

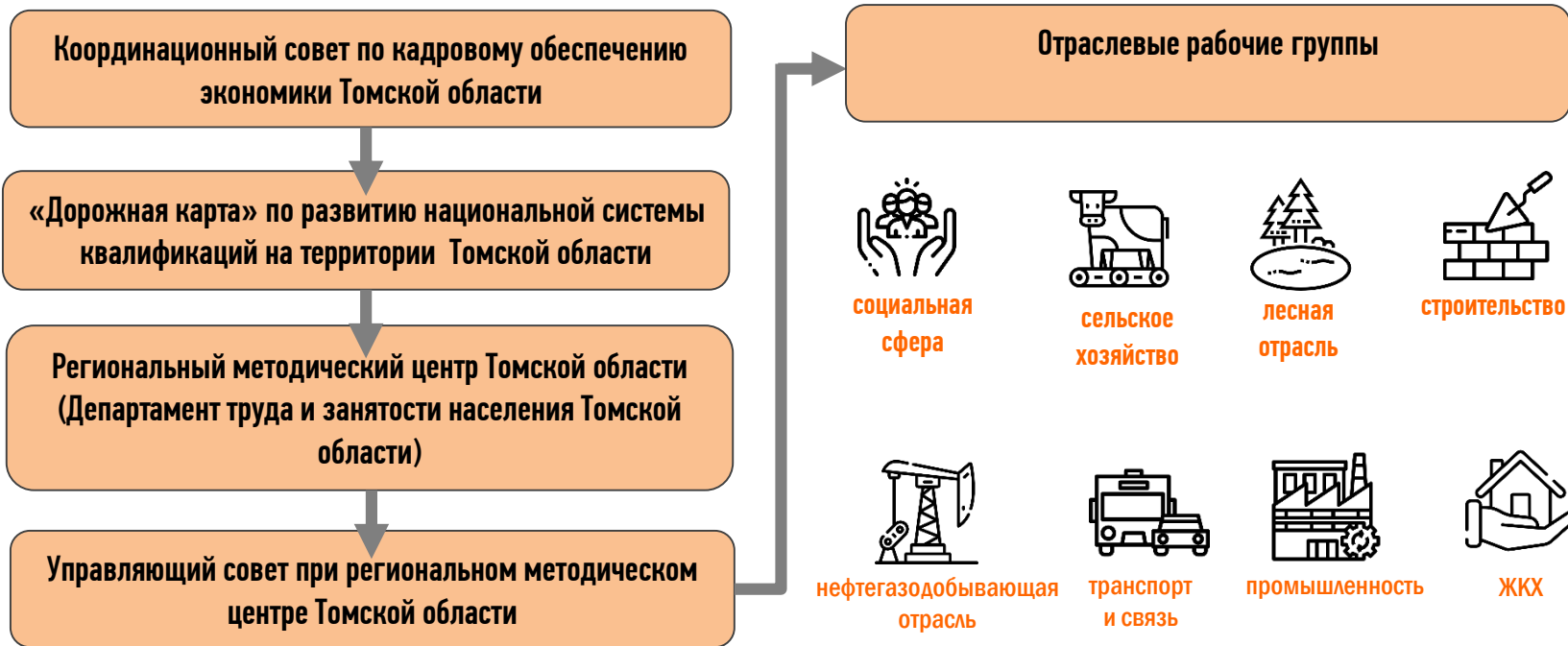


ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ
RABOTA.TOMSK.RU

Применение инструментария мониторинга рынка труда, разработанного Национальным агентством развития квалификаций

Начальник Департамента труда и занятости населения Томской области
Грузных Светлана Николаевна

Региональная модель развития национальной системы квалификаций Томской области



4 Центры оценки квалификаций



строительство



сварочные работы



охрана окружающей среды



похоронная отрасль

2 Экзаменационные площадки



нефтегазовый комплекс



безопасность труда, социальная защита и занятость населения



992
организации

255
квалификаций



приняли участие
в общероссийском мониторинге рынка труда

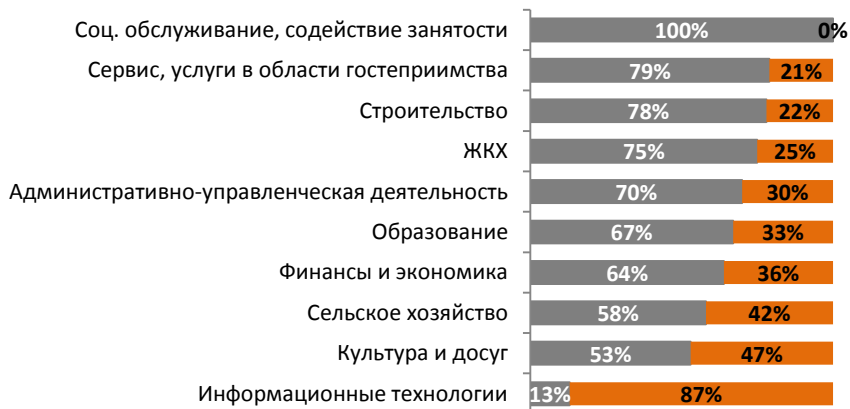
75,5%
организации
с численностью работников
от 1 до 100 человек



51,3% Образование
9,0% Здравоохранение
5,1% Государственное управление
4,6% Деятельность в области искусства,
организация развлечений
3,2% Сельское хозяйство



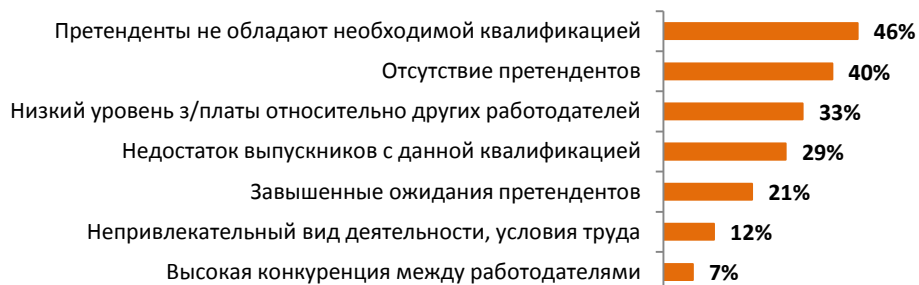
Проведен анализ кадрового обеспечения сфер деятельности



■ Работодатели не испытывают трудностей при поиске работников
■ Работодатели испытывают трудности при поиске работников



Выявлены основные проблемы при заполнении вакансий



Определен перечень квалификаций

- спрос по которым растет
- спрос по которым снижается
- дефицитные квалификации



Меры по восполнению дефицита

- 68%** - практика наставничества
- 56%** - инструктаж, обучение



Результаты мониторинга

- Качественные и количественные характеристики потребности в кадрах
- Квалификационные дефициты
- Принимаемые меры по восполнению недостаточной квалификации
- Удовлетворенность работодателей рабочей силой в квалификационном разрезе
- Определение жизненного цикла квалификаций
- Сведения об общепрофессиональных компетенциях
- Определение возможных образовательных траекторий
- Выявление потребности в независимой оценке квалификации



Области применения

- Подготовка кадровых разделов Стратегий социально-экономического развития субъекта РФ
- Прогноз потребности Томской области в профессиональных кадрах
- Проведение экспертных оценок в части прогнозирования
- Установление контрольных цифр приема на подготовку кадров
- Развитие сети центров оценки квалификаций на региональном уровне
- Определение образовательных траекторий