

Мониторинг и прогнозирование кадровой потребности Липецкой области

Прогноз кадровой потребности

Вход в систему

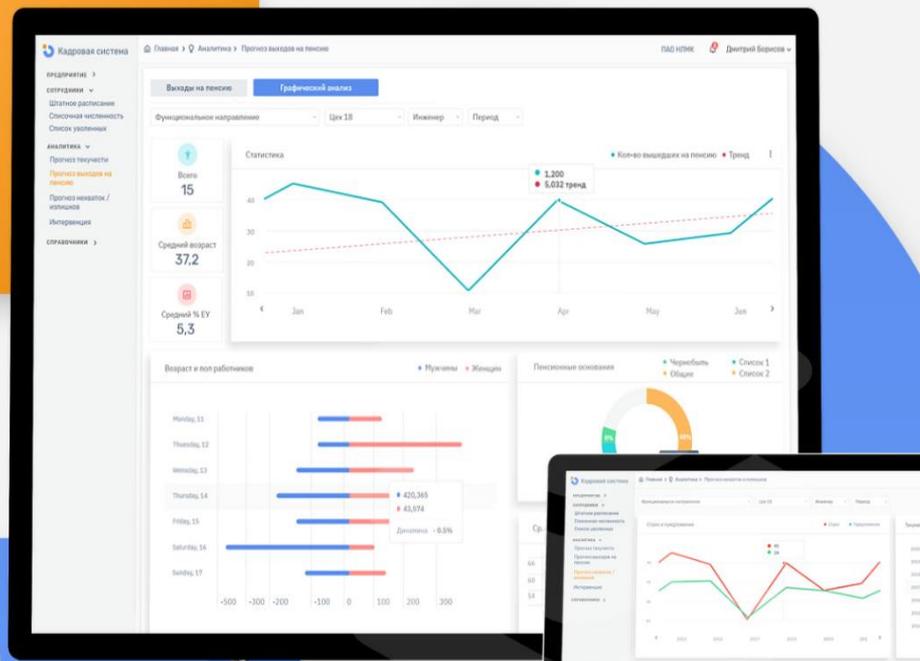
ЛОГИН
Введите логин

ПАРОЛЬ
Введите пароль

Запомнить меня [Забыли пароль?](#)

Войти

Контакты для справок:
8(4742)288-199 доб. 66 8(4742)288-199 доб. 67
<https://itc48.ru/is/mpkp/>



Какие задачи помогает решить стратегическое планирование персонала



Планирование развития отраслей экономики региона на основе точного прогноза кадровой потребности



Прогнозирование возможного спроса или дефицита трудовых ресурсов



Формирование запроса в учебные заведения о потребности предприятия в специалистах с релевантным образованием



Формирование КЦП для обучения по программам СПО и ВО для образовательных организаций, находящихся на территории Липецкой области, на основе данных прогноза кадровой потребности.

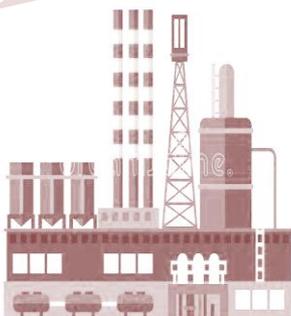
Что дает стратегическое планирование трудовых ресурсов?

Региону



- ❑ Позволит управлять человеческим капиталом;
- ❑ Формировать запрос на макроуровне в учебные заведения о потребности предприятия региона в специалистах с релевантным образованием на среднесрочную перспективу (5-7 лет)

Компаниям



- ❑ Управлять численностью, сохраняя критичные навыки в компании
- ❑ Предусмотреть возможность внутренней ротации персонала вместо приема дорогостоящих специалистов со стороны
- ❑ Заранее запланировать и обеспечить наличие необходимых навыков до того, как внедрится новая технология/проект

Концепция



**Если мы
будем знать**



**Мы сможем
предсказать**



**Что позволит
планировать и
корректировать**

какова ежегодная текучесть кадров на предприятии в разрезе причин увольнения, в т.ч. количество вышедших на пенсию по достижении пенсионного возраста, какие кадровые мероприятия запланированы (открытие новых производств, аутсорсинг, сокращение)

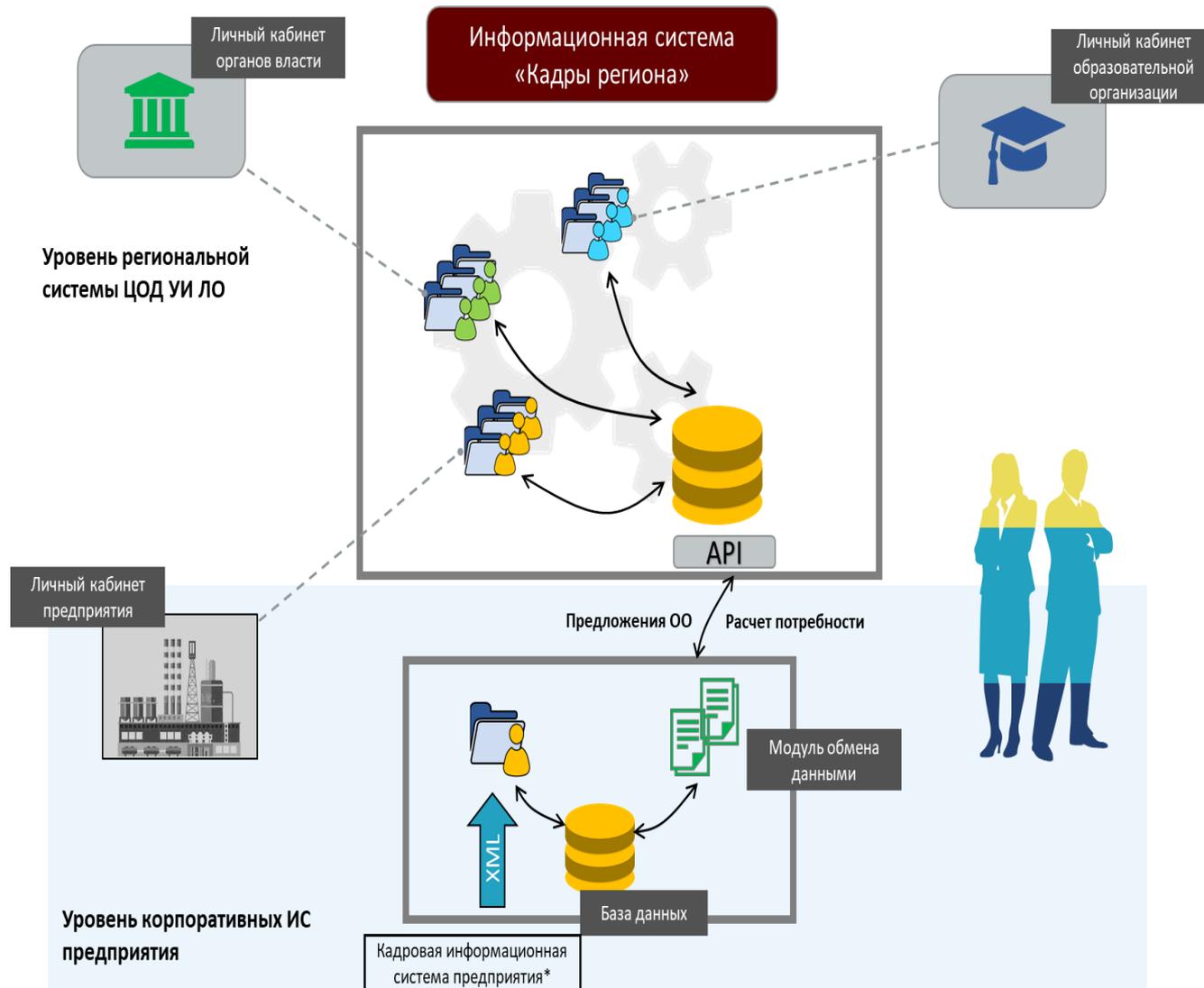
потребность в кадрах на ближайшие несколько лет

программы образовательных организаций и количество набора студентов, исходя из будущей потребности работодателей



Мы сможем регулировать рынок труда, максимально сближая спрос на рабочую силу и ее предложение, реализуя принцип опережающей подготовки кадров

Архитектура системы



*при наличии



Кабинет государственного управления

Дашборд анализ по отрасли



Дашборд "Анализ по предприятию"



Формирование структуры персонала по региону, районам, отрасли;

Формирование списка наиболее востребованных профессий региона и сравнение их выпуском учебных заведений;

Формирование данных об оттоке персонала в регионе с указанием причин увольнения;

Управление человеческим капиталом региона.

Планирование переобучения лиц, стоящих на учете в центрах занятости, с учетом востребованности профессий на рынке труда.





Кабинет учебного заведения



Получение консолидированной заявки от работодателей в одном формате по специализациям для утверждения контрольных цифр приема.



Сравнение количества выпускников по специальностям с потребностью работодателей.



Своевременной получение актуальной информации о потребности в разрезе специализации от работодателей



Использование данных в рамках приемных компаний.



Планирование материально-технической базы, педагогического состава под потребности работодателей.

Образовательные программы и к-во студентов по курсам

Главная > Образовательные программы ЛГТУ Артем Муравьев

Аналитика > Программы и выпуск

Выпуск-потребность + дэш

Справочники >

Код ОК 009-2016	Наименование образоват. программы (профиль и специализация)	Потребность по годам или Заявки по годам						
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2.09.04.01	Управление разработкой IT-решений	5	7	-	-	-	-	-
1.01.03.01	Математическое моделирование	10	15	8	12	-	-	-





Кабинет работодателя

Моделирование прогноза оттока персонала

Прогноз потребности в трудовых ресурсах на 5-7 лет

Формирование реестра нехваток и излишков

Сравнение и перераспределение излишков и нехваток.

Определение источников комплектования (внутренний/внешний).

Формирование управленческой отчетности по годам, профессиям, подразделениям:

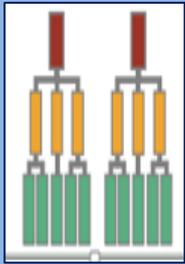
- список избыточных для компании профессий/должностей
- список профессий/должностей для комплектации;
- список профессий/должностей на переобучение с учетом родственности и указанием количества для планирования бюджета на обучение персонала;
- заявка в учебные заведения по специализациям, по годам.

The screenshot displays a comprehensive HR analytics dashboard. At the top, a red header reads "Дашборд Прогноз потребности" (Forecast Needs Dashboard). The main interface is divided into several sections:

- Forecasting and Needs:** Includes "Прогноз потребности" (Forecast needs) with line charts for "Предложение ресурсов" (Resource offer) and "Отток работников по годам" (Employee turnover by year). It also features "Спрос на ресурсы" (Resource demand) and "Спрос и предложение ресурсов совокупность" (Combined resource demand and offer).
- Intervention Analysis:** A section titled "Интервенция излишков" (Surplus Intervention) shows a table of employee data with columns for "ФН", "Цех", "Нов. должность", "Нехватка", and "Ост.". Below the table are buttons for "Перейти к подбору учебных заведений" (Go to selection of educational institutions) and "Сформировать отчет об интервенциях" (Generate intervention report).
- Current Status and Trends:** A section titled "Дашборд 'Текущее: все предприятие, все работники'" (Dashboard 'Current: all enterprise, all employees') shows "Параметры алгоритмов прогноза" (Forecast algorithm parameters) and "Расчет естественной текучести" (Natural turnover calculation). It includes a line chart for "Текущая текучесть" (Current turnover) and "Средний процент ЕУ" (Average E% rate).
- Demographics and Turnover:** Includes "Возраст и пол уволенных" (Age and gender of those dismissed) and "Причины увольнения" (Reasons for dismissal) bar charts, as well as "Возраст и пол работающих" (Age and gender of those working).

Основные этапы планирования для организации

1 – Выгрузка и обработка входных данных



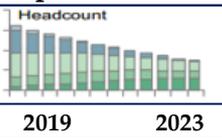
2 – Прогноз предложения трудовых ресурсов по специализациям

Текущая рабочая сила

- Объединение в специализации
- Естественная текучесть
- Допущения по пенсионерам
- Поэтапный выход на пенсию

Предположения

Будущее предложение

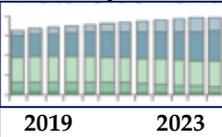


3 – Прогноз спроса на трудовые ресурсы по специализациям

Спрос на рабочую силу

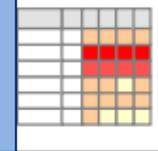
- Стратегия
- Реинжиниринг (оптимизация и аутсорсинг)
- Ввод персонала (инвест. проекты)

Будущий спрос



4 – Разница между предложением и спросом (определение нехваток и излишков)

Gap/risk analysis



5 – Интервенции

- Внешний найм
- Переводы
- Обучение
- Ин/аутсорсинг
- Сокращение
- Навыки будущего

6 – Потребность для УЗ и рынка труда

- Потребность в разрезе учебных заведений/рынка труда

- Расчет прогнозируемой даты увольнения, е/у с учетом стажа работы на предприятии, склонности к уходу на пенсию.
- Расчет необходимой численности под различные сценарии развития стратегии .
- Разработка стратегических действий, направленных на достижение цели по численности.
- Качественный запрос по специализациям для учебных заведений.

Социальный эффект от внедрения

По результатам опытной эксплуатации выявлены специальности с избыточным выпуском и дефицитные профессии, по которым не обучают.

Устранение дисбаланса на региональном рынке труда.

Определение актуальной потребности в кадрах работодателей региона.

Определение актуальной структуры персонала региона.

Корректировка контрольных цифр приема по программам среднего и высшего профессионального образования.

Корректировка образовательных программ среднего профессионального образования.

Корректировка вариативных частей образовательных программ высшего профессионального образования.
