



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

от 26.04.2018

№ 555

г. Краснодар

О внесении изменений в приказ департамента труда и занятости населения Краснодарского края от 30 октября 2012 года № 325 «Об утверждении «Методики по формированию прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в кадрах на среднесрочный период»

В целях реализации постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 мая 2016 года № 343 «Об утверждении Порядка мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах», а также в связи с введением в действие приказа Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 года № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в приказ департамента труда и занятости населения Краснодарского края от 30 октября 2012 года № 325 «Об утверждении «Методики по формированию прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в кадрах на среднесрочный период» следующие изменения:

1) в преамбуле слова «подпунктом 1 пункта 5 распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16 августа 2012 года № 703-р «О системе среднесрочного прогнозирования дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах и разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Краснодарского края» (далее – распоряжение главы администрации № 703-р)» заменить словами «пунктом 7 Порядка формирования прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Краснодарского края от 18 июля 2012 года № 206 «О прогнозировании дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах и разработке прогнозов балансов трудовых ресурсов в Краснодарском крае»;

2) пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить:

1) Методику по формированию прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в кадрах на среднесрочный период (приложение № 1);

2) Форму опроса работодателей «Сведения о дополнительной потребности организаций в кадрах на замену выбывающим работникам (по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и другие), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации) и на вновь создаваемые рабочие места», используемую при проведении мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах (приложение № 3);

3) Методические рекомендации по проведению мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах (приложение № 4).»;

3) в абзаце первом пункта 2 слова «(Ясонова)» заменить словами «управления занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края (Чурсина)»;

4) пункты 3 и 4 исключить;

5) пункт 5 изложить в следующей редакции:

«3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра труда и социального развития Краснодарского края С.П. Гаркушу.»;

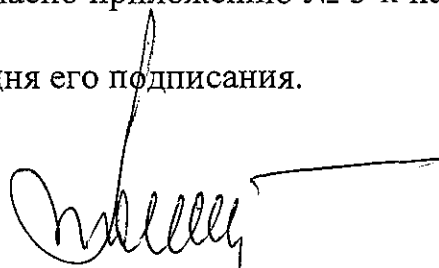
6) приложение № 1 изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

7) дополнить приложением № 3 «Форма опроса работодателей «Сведения о дополнительной потребности организаций в кадрах на замену выбывающим работникам (по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации) и на вновь создаваемые рабочие места» согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

8) дополнить приложением № 4 «Методические рекомендации по проведению мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах» согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Заместитель министра



С.П. Гаркуша

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к приказу министерства
труда и социального развития
Краснодарского края
от 26.04.2018 № 555

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНА
приказом департамента
труда и занятости населения
Краснодарского края
от 30 октября 2012 года № 325
(в редакции приказа министерства
труда и социального развития
Краснодарского края
от 26.04.2018 № 555)

МЕТОДИКА

по формированию прогноза дополнительной потребности
организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах
на среднесрочный период

Методика по формированию прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах на среднесрочный период разработана в целях формирования прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах на среднесрочный период (далее – прогноз потребности в кадрах).

Прогноз потребности в кадрах является составляющей системы социально-экономических прогнозов региона, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями на рынке труда и образовательных услуг, стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос рабочей силы на рынке труда.

Прогноз потребности в кадрах осуществляется в соответствии с Порядком формирования прогноза дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах на среднесрочный период (далее – Порядок формирования прогноза потребности), утвержденным приказом департамента труда и занятости населения Краснодарского края от 18 июля 2012 года № 206 «О прогнозировании дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах и разработке прогнозов балансов трудовых ресурсов в Краснодарском крае».

Основой прогноза потребности в кадрах являются данные мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах, сформированные в соответствии с Порядком мониторинга потребно-

сти отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 мая 2016 года № 343 (далее – Порядок мониторинга потребности в кадрах).

Прогноз потребности в кадрах разрабатывается с целью снижения дисбаланса между профессионально-квалификационными структурами спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, учитывается при определении контрольных цифр приема в образовательные организации Краснодарского края на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и проведении профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций по востребованным и перспективным профессиям (специальностям).

1. Основные задачи и методы прогнозирования

Основной задачей является формирование прогноза потребности в кадрах в разрезе профессий и должностей, видов экономической деятельности, уровней образования (среднего профессионального образования и высшего образования) и направлений подготовки.

Основным методом прогноза потребности в кадрах является метод прогнозирования на основе оценок работодателей о сохранении, расширении (сокращении) существующих рабочих мест и создании новых рабочих мест. Данный метод предусматривает проведение анализа представленных данных, полученных в ходе опросов работодателей.

Также могут применяться дополнительные методы исследования:

анализ социально-экономического развития Краснодарского края за предшествующий, текущий и на прогнозируемый периоды с учетом стратегии и программы долгосрочного социально-экономического развития, а также государственных программ и инвестиционных проектов (основных тенденций, закономерностей и приоритетных направлений развития экономики), реализуемых на территории края;

анализ прогнозов развития отраслей экономики Краснодарского края;

анализ прогнозных балансов трудовых ресурсов муниципальных районов и городских округов Краснодарского края (численность и структура занятости работников по видам экономической деятельности, перераспределение рабочей силы).

Результаты проведенного анализа социально-экономического развития и прогнозов развития отраслей экономики используются для оценки (корректировки) результатов прогноза потребности в кадрах с учетом тенденций социально-экономического развития на прогнозируемый период.

2. Структура и основные принципы прогнозирования

Определение дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах осуществляется с учетом корректировки (дорасчета) полученных данных по полному кругу организаций.

Потребность в рабочих, специалистах и служащих определяется на основе анализа рабочих мест, существующих или планируемых работодателями к введению в прогнозный период, и необходимой квалификации работника для выполнения обязанностей на данном рабочем месте. Реальный уровень профессионального образования и квалификация конкретного работника, занятого на данном рабочем месте, не являются значимыми для целей обследования.

Характеристиками рабочего места выступают:

территориальная принадлежность организации, где обследуется рабочее место (муниципальный район (городской округ) Краснодарского края);

отраслевая принадлежность организации, где обследуется рабочее место (код по ОКВЭД2, введенного в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 года № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)»);

наименование профессии или должности, соответствующее данному рабочему месту (в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденным постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 364);

необходимый уровень профессионального образования в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В целях исследования учитываются следующие уровни образования: среднее профессиональное образование – квалифицированные рабочие, служащие; среднее профессиональное образование – специалисты среднего звена; высшее образование;

необходимое направление подготовки работника, соответствующее данному рабочему месту согласно Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОК 009-2016), принятый и введенный в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 года № 2007-ст.

Под дополнительной потребностью в кадрах понимается прогнозируемая ежегодная потребность организаций Краснодарского края в дополнительной рабочей силе в эквиваленте полной занятости, в том числе:

потребность в кадрах для заполнения новых и модернизированных рабочих мест, создаваемых в результате реализации инвестиционных проектов;

потребность в замещении естественной убыли рабочей силы (выход на пенсию по возрасту, потеря работоспособности и другие причины) в эквиваленте полной занятости;

потребность в замещении убыли рабочей силы в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации в эквиваленте полной занятости;

потребность в замещении убыли (в среднем за год) иностранной рабочей силы;

потребность в замещении убыли (в среднем за год) маятниковых мигрантов.

В рамках прогнозирования потребность в рабочих, специалистах и служащих определяется на основе анализа рабочих мест, существующих или планируемых работодателями к введению в прогнозный период, и необходимой квалификации работника для выполнения обязанностей на данном рабочем месте. Реальный уровень профессионального образования и квалификация конкретного работника занятого на данном рабочем месте не являются значимыми для целей обследования.

3. Анализ, обработка и свод полученных данных

Основой прогноза потребности в кадрах являются данные мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах, сформированные в соответствии с Порядком мониторинга потребности в кадрах.

При проведении мониторинга потребности в кадрах реализуется многоступенчатая выборка организаций пропорционально численности занятых по видам экономической деятельности и типам организаций. Генеральную совокупность предприятий составляют два типа организаций: «крупные и средние» и «малые». Для целей обследования под малыми организациями понимаются организации с численностью работников на 1 января текущего года менее 100 человек (как относящиеся к субъектам малого предпринимательства, так и не относящиеся к субъектам малого предпринимательства), под средними и крупными – свыше 100 человек.

Применяется метод основного массива, при котором в выборку включаются наиболее крупные (существенные) единицы наблюдения, обеспечивающие основной вклад в показатель. Предусматривается максимальный охват крупных и средних организаций (до 100 %). Малые организаций обследуются выборочно в разрезе видов экономической деятельности (рекомендуемый минимальный объем выборки составляет 10 %).

Формирование итогов прогноза потребности в кадрах в целом по Краснодарскому краю (муниципальному образованию) осуществляется по следующим видам экономической деятельности:

- 1) сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство;
- 2) добыча полезных ископаемых;
- 3) обрабатывающие производства;
- 4) обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха;
- 5) водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений;
- 6) строительство;
- 7) торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов;
- 8) транспортировка и хранение;

- 9) деятельность гостиниц и предприятий общественного питания;
- 10) деятельность в области информации и связи;
- 11) деятельность финансовая и страховая;
- 12) деятельность по операциям с недвижимым имуществом;
- 13) деятельность профессиональная, научная и техническая;
- 14) деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги;
- 15) государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение;
- 16) образование;
- 17) деятельность в области здравоохранения и социальных услуг;
- 18) деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений;
- 19) предоставление прочих видов услуг.

Формирование итогов прогноза потребности в кадрах в целом по Краснодарскому краю (муниципальному образованию) осуществляется на основании дорасчета данных по малым предприятиям и частично – по крупным и средним организациям.

Основой для дорасчета служат данные организаций, участвующих в прогнозе потребности в кадрах, и среднесписочная численность работников (без внешних совместителей и работников несписочного состава) по видам экономической деятельности по данным Краснодарстата.

При расчетах учитывается неравномерность распределения обследованных предприятий по отраслям экономики Краснодарского края. Чтобы корректно экстраполировать полученные в процессе опроса работодателей тенденции на все предприятия отрасли, рассчитывается соотношение численности занятых в обследованных организациях (по результатам опроса) для каждого вида деятельности. Это поправочный коэффициент расширения прогнозных оценок.

Существует вероятность, что соотношение профессий на обследованных и необследованных организациях неодинаково, тем не менее, при расчетах принимается допущение, что структура занятости для всех организаций в отраслевой группе аналогичны, и тогда полученные результаты можно распространить для всех профессий в отраслевой группе.

Итоговый прогноз дополнительной потребности организаций Краснодарского края в кадрах на текущий период по i -му виду экономической деятельности (ППК $_i$) можно получить по следующей формуле:

$$\text{ППК}^i = D_{\text{кк}}^i \times I_{\text{кк}}^i + D_{\text{м}}^i \times I_{\text{м}}^i + D_{\text{и}}^i, \quad (1)$$

где i – вид экономической деятельности;

$D_{\text{КС}}^i$ – сводные данные о дополнительной потребности крупных и средних организаций в кадрах по i -му виду экономической деятельности, человек;

$D_{\text{М}}^i$ – сводные данные о дополнительной потребности малых организаций в кадрах по i -му виду экономической деятельности, человек;

$D_{\text{И}}^i$ – сводные данные о дополнительной потребности в кадрах по инвестиционным проектам по i -му виду экономической деятельности, человек;

$\Gamma_{\text{КС}}^i$ – поправочный коэффициент расширения прогнозных оценок по крупным и средним организациям i -го вида экономической деятельности, который рассчитывается следующим образом:

$$\Gamma_{\text{КС}}^i = \frac{\text{ЧР}_{\text{КС}}^i}{\text{ЧР}_{\text{КСО}}^i}, \quad (2)$$

где $\text{ЧР}_{\text{КС}}^i$ – численность работников крупных и средних организаций по i -му виду экономической деятельности, человек;

$\text{ЧР}_{\text{КСО}}^i$ – численность работников крупных и средних организаций, вошедших в обследование, по i -му виду экономической деятельности, человек;

$\Gamma_{\text{М}}^i$ – поправочный коэффициент расширения прогнозных оценок по малым предприятиям i -го вида экономической деятельности, который рассчитывается следующим образом:

$$\Gamma_{\text{М}}^i = \frac{\text{ЧР}_{\text{ПК}}^i - \text{ЧР}_{\text{КС}}^i}{\text{ЧР}_{\text{МО}}^i}, \quad (3)$$

где $\text{ЧР}_{\text{ПК}}^i$ – численность работников по полному кругу организаций по данным Краснодарстата по i -му виду экономической деятельности, человек;

$\text{ЧР}_{\text{МО}}^i$ – численность работников малых организаций, вошедших в обследование, по i -му виду экономической деятельности, человек.

Итоговая дополнительная потребность организаций Краснодарского края (либо муниципального образования) в кадрах на среднесрочный период получается путем суммирования полученных данных по всем видам экономической деятельности.

».

Начальник отдела анализа, прогноза
и мониторинга трудовых ресурсов
управления занятости населения



Л.И. Чурсина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу министерства
труда и социального развития
Краснодарского края
от 26.04.2018 № 555

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНА
приказом департамента
труда и занятости населения
Краснодарского края
от 30 октября 2012 года № 325
(в редакции приказа министерства
труда и социального развития
Краснодарского края
от 26.04.2018 № 555)

ФОРМА ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Сведения о дополнительной потребности организаций в кадрах на замену выбывающим работникам (по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и другие), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации) и на вновь создаваемые рабочие места

1. Наименование организации	
2. Основной вид экономической деятельности организации (код по ОКВЭД2)	
3. Форма собственности организации (код по ОКФС)	
4. Среднесписочная численность работающих в организации, человек	
5. Информация об исполнителе	
Ф.И.О.	
Должность:	
Контактный телефон: код и номер телефона	
Адрес эл.почты:	

№ п/п	Наименование профессий рабо- чих и должно- стей специали- стов и служащих	Уровень образова- ния	Специаль- ность по обра- зованию	Дополнительная потребность в кад- рах, человек							
				текущий год оценка	через год прогноз	через 2 года прогноз	через 3 года прогноз	через 4 года прогноз	через 5 лет прогноз	через 6 лет прогноз	через 7 лет прогноз
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	ИТОГО										
1											
2											
3											
...											

».

Начальник отдела анализа, прогноза
и мониторинга трудовых ресурсов
управления занятости населения



Л.И. Чурсина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к приказу министерства
труда и социального развития
Краснодарского края
от 26.04.2018 № 555

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом департамента
труда и занятости населения
Краснодарского края
от 30 октября 2012 года № 325
(в редакции приказа министерства
труда и социального развития
Краснодарского края
от 26.04.2018 № 555)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по проведению мониторинга потребности отраслевых организаций
Краснодарского края в квалифицированных кадрах

В соответствии с Порядком мониторинга потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 мая 2016 года № 343, ежегодно во всех муниципальных образованиях края проводится мониторинг потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах (далее – мониторинг) на 7-летний прогнозный период и формирование прогноза дополнительной потребности организаций в квалифицированных кадрах (далее – прогноз потребности в кадрах).

Мониторинг основывается на проведении во всех муниципальных образованиях края опроса руководителей и представителей кадровых служб предприятий, организаций, учреждений и филиалов, расположенных на территории муниципальных образований (далее – организации) по двум блокам:

прогнозируемая потребность на замену выбывающим работникам организаций по причинам естественной убыли (уход на пенсию, инвалидность и другое), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации;

прогнозируемая потребность на вновь создаваемые рабочие места, в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов.

Формирование итогов мониторинга на муниципальном уровне осуществляется государственными казенными учреждениями Краснодарского края цен-

трами занятости населения муниципальных образований, на уровне края – министерством труда и социального развития Краснодарского края.

Форма опроса организаций, инструкция по ее заполнению размещены на интерактивном портале службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края (далее – интерактивный портал) в разделе «Работодателям – Прогноз потребности в кадрах» (www.kubzan.ru).

Заполненные формы предоставляются работодателями через личный кабинет работодателя на интерактивном портале в рамках отчета о кадровом составе, либо в электронном виде на адрес электронной почты государственного казенного учреждения Краснодарского края центр занятости населения муниципального образования, на территории которого осуществляется деятельность организации.

Под дополнительной потребностью в кадрах понимается прогнозируемая ежегодная потребность организаций Краснодарского края в дополнительной рабочей силе в эквиваленте полной занятости, в том числе:

- потребность в кадрах для заполнения новых и модернизированных рабочих мест в результате реализации инвестиционных проектов;

- потребность в замещении естественной убыли рабочей силы (выход на пенсию, смерть, потеря работоспособности и другие);

- потребность в замещении убыли рабочей силы в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации;

- потребность в замещении убыли иностранной рабочей силы;

- потребность в замещении убыли маятниковых трудовых мигрантов.

В рамках мониторинга потребность в рабочих, специалистах и служащих определяется на основе анализа рабочих мест, существующих или планируемых работодателями к введению в прогнозный период, и необходимой квалификации работника для выполнения обязанностей на данном рабочем месте. Реальный уровень профессионального образования и квалификация конкретного работника занятого на данном рабочем месте не являются значимыми для целей обследования.

Особое внимание уделено определению потребности в квалифицированных кадрах для реализации инвестиционных проектов в Краснодарском крае. С этой целью департаментом инвестиций и развития малого и среднего предпринимательства Краснодарского края сформирован Перечень крупных инвестиционных проектов по видам экономической деятельности, реализуемых в крае.

При проведении мониторинга потребности в кадрах реализуется многоступенчатая выборка организаций пропорционально численности занятых по видам экономической деятельности и типам организаций. Генеральную совокупность предприятий составляют два типа организаций: «крупные и средние» и «малые». Для целей обследования под малыми организациями понимаются организации с численностью работников на 1 января текущего периода менее 100 человек (как относящиеся к субъектам малого предпринимательства, так и

не относящиеся к субъектам малого предпринимательства), под средними и крупными – свыше 100 человек.

Применяется метод основного массива, при котором в выборку включаются наиболее крупные (существенные) единицы наблюдения, обеспечивающие основной вклад в показатель. Предусматривается максимальный охват крупных и средних организаций (до 100 %). Малые организации обследуются выборочно в разрезе видов экономической деятельности, рекомендуемый минимальный объем выборки составляет 10 %.

Принимается во внимание следующие характеристики рабочего места:

территориальная принадлежность организации, в которой обследуется дополнительная потребность в кадрах (муниципальное образование Краснодарского края);

отраслевая принадлежность организации, в которой обследуется дополнительная потребность в кадрах (в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД2), введенного в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 года № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)»);

наименование профессии или должности, соответствующих данному рабочему месту (в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденным постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 364);

необходимый уровень профессионального образования и направления подготовки, соответствующие уровню образования, – в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В целях исследования учитываются следующие уровни образования: среднее профессиональное образование – квалифицированные рабочие, служащие; среднее профессиональное образование – специалисты среднего звена; высшее образование. Направления подготовки в соответствии с Общероссийским классификатором специальностей по образованию ОК 009-2016 принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 года № 2007-ст.

Формирование итогов прогноза потребности в кадрах в целом по Краснодарскому краю (муниципальному образованию) осуществляется по следующим видам экономической деятельности:

- 1) сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство;
- 2) добыча полезных ископаемых;
- 3) обрабатывающие производства;
- 4) обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха;

- 5) водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений;
- 6) строительство;
- 7) торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов;
- 8) транспортировка и хранение;
- 9) деятельность гостиниц и предприятий общественного питания;
- 10) деятельность в области информации и связи;
- 11) деятельность финансовая и страховая;
- 12) деятельность по операциям с недвижимым имуществом;
- 13) деятельность профессиональная, научная и техническая;
- 14) деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги;
- 15) государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение;
- 16) образование;
- 17) деятельность в области здравоохранения и социальных услуг;
- 18) деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений;
- 19) предоставление прочих видов услуг.

Данные мониторинга по соответствующему виду экономической деятельности предоставляются министерством труда и социального развития Краснодарского края в органы исполнительной власти, курирующие виды экономической деятельности и секторы экономики для формирования итогов мониторинга.

При необходимости, органы исполнительной власти дополняют мониторинг:

данными опросов работодателей по курируемым видам экономической деятельности (секторам экономики) не включенными в опрос на муниципальном уровне;

данными о потребности в кадрах, представленных крупнейшими работодателями курируемого вида экономической деятельности (сектора экономики) централизованно по всем обособленным подразделениям не включенными в опрос на муниципальном уровне;

данными о реализации инвестиционных проектов в курируемом виде экономической деятельности (сектора экономики), предусматривающих создание новых рабочих мест не включенными в опрос на муниципальном уровне;

сведениями о новых и перспективных профессиях (специальностях);

предложениями отраслевых ассоциаций работодателей, общественных советов, профессиональных и научных сообществ.

Формирование итогов осуществляется на основании дорасчета данных по малым предприятиям и частично – по крупным и средним организациям.

Основой для дорасчета служат данные организаций, участвующих в прогнозе потребности в кадрах, и среднесписочная численность работников (без

внешних совместителей и работников несписочного состава) по видам экономической деятельности по данным Краснодарстата.

При расчетах учитывается неравномерность распределения обследованных предприятий по отраслям. Чтобы корректно экстраполировать полученные в процессе опроса работодателей тенденции на все предприятия отрасли, рассчитывается соотношение численности занятых в обследованных организациях (по результатам опроса) для каждого вида деятельности. Это поправочный коэффициент расширения прогнозных оценок.

Существует вероятность, что соотношение профессий на обследованных и необследованных организациях неодинаково, тем не менее, при расчетах принимается допущение, что структура занятости для всех организаций в отраслевой группе аналогичны, и тогда полученные результаты можно распространить для всех профессий в отраслевой группе.

Итоговый прогноз дополнительной потребности организаций Краснодарского края в кадрах на текущий период по i -му виду экономической деятельности (ППК i) можно получить по следующей формуле:

$$\text{ППК}^i = D_{\text{КС}}^i \times I_{\text{КС}}^i + D_{\text{М}}^i \times I_{\text{М}}^i + D_{\text{И}}^i, \quad (1)$$

где i – вид экономической деятельности;

$D_{\text{КС}}^i$ – сводные данные о дополнительной потребности крупных и средних организаций в кадрах по i -му виду экономической деятельности, человек;

$D_{\text{М}}^i$ – сводные данные о дополнительной потребности малых организаций в кадрах по i -му виду экономической деятельности, человек;

$D_{\text{И}}^i$ – сводные данные о дополнительной потребности в кадрах по инвестиционным проектам по i -му виду экономической деятельности, человек;

$I_{\text{КС}}^i$ – поправочный коэффициент расширения прогнозных оценок по крупным и средним организациям i -го вида экономической деятельности, который рассчитывается следующим образом:

$$I_{\text{КС}}^i = \frac{\text{ЧР}_{\text{КС}}^i}{\text{ЧР}_{\text{КСО}}^i}, \quad (2)$$

где $\text{ЧР}_{\text{КС}}^i$ – численность работников крупных и средних организаций по i -му виду экономической деятельности, человек;

$\text{ЧР}_{\text{КС}}^i$ — численность работников крупных и средних организаций, вошедших в обследование, по i -му виду экономической деятельности, человек;

$I_{\text{М}}^i$ — поправочный коэффициент расширения прогнозных оценок по малым предприятиям i -го вида экономической деятельности, который рассчитывается следующим образом:

$$I_{\text{М}}^i = \frac{\text{ЧР}_{\text{ПК}}^i - \text{ЧР}_{\text{КС}}^i}{\text{ЧР}_{\text{МО}}^i}, \quad (3)$$

где $\text{ЧР}_{\text{ПК}}^i$ — численность работников по полному кругу организаций по данным Краснодарстата по i -му виду экономической деятельности, человек;

$\text{ЧР}_{\text{МО}}^i$ — численность работников малых организаций, вошедших в обследование, по i -му виду экономической деятельности, человек.

Итоговая дополнительная потребность организаций Краснодарского края (либо муниципального образования) в кадрах на среднесрочный период получается путем суммирования полученных данных по всем видам экономической деятельности.

».

Начальник отдела анализа, прогноза
и мониторинга трудовых ресурсов
управления занятости населения



Л.И. Чурсина