

# РЕГИОНАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ СТАНДАРТ

## 1. КАДРОВАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ РЕГИОНА

- 1.1. ПРИОРИТЕТНЫЕ ОТРАСЛИ И ПРОФЕССИИ.
  - 1.1.1. Ежегодно утверждаемый перечень отраслей и наиболее востребованных профессий (на основе пятилетнего прогноза потребности экономики), по которым регион гарантирует подготовку и привлечение кадров.
- 1.2. ПУБЛИЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА.
  - 1.2.1. Четко зафиксированные обязательства региональной власти и институтов развития перед работодателем, включая: предельные сроки реакции на кадровый запрос, регламенты взаимодействия в формате «одного окна» и условия поддержки релокации специалистов.

## 2. «ОДНО ОКНО» ПО КАДРАМ

- 2.1. СТАТУС И ФУНКЦИИ.
  - 2.1.1. Определение уполномоченного органа / учреждения (например, Кадровый центр «Работа России» или специализированное Агентство), ответственного за реализацию стандарта.
- 2.2. «ОДНО ОКНО» ДЛЯ БИЗНЕСА.
  - 2.2.1. Создание единой точки входа для работодателей по принципу «одного окна», обеспечивающей прием и обработку заявок на:
    - 2.2.1.1. подбор персонала (в т.ч. с использованием базы «Работа России»);
    - 2.2.1.2. организацию переобучения и повышения квалификации (в т.ч. под конкретные инвестпроекты);
    - 2.2.1.3. содействие в организации стажировок и практик (в т.ч. в рамках программ «Профессионалитет»);
    - 2.2.1.4. предоставление мер поддержки (субсидии, компенсации).

## 3. КАДРОВЫЙ СОВЕТ (КООРДИНАЦИОННЫЙ ОРГАН)

- 3.1. СТАТУС И СОСТАВ.
  - 3.1.1. Постоянно действующий Совет при Правительстве региона, состоящий из равного числа представителей органов власти, объединений работодателей, профсоюзов, образовательных организаций (ВУЗов, колледжей) и службы занятости.
- 3.2. КЛЮЧЕВЫЕ ФУНКЦИИ.
  - 3.2.1. Стратегическая координация:
    - 3.2.1.1. рассмотрение и утверждение кадрового прогноза региона на среднесрочную и долгосрочную перспективу;

- 3.2.1.2. согласование объемов (контрольных цифр приема) и структуры подготовки кадров по востребованным профессиям;
- 3.2.1.3. приоритизация мер поддержки работодателей и граждан;
- 3.2.1.4. рассмотрение вопросов применения профстандартов в регионе.

## **4. КАДРОВАЯ КАРТА РЕГИОНА (ЦИФРОВОЙ ПОРТАЛ)**

### **4.1. СОДЕРЖАНИЕ.**

- 4.1.1. Интерактивный ресурс, интегрированный с порталом «Работа России», содержащий:
  - 4.1.1.1. КАРТА РЕСУРСОВ.
    - 4.1.1.1.1. Данные о наличии кадров в разрезе муниципалитетов, отраслей, профессий и квалификаций (с использованием данных службы статистики, Пенсионного фонда и образовательных учреждений).
  - 4.1.1.2. ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ.
    - 4.1.1.2.1. Долгосрочный прогноз кадровых дефицитов (на 3, 5 и 10 лет) открытый для бизнеса.
  - 4.1.1.3. «ВИТРИНА» ВОЗМОЖНОСТЕЙ.
    - 4.1.1.3.1. Агрегатор актуальных программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, стажировок и практик, доступных в регионе.

## **5. СВОД КАДРОВЫХ ПРАВИЛ (КЛИЕНТСКИЙ ПУТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ)**

### **5.1. СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУР.**

- 5.1.1. Утверждение нормативным правовым актом региона (постановлением правительства или приказом уполномоченного органа) прозрачных правил взаимодействия, включающих:
  - 5.1.1.1. процедуру подачи и рассмотрения заявки работодателя на кадровую потребность (через личный кабинет на «Работе России»);
  - 5.1.1.2. механизм заключения договоров о целевом обучении с обязательствами сторон;
  - 5.1.1.3. порядок получения субсидий на организацию практики, переобучения, компенсации затрат на релокацию (в т.ч. по программам повышения мобильности трудовых ресурсов).

### **5.2. ЧЕТКИЕ ПАРАМЕТРЫ.**

- 5.2.1. Фиксация в регламенте предельных сроков оказания услуг, ответственных структур, исчерпывающих перечней документов и форм заявок, типовых форм соглашений.

## **6. СТАНДАРТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

### **6.1. ФОРМАТЫ УЧАСТИЯ.**

- 6.1.1. Закрепление на региональном уровне (через соглашения с учредителями образовательных организаций и самими организациями) обязательных или рекомендуемых форматов участия работодателей в подготовке кадров: проведение практик, внедрение элементов дуального обучения,

создание базовых кафедр и отраслевых центров компетенций (например, в рамках ФП «Профессионалитет»).

## 6.2. ГИБКОСТЬ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ.

6.2.1. Обеспечение механизма оперативной корректировки образовательных программ под новые профессии (в т.ч. программ ДПО) на основе анализа профстандартов и запросов работодателей.

## 7. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

### 7.1. ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ.

7.1.1. Налоговые льготы и субсидии для компаний, инвестирующих в обучение персонала, создающих учебно-производственные площадки, участвующих в программах повышения мобильности трудовых ресурсов.

### 7.2. ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ.

7.2.1. Региональные меры поддержки при трудоустройстве в дефицитные сферы или при релокации: компенсация найма жилья, «подъемные» выплаты, помощь в устройстве детей в детские сады/школы, содействие в трудоустройстве супруга.

### 7.3. ПОД ИНВЕСТПРОЕКТЫ.

7.3.1. Разработка специальных кадровых программ («кадровых пакетов») под каждый приоритетный инвестиционный проект, реализуемый на территории региона.

## 8. СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И КРИ

### 8.1. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ (КРИ).

8.1.1. Утверждение перечня показателей для оценки эффективности реализации стандарта, таких как:

8.1.1.1. доля обеспеченности кадрами приоритетных инвестиционных проектов;

8.1.1.2. доля вакансий, закрытых через сеть центров занятости/кадровые агентства;

8.1.1.3. средняя продолжительность закрытия кадровой заявки;

8.1.1.4. доля граждан, прошедших обучение/переобучение под конкретные заказы предприятий;

8.1.1.5. уровень удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов в регионе.

### 8.2. ПУБЛИЧНОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ.

8.2.1. Ежегодная публикация «Доклада о состоянии кадрового потенциала региона» и результатов реализации Стандарта, по аналогии со Сводным годовым докладом о ходе реализации Регионального инвестиционного стандарта.