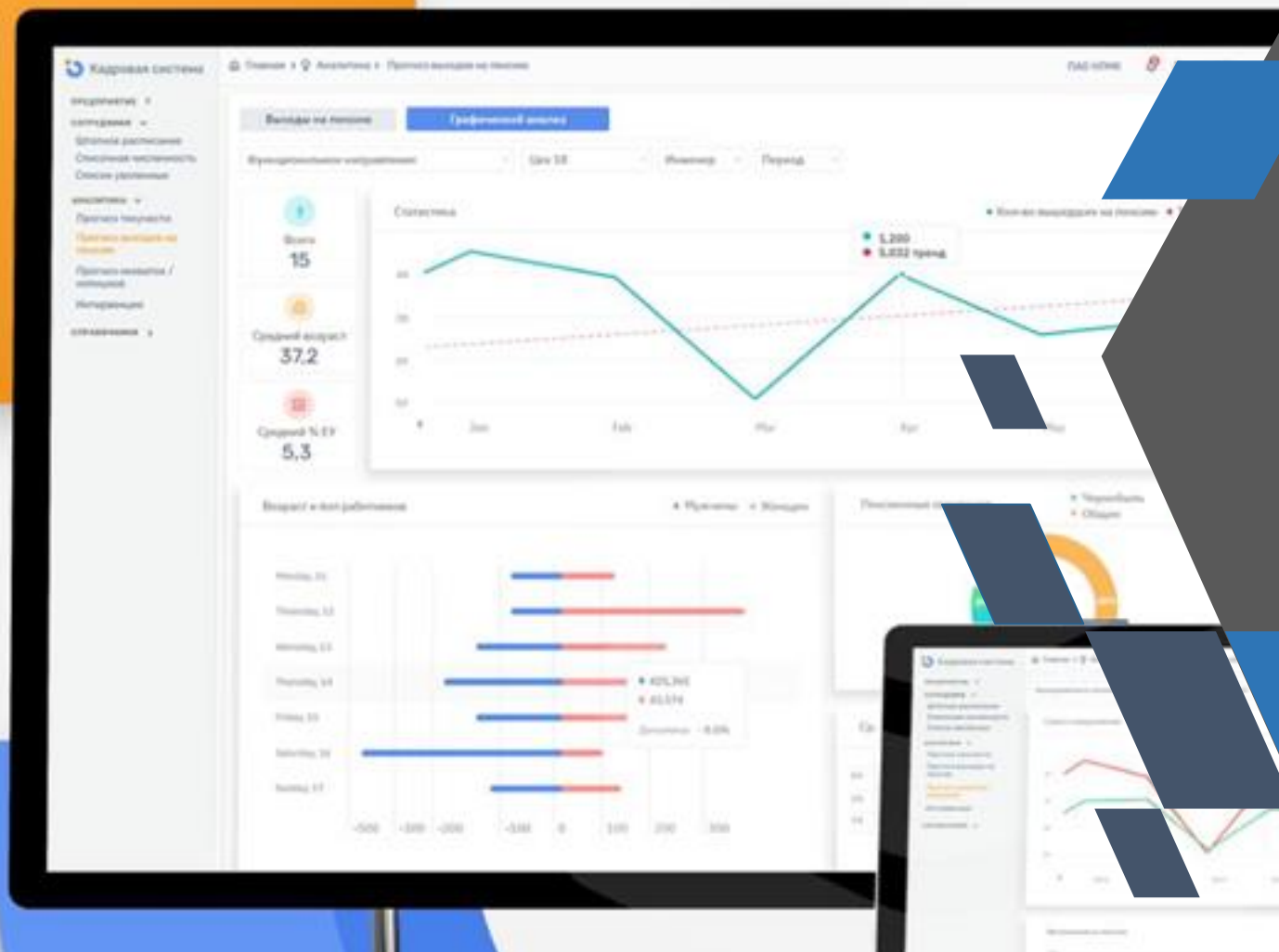




ЛГТУ



АИС "Мониторинг и прогнозирование кадровой потребности Липецкой области"

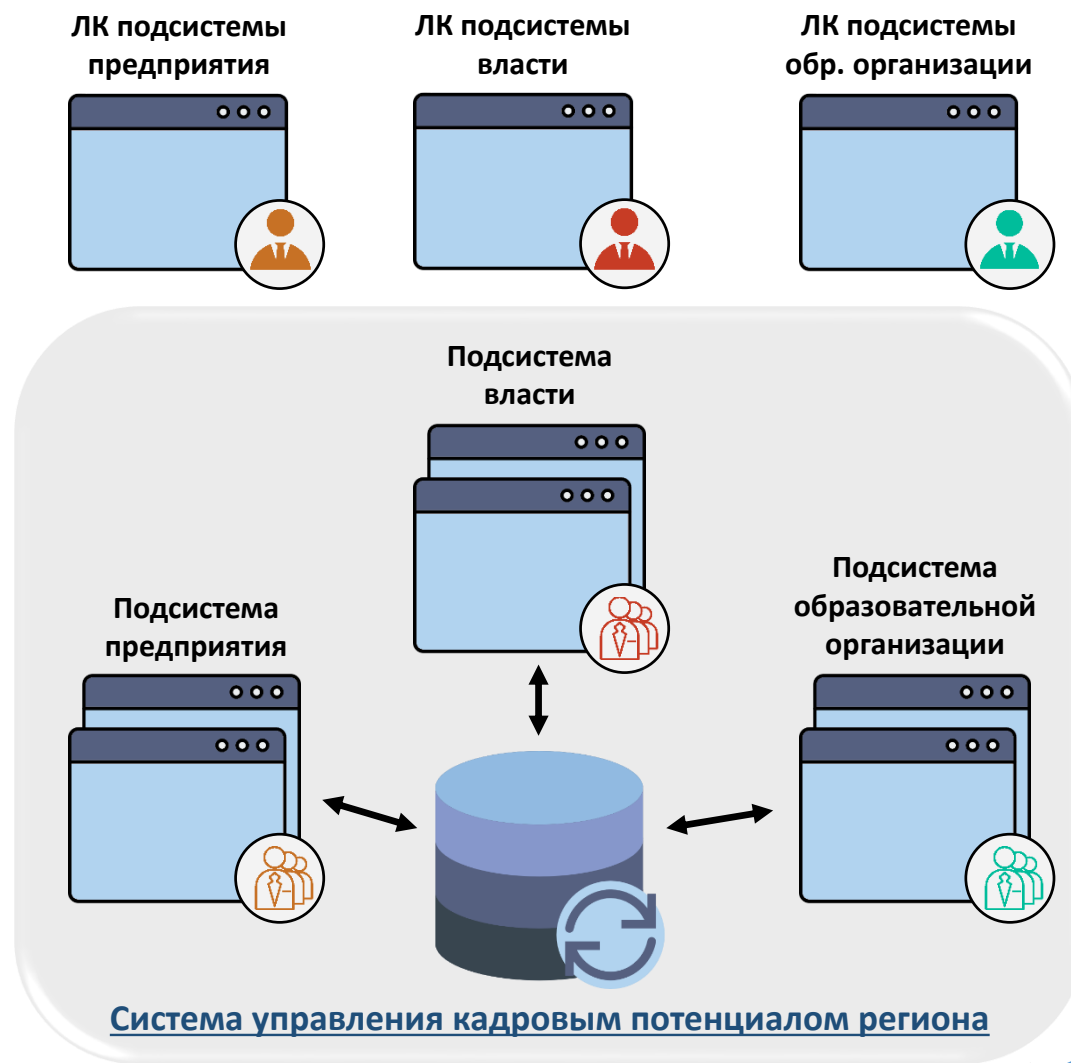


Структура «Кадровой потребности»

Цель: Получение актуальной кадровой потребности в регионе для её учета при формировании контрольных цифр приема

Участники проекта:

- Правительство Липецкой области
- управление социальной политики Липецкой области
- управление цифрового развития Липецкой области
- отраслевые ИОГВ
- администрации муниципальных районов и городских округов
- Липецкий государственный технический университет
- образовательные организации
- ПАО «НЛМК»
- РОР СПП ЛО
- предприятия (организации) региона



Если мы будем знать все о **текучности кадров** и о **планах предприятия** по расширению/сокращению, то сможем предсказать **потребность в кадрах** на ближайшие годы.



Это позволит планировать приём в образовательных организациях среднего и высшего образования



Взаимодействие подсистем



Подсистема образовательной организации

Загрузка данных: образовательные программы и профессиональные стандарты

октябрь - ноябрь

Анализ потребности, заявок, выпусков

Загрузка утвержденных КЦП

июль



Подсистема предприятия
январь - февраль

Штатное расписание
Списочная численность
Список уволенных
Оргмероприятия

Прогноз естественной текучести
Прогноз выходов на пенсию

Прогноз потребности в специалистах

Интервенции

Подбор образовательных программ



Подсистема гос. управления
январь - апрель

Анализ структуры персонала в регионе

Анализ текучести кадров по предприятиям региона

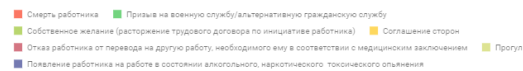
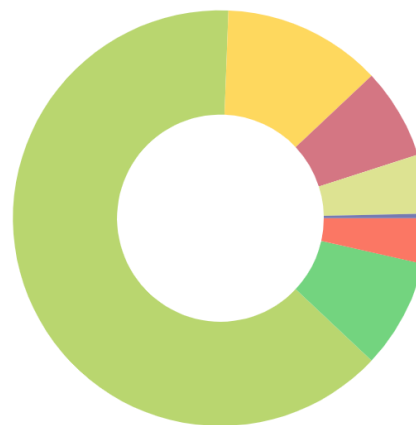
Анализ потребности в специалистах по предприятиям региона



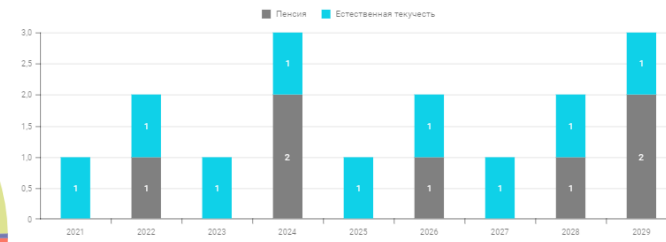
Подсистема предприятия

- Моделирование прогноза оттока персонала
- Прогноз потребности в трудовых ресурсах на 7-9 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.
- Осуществление внутрифирменных движений персонала

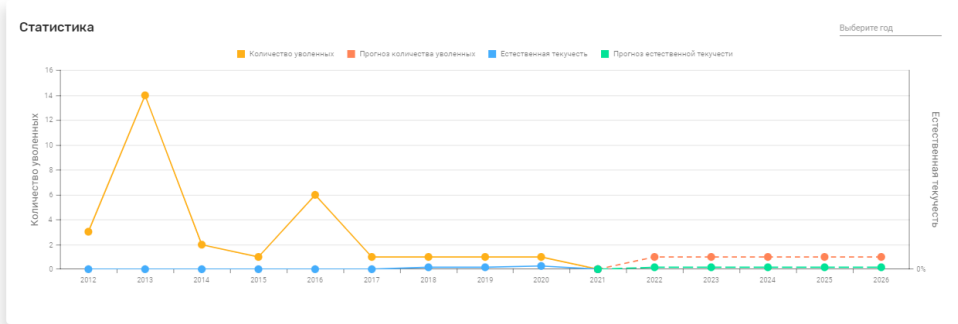
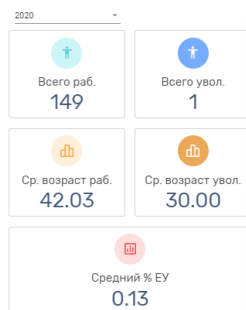
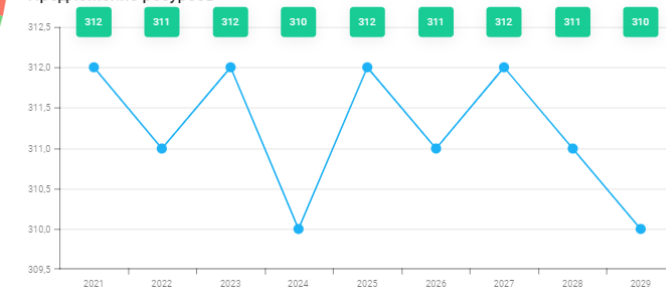
Причины увольнения



Отток работников по годам



Предложение ресурсов



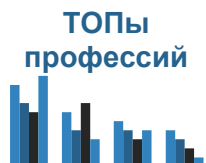


Подсистема государственного управления

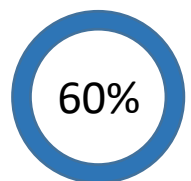
- Формирование структуры персонала по региону, районам, отрасли
- Формирование списка наиболее востребованных профессий региона и сравнение их с выпуском учебных заведений
- Формирование данных об оттоке персонала в регионе с указанием причин увольнения
- Управление человеческим капиталом региона. Планирование переобучения лиц, стоящих на учете в центрах занятости, с учетом востребованности профессий на рынке труда
- Визуализация в разрезе:
 - ОКВЭД
 - МО
 - секторов экономики
 - участников ОЭЗ, новых инвестпроектов
 - категорий персонала
 - профессий



Результаты 2022 года



ТОП – 10, 20, 50
востребованных профессий



организаций Липецкой области
работают на платформе и формируют
потребность в кадрах на 7-9 лет вперед

СПО

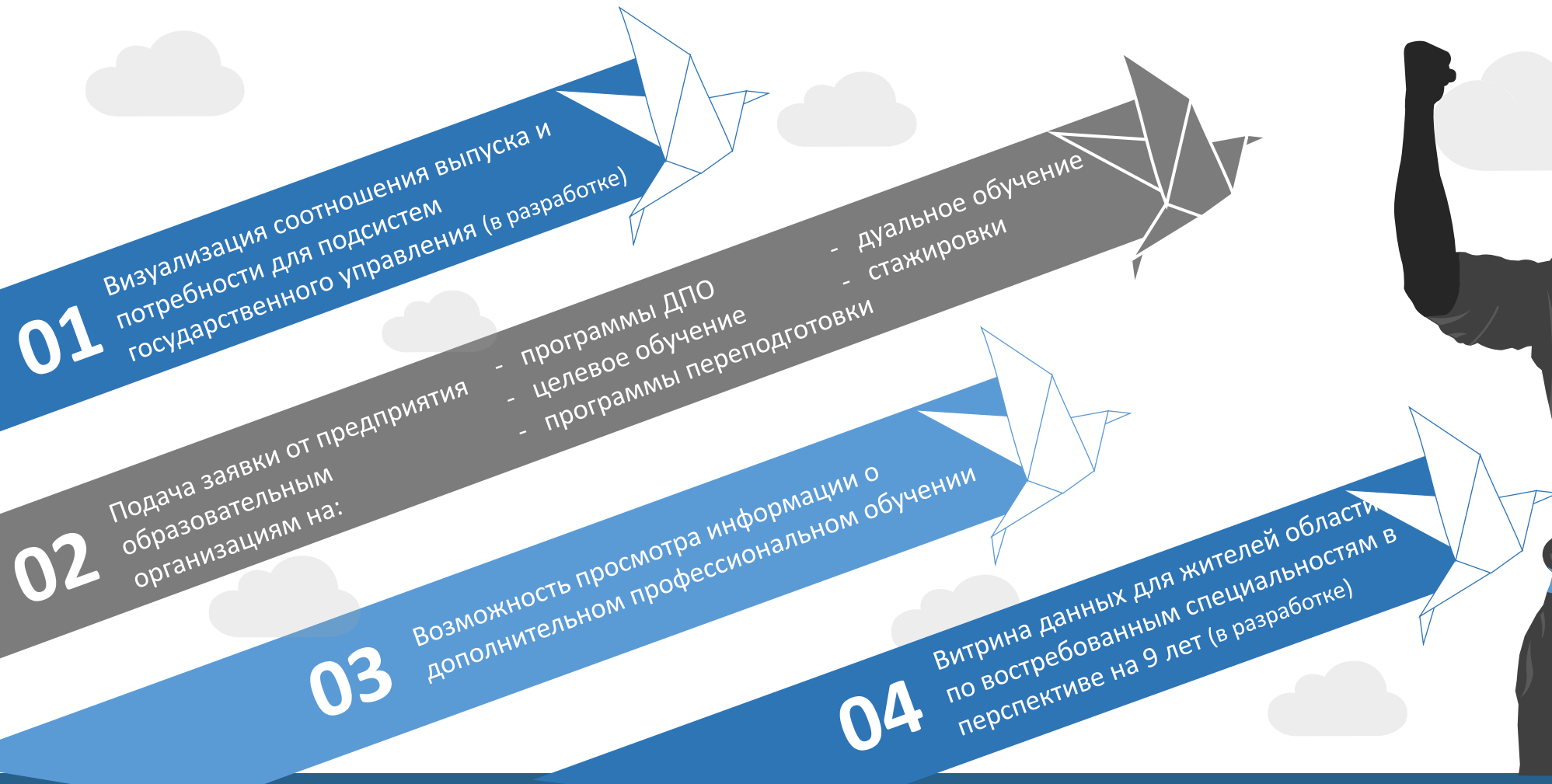
→ СКОРРЕКТИРОВАНЫ КЦП 2022-2023

→ УТВЕРЖДЕНЫ КЦП 2023-2024

СФЕРА УСЛУГ
СФЕРА ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СФЕРА

МАШИНОСТРОЕНИЕ
СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО
ТРАНСПОРТ

Перспективы развития Системы



АИС "Мониторинг и прогнозирование кадровой потребности Липецкой области"

<https://hr.admlr.lipetsk.ru>

