



Система

формирования и развития кадрового

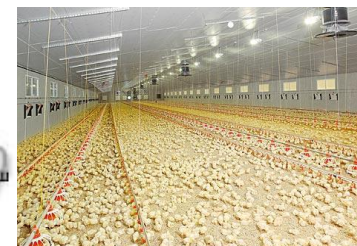
потенциала агропромышленного комплекса

Республики Татарстан

Агропромышленный комплекс Республики Татарстан

Агропромышленный комплекс Республики Татарстан это:

- 11% занятых в экономике Республики - 5,0% производства сельхозпродукции РФ
в том числе в сельском хозяйстве – 7,0%
- 12,7% валового регионального продукта - 2,2% площади сельхозугодий РФ
в том числе сельское хозяйство – 7,5%



Агропромышленный комплекс Республики Татарстан

Кадровый потенциал агропромышленного комплекса Республики Татарстан:

- более 130 тыс. чел.
- в том числе более 12 тыс. чел. руководящих работников и специалистов
- из них более 4 тыс. чел. с высшим образованием



Агропромышленный комплекс Республики Татарстан

В рамках совершенствования технологий управления человеческими ресурсами АПК РТ необходимо выделить следующие **зоны развития**:

1. Обеспечение отрасли высококвалифицированными специалистами, которые отвечают современным требованиям, выдвигаемыми модернизацией АПК; решение вопроса комплектации предприятий АПК РТ высококласными специалистами.

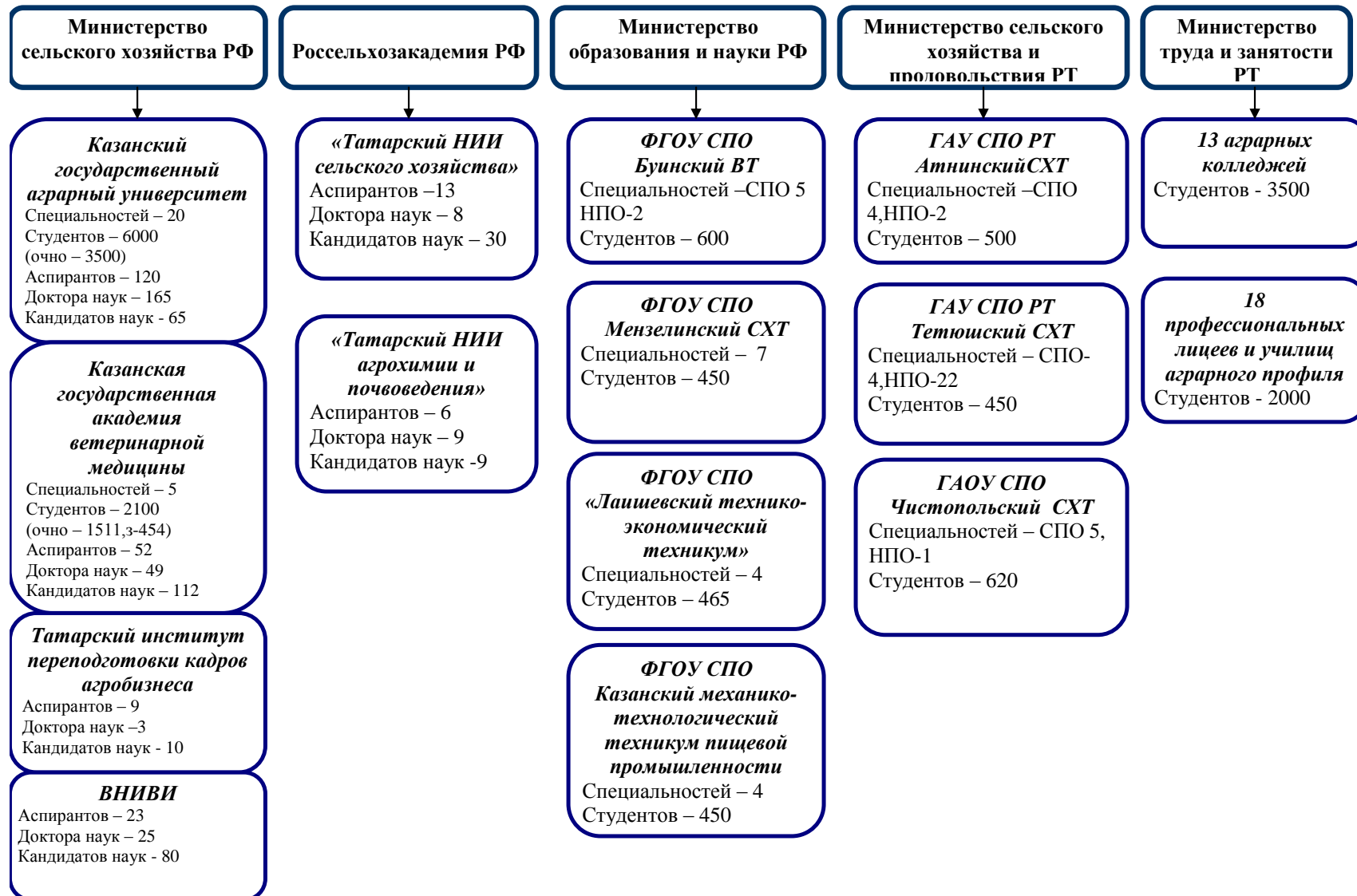
2. Повышение уровня квалификации специалистов АПК, соответствие кадрового состава задачам модернизации и инновационного развития агропромышленного комплекса Республики.

3. Повышение эффективности деятельности управленческих кадров в сфере агропромышленного комплекса Республики Татарстан.

Последовательность формирования компетенций специалистов посредством непрерывного кластерного образования

Этап непрерывного образования	Содержание этапа	Цели этапа
Послевузовское образование (бизнес образование,) аспирантура, докторантура 	Выведение на уровень стратегического руководства: <ul style="list-style-type: none"> • Подготовка по программе АГРО MBA • Участие в крупных предпринимательских проектах • Защита ученых степеней по актуальным для АПК темам • Переподготовка специалистов 	Подготовка руководителей высшего звена и главных специалистов
Учреждения ДПО, НИИ Корпоративное образование, повышение квалификации 	Целенаправленное развитие управленческих качеств : <ul style="list-style-type: none"> • Участие в проектах развития с их последующей реализацией • Стажировки за пределами предприятий 	Подготовка руководителей среднего звена и ведущих специалистов
Высшее образование сокращенная программа ВУЗы 	Целевое предоставление высшего образования : <ul style="list-style-type: none"> • Курирование процесса обучения • Повышение квалификации специалистов 	Подготовка специалистов
Техникум, колледж Среднее и начальное профессиональное образование 	Участие в процессе предоставления образования в ССУЗе: <ul style="list-style-type: none"> • Курирование учебного процесса и участие в нем • Обеспечение производственной практики • Повышение квалификации работников массовых профессий 	Подготовка молодых специалистов и младшего руководящего состава
Среднее образование Школа молодого фермера	Профориентация: <ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие со школами, поддержка пришкольных участков, бригад. 	Ориентация молодежи на сельский труд

Аграрный образовательно-научный комплекс Республики Татарстан





Образовательные кластеры АПК

КГАУ

1. Алексеевский агроколледж
2. Апастовский агроколледж
3. Кукморский агроколледж
4. Сабинский агроколледж
5. Сармановский агроколледж
6. Тетюшский сельхозтехникум
7. Лаишевский технико-экономический техникум
8. Мензелинский сельхозтехникум

КГАВМ

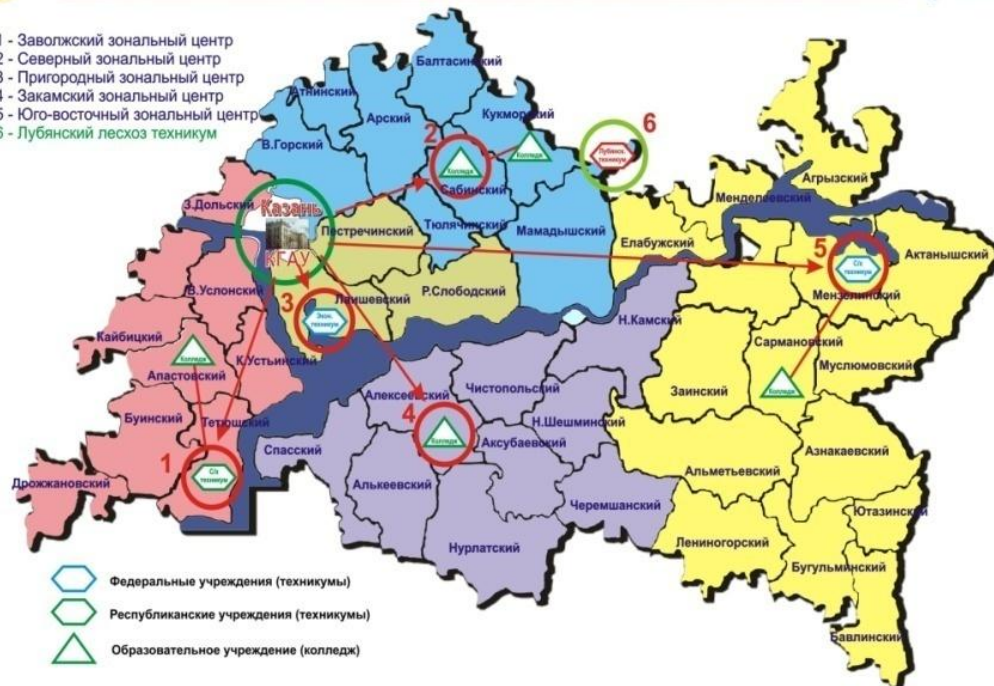
1. Буинский веттехникум
2. Атинский сельскохозяйственный техникум
3. Профессиональное училище №80, Актаныш
4. Профессиональное училище №88, Аксубаево



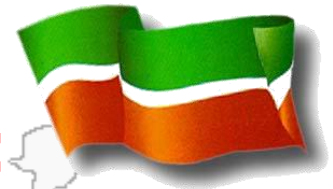
Территориальное размещение
образовательного кластера агропромышленного комплекса РТ



- 1 - Заволжский зональный центр
- 2 - Северный зональный центр
- 3 - Пригородный зональный центр
- 4 - Закамский зональный центр
- 5 - Юго-восточный зональный центр
- 6 - Лубянский лесхоз техникум



Цели создания образовательного кластера:



1. Повышение эффективности и качества образования.
2. Подготовка высококвалифицированных кадров по рабочим специальностям, специалистов среднего звена и высшей квалификации для агропромышленного комплекса республики по заказу работодателей и эффективное использование их по назначению.
3. Создание крупных программ и проектов образовательного, экономического, социального и технологического характера, активизация научных исследований и инновационной деятельности, а также обеспечение условий и возможностей для их реализации .
4. Повышение эффективности использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов при подготовке специалистов и проведении научных исследований по приоритетным направлениям развития образования, науки, культуры, техники и социальной сферы.
5. Реализация принципов непрерывного профессионального образования.



УЧЕБНО-ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЦЕНТР



Учебно-демонстрационный павильон по изучению современной импортной и отечественной техники



Демонстрационный зал машинного оборудования и сельскохозяйственных машин



Образцы современной сельскохозяйственной техники в демонстрационном зале



Фрагмент оформления демонстрационного зала

Учебно-консультационный класс по инновационным технологиям производства, хранения и применения кормов и кормовых добавок



В 2012 году планируется всем выпускникам, заключившим контракт и направленным Минсельхозпродом РТ в предприятия АПК присваивать статус молодого специалиста, предусматривающий:

- заключение после третьего года обучения контракта между МСХиП РТ, с предприятием-заказчиком и студентом, определив в нем обязательства сторон с указанием конкретных условий труда будущего специалиста, уровня заработной платы, социальных гарантий и других дополнительных мер поддержки специалиста.

- обязательство специалиста отработать в предприятии не менее трех лет;

- выплату единовременного денежного пособия(подъемных) и ежемесячных доплат из бюджета к основной заработной плате (было бы целесообразно пересмотреть размеры выплат молодым специалистам и установить единовременную – **100 000 рублей** и **ежемесячные доплаты – 5000 рублей** в течении 2-х лет для **выпускников ВУЗов** и **50 000 рублей** и **5000 рублей** соответственно **специалистам со средним профессиональным образованием;**

- преимущественное право на получение субсидий и льготных кредитов для приобретения или строительства жилья по программе социального развития села(**предусматривается обязательное привлечение средств предприятия работодателя**).

На мероприятия по улучшению жилищных условий граждан, молодых специалистов проживающих, в сельской местности предоставляются, субсидии в виде государственной поддержки.

Государственная поддержка в целях улучшения жилищных условий граждан ,молодых специалистов осуществляется путем предоставления социальных выплат на строительство (приобретение) жилья за счет средств федерального и республиканского бюджетов в размере не более 70% расчетной стоимости строительства (приобретения) жилья, доля собственных (в том числе заемных) средств граждан составляет не менее 30% от расчетной стоимости строительства.

Расчетная стоимость строительства (приобретения) жилья, используемая для расчета размера социальной выплаты, определяется исходя из размера общей площади жилого помещения, установленного для семей разной численности (33 кв.м. для одного гражданина, 42 кв.м – на семью из двух человек и по 18 кв.м. на каждого члена семьи при численности семьи, составляющей 3 и более человек, и средней рыночной стоимости 1 кв.м. общей площади жилья в сельской местности.

Пример: размер социальной выплаты на 2010 год, стоимость 1кв.м. в сельской местности 24 000 руб.

Количество членов семьи	Нормативная площадь объекта	Размер субсидии РФ	Размер субсидии РТ	ИТОГО государствен ная поддержка (70%)
1	33	$33 \times 24\,000 \times 0,7 \times 43\% = 238\,392 \text{ р.}$	$33 \times 24\,000 \times 0,7 \times 57\% = 316\,008 \text{ р.}$	554000
2	42	303408	402192	705600
3	54	390096	517104	907200

Программный проект развития управленческих компетенций в систему карьерного планирования персонала агропромышленного комплекса Республики Татарстан

Цель – внедрение технологии оценки управленческих компетенций в систему управления человеческими ресурсами АПК Республики Татарстан.

Миссия проекта – содействовать процессу модернизации системы управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве Республики.

Новая кадровая стратегия позволит сделать работу управленческой команды АПК РТ **более эффективной, оперативной и результативной.**

Она позволит иметь актуальную информацию об управленческом потенциале руководящего состава АПК, отслеживать динамику их развития и принимать оперативные решения при работе с кадровым резервом.

Состав участников кадрового резерва агропромышленного комплекса Республики Татарстан

60

- Резерв на управленческие должности АПК республиканского значения (руководители крупных агрофирм и органов государственного управления).

130

- Резерв на должности руководителей крупных организаций агропромышленного комплекса РТ (руководители сельхозпредприятий).

510

- Резерв на должности руководителей сельскохозяйственных организаций (из числа специалистов предприятий АПК РТ).

Совершенствование технологий управления человеческими ресурсами, системы оценки персонала и карьерного планирования в АПК РТ

1. Разработка кадровой политики АПК РТ в части формирования резерва управленческих кадров.
2. Формирование многоуровневой модели управленческих компетенций руководителей в сфере агропромышленного комплекса Республики Татарстан.
3. Разработка руководства по проведению Центра оценки.
4. Проведение оценки управленческих компетенций участников кадрового резерва АПК РТ по технологии Ассессмент-центр.
5. Формирование индивидуальных планов развития, учебных программ тренингов и семинаров по совершенствованию управленческих компетенций.
6. Формирование учебных программ по развитию управленческих компетенций.



Разработка Ассесмент-центра с учетом особенностей сельскохозяйственной отрасли Республики Татарстан

Ассесмент-центр разрабатывается с учетом особенностей отрасли отдельно для каждой категории резервистов

• Преимущества технологии Ассесмент-центр

- Высокая валидность результатов (от 67 до 85%);
- Множественность перекрестных наблюдений;
- Интегральная оценка по четко выбранным параметрам;
- Привлечение независимых экспертов;
- Значительная наукоемкость технологии.

Результат:

- Руководства по проведению оценки компетенций методом Ассесмент-центра.
- Комплект материалов для проведения оценки компетенций методом Ассесмент-центр.



- Создание аналитических кейсов.



- Моделирование управленческих и рабочих ситуаций.



- Разработка тестов по формально-логическому мышлению.



- Адаптация упражнений.



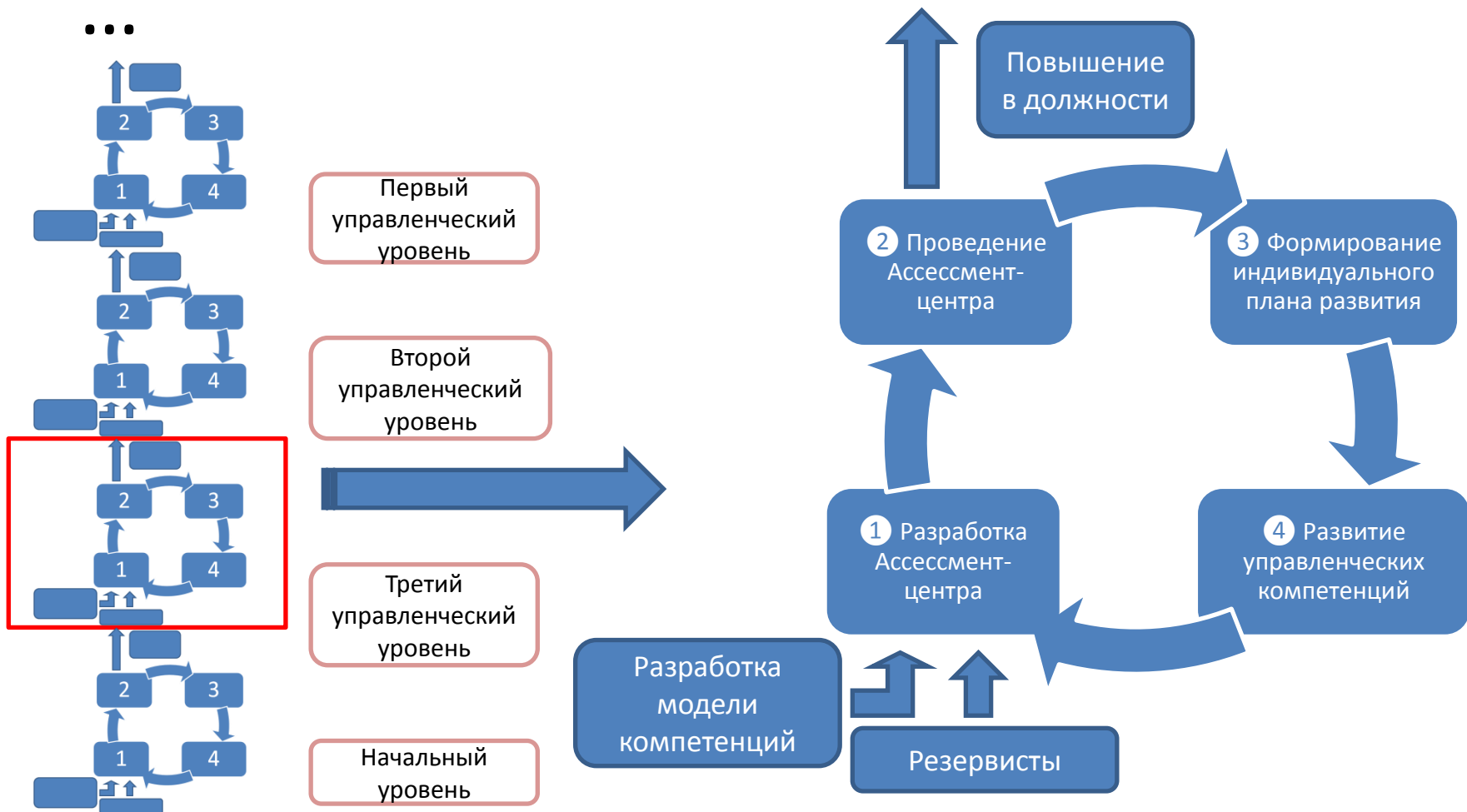
- Объединение заданий в согласованную и динамичную процедуру оценки.

Создание программного продукта для работы с кадровым резервом агропромышленного комплекса Республики Татарстан «Руководители в сфере АПК РТ»



Результат: интерактивная система мониторинга и развития управленческих компетенций руководителей сельскохозяйственных организаций и кадрового резерва АПК РТ

Система непрерывного развития управленческих кадров агропромышленного комплекса Республики Татарстан



Развитие управленческого потенциала руководящего состава и кадрового резерва агропромышленный комплекс Республики Татарстан



Формирование учебных программ по развитию управленческих компетенций.



Проведение тренингов, семинаров на базе Татарского Института переподготовки кадров агробизнеса.



Интеграция программ развития управленческих компетенций в системы обучения ведущих отраслевых ВУЗов Республики Татарстан.



Внедрение программ развития управленческих компетенций руководителей в сфере АПК в планы стажировок в передовые хозяйства РТ, РФ и мира.

Результат: Формирование системы целевого «адресного» обучения, повышение эффективности системы обучения, экономия бюджетных средств