

УДК 332.02**О внедрении общенациональной системы прогнозирования
потребности в кадрах****Юсупова Ирина Валерьевна**

Доктор экономических наук, доцент,
кафедра экономики и управления на предприятии,
Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева;
420111, 10, ул. Карла Маркса, Казань, Российская Федерация;
заместитель начальника,
отдел организации, контроля
и сопровождения принятия тарифных решений
Государственного комитета Республики Татарстан по тарифам,
420021, 55, ул. Московская, Казань, Российская Федерация;
e-mail: selez2009.li@yandex.ru

Сафаргалиев Мансур Фуатович

Кандидат экономических наук,
заведующий кафедрой экономики и управления на предприятии,
Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева,
420111, 10, ул. Карла Маркса, Казань, Российская Федерация;
e-mail: safargaliev@list.ru

Арзамасова Альфия Габдулловна

Кандидат политических наук, доцент,
кафедра социологии, политологии и права,
Казанский государственный энергетический университет,
420066, 51, ул. Красносельская, Казань, Российская Федерация;
e-mail: asaraf@mail.ru

Селезнев Даниил Кириллович

Аспирант, ассистент,
кафедра логистики и управления,
Казанский национальный исследовательский
технологический университет,
420111, 10, ул. Карла Маркса, Казань, Российская Федерация;
e-mail: bigbossutrinos229@gmail.com

Аннотация

Формирование кадрового прогноза с учетом реальных потребностей работодателей – важная государственная задача, которая связана с определением объемов подготовки кадров по уровням образования и профессиям, востребованным на рынке труда. За последние несколько лет на рынке труда произошли кардинальные изменения. Пандемия, санкционное давление, общая демографическая ситуация и геополитический фон, а также отток кадров из реального сектора экономики в сферу услуг существенно повлияли на трансформацию рынка труда и способствовали формированию его новой модели. Если недавно одним из основных проблемных вопросов являлся высокий уровень безработицы, то сегодня российский рынок труда столкнулся с новым вызовом: критическим дефицитом трудовых ресурсов. Изменение баланса спроса на труд и его предложения в сторону нехватки рабочих рук привело к усилению напряженности на рынке труда, а также к снижению уровня безработицы. Безработица в России достигла с по итогам 2023 года самого низкого уровня за всю историю - 2,9%. В Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года отмечается, что нехватка квалифицированных кадров становится ключевым барьером на пути экономического развития России и реализации всех государственных задач. Дефицит работников отмечается во всех ключевых отраслях российской экономики. Следует выделить четыре основных компонента, которые служат основой для насыщения рынка труда кадрами необходимой квалификации: формирование прогноза, определение объема подготовки кадров, обучение в учреждениях ВО, СПО и НПО и выход на рынок труда специалистов необходимой квалификации. В настоящее время этот процесс происходит в рамках нового подхода, который заключается во внедрении общегосударственной системы прогнозирования потребности в кадрах с привлечением максимального количества работодателей.

Для цитирования в научных исследованиях

Юсупова И.В., Сафаргалиев М.Ф., Арзамасова А.Г., Селезнев Д.К. О внедрении общегосударственной системы прогнозирования потребности в кадрах // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 2А. С. 183-195.

Ключевые слова

Кадры, информационные технологии, система высшего образования, среднее профессиональное образование, начальное профессиональное образование, прогноз, потребность в кадрах.

Введение

Современные экономические и геополитические условия активизировали исследовательскую активность в сфере описания тенденций развития российского высшего образования. Так, региональные модели подготовки кадров описаны Л. Шаламовой, Д. Марусяк [Шаламова, Марусяк и др., 2022]. Необходимость внедрения специализированных кадров в машиностроении обосновали А. Овчаренок, А. Фирсов, Н. Ромашев [Овчаренок, Фирсов и др., 2022]. Стенников В. предложил оригинальную методику нахождения оптимальной образовательной программы подготовки иностранных специалистов [Стенников, 2021]. Проблема подготовки лидеров

образования в глобальном научно-образовательном пространстве обоснованы Т. Шестаковой [Шестакова, 2022].

Особенности реализации государственной программы стратегического академического лидерства «Приоритет - 2030» выявлены в работе С. Мерцаловой и О. Цыбаковой [Мерцалова, Цыбакова, 2022]. Чесноков Д. представил видение пути развития современного инженера [Чесноков, 2022]. Важность взаимодействия производства и образовательных организаций в рамках развития компетенций персонала доказали О. Воробьева и А. Алябьева [Воробьева, Алябьева, 2022]. Ключевые изменения в российском законодательстве об образовании прокомментировал И.Макаренко [Макаренко, 2022]. Вольская Т. систематизировала проблемы подготовки кадров в условиях цифровизации [Вольская, 2021].

Несмотря на значительную исследовательскую активность в сфере поисков оптимальной модели подготовки кадров для рынка труда, организации современного российского высшего образования, формирования контрольных цифр приема (КЦП) и их связи с национальным рейтингом организаций высшего образования современные реалии требуют нового единого подхода к формированию единой модели прогнозирования потребностей современного рынка труда.

Постановка проблемы

В 1990-х наличие огромного числа выпускников, не приступивших к работе по полученной специальности, объяснялось экономическим спадом и массовой безработицей, которые свели на нет спрос на свежее испеченных инженеров. Особенно пострадало производство: лишившись сырья и материалов, предприятия «встали», распались хозяйственные связи между бывшими республиками СССР, да и производимая продукция самих предприятий стала невостребованной.

Но сегодня это объяснение не работает: прошло уже достаточно лет, чтобы и ВУЗы, и предприятия, и потенциальные студенты могли адаптироваться к новой структуре спроса. Но этого не произошло; более того, годы экономического подъема и оживления в промышленности привели к дефициту кадров на рынке труда по целому ряду направлений. Однако даже в условиях этого дефицита доля выпускников, идущих работать не по специальности, остается очень высокой.

По оценке Банка России, по итогам октября – декабря 2024 г. обеспеченность кадрами российских компаний достигла минимума с 1998 г. В текущих условиях необходим единый подход к прогнозированию потребности рынка труда на федеральном уровне.

В отсутствие единой федеральной методики общероссийский прогноз сделать точным практически невозможно по причине того, что формируют его регионы самостоятельно, по собственной методике, на разные горизонты планирования, в разных прогнозных комплексах и на основании не всегда корректных представлений регионального бизнеса о своем будущем. Оттого существующие сегодня в России механизмы планирования численности выпускаемых вузами специалистов малоэффективны.

Если исходить из того, что объем предложения на рынке труда должен соответствовать спросу на выпускников, то ситуация выглядит неприглядно. Только по официальным данным, предоставленным в виде справки Министерством образования Республики Татарстан, в 2022–2023 гг. на работу по специальности по окончании ВУЗов направляется не более 50% выпускников, обучавшихся на «бюджетных» местах, а по некоторым направлениям и

специальностям этот показатель составляет и вовсе менее 30%.

О текущем состоянии прогнозирования кадровой потребности

В настоящее время в РФ идет работа над созданием единой общедофедеральной системы прогнозирования потребности кадров как с высшим образованием, так и со средним и начальным профессиональным образованием на пятилетнюю перспективу с учетом того обстоятельства, что настоящее время действует более трёх федеральных систем прогнозирования и практически каждый субъект РФ имеет свою, региональную методику. Понятно, что результаты такого прогнозирования невозможно сопоставить ни по специальностям, ни по горизонтам планирования.

Главной сложностью при подготовке прогноза является низкая заинтересованность работодателей в предоставлении информации о кадровой потребности на среднесрочную перспективу.

Федеральный механизм прогнозирования потребности в кадрах

Новая федеральная методика формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах.

Рассмотрим проект методики формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах (далее – Методика). Объем и структура КЦП формируются с учетом потребности в квалифицированных кадрах на основе предложений, полученных от субъектов Российской Федерации и центров ответственности, в качестве которых выступают федеральные органы исполнительной власти и работодатели. Такой механизм в полной мере позволяет удовлетворить потребности ключевых работодателей и избежать перенасыщения рынка труда невостребованными в будущем специалистами.

Методика устанавливает правила определения прогноза потребности экономики в кадрах по видам экономической деятельности и субъектам РФ на пятилетний период.

Согласно проекту Методики потребность в профессиональных кадрах определяется: общей кадровой потребностью, как численность работников, занятых в отраслях экономики, необходимой для обеспечения прогнозируемых объемов производства валового регионального продукта и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда, а также оказания услуг в субъектах РФ и отраслях экономики; замещающей кадровой потребностью, как численность работников, необходимой для замещения работников, прекращающих трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста, а также для замещения новых рабочих мест в связи с расширением производства и реализацией инвестиционных проектов.

Последовательность формирования прогноза потребности экономики в кадрах:

- а) определение общей кадровой потребности по ОКВЭД 2 на 5-летний период в целом по Российской Федерации;
- б) распределение (декомпозиция) общей кадровой потребности по субъектам Российской Федерации;
- в) определение замещающей кадровой потребности по разделам видов экономической деятельности;
- г) определение структуры общей и замещающей кадровой потребности по начальным

группам занятий (ОКЗ) на основе данных опроса работодателей о перспективной потребности в кадрах и обследований рабочей силы;

д) корректировка полученных значений общей и замещающей кадровой потребности с учетом опроса экспертов, прогнозов субъектов Российской Федерации, сведений о кадровой потребности из документов стратегического планирования.

С учетом планируемого внедрения общефедеральной системы прогнозирования потребности в кадрах и формирования контрольных цифр приема авторы считают целесообразным использование для опроса и заполнения потребности в кадрах личные кабинеты работодателей на платформе «Работа в России».

В соответствии с п. 6 «Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность», контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, утвержденных постановлением Правительства РФ от 10 июня 2023 г. № 964, Минтрудом России по согласованию с Минэкономразвития России, Минобрнауки России, Минпросвещения России и Минкультуры России утвержден приказ от 22 марта 2024 г. № 137н (зарегистрирован Минюстом России 2 июля 2024 г. № 78731) «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу» (далее – Методика, прогноз потребности в кадрах).

В соответствии с Методикой субъекты Российской Федерации формируют региональные прогнозы о потребности в кадрах с перспективой на пять лет по двум направлениям: 1) по разделам видов экономической деятельности на основе макроэкономических показателей (общая потребность региона в кадрах); 2) в профессионально-квалификационном составе с учетом сведений всероссийского опроса работодателей и с учетом данных обследований рабочей силы о численности и составе занятых частично по видам экономической деятельности (замещающая потребность). При формировании прогноза потребности в кадрах используются следующие сведения: прогнозные значения, содержащиеся в прогнозах социально-экономического развития субъектов, на пять лет по данным среднесрочного (на первый – третий годы прогнозного периода) и долгосрочного (на четвертый и пятый годы прогнозного периода) прогнозов – индексы физического объема валовой добавленной стоимости (валового регионального продукта) и производительности труда на каждый прогнозный год; показатели рынка труда по данным Росстата (ретроспективные значения за пять лет) по каждому году прогнозного периода: количество рабочих мест (работ); среднегодовая численность занятых по балансу трудовых ресурсов; количество отработанных часов в год; среднесписочная численность работников, в т. ч., по основным категориям персонала в соответствии с Методикой; данные демографического прогноза Росстата.

Методическую поддержку по формированию региональных прогнозов потребности в кадрах на 2025–2029 гг., начиная с 01 сентября 2024 г., будет оказывать ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России после передачи в субъекты РФ агрегированных данных по результатам обработки информации, полученной в рамках всероссийского опроса работодателей о перспективной потребности в кадрах в июне–июле 2024 г. (далее – опрос работодателей).

Сформированный в соответствии с Методикой прогноз потребности в кадрах на 2025–2029 гг., а также используемые для его формирования значения показателей, включая индексы физического объема валовой добавленной стоимости (валового регионального продукта) и производительности труда в отраслевом разрезе, а также результаты опроса работодателей оказывают влияние на качество и объемы формируемой кадровой потребности, с учетом которой предполагается формирование организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования.

Опыт прогнозирования потребности экономики в подготовке кадров в Республике Татарстан

Интересным является 10- летний опыт Республики Татарстан в реализации эффективного пути приведения системы образования в соответствие с задачами промышленного развития региона путем формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием с горизонтом планирования на 7 лет и ускоренную подготовку кадров на очередной год.

Этот механизм учитывает потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, в том числе субъектов малого и среднего предпринимательства, в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием. С 2015 года в Татарстане в рамках реализации постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.03.2014г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров» (далее – Регламент) [Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 208, 2014] реализуется механизм согласования объемов и профилей подготовки кадров для экономики Республики Татарстан.

В соответствии с Регламентом работа по прогнозированию кадровых потребностей проводится со стороны отраслевых министерств и ведомств в части формирования прогнозных данных на основе сведений, предоставляемых крупными предприятиями отрасли, и со стороны органов местного самоуправления Республики Татарстан – на основе сведений, предоставляемых малыми и средними предприятиями муниципального образования.

В соответствии с п. 6 Регламента органам местного самоуправления Республики Татарстан рекомендуется ежегодно формировать прогноз потребности муниципального образования в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (малых и средних предприятий) на 7 лет и направлять согласованный с Министерством экономики Республики Татарстан прогноз потребности в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан для обобщения и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 6 лет и государственный заказ Республики Татарстан на ускоренную подготовку кадров.

При формировании прогноза учитываются перспективы развития предприятий, создание новых рабочих мест, наличие трудовых ресурсов, свободных рабочих мест, выбытие

работников в связи с естественной убылью и сокращением численности штатов, проведение работы по замещению иностранной рабочей силы.

Данный механизм, помимо удовлетворения кадровой потребности предприятий и организаций Республики Татарстан, служит целям гарантированного трудоустройства молодых специалистов.

Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 845 утвержден «Порядок проведения конкурса среди имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан», на распределение контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет средств бюджета Республики Татарстан (далее – Порядок) [Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 845, 2014].

В конкурсе среди имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан, на распределение контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет средств бюджета Республики Татарстан на 2024/2025 учебный год приняла участие 91 образовательная организация Республики Татарстан.

В целях совершенствования механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров министерством ежегодно актуализируется Перечень востребованных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан.

Так, на 2025 г. в данный перечень вошли 901 профессии и специальности, в т. ч. 177 профессий среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих, 192 специальностей среднего профессионального образования по подготовке специалистов среднего звена, 251 специальностей высшего образования, 281 профессии профессиональной подготовки кадров.

В Минтруда РТ ежегодно проводится заседание Комиссии по проведению конкурса среди имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан, на распределение контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет средств бюджета Республики Татарстан на 2024/2025 учебный год (далее – Комиссия).

В государственный заказ Республики Татарстан (далее – Госзаказ РТ) включены профессии и специальности, вошедшие не только в потребность, но и в перечень при условии, что объемы и профили подготовки Госзаказа РТ не могут быть удовлетворены за счет средств федерального бюджета в федеральных образовательных организациях, расположенных на территории Республики Татарстан.

В 2023 году по поручению Минтруда России впервые на федеральном уровне «НИИ Труда» был проведен опрос работодателей по определению перспективной потребности в кадрах на 2026–2029 гг. По Республике Татарстан в опросе приняло участие 3,2 тыс. предприятий. В настоящее время в Республике Татарстан личные кабинеты на платформе зарегистрировали 27 тыс. работодателей республики, или 96% от числа работодателей со среднесписочной численностью работников от 20 и более человек.

Отличия проекта федеральной методики формирования прогноза потребности экономики в кадрах и Регламента прогнозирования кадров Республики Татарстан

Республика Татарстан формирует прогноз с учетом данных отраслевых министерств по крупным предприятиям республики, но и с участием органов местного самоуправления, МСП, с учетом потребности предприятий, создаваемых в рамках инвестиционных проектов.

Ряд республиканских параметров прогнозирования взят в основу федеральной методики. К примеру, учет выбытия по возрасту, создание новых рабочих мест, реализация инвестиционных проектов.

Предложенная методика формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах на 5-летний срок отличается от Регламента Республики Татарстан, который прогнозирует потребность в кадрах на 7-летний срок на основании потребностей предприятий из Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан «Об утверждении перечня крупных, малых и средних предприятий Республики Татарстан, потребность которых в подготовке кадров включается в прогнозы потребности отрасли и муниципального образования в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования и прогнозы потребности отрасли и муниципального образования в ускоренной подготовке кадров» [Распоряжение Кабинета Министров Республики Татарстан № 3021-р, 2023], которые заполняют ее в программном комплексе «БАРС-СВОДЫ» также тем, что в предложенной Методике на основании формул, в которые подставляются данные официальной статистики, а также прогнозные макроэкономические показатели, разрабатываемые Минэкономразвития России, определяются общая кадровая потребность (общероссийская и на уровне регионов) и замещающая кадровая потребность (общая и в разрезе регионов), которые корректируются с учетом опроса экспертов, прогнозов субъектов Российской Федерации, сведений о кадровой потребности из документов стратегического планирования.

В действующем до вступления в силу Методики Регламенте Республики Татарстан используются 9 форм, которые утверждены постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.03.2014 № 208: форма «Прогноз потребности отрасли в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования»; форма «Прогноз потребности муниципального образования в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (малых и средних предприятий, а также новых предприятий, создаваемых в рамках реализации инвестиционных проектов, стратегий развития муниципальных образований Республики Татарстан»); форма «Прогноз потребности отрасли в ускоренной подготовке кадров по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, переподготовки рабочих»; форма «Прогноз потребности муниципального образования в ускоренной подготовке кадров по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, переподготовки рабочих»; форма «Прогноз численности выпускников очной формы обучения государственных и негосударственных профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования Республики Татарстан»; форма «Прогноз потребности Республики Татарстан в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования»; форма «Прогноз потребности Республики Татарстан в ускоренной подготовке кадров по программам профессиональной подготовки по профессиям

рабочих, переподготовки рабочих»; форма «Государственный заказ Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием»; форма «Государственный заказ Республики Татарстан на ускоренную подготовку кадров по программам профессиональной подготовки кадров по профессиям рабочих, переподготовки рабочих».

Прогнозирование потребности экономики республики в подготовке кадров осуществляется ежегодно. Цель – обеспечение потребности экономики республики квалифицированными кадрами, задача – определение количества бюджетных мест для подготовки слушателей за счет средств бюджета республики по специальностям среднего профессионального и высшего образования (в рамках высшего образования за счет средств бюджета республики финансируется только один ВУЗ – Альметьевский государственный нефтяной институт).

Прогноз потребности формируется в разрезе отраслей экономики и муниципальных образований, период прогнозирования – 7 лет. В рамках формирования прогноза в соответствии с Регламентом, утвержденным постановлением от 31.03.2014 № 208, ежегодно:

1. до 1 декабря, на основании предложений ИОГВ и ОМС формируются перечни крупных предприятий (по ИОГВ), а также малых и средних (по ОМС), по которым в дальнейшем будет формироваться прогноз, указанные перечни утверждаются на уровне Кабинета Министров РТ в виде распоряжений;

2. до 1 марта года, предшествующего прогнозируемому, ИОГВ и ОМС организуют сбор и внесение данных по прогнозу потребности указанных предприятий в информационную систему «Мониторинг деятельности бюджетных учреждений», а также направление на согласование в Министерство экономики РТ, сформированных данных.

Справочно: форма прогноза предусматривает сведения о высвобождениях на предприятии и дополнительной потребности в кадрах

3. Министерство экономики Республики Татарстан до 1 апреля согласовывает представленные данные, проверяет перечень предприятий и правильность заполнения ОКВЭД и привязку к территории.

4. До 15 мая Минтруда Республики Татарстан формируется сводный прогноз.

5. На основе цифр сводного прогноза Минтруда в срок Республики Татарстан до 1 июля формируется государственный заказ на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров (бюджетные места).

6. В сентябре Минтруда Республики Татарстан с участием представителей отраслевых министерств – учредителей образовательных организаций на конкурсной основе осуществляется распределение контрольных цифр приема слушателей на обучение по программам среднего профессионального и высшего образования.

По мнению авторов, необходимо: поддержать опросы работодателей в личных кабинетах работодателей на платформе «Работа в России», учитывая то, что в Республике Татарстан в них зарегистрировано 96% работодателей; определить переходный период для внедрения единой федеральной Методики, т.е. прогнозировать потребность в кадрах в течение года и в системе «БАРС-СВОДЫ» и одновременно тестировать новую Методику. Это позволит установить погрешности в прогнозировании и сделать выводы об эффективности Методики.

Минтруду России следует рассмотреть Регламент прогнозирования кадров Республики Татарстан, действующий с 2015 года по 4-м направлениям подготовки: ВО, СПО, НПО и ПКР (годовая подготовка квалифицированных рабочих) ввиду того, что он хорошо себя зарекомендовал как для определения потребности в кадрах, так и для формирования

контрольных цифр приема в учебные заведения.

Заключение

Развитие российского рынка труда на современном этапе определяется, прежде всего, тем, что экономический рост увеличивает спрос на рабочую силу, а сокращение населения в трудоспособном возрасте ограничивает ее предложение. Таким образом, демографические ограничения на рынке труда становятся реальным препятствием для экономического роста, не позволяя без интенсификации развития обеспечить высокие его темпы.

По мнению авторов, необходимы: единый стандарт системы прогнозирования текущей и перспективной потребности в кадрах, который бы учитывал не только отраслевой, но и региональный аспекты. При этом за работодателями на федеральном уровне может быть закреплена обязанность в ежегодном предоставлении информации о кадровой потребности; максимальное сближение интересов студентов и предприятий, которым необходимы специалисты; мониторинг трудоустройства выпускников по специальности, а также повышение эффективности механизма целевого обучения; учет в федеральной методике прогнозирования потребности в кадрах Регламента

Библиография

1. Вольская Т. Е. Проблемы подготовки кадров в условиях цифровизации // Труд и социальные отношения. 2021. Т. 32, № 5. С. 50-58.
2. Воробьева О. В., Алябьева А.Г. Проектная деятельность как инструмент взаимодействия производственных и образовательных организаций и механизм развития компетенций персонала // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2022. № 10(214). С. 46-53.
3. Макаренко И. П. Организация практики студентов: Ключевые изменения в российском законодательстве об образовании // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». 2022. № 4. С. 21-26.
4. Мерцалова С. Л., Цыбакова О. В. Инновационные проекты России: особенности реализации государственной программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» // Вестник ОрелГИЭТ. 2022 1(59). С. 214-217.
5. Москватова А. Т., Гордеева Е. Н., Лавина Т. А. Теоретические и практические аспекты педагогики и психологии: монография. Чебоксары: ИД «Среда», 2022. 200 с.
6. Овчаренок А. Г., Фирсов А. М., Ромашев А. Н., Смирнов В. В. О необходимости специалитета в машиностроении // Инновации в машиностроении: материалы докладов XIII Международной научно-практической конференции ИнМаш-2022, и Барнаул, 23–25 ноября 2022 г. Барнаул: Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова, 2022. С. 312-316.
7. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.03.2014г. № 208 «Об утверждении Регламента прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием и ускоренную подготовку кадров // Система ГАРАНТ. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012>
8. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан 5 ноября 2014 года № 845 «Об утверждении Порядка проведения конкурса среди имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан, на распределение контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет средств бюджета Республики Татарстан» // Система ГАРАНТ. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202005420016>
9. Распоряжение Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.12.2023 № 3021-р «Об утверждении перечня крупных, малых и средних предприятий Республики Татарстан, потребность которых в подготовке кадров включается в прогнозы потребности отрасли и муниципального образования в подготовке по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования и прогнозы потребности отрасли и

- муниципального образования в ускоренной подготовке кадров» // Система ГАРАНТ. URL: <http://base.garant.ru/70684778>
10. Стенников В. В. Методика нахождения оптимальной образовательной программы подготовки иностранных специалистов // Актуальные вопросы обеспечения обороноспособности и безопасности государства в новых экономических условиях: Материалы межвузовской научно-практической конференции, г. Москва, 15 апреля 2021 года / Под общей ред. В.А. Цветкова и А.А. Хачатуряна. М.: Военный университет Министерства обороны Российской Федерации, Институт проблем рынка Российской Академии наук, 2021. С. 310-317.
11. Чесноков Д. В. Путь инженера: логика + здравый смысл или физика + математика // Актуальные вопросы образования. 2022. № 1. С. 234-240.
12. Шаламова Л.Ф., Марусяк Д. М., Владимирова Т. Н., Лесконог Н. Ю. Региональная модель подготовки педагогических кадров как объект исследования // Science for Education Today. 2022. Т. 12, № 1. С. 99-125.
13. Шестакова Т. Н. Проблема подготовки лидеров образования в глобальном научно-образовательном пространстве // Образование, профессиональное развитие и сохранение здоровья учителя в XXI веке: сборник научных трудов VIII Международного форума по педагогическому образованию, г. Казань, 25–27 мая 2022 г. Том Часть I. Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2022. С. 540-544.

On the Implementation of a Nationwide Workforce Demand Forecasting System

Irina V. Yusupova

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Enterprise Economics and Management,
Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev,
420111, 10, Karl Marx str., Kazan, Russian Federation;
Deputy Head,
Department of Tariff Regulation and Decision-Making Oversight,
State Committee of the Republic of Tatarstan on Tariffs,
420021, 55, Moskovskaya str., Kazan, Russian Federation;
e-mail: selez2009.li@yandex.ru

Mansur F. Safargaliev

PhD in Economic Sciences,
Head of the Department of Enterprise Economics and Management,
Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev,
420111, 10, Karl Marx str., Kazan, Russian Federation;
e-mail: safargaliev@list.ru

Al'fiya G. Arzamasova

PhD in Political Sciences, Associate Professor,
Department of Sociology, Political Science, and Law,
Kazan State Power Engineering University,
420066, 51, Krasnoselskaya str., Kazan, Russian Federation;
e-mail: asaraf@mail.ru

Daniil K. Seleznev

Postgraduate Student, Assistant Lecturer,
Department of Logistics and Management,
Kazan National Research Technological University,
420111, 10, Karl Marx str., Kazan, Russian Federation;
e-mail: bigbossutrinos229@gmail.com

Abstract

Workforce demand forecasting aligned with real employer needs is a crucial state task, determining the scale of education and vocational training required for labor market demands. Recent years have seen dramatic labor market shifts due to the pandemic, sanctions, demographic trends, geopolitical factors, and workforce migration from production sectors to services. These changes have reshaped labor market dynamics, transitioning from high unemployment to a new challenge: critical labor shortages. By the end of 2023, Russia's unemployment rate hit a historic low of 2.9%. The *Long-Term Socio-Economic Development Forecast of the Russian Federation until 2030* identifies skilled labor shortages as a key barrier to economic growth and national objectives, affecting all major industries. A sustainable workforce pipeline requires four key components: demand forecasting, training volume planning, education (higher, secondary vocational, and primary vocational), and labor market entry of qualified professionals. Currently, this process is being reformed through a nationwide forecasting system, engaging employers to optimize workforce alignment with economic needs.

For citation

Yusupova I.V., Safargaliev M.F., Arzamasova A.G., Seleznev D.K. (2025) O vnedrenii obshchefederal'noy sistemy prognozirovaniya potrebnosti v kadrakh [On the Implementation of a Nationwide Workforce Demand Forecasting System]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (2A), pp. 183-195.

Keywords

Workforce, information technologies, higher education system, secondary vocational education, primary vocational education, forecast, labor demand.

References

1. Vol'skaya T. E. (2021) Problemy` podgotovki kadrov v usloviyax cifrovizatsii [Problems of personnel training in the context of digitalization]. *Trud i social'ny'e otnosheniya* [Labor and social relations], 5, pp. 50-58.
2. Vorob`eva O. V., Alyab`eva A. G. (2022) Proektnaya deyatel'nost` kak instrument vzaimodejstviya proizvodstvenny`x i obrazovatel'ny`x organizatsij i mexanizm razvitiya kompetencij personala [Project activity as a tool for interaction between industrial and educational organizations and a mechanism for developing staff competencies] *Problemy ekonomiki i upravleniya neftegazovym kompleksom* [Problems of economics and management of the oil and gas complex], 10(214), pp. 46-53.
3. Makarenko I. P. (2022) Organizatsiya praktiki studentov: Klyuchevy`e izmeneniya v rossijskom zakonodatel'stve ob obrazovanii [Organization of students' practice: Key changes in Russian legislation on education]. *Nauchny`j vestnik Gosudarstvennogo avtonomnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vy'sshego obrazovaniya «Nevinnomy'sskij gosudarstvenny`j gumanitarno-texnicheskij institut»*. [Scientific Bulletin of the State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Nevinnomyssk State Humanitarian and Technical Institute"], 4, pp. 21-26.
4. Merczalova S. L., Cybakova O. V. (2022) Innovatsionny`e proekty` Rossii: osobennosti realizatsii gosudarstvennoj programmy` strategicheskogo akademicheskogo liderstva «Prioritet 2030» [Innovative projects in Russia: the specifics

- of the implementation of the state program of strategic academic leadership "Priority 2030"] *Vestnik OrelGIE`T* [Bulletin of the Orel State Institute of Economics and Trade], 1(59), pp. 214-217.
5. Moskvatova A. T., Gordeeva E. N., Lavina T. A. (2022) *Teoreticheskie i prakticheskie aspekty pedagogiki i psixologii: monografiya*. [Theoretical and practical aspects of pedagogy and psychology]. Cheboksary: ID "Sreda", 200 p.
 6. Ovcharenok A. G., Firsov A. M., Romashev A. N., Smirnov V. V. (2022) *O neobkhodimosti specialiteta v mashinostroenii* [On the need for specialization in mechanical engineering]. [Innovations in mechanical engineering: proceedings of the XIII International Scientific and Practical Conference Inmash-2022]. *Innovacii v mashinostroenii: materialy` dokladov XIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii InMash-2022*. Barnaul, "Altai State Technical University named after I.I. Polzunov", pp. 312-316.
 7. *Reglament prognozirovaniya potrebnosti e`konomiki Respubliki Tatarstan v podgotovke kadrov i formirovaniya gosudarstvennogo zakaza Respubliki Tatarstan na podgotovku kadrov s vy`sshim i srednim professional`ny`m obrazovaniem i uskorennyu podgotovku kadrov* [The Regulations for Forecasting the needs of the Economy of the Republic of Tatarstan in personnel training and the formation of the State order of the Republic of Tatarstan for training personnel with higher and secondary vocational education and accelerated personnel training], 2014. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012>.
 8. *Poryadok provedeniya konkursa sredi imeyushchih gosudarstvennyu akkreditaciyu obrazovatel'nyh organizacij, osushchestvlyayushchih svoju deyatel'nost' na territorii Respubliki Tatarstan, na raspredelenie kontrol'nyh cifr priema grazhdan po professiyam, special'nostyam i napravleniyam podgotovki dlya obucheniya po obrazovatel'ny`m programmam srednego professional'nogo i vysshego obrazovaniya za schet sredstv byudzheta Respubliki Tatarstan* [The Procedure for Holding a competition among State-accredited educational organizations Operating in the Republic of Tatarstan for the distribution of control figures for the admission of citizens by professions, specialties and areas of training for training in educational programs of secondary vocational and higher education at the expense of the budget of the Republic of Tatarstan], 2014. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202005420016>.
 9. *Perechen krupnyx, malyx i srednix predpriyatij Respubliki Tatarstan, potrebnost kotoryx v podgotovke kadrov vkluchaetsya v prognozy potrebnosti otrasli i municipal'nogo obrazovaniya v podgotovke po obrazovatel'ny`m programmam vy`sshego i srednego professional'nogo obrazovaniya i prognozy potrebnosti otrasli i municipal'nogo obrazovaniya v uskorennoj podgotovke kadrov* [The list of large, small and medium-sized enterprises of the Republic of Tatarstan, whose need for personnel training is included in forecasts of the needs of the industry and municipal education in training in educational programs of higher and secondary vocational education and forecasts of the needs of the industry and municipal education in accelerated personnel training], 2023. URL: <http://base.garant.ru/70684778>
 10. Stennikov V. V. (2021) *Metodika naxozhdeniya optimal'noj obrazovatel'noj programmy` podgotovki inostranny`x specialistov* [The methodology of finding the optimal educational program for training foreign specialists]. *Aktualnye voprosy obespecheniya oboronosposobnosti i bezopasnosti gosudarstva v novyx ekonomicheskix usloviyax: Materialy` mezhvuzovskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Moskva, 15 aprelya 2021 goda* [Current issues of ensuring the defense capability and security of the state in the new economic conditions: Proceedings of the Interuniversity scientific and practical conference]. Moscow, April 15]. Ed. V.A. Tsvetkov, A.A. Khachaturian. Moscow, "Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Institute of Market Problems of the Russian Academy of Sciences", pp. 310-317.
 11. Chesnokov D. V. (2022) *Put` inzhenera: logika + zdravyy` smysl ili fizika + matematika* [The path of an engineer: logic + common sense or physics + mathematics]. *Aktualnye voprosy obrazovaniya* [Current issues of education], 1, pp. 234-240.
 12. Shalamova L. F., Marusyak D. M., Vladimirova T. N., Leskonog N. Yu. (2022) *Regionalnaya model podgotovki pedagogicheskix kadrov kak ob`ekt issledovaniya* [The regional model of teacher training as an object of research]. *Science for Education Today*, 1, pp. 99-125.
 13. Shestakova T. N. (2022) *Problema podgotovki liderov obrazovaniya v global`nom nauchno-obrazovatel`nom prostranstve* [The problem of training educational leaders in the global scientific and educational space]. *Obrazovanie, professionalnoe razvitie i soxranenie zdorovya uchitelya v XXI veke: sbornik nauchnyx trudov VIII Mezhdunarodnogo foruma po pedagogicheskomu obrazovaniyu, Kazan, 25–27 maya 2022 goda* [Education, professional development and teacher health in the 21st century: Proceedings of the VIII International Forum on Teacher Education]. Kazan, "Kazan (Volga Region) Federal University", pp. 540-544.