

ПРАКТИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ В СУБЪЕКТАХ РФ
(НА ОСНОВАНИИ АНАЛИЗА РЕГИОНАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ
ПРАВОВЫХ АКТОВ И МАТЕРИАЛОВ)

САВИНА НАТАЛЬЯ МИХАЙЛОВНА
ВНИИ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ, 2019

ЦЕЛЬ: ПОДГОТОВКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПО ВОСТРЕБОВАННЫМ И ПЕРСПЕКТИВНЫМ ПРОФЕССИЯМ

1. ИЗУЧЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

1.1. Сбор и систематизация региональных нормативных правовых актов и материалов, отражающих механизмы определения потребностей в квалифицированных кадрах

1.2. Определение показателей, изучение содержания региональных нормативных правовых актов и материалов, отражающих механизмы определения потребностей в квалифицированных кадрах, в том числе по востребованным и перспективным профессиям

2. ОФОРМЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

2.1. Подготовка справки о содержании представленных региональных нормативных правовых актов и материалов, отражающих механизмы определения потребностей в квалифицированных кадрах, в том числе по востребованным и перспективным профессиям

2.2. Подготовка предложений по актуализации региональных нормативных правовых актов и методических рекомендаций, отражающих механизмы определения потребностей в квалифицированных кадрах, в том числе по востребованным и перспективным профессиям

1.1. СБОР ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

(копии нормативных правовых актов, материалов или указание ссылки)




Перечень нормативных правовых актов субъекта РФ, определяющих порядок проведения прогноза (мониторинга) потребности в кадрах

Название и контакты организации, осуществляющей подготовку прогноза (мониторинга) потребности экономики в квалифицированных кадрах

Орган исполнительной власти субъекта РФ, ответственный за проведение прогноза (мониторинга) потребности экономики в кадрах с указанием фамилии, имени, отчества и контактов ответственного лица

Название и контакты организации, разработавшей методику прогноза (мониторинга) потребности экономики в квалифицированных кадрах

Методика прогноза (мониторинга) потребности экономики в квалифицированных кадрах


**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**


Органы исполнительной власти
субъектов Российской Федерации
(по списку)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Испанка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

Минтруд России
14-3/10/П-1481
22.02.2019

Ил. № _____



Во исполнение подпункта 7.1.1. федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», а также в целях выполнения подпункта а) пункта 7 Правил формирования, ведения и актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2017 г. № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий», ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществляет сбор информации о региональной практике мониторинга и прогнозирования потребности рынка труда в квалифицированных кадрах.

Просим до 11 марта 2019 года предоставить информацию о проводимой в данной области работе с приложением нормативных и методических документов или указанием ссылки на эти документы в интернете:

- 1) перечень нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, определяющих порядок проведения прогноза (мониторинга) потребности субъекта Российской Федерации в квалифицированных кадрах;
- 2) орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, ответственный за проведение прогноза (мониторинга) потребности экономики в квалифицированных кадрах с указанием фамилии, имени, отчества и контактов ответственного лица;
- 3) название и контакты организации, осуществляющей подготовку прогноза баланса трудовых ресурсов, прогноза (мониторинга) потребности экономики в квалифицированных кадрах;
- 4) название и контакты организации, разработавшей методику прогноза (мониторинга) потребности экономики в квалифицированных кадрах;
- 5) методика прогноза баланса трудовых ресурсов;

1.1. СБОР ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 августа 2018 г. N 527н "Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу"

В соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2018 г. N 142 "О внесении изменений в пункт 4 Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 8, ст. 1213) приказываю:

Утвердить согласованную с Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации методику определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу согласно [приложению](#).

Врио Министра А. В. Вовченко

Зарегистрировано в Минюсте РФ 17 октября 2018 г.
Регистрационный N 52460

Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 15 августа 2018 г. N 527н

Методика
определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и
крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную
перспективу

I. Общие положения

1. Настоящая методика устанавливает правила определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу (далее - потребность в профессиональных кадрах).

2. Определение потребности в профессиональных кадрах основывается на системе научно обоснованных представлений о спросе на рабочую силу в среднесрочном и долгосрочном периоде.

3. Среднесрочным периодом (среднесрочной перспективой) является период, установленный [пунктом 19 статьи 3](#) Федерального закона от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, N 26, ст. 3378; 2016, N 27, ст. 4210);

4. Долгосрочным периодом (долгосрочной перспективой) является период, установленный [пунктом 20 статьи 3](#) Федерального закона от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".

Постановление Правительства РФ от 13 марта 2019 г. N 261 "Об утверждении Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и их отдельных положений" (с изменениями и дополнениями)

С изменениями и дополнениями от: 15 мая 2019 г.

Сфера полномочий ответст. РОИВ	Кол-во	%
Труд и занятость населения	55	75,3
Экономическое развитие	11	15,1
Профессиональное образование	7	9,6
ИТОГО	73	100

- ✓ За последние три года обновлены НПА и методические рекомендации по прогнозу (мониторингу) потребностей в квалифицированных кадрах в 31 (42,5%) регионе.
- ✓ НПА по прогнозу (мониторингу) содержательно связаны с порядком формирования КЦП в 11 субъектах (15,1%).
- ✓ НПА по прогнозу (мониторингу) включает порядок формирования КЦП в 8 субъектах (11%).

Уровень утверждения НПА	Кол-во	%
Указы (постановления), распоряжения высшего должностного лица субъекта РФ	14	19,2
Постановления, распоряжения высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ	53	72,6
Постановления, распоряжения, приказы профильного исполнительного органа государственной власти субъекта РФ	22	30
Протоколы, решения коллегиальных совещательных органов управления	3	4,1

1.2. ИЗУЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

Цели осуществления прогноза (мониторинга) потребностей в квалифицированных кадрах ■ % ■ Количество



← Формируются, утверждаются списки предприятий в соответствии с инвестпроектами и госпрограммами в 23 субъектах (31,5%)

→ Определяется перечень востребованных и перспективных профессий на основе прогноза (мониторинга) в 24 субъектах (32,9%)

Длительность периода прогноза	Кол-во	%
Среднесрочный период (от 3 до 6 лет)	53	72,6
Долгосрочный период (от 6 до 10 лет)	20	27,4
Ежегодное обновление (мониторинг)	71	97,3

← Устанавливается субъектами РФ в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 28 июня 2014 года №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»

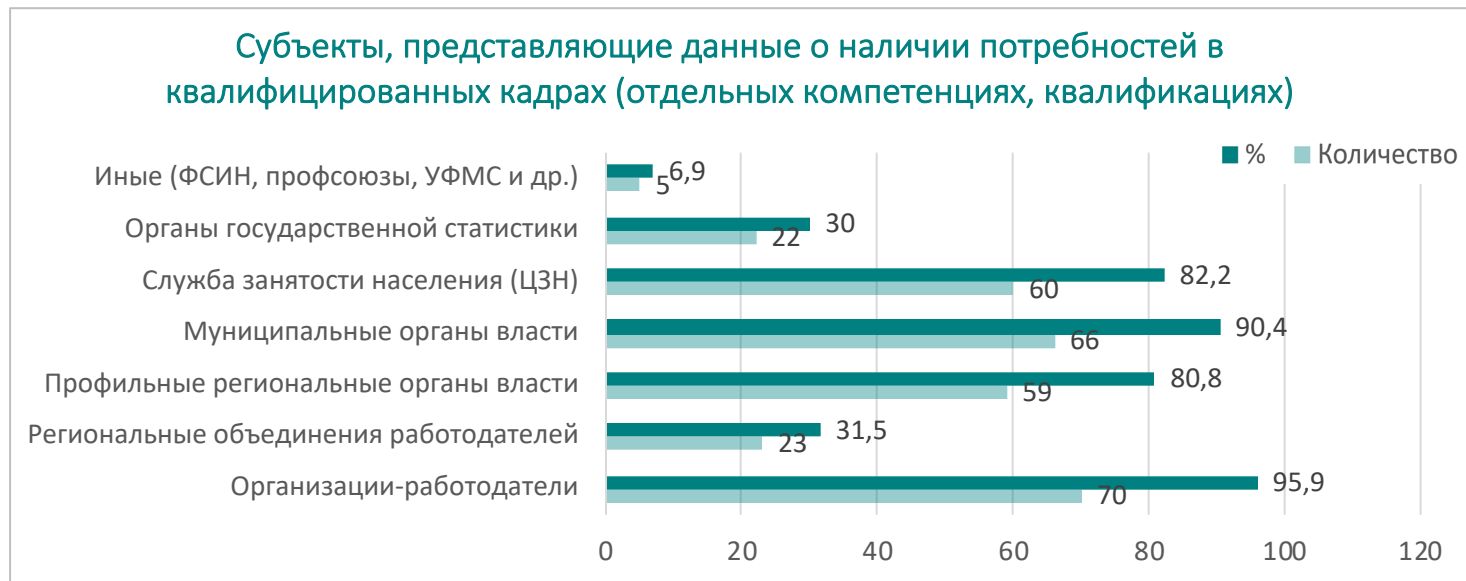
← Осуществляется, в том числе во исполнение Плана мероприятий (дор. карты) внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста и Плана мероприятий (дор. карты) по улучшению инвестиционного климата на основе внедрения лучших практик Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах РФ АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»

1.2. ИЗУЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

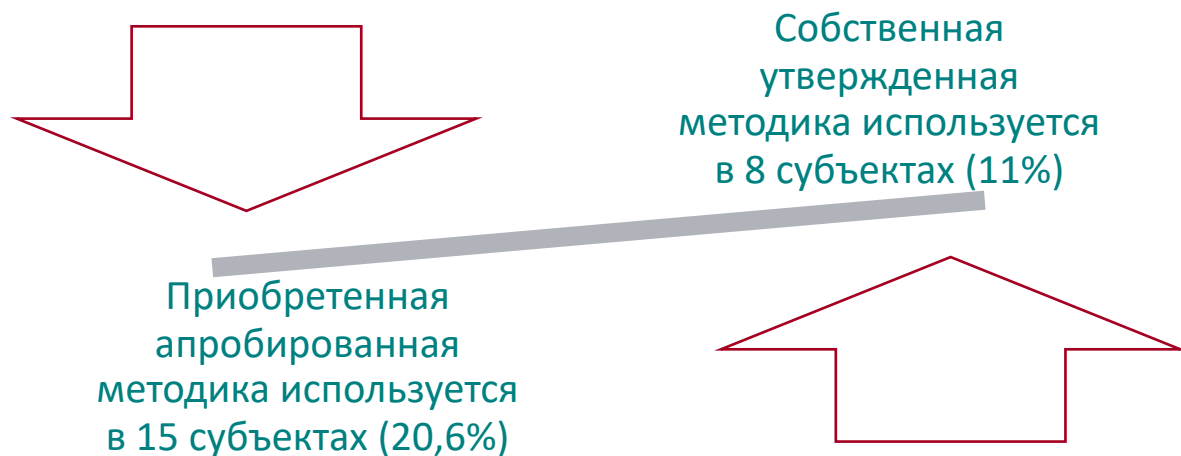
Наименование классификаторов, используемых для сбора информации о наличии потребностей в квалифицированных кадрах	Кол-во	%
Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2)	61	83,6
Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08)	31	42,5
Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2016 (по укрупненным группам профессий и специальностей СПО, направлений подготовки и специальностей ВО)	14	19,2
Общероссийский классификатор ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)	40	54,8
Перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования с указанием квалификации	59	80,8
Перечень специальностей и направлений подготовки высшего образования с указанием квалификации	52	71,2
Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение	11	15,1
Перечень компетенций, квалификаций для формирования программ ДПО, вариативной части программ СПО	5	6,9

- ✓ Экономические, демографические ориентиры, прогноз социально-экономического развития учитываются в осуществлении прогноза (мониторинга) потребностей в кадрах в 21 (28,8%) регионе.
- ✓ Экономические, демографические ориентиры, прогноз социально-экономического развития упоминаются в НПА и не используются в осуществлении прогноза (мониторинга) потребностей в кадрах в 40 (54,8%) регионе.
- ✓ В НПА 16 субъектов не учтены, не упоминаются экономические, демографические ориентиры, прогноз социально-экономического развития.

1.2. ИЗУЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ



Характеристики процесса сбора информации о наличии потребностей в квалифицированных кадрах (отдельных компетенциях, квалификациях)	Кол-во	%
Разработан порядок, регламент сбора информации	60	82,2
Разработана схема взаимодействия субъектов	21	28,8
Разработан исследовательский инструментарий	17	23,3
Созданы формы сбора (свода) информации, отчета	53	72,6
Используется план, дорожная карта по сбору информации	14	19,2
Используются методические рекомендации	23	31,5
Действует автоматизированная информационная система	24	32,9
Определена ответственная организация за обработку информации	11	15,1



1.2. ИЗУЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ МЕХАНИЗМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

Характеристики процесса рассмотрения, утверждения, использования информации о потребностях в квалифицированных кадрах (отдельных компетенциях, квалификациях)	Кол-во	%
Прогноз, мониторинг рассматривается коллегиальными совещательными органами	27	37
Прогноз, мониторинг согласовывается заинтересованными субъектами	13	17,8
Данные прогноза, мониторинга представлены в открытом доступе	60	82,2
Данные прогноза, мониторинга используются для установления баланса между кадровым спросом и предложением (включая инвестпроекты)	71	97,3
Данные прогноза, мониторинга используются для повышения производительности труда, развития инновационной экономики	7	9,6

В соответствии с содержанием региональных НПА и материалов, определение потребностей в квалифицированных кадрах осуществляется с применением методов экономико-математического моделирования, учитывающих взаимодействие и взаимосвязь развития экономики и рынка труда не более чем в 21 (28,8%) субъекте.

