Утверждаю:

 Глава Администрации

 МР «Сергокалинский район»

 М. Омаров

 **Стратегия управления рынком труда
 на 2020 -2022 годы**

Стратегия управления рынком труда на 2020-2022 годы (далее - Стратегия) разработана в рамках обеспечения эффективной реализации на территории Сергокалинского района государственной политики в области содействия занятости населения.

Стратегия разработана с учетом положений Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 22.1 1.2012 № 2149-р, «Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года», утвержденных Председателем Правительства Российской Федерации Д.А. Медведевым 31.01.2013.

Сергокалинский район является одним из развитых районов среди районов Республики Дагестан, в котором основными отраслями являются сельское хозяйственное, животноводство, растениеводство.

На территории района реализуются инвестиционные проекты, имеющие большое значение, как для района, так и в целом для страны. По сравнению 2016 годом инвестиции в экономику района в сопоставимых ценах увеличились на 20% и составляет 758 миллионов рублей Общий портфель инвестиционных проектов района составляет 5 проектов муниципального уровня, наиболее масштабными по потребности в трудовых ресурсах являются проекты строительство МКОУ «Миглакасинская СОШ», МКОУ «Мургукская СОШ», МКДОУ «д/с с. Мургук», МКДОУ «д/с с.Кадыркент», МКДОУ «д/с с.Ванашимахи»

По оценкам, на обеспечение планируемых темпов социально­экономического развития и реализацию инвестиционных проектов ежегодно необходимо порядка 20 квалифицированных специалистов**.**

Для реализации инвестиционных проектов, развития инновационных производств, создания и модернизации рабочих мест необходима эффективная системаопережающего кадрового обеспечения. При этом, как и в целом по стране, в районе отмечается тенденция сокращения численности трудоспособного, а также экономически активного населения, повышения среднего возраста квалифицированных рабочих. В этих условиях необходимо повысить эффективность использования трудовых ресурсов.

Стратегия предусматривает направления развития деятельности органов исполнительной власти района по обеспечению экономики района квалифицированной рабочей силой, соответствующей потребностям экономического развития, как по численности, так и по качественным характеристикам. Соответствующие меры должны разрабатываться и реализовываться во взаимодействии с предпринимательским, образовательным и научным сообществами.

Для более полного использования трудового потенциала Сергокалинского района меры, реализуемые в сфере управления рынком труда, должны сопровождаться мерами демографической, миграционной, образовательной, семейной, политики, политики в сфере здравоохранения, развития инфраструктуры и социальных услуг, способствующими повышению привлекательности района как места проживания и осуществления трудовой деятельности.

1. Характеристика трудового потенциала Сергокалинского района и сложившаяся система управления рынком труда.

1. Состояние и прогнозируемые тенденции трудовых ресурсов и рынка труда.

Общая численность Сергокалинского района составляет 27570 человек.

Численность трудовых ресурсов в Сергокалинском районе по данным баланса трудовых ресурсов в среднем за 2020 год составила 14378 человек, или 52% населения района. При этом занято в экономике 6582 человека, или 46% трудовых ресурсов. Занято в организациях всех форм собственности 3015 человек, из них 70 % работают в организациях государственной и муниципальной форм собственности, заняты индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан 1016 человек, заняты в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации 2551 человек.

Не занято в экономике более 6501 человек, находящихся в трудоспособном возрасте, из них 1295 человек обучаются с отрывом от работы и 5206 человек - это российские граждане, безработные, домохозяйки и другое незанятое трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

Начиная с 2007 года в Сергокалинском районе наблюдается отрицательное сальдо миграции, в среднем прибывает от 195-245 человек, выбывает от 450-650 человек.

По численности экономически активного населения Сергокалинский район лидирует среди районов Республики Дагестан - 6582 человека. По данным обследований населения по проблемам занятости 37,6 % экономически активного населения не имеют доходного занятия и активно его ищут, то есть являются безработными в соответствии с методологией Международной организации труда.

В 2020-2021 годах в государственную службу занятости населения за содействием в трудоустройстве обратилось 560 жителей Сергокалинского района. В 2021 году численность официально зарегистрированных безработных составляет 560 человек. В органы службы занятости населения работодателями за 2020 году заявлены за январь-август 2021 года -132 вакансии.

К позитивным тенденциям, формирующимся на рынке труда, можно отнести:

формирование нового поколения профессионалов, владеющих современными компетенциями (языковыми, коммуникативными, проектными, управленческими), ориентированных на постиндустриальные форматы деятельности (инновационно-технологические, сервисные и другие);

1. Районная система управления рынком труда.

В Сергокалинском районе реализуются программы, способствующие кадровому обеспечению потребностей экономического развития (в реальном секторе экономики, в сферах профессионального образования и содействия занятости, в социальной сфере).

Организовано взаимодействие органов исполнительной власти края, органов местного самоуправления, работодателей по вопросам обеспечения трудовыми ресурсами на уровне предприятий, инвестиционных проектов, отраслей, включая формирование прогнозов кадровой потребности, разработку и реализацию совместных планов кадрового обеспечения.

Организована работа официального сайта центра труда и занятости населения Сергокалинского района, применяется сервис «Электронный работодатель» для предоставления работодателями в службу занятости предусмотренной законодательством информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

В Сергокалинском районе внедрены автоматизированные технологии мониторинга состояния и прогнозных оценок рынка труда:

показатели спроса и предложения рабочей силы формируются органами службы занятости в автоматизированной информационной системе «Регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения»;

данные по прогнозным параметрам трудовых ресурсов и потребности в квалифицированных кадрах формируются с учетом прогнозов социально­экономического развития муниципальных образований в автоматизированной информационной системе мониторинга муниципальных образований.

Реализуется комплекс мер по модернизации образовательных учреждений образования. Организована работа по совершенствованию механизмов формирования и распределения государственного задания на подготовку кадров на основе прогноза кадровых потребностей экономики района.

На уровне органов исполнительной власти района по вопросам содействия занятости населения и профессионального образования:

реализуется комплекс мер по обеспечению занятости незанятого населения в соответствии с кадровой потребностью экономики;

отработана технология заполнения текущей кадровой потребности инвестиционных проектов с привлечением органов местного самоуправления, отраслевых органов исполнительной власти.

На территории Сергокалинского района действуют 45 организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Ежегодно проходят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации более 360 работающих граждан.

1. Наиболее актуальные проблемы рынка труда Сергокалинского района.

К наиболее актуальным проблемам районного рынка труда относятся:

территориальное и структурное несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Демографическая ситуация, неравномерность социально­экономического развития территорий, локальность реализации инвестиционных проектов. Значительная дифференциация локальных сегментов рынка труда ограничивает сферы приложения труда и формирует очаги «застойной» безработицы в районе.

 Недостаточно развиты взаимосвязи бизнеса и системы профессионального образования при формировании планов подготовки профессиональных кадров, предоставлении мест прохождения производственных практик, поддержке трудоустройства молодых специалистов;

значительный удельный вес в незанятом населении лиц, имеющих низкую конкурентоспособность на рынке труда и испытывающих особые трудности в поиске работы (молодежь, впервые ищущая работу, лица с ограниченной трудоспособностью, женщины с малолетними детьми);

недостаточная социальная ответственность работодателей, низкая привлекательность значительной доли рабочих мест для ищущих работу (неконкурентоспособный уровень заработной платы по значительной доле отраслей и профессий, слабые меры дополнительного социального обеспечения, низкое качество организации рабочих мест, невысокие инвестиции в повышение профессиональных компетенций работников) ограничивают привлечение и закрепление высококвалифицированных кадров и молодых специалистов;

недостаточная скоординированность действующих программ и других мероприятий по кадровому обеспечению отдельных отраслей экономики, инвестиционных проектов, предприятий, по развитию системы профессионального образования, управлению охраной труда, содействию занятости населения;

усиление конкуренции за квалифицированную рабочую силу с регионами Российской Федерации, находящимися в более комфортных по сравнению с районом.

1. Цели, задачи и принципы реализации Стратегии.

Целью реализации Стратегии является организация опережающего обеспечения потребностей экономики в квалифицированных кадрах на основе эффективного использования трудовых ресурсов региона.

Стратегия предусматривает решение следующих задач:

совершенствование системы мониторинга, анализа и прогнозирования рынка труда;

повышение эффективности процессов формирования, привлечения и распределения трудовых ресурсов;

повышение эффективности мер содействия занятости населения;

обеспечение качества рабочих мест;

развитие социального партнерства на рынке труда.

Реализация Стратегии возможна при условии соблюдения следующих принципов:

опережающее прогнозирование потребности в кадрах с учетом изменений характера труда и социально-экономических преобразований;

сочетание интересов населения, работодателей и государства.

1. Основные направления реализации Стратегии.

Для преодоления дефицита квалифицированных кадров необходимо принять меры, способствующие оптимизации численности и рационализации структуры занятых в экономике с учетом соответствия квалификации работников потребностям работодателей, перераспределению трудовых ресурсов в пользу высокопроизводительных секторов экономики, рациональному использованию трудовых ресурсов.

В соответствии с задачами предусматриваются следующие основные направления реализации Стратегии:

* 1. В части совершенствования системы мониторинга, анализа и прогнозирования рынка труда:

мониторинг состояния и разработки прогнозных оценок рынка труда края;

разработка прогноза потребности экономики края в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах. Повышение качества прогнозных оценок на основе применения научно-обоснованных методик прогнозирования, изучения потребностей инвесторов, прогнозируемых изменений структуры занятости (в связи с реализацией инвестиционных проектов, технологическими,инновационными изменениями, созданием и модернизацией высокопроизводительных рабочих мест), прогноза социально-экономического развития региона;

организация разработки прогноза баланса трудовых ресурсов;

выявление перспективных направлений развития рынка труда. Оценка сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу, определение структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда (с учетом развития отдельных сфер и отраслей);

обеспечение доступности информации о состоянии и прогнозных оценках рынка труда для населения и работодателей края.

* 1. В части повышения эффективности процессов формирования, привлечения и распределения трудовых ресурсов:

развитие системы профессиональной ориентации на освоение востребованных профессий, в том числе с учетом перспективных потребностей экономики (для молодежи, выходящей на рынок труда, взрослого населения);

развитие системы управления подготовкой кадров в районных казенных образовательных учреждениях профессионального образования, обеспечивающей экономику Сергокалинского района квалифицированными рабочими кадрами и специалистами. Совершенствование механизмов формирования структуры подготовки квалифицированных кадров и специалистов в соответствии с приоритетами социально-экономического развития края с учетом кадровой потребности района, демографической ситуации, прогноза кадровой потребности экономики и социальной сферы Сергокалинского района;

содействие развитию взаимодействия организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с работодателями по разработке образовательных программ, проведению производственной практики, содействию трудоустройству молодых специалистов;

содействие профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию взрослого населения (работники в течение периода трудовой деятельности, безработные граждане, незанятые граждане, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность и другие категории);

содействие разработке и внедрению профессиональных стандартов по профессиям, востребованным на рынке труда Сергокалинского района;

содействие развитию на территории Сергокалинского района системы оценки и сертификации квалификаций;

реализация на территории Сергокалинского района мер развития трудовых ресурсов и повышения их мобильности:

а) стимулирование экономической активности населения (вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения трудоспособного возраста);

б) стимулирование территориальной трудовой мобильности;

в) развитие профессиональной мобильности, содействие перераспределению трудовых ресурсов между предприятиями и отраслями в пользу высокопроизводительных рабочих мест;

г) стимулирование привлечения и закрепления молодых специалистов для работы по наиболее востребованным профессиям и специальностям;

эффективное использование дополнительных источников трудовых ресурсов (привлечение квалифицированных специалистов из других регионов, соотечественников, проживающих за рубежом, иностранных работников).

* 1. В части повышения эффективности мер содействия занятости населения:

повышение качества и доступности для граждан и работодателей государственных услуг в сфере содействия занятости;

разработка и реализация мер активной политики занятости, механизмов повышения эффективности содействия работодателям в подборе необходимых работников;

развитие форм и методов содействия занятости, в том числе для отдельных категорий граждан, требующих специальных мер адаптации на рынке труда (выпускники, не имеющие опыта работы, лица с ограниченной трудоспособностью (инвалиды) и другие);

обеспечение превентивных мер содействия занятости работников, находящихся под риском увольнения;

развитие информационных технологий на рынке труда.

* 1. В части обеспечения качества рабочих мест:

повышение эффективности мер в сфере охраны труда:

а) развитие инфраструктуры услуг в области охраны труда;

б) выявление и распространение лучших практик управления охраной труда на территориальном уровне и уровне работодателей;

в) разработка и реализация мер по улучшению условий труда, профилактике профессиональных заболеваний;

развитие механизмов повышения качества рабочих мест (за счет обеспечения охраны труда, развития социального партнерства, повышения информированности работодателей о критериях привлекательности рабочих мест для ищущих работу граждан);

* 1. В части развития социального партнерства на рынке труда:

повышение эффективности механизмов социального партнерства и действующих структур на рынке труда на региональном и муниципальном уровне (соглашения и комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, координационные и межведомственные структуры в сфере охраны труда, содействия занятости, профессиональной ориентации, социальной поддержки и занятости отдельных категорий населения);

реализация мер по повышению эффективности защиты трудовых прав граждан, не допущению дискриминации при приеме на работу;

координация действий участников рынка труда Сергокалинского района (органы службы занятости, работодатели, образовательные организации) в вопросах содействия трудоустройству выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

привлечение представителей работодателей, работников, общественности, образования, науки к разработке мер развития системы управления рынком труда, кадрового обеспечения, повышения эффективности содействия занятости.

Приоритетами при реализации основных направлений Стратегии являются:

реализация мер кадрового обеспечения с учетом направлений и перспектив социально-экономического развития (в том числе на уровне отдельных отраслей и муниципальных образований);

максимальное использование местных трудовых ресурсов с учетом их профессионально-квалификационного состава и территориального распределения, оптимизация форм постоянной (включая вахтовый метод работы) и временной занятости;

комплексный подход к кадровому обеспечению (на уровне предприятия, инвестиционного проекта, муниципального образования) с учетом периодов строительства и эксплуатации объектов, развития инфраструктуры;

кадровое обеспечение базовых отраслей экономики, создаваемых и модернизируемых высокопроизводительных рабочих мест.

1. Механизмы и сроки реализации Стратегии.

Стратегия реализуется в соответствии с планом мероприятий по реализации Стратегии согласно приложению.

Общий контроль за реализацией Стратегии осуществляет Администрация района.

Орган исполнительной власти района в области содействия занятости населения представляет Администрации района отчет о ходе реализации Стратегии ежегодно в срок до 1 марта года, следующего за отчетным.

Реализация Стратегии рассчитана на период до 2022 года.

1. Ожидаемые результаты реализации Стратегии.

Реализация Стратегии будет способствовать:

обеспечению экономики Красноярского края трудовыми ресурсами необходимой квалификации;

более эффективному использованию трудовых ресурсов региона;

повышению экономической активности трудоспособного населения;

повышению востребованности выпускников профессионального образования на рынке труда;

повышению профессионализма кадров и их конкурентоспособности на рынке труда.

**Основным ожидаемым результатом реализации Стратегии является достижение к 2022 году следующих показателей:**

**доля высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников - не менее 70 %;**

**уровень занятости экономически активного населения – 55%;**