



Российская Федерация  
Белгородская область

Директору  
ООО «Консоль»  
**М.И. ПЕРЬКОВУ**

Департамент внутренней и кадровой  
политики Белгородской области  
областное государственное автономное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Белгородский строительный колледж»  
(ОГАПОУ «Белгородский строительный  
колледж»)

308000, г. Белгород, Гражданский проспект, д. 50  
тел./факс 8(4722) 27 33 98  
E-mail: [belsk44@mail.ru](mailto:belsk44@mail.ru)

№ \_\_\_\_\_  
на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УВАЖАЕМЫЙ Михаил Иванович!

Просим Вас принять участие в опросе по прогнозированию потребности в квалифицированных кадрах.

Приложение:

1. Методические рекомендации по прогнозированию (оценке) потребностей организации в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период.

2. Форма обследования для оценки потребности организации в квалифицированных кадрах (таблица 1 «Текущая и перспективная потребность в квалифицированных кадрах на трехлетний период»).

Директор колледжа

Л.И.Шинкарев

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по прогнозированию (оценке) потребностей организации в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период**

Прогнозирование потребности рынка труда в квалифицированных кадрах в современных условиях выступает важной информацией, необходимой для стратегического планирования системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Практическая значимость прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах заключается в оценке и корректировке объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки в системе профессионального образования в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития, запросами бизнеса и производства.

В качестве основного метода прогнозирования потребности рынка труда Белгородской области в квалифицированных кадрах используется метод прогнозирования на основе оценок работодателей.

Задача обследования - собрать сведения о текущей и перспективной потребности организации в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям различных уровней профессионального образования.

Результатом прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах является его использование для формирования контрольных цифр приема на подготовку кадров в системе профессионального образования в соответствии с перспективными потребностями экономики региона.

Заполнение таблицы 1 «Текущая и перспективная потребность в квалифицированных кадрах на трехлетний период». Таблица 1 заполняется для основных профессий и должностей рабочих и специалистов, существующих в штатном расписании Вашей организации на момент обследования, а также предполагаемых к введению в прогнозируемом периоде.

Графа «Наименование профессий и должностей рабочих и специалистов согласно штатному расписанию» заполняется согласно штатному расписанию или записям в трудовых книжках работников. В перечень не включаются внешние совместители и работники, выполнявшие в предыдущем году работы по договорам гражданско-правового характера.

Графа «Среднесписочная численность работников в текущем году (год N)» должна содержать сведения о среднесписочной численности работников в текущем году.

Графа «Численность работников пенсионного и предпенсионного

возраста» заполняется в абсолютных цифрах (количество человек). Необходимо указать число пенсионеров, работающих в организации в текущем году, а также количество работников, которые достигнут пенсионного возраста в течение трех ближайших лет.

Графы «Потребность в рабочих и специалистах в ( $N+1$ ), ( $N+2$ ), ( $N+3$ ) годах» должны содержать расчетную численность рабочих и специалистов, необходимую для замещения вакантных рабочих мест, по профессиям и специальностям на трехлетний период.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**Текущая и перспективная потребность в квалифицированных кадрах на трехлетний период**

Наименование профессии (специальности)	Среднесписочная численность работников в текущем году (год N) (указывается в целом по организации и по профессиям, специальностям)	Численность работников пенсионного и предпенсионного возраста	Потребность в рабочих и специалистах (человек)		
			в (N+1) году	в (N+2) году	в (N+3) году
1	2	3	4	5	6
Всего по организации					
I. Профессии рабочих (служащих)					
...					
...					
...					
...					
II. Специальности среднего звена					
...					
...					
...					
...					
...					

Руководитель организации (предприятия) \_\_\_\_\_(Ф.И.О)  
 подпись