

ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

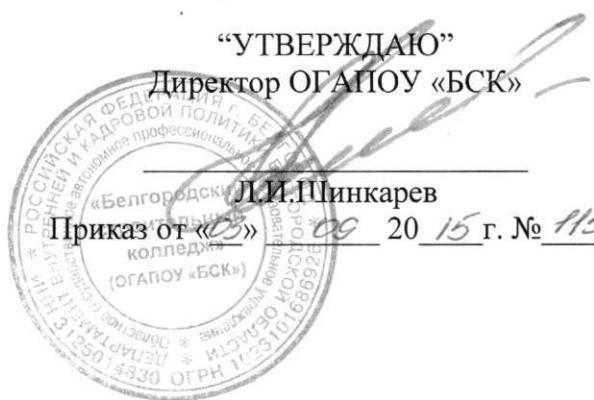
Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«БЕЛГОРОДСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Принято
Общим собранием

«31» августа 2015 г
Протокол № 01

“УТВЕРЖДАЮ”
Директор ОГАПОУ «БСК»

Л.И.Шинкарев
Приказ от «03» 09 20 15 г. № 915-Ок



РЕГЛАМЕНТ

разработки прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах

БЕЛГОРОД 2015

Регламент разработки прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах (далее - Регламент) разработан с целью формирования единого механизма прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах.

Прогнозирование потребности рынка труда в квалифицированных кадрах в современных условиях выступает важной информацией, необходимой для 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.

Результатом прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах (далее - Прогноз) является его использование при формировании контрольных цифр приема граждан для обучения по аккредитованным программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программам подготовки специалистов среднего звена.

1. Основные методы, принципы и участники прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах

Разработку Прогноза осуществляет социально-психологическая и методическая службы колледжа, основываясь на данных Управления по труду и занятости населения Белгородской области, областного казенного учреждения «Белгородский центр занятости населения» и других заинтересованных органов исполнительной власти, администрации муниципальных районов и городских округов и данных организаций (работодателей).

Прогноз формируется по профессиям среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) (далее - профессии рабочих (служащих)), специальностям среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (далее - специальности среднего звена) на трехлетний период.

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

Метод заключается в том, что прогнозные оценки строятся на собственных оценках работодателей о расширении или сокращении существующих рабочих мест и (или) создании новых рабочих мест.

Задача обследования - собрать сведения о текущей и перспективной потребности в квалифицированных кадрах в организациях региона в разрезе профессий и специальностей.

Помимо указанного метода применяются дополнительные методы исследования:

анализ социально-экономического развития Белгородской области за предшествующий, текущий и плановый периоды с учетом стратегии долгосрочного социально-экономического развития, государственных программ и инвестиционных проектов. Анализ социально-экономического развития Белгородской области позволяет выявить основные тенденции и закономерности развития экономики региона, определить приоритетные ее направления;

анализ рынка труда и выявление трендовых тенденций в сфере занятости. На основе материалов прогноза баланса трудовых ресурсов Белгородской области осуществляется анализ наиболее трудоемких видов экономической деятельности и анализируется перераспределение рабочей силы между видами экономической деятельности;

анализ демографической ситуации. При осуществлении Прогноза необходимо учесть демографические тенденции: динамику численности постоянного населения, в том числе по возрастным группам, численности экономически активного населения, миграционные потоки;

маркетинговые исследования Колледжа.

Необходимость использования дополнительных методов исследования обусловлена влиянием субъективного фактора при проведении оценок работодателями перспектив развития своей организации. Результаты дополнительных методов исследования используются для оценки (корректировки) результатов опроса работодателей с учетом тенденций социально-экономического развития Белгородской области

2. Метод прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах на основе оценок работодателей

Метод прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах на основе оценок работодателей предусматривает проведение опроса организаций всех форм собственности о перспективной потребности в рабочих и специалистах в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период.

Целесообразно использовать выборочный опрос работодателей, так как проведение сплошного наблюдения в большинстве случаев невозможно либо затруднительно вследствие большого количества организаций, значительных временных, материальных и иных затрат.

Прогнозирование потребности рынка труда в квалифицированных кадрах на основе оценок работодателей осуществляется путем реализации следующих этапов работы.

2.1. Определение числа организаций для проведения опроса

Для формирования выборочной совокупности используются данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области (http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/ru/) об общем количестве отчитывающихся организаций и среднесписочной численности занятых в них в разрезе видов экономической деятельности и типов организаций.

В исследовании реализуется многоступенчатая выборка организаций пропорционально численности занятых по видам экономической деятельности и типам организаций.

В список опрашиваемых организаций целесообразно включить:

организации с наибольшей численностью работающих по виду экономической деятельности на основе ранжирования организаций по среднесписочной численности работающих;

социально и экономически значимые организации;

организации, представляющие якорного работодателя.

2.2. Проведение опроса работодателей, периодичность опроса

Опрос работодателей осуществляют представители социально-психологической службы колледжа в соответствии со сформированными списками организаций, включенных в выборочное обследование.

Наиболее приемлемым способом получения информации является почтовый опрос работодателей - организаций всех форм собственности.

Опрос работодателей с целью получения информации о потребности организаций в квалифицированных кадрах проводится по мере необходимости, но не реже, чем один раз в три года. Это объясняется необходимостью уточнения прогнозных показателей в связи с изменениями социально-экономической ситуации в Белгородской области в целом, возможными изменениями в деятельности отдельных организаций, реализацией новых инвестиционных проектов, увеличивающих потребность в квалифицированных кадрах.

Организация и проведение опроса работодателей включает следующие виды работ:

формирование пакета документов для рассылки в опрашиваемые организации;

рассылка документов в опрашиваемые организации;

контроль возврата документов, решение проблемы обеспечения планируемого уровня возврата.

На первом этапе формируется пакет документов, отправляемый руководителям попавших в выборку организаций. Данный пакет должен содержать:

обращение к руководителю организации с просьбой принять участие в опросе по прогнозированию потребности в квалифицированных кадрах;

методические рекомендации по прогнозированию (оценке) потребностей организации в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период (приложение № 1 к Регламенту);

форма обследования для оценки потребности организации в квалифицированных кадрах (таблица 1 «Текущая и перспективная потребность в квалифицированных кадрах на трехлетний период» - приложение № 2 к Регламенту).

На втором этапе осуществляется рассылка документов в организации (почтовая рассылка, по электронной почте, по факсу).

На третьем этапе осуществляется контроль возврата документов и решается проблема обеспечения планируемого уровня возврата.

2.3. Анализ, обработка и свод полученных данных

После получения данных от работодателей осуществляется:

анализ потребности организаций в квалифицированных кадрах с учетом развития соответствующего вида экономической деятельности;

проверка данных на заполняемость и логику;

приведение наименований указанных организациями профессий и специальностей в соответствие с Общероссийским классификатором, присвоение профессиям и специальностям соответствующих кодов согласно классификаторам.

При необходимости полученные данные уточняются с организациями и дорабатываются.

На основе данных работодателей и городских округов и с учетом использования дополнительных методов исследования, указанных в разделе 1 Регламента, формируются прогнозы потребности в квалифицированных кадрах по организациям в разрезе видов экономической деятельности и в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период в соответствии с приложениями № 3,4 к Регламенту.

3. Подготовка сводного Прогноза

Сводный Прогноз формируется методической службой колледжа на основе предложений заинтересованных органов исполнительной власти, администраций муниципальных районов и городских округов, опросов работодателей.

На основании сводного Прогноза формируются предложения по формированию контрольных цифр приема граждан для обучения по аккредитованным программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программам подготовки специалистов среднего звена. Данное предложение рассматривается на заседании Наблюдательного совета

колледжа и только после согласования направляется для утверждения в департамент внутренней и кадровой политики.

Результаты Прогноза публикуются в открытом доступе на официальном сайте колледжа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Согласовано с педагогическим Советом
ОГАПОУ «БСК»

Протокол от «31 » августа 2015 г. № 1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к регламенту разработки
прогноза потребности рынка труда
в квалифицированных кадрах

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». 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. При заполнении данной графы рекомендуется использовать Общероссийский классификатор начального профессионального образования ОК 023-95 (принят постановлением Госстандарта РФ от 27 декабря 1995 г. № 639) и общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2003 (принят постановлением Госстандарта РФ от 30 сентября 2003 г. № 276-ст).

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

к регламенту разработки прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах

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					
...					
...					
...					
...					

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к регламенту разработки
прогноза потребности рынка труда
в квалифицированных кадрах

**Потребность в квалифицированных кадрах по профессиям
и специальностям по организациям на трехлетний период**

	Наименование профессии (специальности)	Код по общероссийскому классификатору начального профессионального образования ОК 023-95, общероссийскому классификатору специальностей по образованию ОК 009-2003	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	7	8
1.	Организация 1 – всего						
	I. Профессии рабочих						
	...						
	II. Специальности среднего звена						
	...						
	...						
N.	Организация N ...						

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к регламенту разработки
прогноза потребности рынка труда
в квалифицированных кадрах

**Сводный прогноз потребности рынка труда
в квалифицированных кадрах на трехлетний период**

№ п/п	Наименование профессии (специальности)	Код по классификатору	Потребность в рабочих и специалистах по опросу работодателей, человек		
			в (N+1) году	в (N+2) году	в (N+3) году
	I. Профессии рабочих				
	II. Специальности среднего звена				
	Итого по разделам I, II				