

Разработка проекта кадровой политики ФГБУ «Управление «Волгоградмелиоводхоз»: повышение престижа профессий отрасли мелиорации

Горитько Евгений Федорович

Волгоград, 2023

ОРГАНИЗАЦИЯ

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДЕПАРТАМЕНТ МЕЛИОРАЦИИ, ЗЕМЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ГОССОБСТВЕННОСТИ **ФГБУ «Управление «Волгоградмелиоводхоз»**



Виды деятельности:

Выполнение государственного задания по содержанию и эксплуатации мелиоративных систем и гидротехнических сооружений Волгоградской области.

Оказание услуг по подаче воды для нужд орошения сельскохозяйственных угодий.

Отрасль экономики: **Сельское хозяйство**

В оперативном управлении находится:

- Государственные оросительные системы - 18 шт.
- Протяженность оросительных и дренажно-сбросных каналов - 1037,2 км
- Протяженность трубопроводов- 186,3 км
- Количество гидротехнических сооружений - 428 шт
- Наличие пунктов водоучета - 69 шт
- Насосные станции всех типов- 171 шт,
- Плотины- 15 шт
- Количество мостовых сооружений и переездов – 131 шт

Штат сотрудников

Штат Учреждения состоит из 1171 чел. Из них опытных специалистов в возрасте старше 60 лет – 289 человек, от 25 до 60 лет – 860 человек

ПРОБЛЕМА



ФГБУ "Управление "Волгоградмелиоводхоз" является частью системы обеспечения продовольственной безопасности страны и базы для создания импортозамещающего производства, поскольку обеспечивает функционирование мелиоративной системы Волгоградской области и подачу воды для нужд орошения сельскохозяйственных культур.



Основные задачи:

- 1 - обеспечение сохранности и работоспособности государственного имущества мелиоративного комплекса
- 2 - бесперебойная подача воды для нужд орошения
- 3 - вовлечение мелиоративных земель в оборот

Основные проблемы :

- 1 – физическая и моральная изношенность основных фондов
- 2 – острый дефицит квалифицированных кадров
- 3 – высокая энергоемкость производственных процессов



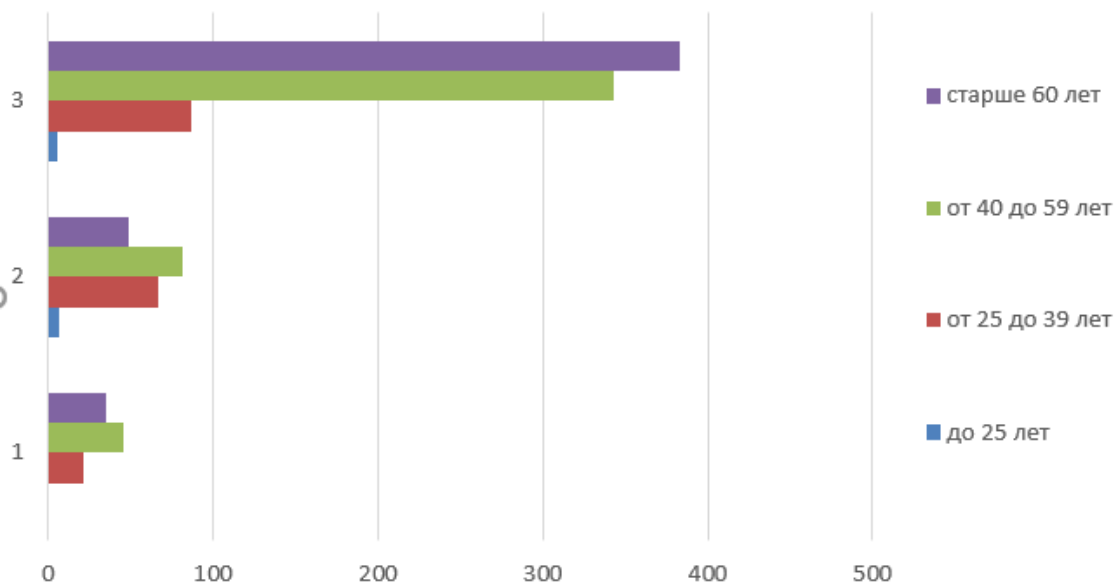
Социально-экономическая значимость проекта:

- Повышение престижа отрасли мелиорации для молодых специалистов
- Рост средней заработной платы в отрасли
- Рациональное использование энергоресурсов
- Обеспечение региона и страны продовольствием собственного производства

КАДРОВЫЙ СОСТАВ УЧРЕЖДЕНИЯ (2022 Г.)

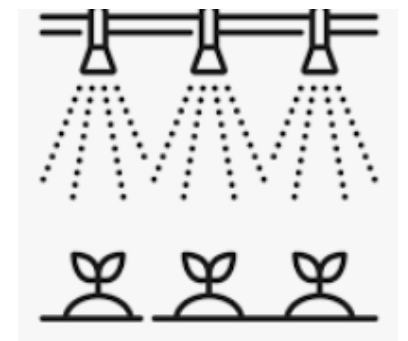
Возраст работника, лет	Количество работников по группам должностей					
	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	1	2	3	4	5	6
до 25 лет	0	0%	6	3%	5	1%
от 25 до 39 лет	21	21%	67	33%	87	11%
от 40 до 59 лет	45	45%	81	40%	343	42%
старше 60 лет	35	35%	49	24%	383	47%
Всего	101		203		818	

Год	Количество работников по группам должностей		
	Руководители	Специалисты	Рабочие
	1	2	3
2020	101	209	804
2021	97	194	793
2022	101	203	818



Стаж работника, лет	Количество работников по группам должностей					
	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	1	2	3	4	5	6
до 1 года	10	10%	32	16%	115	14%
от 1 до 3 лет	11	11%	30	15%	154	19%
от 3 до 5 лет	9	9%	17	8%	82	10%
от 5 до 10 лет	11	11%	45	22%	167	20%
свыше 10 лет	60	59%	79	39%	300	37%
Всего	101		203		818	

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРОЕКТА



ОЦЕНКА РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И КОМАНДЫ



На кого похожи
Ваши сотрудники ?



Описание

Вовлеченность руководителей

Отсутствует искренняя заинтересованность в результатах работы бизнеса

Риски

Не согласованы действия в команде и компания теряет время, деньги, результаты

Решение

Оценка уровня готовности руководителей и их роли в изменениях

Компетенции руководителей

Компетенции и профиль руководителей не соответствует занимаемой должности

Колоссальные потери времени на разбирательства с повторяющимися проблемами в отделах

Оценка потенциала руководителей и способы его развития

Командное взаимодействие

Каждый сотрудник работает «за себя», отсутствует сплоченность согласованность действий

Результаты работы компании не достигаются в срок, либо нулевые

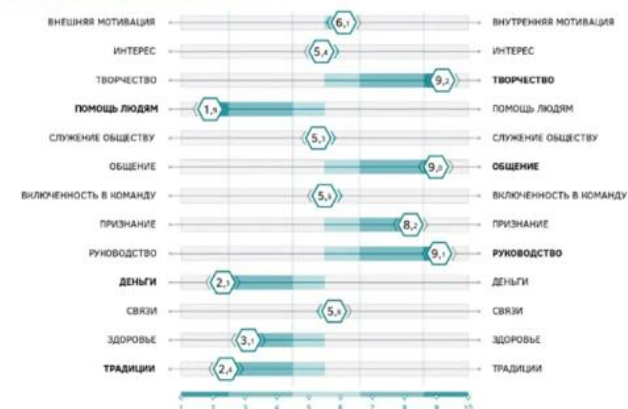
Создание карты ресурсов и зон риска команды

СОЗДАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

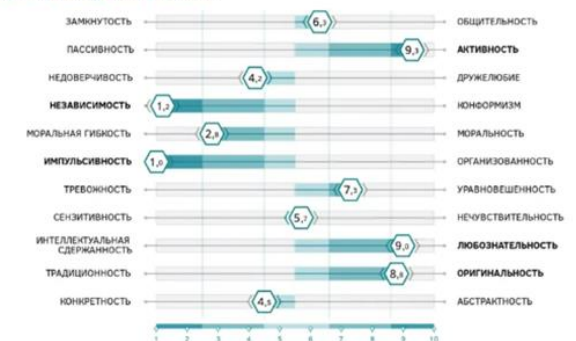


КОМПЕТЕНЦИЯ	СОДЕРЖАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ
Ответственность	○ Способность отвечать за собственные действия и их последствия
Работа в команде	○ Умение сотрудничать и объединять других для достижения общих целей, вовлекаясь в работу команды
Эффективная коммуникация	○ Умение выстраивать деловые отношения с руководством, коллегами, подчиненными и клиентами для эффективного достижения результата
Ориентация на результат	○ Способность добиваться поставленных целей и преодолевать препятствия
Стремление к развитию	○ Саморазвитие и способность содействовать развитию сотрудников
Инициативность	○ Выдвижение и поддержка инициатив, направленных на развитие предприятия

Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»



Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА



БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ

ФГБУ "Управление "Волгоградмелиоводхоз"

400012, Волгоградская обл., г. Волгоград, ул им. Рокоссовского, д. 41

7(8442)26-23-40