



ПРОГРАММА «ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕГИОН»



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
ТРУДА

Развитие кадрового потенциала и омоложение кадрового состава сельских учреждений культуры

Администрация Боровичского
муниципального округа
Новгородской области



НОВГОРОДСКАЯ
ОБЛАСТЬ



Постановление Администрации Боровичского муниципального района от 28.02.2025 № 726 «Об открытии проектов и создании рабочих групп по оптимизации процессов и структурных подразделениях в рамках программы «Эффективный регион» в 2025 году»

Новгородская область
АДМИНИСТРАЦИЯ БОРОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.02.2025 № 726

г.Боровичи

Об открытии проектов и создании рабочих групп по оптимизации процессов в структурных подразделениях Администрации Боровичского муниципального района в рамках проекта «Эффективный регион»

В целях повышения эффективности деятельности структурных подразделений Администрации Боровичского муниципального района, оптимизации муниципального управления и предоставления муниципальных услуг населению Администрации Боровичского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Открыть проекты по оптимизации процессов в Администрации Боровичского муниципального района в рамках проекта «Эффективный регион».
2. Создать рабочие группы по оптимизации процессов в структурных подразделениях Администрации муниципального района в рамках проекта «Эффективный регион» и утвердить их в прилагаемых составах.
3. Установить срок реализации проекта «Эффективный регион» на территории Боровичского муниципального района до 01 декабря 2025 года.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Гетманову С.Ю.
5. Разместить постановление на официальном сайте Администрации Боровичского муниципального района.

Глава муниципального района **А.Н. Герасимов**



Активация
Частота актив.

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Администрации
муниципального района
от 28.02.2025 № 726

СОСТАВЫ

рабочих групп по оптимизации процессов в структурных подразделениях Администрации муниципального района в рамках проекта «Эффективный регион»

1. Проект «Оптимизация работы с нормативными правовыми актами в Администрации Боровичского муниципального района»

Состав рабочей группы проекта:

Корниеня О.А. - председатель комитета правового и кадрового обеспечения Администрации муниципального района, руководитель рабочей группы

Члены рабочей группы проекта:

Васильева Н.С. - заместитель председателя комитета, начальник отдела экономического развития, промышленности, потребительского рынка комитета экономики Администрации муниципального района

Герасимова Н.А. - главный специалист отдела правовой экспертизы и договорной работы комитета правового и кадрового обеспечения Администрации муниципального района

Крюкова Н.В. - заведующая кабинетом отдела Администрации муниципального района

Махарева И.А. - главный специалист отдела правовой экспертизы и договорной работы комитета правового и кадрового обеспечения Администрации муниципального района

Малинина И.Н. - заведующая отделом информации и связи Администрации муниципального района

Сидельникова В.В. - заместитель председателя комитета правового и кадрового обеспечения Администрации муниципального района

2. Проект «Интеграция процессов утверждения схемы расположения земельного участка на кадастровом участке территории и присвоения адреса объекту адресации (земельному участку)»

Состав рабочей группы проекта:

Образцова О.С. - заместитель председателя комитета, начальник отдела по земельным вопросам комитета архитектуры и имущественных отношений Администрации муниципального района, руководитель рабочей группы

Члены рабочей группы проекта:

Ильина Е.С. - главный специалист отдела архитектуры и градостроительства комитета архитектуры и имущественных отношений Администрации муниципального района

Ловачева О.М. - заместитель председателя комитета, начальник отдела правовой экспертизы и договорной работы комитета правового и кадрового обеспечения Администрации муниципального района

Павлова О.В. - заместитель начальника отдела по земельным вопросам комитета архитектуры и имущественных отношений Администрации муниципального района.

3. Проект «Формирование условий для привлечения молодых кадров в учреждения сферы культуры»

Состав рабочей группы проекта:

Александрова О.В. - председатель комитета культуры Администрации муниципального района, руководитель рабочей группы

Члены рабочей группы проекта:

Ермолова Э.П. - заведующая методическо-аналитическим отделом МБУК «МКБО»

Кривошапа М.В. - юристконсульт МБУК «МКБО»

Остапук Е.В. - заместитель председателя комитета культуры Администрации Боровичского муниципального района

Спицын Я.В. - директор МБУК «МКБО».

4. Проект «Создание учебной платформы на базе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» г.Боровичи в рамках проведения уроков труда по основам бережливого производства»

Состав рабочей группы проекта:

Александрова Е.Ю. - директор МАОУ СОШ № 1 г.Боровичи, руководитель рабочей группы

Члены рабочей группы проекта:

Печенева С.А. - председатель комитета образования Администрации Боровичского муниципального района

Сисина Н.В. - заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАОУ СОШ № 1 г.Боровичи

Степанов С.А. - заместитель директора по административно-хозяйственной части МАОУ СОШ № 1 г.Боровичи

Борцова В.И. - учитель труда МАОУ СОШ № 1 г.Боровичи

Максимов Д.А. - учитель труда МАОУ СОШ № 1 г.Боровичи

- представители родительской общности обучающихся 5-9 классов МАОУ СОШ № 1 г.Боровичи (по согласованию)

- представители министерства образования Новгородской области (по согласованию)

- представители первичного отделения «Движение Первых» (по согласованию).

Активация
Частота актив.

Активация
Частота актив.



КАРТОЧКА ПРОЕКТА

1. Вовлеченные лица и рамки проекта

Завладелец проекта:
Герасимов А.Н. - Глава Боревичского муниципального района

Партнеры проекта:
Учреждения культуры, комитет культуры, комитет образования, комитет Парбесского и Прогресского сельских поселений, МБУДО ДО "Центр занятости работы", средние профессиональные учреждения города

Грантополучатель:
От выявления направленной досрочной деятельности, отличающих взрослых молодежи и жителей среднего возраста, проживающих в сельских поселениях, до образования клубных формирований, руководителями которых являются молодые кадры

Благодатели проекта:
Срезневская И.А. заместитель Главы Администрации Боревичского муниципального района
Руководитель проекта:
Александрова О.В. председатель комитета культуры Администрации
Команда проекта:
Еремеева Э.П.; Кривоша М.В.; Осипук Е.В.; Сиван Я.В.

2. Обоснование выбора

Описание проблемы:

- Большая часть выпускников, обучающихся в крупных регионах, в том числе в сфере культуры, не возвращаются на малую родину.
- Среди потребителей услуг молодого и среднего возраста имеется неудовлетворенность предложенным спектром услуг в сфере культуры, снижение интереса граждан трудоспособного возраста к посещению клубных формирований и культурному обиходу с земляками.
- Отсутствие стимулирования работников учреждений культуры развивать свой творческий потенциал, осваивать современные технологии и технологии влечет потерю компетенции.

Ключевой риск:
Отток молодежи в другие регионы, как следствие, снижение уровня рождаемости, сокращение численности экономически активного населения и уровня доходов муниципального образования.

3. Цели и плановый эффект

Показатель	База	Цель
Увеличение количества граждан из числа молодежи, трудоустроенных в учреждениях культуры города и района, чел.	16*	30
Увеличение количества клубных формирований (Прогресский СДК и Парбесский СДК), ед.	2*	4*
Увеличение численности контингента молодого и среднего возраста (посетителей клубных формирований Прогресского СДК и Парбесского СДК), чел.	21*	45*
Резерв кадров (платформа подбора заявок студентами и прочими соискателями), ед.	0	1
Снижение среднего возраста работников учреждений культуры (исключая кадры), лет	50*	45*
Увеличение числа сотрудников учреждений, имеющих профессиональное образование в сфере культуры, чел.	100*	115

*данные будут уточнены после проведения контрольного анализа № 1

4. Ключевые события проекта

Наименование	Начало	Окончание
Старт проекта	01.03.2025	
1. Диагностика и целевое состояние	01.03.2025	31.03.2025
1.1. Разработка текущей карты процесса	01.03.2025	25.03.2025
1.2. Сбор фактических данных	01.03.2025	25.03.2025
1.3. Разработка целевой карты процесса	26.03.2025	27.03.2025
1.4. Разработка плана мероприятий	28.03.2025	31.03.2025
2. Реализация плана мероприятий по успешному	01.04.2025	31.10.2025
2.1. Совещание по защите подходов внедрения	01.04.2025	02.04.2025
2.2. Внедрение мероприятий	03.04.2025	31.10.2025
3. Анализ результатов и закрытие проекта	01.11.2025	01.12.2025
3.1. Мониторинг достигнутых результатов	01.11.2025	12.11.2025
3.2. Оформление карты достигнутого состояния процесса	13.11.2025	16.11.2025
3.3. Разработка стандартизированной и тиражируемая	19.11.2025	26.11.2025
3.4. Закрытие проекта (отчет руководителю)	27.11.2025	01.12.2025

Глава Боревичского
Муниципального района
А.Н. Герасимов

Руководитель проекта
О.В. Александрова

Руководитель проекта АО «ЛСР»
О.С. Статеев

Куратор от проектного офиса
Илья А.А. Илизеер

ЗАКАЗЧИК ПРОЕКТА



Глава Боровичского
муниципального района

Герасимов А.Н.

КУРАТОР ПРОЕКТА



Руководитель проекта
АО «ПСР» ГК РОСАТОМ

Статуев О.С.

КУРАТОР ПРОЕКТА



Заместитель руководителя
проектно-учебного центра
«Производительность труда»

Илинзеер А.А.

ВНУТРЕННИЙ ТРЕНЕР



Заместитель председателя
комитета правового обеспечения

Силантьева В.В.

РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТА



Председатель комитета культуры
Александрова О.А.

КОМАНДА ПРОЕКТА



**Директор МБУК «МКБО»
Спивак Я.В.**



**Методист МБУК «МКБО»
Водолазская А.С.**



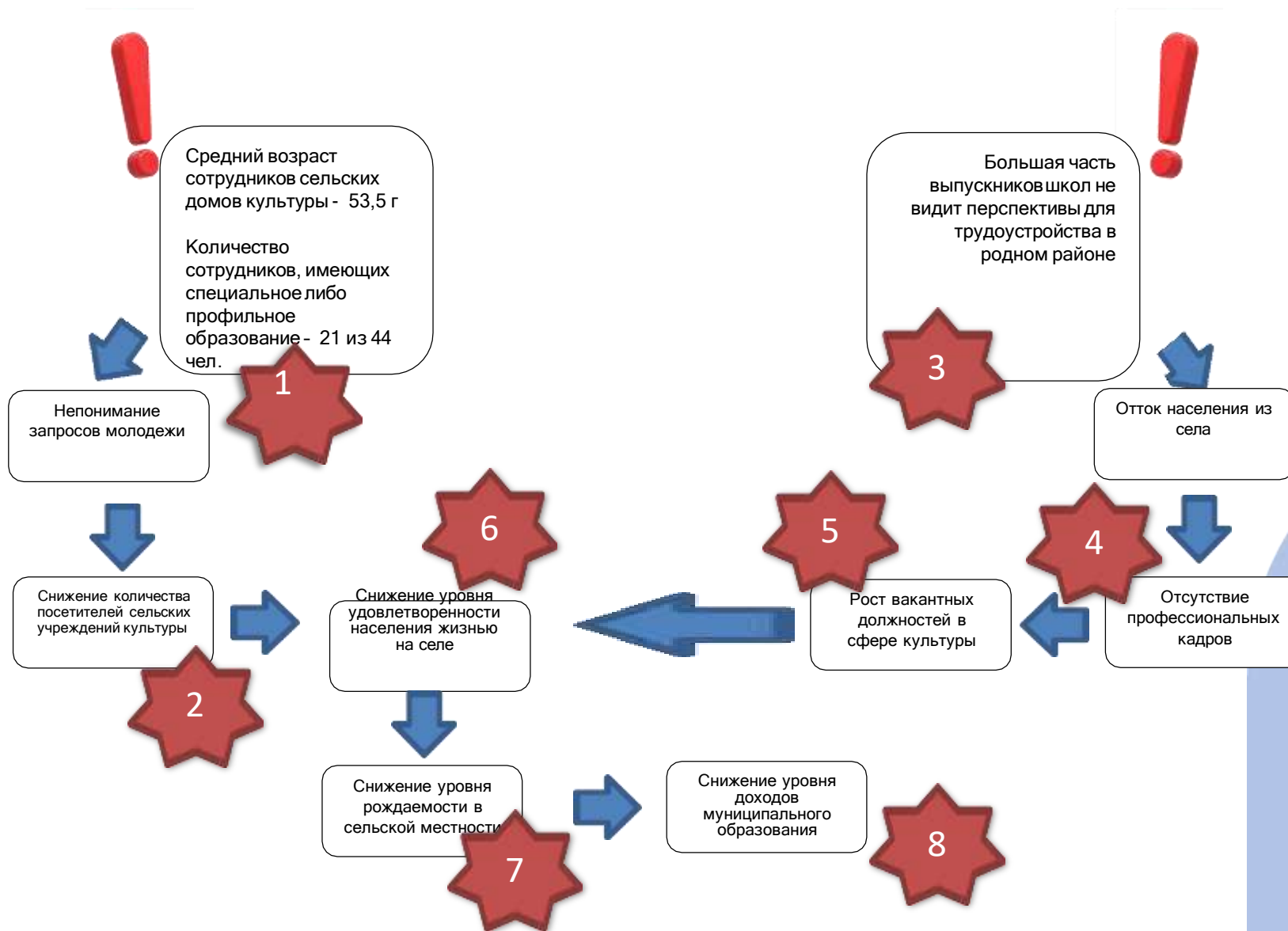
**Заведующая MAO
Ермолаева Э.П.**



**юрист
Крючкова М.В.**



**зам.директора МБУК «МКБО»
Яковлева С.А.**

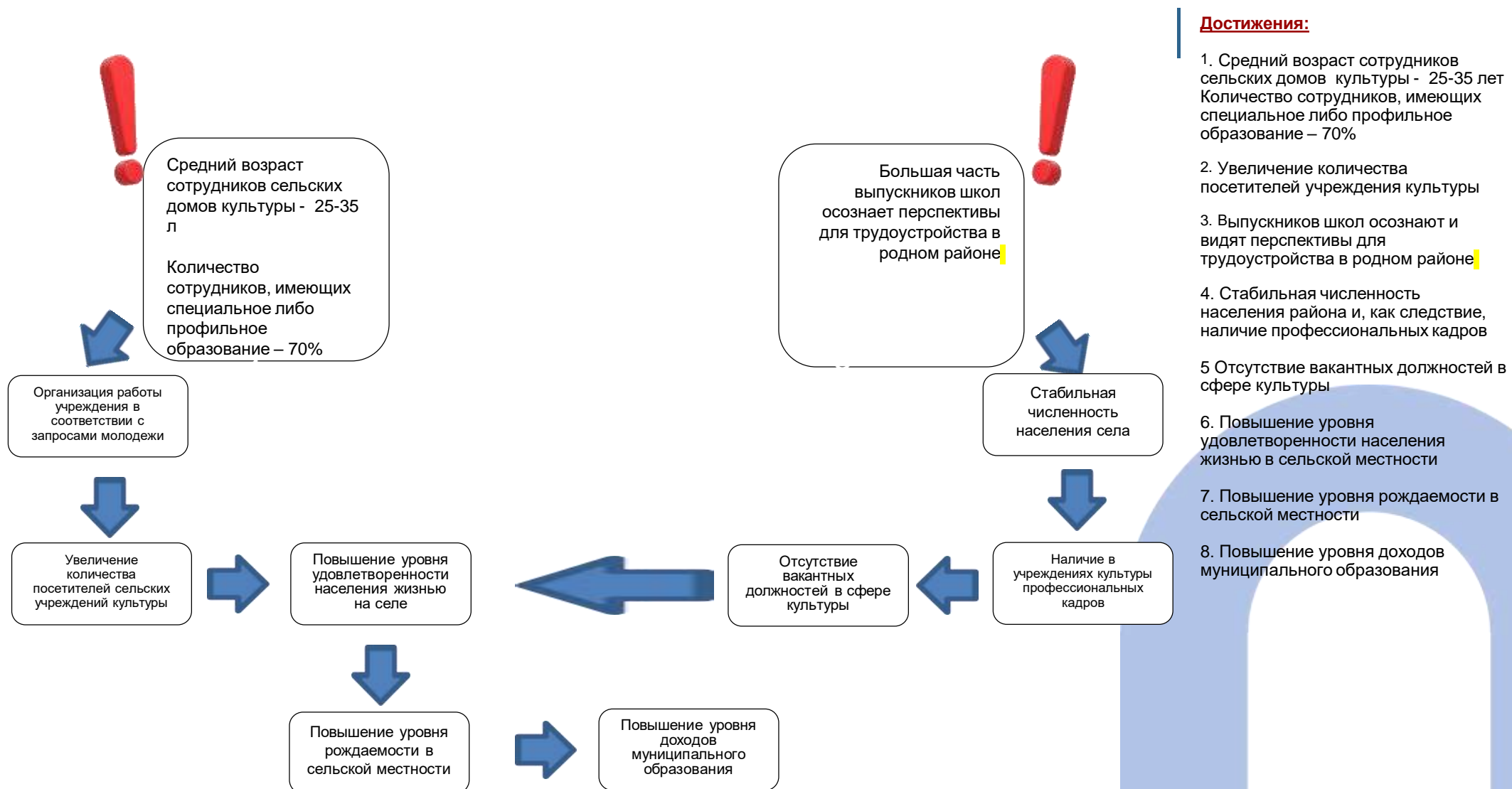


Проблемы:

1. Средний возраст сотрудников сельских домов культуры - 53,5 г
Количество сотрудников, имеющих специальное либо профильное образование - 21 чел.
2. Снижение количества посетителей учреждения культуры
3. Выпускников школ не видят перспективы для трудоустройства в родном районе
4. Отток населения из района и, как следствие, отсутствие профессиональных кадров
5. Рост вакантных должностей в сфере культуры
6. Снижение уровня удовлетворенности населения жизнью в сельской местности
7. Снижение уровня рождаемости в сельской местности
8. Снижение уровня доходов муниципального образования

Легенда:





n/n	Проблема	Причина	Решение
1	Средний возраст сотрудников сельских домов культуры - 53.5 г. Количество сотрудников, имеющих специальное либо профильное образование – 21 из 44 чел.	Отсутствие молодых специалистов, имеющих достаточные компетенции в сфере культуры и готовых работать в сельской местности	Заключение соглашений на целевое обучение Участие в программе «Земский работник культуры»
2	Снижение количества посетителей учреждения культуры	Сотрудники пенсионного и старшего возраста не могут удовлетворить потребности молодежи в уровне и качестве проводимых мероприятий, они «разговаривают на разных языках»	Омоложение кадрового состава работников учреждений культуры
3	Выпускников школ не видят перспективы для трудоустройства в родном районе	Выпускники школ не понимают специфики работы учреждений культуры, не знают о том, что в сфере есть вакантные места и перспектива трудоустройства, не знают всех условий трудоустройства	Проведение профориентационной работы Обеспечение трудоустройства выпускников СПО и высших учебных заведений
4	Отток населения из района и, как следствие, отсутствие профессиональных кадров	Снижение уровня удовлетворенности населения жизнью в районе	Создание условий для повышения уровня удовлетворенности населения жизнью в сельской местности
5	Рост вакантных должностей в сельских учреждениях культуры	Молодые специалисты не возвращаются в район, нет специалистов, обладающих достаточными компетенциями в сфере культуры	Проведение профориентационной работы Обеспечение трудоустройства выпускников СПО и высших учебных заведений Заключение соглашений на целевое обучение Участие в программе «Земский работник культуры»
6	Снижение уровня удовлетворенности населения жизнью на селе	Среди прочего, уровень услуг, оказываемых сельскими учреждениями культуры не соответствует запросам молодежи	Омоложение кадрового состава работников учреждений культуры Привлечение к работе в СДК профессиональных сотрудников
7	Снижение уровня рождаемости в сельской местности	Отток молодого населения с сельской местности	Создание условий для повышения уровня удовлетворенности населения жизнью в сельской местности Обеспечение молодежи гарантированными рабочими местами
8	Снижение уровня доходов муниципального образования	Сокращение численности экономически активного населения	Создание условий для повышения уровня удовлетворенности населения жизнью в сельской местности Обеспечение молодежи гарантированными рабочими местами

Риски проекта:










- Сопротивление изменениям со стороны сотрудников.
- Недостаточная вовлеченность молодежи в реализацию проекта.
- Отсутствие поддержки со стороны руководителей учреждений.
- Неэффективная система коммуникации.

Управление рисками:

- Проведение разъяснительной работы среди сотрудников.
- Активное вовлечение молодежи в реализацию проекта.
- Установление партнерских отношений с руководителями учреждений.
- Разработка эффективной системы коммуникации.

Статус выполнения плана мероприятий

Необходимо заполнить статус и комментарии в плане мероприятий, представленном ниже

№	Задача	План	Факт	Замечания	Статус	Ответственный	
1	Проведение анализа кадрового состава сельских учреждений культуры	01.03.2025	01.03.2025		●	Яковлева Светлана Александровна	
2	Подготовка презентационных мероприятий для проведения уроков профориентации	15.04.2025	15.04.2025		●	Ермолаева Эльвира Петровна	
3	Подготовка и согласование с комитетом образования и учреждениями СПО плана мероприятий по проведению профориентационных уроков	20.04.2025	20.04.2025		●	Спивак Яна Вячеславовна	
4	Проработка с колледжем искусств им.Рахманинова вопроса по организации целевого обучения и по вопросу привлечения молодых специалистов в рамках программы "Земский работник культуры"	30.04.2025	30.04.2025		●	Яковлева Светлана Александровна	
5	Составление программы курсов по подготовке к поступлению в колледж искусство	15.05.2025	01.06.2025		●	Ермолаева Эльвира Петровна	
6	Составление и утверждение муниципального проекта по целевому обучению молодых специалистов в сфере культуры	30.06.2025	30.06.2025		●	Крючкова Маргарита Васильевна	
7	Заключение соглашений на целевое обучение. Участие в программе «Земский работник культуры»	15.08.2025	15.08.2025		●	Спивак Яна Вячеславовна	
8	Составление кадрового резерва сельских учреждений культуры	01.09.2025	01.09.2025		●	Яковлева Светлана Александровна	
9	Проведение уроков профориентации в школах и учреждениях СПО	10.12.2025	05.11.2025		●	Ермолаева Эльвира Петровна	

1. Проведение анализа кадрового состава сельских учреждений культуры

! Перечень вакантных должностей передан в министерство культуры для размещения на сайте проекта «Земский работник культуры»

! Обучены специалисты учреждений культуры, готовые проводить занятия в пилотных учреждениях

! Назначено совещание с комитетом образования о заключении договора на межотраслевое взаимодействие с целью направления педагогов или активных школьников для ведения клубных формирований в пилотных учреждениях

2. Разработка Презентации о востребованных специальностях в сфере культуры, о клубных формированиях, о целевом обучении



3. Разработка и утверждение Плана мероприятий по проведению профориентационных уроков

План мероприятий по проведению профориентационных уроков

наименование мероприятия	сроки проведения
1. Подготовительный этап Анализ ситуации в образовательной сфере культуры и искусства на территории МО. Определение базисных компетенций обучающихся. Разработка программы и учебно-методических материалов.	сентябрь 2021 года
2. Организационные мероприятия Утверждение методической программы по проведению профориентационных уроков. Оформление заявки на проведение мероприятия.	сентябрь-октябрь 2021 года
3. Практические занятия Проведение профориентационных уроков в рамках программы «Профессиональное образование и подготовка кадров высшей квалификации» в образовательных организациях культуры и искусства Московской области. Проведение уроков в образовательных организациях культуры и искусства Московской области. Проведение уроков в образовательных организациях культуры и искусства Московской области. Проведение уроков в образовательных организациях культуры и искусства Московской области.	сентябрь-декабрь 2021 года
Итоговое мероприятие по итогам реализации программы.	январь 2022 года

наименование мероприятия	сроки проведения
4. Дни открытых дверей мероприятий Анализ ситуации в образовательной сфере культуры и искусства на территории МО.	сентябрь 2021 года
5. Информационные мероприятия Проведение и проведение мероприятий в сфере культуры и искусства Московской области. Дискуссии, семинары, мастер-классы и другие мероприятия по теме «Профессиональное образование и подготовка кадров высшей квалификации».	сентябрь-октябрь 2021 года
6. Заключительный этап Анализ результатов реализации программы. Итоговое мероприятие по итогам реализации программы.	январь 2022 года
7. Мастерские профессионалов Проведение мастер-классов по различным направлениям культуры и искусства Московской области.	сентябрь-октябрь 2021 года
Итоговое мероприятие по итогам реализации программы.	январь 2022 года

4. Проведение совещания с представителями комитета образования и комитета культуры по организации профориентационной деятельности



5. Заключен договор по программе «Земский работник культуры»



6. Разработана программа и проведен пробный курс для абитуриентов колледжа искусств



Инструмент бережливого производства: стандартизация





7. Внесены изменения в должностные обязанности работников сельских учреждений культуры с внедрением системы премирования и материального стимулирования – дополнительные премии за достижения, независимо от стажа

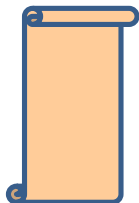


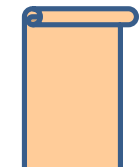
8. Принято на работу 5 новых сотрудников



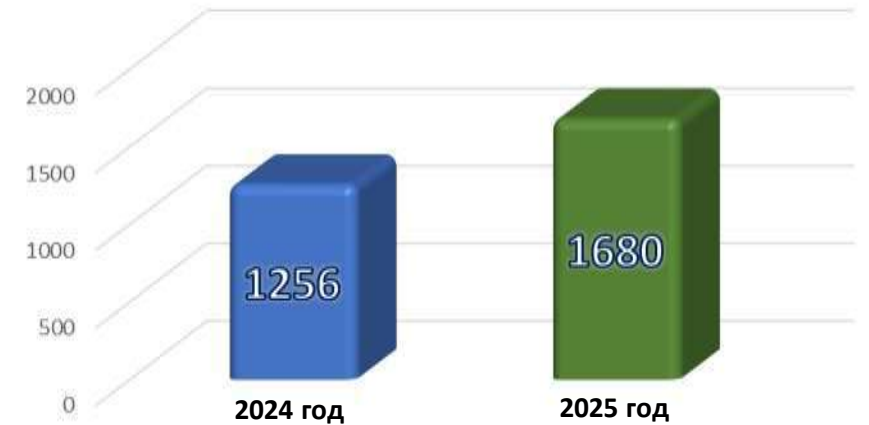
 рост числа молодых специалистов в штате учреждений культуры на **11%** по результатам проекта

 рост числа молодых специалистов, прошедших курсы повышения квалификации, тренинги и семинары – **6** человек обучено за время реализации проекта

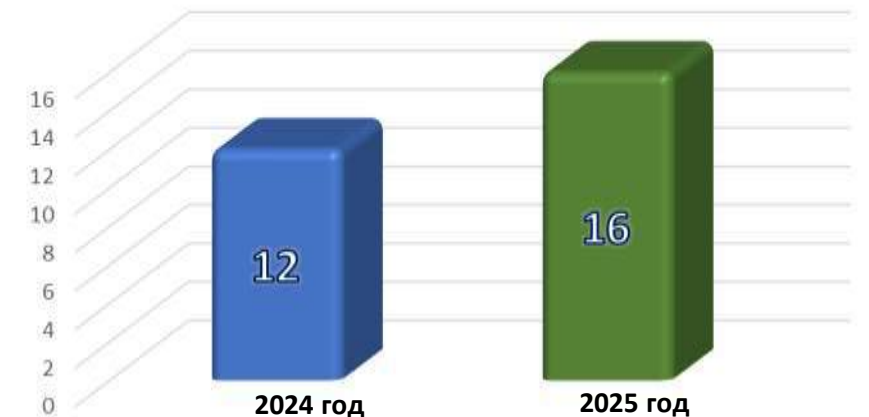
 **4** студента профильных колледжей участвуют в стажировках и практиках в учреждениях культуры

 разработан **1** молодежный проект для реализации в учреждениях культуры

количество мероприятий для молодежи
за 10 месяцев



количество клубных формирований
для молодежи



- **Повышение мотивации и вовлеченности молодых сотрудников:**
 - Увеличение лояльности молодых сотрудников к учреждению.
 - Рост инициативности и креативности в работе молодых специалистов.
 - Повышение удовлетворенности молодых специалистов условиями труда.
- **Улучшение имиджа отрасли культуры:**
 - Повышение привлекательности сферы культуры как места работы для молодежи.
 - Формирование позитивного общественного мнения о работе в учреждениях культуры.
- **Повышение эффективности работы учреждений культуры:**
 - Внедрение новых технологий и инновационных подходов в работу.
 - Улучшение качества предоставляемых услуг и мероприятий.
 - Повышение посещаемости учреждений культуры молодежной аудиторией.
- **Улучшение корпоративной культуры:**
 - Формирование атмосферы сотрудничества и поддержки между поколениями сотрудников.
 - Развитие системы наставничества и обмена опытом.
 - Повышение командного духа.
- **Расширение кругозора и повышение компетенции молодых специалистов:**
 - Повышение профессионального уровня молодых специалистов за счет участия в образовательных программах и обмене опытом.
 - Развитие лидерских качеств и навыков управления.
- **Создание кадрового резерва:**
 - Формирование базы перспективных молодых специалистов для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице.

Долгосрочные эффекты:

•Обеспечение устойчивого развития сферы культуры:

- Привлечение и удержание талантливых молодых специалистов обеспечит непрерывность передачи знаний и опыта, и позволит сфере культуры развиваться и адаптироваться к новым вызовам

•Сохранение и приумножение культурного наследия:

- Молодые специалисты привнесут новые идеи и подходы к сохранению и популяризации культурного наследия, привлекут новую аудиторию

•Повышение конкурентоспособности учреждений культуры:

- Внедрение инноваций и современных технологий позволит учреждениям культуры быть более конкурентоспособными на рынке культурных услуг

Методы оценки эффекта внедрения проекта:

- Регулярный сбор статистических данных о кадровом составе
- Проведение опросов и анкетирования молодых специалистов
- Оценка удовлетворенности трудом молодых сотрудников
- Анализ результатов работы и отчетности учреждений культуры
- Мониторинг публикаций в СМИ и социальных сетях