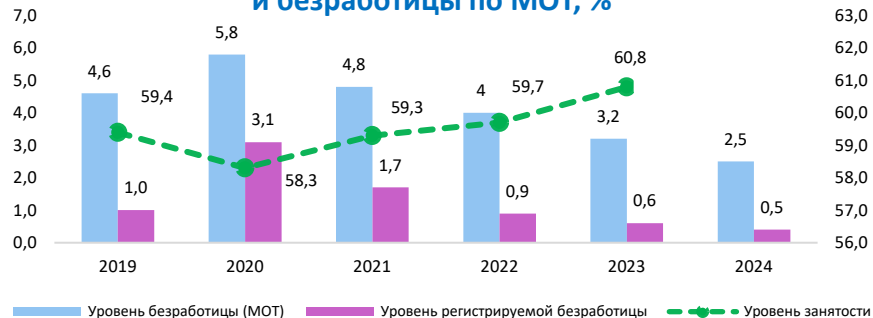


Дмитрий Николаевич Платыгин,
Заместитель Министра труда и социальной защиты
Российской Федерации

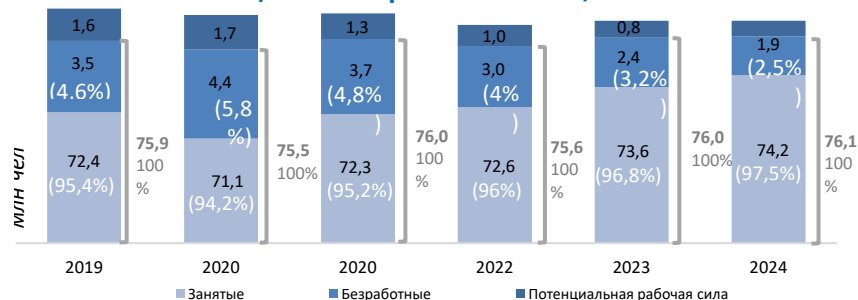


**Роль и место прогноза кадровой потребности
в обеспечении страны трудовыми ресурсами**

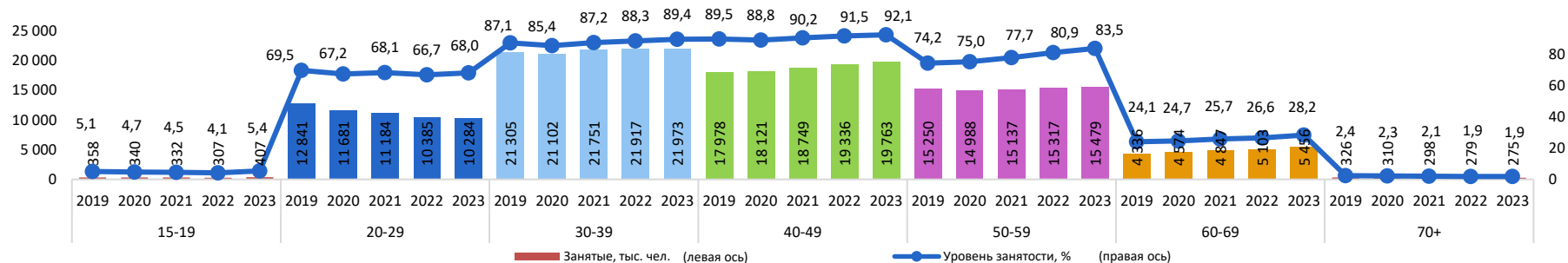
Уровень занятости, регистрируемой безработицы и безработицы по МОТ, %



Структура рабочей силы и численность потенциальной рабочей силы, млн. чел.



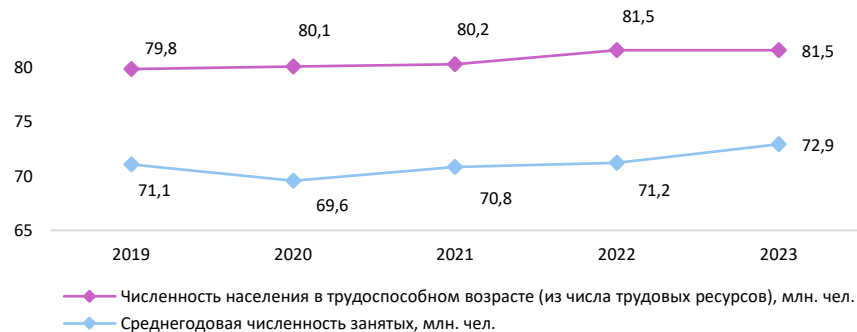
Численность занятых и уровень занятости по возрастным когортам



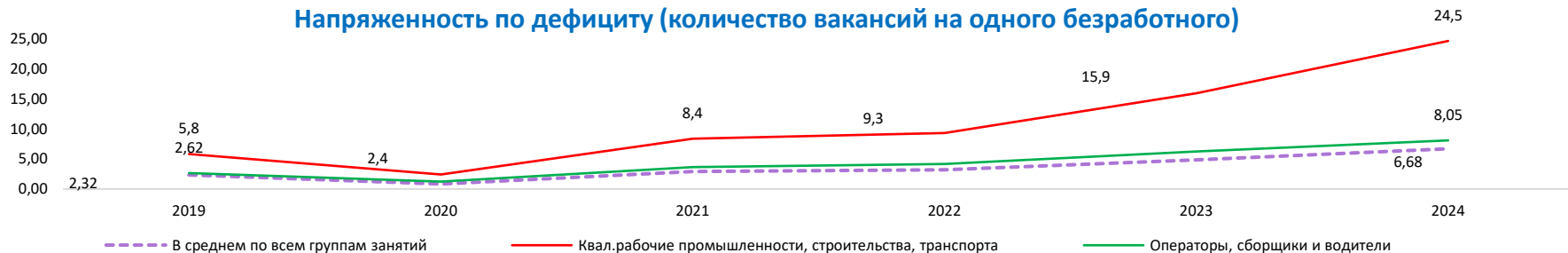
Изменение численности занятых по ВЭД, %

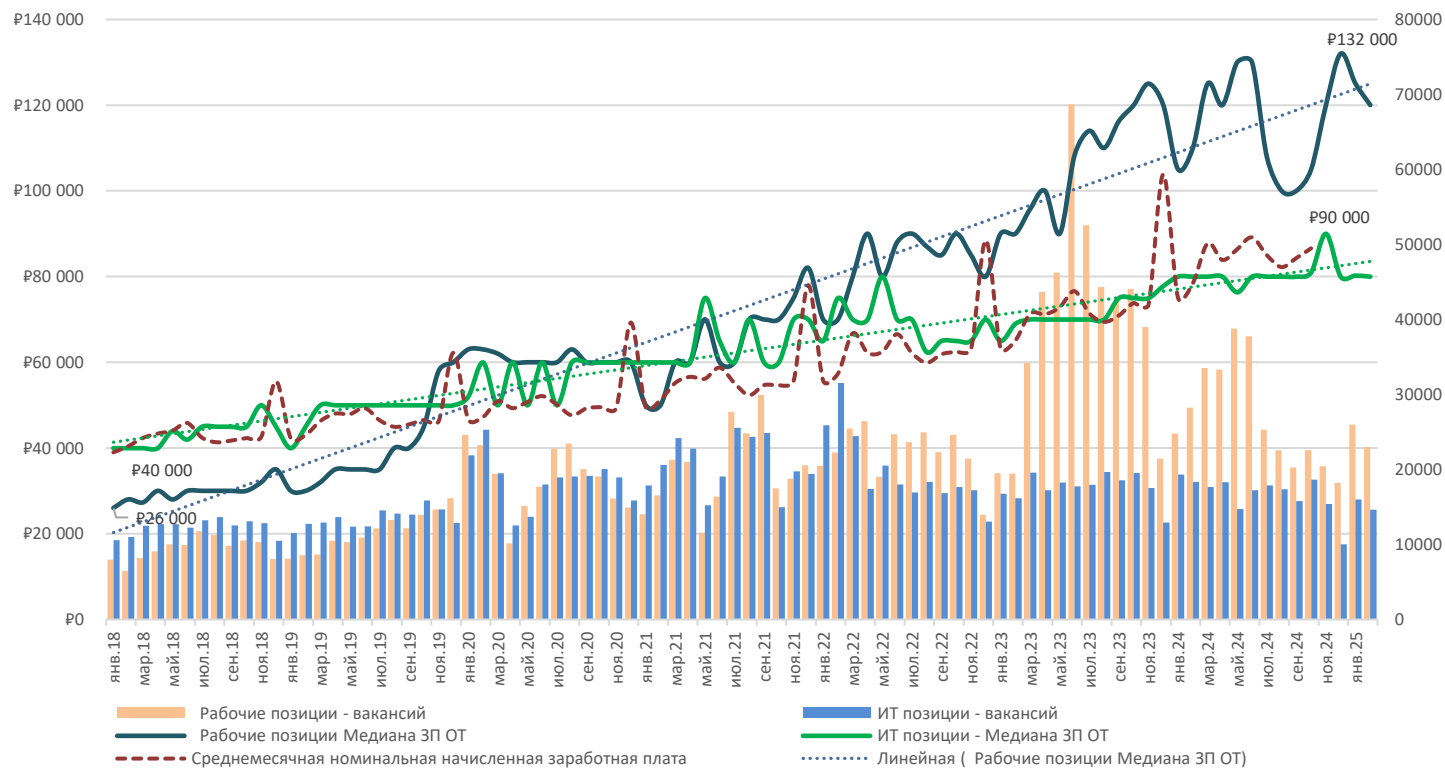


Динамика трудовых ресурсов 2019-2023 гг., млн. чел.



Напряженность по дефициту (количество вакансий на одного безработного)



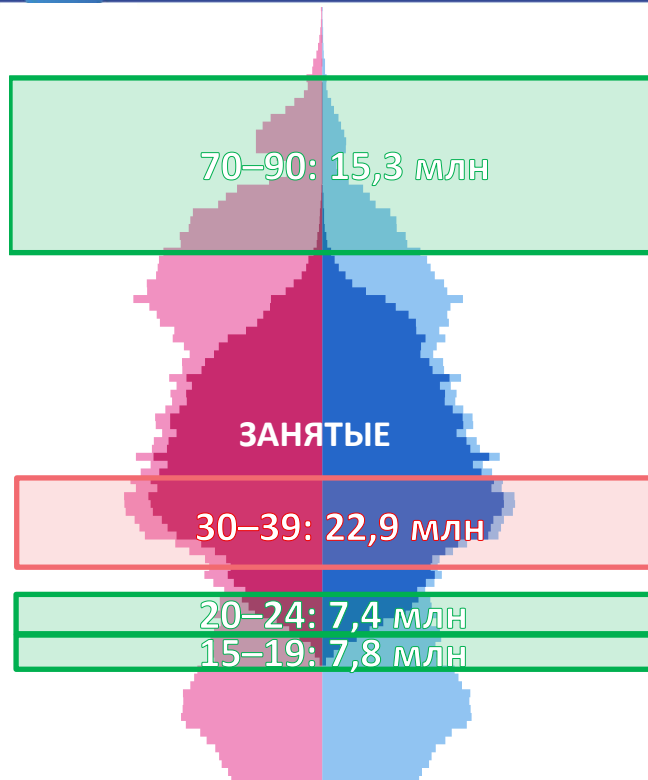


Промышленные типовые позиции в выборке

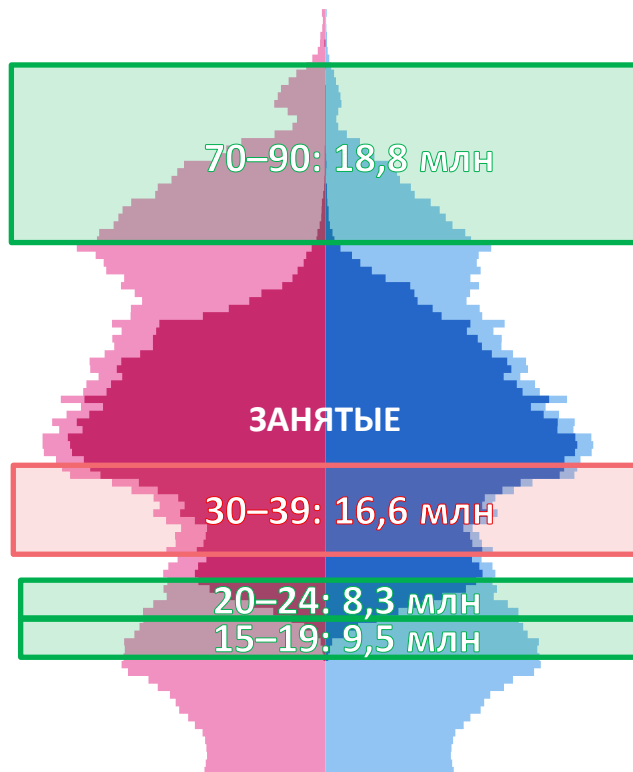
- Токарь
- Фрезеровщик
- Оператор ЧПУ
- Сварщик

Типовые позиции ИТ в выборке

- Тестировщик (Верификатор) / QA Engineer
- Data Scientist / Big Data / Data Analyst / Data Engineer
- SCRUM-мастер
- Архитектор ИТ
- Архитектор по ИБ
- Системный администратор / ИТ-специалист
- DevOps инженер
- Программист
- Инженер ИТ
- Специалист по AI, GPT, ML
- Специалист по ИБ
- Администратор сайта
- Администратор баз данных
- Оператор баз данных



2024 год



2030 год

Ближайшие годы открывается **окно возможностей на рынке труда**, что связано с ростом численности молодежи. Но общая тенденция к повышению среднего возраста населения существенно сокращает возможности дополнительного привлечения работников в экономику

МЕТОДИКА

Распоряжение Правительства от 11.09.2024 №2461-р

- Перечень поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина от 16.08.2023 № Пр-1619 **по итогам XXVI Петербургского международного экономического форума**,
- Перечень поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина от 01.11.2023 № Пр-2192ГС **по итогам расширенного заседания Президиума Государственного Совета Российской Федерации**

Методики формирования прогноза потребности экономики в кадрах утверждена распоряжением Правительства РФ

ПРИНЦИПЫ

- 1** Согласованность с параметрами социально-экономического развития по стране и регионам

Разрезы:

- региональный **85+4***
- отраслевой
- квалификационный **435 групп ОКЗ**

**по новым регионам прогноз рассчитан отдельно*

- 2** Оценка квалификационной структуры спроса по группам занятий
» возможность перевода потребности в контрольные цифры приема



УНИКАЛЬНЫЙ РАЗРЕЗ

- 3** Оценка как общей, так и замещающей потребности:
» объем необходимого дополнительного притока работников с учетом выбытия на пенсию и создания новых рабочих мест



УНИКАЛЬНЫЙ РАЗРЕЗ

ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

- Макроэкономические показатели
- Стат. данные о рынке труда
- Демографический прогноз
- Результаты опроса работодателей
- Региональные прогнозы
- Данные СФР

УЧАСТНИКИ ПРОЦЕССА

РАБОТОДАТЕЛИ

260 тыс. организаций

22,5 млн сотрудников

ВЕДОМСТВА

14 ФОИВ

РЕГИОНЫ

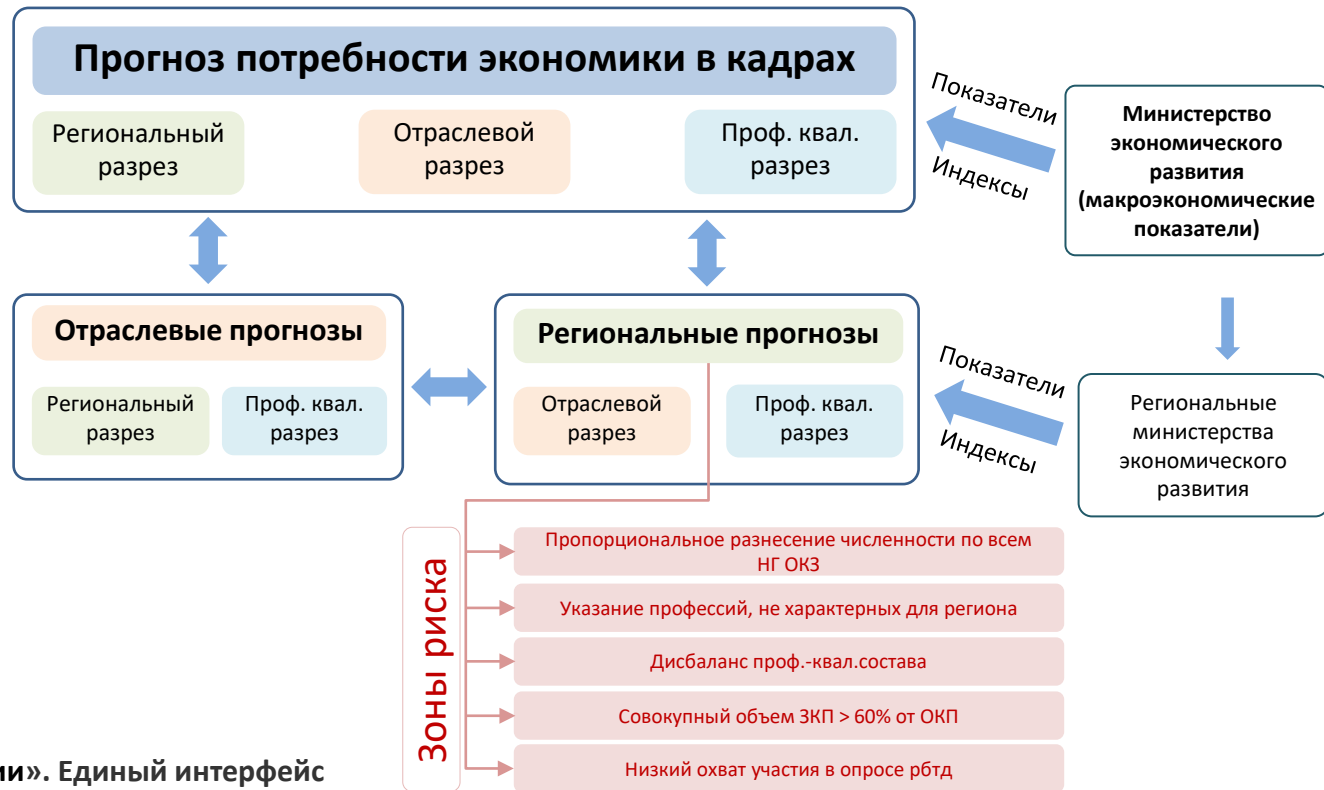
85+4*

**по новым регионам прогноз рассчитан отдельно*

ЭКСПЕРТЫ

>250

- 1 Прогноз формируется по единой методологии
- 2 Регионы формируют прогнозы с учетом опроса и данных статистики (состав занятых)
- 3 Федеральный прогноз строится на основе профессионально — квалификационной структуры региональных прогнозов



ОБЩАЯ КАДРОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ — сколько **будет занято в экономике** для обеспечения прогнозных объемов производства при плановых темпах изменения производительности труда

ЗАМЕЩАЮЩАЯ КАДРОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ — сколько людей **потребуется дополнительно вовлечь** для замещения новых рабочих мест и выбывающих в связи с выходом на пенсию

СТРУКТУРА ЗАМЕЩАЮЩЕЙ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ должна учитываться для корректировки государственного заказа в сферу образования — **изменение структуры КЦП**

В РЕТРОСПЕКТИВЕ (2022–2024 гг.):

Совокупная потребность покрыта за счет вовлечения в занятость:

- безработных
- экономически неактивного населения

0,8 млн

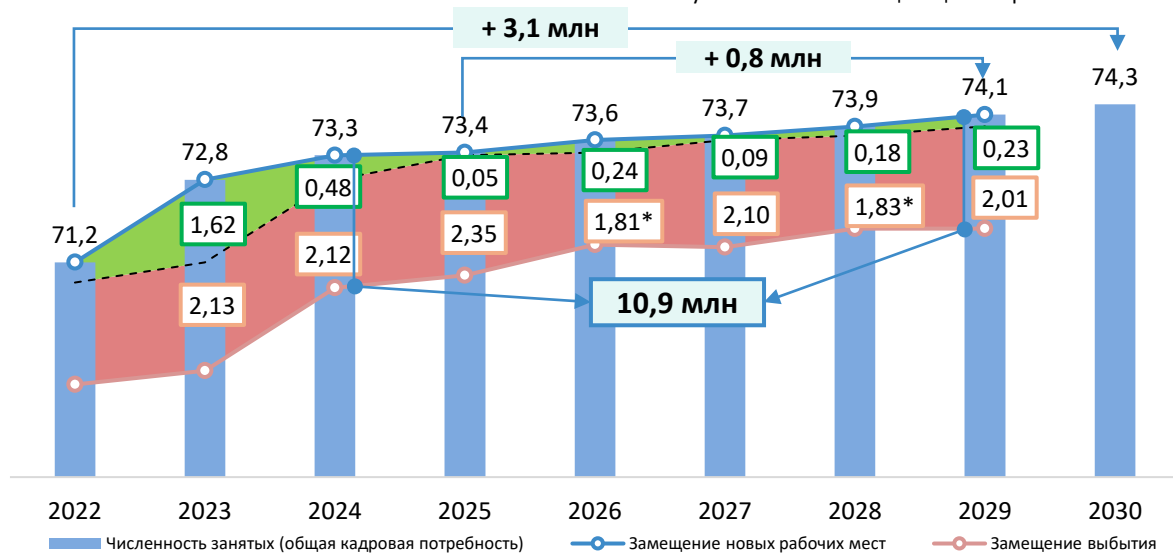
прирост общей потребности в 2029 относительно 2024

10,1 млн

объем выбытия из занятости в 2025–2029 годах

10,9 млн

совокупный объем замещающей потребности за 5 лет



*Изменение замещающей кадровой потребности по годам связано с периодом повышения пенсионного возраста и выходом на пенсию через год

Меры
по управлению
рынком труда

- 1 ГОРИЗОНТ ЕЖЕГОДНОГО ПРОГНОЗА НАЧИНАЯ С ТЕКУЩЕГО ГОДА УВЕЛИЧИВАЕТСЯ С 5 ДО 7 ЛЕТ
- 2 КАЧЕСТВЕННАЯ МАРШРУТИЗАЦИЯ УЧАЩИХСЯ ДЛЯ ИХ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА
- 3 ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ
- 4 СУБСИДИРОВАНИЕ НАЙМА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
- 5 ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ
- 6 ПОДДЕРЖКА ГРАЖДАН С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ