



**Министерство труда и социальной защиты населения
Ставропольского края**

П Р И К А З

06 февраля 2020 г.

г.Ставрополь

№ 39

Об утверждении методики формирования прогноза потребности работодателей Ставропольского края в кадрах

В целях реализации Концепции кадровой политики в Ставропольском крае на 2019-2021 годы, утвержденной распоряжением Губернатора Ставропольского края от 02 июля 2019 г. № 314-р, и совершенствования системы прогнозирования потребности в кадрах в Ставропольском крае

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую методику формирования прогноза потребности работодателей Ставропольского края в кадрах.
2. Рекомендовать органам труда и социальной защиты населения администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края при разработке прогноза потребности в кадрах руководствоваться методикой, утвержденной пунктом 1 настоящего приказа.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Шагинову Л.Л.
4. Настоящий приказ вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Министр



И.И.Ульянченко

УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства труда
и социальной защиты населения
Ставропольского края

МЕТОДИКА

формирования прогноза потребности работодателей
Ставропольского края в кадрах

1.Общее положение

Методика формирования прогноза потребности работодателей Ставропольского края в кадрах на долгосрочный период (на 7 лет) (далее соответственно – прогноз потребности в кадрах, работодатели края) разработана в целях применения единого комплекса и методов прогнозирования потребности работодателей края в кадрах.

Прогноз потребности в кадрах разрабатывается в целях:

снижения напряженности на рынке труда Ставропольского края (далее – рынок труда края);

обеспечения баланса между спросом и предложением на рынке труда края;

регулирования вопросов привлечения и использования иностранной рабочей силы в Ставропольском крае;

установления организациям, осуществляющим деятельность по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, расположенным на территории Ставропольского края, контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований бюджета Ставропольского края (далее соответственно – образовательные организации края, краевой бюджет);

минимизации затрат краевого бюджета на подготовку кадров;

анализа соответствия структуры количественных и качественных показателей кадрового потенциала организаций Ставропольского края (далее – организации края);

открытия обучения в образовательных организациях края для граждан по новым специальностям, востребованным на рынке труда края;

кадрового обеспечения инвестиционных проектов, принятых к реализации на территории Ставропольского края в соответствии с программами (планами) социально-экономического развития Ставропольского края.

2. Порядок разработки прогноза потребности в кадрах

Общая потребность работодателей края в кадрах определяется по формуле:

$$\Pi = \sum_{k=1}^Z (\Pi_{ijk} + \text{Ч}_{ijk})$$

где:

Π – общая потребность работодателей края в кадрах;

$\sum$ – знак суммы;

Π_{ijk} – дополнительная потребность по i -му виду экономической деятельности, j -ой профессии (специальности) на прогнозируемый период в k -ой организации края;

Ч_{ijk} – численность занятых работников по i -му виду экономической деятельности, j -ой профессии (специальности) на прогнозируемый период в k -ой организации края;

Z – число организаций края для проведения опроса.

Потребность в кадрах определяется исходя из изменения численности работников на прогнозируемый период с учетом выбытия существующих рабочих мест или ввода новых, а также потребности в работниках, на замену выбывающих из организаций края в связи с выходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, потерей трудоспособности, естественной убылью и т.д.

На основании указанных сведений проводится расчет дополнительной потребности в работниках по следующей формуле:

$$\Pi_{ijk} = \Pi_{ijkn} + \Pi_{ijkт} + \Pi_{ijkз} + \Pi_{ijkу} - \text{Ч}_в$$

где:

Π_{ijk} – дополнительная потребность по i -му виду экономической деятельности, j -ой профессии (специальности) на прогнозируемый период в k -ой организации края;

Π_{ijkn} – дополнительная потребность в работниках на вновь вводимые рабочие места;

$\Pi_{ijkт}$ – дополнительная потребность в работниках на замену выбывающих по причине текучести кадров;

$\Pi_{ijkз}$ – дополнительная потребность в работниках на замену выбывающих в связи с уходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением на учебу на дневные отделения образовательных учреждений и другим причинам, предусмотренным законодательством Российской Федерации;

$\Pi_{ijkу}$ – дополнительная потребность в работниках, выбывающих по причине получения инвалидности и естественной убыли;

$\text{Ч}_в$ – численность работников, предусмотренных к высвобождению в прогнозируемом периоде.

После определения общей потребности работодателей края в кадрах проводится прогноз изменения численности занятых в Ставропольском крае по укрупненным профессиональным группам, который необходим для расчета потребности в кадрах организаций края, а также для определения профессионального состава высвобождаемых работников для решения вопроса о возможности их трудоустройства.

Прогнозирование изменений в профессионально-квалификационной структуре работников осуществляется в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по образованию (ОК 009-2016), Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

2.1. В качестве основного метода прогноза потребности в кадрах используется метод прогнозирования на основе оценок работодателей. Источником информации являются сведения о долгосрочной (на 7 лет) потребности в рабочих кадрах организаций края всех форм собственности, в рамках профессионально-квалификационных групп, видов экономической деятельности, видов профессионального образования, а также укрупненных групп специальностей в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по образованию (ОК 009-2016).

Прогноз потребности в кадрах строится на собственных оценках работодателей края о расширении или сокращении существующих рабочих мест и (или) создании новых рабочих мест.

Задача опроса – собрать сведения о долгосрочной потребности в подготовке рабочих и специалистов по профессиям и специальностям среднего профессионального и высшего образования.

Прогноз потребности в кадрах используется ежегодно для установления образовательным организациям контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет краевого бюджета.

2.2. В перечень для проведения опроса прогноза потребности в кадрах включаются организации 25 видов экономической деятельности.

Отбор работодателей края, участвующих в опросе, осуществляется органами местного самоуправления Ставропольского края. На основании проведенного отбора формируется перечень работодателей муниципального района (городского округа) для проведения опроса прогноза потребности в кадрах, который утверждается главой администрации муниципального района (городского округа) Ставропольского края по форме, представленной в приложении к настоящей Методике.

В перечень организаций края целесообразно включить:

организации края всех форм собственности, видов экономической деятельности;

крупные, средние и малые организации края, наиболее значимые для экономики муниципального района и городского округа Ставропольского края;

общая численность занятых в организациях края, участвующих в опросе прогноза потребности в кадрах, должна составлять не менее 30,0 процента от числа занятых в экономике муниципального района (городского округа) Ставропольского края.

Рекомендованное количество организаций края для проведения опроса может быть скорректировано в сторону увеличения в выборочной совокупности числа крупных и средних организаций края, так как именно они являются приоритетными при выявлении потребности в основных профессиях и специальностях. При этом необходимо использовать данные территориальных органов государственной статистики муниципального района и городского округа края об организациях.

2.3. Прогноз потребности в кадрах формируется ежегодно в следующем порядке:

до 10 января – определение органами местного самоуправления Ставропольского края перечня организаций края для проведения опроса о прогнозе потребности в кадрах;

до 15 января – информирование органами местного самоуправления руководителей организаций Ставропольского края об участии и проведении опроса работодателей края «Сведения о потребности организаций Ставропольского края в кадрах с учетом замены выбывающих работников»;

до 15 февраля – утверждение главами администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края перечня организаций для проведения опроса прогнозной потребности в кадрах;

до 01 марта – предоставление органами труда и социальной защиты населения администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края в министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края (далее – минсоцзащиты края) утвержденного перечня организаций для проведения опроса работодателей в кадрах по приложению согласно настоящей Методики;

до 15 марта – проведение органами местного самоуправления Ставропольского края с работниками кадровых служб отобранных организаций инструкторско-методических занятий о проведении опроса прогноза потребности в кадрах;

до 15 мая – заполнение работодателями края в личном кабинете организации края на интерактивном портале минсоцзащиты края (<http://stavzan.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сети «Интернет») формы «Сведения о потребности организаций Ставропольского края в кадрах с учетом замены выбывающих работников» на долгосрочный период;

до 05 июня – выгрузка минсоцзащиты края результатов опросов работодателей (по состоянию на 01 июня) из программного комплекса «Катарсис» для анализа, обработки и свода полученных данных;

до 01 июля – разработка минсоцзащиты края прогноза потребности в кадрах по Ставропольскому краю и подготовка «Аналитической записки о прогнозе потребности работодателей Ставропольского края в кадрах»;

до 01 августа – направление минсоцзащиты края прогноза потребности в кадрах по Ставропольскому краю в министерство образования Ставропольского края для установления образовательным организациям края контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет краевого бюджета и размещает на официальном сайте минсоцзащиты края в сети «Интернет» для информирования населения, особенно молодёжи, о профессиях, наиболее востребованных на рынке труда края.

2.4. Подготовка прогноза потребности в кадрах включает в себя следующие этапы:

разработка прогноза потребности в кадрах по Ставропольскому краю (сводного прогноза) по профессиям и специальностям на 7 лет, сформированного на основе опроса работодателей края;

подготовка «Аналитической записки о прогнозе потребности работодателей Ставропольского края в кадрах».

2.5. Результаты прогноза потребности в кадрах публикуются в открытом доступе на официальном сайте минсоцзащиты края в сети «Интернет».

Приложение

к Методике формирования прогноза
потребности работодателей
Ставропольского края в кадрах

Форма

УТВЕРЖДЕН

Глава администрации

(городской округ, муниципальный район)

_____ (подпись, ФИО)

_____ 20__ года

ПЕРЕЧЕНЬ

организаций _____ для проведения опроса работодателей в кадрах
(городской округ, муниципальный район)

№ п/п	Наименование организации	Адрес местоположения (юридический адрес)	ФИО руководителя организации, его контактный номер телефона	ФИО исполнителя опроса, его контактный номер телефона	ИНН организации	Контактный телефон и электронный адрес организации
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						

Руководитель органа труда и
социальной защиты населения _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

М.П.

исполнитель, ФИО, телефон