

УТВЕРЖДЕНО  
Постановление Коллегии  
Министерства сельского хозяй-  
ства и продовольствия  
Республики Беларусь  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2010 г. № \_\_\_\_\_

**ПРОГРАММА  
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
“КАДРЫ 2011-2015 годы”**

***1. Паспорт Программы кадрового обеспечения агропромышленного  
комплекса Республики Беларусь “Кадры 2011-2015 годы”***

Наименование Программы	- Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы» (далее — Программа)
Основание для разработки Программы	Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399; Указ Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций»; Поручение Совета Министров Республики Беларусь от 18 февраля 2010 г. № 09/105-125
Государственный заказчик-координатор Программы	- Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь
Основные разработчики Программы	- Главное управление образования, науки и кадров Минсельхозпрода

Цель программы	- обеспечить агропромышленный комплекс компетентными кадрами, способными организовать высокопроизводительное, эффективное и ресурсосберегающее производство в условиях инновационного развития АПК
Срок реализации Программы	- 2011-2015 годы
Основные мероприятия Программы	- развитие системы мониторинга и управления кадровым обеспечением; - повышение качества подготовки специалистов; - совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации кадров; - повышение эффективности работы с резервом руководящих кадров и его использования; - реализация комплекса мер по закреплению квалифицированных специалистов на селе
Исполнители основных мероприятий	- Главное управление образования, науки и кадров Минсельхозпрода, Государственное учреждение «Учебно-методический центр Минсельхозпрода», учреждения образования, подчиненные Минсельхозпроду, комитеты по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкомов, управления сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов, сельскохозяйственные организации

## **2. Состояние кадрового обеспечения АПК. Обоснование необходимости разработки Программы**

Реализация задач, обозначенных Государственной программой возрождения и развития села на 2005-2010 годы, программой кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2006-2010» позволила достичь определенных результатов в обеспечении отрасли квалифицированными кадрами. По инициативе и с участием Минсельхозпрода Правительством Республики Беларусь принят целый ряд новых нормативных правовых актов, а также внесены дополнения и изменения в действующее законодательство, направленные на решение задач по закреплению специалистов в сельскохозяйственных организациях республики (Указ Президента Республики Беларусь от 27 ноября 2000 г. № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан» (в ред. Указов от 27.03.2007 №147, от 01.09.2010 № 448); постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 января 2009 г. № 8 «Об утверждении комплекса мер по закреплению квалифицированных кадров на селе»; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 марта 2000 г. № 406 «Об утверждении Положения о целевой подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов» (в ред. постановления от 01.06.2009 № 708); постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2000 г. № 1359 «О мерах по улучшению обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами специалистов» (в ред. постановлений от 08.01.2009 №7, от 08.01.2010 № 16, от 09.07.2010 № 1041).

Принятыми нормативными правовыми актами предусмотрены меры, направленные на повышение заработной платы работников сельского хозяйства, улучшение обеспечения жильем кадров на селе, расширение возможностей поступления сельской молодежи в высшие и средние специальные учебные заведения сельскохозяйственного профиля, усиление ответственности руководителей сельскохозяйственных организаций за рациональное использование кадрового потенциала.

Практически решена проблема прибытия молодых специалистов к местам распределения. Так, если в 2005 году не прибывало около 13% выпускников высших и средних специальных учреждений образования по неизвестным причинам, то уже в 2010 году эта цифра составила всего 0,3% выпускников вузов, и 0,4% выпускников ссузов.

По состоянию на 01.10.2010 г. в сельскохозяйственных организациях республики после двухлетней отработки продолжают работать 44% специалистов с высшим и 45% процентов со средним специальным образованием, в 2008 году этот показатель составил 35%.

По статистическим данным номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства за январь-октябрь 2010 года составила 796,1 тыс. руб. или 116,2% к аналогичному периоду

прошлого года.

Кроме того, по состоянию на 1 октября 2010 года ежемесячные доплаты в трехкратном размере тарифной ставки первого разряда к заработной плате получили 2563 специалиста, продолжающих работать в сельскохозяйственных организациях по истечении срока работы по распределению.

В последние годы отмечается позитивная динамика в обеспечении жильем молодых специалистов. По данным кадровых служб облсельхозпродов 16% прибывших к месту работы молодых специалистов (с высшим и средним специальным образованием) проживают в домах, 12% - в квартирах. Количество предоставляемого жилья в наем уменьшилось с 2006 года на 5%, в тоже время количество выделенных мест в общежитиях увеличилось за указанный период на 6% и составило 22%.

По состоянию на 01.01.2010 в сельскохозяйственных организациях республики работает свыше 62,8 тыс. руководящих работников и специалистов (95% от потребности), что на 1 % выше обеспеченности в 2007-2009 гг.

На протяжении последних 5 лет сохраняется 2% вакантных должностей руководителей. Не удалось сократить и количество вакантных должностей главных специалистов, которое составляет 7%.

С 2006 по 2010 гг. сменяемость руководящих работников и специалистов в целом по республике остается на прежнем уровне и составляет 11%, сменяемость главных специалистов снизилась на 1%. Одна из причин - реорганизация сельскохозяйственных организаций, в том числе путем преобразования унитарных предприятий в акционерные общества, передача имущества республиканских унитарных предприятий в коммунальную собственность административно-территориальных единиц, создание многоотраслевых и узкоспециализированных кооперативно-интеграционных структур.

Из 1523 руководителей сельскохозяйственных организаций 1394 (или 92%) человек имеют высшее образование и 123 (или 8%) – среднее специальное.

Специалисты сельскохозяйственных организаций с высшим образованием составляют 12456 (или 31 %), со средним специальным - 23386 (или 58%).

Обеспечивается устойчивая динамика роста образовательного уровня руководителей и специалистов, занятых в сельскохозяйственной отрасли, увеличивается количество лиц, повысивших квалификацию, прошедших переподготовку. Так, количество руководителей, имеющих высшее образование, по сравнению с 2006 годом возросло на 3 %. За указанный период на 2% повысился образовательный уровень главных специалистов (65%). Обл- и райсельхозпродами уделяется определенное внимание вопросу повышения образовательного уровня специалистов. В настоящее время около 11% специалистов, не имеющих высшего образования, обучаются в вузах.

Более 88% общей численности руководителей – это лица старше 31 года и не достигшие пенсионного возраста.

Вместе с тем, на протяжении 2006-2010 гг. имела место тенденция увеличения количества работников пенсионного возраста: женщин - на 2 %, мужчин – на 1%. Среди руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций пенсионного возраста и старше в целом по республике женщины составляют 4,5 %, мужчины - 2%. С 4 до 7 % за указанный период увеличилось количество главных специалистов пенсионного возраста.

За последние пять лет на 6% увеличилось количество руководителей и специалистов в возрасте до 31 года и составило 24%. При этом количество молодых руководителей увеличилось на 2 %, главных специалистов - на 6 %, что составляет соответственно 6% и 22%.

Ежегодно в организации агропромышленного комплекса направляется более 2 тыс. выпускников с высшим и более 3,5 тыс. — со средним специальным образованием.

Активизировались процессы по организации и осуществлению целевой системы подготовки специалистов, эффективно работает система непрерывного многоуровневого образования, что позволило увеличить количество молодежи из сельской местности и населенных пунктов с численностью населения до 20 тыс. чел., зачисленной на первый курс на дневную форму обучения за счет бюджетных средств в аграрные вузы, с 35 % в 2009 году до 54,7% в 2010 году, в ссузы соответственно – с 50,5 до 82%.

Кроме мер, по закреплению кадров принятых на законодательном уровне, Минсельхозпродом разработана и утверждена на Межведомственном совете ежегодная отчетность о количественном и качественном составе руководящих работников и специалистов, создана и функционирует база данных «Молодой специалист», позволяющая вести учет прибывших к месту распределения молодых специалистов, обеспеченность их жильем, причины выбытия из отрасли, разработан электронный вариант информационной системы «Кадры АПК», использование которой позволит получать оперативную информацию о передвижении кадров, качественном и количественном кадровом составе специалистов, эффективности использования резерва руководителей сельскохозяйственных организаций, снизит документооборот.

Особое значение в реализации задач кадрового обеспечения принадлежит резерву руководящих кадров.

В резерве руководящих кадров сельскохозяйственных организаций республики (далее – резерв) состоит 2409 человек. Из них 22% составляют руководители и 78% - специалисты сельскохозяйственных организаций.

Как положительный фактор имеет место омоложение кадрового резерва. На сегодняшний день средний возраст резервиста, состоящего в резерве на должность руководителя сельскохозяйственной организации республики, составляет 44 года, тогда как в 2005 г. - 47 лет. Улучшается качественный состав резерва. Так, резервисты, имеющие высшее образование, в целом по республике составляют 96%.

Продолжается работа по повышению профессионального уровня резервистов. В частности, в 2009 году из общего числа лиц, состоящих в резерве, прошли переподготовку 203 резервиста (или 8%), повысили квалификацию – 890 (или 37%). Организована подготовка резерва руководящих кадров по специальности «Управление организациями и подразделениями АПК» с присвоением квалификации «Специалист по управлению» со сроками обучения 3 и 5 месяцев по очной и 2 года по заочной формам обучения.

Осуществляется работа по подготовке перспективного кадрового резерва из числа студентов старших курсов. В 2009-2010 гг. в высших учреждениях образования, подчиненных Минсельхозпроду, подготовлено 166 резервистов, прошедших специальную двухгодичную подготовку по специальности «Управление сельскохозяйственной организацией». После окончания учебы выпускники направляются на работу в сельскохозяйственные организации и зачисляются в резерв кадров руководителей.

Однако, невзирая на предпринятую систему мер в ходе реализации программы 2005-2010 г.г., не удалось достичь устойчивой положительной динамики по закреплению специалистов в сельскохозяйственных организациях. Непрестижность профессий сельскохозяйственной отрасли, низкая мотивация труда не позволяют в полной мере решить проблему кадрового дефицита. Остается стабильно высоким число лиц пенсионного возраста, занятых в сельскохозяйственном производстве. Отдельным райсельхозпродами не принимаются меры по стимулированию повышения уровня профессиональной подготовки работающих специалистов. Имеет место неэффективность подбора резерва кадров и его использования. Проявляется безучастность к решению проблем кадрового обеспечения и со стороны руководителей сельскохозяйственных организаций, которая выражается в недостаточной степени ответственности за сохранение кадровых ресурсов.

Оставляет желать лучшего эффективность работы обл и райсельхозпродов с резервом в части подбора кандидатур и эффективности использования резервистов. В среднем по республике число лиц, назначенных в 2009 году из резерва составило 13%. Указанный показатель является самым высоким в Витебской области (30%), самым низким в Гродненской и Могилевской областях (5%).

Низкий процент резервистов, назначаемых на руководящие должности, свидетельствует о ненадлежащей работе с резервом как на стадии его формирования (подбора кандидатур) так и на стадии его использования.

Реализация инновационных направлений социально-экономического развития республики в целом и аграрного сектора экономики в частности предъявляют и качественно новые требования к подготовке кадров. Агропромышленным комплексом востребованы профессионально компетентные кадры, способные обеспечить экономически эффективное сельскохозяйственное производство.

Необходимость определения концептуальных подходов в решении вышеперечисленных проблем обусловило разработку Программы

кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы» и мероприятий по её реализации.

Важно создать и обеспечить работу единой системы кадрового обеспечения АПК – от профессиональной ориентации сельской молодежи, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров до эффективности использования кадрового потенциала.

Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы» разработана на основе концептуальных направлений и мероприятий обозначенных в Государственной программе укрепления аграрной экономики и развития сельских территорий на 2011—2015 годы; Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года №399; Указе Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций», постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 8 января 2009 г. № 8 «Об утверждении комплекса мер по закреплению квалифицированных кадров на селе».

В Программе обозначены основные направления решения задач кадрового обеспечения АПК, определяются мероприятия по оптимизации механизмов реализации ее отдельных этапов и направлений.

### ***3. Цели и задачи Программы***

**Цель:** обеспечить агропромышленный комплекс компетентными кадрами, способными организовать высокопроизводительное, эффективное и ресурсосберегающее производство в условиях инновационного развития АПК.

**Задачи:**

- повысить эффективность работы по закреплению квалифицированных кадров через практическую реализацию законодательства, устанавливающего льготы и гарантии, расширению приема на условиях целевой подготовки специалистов и оптимизации сроков адаптации молодых специалистов на производстве;

- создать гибкую систему подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностью инновационного развития отрасли на основе перспективной потребности в кадрах, запросов рынка труда; оптимизировать структуру аграрного образования через углубление интеграции в системе ПТУЗ-ССУЗ-ВУЗ и повышение качества подготовки специалистов;

- развивать материально-техническую базу учреждений образования через совершенствование работы учебно-научно-производственных региональных центров, внедрение современных информационных, коммуникативных систем и виртуального программного обеспечения профессиональной деятельности будущего специалиста, обеспечение необходимым

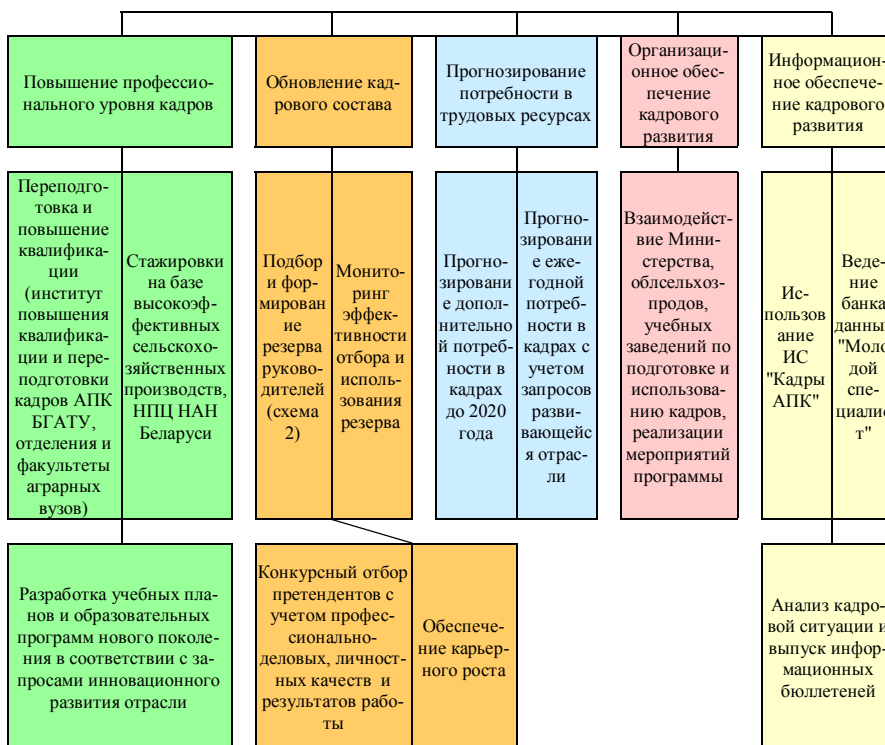
учебно-лабораторным оборудованием и сельскохозяйственной техникой;  
 - повысить эффективность использования резерва руководителей и совершенствовать систему подготовки перспективного резерва руководящих кадров.

#### 4. Приоритетные направления реализации государственной кадровой политики в системе АПК

Выбор целей и приоритетных задач кадровой политики в АПК республики ориентирован как на ближайшую, так и на долгосрочную перспективы социально-экономического развития отрасли с учетом изменений, происходящих под влиянием не только внутренних, но и внешних факторов, определенных Государственной программой укрепления аграрной экономики и развития сельских территорий на 2011-2015 годы, а также направлений развития мирового рынка.

Стратегическими направлениями развития кадрового потенциала АПК являются (Схема 1).

Стратегия развития кадрового потенциала АПК



Структурно-логическая схема 1.



Формирование действенного резерва кадров и организация планомерной работы с ним в системе государственного управления являются приоритетными направлениями реализации государственной кадровой политики в отрасли. Наличие подготовленного резерва рассматривается как важнейшее условие преемственности руководящих кадров, повышения эффективности государственного управления, обеспечения устойчивого развития АПК (Схема 2).

Основные направления деятельности по повышению эффективности работы с резервом кадров



Структурно-логическая схема 2.

### 5. Механизм реализации Программы

Реализация Программы базируется на принципах партнерства Минсельхозпрода, комитетов по сельскому хозяйству и продовольствию

облисполкомов, управлений сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов, организаций АПК, учреждений образования, а также четкого разграничения полномочий и ответственности всех участников Программы.

Программа реализуется заказчиком совместно с её исполнителями.

Заказчик Программы:

- отвечает за правовое обеспечение ее реализации, осуществление финансирования программных мероприятий;
- разрабатывает методические материалы для исполнителей, организует информационную и разъяснительную работу о целях и задачах Программы;
- осуществляет мониторинг реализации Программы в целях корректировки ее выполнения и распространения положительного опыта;
- контролирует деятельность исполнителей в ходе реализации Программы;

#### ***6. Финансовое обеспечение Программы.***

Основными источниками финансирования программных мероприятий являются средства республиканского и местных бюджетов, а также средства, получаемые от приносящей доходы деятельности, средства организаций и других инвесторов.

Распределение финансовых средств на выполнение мероприятий по объемам и источникам приведено в приложении 5.

#### ***7. Ожидаемые результаты реализации Программы.***

Реализация Программы позволит:

- повысить уровень обеспеченности кадрами организаций АПК;
- сократить количество вакантных руководящих должностей;
- уменьшить отток квалифицированных кадров из сельской местности;
- обеспечить приток молодежи в сельскую местность, прежде всего за счет возвращения сельской молодежи, получившей образование и профессиональную подготовку;

продолжить целенаправленную работу по повышению образовательного уровня управленческих кадров, занятых в сельскохозяйственном производстве;

увеличить к 2015 году долю:

- руководителей сельскохозяйственных организаций, имеющих (получающих) высшее образование до 100 %;
- специалистов сельскохозяйственных организаций, имеющих (получающих) высшее образование до 75 %;

квалифицированных руководителей и специалистов организаций АПК в экономически активной возрастной категории до 31 года с 24 % до 30 %.

повысить качество подготовки специалистов и оптимизировать сроки их адаптации в профессиональной деятельности.

Утверждено  
 Постановлением Коллегии Министерства  
 Сельского хозяйства и продовольствия  
 № \_\_\_\_\_

**Мероприятия по выполнению Программы кадрового обеспечения  
 агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011-2015 годы»**

	1	2	3
	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители
<b>1.</b>	<b>Развитие системы мониторинга и управления кадровым обеспечением АПК. Формирование профессионального кадрового потенциала</b>		
1.1.	Обеспечить ежегодный мониторинг количественного и качественного состава руководящих кадров и специалистов сельхозорганизаций	Ежегодно до 1 января	Минсельхозпрод, комитеты по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкомов, управления сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов, организации, входящие в систему Минсельхозпрода облсельхозпродов, райсельхозпродов
1.2.	Обеспечить поддержание в актуальном состоянии сведений, содержащихся в информационной системе «Кадры АПК»	2011-2015	Комитеты по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкомов, управления сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов, организации, входящие в систему Минсельхозпрода, обл- и райсельхозпродов
1.3.	Определить перспективную и дополнительную потребность в кадрах руководителей и специалистов организаций АПК на 2011-2020 годы с учетом запросов отрасли и в соответствии с АС «Заказ».	1 января 2011 г.	Минсельхозпрод, комитеты по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкомов

1.4.	Совершенствовать деятельность конкурсной и аттестационной комиссий по оценке профессионально-деловых и личностных качеств работников	2011-2015	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему, учреждения образования
1.5.	Развивать взаимодействие учреждений образования с работодателями для эффективного управления кадровым обеспечением АПК.	Постоянно	Учреждения образования, организации, входящие в систему Минсельхозпрода, облсельхозпродов, райсельхозпродов
<b>2.</b>	<b>Закрепление квалифицированных кадров на селе</b>		
2.1.	Обеспечить системное обновление базы данных «Молодой специалист», проводить мониторинг предоставления гарантий и льгот специалистам, соблюдения нанимателем норм законодательства в отношении молодых специалистов, их профессионального становления, а также технического и материального оснащения рабочего места молодого специалиста	Ежегодно до 1 ноября	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды
2.2.	Осуществлять контроль за предоставлением специалистам доплат к заработной плате, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2000 г. № 1359 «О мерах по улучшению обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами специалистов»	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды
2.3.	Улучшить жилищные условия специалистов и работников сельскохозяйственных организаций	2011-2015	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, руководители сельскохозяйственных организаций

2.4.	<p>Выявлять и привлекать к ответственности работодателей, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не выполняют обязательства договора на целевую подготовку рабочего (служащего), специалиста по трудоустройству выпускников, обучавшихся по целевому направлению;</li> <li>- не обеспечивают предоставление молодым специалистам выплат и гарантий, установленных законодательством Республики Беларусь</li> </ul>	2011-2015	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды
2.5.	Проводить встречи молодых специалистов с руководством Минсельхозпрода, обл- и райсельхозпродов, высших и средних специальных учреждений образования	Ежегодно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, высшие и средние специальные учреждения образования
2.6.	Рассматривать на коллегиях, совещаниях вопросы повышения эффективности комплекса мер по укреплению квалифицированных кадров на селе, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 января 2009 г. № 8, выполнения мероприятий Программы	Ежегодно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды
3.	<b>Повышение эффективности работы с резервом кадров и его использования</b>		
3.1.	Совершенствовать систему комплектования резерва кадров путем улучшения качества и внедрения новых методов подбора кандидатов для зачисления в резерв	Постоянно	Минсельхозпрод, комитеты по сельскому хозяйству и продовольствию облисполкомов, управления сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов организации, входящие в их систему

3.2.	Обеспечить соблюдение конкурсными комиссиями по формированию резерва критериев отбора кандидатов для зачисления в резерв, а также принятие в отношении них объективных решений	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему
3.3.	Обеспечить контроль за надлежащим состоянием резерва руководящих кадров, в том числе за его пересмотром и обновлением в порядке и сроки, установленные законодательством	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему
3.4.	Активизировать работу в части подготовки резервистов через систему повышения квалификации и переподготовку, организацию стажировок в условиях института повышения квалификации и подготовки кадров АПК, факультетов повышения квалификации и переподготовки кадров вузов, на базе НПЦ НАН Беларуси и высокоэффективных сельскохозяйственных предприятий	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему
3.5.	Создать условия для реализации преимущественного первоочередного права резервистов выполнять функции временно отсутствующих должностных лиц, а также руководителей, должности которых являются вакантными	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему
3.6.	Использовать результаты аттестации при принятии решений о зачислении в резерв руководящих кадров.	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему

3.7.	Обеспечить системный контроль за эффективностью работы с резервом кадров и рассматривать данный вопрос не реже 1 раза в год на коллегиях, заседаниях, совещаниях	2011-2015	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему
3.8.	Осуществить обучение должностных лиц, состоящих в резерве на должности, включенные в кадровые реестры Главы Государства, Совета Министров, Минсельхозпрода Республики Беларусь в соответствии с государственным заказом на переподготовку в Академии управления при Президенте Республики Беларусь	2011-2015	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, организации, входящие в их систему
3.9.	Организовать повышение квалификации со стажировкой за рубежом управленческих кадров Минсельхозпрода согласно плану-графику	2011	Минсельхозпрод
4.	<b>Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров агропромышленного комплекса</b>		
4.1.	<b>Обеспечение социального заказа агропромышленного комплекса специалистами</b>		
4.1.1.	Обеспечить подготовку специалистов с высшим и средним специальным образованием, подготовку и переподготовку рабочих с учетом перспективной потребности отрасли в кадрах и запросов рынка труда, в количествах, необходимых для удовлетворения социальной потребности в них согласно приложению 1	2011-2015	Минсельхозпрод

4.1.2.	Увеличить прием в вузы за счет бюджетных средств по сокращенным срокам обучения до 25 процентов от общих контрольных цифр приема	2012	Минсельхозпрод
4.1.3.	Оптимизировать структуру подготовки специалистов и привести их в соответствие с требованиями рынка труда, в первую очередь путем увеличения приема на специальности сельскохозяйственного профиля	Ежегодно	Минсельхозпрод
4.1.4.	Увеличить прием в вузы и ссузы на условиях целевой подготовки специалистов по специальностям сельскохозяйственного профиля в объеме не менее 30 процентов от контрольных цифр приема	2012	Минсельхозпрод, облсельхозпроды
4.1.5.	Внести изменения в правила приема в высшие и средние специальные учебные заведения в части предоставления преимущественного права на зачисление в высшие и средние специальные учебные заведения сельскохозяйственного профиля в заочной форме получения образования за счет средств бюджета абитуриентов, работающих по профилю избранной специальности в организациях системы Минсельхозпрода	2012	Минсельхозпрод, высшие и средние специальные учреждения образования
4.2.	<b>Совершенствование образовательного процесса, повышения качества подготовки специалистов и научно-методического обеспечения аграрного образования, повышения качества подготовки специалистов</b>		
4.2.1.	Внедрить в высших и средних специальных учреждениях аграрного образования системы менеджмента качества в соответствии с СТБ ISO 9001:2009: - в высших учреждениях образования - в средних специальных учреждениях образования	2011 2012-2013	Высшие и средние специальные учреждения образования

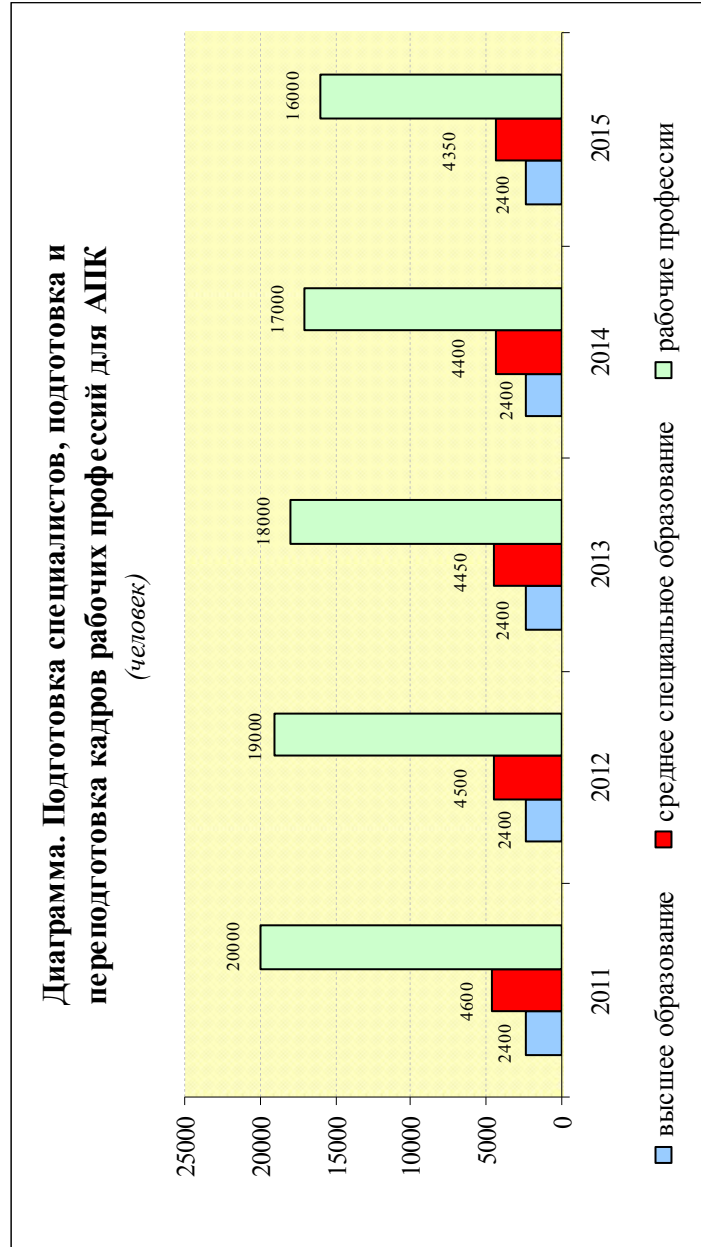


4.2.2.	Обеспечить оперативное обновление рабочих учебных планов и программ с учетом перспективного развития отрасли, согласовав их с НАН Беларуси и главами Минсельхозпрода.	Один раз в два года	Минсельхозпрод
4.2.3.	Провести мониторинг трехуровневой системы практической подготовки студентов и учащихся с целью ее педагогической корректировки и дальнейшего совершенствования	Один раз в два года	Минсельхозпрод
4.2.4.	Создать электронный банк данных базовых хозяйств, закрепленных за учреждениями образования для практического обучения студентов и учащихся по трехуровневой системе, наполнив их содержание и обеспечив постоянное обновление производственными и экономическими показателями для использования в образовательном процессе	март 2011 и в последующем ежегодно	Высшие и средние специальные учреждения образования
4.2.5.	Сформировать совместные научные творческие коллективы из числа профессорско-преподавательского состава ВУЗов и ученых НПЦ НАН Беларуси для разработки и издание учебников нового поколения, научной, методической и другой литературы на бумажных и электронных носителях	2011	ГУ «Учебно-методический центр Минсельхозпрода», высшие учреждения образования

4.2.6.	Обеспечить систематическое повышение квалификации преподавателей вузов и сезов и стажировку преподавателей специдисциплин в высокоэффективных сельскохозяйственных организациях, НПЦ НАН Беларуси, организациях- изготовителях сельскохозяйственной техники и оборудования	Повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, стажировка не реже одного раза в два года	Высшие и средние специальные учреждения образования
4.2.7.	Обеспечить подготовку научно-педагогических кадров через магистратуру, аспирантуру и докторантуру согласно приложению 3	2011-2015	Высшие учреждения образования
4.3.	<b>Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки руководителей работников и специалистов</b>		
4.3.1.	Обеспечить непрерывность обучения руководителей работников, специалистов с учетом новейших достижений науки, техники и производства, максимально используя научный потенциал и материально-техническую базу научно-практических центров национальной академии Беларуси, а также эффективно работающих сельскохозяйственных организаций	Повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, стажировка не реже одного раза в три года	Минсельхозпрод, облсельхозпроды
4.3.2.	Обеспечить повышение квалификации и переподготовку руководителей работников и специалистов в объемах согласно приложению 4	Постоянно	Минсельхозпрод Высшие и средние специальные учреждения образования
4.3.3.	Провести мониторинг с целью изучения востребованности рынкам труда новых направлений повышения квалификации и переподготовки. На основании анализа мониторинга открыть в установленном порядке переподготовку специалистов по новым востребованным специальностям для агропромышленного комплекса руководителей кадров и специалистов агропромышленного комплекса	2011 2012	Высшие учреждения образования

4.3.4.	Разработать методические рекомендации по отбору кандидатов, направляемых на подготовку резерва кадров руководителей сельскохозяйственных организаций, и в перспективный кадровый резерв из числа студентов старших курсов	2011	Минсельхозпрод
4.3.5.	Разработать систему мониторинга профессионального развития лиц, состоящих в резерве кадров руководителей сельскохозяйственных организаций и перспективном кадровом резерве	2011	Минсельхозпрод
4.3.6.	Разработать учебный план, программы, методическое и дидактическое обеспечение учебного процесса с учетом новых подходов к подготовке перспективного резерва кадров руководителей, направленных на психологическую и профессиональную готовность будущих специалистов менеджеров к управленческой, преобразовательной и предпринимательской деятельности	2011	Минсельхозпрод
<b>5.</b>	<b>Повышение престижности аграрных профессий и статуса руководителя сельскохозяйственной организации</b>		
5.1.	Проводить профориентационную работу с выпускниками сельских школ по формированию позитивного отношения и пропаганде привлекательности профессий аграрного сектора экономики.	Постоянно	Учреждения образования, облсельхозпроды, райсельхозпроды

5.2.	Освещать в республиканских и местных средствах массовой информации преимущества и перспективы аграрных профессий и отрасли.	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды
5.3.	Организовать и проводить соревнования и конкурсы «Лучший по профессии», «Лучшая сельскохозяйственная организация», «Лучший руководитель сельскохозяйственной организации»	2011-2015	Облсельхозпроды, райсельхозпроды
5.4.	Издать и распространить информационные бюллетени, книги, брошюры, буклеты, отражающие достижения передовых сельскохозяйственных и других организаций	2011-2015	Облсельхозпроды, райсельхозпроды
5.5.	Обеспечить соблюдение норм труда в отношении специалистов сельскохозяйственных организаций и предусмотреть в коллективных договорах предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день	Постоянно	Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды, сельскохозяйственные организации
5.6.	Оптимизировать оплату труда работников сельскохозяйственных организаций		Минсельхозпрод, облсельхозпроды, райсельхозпроды





**План подготовки научных кадров высшей квалификации в УО Минсельхозпрода**

Год	План приема в аспирантуру	План приема в докторантуру	Планируется защита кандидатских диссертаций	Планируется защита докторских диссертаций
2011	87	3	47	9
2012	82	3	50	6
2013	81	3	47	6
2014	83	6	50	7
2015	79	5	46	9
<b>Итого</b>	<b>412</b>	<b>20</b>	<b>240</b>	<b>37</b>

**Повышение квалификации и переподготовка руководящих работников и специалистов**

Категория слушателей	Всего планируется обучить	в том числе по годам				
		2011	2012	2013	2014	2015
<b>Переподготовка</b>						
Резерв кадров руководителей сельскохозяйственных организаций из числа специалистов	690	130	130	140	140	150
<b>Повышение квалификации</b>						
Руководящие работники и специалисты сельскохозяйственных организаций	53500	9000	10000	11000	11500	12000



**Объемы и источники финансирования подготовки кадров агропромышленного комплекса на 2011-2015 годы**

млн. руб.

Источники финансирования	Годы					
	2011	2012	2013	2014	2015	2011-2015
Республиканский бюджет	254328	274674	299395	323347	352448	1504192
Средства, получаемые от приносящей доход деятельности	92241	96853	100727	104756	107899	502476
<b>Всего:</b>	<b>346569</b>	<b>371527</b>	<b>400122</b>	<b>428103</b>	<b>460347</b>	<b>2006668</b>

Для заметок:

Для заметок:

Для заметок: