

Попова Аксана Александровна

канд. полит. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

DOI 10.31483/r-168137

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: целевое обучение рассматривается как взаимовыгодная форма сотрудничества: для государства – попытка устранить диспропорцию на рынке труда, сбалансировать потребность в кадрах и наличии подготовленных специалистов; для предприятий – принять участие в подготовке специалиста, адаптированного к реалиям своего производственного процесса; для образовательной организации – совершенствование образовательного процесса через внедрение результатов совместных с предприятиями-партнерами научных и технологических исследований и решений; для обучающегося – гарантия трудоустройства.

Ключевые слова: целевое обучение, практическая подготовка, кадровая политика.

Кадровая политика – это стратегический подход к управлению персоналом, который помогает компании достигать бизнес-целей через эффективную работу с людьми. Она задает правила подбора, развития и удержания сотрудников, формирует культуру внутри организации и создает условия для устойчивого роста. Любая организация независимо от сферы деятельности и формы собственности – это, прежде всего, люди, в большей или меньшей степени, объединенные целями и задачами, оперирующие теми или иными установками, оборудованием, ресурсами, имеющие различный уровень лояльности к своей организации, мотивации по отношению к выполняемой деятельности. Человеческий ресурс при этом имеет явный и скрытый потенциал. Формирование кадрового состава организации – планомерный и системный процесс, в котором важно всё: анализ

качественной и количественной потребности в кадрах в ближайшей и долгосрочной перспективе, внутренние возможности организации для осуществления подготовки кадров и своевременной ротации, поиск и переманивание специалистов в нужной сфере, наличие финансовых возможностей для найма этих специалистов и профессионального развития имеющихся работников или «портфеля возможностей» – набора условий, преимуществ, дополнительных гарантий, компенсирующего дефицит материальных средств и, конечно, время, которое организация может себе позволить на кадровое обновление. В этой связи отдельно стоит сказать о возможности подготовки специалистов в рамках целевого обучения у образовательных организаций-партнеров. Это долго, но относительно недорого. Однако, целевик должен быть не случайным человеком в профессии, а в будущем стать частью организации, принять и придерживаться ценностей и установок организации.

Под целевым обучением в Федеральном законе об образовании в Российской Федерации понимается «получение гражданином профессионального образования в соответствии с договором, предусматривающим трудоустройство гражданина по завершении им обучения и осуществление им трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией» [1].

Квота приема на целевое обучение по специальностям, направлениям подготовки высшего образования, научным специальностям устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом потребностей экономики в квалифицированных кадрах и отраслевых особенностей.

Информация, содержащая предложения о заключении договора или договоров о целевом обучении на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», является общедоступной информацией, за исключением информации, доступ к которой ограничен федеральным законом.

Сторонами целевого обучения являются организация-заказчик, образовательная организация – исполнитель заказа и подготавливаемый по договору о целевом обучении специалист – целевик. При этом образовательная организация может сама стать заказчиком подготовки специалиста. Организация-заказчик

может заявлять не только потребность в подготовке специалиста по определенной специальности, направлению подготовки, но и выбирать образовательную организацию, которой она доверяет целевую подготовку специалиста.

В 2024 году на целевое обучение распоряжением Правительства Российской Федерации выделено порядка 145 тысяч бюджетных мест в российских вузах. В 2025 году – 116 тысяч целевых мест на бакалавриат, специалитет и магистратуру.

В 2026 году всего на целевое обучение выделено свыше 83 тысяч мест, из которых более трети – в здравоохранении, около 20 тысяч – в области инженерного дела и технологий, порядка 13,5 тысяч – в образовании и педагогике и более 9 тысяч – в сельском хозяйстве.

В данном случае мы имеем дело не со снижением количества мест для целевого обучения, а с изменением методики определения потребности в специалистах той или иной сфере. Поручение об этом было дано Президентом Российской Федерации по итогам XXVIII Петербургского международного экономического форума 18–21 июня 2025 года. В 2026 году квота приема на целевое обучение сформирована на основе заявок предприятий и организаций.

По итогам приёмной кампании 2025 года наибольшее количество договоров о целевой подготовке было заключено с организациями в сфере здравоохранения (лечебное дело – 11480, педиатрия – 4900, стоматология – 1020), образования (педагогическое образование – 4150), электроэнергетики и электротехники – 950, конструкторско-технологического обеспечения машиностроительных производств – 720, информатики и вычислительной техники – 570.

Указанные сферы сохраняют приоритет и в 2026 году.

Это подтверждает анализ информации о ситуации на рынке труда за период с 01.01.2026 по 15.06.2026, размещенной на официальном сайте «Работа России» [4]. Перенасыщение рынка труда отмечено специалистами в области администрирования, управления, финансовых услуг, информационных технологий, в тоже время существует дефицит в специалистах в сфере сельского хозяйства, образования, здравоохранения, машиностроения, транспорта (табл.).

Таблица

Соотношение количества резюме и рабочих мест

в вакансиях, опубликованных за период с 01.01.2026 по 15.06.2026

Наименование	Количество опубликованных резюме, ед.	Количество рабочих мест в вакансиях, опубликованных за период, ед.
Администрирование, высший и операционный менеджмент	92 999	60 678
Финансовые услуги	34 741	31 860
Информационные технологии, телекоммуникации, связь	27 144	23 864
Сельское хозяйство, экология, ветеринария	14 392	94 694
Образование, наука	82 613	342 829
Здравоохранение и социальное обеспечение	31 031	210 297
Транспорт, автобизнес, логистика, склад, ВЭД	27 352	118 701
Машиностроение	10 121	42 181
Рабочие специальности	42 512	73 328
Работы, не требующие квалификации	225 750	292 777

При этом не все места, выделенные под целевое обучение, являются востребованными. Так, в 2025 году были заключены договоры о целевом обучении только на 47,2 тысячи мест, что составило 40% от выделенных. С чем связан невысокий процент востребованных мест для приема по договорам на целевое обучение? Предприятия хотят получить специалиста «здесь и сейчас», многие не готовы ждать минимум четыре года, не уверены, что целевик, заранее не познакомившийся с предприятием, в дальнейшем придет туда работать, так как может оказаться «случайным» в профессии, а обучающийся опасается связывать себя обязательствами с предприятием, поскольку тоже не всегда делает выбор специальности (направления подготовки) при поступлении в образовательное учреждение осознанно.

В соответствии со статьей 56 Федерального закона об образовании в Российской Федерации гражданин, желающий заключить договор о целевом обучении, может подать заявку при приеме на обучение или непосредственно во время обучения по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования. Таким образом, предусмотрена возможность заключения договора о целевом обучении в период освоения обучающимся образовательной программы. Очевидно, что заключение договора о целевом обучении возможно и,

например, на третьем курсе, тогда период ожидания организацией-заказчиком специалиста сократится, а обучающийся к этому времени уже понимает специфику выбранной специальности и принимает решение относительно готовности работать в данной сфере, анализирует имеющиеся организации для дальнейшего трудоустройства.

К преимуществам заключения договора о целевом обучении в период освоения обучающимся образовательной программы также относится следующее.

Во-первых, заказчик принимает непосредственное участие в собеседовании и отборе претендента, во-вторых, прохождение практической подготовки обучающимся в организации заказчика не только решенный вопрос, но и качественно продуманный, так как обучающийся имеет возможность работать в условиях максимально приближенных к его будущей трудовой деятельности.

В-третьих, рассредоточенная практическая подготовка на предприятии (производственная практика), при которой обучающийся проходит практику в установленный день недели в течение учебного семестра или года, способствует не только закреплению профессиональных навыков, но и формированию у обучающегося понимания целей, перспектив организации, приобщению к корпоративным ценностям, является периодом социально-профессиональной адаптации. Трудоустройство обучающегося по целевому договору в период обучения на неполную занятость на должности организации-заказчика также является взаимовыгодным.

В-четвертых, немаловажной является эмоциональная составляющая: обучающийся ощущает стабильность, уверенность не только в возможности получения образования и квалификации, но и чувствует себя востребованным, «запланированным», «ожидаемым» в организации.

В-пятых, процент расторжения договоров о целевой подготовке существенно снизится, а гарантированное трудоустройство позволит образовательной организации улучшить (сохранить) позиции в национальном рейтинге по трудоустройству выпускников.

На мой взгляд, практика заключения договоров о целевом обучении в период освоения обучающимся образовательной программы станет популярной в ближайшие годы. Целевая подготовка представляет собой элемент стратегического планирования кадрового состава работников организации. Учитывая, что ситуация на рынке труда, в экономике стремительно меняется в части не столько структуры кадровой потребности, сколько в части появления новых требований, продиктованных прорывными технологиями, к компетенциям выпускников – подготовка востребованных специалистов возможна только при неразрывном сотрудничестве и интеграции ресурсов образовательных организаций и производственных организаций отрасли, при котором целевое обучение видится одним из инструментов кадровой политики. Поэтому эффективность взаимодействия предприятий и образовательных организаций может измеряться, в том числе, наличием заключенных договоров о целевой подготовке специалистов.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 25.04.2026) «Об образовании в Российской Федерации». – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.05.2025 №651 (ред. от 11.06.2025) «О формировании и публикации национальных рейтингов образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций». – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.05.2025 № 1346-р (ред. от 11.06.2025) «Об утверждении методики расчета показателей национальных рейтингов образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций». – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». – URL: <https://trudvsem.ru/opendata/statistics> (дата обращения: 16.06.2026).