

## **ЦЕЛЬ**

Изучение потребности работодателей в квалификациях и профессиональном образовании работников, определение ретроспективных и новых профессий, специальностей, отслеживание изменений их контролируемых параметров и трендов развития

## **ЗАДАЧИ**

1. Оценить утвержденные и разрабатываемые квалификации по критериям: узнаваемость, востребованность, новизна-устаревание
2. Установить факты возникновения новых квалификаций
3. Определить оптимальные образовательные траектории (формальные, неформальные и информальные) для: существующих квалификаций, обсуждаемых квалификаций, прогнозируемых квалификаций
4. Сформулировать для системы образования траектории подготовки в системе непрерывного образования
5. Выявить факты существования образовательных дефицитов в квалификациях
6. Повысить узнаваемость Национальной системы квалификаций и ее компонентов у различных групп пользователей

## УЧАСТНИКИ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

1. Национальное агентство развития квалификаций
2. Советы по профессиональным квалификациям в лице кураторов мониторинга
3. Руководители организаций
4. Руководители кадровых служб в организациях, HR-специалисты
5. Линейные руководители

## 1. РОЛЬ НАЦИОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

1. Разработка инструментария мониторинга рынка труда и сопроводительных материалов
2. Разработка системы удаленного сбора данных
3. Предоставление персонального доступа СПК к системе сбора данных
4. Обучение СПК работе с системой сбора данных
5. Разработка алгоритма первичной обработки данных
6. Консультирование по методам анализа собранных данных

## 2. РОЛЬ КУРАТОРОВ МОНИТОРИНГА ОТ СПК

1. Работа с системой удаленного сбора данных
2. Информирование руководителей организаций о проведении мониторинга
3. Консультирование организаций по возникающим вопросам
4. Оценка количества собранных анкет организаций
5. Анализ собранных данных

### 3. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

1. Подтвердить заинтересованность организации в мониторинге
2. Определить ответственное за заполнение инструментария лицо
3. Направить ответственному лицу информационные материалы и контактную информацию от СПК
4. Контроль исполнения данного поручения

#### 4. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КАДРОВЫХ СЛУЖБ, HR

1. Изучить информационные материалы о мониторинге
2. При возникновении вопросов связаться с куратором мониторинга от СПК и получить консультацию
3. Заполнить общий блок анкеты организации
- 4.1. Если численность сотрудников организации до 50 человек - самостоятельно заполнить квалификационный блок в анкете
- 4.2. Если численность сотрудников организации 51 человек и более - заполнить квалификационный блок в анкете ТОЛЬКО в отношении своего HR подразделения
5. Если численность сотрудников организации 51 человек и более – направить специальную ссылку анкеты организации линейным руководителям
6. Контроль прохождения анкеты линейными руководителями
7. Проинформировать руководителя организации о завершении сбора данных

## 5. РОЛЬ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Изучить информационные материалы о мониторинге
2. При возникновении вопросов связаться с куратором мониторинга от СПК и получить консультацию
3. Заполнить анкету в отношении своего подразделения по уникальной ссылке организации
4. Проинформировать руководителя кадровой службы, HR о прохождении анкеты