

Способы прогнозирования кадровой потребности экономики страны

Е.Н. Кошкина

Федеральный исследовательский центр «Информатика и управление»,
Российской академии наук, г. Москва, Россия

Аннотация. Исследование посвящено анализу существующих практик прогнозирования объемов приема в высшие учебные заведения. Выявляется системная проблема: применяемые методы не обеспечивают должной увязки структуры и качества подготовки специалистов с текущими и перспективными потребностями экономики, что ведет к дисбалансу на рынке труда и тормозит развитие. В качестве решения предлагается перейти к созданию единого консолидированного прогноза потребности в кадрах на общегосударственном уровне, ключевой целью которого является обеспечение технологического прогресса. Излагаются концептуальные подходы к разработке такого прогноза.

Ключевые слова: прогнозирование приема, высшее образование, контрольные цифры приема, КЦП, потребности экономики, рынок труда, квалификация выпускников, дисбаланс кадров, консолидированный прогноз, технологический прогресс, национальное развитие, методика прогнозирования.

DOI: 10.14357/20790279250304 **EDN:** ZSTOPY

Введение

Важнейшим элементом государственной политики в сфере образования, занятости и экономического развития является разработка консолидированного прогноза потребности в кадрах, в рамках которого будет обеспечено соответствие между потребностями рынка труда и системой профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В советское время вопрос распределения и планирования подготовки специалистов решался путем согласования планов набора вузов и потребностей производства. Суть советского метода планирования набора в вузы заключалась в составлении пятилетних прогнозов потребности в людских ресурсах от заинтересованных министерств, включаемых затем в Госплан и при необходимости ежегодно корректируемых.

Нынешняя российская практика планирования набора в вузы пока не соответствует потребности экономики в кадрах, несмотря на все имеющиеся способы прогнозирования. В то же время качественный прогноз подготовки кадров способен положительно повлиять на построение баланса трудовых ресурсов, поддержание экономического роста страны, управление демографи-

ческими изменениями. Своевременное снабжение отраслей экономики квалифицированными кадрами позволит обеспечить не только экономический суверенитет, но и укрепить национальную безопасность страны:

1. Если по прогнозу через X лет спрос на конкретных специалистов вырастет, то сфера образования должна к этому времени начать их подготовку. В свою очередь оперативно подготовленные кадры позволят повысить производительность труда, будут способствовать внедрению инноваций, развитию отраслей экономики, привлечению инвестиций.
2. Если прогноз показывает, что численность населения может сократиться на $X\%$ в течение ряда лет, то это подтолкнет к формированию государственных программ по стимулированию рождаемости или привлечению мигрантов.

Качественный прогноз – это фундамент для всех сфер экономической деятельности, а для образования – основа для разработки (обновления) образовательных программ, привлечения педагогических кадров или повышения их квалификации, формированию планов приема. Такой подход будет способствовать снижению уровня безработицы, так как образование станет готовить востре-

бованных специалистов, что в целом обеспечит социальную стабильность.

В стране стратегическое планирование, в том числе содержащее кадровые прогнозы, осуществляется во всех отраслях и направлениях деятельности. Федеральные органы власти разрабатывают отраслевые стратегии и прогнозы, субъекты РФ формируют план развития отраслей региона, ведущие организации региона формулируют свои задачи развития.

Ведомства, отвечающие за кадровую политику, разрабатывают соответствующие документы. Например, Минтруд России разработал Методику формирования прогноза потребности экономики, Росстатом определена Методика расчета баланса трудовых ресурсов. Но при этом вопрос синхронизации кадровых прогнозов, которые формируют федеральные органы власти, субъекты Российской Федерации, а также стратегии развития регионов, региональных систем образования, отраслей экономики, стратегических отраслей страны, отдельных организаций образования и предприятий, остается нерешенным.

1. Способы прогнозирования подготовки кадров для экономики страны

Сегодня формирование кадров осуществляется в средних профессиональных образовательных организациях (техникумы, колледжи) и в образовательных организациях высшего образования (вузах), которые ориентированы на подготовку квалифицированных специалистов и научных организациях. Подготовка кадров осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (модель «государственного задания»), бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, а также за счет средств физических и юридических лиц (платное обучение). Поскольку целью настоящей статьи является исследование способов прогнозирования потребности кадров с высшим образованием, то в дальнейшем будут рассматриваться проблемы планирования приема в вузы, ориентированные на подготовку кадров для отраслей экономики.

Государством используются несколько способов регулирования приема на обучение в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования:

- установление контрольных цифр приема;
- целевое обучение;
- определение мест для приема на платное обучение;
- образовательные кредиты.

1.1. Контрольные цифры приема на обучение по профессиям, специальностям, направлениям подготовки

Государством устанавливается квота приема (число обучающихся) для получения профессионального образования по различным уровням и программам обучения путем определения контрольных цифр приема (КЦП). КЦП распределяются по результатам публичного конкурса и устанавливаются организациям, которые осуществляют образовательную деятельность, по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального и высшего образования. Они также могут быть установлены и для организаций, не имеющих государственную аккредитацию, по согласованию с соответствующими органами власти.

Распределение общего объема КЦП между образовательными организациями федерального подчинения осуществляется Минпросвещения России, Минобрнауки России и Минкультуры России на основании Правил, установленных Правительством РФ. Ключевыми источниками информации для формирования КЦП выступают:

- прогнозы потребностей в кадрах на основании данных от регионов, отраслевых министерств, объединений работодателей и крупных компаний о необходимых специалистах на среднесрочный и долгосрочный период;
- унифицированная методика расчета потребности в квалифицированных кадрах, обеспечивающая сопоставимость данных, которая утверждена Минтрудом России (по согласованию с Минэкономразвития России);
- документы стратегического планирования, определяющие приоритеты развития образования, экономики и технологической сферы;
- оценка образовательными организациями и курирующими министерствами своих ресурсов (кадры, оборудование, площади) для реализации образовательных программ в рамках выделяемых КЦП.

1.2. Целевое обучение

Порядок установления квоты приема на целевое обучение в вузах нормативно регулируется Федеральным законом об образовании в Российской Федерации (№ 273-ФЗ)¹. Квота устанавливается:

- Правительством РФ – за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

¹ Часть 3 статьи 71.1 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

- органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления – за счет соответственно бюджетных ассигнований бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов.

Кроме того, у Правительства РФ есть особое право на установление квоты приема на целевое обучение по конкретным специальностям, направлениям подготовки высшего образования, научным специальностям с указанием перечня субъектов РФ, на территориях которых может быть трудоустроен гражданин в соответствии с договором о целевом обучении.

Реализация квот и порядок приема:

- прием в пределах квоты осуществляется по конкурсу, отдельно от основного потока;
- конкурс проводится в соответствии с порядком приема на специальности, перечень которых утверждается Правительством РФ;
- порядок приема на целевое обучение идентичен порядку приема на «основные» бюджетные места (ч. 5 ст. 100 Закона № 273-ФЗ обязывает вузы соблюдать квоты);
- в вузе формируется отдельный конкурсный поток абитуриентов-целевиков на выделенные бюджетные места в рамках квоты.

Контрольные цифры целевого приема в организации высшего образования на 2025 год Правительством РФ распределены по 838 специальностям и направлениям подготовки (включая программы бакалавриата, специалитета) и научным специальностям (аспирантура)². Следует отметить увеличение квот по 77 позициям по сравнению с показателями предыдущего года.

Согласно данным по распределению в текущем году приоритетными отраслями стали³:

1. Медицинское образование, где наблюдается значительная доля целевого приема в ключевых областях здравоохранения («Лечебное дело» – 70% бюджетных мест; «Педиатрия» – 75% бюджетных мест, по наиболее дефицитным специальностям ординатуры (клинической) доля целевого приема достигла 100%).
2. Инженерно-технические специальности (проектирование авиационных и ракетных двигателей, эксплуатация железных дорог и систем обеспечения движения поездов – 70%).
3. Технологические направления («Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств» – >50%, «Кораблестроение, океанотехника и системотехника объектов

морской инфраструктуры» – 45%, «Авиационное», «Двигатели летательных аппаратов», «Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура» – 40%).

Целевое обучение не только накладывает на студента обязательство по отработке на предприятии (организации), с которым заключен договор, но и предоставляет ему социальную поддержку. Все заказчики (органы власти субъектов РФ, учреждения, включая образовательные) обязаны предоставлять студенту-целевику меры социальной поддержки (МСП).

Порядок предоставления таких мер устанавливается в локальном нормативном акте заказчика (например, в положении о целевом обучении).

Положение о целевом обучении должно устанавливать:

- виды мер социальной поддержки (стипендия, иная ежемесячная денежная выплата, материальная помощь, компенсация проживания и транспортных расходов и т.д.);
- порядок назначения мер социальной поддержки;
- порядок выплаты мер социальной поддержки.

Положением предусматриваются основания начисления выплаты стипендии, компенсации расходов студента на проезд и др. Если заказчиком целевого обучения является бюджетное или автономное учреждение, оно может использовать для социальной поддержки студентов средства от деятельности, приносящей доход.

С 1.05.2024 г. вступили в силу изменения в закон № 273-ФЗ, направленные на системную модернизацию процедур заключения договоров о целевом обучении. Ключевым нововведением стало создание централизованной цифровой платформы на базе портала «Работа в России». Данная платформа выполняет функцию единого оператора взаимодействия между основными участниками:

1. Для работодателей (заказчиков целевого обучения) предоставлена возможность публиковать предложения о заключении договоров целевого обучения.
2. Для абитуриентов и студентов обеспечены механизм поиска таких предложений и подачи заявки на заключение договора в электронной форме через Единый портал государственных услуг (Госуслуги) или, альтернативно, в традиционной бумажной форме.

Цифровизация механизма целевого обучения агрегирует весь пул заказчиков целевого обучения, существенно повышая прозрачность при заполнении квот целевого приема. При этом оптимизируются процессы трудоустройства выпускников в соответствии с обязательствами по договорам и

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.02.2025 г. № 378-р.

³ <http://government.ru/news/54272/> (Правительство утвердило квоты приема на целевое обучение в вузах на 2025 год).

расширяется доступность информации о возможностях целевого обучения для потенциальных абитуриентов по всей стране.

Эта платформа частично решает задачи по формированию единого информационного пространства для управления подготовкой кадров по заказу государства и бизнеса.

1.3. Платное обучение

Новый механизм государственного регулирования платного приема в высшем образовании введен в текущем году и направлен на ограничение набора по невостребованным направлениям. До 2025 г. законодательством Российской Федерации в сфере образования не было установлено количественных ограничений на прием абитуриентов на обучение по договорам об оказании платных образовательных услуг по каким-либо образовательным программам высшего образования.

Значительное изменение в данной области было инициировано на высшем уровне 6.02.2025 г., когда Президент Российской Федерации на заседании Совета при Президенте по науке и образованию поставил задачу по искоренению практики чрезмерного коммерческого набора по специальностям и направлениям подготовки высшего образования, не имеющим подтвержденного спроса со стороны экономики и рынка труда. Ключевой проблемой, на решение которой направлена данная инициатива, является дисбаланс между выпуском специалистов и реальными потребностями национального хозяйства.

Для решения этой проблемы с 1.09.2025 г. вводится новый механизм государственного регулирования платного приема⁴. Согласно внесенным изменениям, Правительство РФ наделяется полномочиями по:

- утверждению Перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования, а также научных специальностей, для которых устанавливается предельное (максимально допустимое) количество мест для приема на обучение на платной основе;
- определению конкретных значений указанных предельных количеств мест для включенных в Перечень позиций.

По замыслу законодателей, данный механизм призван стать инструментом решения таких системных проблем, как:

1. Снижение структурного дисбаланса путем ограничения подготовки кадров по направлениям с устойчиво низким спросом на рынке труда.

⁴ Федеральный закон от 23.05.2025 г. № 114-ФЗ «О внесении изменений в статьи 101 и 104 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (вступает в силу с 1.09.2025 г., подзаконные акты не позднее 1.12.2025 г.).

2. Стимулирование приоритетных направлений с помощью перенаправления абитуриентского потока в пользу специальностей, критически важных для технологического развития и экономической безопасности страны.
3. Снижение напряженности на рынке труда и предотвращение роста безработицы среди выпускников, получивших «невостребованные» квалификации.
4. Оптимизация использования частных и семейных средств на получение высшего образования с точки зрения последующей профессиональной востребованности.

1.4. Образовательные кредиты

С текущего года Правительством РФ будет решаться задача по интеграции образовательного кредитования в политику технологического суверенитета путем регулирования выдачи образовательных кредитов с государственной поддержкой.

Согласно новым положениям⁵, Правительство утверждает перечень профессий, специальностей и направлений подготовки, соответствующих приоритетам технологической независимости и лидерства России, для доступа к льготному кредитованию.

С помощью данных мер будут реализованы поручения Президента РФ, сформулированные по итогам заседания Совета по науке и образованию (06.02.2025 г.) в части ограничения господдержки образовательных кредитов исключительно специальностями, значимыми для технологического суверенитета.

Государственное регулирование платного приема в высшем образовании и образовательного кредитования еще не заработало, так как закон вступит в силу с 1.09.2025 г., а подзаконные акты не позднее 1.12.2025 г., поэтому пока об эффективности этих мер говорить рано.

2. Прогнозирование потребности экономики страны в кадрах: методика Минтруда России

Методика формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах утверждена Правительством РФ в сентябре прошлого года (11.09.2024 г. № 2461-р) (далее – Методика). Прогноз подготавливается Минтрудом России в соответствии с Методикой. Ее главной целью является составление прогноза на 5-ти летний период, который формируется по видам экономической деятельности и субъектам России на основе данных, представляемых отраслевыми федеральными органами исполнительной власти

⁵ Там же.

(ФОИВ) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации (ИОС). Методика содержит показатели, характеризующие потребность в кадрах (общей и замещающей) и две группы видов экономической деятельности (производственные и непроизводственные). Также представлен расчет среднегодовой потребности в кадрах в регионе и алгоритм ее определения. При составлении прогноза используются:

- а) данные Росстата (демографические и характеризующие рынок труда);
- б) индексы, прогнозные макроэкономические показатели на среднесрочную и долгосрочную перспективу;
- в) расчеты, основанные на прогнозах макроэкономических и демографических показателей, а также на показателях, характеризующих рынок труда;
- г) результаты всероссийского опроса работодателей о перспективной потребности в кадрах;
- д) результаты опроса отраслевых экспертов о влиянии экономической конъюнктуры, технологического прогресса и других факторов на изменение потребности в кадрах;
- е) прогнозы субъектов Российской Федерации, разработанные в соответствии с методикой определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, утвержденной Минтрудом;
- ж) сведения о кадровой потребности, содержащиеся в документах стратегического планирования федеральных органов исполнительной власти и исполнительных органов субъектов РФ.

На рис. 1 схематично изображен процесс составления прогноза кадровой потребности согласно Методике.

Методика учитывает ранее разработанные нормативные документы по формированию баланса трудовых ресурсов⁶ и основана на определении двух показателей, характеризующих потребность в кадрах:

- численность занятых на рабочих местах и работах, необходимых для обеспечения прогнозируемых объемов производства валовой добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда в соответствии с методикой расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда, утвержденной Росстатом (общая кадровая потребность);

- дополнительная потребность в работниках, необходимая для замещения рабочих мест (работ), занятых лицами, прекращающими трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста, а также новых рабочих мест, создаваемых в рамках расширения деятельности организаций (в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов – замещающая кадровая потребность).

Как уже ранее было сказано, при прогнозировании важна хорошая координация между ФОИВ, ОИС, предприятиями и образовательными организациями. Для обеспечения согласованности деятельности необходимы данные, которые могли бы использоваться каждым участником. Поэтому общая кадровая потребность, на взгляд автора, должна содержать сведения и о потребности в подготовке кадров по уровням образования и видам экономической деятельности, которые бы легли в основу формирования планов приема в образовательные организации.

Первое приближение к учету кадровой потребности при формировании контрольных цифр приема сделано Минпросвещения России, которое разработало соответствующие методические рекомендации⁷. Однако если бы Методика включала расчет потребности в подготовке кадров в качестве отдельного компонента, то это смогло бы стать объединяющим элементом при планировании деятельности образовательных организаций и рынка труда.

3. Цифровая специализированная платформа для составления кадрового прогноза

В целях формирования консолидированного государственного прогноза потребности экономики в кадрах в разрезе регионов и округов автор считает целесообразным перейти к созданию интегрированной информационной платформы, которая бы объединила разнородные методологии прогнозирования, применяемые различными государственными структурами.

Ключевые цели и функционал платформы включают:

- формирование баланса кадрового спроса и предложения посредством агрегации прогнозируемых потребностей в специалистах для реа-

⁶ Постановление Правительства РФ от 03.06.2011 № 440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» (вместе с «Правилами разработки прогноза баланса трудовых ресурсов»), приказ Росстата от 29.09.2017 № 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда»

⁷ Методические рекомендации для исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, для формирования контрольных цифр приема на обучение по программам среднего профессионального образования с учетом утвержденного прогноза потребности экономики в кадрах, утв. Минпросвещения России 13.02.2025 г. № ИШ-35/05вн.

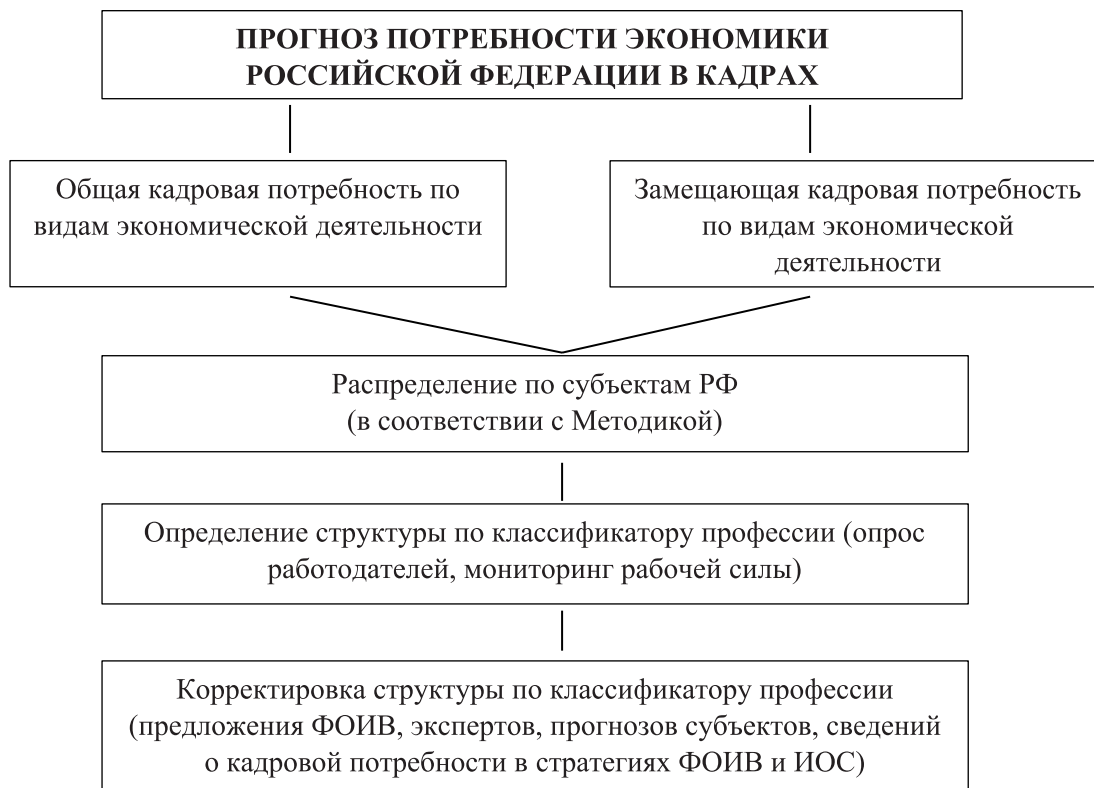


Рис. 1. Процесс формирования прогноза потребности экономики в кадрах

лизации отраслевых проектов и развития предприятий в регионах;

- сопоставление указанных потребностей с потенциалом и результатами подготовки кадров в системе высшего образования.

Системообразующим компонентом платформы выступит единый реестр компетенций, охватывающий студентов, аспирантов, выпускников и действующих специалистов и формирующий тем самым централизованную базу данных квалификаций.

Для бизнес-сектора платформа обеспечит функцию эффективного посредничества между работодателями (включая проектные инициативы) и соискателями (кадровым резервом), оптимизируя процессы подбора персонала. В данном контексте, существующая платформа «Работа в России» потенциально может быть интегрирована в качестве ядра предлагаемой специализированной системы.

На государственном уровне платформа выполняет функции цифрового инструмента стратегического планирования, функционально аналогичного задачам Госплана в современных условиях. Несмотря на наличие Единого плана РФ по реализации стратегических направлений развития, образовательная сфера, как критический источник кадрового обеспечения экономики, тре-

бует создания специализированной информационно-аналитической системы. Подобная система призвана интегрировать данные о стратегических кадровых потребностях с информацией о ресурсных и образовательных возможностях вузов, обеспечивая тем самым своевременную адаптацию образовательных программ и модернизацию вузовской инфраструктуры в соответствии с актуальными требованиями рынка труда и государственными приоритетами.

Перспективным развитием платформы видится создание многофункционального модуля управления кадровым потенциалом и адаптацией. Данный модуль будет обеспечивать не только механизм сопоставления спроса и предложения на рынке труда, но и инструменты стимулирования трудовой мотивации молодежи в регионах. Кроме того, платформа послужит источником для формирования распределенных проектных команд из доступных кадровых ресурсов по всей территории РФ (студенты, аспиранты, выпускники), способствуя повышению трудовой мобильности населения.

Ожидаемый системный эффект заключается в позиционировании платформы как центрального стратегического инструмента для прогнозирования контрольных цифр приема в вузы и планирования подготовки специалистов в соответствии с потреб-

ностями региональных экономик. Ее внедрение позволит устранить такие системные проблемы, как: рассогласованность отраслевых потребностей и образовательных возможностей вузов, информационную разобщенность участников рынка труда и дисбаланс спроса и предложения квалифицированных кадров. Это, в свою очередь, минимизирует риски, связанные с оттоком человеческого капитала и возникновением структурного кадрового дефицита.

Заключение

Настоящее исследование подтверждает критическую важность системы прогнозирования потребности экономики в кадрах для обеспечения устойчивого социально-экономического развития и национальной безопасности Российской Федерации. Анализ современных способов государственного регулирования подготовки специалистов выявил наличие комплексного подхода к проблеме, но пока недостаточно скоординированного. Регуляторные меры, вводимые с сентября 2025 года (ограничение платного приема, привязка образовательных кредитов к технологическим приоритетам), являются важной реакцией на выявленный структурный дисбаланс. Однако их эффективность пока трудно оценить, так как они находятся только на стадии внедрения. Их успех будет напрямую зависеть от качества исходных прогнозов потребности и механизмов мониторинга, что позволяет сделать основные выводы.

Наличие инструментов прогнозирования.

В настоящее время в России сформирован и активно развивается широкий набор инструментов регулирования подготовки кадров, таких как: установление контрольных цифр приема (КЦП) на основе прогнозов потребности (включая унифицированную методику Минтруда России), расширение системы целевого обучения с усиленной социальной поддержкой и централизованной цифровой платформой, внедрение механизмов регулирования платного приема для ограничения подготовки по невостребованным специальностям, и фокусировка образовательного кредитования на приоритетах технологического суверенитета.

Проблема синхронизации. Несмотря на обилие методов и разработанных методик (Минтруда, Росстата, Минпросвещения), сохраняется фундаментальная проблема рассогласованности кадровых прогнозов, формируемых на разных уровнях (федеральном, региональном, отраслевом) и разными субъектами (органы власти, образовательные организации, предприятия). Отсутствует

единая система, обеспечивающая их стыковку и консолидацию. Методика Минтруда, являясь шагом вперед, не решает эту проблему в полной мере, в частности, не включает расчет потребности в подготовке кадров как отдельный интегрирующий показатель для планирования приема.

Создание цифровой платформы. Разработка специализированной интегрированной цифровой платформы для прогнозирования и управления кадровым потенциалом представляется наиболее перспективным направлением для преодоления системных проблем. Ее ключевая задача – обеспечить консолидацию разнородных данных о спросе (от стратегических отраслевых планов до потребностей конкретных предприятий и регионов) и предложении (возможности вузов, кадровый резерв) на единой технологической основе. Успешная реализация такой платформы может стать аналогом современного «цифрового Госплана» для сферы труда и образования.

Для повышения эффективности системы прогнозирования и планирования подготовки кадров предлагается:

1. Ускорить разработку и внедрение интегрированной цифровой платформы, обеспечив ее методологическое единство и полноту данных со всех уровней.
2. Доработать методику Минтруда России, включив в нее компонент расчета потребности в подготовке кадров по уровням образования и ВЭД, как связующее звено между прогнозами рынка труда и планированием приема в образовательные организации.
3. Усилить координацию и ответственность федеральных и региональных органов власти, отраслевых министерств, объединений работодателей и образовательных организаций в процессе формирования и согласования прогнозов и планов приема.
4. Обеспечить оперативный мониторинг и оценку эффективности новых регуляторных механизмов (платный прием, целевые кредиты) после их вступления в силу с целью своевременной корректировки.
5. Интегрировать демографические прогнозы и прогнозы технологических изменений в кадровое планирование на всех уровнях более тесно и системно.

Качественное прогнозирование потребности в кадрах остается краеугольным камнем государственной политики в сфере образования, занятости и экономического развития. Совершенствование существующего механизма, прежде всего, за счет преодоления информационной разобщенности че-

рез цифровизацию и усиление методологической базы, является важнейшим условием для достижения сбалансированности рынка труда, повышения эффективности образовательной системы и обеспечения долгосрочной конкурентоспособности и безопасности российской экономики. Предложенная цифровая платформа обладает значительным потенциалом для решения этих задач.

Литература

1. Стратегическое планирование в сфере образования регионов / Е.Н. Кошкина, И.Е. Бочарова, Е.Р. Орлова, С.А. Банников // Вестник университета. 2023. № 7. С. 109–120. DOI 10.26425/1816-4277-2023-7-109-120.
2. Аванесов А.Г. Необходимость актуализации государственной политики пространственного и регионального развития в России в современных условиях / А.Г. Аванесов // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. 2024. № 3(71). С. 32–39.
3. Фомин А.М. Теоретико-методологические основы стратегического планирования в сфере образования: цели, задачи, основные принципы / А.М. Фомин, В.А. Антошин // Государство. Политика. Социум: вызовы и стратегические приоритеты развития : Материалы всероссийской с международным участием научно-практической конференции, Екатеринбург, 14 декабря 2023 года. Екатеринбург: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. 2024. С. 141–146.
4. Ищенко А.А. Стратегические приоритеты в сфере образования / А.А. Ищенко // Образование и право. 2024. № 6. С. 502–507. DOI 10.24412/2076-1503-2024-6-502-507.
5. Колесник Е.А., Половинко В.С. Трудовая мобильность в системе стратегий занятости населения региона // Вестник университета. 2023. № 7. С. 99–109.
6. Орлова Е.Р. Государственно-частное партнерство в сфере образования / Е.Р. Орлова, Е.Н. Кошкина // Теория и практика экономики и предпринимательства : Труды XX Международной научно-практической конференции, Симферополь – Гурзуф, 20–22 апреля 2023 года / Под редакцией Н.В. Апатовой. Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского. 2023. С. 86–88.
7. Кошкина Е.Н. О формировании единого образовательного пространства России / Е.Н. Кошкина, Е.Р. Орлова // Ученые записки Орловского государственного университета. 2023. № 1(98). С. 251–257. DOI 10.33979/1998-2720-2023-98-1-251-257.
8. Волоцков А.А. Необходимость актуализации государственной политики пространственного и регионального развития в России в современных условиях / А.А. Волоцков // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Т. 14. № 1-1. С. 100–109. DOI 10.34670/AR.2024.17.97.013.
9. Кошкина Е.Н. Влияние инновационной инфраструктуры сферы образования на подготовку кадров / Е.Н. Кошкина // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2024. № 4. С. 170–186. DOI 10.52470/2619046X_2024_4_170.

Кошкина Елена Николаевна. Федеральный исследовательский центр «Информатика и управление» Российской академии наук, г. Москва, Россия. Старший научный сотрудник. Кандидат экономических наук. Область научных интересов: проблемы образования, региональная специфика сферы образования, развитие дистанционных образовательных технологий, развитие регионов. E-mail: e-kosh@yandex.ru.

Ways to predict the personnel needs for the country's economy

E.N. Koshkina

Federal Research Center "Computer Science and Control" of Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. The study is devoted to the analysis of existing practices of forecasting the volume of admission to higher education institutions. The author identifies a systemic problem: the methods used do not ensure proper alignment of the structure and quality of specialist training with the current and future needs of the economy, which leads to imbalances in the labor market and slows down development. As a solution, it is proposed to proceed to the creation of a single consolidated forecast of personnel needs at the national level, the key goal of which is to ensure technological progress. The article outlines conceptual approaches to the development of such a forecast.

Keywords: *forecasting of admission, higher education, admission control figures, economic needs, labor market, graduate qualifications, staff imbalance, consolidated forecast, technological progress, national development, forecasting methodology.*

DOI: 10.14357/20790279250304 **EDN:** ZSTOPY

References

1. Strategic planning in the field of regional education / E.N. Koshkina, I.E. Bocharova, E.R. Orlova, S.A. Bannikov // *Bulletin of the University*. 2023;7:109-120. DOI 10.26425/1816-4277-2023-7-109-120.
2. *Avanesov A.G.* The need to actualize the state policy of spatial and regional development in Russia in modern conditions / A. G. Avanesov // *Bulletin of the Institute of Friendship of the Peoples of the Caucasus (Theory of Economics and management of the national economy)*. Economic sciences. 2024;3(71):32-39.
3. *Fomin A.M.* Theoretical and methodological foundations of strategic planning in the field of education: goals, objectives, basic principles / A.M. Fomin, V. A. Antoshin // *The State. Politics. Society: challenges and strategic development priorities* : Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference with international participation, Yekaterinburg, December 14, 2023. Yekaterinburg: Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. 2024. P. 141-146.
4. *Ishchenko A.A.* Strategic priorities in education / A.A. Ishchenko // *Education and Law*. 2024;6:502-507. DOI 10.24412/2076-1503-2024-6-502-507.
5. *Kolesnik E.A., Polovinko V.S.* Labor mobility in the system of employment strategies of the region's population // *Bulletin of the University*. 2023;7:99-109.
6. *Orlova E.R.* Public-private partnership in education / E.R. Orlova, E.N. Koshkina // *Theory and Practice of Economics and Entrepreneurship* : Proceedings of the XX International Scientific and Practical Conference, Simferopol – Gurzuf, April 20-22, 2023 / Edited by N.V. Apatova. Simferopol: V.I. Vernadsky Crimean Federal University. 2023. P. 86-88.
7. *Koshkina E.N.* On the formation of a unified educational space in Russia / E.N. Koshkina, E.R. Orlova // *Scientific notes of the Oryol State University*. 2023;1(98):251-257. DOI 10.33979/1998-2720-2023-98-1-251-257.
8. *Volotskov A.A.* The need to actualize the state policy of spatial and regional development in Russia in modern conditions / A.A. Volotskov // *Economics: yesterday, today, tomorrow*. 2024;14(1-1):100-109. DOI 10.34670/AR.2024.17.97.013.
9. *Koshkina E.N.* The impact of innovative infrastructure in education on personnel training / E.N. Koshkina // *Bulletin of the Moscow University of Finance and Law MFUA*. 2024;4:170-186. DOI 10.52470/2619046X_2024_4_170.

Elena N. Koshkina. Senior scientific worker, Federal Research Center "Computer Science and Control" of Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, PhD (Economics). Field of scientific interest: problems of education, regional specificity in educational sphere, development of distance educational technologies, regional development. E-mail: e-kosh@yandex.ru