

ПАРТИЙНЫЙ ПРОЕКТ «ВЫБИРАЙ СВОЁ»

Региональный Кадровый Стандарт

Системная модель кадрового обеспечения
региональной экономики



Направление по формированию государственной кадровой политики "Живи и работай в России"
федерального проекта ВЫБИРАЙ СВОЁ партии ЕДИНАЯ РОССИЯ

Что такое Региональный Кадровый Стандарт?

Определение

Комплекс минимально необходимых требований, инструментов и процедур, обязательных к внедрению в субъектах РФ для системного обеспечения экономики региона квалифицированными кадрами



Связь с РИС 2.0

Разработан по модели Регионального инвестиционного стандарта 2.0. Если РИС создаёт среду для инвесторов, то Кадровый стандарт создаёт среду для работодателей и специалистов

Главная цель

Сократить путь работодателя от возникновения кадровой потребности до её удовлетворения за счёт унификации процедур и устранения барьеров



Для работодателей



Для специалистов



Для региона

Проблемы, требующие системного решения

Кадровый дефицит

Нехватка квалифицированных кадров входит в **тройку острых проблем** предпринимательской среды

Среднее время закрытия вакансии: **60-90**
дней

Фрагментарность

Разрозненный набор инструментов: программы службы занятости, нацпроекты, отраслевые программы

Отсутствует **единая управленческая рамка**

Нет единого окна

Работодатель вынужден самостоятельно разбираться в многочисленных программах разных ведомств


Заявки в **разные окна**, разные регламенты

Непредсказуемость сроков

Отсутствие публично зафиксированных обязательств региона по срокам реагирования на кадровые запросы

Разрыв образование-бизнес

Образовательные программы не соответствуют реальным потребностям предприятий

 **Решение:** Стандарт устраняет барьеры, создавая **единый клиентский путь работодателя** по аналогии со Сводом инвестиционных правил

Цели и принципы Стандарта

Главная цель

Сократить путь работодателя от кадровой потребности до её удовлетворения

→ За счёт унификации процедур, формирования информационной среды, координации действий

Правовая основа

- ✓ Стратегия социально-экономического развития
- ✓ Региональная кадровая стратегия
- ✓ Постановление высшего должностного лица

Принципы Стандарта

1

Клиентоцентричность

Интерфейс взаимодействия строится с точки зрения работодателя и специалиста, а не органа власти

2

Публичность обязательств

Фиксация измеримых обязательств региона и их открытое размещение для проверки

3

Системность

Прогнозирование, подготовка, привлечение, удержание и мониторинг образуют единый цикл

4

Партнёрство

Равноправное участие власти, бизнеса, профсоюзов и образовательных организаций

5

Цифровизация

Все ключевые взаимодействия через цифровые сервисы в режиме «одного окна»

Архитектура Стандарта: 9 элементов

1 Кадровая декларация

Ежегодный публичный документ с перечнем приоритетных отраслей и измеримыми обязательствами

2 «Одно окно»

Единый Кадровый центр с цифровым личным кабинетом для всех кадровых услуг

3 Кадровый совет

Паритетный координационный орган при высшем должностном лице субъекта

4 Кадровая карта

Цифровой портал с картой ресурсов, прогнозом дефицитов, демографическим мониторингом

5 Свод кадровых правил

Нормативно утверждённые алгоритмы с исчерпывающими перечнями документов и сроками

6 Образовательный стандарт

Форматы участия работодателей, приоритетные компетенции, механизм обновления программ

7 Меры поддержки

Пакеты поддержки работодателей и специалистов, комплексный пакет приёма при релокации

8 Мониторинг и KPI

Система целевых показателей, ежегодный публичный доклад, рейтинг регионов

9 Дорожная карта

Поэтапный план внедрения за 3 года с таблицей мероприятий, сроков и ответственных



Единый замкнутый управленческий цикл: от стратегического целеполагания через операционные механизмы к мониторингу результатов

Кадровая декларация и «Одно окно»

Кадровая декларация

Публичный документ, принимаемый высшим должностным лицом субъекта РФ


 Готовится ежегодно, вступает в силу с бюджетом

 Перечень приоритетных отраслей и профессий

 Публикуется на официальном сайте и портале


«Одно окно» по кадрам

Единый Кадровый центр — точка входа для всех взаимодействий работодателя


Подбор персонала


Переобучение


Субсидии и льготы


Практики и стажировки

Публичные обязательства

- ✓ Срок реагирования на заявку: **≤ 3 рабочих дней**
- ✓ Перечень мер поддержки не пересматривается в сторону ухудшения
- ✓ Условия поддержки релокации: **≥ 3 лет**

Цифровой личный кабинет

Все взаимодействия в цифровой форме без визита в офис:


- ✓ Подача заявки
- ✓ Получение статуса обработки
- ✓ Доступ к базам данных
- ✓ Оформление субсидий

Кадровый совет и Кадровая карта

Кадровый совет

Постоянно действующий координационный орган при высшем должностном лице субъекта РФ

Паритетное представительство:

 Органы власти

 РСПП, ТПП

 Образование

 ОПОРА РОССИИ

 Профсоюзы

 Служба занятости

Стратегическая координация:

Кадровый прогноз на 5-10 лет

Операционный контроль:

Ежеквартальные отчёты

Рабочие группы

Создаются по отраслевым направлениям: АПК, ИТ, здравоохранение, ОПК с обязательным участием работодателей



Кадровая карта региона

Интерактивный цифровой ресурс, интегрированный с порталом «Работа России»

Карта ресурсов

Наличие кадров в разрезе муниципалитетов, отраслей, профессий

Прогноз потребности

Долгосрочный прогноз дефицитов на 3, 5 и 10 лет

Демографический мониторинг

Структура занятого населения по возрастным когортам

Витрина возможностей

Агрегатор программ обучения, стажировок и практик

Свод кадровых правил и образовательное взаимодействие

Свод кадровых правил

Исчерпывающий перечень алгоритмов взаимодействия работодателя с региональной системой кадрового обеспечения

Подбор персонала

Срок получения первых кандидатур: ≤ 10 рабочих дней

Целевое обучение

Механизм заключения договоров с обязательствами сторон

Переобучение

Срок принятия решения: ≤ 15 рабочих дней

Релокация

Меры поддержки при привлечении специалистов из других регионов

Чёткие параметры

Исчерпывающий перечень документов, предельные сроки, ответственные исполнители, основания для отказа, порядок обжалования



Стандарт образовательного взаимодействия

Форматы участия работодателей

Обязательные: практики, итоговая аттестация

Рекомендуемые: дуальное обучение, базовые кафедры

★ Приоритетные компетенции

Цифровые: ИИ, промышленные данные, кибербезопасность

Зелёные: ресурсосбережение, экологический учёт

Инженерные: аддитивные технологии, робототехника

Гибкость учебных планов: обновление программ ≤ 6 месяцев с момента запроса работодателя

Меры поддержки работодателей и специалистов

Для работодателей

Налоговые льготы и субсидии

- ✓ Пониженные ставки региональных налогов
- ✓ Субсидии на переобучение персонала
- ✓ Компенсация расходов на наставничество

Инфраструктурная поддержка

- ✓ Содействие в создании центров компетенций
- ✓ Первоочередной доступ к программам обучения



Кадровые пакеты для инвестпроектов

Индивидуальный кадровый пакет формируется на этапе заключения инвестиционного соглашения

Комплексный «пакет приёма»

Единое сопровождение в режиме «одного окна»: оформление документов, информация о жилье, социальной инфраструктуре, куратор на 3 месяца

Для специалистов

Компенсация аренды жилья

В течение первых двух лет работы

«Подъёмная» выплата

При трудоустройстве на срок ≥ 3 лет

Содействие в устройстве детей

В образовательные учреждения вне очереди

Трудоустройство супруга

Мониторинг, КРІ и дорожная карта

Целевые показатели (КРІ)

- ✓ Обеспеченность кадрами инвестпроектов
≥ 90%
- 🕒 Срок закрытия кадровой заявки
≤ 10 раб. дней
- 🏢 Вакансии через гос. сервисы
≥ 40%
- 👤 Трудоустройство выпускников по специальности
≥ 65%
- 📍 Удержание переехавших специалистов (2 года)
≥ 70%

Ежегодный доклад

Доклад о состоянии кадрового потенциала публикуется до 1 марта с ключевыми показателями и планом корректирующих мер



Дорожная карта внедрения

Поэтапная реализация Стандарта в течение 3 лет

- 1 Год 1: Организационный**
Создание нормативной базы, Кадрового совета, первая декларация
- 2 Год 2: Операционный**
Запуск «одного окна», Кадровой карты, Свода правил, первые программы
- 3 Год 3: Системный**
Полноценная работа всех элементов, первый доклад, участие в рейтинге

Ожидаемые результаты внедрения

Для работодателей

Сокращение сроков

Заккрытие заявки: 60-90 → 10 раб. дней

Единый цифровой кабинет

Все услуги без посещения ведомств

Кадровые пакеты

Гарантированная поддержка инвестпроектов

Прозрачный прогноз

Доступность кадров на 3-10 лет

Для специалистов

Комплексный пакет приёма

Единое сопровождение при переезде

Витрина возможностей

Все программы обучения в одном месте

Финансовая поддержка

Чёткие условия при трудоустройстве

Прозрачность роста

Ясный путь профессионального развития

Для региона

Конкурентное преимущество

Кадровые гарантии как аргумент для инвесторов

Снижение безработицы

Точечная подготовка под реальный спрос

Рост в рейтингах

Повышение позиций в Национальном рейтинге АСИ

Репутация

Регион, выполняющий обязательства перед бизнесом




Ключевой результат

Переход от реактивной к стратегической кадровой политики с предсказуемыми условиями для всех участников рынка труда



КОНТАКТЫ

Московская городская Арбитражная и Налоговая
КОЛЛЕГИЯ АДВОКАТОВ «ЛЮДИ ДЕЛА»

 Россия, 107031, Россия, Москва, улица Большая Дмитровка,
дом 12/1с1, 3-4 этаж.
Метро: Театральная, Охотный ряд, Кузнецкий мост, Тверская, Пушкинская.

ФЕДОСИМОВ БОРИС АЛЕКСАНДРОВИЧ

 +7 800 555 85 03

 FedosimovBA@LudiDela.Ru

 www.LudiDela.ru





Региональный Кадровый Стандарт

Инструмент перехода от реактивной к стратегической кадровой политике



Предсказуемость
для бизнеса



Прозрачность
для специалистов



Конкурентное
преимущество



Направление по формированию государственной кадровой политики "Живи и работай в России"
федерального проекта ВЫБИРАЙ СВОЁ партии ЕДИНАЯ РОССИЯ