



Корпорация развития
Дальнего Востока и Арктики



Руководство по заполнению данных по кадровой потребности

prognoz.hcfe.ru



Уважаемый работодатель!

Команда АО «Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики» заранее **благодарит** Вас за потраченное время на заполнение кадровой потребности вашего предприятия. Это очень важный вклад в общий результат по тонкой настройке системы образования и рынка труда на Дальнем Востоке.

Мы искренне считаем, что система образования должна отвечать **актуальным запросам** экономики страны. В этих целях мы проводим прогноз кадровой потребности. Этот прогноз должен лечь в основу системной работы по актуализации контрольных цифр приема в образовательные учреждения, открытия новых, **необходимых бизнесу**, программ.

Точность данного прогноза будет напрямую зависеть от качества заполненной Вами информации, поэтому большая просьба отнестись к данному опросу максимально ответственно.

Если у Вас возникнут какие-нибудь трудности мы всегда готовы Вам помочь.

Команда АО «Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики»

Заполнение кадровой потребности

5 шагов

- 1 Регистрация на сайте модуля
- 2 Заполнение информации о предприятии
- 3 Определение кадровой потребности
- 4 Внесение информации по кадровой потребности
- 5 Внесение информации по возрастному и половому составу

1 шаг. Регистрация

- ✓ Зайти на сайт модуля

prognoz.hcfe.ru

- ✓ Пройти простую регистрацию

В случае если Ваша компания ранее заполняла анкету и доступ был утерян – просьба связаться с нами

← → ↻ prognoz.hcfe.ru/registration/

Система прогнозирования кадровых потребностей

Общие сведения

Регистрация

Логин (мин. 3 символа):*

Пароль:*

Подтверждение пароля:*

Email:*

Введите слово на картинке:*

*Поля, обязательные для заполнения.

2 шаг. Данные по компании

- ✓ Шаблон для возможности заполнить данные в Excel и дальнейшей загрузки в модуль
- ✓ Ссылки на перечни специальностей и профессий

Информация по компании нужна для дальнейшей консолидации данных по регионам и видам экономической деятельности

Система прогнозирования кадровых потребностей

Общие сведения | Опрос работодателей

Анкетирование

Получить шаблон | Загрузить данные | ОКПДТР | ВО | СПО

! Название организации	<input type="text"/>
! ИНН организации	<input type="text"/>
! Субъект РФ	<input type="text"/>
! Муниципальное образование	<input type="text"/>
! Класс ОКВЭД	<input type="text"/>
! Тип предприятия	<input type="text"/>
! Среднеспис. численность занятых	<input type="text"/>
! Email	<input type="text"/>
! Телефон	<input type="text"/>
! Дата заполнения	<input type="text"/>

2 шаг. Данные по компании. Источники данных

Данные можно взять из выписки из ЕГРЮЛ (единый государственный реестр юридических лиц), которую можно бесплатно скачать на сайте ФНС

egrul.nalog.ru

1 Сокращённое наименование на русском языке – в блоке «Наименование»

2 ИНН юридического лица – в блоке «Сведения об учете в налоговом органе»

4 Код и наименование вида деятельности – в блоке «Сведения об основном виде деятельности», указываем первые две цифры до точки.

Система прогнозирования кадровых потребностей

Общие сведения | Опрос работодателей

Анкетирование

Получить шаблон | Загрузить данные | ОКПДТР | ВО | СПО

1	!	Название организации	<input type="text"/>
2	!	ИНН организации	<input type="text"/>
	!	Субъект РФ	<input type="text"/>
	!	Муниципальное образование	<input type="text"/>
4	!	Класс ОКВЭД	<input type="text"/>
	!	Тип предприятия	<input type="text" value=""/>
6	!	Среднеспис. численность занятых	<input type="text"/>
	!	Email	<input type="text"/>
	!	Телефон	<input type="text"/>
	!	Дата заполнения	<input type="text"/>

Среднесписочную численность занятых следует указать из расчета по страховым взносам за прошедший год (код расчетного периода - 34)

Данные можно получить на сайте ФНС, введя данные юридического адреса организации

<https://service.nalog.ru/addrno.html>

3 При введении адреса обязательно указывайте название улицы и населенного пункта с большой буквы, в противном случае система выдаст ошибку

5 Следует выбрать из выпадающего списка принадлежность к ТОР или СПВ:

ТОР – территория опережающего развития;
СПВ – свободный порт Владивосток
Другое – предприятие, не являющееся резидентом ТОР или СПВ

3 шаг. Определение кадровой потребности



Основные этапы оценки потребности

- ✓ Постановка стратегических задач развития компании с количественными и качественными параметрами
- ✓ Анализ текущего уровня численности работников, текучести, выбытия, перемещения внутри компании, прогнозирование будущих количественных и качественных характеристик персонала
- ✓ На основе взаимосвязи планов развития, уровня производительности и численности планируется перспективная потребность в работниках

Большая просьба при определении кадровой потребности привлечь к данной работе сотрудников кадровой службы и генерального директора

4 шаг. Внесение информации по кадровой потребности

Для каждой должности заполняется отдельная строчка. При необходимости добавляется дополнительная строчка

При корректном вводе значений рядом с заполненной строкой появляется обозначение



1 Наименование должности указывается в свободной форме

2 Следует указать код ОКПДТР (классификатор профессий и должностей).

При начале ввода система начнет предлагать варианты в раскрывающемся списке

3 Вносится код направления подготовки (специальности). В данном случае имеется ввиду необходимое или предпочтительное образование для данной штатной единицы

При начале ввода система начнет предлагать варианты в раскрывающемся списке

Информация о кадровой потребности организаций

Наименование должности на предприятии	ОКПДТР	Требование к направлению подготовки(специальность)	Требование к уровню подготовки	Требование к стажу работы	Требование к доп.образованию	Вахтовый метод	Среднесписочная численность работающих, чел.	Среднемесячная заработная плата, руб.	Дополнительная потребность в 2021 году	Дополнительная потребность в 2022 году
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

+ Добавить строку

Следует выбрать из выпадающего списка требования к :

- 4 Уровню подготовки
- 5 Стажу работы
- 6 Доп. образованию
- 7 Вахтовому методу

8 Среднесписочная численность – количество сотрудников данной должности в год, необходимое для выполнения необходимых функций предприятий.

9 Уровень среднемесячной заработной платы, который предприятие готово компенсировать сотруднику

10 Проставляем ноль (не успели скорректировать форму)

С 2022 по 2027 год следует указать **Дополнительную потребность** в указанной должности.

11 Для каждого года указывается своя дополнительная потребность. Например, вам потребуется маркетолог только в 2024 году. В таком случае во всех остальных годах у Вас будет стоять нули.

5 шаг. Информация по возрастному и половому составу

Для построения модели прогнозирования нам очень важна информация по возрастному составу и половому признаку. В каждое поле возрастной группы следует указать количество работников на текущий момент.

Если на предприятии нет работников в одной из групп, то в соответствующие ячейки нужно поставить нули

Структура работников по возрасту

	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	30-34 года	35-39 лет	40-44 года	45-49 лет	50-54 года	55-59 лет	60 и более
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Структура работников по полу

	Мужчины	Женщины
	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Тоже касается и полового признака. Если на предприятии нет работников с определенным значением признака – например, работают одни мужчины и нет женщин, то в соответствующие ячейки нужно поставить нули

Контакты



Татьяна Егорова

Заместитель директора департамента обеспечения
трудовыми ресурсами
+7 914 153 9973
t.egorova@erdc.ru



Корпорация развития
Дальнего Востока и Арктики



Анатолий Булгаков

Руководитель направления
+7 926 432 7970
a.bulgakov@erdc.ru



Корпорация развития
Дальнего Востока и Арктики