|  |
| --- |
| СОГЛАСОВАНО  Исполняющий обязанности главы  администрации Абанского района  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Д.Горнакова  «28» февраля 2014г. |

Программа кадрового обеспечения

Абанского района

**Содержание**

1. Оценка текущей и прогнозируемой кадровой потребности предприятий Абанского района………………………………………………………… .3
2. Состояние, основные проблемы и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов Абанского района…………………………………....4
3. Основные цели и задачи реализации программы опережающего кадрового обеспечения Абанского района ………………………………8
4. План мер кадрового обеспечения Абанского района …………………….9
5. Сетевые графики заполнения кадровой потребности предприятий Абанского района……..…………………………………………………..15
6. Результат реализации программы опережающего кадрового обеспечения Абанского района………………………………………….17

Таблицы:

Анализ и прогноз ситуации на рынке труда на 2014 – 2016 гг. (таб.1)

Дорожная карта «Кадровое обеспечение Абанского района» (таб. 2)

Сетевые графики кадрового обеспечения (таб. 3)

1. **Оценка текущей и прогнозируемой кадровой потребности предприятий Абанского района**

В 2011 – 2013 гг. в Центр занятости населения Абанского района за содействием в поиске подходящей работы обратилось 4511человек. Уровень регистрируемой безработицы имеет тенденцию к снижению. Так в 2011 году он составлял 4,5%, в 2012 году – 4,4%, а в 2013 году – 3,8% экономически активного населения.

За данный период работодателями была заявлена 3531 вакансия. Заполнено по направлению службы занятости 1517 вакансий или 43% заявленных вакансий. Значительный дефицит квалифицированных кадров отмечался по рабочим профессиям в лесной и сельскохозяйственной сферах (водители автомобиля, трактористы-машинисты, машинисты-крановщики, раскряжевщики, станочники-распиловщики, электрогазосварщики).

Оценка и анализ перспективной и прогнозной кадровой потребности на 2014 – 2020 гг. была произведена на основании данных, полученных от отдела экономического развития и планирования администрации Абанского района, а также в ходе проведенных опросов работодателей, обеспечивающих рабочими местами наиболее развитые сферы экономики муниципального образования.

Анализ кадровой потребности организаций свидетельствует о потребности в квалифицированных кадрах организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования и здравоохранения (учителя: информатики, математики, начальных классов, иностранного языка, географии, биологии, русского языка и литературы, психолог, дефектолог; врачи: кардиолог, уролог, онколог, хирург, отоларинголог, анестезиолог-реаниматолог, терапевт). К таким предприятиям относятся: МКОУ Долгомостовская СОШ, МКОУ Залипьевская ООШ, МКОУ Никольская СОШ, МКОУ Покатеевская СОШ, МБОУ Абанская СОШ №4, МКОУ Почетская СОШ, МБОУ Абанская ООШ №1, КГБУЗ «Абанская РБ». Существенную потребность в квалифицированных кадрах (зоотехник, ветеринарный врач, технолог по переработке молочной и мясной продукции, агроном, водитель автомобиля, тракторист-машинист, механизатор, оператор по искусственному осеменению, инженер-механик) составляют организации, осуществляющие свою деятельность в сельскохозяйственной сфере. К таким предприятиям относятся: ООО «Мана», ООО «Усольское», ООО «Заря», ООО «Луч-1», ООО «Мачинское»,ООО «Ключи», ИП Глава КФХ Ковалев Ю.Д. Потребность данных организаций в 2014г. составляет 28 человек.

В связи с развитием торговых сетей и общественного питания на территории Абанского района спросом будут пользоваться специалисты по профессиям: товаровед, продавец широкого профиля, контролер-кассир, технолог пищевой промышленности, повар, пекарь, кондитер.

По данным отдела экономического развития и планирования Администрации Абанского района на территории муниципального образования реализуется 1 инвестиционный проект «Строительство молочно-товарной фермы на 600 голов» (ООО «Мана»). Общая кадровая потребность до 2016 года по данному объекту составляет 9 человек.

1. **Состояние, основные проблемы и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов Абанского района**

Общая численность населения Абанского района в 2013 году составила 21,4 тыс. человек. Численность трудовых ресурсов составила 12,31 тыс. человек или 57,5% населения района. При этом занято в экономике 9,76 тыс. человек или 79,3% трудовых ресурсов, из них занято в организациях муниципальной формы собственности 2,02 тыс. человек или 20,7%, занято в частном секторе – 7,03 тыс. человек или 72%.

Численность лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью, составила 2,16 тыс. человек или 17,5% трудовых ресурсов района, из них 450 человек или 20,8% – безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости населения. Численность учащихся в трудоспособном возрасте составила 0,39 тыс. человек или 10,1%.

За период 2012-2013 годы в район прибыло 1269 человек, выбыло 2013 человек. Миграционное снижение составляет 744 человек или в среднем 372 человека в год.

К основным проблемам и прогнозируемым негативным тенденциям изменения трудовых ресурсов территории относятся:

1. усиление структурной диспропорции на рынке труда, связанной с несоответствием кадровой потребности работодателей и имеющейся профессиональной квалификацией граждан.
2. нарастание общего дефицита квалифицированных кадров, в первую очередь – рабочих, педагогических и медицинских специальностей.
3. естественный отток граждан в трудоспособном возрасте, в том числе в возрасте от 20 до 35 лет из числа высококвалифицированных специалистов, в крупные населенные пункты с более высоким уровнем жизни и привлекательными условиями трудовой деятельности.

Однако, анализ ситуации на рынке труда Абанского района (см. таблица 1) свидетельствует о том, что количество незанятого населения в трудоспособном возрасте по прогнозам до 2016 года составит 2,15 тыс. человек, численность учащихся в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, расположенных на территории Абанского района, - 332 человека, численность выпускников учреждений профессионального образования, выходящих на рынок труда муниципального образования 300 человек. На территории имеется филиал Георгиевского профессионального училища №71, готовящее квалифицированные кадры по специальности водитель автомобиля, тракторист-машинист.

При этом совокупная кадровая потребность на 2014- 2020 гг., заявленная работодателями, осуществляющими сельскохозяйственную деятельность в Абанском районе составляет 37 человек. Таким образом, при эффективном распределении имеющихся трудовых ресурсов муниципального образования, возможно заполнение текущей и перспективной кадровой потребности предприятий в полном объеме лишь по данным профессиям. Восполнение недостающих квалифицированных кадров в районе возможно за счет привлечения специалистов с других территорий края.

Таблица 1

**Анализ и прогноз ситуации на рынке труда Абанского района на 2012-2016 гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№  пп | **Наименование показателя** | **По годам** | | | | |
| 2012 год  (факт) | 2013 год (оценка) | 2014 год (прогноз) | 2015 год (прогноз) | 2016 год (прогноз) |
| 1 | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 1. | **Возрастной состав постоянного населения** |  |  |  |  |  |
| 1.1. | Численность постоянного населения (на начало года) | 21951 | 21622 | 21272 | 20970 | 20726 |
| 1.1.1 | численность постоянного населения (на начало года) в возрасте моложе трудоспособного | 4431 | \* | \* | \* | \* |
| 1.1.2 | численность постоянного населения (на начало года) в трудоспособном возрасте | 11831 | 11831 | 11394 | 11394 | 11394 |
| 1.1.3 | численность постоянного населения (на начало года) в возрасте старше трудоспособного | 5105 | \* | \* | \* | \* |
| 1.1.4 | численность постоянного населения (на начало года) в возрасте 15-17 лет | 746 | \* | \* | \* | \* |
| 1.2 | Численность выпускников дневных общеобразовательных учреждений всех форм собственности | 368 | \* | \* | \* | \* |
| 1.3 | Численность выпускников 9 классов дневных общеобразовательных учреждений муниципальной форм собственности | 222 | \* | \* | \* | \* |
| 1.4 | Численность выпускников 11 классов дневных общеобразовательных учреждений муниципальной формы собственности | 146 | 142 | 160 | 160 | 135 |
| 2. | **Движение населения** |  |  |  |  |  |
| 2.1 | Численность прибывшего за год населения | 646 | 623 | 601 | 607 | 616 |
| 2.1.1 | в т.ч. по программе переселения соотечественников | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 |
| 2.2 | Численность выбывшего за год населения | 1003 | 1010 | 942 | 909 | 760 |
| 2.3 | Миграционный прирост (снижение) населения | -357 | -387 | -341 | -302 | -144 |
| 3. | **Рынок труда** |  |  |  |  |  |
| 3.1 | **Численность трудовых ресурсов *(занятое население + незанятое население трудоспособного возраста)*** | 12360 | 12310 | 12320 | 12330 | 12340 |
| 3.2 | Численность занятых в экономике (среднегодовая) | 9740 | 9760 | 9790 | 9790 | 9800 |
| 3.2.1 | численность занятых в организациях муниципальной формы собственности | 2020 | 2020 | 2030 | 2030 | 2040 |
| 3.2.2 | численность занятых в частном секторе | 7010 | 7030 | 7040 | 7040 | 7060 |
| 3.2.2.1 | численность занятых в крестьянских (фермерских) хозяйствах (включая наемных работников) | 270 | 260 | 250 | 250 | 250 |
| 3.2.2.2 | численность занятых на частных предприятиях | 2060 | 2100 | 2110 | 2120 | 2120 |
| 3.2.2.3 | численность занятых индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан, включая занятых в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации | 4682 | 4680 | 4680 | 4680 | 4680 |
|  | численность индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность без образования юридического лица | 490 | 490 | 500 | 510 | 510 |
| 3.2.2.4 | численность занятых в домашнем хозяйстве (включая личное подсобное хозяйство) производством товаров и услуг для реализации | 3690 | 3690 | 3680 | 3680 | 3670 |
| 3.3 | Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства, ВСЕГО | 400 | 390 | 380 | 390 | 390 |
| 3.3.2 | за пределами МО | 400 | 390 | 380 | 390 | 390 |
| 3.4 | **Численность лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и учебой** | 2218 | 2161 | 2154 | 2154 | 2154 |
| 3.4.1 | Численность безработных граждан, зарегистрированных в государственном учреждении службы занятости | 545 | 450 | 450 | 450 | 450 |
| 3.5 | **Количество работодателей, осуществляющих хозяйственную деятельность на территории МО** | 727 | \* | \* | \* | \* |
| 3.5.1 | из них - юридические лица | 237 | \* | \* | \* | \* |
| 3.5.2 | работодатели, зарегистрированные в государственном учреждении службы занятости | 160 | 168 | 185 | 190 | 195 |
| 3.5.2.1 | из них - работодатели, заявившие вакансии | 71 | 65 | 80 | 83 | 85 |
| 3.6 | **Потребность работодателей МО в квалифицированных работниках** | \* | \* | \* | \* | \* |
| 3.6.2 | заявленная в службу занятости (за период) | 1195 | 1132 | 1130 | 1130 | 1130 |
| 3.6.2.1 | в том числе - длительно не заполняемая (на конец периода) | 18 | 27 | 22 | 22 | 22 |
| 3.7 | **Среднесписочная численность работников организаций** | 4463 | 4452 | 4442 | 4433 | 4425 |
|  | ***Распределение занятых в организациях по видам экономической деятельности:*** | \* | \* | \* | \* | \* |
| 3.7.1 | *РАЗДЕЛ А - Сельское хозяйство. Лесное хозяйство* | 706 | 708 | 704 | 703 | 710 |
| 3.7.2 | *РАЗДЕЛ В - Рыболовство и рыбоводство* | \* | \* | \* | \* | \* |
| 3.7.3 | *РАЗДЕЛ C - Добыча полезных ископаемых* | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| 3.7.4 | *РАЗДЕЛ D - Обрабатывающие производства* | 141 | 130 | 126 | 127 | 129 |
| 3.7.5 | *РАЗДЕЛ E - Производство и распределение электроэнергии, газа и воды* | 440 | 441 | 438 | 436 | 437 |
| 3.7.6 | *РАЗДЕЛ F - Строительство* | 20 | 10 | 10 | 10 | 6 |
| 3.7.7 | *РАЗДЕЛ G - оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования* | 246 | 247 | 229 | 217 | 196 |
| 3.7.8 | *РАЗДЕЛ H - гостиницы и рестораны* | \* | \* | \* | \* | \* |
| 3.7.9 | *РАЗДЕЛ I - транспорт и связь* | 261 | 262 | 265 | 265 | 266 |
| 3.7.10 | *РАЗДЕЛ J - финансовая деятельность* | 34 | 34 | 35 | 36 | 37 |
| 3.7.11 | *РАЗДЕЛ K - операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг* | 120 | 121 | 123 | 125 | 127 |
| 3.7.12 | *РАЗДЕЛ L - государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение* | 622 | 621 | 622 | 623 | 624 |
| 3.7.13 | *РАЗДЕЛ M - образование* | 1021 | 1022 | 1024 | 1025 | 1026 |
| 3.7.13 | *РАЗДЕЛ N - здравоохранение и предоставление социальных услуг* | 538 | 541 | 546 | 547 | 548 |
| 3.7.14 | *РАЗДЕЛ O - предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг* | 248 | 249 | 254 | 253 | 253 |
| 3.7.15 | деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта | 238 | 240 | 242 | 244 | 246 |
| 4.2 | Количество образовательных организаций, осуществляющих деятельность по профессиональному образованию на территории МО | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4.2.1 | в том числе государственные образовательные учреждения профессионального образования | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4.3 | Численность учащихся в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, расположенных на территории МО | 112 | 113 | 115 | 115 | 115 |
| 4.4 | Численность жителей МО, проходящих обучение в образовательных учреждениях профессионального образования | 109 | 109 | 112 | 110 | 110 |
| 4.5 | Численность выпускников учреждений профессионального образования, выходящих на рынок труда МО | 100 | 97 | 100 | 100 | 100 |

1. **Основные цели и задачи реализации программы опережающего кадрового обеспечения Абанского района**

Основной целью реализации программы является разработка механизмов и мер кадрового обеспечения потребности работодателей территории на основе эффективного использования местных трудовых ресурсов муниципального образования и привлечение квалифицированных кадров с других территорий края.

Данная программа предусматривает непосредственное взаимодействие с органами местного самоуправления, основными работодателями и учебными заведениями профессионального образования в части согласования и координации мер кадрового обеспечения территории.

Программа предусматривает решение следующих задач:

1. Осуществление мониторинга, анализа и прогнозирования текущей и перспективной кадровой потребности предприятий Абанского района;
2. Осуществление анализа и оценки наличия и распределения местных трудовых ресурсов территории;
3. Разработка планов совместных мероприятий (в т.ч. сетевых графиков) заполнения кадровой потребности предприятий района с использованием комплекса услуг и программ службы занятости;
4. Организация заполнения перспективной кадровой потребности с других территорий;
5. Профориентация и мониторинг соответствия подготовки кадров прогнозу потребности.

4. **План мер кадрового обеспечения Абанского района**

С целью заполнения перспективной кадровой потребности организаций муниципального образования специалистами ЦЗН разработан комплекс мероприятий, который представлен в таблице 2.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 2 | | | | | | | | |
| **Дорожная карта  «Кадровое обеспечение Абанского района»** | | | | | | |
|  |  |  |  | | |  | |  |
|  | **Направления.  Механизмы** | **Сроки** | **Ответственные** | | |
|
| **центр занятости населения** | **муниципальное образование** | **работодатели\*** |
| **1.** | **Оценка кадровой потребности** |  |  |  |  |
| 1.1. | Анализ данных о потребности в квалифицированных кадрах |  |  |  |  |
|  | текущая (на конец 2013 года) | январь 2014 | Проведение опроса работодателя путем письменного запроса |  |  |
|  | перспективная (2014 год) | январь-февраль 2014 |  |  |
|  | прогнозная (по годам до 2020 года) | ежегодно |  |  |
| 1.2. | Организация внесения сведений о вакансиях (кадровой потребности) в единую базу | Постоянно | Формирование территориального и межтерриториального банка вакансий, контроль за внесением, изменением сведений о вакансиях |  | Предоставление и актуализация е сведений о потребности ежемесячно на постоянной основе |
| 1.3. | Организация опросов работодателей о кадровой потребности | ежеквартально | Телефонный опрос, анкетирование работодателя путем письменного запроса, при посещении работодателя работниками ЦЗН | Проведение опроса работодателя | Предоставление информации о кадровой потребности |
| **2.** | **Оценка состава трудовых ресурсов** |  |  |  |  |
| 2.1. | Анализ сложившейся структуры трудовых ресурсов в муниципальном образовании (с учетом их территориального размещения). Выявление источников кадров | II, IV-квартал | Взаимодействие с администрацией Абанского района по выявлению источников кадров. Опрос общеобразовательных учебных заведений Абанского района. Анализ ищущих работу граждан, состоящих на учете в ЦЗН | Проведение заседаний Координационного комитета содействия занятости населения Абанского района |  |
| 2.2. | Анализ возможных источников трудовых ресурсов в других территориях края: |  |  |  |  |
|  | незанятые квалифицированные кадры, имеющие востребованные профессии | II, IV -квартал ежегодно | Взаимодействие с ЦЗН Красноярского края по вопросу информирования о кадровой потребности на территории Абанского района и возможного трудоустройства при переезде, переселении |  |  |
|  | работники, находящиеся под риском увольнения | январь ежегодно |  |  |
|  | работники предприятий соответствующих видов экономической деятельности | январь ежегодно |  |  |
| 2.3. | Опросы населения о готовности работать на конкретном предприятии | по мере реализации проекта | Проведение опроса населения |  |  |
| 2.4. | Оценка внутрифирменных источников кадров | по мере реализации проектов |  |  | Перераспределение кадров внутри предприятия |
| **3.** | **Оценка кадровых преимуществ. Качество рабочих мест** |  |  |  |  |
| 3.1. | Сравнительная оценка уровня заработной платы (конкурентоспособность по отрасли, территории, краю) | по мере реализации проектов | Подготовка информационных и презентационных материалов |  | Подготовка информационных и презентационных материалов |
| 3.2. | Условия труда | по мере реализации проектов |  |
| 3.3. | Конкурентные возможности (дополнительные социальные гарантии, возможности предоставления жилья, льготы и гарантии молодым специалистам) | по мере реализации проектов |  |
| 3.4. | Распространение информации о конкурентных кадровых преимуществах | по мере реализации проектов | Размещение на сайте службы занятости, портале «Трудовые ресурсы Красноярского края», официальном сайте администрации Абанского района. Размещение информации в районной газете «Красное знамя», телестудии МБУК «Абанский РДК» |  | Размещение на сайте предприятия |
| **4.** | **Информирование о кадровой потребности** |  |  |  |  |
| 4.1. | Использование интернет-ресурсов участников проекта (муниципальные, краевые, общероссийские) - сведения о кадровой потребности и конкурентных кадровых преимуществах | В течение всего периода действия программы | Размещение на сайте службы занятости, портале «Трудовые ресурсы Красноярского края», сайтах информационных агентств, официальном сайте администрации Абанского района пресс-релизов, сведений о кадровой потребности предприятий. Размещение информации в районной газете «Красное знамя», телестудии МБУК «Абанский РДК»: статьи, сюжеты, комментарии, пресс-релизы о кадровом обеспечении | Наполнение информацией раздела на официальном сайте по кадровой потребности; размещение ссылок на портал «Трудовые ресурсы», портал «Работа в России», размещение информации о кадровой потребности предприятий –участников проекта, пресс-релизов (новостей) о кадровом обеспечении Абанского района | Размещение на сайте предприятия объявлений о проведении ярмарок вакансий, WEB-собеседования |
| 4.2. | Использование единого краевого банка вакансий, информирование ищущих работу через все ЦЗН края | постоянно | Информирование граждан, ищущих работу, в том числе с использованием мобильного ЦЗН, о кадровой потребности (вакансиях) предприятий – участников проекта |  | Информирование ЦЗН о кадровой потребности, в т.ч. о необходимости проведения ярмарок вакансий по заполнению кадровой потребности |
| **5.** | **Профессинальная ориентация** |  |  |  |  |
| 5.1. | Ориентация на выбор профессии (работа со школьниками и родителями) | В течение всего периода действия программы | Ориентация на выбор профессий в рамках краевой акция «Большая перемена», ярмарки учебных рабочих мест | Реализация Стратегии развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2020 года на основе межведомственного плана мероприятий Абанского района на 2014-2017 годы |  |
|  | родительские собрания | В течение всего периода действия программы | В рамках краевых акций «Единый день профориентаци», «Краевое родительское собрание» |  | Реализация межведомственного плана по популяризации востребованных рабочих и инженерно-технических профессий |
|  | профессиональные пробы | В течение всего периода действия программы |  |  | Временная занятость несовершеннолетних граждан |
|  | профильные классы | В течение всего периода действия программы |  | Содействие созданию профильных классов на базе общеобразовательных организаций |  |
| 5.2. | Ориентация на трудоустройство на предприятие (работа в профильных учреждениях проф.образования - край, другие территории) |  |  |  |  |
|  | стажировки, практики, дипломные проекты | ежегодно |  |  | Организация производственной практики для учащихся учреждений профессионального образования |
| 5.3. | Популяризация занятости на предприятии |  |  |  |  |
|  | конкурсы профмастерства среди работников | ежегодно |  |  | Организация проведения конкурсов профмастерства |
| **6.** | **Подготовка кадров необходимой квалификации** |  |  |  |  |
| 6.1. | Требования к квалификации кадров |  |  |  |  |
| профстандарты (участие в разработке и общественном обсуждении) | 2014-2015 |  |  | Участие в обсуждении проектов профессиональных стандартов |
| 6.2. | Наличие образовательных учреждений (край, другие территории), в том числе корпоративных. Наличие лицензий и учебной базы по востребованным профессиям (специальностям) подготовки |  |  |  |  |
|  | предложения по объемам и направлениям подготовки кадров в краевых учреждениях проф.образования | февраль ежегодно | Участие в определении объемов и направления подготовки кадров | Участие в определении объемов и направления подготовки кадров | Участие в определении объемов и направления подготовки кадров |
| 6.3. | Требования к качеству подготовки кадров | постоянно | В соответствии с условиями договора |  | Участие в разработке учебных планов |
| 6.4. | Организация обучения: |  |  |  |  |
|  | молодежь после окончания общеобразовательных учреждений | постоянно | Организация обучения безработных граждан |  |  |
|  | взрослое население (переподготовка, повышение квалификации) | постоянно | Организация обучения безработных граждан |  |  |
|  | обучение безработных граждан для замещения кадровой потребности | по заявке работодателя | Организация обучения безработных граждан |  | Предоставление актуальной потребности в профессиональном обучении |
| 6.5. | Организация производственной практики на предприятиях | постоянно |  |  | Организация производственной практики для учащихся учреждений профессионального образования |
| 6.6. | Сетевой график подготовки кадров (за счет всех источников) | февраль 2014, далее - по мере реализации проектов | Разработка сетевого графика подготовки кадров |  | Разработка сетевого графика подготовки кадров |
| 6.7. | Организация трудоустройства выпускников учреждений проф.образования по полученной профессии, возврат выпускников на рынок труда (после обучения в другой местности, прохождения службы в ВС) | постоянно | Взаимодействие с работодателями по вопросу трудоустройства выпускников учреждений проф. образования |  | Информирование ЦЗН о кадровой потребности |
| **7.** | **Привлечение кадров из других территорий края, других регионов РФ** |  |  |  |  |
| 7.1. | Оценка возможностей привлечения кадров из других территорий (транспортная доставка в границах "маятниковой миграции", вахтовые общежития, предоставление жилья) | январь-февраль ежегодно | Взаимодействие с работодателями по вопросу привлечения кадров из других территорий |  | Информирование ЦЗН о кадровой потребности |
| 7.2. | Организация привлечения необходимых кадров из других территорий края, из других регионов РФ Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом. Стимулирующие меры по переезду (переселению) к новому месту работы | постоянно | Организация привлечения необходимых кадров из других территорий края, из других регионов РФ Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом. | Организация привлечения необходимых кадров из других территорий края, из других регионов РФ Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом. | Организация привлечения необходимых кадров из других территорий края, из других регионов РФ Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом. |
| 7.3. | Организация дистанционного согласования кандидатур (веб-собеседования, резюме) | постоянно | Проведение веб-собеседований, формирование банка резюме |  | Участие в проведении веб-собеседований, рассмотрение резюме |
| 7.4. | Оценка объемов и профессий привлечения иностранных работников. Оценка возможностей замещения местными трудовыми ресурсами. | постоянно | Рассмотрение, анализ, обсуждение заявлений работодателей на привлечение иностранной рабочей силы | Рассмотрение, анализ, обсуждение заявлений работодателей на привлечение иностранной рабочей силы |  |
| **8.** | **Использование мер содействия занятости для опережающего кадрового обеспечения** |  |  |  |  |
| 8.1. | Программы временной занятости для отдельных категорий | постоянно | Заключение договоров по организации временной занятости отдельных категорий безработных граждан |  | Информирование ЦЗН о кадровой потребности |
| 8.2. | Организация общественных работ | постоянно | Заключение договоров по организации временной занятости отдельных категорий безработных граждан |  | Информирование ЦЗН о кадровой потребности |
|  |  | \* работодатели с наиболее существенной кадровой потребностью (текущей или прогнозируемой) | | | |

**5. Сетевые графики заполнения кадровой потребности предприятий Абанского района**

Специалистами Центра занятости населения Абанского района совместно с администрацией Абанского района согласован перечень предприятий, по которым требуются меры кадрового обеспечения. В качестве проектного был определен один объект: ООО «Мана» общая кадровая потребность до 2016 года по данному объекту составляет 9 человек в рамках реализации инвестиционного проекта «Строительство молочно-товарной фермы на 600 голов» .

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  | | |  |  | | |  |  | |  |  |  | |
| **Перечень объектов, по которым требуются меры опережающего кадрового обеспечения** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **№№ пп** | **Предприятие** | | **Кадровая потребность (чел.)** | | | | | | | | | | | | |
| Текущая (заявлена в СЗ.) | Перспектив-ная (2014г.) | | **Прогнозная (по годам)** | | | | | | | | | |
| 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | | | 2018 г. | | | 2019 г. | 2020 г. |
| 1 | Общество с ограниченной ответственностью «Мана»  663740, Красноярский край п. Абан, ул.Больничная, 141 | | 3 чел. | 4 чел. | | 1 чел. | 1 чел. | 0 | | | 0 | | | 0 | 0 |

Сетевой график реализации данного проекта представлен в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сетевой график кадрового обеспечения Общество с ограниченной ответственностью «Мана» (Строительство молочно-товарной фермы на 600 голов) .** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Кадровая потребность | требования | количество | сроки |  |  | | |  | | Источники кадров | | | | | | |
| Рынок труда | | | | | | | Подготовка кадров | | | Перераспределение внутри предприятия | | |
| МО | | близлежащие территории | край | | другие регионы | | молодежь в системе проф. Образования | взрослое население | безработные | сокращение рабочих мест | модернизация рабочих мест | другие механизмы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | | 8 | | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Технолог по переработке молока | Среднее профессиональное, высшее | 1 | 1 квартал 2014г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Технолог по переработке мяса | Среднее профессиональное, высшее | 1 | 1 квартал 2014г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Сварщик | Среднее профессиональное | 1 | 3 квартал 2014г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Токарь | Среднее профессиональное | 1 | 3 квартал 2014г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Водитель автомобиля | Среднее профессиональное | 1 | 3 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Водитель автомобиля | Среднее профессиональное | 1 | 2 квартал 2016г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сетевой график кадрового обеспечения Общество с ограниченной ответственностью «Мана» (Строительство молочно-товарной фермы на 600 голов) 15.05.2015г.** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Кадровая потребность | требования | количество | сроки |  |  | | |  | | Источники кадров | | | | | | |
| Рынок труда | | | | | | | Подготовка кадров | | | Перераспределение внутри предприятия | | |
| МО | | близлежащие территории | край | | другие регионы | | молодежь в системе проф. Образования | взрослое население | безработные | сокращение рабочих мест | модернизация рабочих мест | другие механизмы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | | 8 | | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Технолог по переработке молока | Среднее профессиональное, высшее образование | 1 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Технолог по переработке мяса | Среднее профессиональное, высшее образование | 1 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Зоотехник | Среднее профессиональное образование | 1 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Токарь | Опыт работы 3 года | 1 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Тракторист –машинист сельскохозяйственного производства | Опыт работы 1 год | 2 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Электрик | Высшее образование | 1 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Ветеринарный врач | Высшее профессиональное образование | 1 | 2 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Водитель автомобиля | Среднее профессиональное образование | 1 | 3 квартал 2015г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |
| Водитель автомобиля | Среднее профессиональное образование | 1 | 2 квартал 2016г. | да | | да | да | | да | | да | да | да | нет | нет | нет |

1. **Результат реализации программы опережающего кадрового обеспечения Абанского района**

Ожидаемые результаты реализации Программы:

1. Обеспечение предприятий и организаций Абанского района квалифицированными кадрами в соответствии с потребностью работодателей.
2. Повышение конкурентоспособности рабочих кадров в условиях развивающейся экономики района.
3. Повышение востребованности выпускников учреждений профессионального образования, а также уровня их трудоустройства.
4. Повышение уровня занятости экономически активного населения.

Таким образом, реализация мероприятий и программ службы занятости позволит при эффективном использовании трудовых ресурсов осуществить оперативное заполнение текущей и перспективной кадровой потребности предприятий Абанского района до 2020 года.