем ВПО, СПО, участвующих в тестировании. Отбираются лица, имеющие показатели выше нормативного (или среднего) в своей группе. Далее составляются рейтинговые списки под индивидуальными номерами участников (без использования личных данных участников).

По итогам всех предыдущих этапов ежегодно утверждаемая Конкурсная комиссия осуществляет отбор в кадровый резерв «Золотой кадровый резерв Вологды».

6.1.4. Проект «Золотой кадровый резерв Вологды»

Кадровый резерв «Золотой кадровый резерв Вологды» (далее – Кадровый резерв) формируется по итогам проекта «Вологда - город профессионалов» из числа студентов (обучающихся) старших курсов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории города Вологды.

Цель проекта: кадровый резерв формируется в целях обеспечения квалифицированными профессиональными и управленческими кадрами приоритетных отраслей экономики и социальной сферы города Вологды.

Срок пребывания в Кадровом резерве составляет 3 года.

Задачи проекта:

- обеспечение эффективного подбора профессиональных и управленческих кадров для организаций, осуществляющих деятельность в приоритетных для города Вологды сферах экономики, а также социальной сфере города Вологды;

- создание банка данных о лучших выпускниках учреждений профессионального образования, содействие их трудоустройству;

- вовлечение участников Кадрового резерва в общественную жизнь города, реализацию проектов Стратегии комплексной модернизации городской среды до 2020 года «Вологда - комфортный город», отраслевых стратегий и концепций, участие в мероприятиях, реализуемых в рамках молодежной политики города Вологды;

- привлечение талантливой, активной, квалифицированной молодежи для проживания и работы на территории города Вологды.

Принципы формирования Кадрового резерва:

- равный доступ кандидатов на включение в Кадровый резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;

- объективность (оценка профессиональных, лидерских и личностных качеств, уровня профессиональных компетенций кандидатов для зачисления в резерв осуществляется коллегиально) и единство основных требований к кандидатам;

- добровольность включения и нахождения в Кадровом резерве;

- непрерывность работы с Кадровым резервом, обновление его состава;

- открытость и публичность формирования Кадрового резерва;

- гласность и доступность информации о формировании и работе Кадрового резерва.

Для утверждения состава Кадрового резерва ежегодно координатор проекта «Вологда - город профессионалов» представляет на рассмотрение комиссии следующие документы:

- рейтинговый список кандидатов на включение в Кадровый резерв по итогам проекта «Вологда - город профессионалов» текущего учебного года;

- резюме кандидатов на включение в Кадровый резерв.

Рейтинговые списки кандидатов на включение в Кадровый резерв координатор проекта «Вологда - город профессионалов» формирует на основе:

- итоговых списков участников проекта «100 помощников Главы города Вологды» с учетом рекомендаций руководителей органов Администрации города Вологды, предприятий и организаций города Вологды;

- результатов защиты индивидуальных или групповых проектов по итогам проекта «Марафон проектов»;

- результатов проекта «Диагностика компетенций» кандидатов на включение в Кадровый резерв.

Комиссия проводит собеседование с кандидатами в Кадровый резерв и осуществляет отбор кандидатов для включения их в Кадровый резерв.

Комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении кандидатов в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации города Вологды и резерв управленческих кадров города Вологды.

Основными задачами работы с Кадровым резервом являются:

совершенствование профессиональных компетенций, управленческих навыков, опыта лиц, состоящих в Кадровом резерве;

развитие личностных качеств у лиц, состоящих в Кадровом резерве;

вовлечение лиц, состоящих в Кадровом резерве, в общественную жизнь города, реализацию проектов Стратегии комплексной модернизации городской среды до 2020 года «Вологда - комфортный город», отраслевых стратегий и концепций;

участие лиц, состоящих в Кадровом резерве, в мероприятиях, реализуемых в рамках молодежной политики города;

сохранение квалифицированной, талантливой и активной молодежи на территории города Вологды.

Для реализации задач используются следующие формы подготовки лиц, состоящих в Кадровом резерве:

- направление на курсы повышения квалификации, стажировки, семинары, конференции, тренинги;

- самообразование (изучение учебной и научной литературы, формирующей профессиональные компетенции, нормативной правовой базы по вопросам муниципального управления, специальным дисциплинам, знание которых необходимо для осуществления эффективного управленческого менеджмента);

- участие в мероприятиях, проводимых органами местного самоуправления муниципального образования «Город Вологда», муниципальными учреждениями и предприятиями (работа в составе рабочих, экспертных групп; участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, совещаний и иных мероприятий, в том числе в рамках реализации молодежной политики города Вологды).

Победителям проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов» на торжественном приеме Главы города Вологды «Вологда – город профессионалов» вручаются Сертификаты I (Золотые) и II (Серебряные) степени в зависимости от комплексной оценки результатов проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов». Сертификаты служат основанием для включения в кадровый резерв предприятий, учреждений города Вологды по приоритетным направлениям социально-экономического развития города Вологды, в кадровый резерв управленческих кадров города Вологды и кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации города Вологды.

За четыре года участниками социально значимого проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов», который ежегодно проводится в течение 8 месяцев (с сентября по май), стали более 3500 человек, большинство из которых и после проекта продолжает активно участвовать в жизни города. Поскольку отбор проводится многоступенчато и серьезно, ежегодно из 800–1000 человек до финиша доходит не более 60–70 участников. В проекте в качестве партнеров участвует свыше 50 организаций. Ежегодно на «Марафон проектов» выносятся более 60 проектов, из которых, как правило, несколько десятков успешно реализуется силами самих ребят. В «Золотой кадровый резерв Вологды» вошли 267 человек. Из них 80% остались работать на предприятиях и в организациях города, в том числе более 20 человек были приняты на работу в Администрацию города Вологды, только 5% участников резерва выехали за пределы города Вологды на работу или продолжили образование.

6.1.5. Проект «Золотые головы, золотые сердца»

В 2015 году резервисты планируют создать Ассоциацию участников кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды» для более организованной

совместной деятельности по реализации своих идей и участия в различных городских проектах, создания сплоченной команды участников кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды» для саморазвития, самопиара, взаимопомощи с целью трудоустройства по специальности в организациях города.

Цель проекта: создать сообщество активных единомышленников, нацеленных на решение городских задач совместно с Администрацией города Вологды.

Задачи проекта:

- ✂ регулярная актуализация базы данных участников кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды»;

- ✂ проведение ежегодных мотивирующих форумов;

- ✂ создание и сопровождение сайта проекта как платформы для получения оперативной информации участниками кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды»;

- ✂ координация деятельности участников кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды».

Проект способствует установлению партнерских взаимоотношений между высококвалифицированными кадрами на ранней ступени их профессиональной карьеры, что на данный момент является одной из мировых тенденций. Проект также будет способствовать снижению оттока востребованных кадров из города. Итогом реализации проекта станет:

- ✂ сплоченная команда резервистов;

- ✂ помощь в организации и проведении городских мероприятий;

- ✂ налаживание связей и взаимопомощь участников резерва;

- ✂ укрепление партнерства власти, бизнеса и городского сообщества;

- ✂ выявление высококвалифицированных специалистов с активной гражданской позицией;

- ✂ привлечение дополнительного внимания со стороны потенциальных участников.

6.1.6. Проект «День дублера»

Цель проекта: мотивация студентов к развитию личностных и профессиональных компетенций, лидерских качеств, повышение престижа муниципальной службы.

Задачи проекта:

- укрепление позитивного образа муниципального служащего, содействие осознанию студентами сложности и напряженности работы в Администрации города Вологды;

- стимулирование построения и реализации индивидуального маршрута профессионального и личностного развития студента;

- моделирование деятельности студентов в профессиональной среде на основе многообразия выбора траекторий личностного и профессионального развития.

В рамках социально значимого проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов» ежегодно в период реализации этапа «100 общественных помощников Главы города Вологды» планируется реализация проекта «День дублера».

Технология реализации проекта: из числа участников кадрового резерва «Золотой кадровый резерв Вологды» и участников проекта «100 общественных помощников Главы города Вологды» выбрать наиболее активных, креативных участников и назначить их выполнять обязанности руководителей органов

Администрации города Вологды в течение одного дня. Провести отдельный кастинг для выбора кандидата для выполнения обязанностей Главы города Вологды.

Этапы реализации проекта:

1. Отборочный (в феврале – марте ежегодно, выявление потенциальных кандидатов для участия в проекте).
2. Подготовительный (инструктажи, собеседования, изучение документов, нормативных правовых актов по сферам деятельности).
3. Организационный (формирование плана регламентных мероприятий на дату реализации проекта «День дублера», материалов к совещаниям, выездам в организации города Вологды).
4. Непосредственно мероприятие (организация взаимодействия между дублерами, в органах Администрации города Вологды с сотрудниками и замещаемыми руководителями органов Администрации города Вологды).
5. Пиар-сопровождение проекта: пресса, телевидение, интернет-ресурсы.

Реализация проекта позволит участникам в полной мере осознать уровень ответственности муниципальных служащих, в первую очередь, руководителей за происходящие в городе изменения, принимаемые руководителями решения. Кроме того, представится возможность оценить напряженность работы, требуемый уровень профессионализма, умений и деловых качеств.

6.2. Проект «Базовые организации»

Проект «Базовые организации» реализуется совместно с Правительством Вологодской области в лице Департамента образования, бизнесом и учреждениями профобразования в сфере подготовки кадров, решает схожие проблемы с проектом «Шефы», но направлен на другую аудиторию и использует совершенно иные инструменты социального корпоратизма: финансовые стимулы и формализацию отношений.

Проблемы, решаемые проектом: восстановление связей между бизнесом и профессиональным образованием, повышение практикоориентированности профобразования, устранение несоответствие уровня подготовки рабочих кадров и специалистов запросам работодателей.

Цель проекта: Повышение престижа рабочих профессий, обеспечение всех сфер жизнедеятельности города активными квалифицированными работниками, способными решать задачи устойчивого развития экономики и социальной сферы города.

Задачи проекта:

- восстановление активного взаимодействия между бизнесом и сферой образования, заинтересованности бизнеса в адресной подготовке специалистов;
- вовлечение студентов профессиональных образовательных организаций и представителей бизнес-сообщества в решение городских задач;
- ориентация выпускников востребованных специальностей образовательных организаций профессионального образования на трудоустройство в городе Вологде;
- воспитание грамотных профессиональных специалистов и управленцев;
- формирование социальных лифтов для лучших выпускников

Проект направлен на школьников и студентов. Он решает задачу повышения взаимодействия предприятий, техникумов и колледжей при подготовке кадров по рабочим специальностям; делает образование

практикоориентированным; работает на повышение престижа рабочих специальностей.

Суть проекта заключается в том, что между предприятием, испытывающим нехватку в рабочих кадрах, профессиональной образовательной организацией, где они проходят подготовку, Администрацией города Вологды и Департаментом образования Вологодской области подписывается четырехсторонний договор о сотрудничестве. В соответствии с решением Вологодской городской Думы от 29 октября 2012 года № 1345 организации города Вологды, имеющие статус «Базовая организация государственной профессиональной образовательной организации области», присвоенный в соответствии с законом Вологодской области от 17 июля 2013 года № 3141-ОЗ «О среднем профессиональном образовании в Вологодской области», получают льготу по уплате земельного налога в размере 30% при условии, что эти средства они направляют в профессиональные образовательные организации – партнеры. Обязательным приложением к договору является двусторонний договор между предприятием и конкретным техникумом или колледжем, подробно перечисляющий цели и мероприятия, на которые тратятся выделенные средства. В договоре прописываются также совместные мероприятия, не требующие финансирования (экскурсии, открытые лекции и т.п.).

Взаимодействие осуществляется во всех направлениях организации учебного процесса: обновление учебных планов, содержания регионального компонента образовательных стандартов в соответствии с требованиями конкретных работодателей – «базовых организаций», актуализация тематики курсовых и выпускных работ, практика и последующее трудоустройство в «базовые организации», развитие «института наставничества».

Финансовые средства, высвобожденные в результате предоставленной льготы, направляются на развитие системы профобразования (укрепление материально-технической базы колледжей и техникумов, именные стипендии лучшим студентам, дополнительное стимулирование преподавателей и т.д.). За период с 2011 по 2013 год на развитие системы профобразования направлено 30 млн. рублей, за счет которых были сделаны ремонты, закуплено новое лабораторное оборудование, станки, компьютеры и иная оргтехника.

Партнерами проекта являются 19 предприятий города, 9 учреждений профобразования, Администрация города Вологды, Правительство Вологодской области.

По результатам реализации проекта «Базовые организации» заключены 23 договора о сотрудничестве в подготовке квалифицированных кадров. 2,5 тыс. учащихся побывали на экскурсиях на базовых организациях, 1,5 тыс. студентов прошли практику на базовых организациях (с 2010 года контингент студентов, прошедших практику в базовых организациях возрос в 2,9 раза), 285 выпускников трудоустроены в базовых организациях.

В ходе реализации этого уникального проекта предприятия и учреждения профобразования из сторон, регулярно обменивающихся упреками, превратились в эффективно сотрудничающих настоящих партнеров.

6.3. Проект «Профдиагностика девятиклассников»

Проект ориентирован на школьников и их родителей. В соответствии с принципами социального корпоратизма он выстраивает диалог о выборе будущей

профессии между детьми, родителями, учителями, учреждениями профобразования, бизнесом. Кураторами выступают Департамент гуманитарной политики и Управление образования Администрации города Вологды.

Проблема современных школьников заключается в том, что они не знают своих способностей, кем хотят быть, не имеют представления о востребованных на рынке труда города профессиях и специальностях, не воспринимают рабочие профессии как престижные и высокооплачиваемые. В этой ситуации очень легко ошибиться с выбором профессии и учебного заведения. А эта ошибка чревата потерей времени, напрасно потраченного на обучение, и приводит к таким последствиям, как неудавшаяся карьера и нелюбимая работа. Данный проект помогает молодежи сделать правильный профессиональный выбор.

Цель проекта: содействие формированию готовности к профессиональному самоопределению у учащихся школ города Вологды в условиях современного рынка труда.

Задачи проекта:

- содействие грамотному построению индивидуальных образовательных траекторий школьников, в частности, правильному выбору профиля обучения;
- информирование школьников о рынке образовательных услуг, связанных с профессиями, востребованными на рынке труда;
- вовлечение школьников и их родителей в активный, осознанный выбор профессии и построения будущей профессиональной карьеры.

В рамках проекта ежегодно поэтапно тестируются все девятиклассники города по профессиональной программе, разработанной в федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова».

На первом этапе каждый ученик получает индивидуальную карту, в которой отражены его способности, личностные особенности и предпочтения, а также рекомендуются для рассмотрения те или иные специальности.

На втором этапе ребята под руководством опытных психологов и в сопровождении родителей получают групповые и индивидуальные консультации на предмет перспектив будущего трудоустройства, обсуждают различные специальности и знания, необходимые для овладения ими.

На третьем этапе начинается работа в школах города. Учителя, исходя из обобщенных данных о склонностях и интересах учеников, корректируют профориентационную работу: организуют экскурсии на интересующие ребят предприятия и организации; проводят тематические классные часы; приглашают специалистов и руководителей предприятий в школу для рассказа о востребованных профессиях; проводятся занятия на тему «Основы выбора профессии», родительские собрания в школах города Вологды. Результаты профдиагностики направляются в профессиональные образовательные организации и школы города Вологды для проведения адресной профориентационной работы.

В результате за 3 года реализации проекта 7 тыс. девятиклассников получили возможность более осознанно выбрать будущую профессию (98% от всех школьников данного возраста). Проведено свыше 430 групповых консультаций. Более 3 тыс. родителей были проконсультированы по вопросу профессионального определения своих детей. По итогам в 1,3 раза увеличилось количество девятиклассников, желающих получить профессиональное образование на базе 9

классов обучения и в дальнейшем строить траекторию профессионального развития на базе этого образования.

6.4. Проект «Чемпионат профессий»

Проект также имеет профориентационную направленность и рассчитан на школьников и студентов профессиональных образовательных организаций. Проект решает проблемы, связанные с недостаточной информированностью школьников, в частности, незнанием о востребованных на рынке города рабочих профессиях, их специфике, об условиях работы и возможностях.

Цель проекта: создание условий для построения успешного профессионального будущего молодого поколения вологжан, содействие грамотному построению индивидуальных образовательных траекторий молодежи с учетом востребованности на рынке труда выбираемых профессий и специальностей в соответствии со стратегией развития города Вологды.

Задачи проекта:

- продвигать и популяризировать рабочие профессии приоритетных видов экономической деятельности муниципального образования «Город Вологда», информировать школьников о рынке образовательных услуг, связанных с профессиями, востребованными на рынке труда;
- вовлекать школьников и родителей в активный, осознанный выбор профессии и построения будущей профессиональной карьеры;
- обеспечить взаимодействие общего и профессионального образования по успешной социализации школьников города Вологды;
- содействовать повышению статуса и качества профессиональной подготовки и квалификации;
- содействовать развитию профессиональных компетенций и обеспечению мотивации к их формированию в образовательных организациях с использованием современных образовательных и информационных технологий.

Чемпионат проводится в форме профессиональных состязаний и мобильного обучения, на основе принципов открытости, доступности, вовлечения и участия в событиях Чемпионата широких групп населения: школьников, родителей в качестве зрителей, независимых экспертов, работодателей, представителей профессионального образования, студентов СПО и ВПО, молодых специалистов. Мероприятия Чемпионата: конкурсы профмастерства, мастер-классы, интерактивные игры, тренинги, профконсультации и профдиагностика.

По итогам двух лет реализации проекта более 6 тысяч школьников познакомились с 40 профессиями, более 1 тысячи студентов СПО участвовали в проведении Чемпионатов, проведено 90 мастер-классов и 20 конкурсов профмастерства по 40 рабочим профессиям.

6.5. Проект «Человек труда»

Данный проект ориентирован на более широкую аудиторию – не только школьников и студентов, но и на работников предприятий, все население города. Он призван позитивно повлиять на проблемы дефицита высококвалифицированных кадров, повышение популярности рабочих профессий, статуса «человек труда».

Цель проекта: повышение престижа рабочих профессий, привлечение молодежи в производственную сферу, развитие системы социального партнерства.

Задачи проекта:

- создание условий для реализации возможностей кадрового потенциала города;
- улучшение социально-экономических условий труда работников организаций города.

Проект включает в себя организацию и проведение:

- городского смотра-конкурса на лучшую организацию работы в сфере охраны труда;
- городского смотра-конкурса «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников»;
- конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии слесарь» среди учащихся муниципальных образовательных организаций;
- городского праздника труда «Человек Труда»;
- праздничного шествия трудовых коллективов города, концерта, праздничных мероприятий в рамках государственного праздника Весны и Труда.

В результате идет развитие социального партнерства; увеличение количества социально ориентированных организаций; повышение социальной защиты работников организаций при решении наиболее актуальных вопросов, связанных с трудовой деятельностью, оплатой и охраной труда, занятостью и подготовкой кадров, рабочим временем и временем отдыха; вовлечение в проект более 300 организаций города, свыше 20 000 участников; за последние 3 года сокращение на 27% в организациях города общего количества несчастных случаев на производстве.

6.6. Проект «Шефы»

Благодаря последовательному и конструктивному взаимодействию власти и бизнеса организации города с каждым годом все активнее включаются в жизнь города Вологды. В 2014 году успешно стартовал очередной совместный проект «Шефы». Во многом это возрождение славного опыта прошлых лет, когда у каждой школы и детского сада были свои предприятия-шефы. Конкретным инструментом социального партнерства в этом случае стало подписание в декабре 2013 года соответствующего соглашения между Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области», профсоюзными организациями и Администрацией города Вологды. Далее последовало подписание соглашения о сотрудничестве между Ассоциацией «Машиностроительные предприятия Вологодской области» и городскими властями. Затем к проекту подключились организации потребительского рынка. Следующим шагом стала организация работы по подписанию отдельных соглашений о социальном партнерстве между детскими садами, школами, образовательными организациями дополнительного образования детей и предприятиями.

Цель проекта: способствовать восстановлению между предприятиями города и организациями социальной сферы партнерских отношений, основанных на взаимовыгодном сотрудничестве.

Задачи проекта:

- обеспечение всех организаций социальной направленности, расположенных на территории города Вологды, предприятиями – шефами;

– привлечение дополнительных финансовых средств в социальную сферу города.

За несколько месяцев реализации проекта предприятиями было вложено в развитие подшефных организаций свыше 20 млн. руб. Но оказание материальной помощи учреждениям – это не единственный аспект сотрудничества. Поставлена задача выстроить эффективный диалог между бизнесом и сферой образования. Для этого постоянно проводятся совместные мероприятия: субботники, концерты, экскурсии на предприятия. Большое внимание уделяется профориентационной работе. Действует и обратная связь: предприятия используют спортивные залы и школьные стадионы в подшефных школах для своих футбольных, баскетбольных и других спортивных команд; при необходимости получают содействие в устройстве детей сотрудников в подшефные детские сады и школы.

Проект активно развивается. В нем участвует уже более 90 предприятий и их число постоянно растет. Появляются и новые формы работы: вводятся «Премии роста»; представители предприятий наряду с родителями входят в попечительские советы; активно осуществляется информационная поддержка проекта.

6.7. Проект «Кадровый прорыв»

Данный проект носит комплексный характер и направлен на совершенствование механизмов муниципальной службы, формирование резервов муниципальных служащих и управленческих кадров, работу с резервами, применение современных технологий кадровой работы, повышение престижа муниципального служащего.

Проект «Кадровый прорыв» состоит из нескольких подпроектов различной направленности.

6.7.1. Проект «Кадровые резервы города Вологды».

Цель проекта: обеспечение профессиональными кадрами должностей муниципальной службы в Администрации города Вологды, должностей руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений и предприятий муниципального образования «Город Вологда», совершенствование муниципального управления.

Задачи проекта:

- формирование системы эффективного подбора профессиональных и управленческих кадров для Администрации города Вологды и муниципальных организаций;
- создание банка данных перспективных управленцев, содействие их трудоустройству в городе Вологде;
- вовлечение участников Кадровых резервов в общественную жизнь города, реализацию проектов Стратегии комплексной модернизации городской среды до 2020 года «Вологда - комфортный город», отраслевых стратегий и концепций, участие в мероприятиях, реализуемых в рамках молодежной политики города Вологды;
- сохранение квалифицированной, талантливой и активной молодежи на территории города Вологды.

В рамках проекта проводятся исследования необходимости создания резерва путем оценки движения кадров в предыдущем году, мониторинг кадрового состава, заседания Совета по кадровой политике и муниципальной службе Администрации

города Вологды, сбор предложений от руководителей органов Администрации города Вологды о кандидатах для включения в кадровый резерв, формируются индивидуальные планы резервистов, организуются рабочие встречи резервистов, стажировки резервистов, проводятся диагностические мероприятия по итогам работы за год.

Этапы формирования резерва управленческих кадров города Вологды и кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы:

1. Рассмотрение заявлений, документов кандидатов.
2. Собеседование.
3. Конкурсный отбор – проведение тестирования на знание законодательства и определение уровня личностных и управленческих компетенций. Существуют специальные квалификационные требования к должностям муниципальной службы. На их основе и проводится конкурсный отбор в кадровый резерв.
4. Утверждение состава Резервов на заседании Совета по кадровой политике и муниципальной службе в Администрации города Вологды.

Процедура формирования резервов - это только начало работы с кадровым резервом, которое продвигает нас к анализу следующего, не менее важного этапа – индивидуальному планированию работы по повышению компетенций каждого резервиста и реализации непосредственно самих планов, т.к. реалии нынешнего времени требуют не общей, а индивидуальной оценки каждого резервиста как совокупности его личностных и профессиональных характеристик.

Все лица, состоящие в резерве управленческих кадров города Вологды, проходят несколько обучающих модулей.

6.7.2. Проект «Ротация муниципальных служащих Администрации города Вологды».

С июня 2014 года в соответствии с Положением о порядке ротации муниципальных служащих Администрации города Вологды, утвержденным распоряжением Администрации города Вологды от 25 июня 2014 года № 235, в Администрации города Вологды реализуется проект «Ротация муниципальных служащих Администрации города Вологды» (далее – Ротация кадров).

Цель проекта: своевременное и качественное комплектование штатов Администрации города Вологды квалифицированными кадрами, поддержание эффективной работоспособности органов Администрации города Вологды, оперативное маневрирование имеющимися кадровыми ресурсами, повышение профессионального уровня и развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Администрации города Вологды.

Задачи проекта:

- повышение профессионального уровня и развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих Администрации города Вологды;
- подготовка резерва управленческих кадров города Вологды и кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы Администрации города Вологды;
- обеспечение непрерывности процесса дополнительного профессионального образования;
- эффективное взаимодействие ротируемых муниципальных служащих;
- профилактика коррупционных правонарушений;
- предотвращение и разрешение трудовых конфликтов;
- внедрение новых идей в кадровой сфере.

Ежемесячно проводится мониторинг действующих нормативных правовых актов, регулирующих реализацию проекта, с целью повышения качества нормативных правовых актов.

С июня 2014 года в проекте «Ротация кадров» приняли участие 5 муниципальных служащих. По итогам ротаций кадров от ротируемых муниципальных служащих поступают предложения по совершенствованию работы в Администрации города Вологды. В настоящее время цели проведенных ротаций достигнуты, проект подтвердил свою эффективность и рекомендован к постоянной реализации.

6.7.3. Проект «Созвездие «Молодой чиновник Администрации города Вологды».

В целях объединения молодых муниципальных служащих, работников Администрации города Вологды для успешной адаптации в Администрации города Вологды, выстраивания горизонтальных коммуникаций в Администрации города Вологды, оценки потенциала работников Администрации города Вологды, в соответствии с распоряжениями Администрации города Вологды от 18 апреля 2014 года № 178 «О проекте «Созвездие «Молодой чиновник Администрации города Вологды», от 06 июня 2014 года № 222 «Об утверждении Положения о проекте «Созвездие «Молодой чиновник Администрации города Вологды» и состава участников проекта» в Администрации города Вологды реализуется проект «Созвездие «Молодой чиновник Администрации города Вологды». Проект направлен на повышение престижа муниципальной службы, формирование корпоративной культуры и повышение профессионализма молодых муниципальных служащих.

Цель проекта: Объединение молодых муниципальных служащих для успешной адаптации в Администрации города Вологды и создания условий для их профессионального роста.

Задачи проекта:

- обеспечение совершенствования профессиональной компетенции молодых муниципальных служащих, оказание им поддержки в профессиональной деятельности;
- организация мероприятий для профессионального, интеллектуального и нравственного развития молодых муниципальных служащих;
- содействие адаптации молодых муниципальных служащих в коллективе;
- организация участия молодых муниципальных служащих в конференциях, семинарах по вопросам профессиональной деятельности и реализации молодежной политики;
- создание условий для раскрытия способностей молодых муниципальных служащих посредством проведения фестивалей, концертов, лекций, конкурсов, экскурсий и т.п.;
- закрепление молодых кадров в Администрации города Вологды;
- оказание содействия в публикации научных, исследовательских, творческих и прочих работ молодых муниципальных служащих;
- оказание содействия в организации содержательного досуга, занятости и отдыха молодых муниципальных служащих Администрации города Вологды;
- проведение работы по патриотическому воспитанию молодых муниципальных служащих;
- повышение престижа и положительного имиджа муниципальной службы;
- оказание молодым муниципальным служащим информационной и консультативной помощи.

Участники проекта: молодые муниципальные служащие - муниципальные служащие Администрации города Вологды в возрасте до 35 лет, независимо от стажа работы, образования и замещаемой должности в Администрации города Вологды.

Основные направления реализации проекта:

- организация мероприятий для профессионального, интеллектуального и нравственного развития молодых специалистов, в том числе проведение форумов, конференций, фестивалей, концертов, лекций, выставок, конкурсов, экскурсий и иных мероприятий;
- участие в проектной деятельности Администрации города Вологды;
- участие в городских, региональных и российских мероприятиях и программах;
- оказание молодым муниципальным служащим информационной и консультативной помощи;
- проведение встреч с руководством Администрации города Вологды;
- организация содержательного досуга молодых специалистов, в том числе посещение театров, кинотеатров, выставок, экскурсий, участие в спортивных соревнованиях и корпоративном отдыхе Администрации города Вологды.

6.7.4. Проект «Внутриаппаратная учеба».

В соответствии с распоряжениями Администрации города Вологды от 29 ноября 2013 года № 511-В «Об организации внутриаппаратной учебы работников Администрации города Вологды в 2014 году», от 03 марта 2014 года № 83 «Об утверждении Положения об организации работы по развитию профессионально-значимых качеств личности муниципальных служащих и работников Администрации города Вологды» и планом мероприятий по реализации Основных направлений муниципальной кадровой политики Администрации города Вологды на 2014 – 2016 годы, утвержденным распоряжением Администрации города Вологды от 17 января 2014 года №18, во всех органах Администрации города Вологды с ноября 2013 года реализуется проект «Внутриаппаратная учеба».

Цель проекта: повышение уровня знаний муниципальных служащих и эффективности исполнения ими должностных обязанностей в условиях ограниченных финансовых ресурсов.

Задачи проекта:

- повышение профессионального уровня работников;
- повышение активности муниципальных служащих;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе.

На 01 октября 2014 года благодаря проекту «Внутриаппаратная учеба» в Администрации города Вологды проведено 366 учебных занятий. В проекте «Внутриаппаратная учеба» принимают участие все сотрудники Администрации города Вологды.

В целях обмена опытом по результатам проведенных внутриаппаратных учебных мероприятий создан раздел «Внутриаппаратная учеба» в электронной библиотеке Администрации города Вологды.

С 01 августа 2014 года все органы Администрации города Вологды представляют в отдел кадров Управления делами учебно-методические материалы проведенных учебных занятий в рамках проекта для размещения их в электронной библиотеке Администрации города Вологды.

В настоящее время показатели реализации проекта имеют положительную динамику. Это основано на опросе участников проекта, кроме этого органы

Администрации города Вологды вносят предложения о размещении информации в электронной библиотеке (например: навыки публичного выступления, мастерство эффективной презентации, эффективная работа с аудиторией, экологическая ситуация в городе, в области, охраняемые территории области, защита прав потребителей), что свидетельствует об увеличении активности муниципальных служащих. Данные темы обучения будут внесены в учебные планы органов Администрации города Вологды в 2015 году.

6.7.5. Проект «Научная организация труда в Администрации города Вологды»

В соответствии с распоряжением Администрации города Вологды от 17 января 2014 года № 18 в Администрации города Вологды реализуется проект «Научная организация труда в Администрации города Вологды».

Цель проекта: оптимизация деятельности органов Администрации города Вологды, повышение производительности труда муниципальных служащих, профилактика эмоционального выгорания сотрудников.

Задачи проекта:

совершенствование организации труда в Администрации города Вологды;
оптимизация организации рабочих мест в Администрации города Вологды;
совершенствование организационной структуры Администрации города

Вологды.

В 2014 году в рамках научной организации труда в Администрации города Вологды:

1. Проведено психологическое тестирование муниципальных служащих Администрации города Вологды в рамках совершенствования организации труда в Администрации города Вологды, результаты которого направлены руководителям органов Администрации города Вологды для принятия кадровых решений.

2. Проведен мониторинг условий труда на рабочих местах в отраслевых и функциональных органах Администрации города Вологды в рамках совершенствования условий труда, по результатам которого внесены предложения об изменении условий труда на отдельных рабочих местах.

6.7.6. Проект «Организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, семинаров с муниципальными служащими по актуальным вопросам муниципальной службы и муниципального управления за счет средств бюджета города Вологды»

В рамках реализации данного проекта обучение муниципальных служащих ведется по трем основным направлениям:

1. Обучение по общим актуальным вопросам деятельности органов Администрации города Вологды.

2. Вводное обучение по вопросам муниципальной службы для вновь принятых на муниципальную службу.

3. Обучение муниципальных служащих Администрации города Вологды по функциональной тематике.

Цель проекта: повышение уровня профессионализма муниципальных служащих.

Задачи проекта:

– повышение уровня общей культуры муниципальных служащих, в том числе культуры общения;

– повышение профессиональной грамотности муниципальных служащих и уровня владения знаниями в используемой профессиональной сфере;

– внедрение современных научных тенденций в профессиональную деятельность муниципальных служащих.

В течение года каждый муниципальный служащий Администрации города Вологды имеет возможность повысить свой профессиональный уровень, участвуя в реализации проекта «Кадровый прорыв».

VII. Механизмы реализации основных направлений Стратегии кадровой политики муниципального образования «Город Вологда»

Механизмы реализации Стратегии кадровой политики - это система осуществляемых на практике мер или определенный порядок деятельности, опирающийся на сформулированные в Стратегии кадровой политики принципы, технологии, подходы и направления кадровой работы.

В качестве основных механизмов предполагается использовать:

1. Разработку и исполнение муниципальных программ.

Муниципальные программы, финансируемые из бюджета города Вологды, являются одним из основных механизмов реализации Стратегии. Порядок их разработки и утверждения на момент принятия Стратегии кадровой политики регулируется постановлением Администрации города Вологды от 01 августа 2014 года № 5542 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ, их формирования и реализации на территории муниципального образования «Город Вологда» (с последующими изменениями).

В рамках разработки каждой муниципальной программы готовится своя документация (нормативно-правовая, проектная, финансовая) и перечень мероприятий, закрепляются ответственные исполнители, составляется экономический расчет, рассматриваются показатели эффективности, определяются механизмы привлечения дополнительных средств для реализации программы.

В период до 2020 года планируется реализация Стратегии кадровой политики через подпрограмму «Кадровая политика. Вологда – город профессионалов» муниципальной программы «Экономическое развитие города Вологды», утвержденной постановлением Администрации города Вологды от 10 октября 2014 года № 7664.

2. Разработку и осуществление отдельных проектов, реализуемых на основе принципов социального корпоратизма.

2.1. Одним из основных механизмов взаимодействия с бизнес-сообществом выступает государственно-частное партнерство (далее – ГЧП), которое все активнее используется в Вологде. Использование механизмов ГЧП на территории города Вологды на момент принятия Стратегии кадровой политики регулируется законом Вологодской области от 31 мая 2010 года № 2308-ОЗ «Об участии Вологодской области в государственно-частном партнерстве» (с последующими изменениями). В рамках отдельного проекта и изменения его конфигурации можно в полной мере учесть интересы и потребности всех участников. Это существенно повышает их мотивацию и желание действовать. А разработка проектов с опорой на возможности конкретной организации, компании или группы компаний позволяет вовлечь в процесс реализации Стратегии кадровой политики дополнительные ресурсы (финансовые, материальные, технические, интеллектуальные, информационные, организационные) и получить в результате синергетический эффект.

2.2. Вовлечение профессиональных сообществ и жителей.

Успешная реализация Стратегии кадровой политики невозможна без привлечения к этой работе профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, общественных объединений и жителей города Вологды на принципах социального корпоратизма. Повышение их социальной активности и развитие связей с бизнес-сообществом является приоритетом в работе Администрации города Вологды. Механизмом в данном случае выступает развитие коммуникационных площадок (встречи, семинары, экскурсии, работа Совета по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Вологды).

3. Популяризацию и продвижение Стратегии кадровой политики.

Отдельно необходимо выделить механизмы популяризации конкретных проектов Стратегии кадровой политики и общего бренда «Вологда – город профессионалов». Грамотное продвижение и освещение в СМИ отдельных мероприятий, событий, достижений в сфере подготовки кадров и развития кадрового потенциала города позволит сориентировать профессиональные сообщества, бизнес и жителей на достижение общих целей и задач, обеспечить обратную связь и необходимый настрой при реализации Стратегии. Именно эти механизмы формируют амбиции, необходимые для достижения поставленных в Стратегии кадровой политики целей.

4. Активное взаимодействие с внешней средой.

В части привлечения дополнительных средств на реализацию обозначенных в Стратегии кадровой политики проектов предполагается активное участие Администрации города Вологды в различных региональных, федеральных и международных государственных программах, конкурсах и проектах, относящихся к сфере подготовки профессиональных кадров. Механизмом в данном случае выступает подготовка документации и подача заявок по формам, установленным координатором программы (проекта, конкурса).

Приведенный перечень механизмов реализации Стратегии не является исчерпывающим. Он может дополняться и меняться в соответствии с особенностями того или иного проекта и возможностями, открывающимися во внешней среде.

VIII. Управление реализацией Стратегии кадровой политики

Управление реализацией Стратегии кадровой политики осуществляют: Вологодская городская Дума, Администрация города Вологды, Совет по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Вологды.

Вологодская городская Дума выполняет следующие функции:

утверждает настоящую Стратегию;

рассматривает и утверждает изменения и дополнения в Стратегию в случае необходимости;

рассматривает отчет Администрации города Вологды о реализации Стратегии;

осуществляет право законодательной инициативы в Законодательном Собрании Вологодской области по вопросам, связанным с реализацией Стратегии, а также исполняет другие полномочия, предоставленные действующим законодательством.

Администрация города Вологды организует и координирует процесс реализации Стратегии. Она выполняет следующие функции:

с целью реализации Стратегии взаимодействует с различными муниципальными образованиями и органами государственной власти;

организует разработку и принятие необходимых для реализации Стратегии муниципальных правовых актов, обеспечивает и контролирует их исполнение;

организует разработку и реализацию муниципальных программ, проектов и мероприятий, финансируемых за счет средств бюджета города Вологды;

организует проведение мониторинга и оценки реализации Стратегии;

организует информационное сопровождение реализации Стратегии, обратную связь с населением города и взаимодействие участников реализации Стратегии;

разрабатывает и вносит на рассмотрение Вологодской городской Думы предложения по внесению изменений и дополнений в Стратегию;

готовит и представляет Вологодской городской Думе ежегодный отчет Администрации города Вологды о реализации Стратегии;

определяет орган Администрации города Вологды, ответственный за реализацию настоящей Стратегии;

выполняет другие функции в рамках установленных Уставом муниципального образования «Город Вологда» полномочий для обеспечения реализации Стратегии и достижения ее целевых показателей.

От имени Администрации города Вологды оперативное взаимодействие с различными организациями и компаниями в рамках реализации Стратегии осуществляет ответственный орган Администрации города Вологды. Он же отвечает за общую координацию действий органов Администрации города Вологды, направленных на реализацию Стратегии.

Предполагается, что в рамках реализации Стратегии кадровой политики Совет по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Вологды возьмет на себя реализацию следующих задач:

участие в разработке и обсуждении Стратегии, муниципальных программ, проектов и мероприятий, направленных на ее реализацию;

рассмотрение и оценка инициативных предложений со стороны участников реализации Стратегии, не входящих в состав органов местного самоуправления муниципального образования «Город Вологда»;

обсуждение предложений участников реализации Стратегии по внесению в нее изменений и дополнений, подготовка предложений о внесении изменений и дополнений в Стратегию;

установление контактов и партнерских отношений с заинтересованными организациями и партнерами, работающими в кадровой сфере, привлечение их к участию в реализации Стратегии.

Предполагается, что профессиональные образовательные организации, расположенные на территории города Вологды, в рамках реализации Стратегии кадровой политики возьмут на себя реализацию следующих задач:

участие в разработке и обсуждении Стратегии, муниципальных программ, проектов и мероприятий, направленных на ее реализацию;

учет рекомендаций и потребностей предприятий города при организации подготовки квалифицированных кадров, дополнительного профессионального образования, профориентационной работы;

обеспечение участия представителей работодателей, базовых организаций в процессе подготовки и дополнительного профессионального образования квалифицированных кадров;

осуществление научного, информационного и методического обеспечения процессов реализации Стратегии.

Для решения отдельных задач органы управления реализацией Стратегии в рамках Совета по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Вологды могут создавать рабочие группы.

8.1. Координация Стратегии кадровой политики с другими документами планирования

С целью обеспечения наиболее эффективной реализации Стратегии кадровой политики и достижения стратегической цели осуществляется координация стратегии, ее проектов, мероприятий и планов по ее реализации со Стратегией комплексной модернизации городской среды муниципального образования «Город Вологда» на период до 2020 года «Вологда – комфортный город», документами планирования Вологодской области и Российской Федерации.

8.2. Ресурсное обеспечение реализации Стратегии кадровой политики

Ресурсное обеспечение реализации Стратегии осуществляется участниками реализации проектов Стратегии на базе координации документов планирования реализации Стратегии, документов планирования деятельности участников реализации проектов и на основе документов бюджетного планирования.

Финансирование реализации Стратегии обеспечивается за счет средств бюджета города Вологды, привлечения на согласованных условиях средств федерального бюджета и бюджета Вологодской области в рамках реализации федеральных и областных государственных программ и проектов, и за счет внебюджетных источников (средства частных инвесторов, кредиторов, населения).

Бюджетное планирование и финансирование реализации Стратегии осуществляется на основе принципов бюджетирования, ориентированного на результат.

Планирование и выделение средств на финансирование мероприятий Стратегии за счет бюджета города Вологды производится преимущественно в форме финансирования муниципальных программ и отдельных проектов.

Объем ресурсов, требуемый для реализации Стратегии в соответствующем периоде, планируется Администрацией города Вологды в процессе бюджетного планирования путем расчета затрат на реализацию муниципальных программ, проектов и других мероприятий Стратегии, распределения их по источникам финансирования, а также на основе заключенных соглашений, договоров и контрактов с участниками реализации мероприятий Стратегии кадровой политики.

8.3. Мониторинг и оценка реализации Стратегии кадровой политики

В целях анализа результативности и эффективности реализации проводится мониторинг и оценка исполнения Стратегии кадровой политики на протяжении всего периода ее реализации в отношении достигнутых результатов в отчетном году, по итогам завершения отдельных проектов и реализации Стратегии в целом оценивается степень достижения целевых показателей.

Мониторинг и оценка реализации Стратегии организуются ответственным органом Администрации города Вологды.

Информационной базой мониторинга реализации Стратегии являются данные государственного статистического наблюдения, информация органов Администрации города Вологды, участников реализации мероприятий Стратегии.

По итогам мониторинга ответственный орган Администрации города Вологды готовит проекты решений Вологодской городской Думы, в том числе путем включения фактических показателей в настоящую Стратегию кадровой политики.

8.4. Контроль хода реализации Стратегии кадровой политики

В целом контроль хода реализации Стратегии кадровой политики осуществляет Вологодская городская Дума на основе ежегодных отчетов и данных мониторинга реализации Стратегии. Текущий контроль реализации отдельных проектов и программ Стратегии осуществляет ответственный орган Администрации города Вологды.

8.5. Информационное сопровождение реализации Стратегии кадровой политики

Администрация города Вологды организует и обеспечивает открытость информации о процессе реализации Стратегии, а также формирует механизмы обратной связи с участниками реализации Стратегии.

Информационное сопровождение реализации Стратегии осуществляется с использованием ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и возможностей средств массовой информации.

Ежегодный отчет Администрации города Вологды о реализации Стратегии кадровой политики размещается на официальном сайте Администрации города Вологды в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

8.6. Корректировка Стратегии кадровой политики

Изменения в Стратегию кадровой политики вносятся решениями Вологодской городской Думы.

Стратегия подлежит корректировке в случаях существенных изменений внутренних и внешних условий, если эти изменения:

делают невозможным или нецелесообразным реализацию отдельных приоритетных направлений, задач и проектов Стратегии, достижение ее целевых показателей;

требуют формирования новых приоритетов развития кадровой сферы города, постановки новых задач, в частности, при досрочном достижении отдельных целевых показателей Стратегии.

В этих и других случаях Стратегия кадровой политики может быть скорректирована с учетом соблюдения принципов постоянства долгосрочных целей и гибкости при выборе механизмов их достижения.

IX. Целевые показатели реализации Стратегии кадровой политики

Необходимость в единой кадровой политике подтверждает проведенный анализ проблем в сфере кадровой политики, сегодня ее отдельные звенья требуют систематизации.

Стратегия кадровой политики подразумевает многоэтапное «движение к цели». На первом этапе – это устойчивое, сбалансированное функционирование служб, осуществляющих кадровое обеспечение экономики и социальной сферы города, формирование эффективного кадрового резерва во всех сферах жизнедеятельности города.

На втором этапе реализации Стратегии кадровой политики предполагается формирование устойчивой системы взаимодействия между всеми звеньями, обеспечивающими развитие кадрового потенциала города (предприятия и организации, учебные заведения профессионального образования, Центр занятости населения города Вологды, общественные организации, органы Администрации города Вологды).

Ожидается, что в результате реализации Стратегии кадровой политики будет сформирована конкурентоспособная экономика города на основе высокого качества образования, сокращен дисбаланс на рынке труда города, что и является целью кадровой политики.

В качестве целевых показателей реализации Стратегии кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» целесообразно определить:

- сформированность кратко- и среднесрочного прогноза потребности в кадрах предприятий, организаций и муниципальных учреждений города в разрезе видов экономической деятельности;

- сформированность заказа на подготовку кадров с профессиональным образованием в разрезе укрупненных групп специальностей и направлений подготовки по уровням образования;

- обеспечение устойчивого социального партнерства учреждений профессионального образования и предприятий города (наличие основных базовых организаций учреждений профессионального образования в отдельных приоритетных видах экономической деятельности (строительство, машиностроение, переработка, текстильная промышленность);

- создание устойчивого кадрового потенциала приоритетных видов экономической деятельности муниципального образования «Город Вологда» (до 92% обеспеченность квалифицированными кадрами в машиностроении и строительстве, до 95% - в переработке, текстильной промышленности и IT-сфере);

- уровень подготовленности кадрового резерва управленческих кадров всех сфер в области управленческой деятельности – 100% (дополнительное профессиональное образование);

- персонифицированный подход к выполнению норматива по срокам повышения квалификации (1 раз в 5 лет) во всех сферах деятельности (выполнение норматива на 95%);

- правовое закрепление налоговых преференций муниципального уровня предприятиям и организациям, имеющим статус базовых организаций учреждений профессионального образования.