

УДК 378.141

Целевое обучение как инструмент кадровой политики предприятия

Панилов Павел Алексеевич¹

panilovp.a@bmstu.ru

Цибизова Татьяна Юрьевна^{1,2}

mumc@bmstu.ru

¹ МГТУ им. Н.Э. Баумана, Россия, Москва² Российская академия образования, Россия, Москва

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению вопросов организации целевого обучения. Представлена модель целевого обучения. Показано, что именно целевое обучение может являться инструментом кадровой политики предприятия, решая задачи удовлетворения кадровых потребностей предприятий, снижение дефицита специалистов в стратегически важных сферах, обеспечения преемственности кадров, оптимизации затрат на рекрутинг, подготовки кадров под реальные задачи. Даны рекомендации к реализации целевого обучения со стороны предприятия.

Ключевые слова: целевое обучение, кадровая политика, высококвалифицированные кадры, рекрутинг, адаптация

Targeted training as a tool of personnel policy of the enterprise

Panilov Pavel Alekseevich¹

panilovp.a@bmstu.ru

Tsibizova Tatiana Yurievna^{1,2}

mumc@bmstu.ru

¹ BMSTU, Moscow, Russia² Russian Academy of Education, Moscow, Russia

Abstract. The article is devoted to the issues of organization of targeted training. A model of targeted learning is presented. It is shown that it is targeted training that can be a tool of an enterprise's personnel policy, solving the tasks of meeting the personnel needs of enterprises, reducing the shortage of specialists in strategically important areas, ensuring staff continuity, optimizing recruiting costs, and training personnel for real tasks. Recommendations are given for the implementation of targeted training by the company.

Keywords: targeted training, personnel policy, highly qualified personnel, recruiting, adaptation

Введение. Целевое обучение появилось как ответ на комплекс социально-экономических проблем, связанных с нехваткой квалифицированных специалистов в стратегически важных отраслях:

- медицина — нехватка врачей в регионах и узких специалистов;
- образование — дефицит учителей, особенно в сельской местности;
- оборонная промышленность — потребность в инженерах и технических специалистах;
- сельское хозяйство — недостаток агрономов, ветеринаров и механизаторов;

– инфраструктурные проекты — спрос на строителей, энергетиков, транспортников.

Кроме того, классическая система образования не всегда успевает адаптироваться к: новым технологиям и профессиям; специфическим требованиям конкретных предприятий; изменениям в отраслевых стандартах.

Целевое обучение позволяет «подстроить» программу под нужды конкретного работодателя. Это закреплено Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».

Таким образом, целевое обучение становится инструментом кадровой политики предприятия.

Методы и материалы; результаты. Целевое обучение — это форма подготовки кадров, при которой абитуриент зачисляется в вуз в рамках целевой квоты; между студентом, предприятием и образовательной организацией заключается договор о целевом обучении; студент получает меры поддержки от предприятия, а после окончания вуза выпускник обязан отработать установленный срок у заказчика [1]. С точки зрения государства целевое обучение — это инструмент гарантированного обеспечения экономики кадрами, а с точки зрения предприятия — инструмент долгосрочного формирования кадрового резерва см. рисунок).

Целевая квота — это выделенная государством часть бюджетных мест исключительно под заказ конкретных предприятий и организаций, поэтому абитуриент поступает не просто в вуз, а сразу во взаимодействие «вуз + работодатель».

Основная цель целевого обучения — подготовка квалифицированных кадров для конкретных организаций или отраслей с гарантированным трудоустройством выпускников.

Ключевые цели:

- удовлетворение кадровых потребностей предприятий: компании заранее «выращивают» специалистов под свои задачи;
- снижение дефицита специалистов в стратегически важных сферах (медицина, педагогика, оборонная промышленность, инженерия и т. д.) [2, 3];
- обеспечение преемственности кадров на крупных предприятиях с длительным сроком профессиональной деятельности специалистов;
- оптимизация затрат на рекрутинг: работодатель инвестирует в обучение конкретного человека вместо поиска готового специалиста на рынке труда;
- развитие регионов: подготовка кадров для конкретных предприятий, особенно в малых городах и отдаленных территориях.

Таким образом, для кадровой политики предприятия целевое обучение [4, 5].

1. Решение вопросов с поиском и адаптации новых сотрудников:

- снижение затрат на рекрутинг;

- минимизация рисков при найме (студент уже знаком с корпоративной культурой);

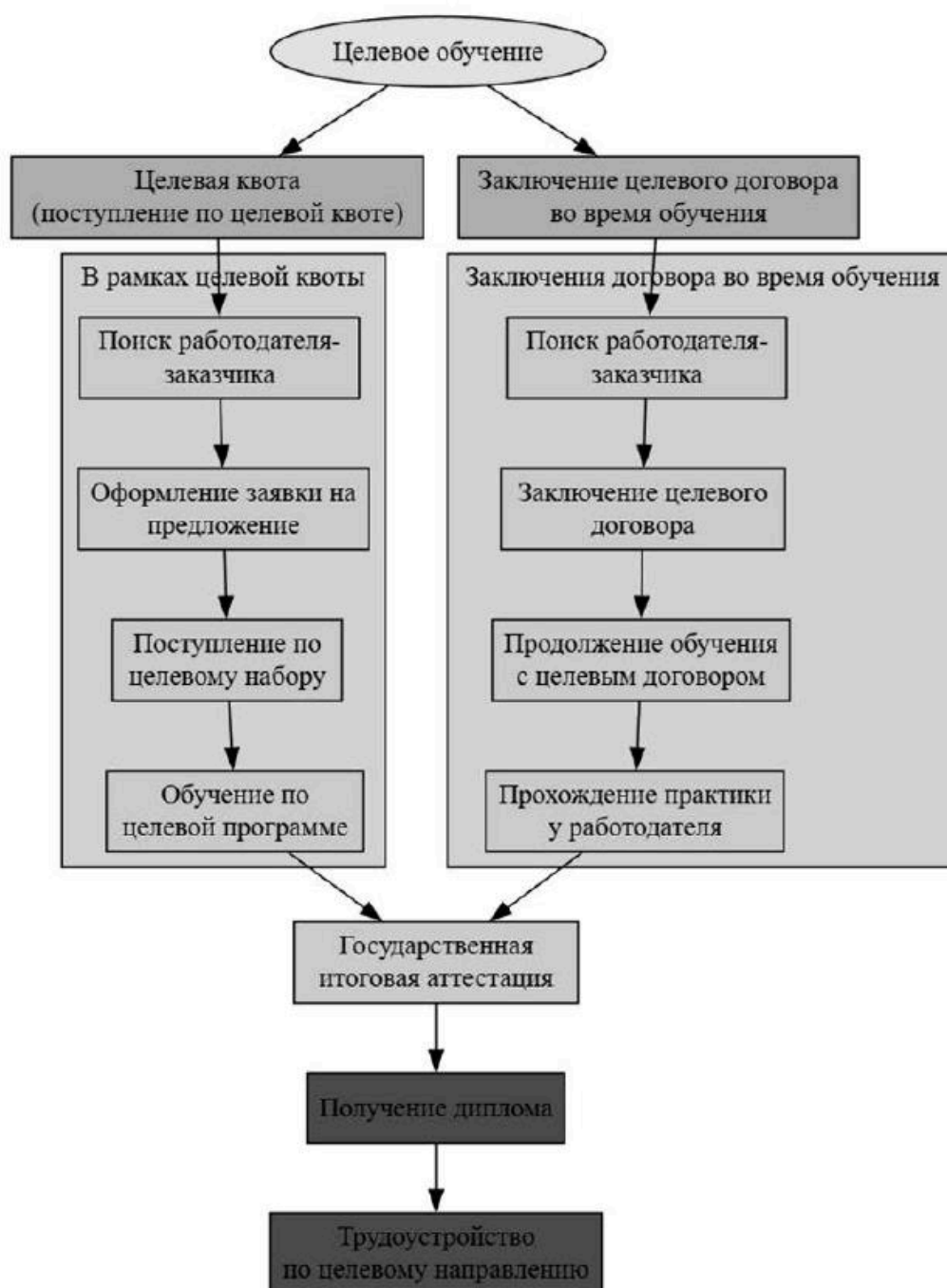
- сокращение периода адаптации выпускника на рабочем месте.

2. Оптимизация бюджетных расходов на образование. Государство заинтересовано в том, чтобы:

- бюджетные средства шли на подготовку специалистов для реальных рабочих мест;

- сокращался разрыв между выпуском специалистов и их трудоустройством;

- повышалась эффективность инвестиций в образование.



Модель целевого обучения

3. Долгосрочное планирование кадрового обеспечения [6]:

- формирования кадрового резерва;
- обеспечения преемственности поколений специалистов;
- подготовки сотрудников под перспективные проекты и технологии.

Обсуждение полученных результатов. Если программа выстроена системно, то предприятие становится социально значимым работодателем, повышается доверие, усиливается приток мотивированных кандидатов из числа абитуриентов и студентов [7, 8].

Для решения задач реализации целевого обучения предлагаются следующие рекомендации.

Индивидуальное сопровождение. Переход от «массового набора» к персональному сопровождению кандидата (наставник, куратор от предприятия). Без сопровождения даже сильные студенты часто теряют интерес, испытывают разочарование, не доходят до трудоустройства.

Мониторинг и оценка результатов. Современная кадровая политика требует регулярного анализа отчислений, разрывов договоров, текучести после отработки; оценки эффективности профориентации и отбора; анализа причин неудач (не только факта). Без аналитики целевое обучение превращается в неуправляемый процесс.

Использовать не только целевую квоту, но и заключать целевые договоры со студентами-бюджетниками. Важно не ограничиваться только абитуриентами, поступающими по целевой квоте, а заключать целевые договоры со студентами 2–3 курсов, которые проявили устойчивую успеваемость, вовлечены в практики, проекты предприятия, демонстрируют зрелую мотивацию.

Заключение. Целевое обучение стало инструментом решения сразу нескольких задач — от устранения кадрового голода в ключевых отраслях до социальной поддержки абитуриентов и оптимизации бюджетных расходов. Оно связывает интересы государства, работодателей и студентов в единой системе подготовки кадров.

Список источников

- [1] Виноградова О.В., Гарафутдинова Н.Я. Новый механизм целевого обучения и приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования. *Вестник Сибирского Отделения Академии Военных Наук*, 2024, № 75, с. 188–190.
- [2] Лотов А.И., Прокудин В.Н. Значимость целевого обучения при подготовке кадров оборонно-промышленного комплекса. *Экономика высокотехнологичных производств*, 2021, т. 2, № 2, с. 81–92.
- [3] Лотов А.И., Прокудин В.Н. Целевое обучение при подготовке кадров и его влияние на жизненный цикл предприятия оборонно-промышленного комплекса. *Системы управления полным жизненным циклом высокотехнологичной продукции в машиностроении: новые источники роста. V Всерос. науч.-практ. конф.: матер.* Москва, Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2022, с. 165–170.
- [4] Соколова Н.Л., Цибизова Т.Ю. Построение профессиональной карьеры в условиях непрерывного образования. *Научный диалог*, 2018, № 1, с. 295–299.

<https://doi.org/10.24224/2227-1295-2018-1-295-299>

- [5] Моисеева Е.Г. Механизм целевого обучения как средство подготовки кадров для предприятий ОПК. *Социально-экономические и технические проблемы оборонно-промышленного комплекса России: история, реальность, инновации. IX Всерос. науч.-практ. конф.: матер.* Нижний Новгород, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, 2023, с. 113–117.
- [6] Рыжова Н.В., Комкова Т.Ю. Отдел трудоустройства как инструмент планирования и построения карьеры выпускника. *Будущее машиностроения России. 13-я Всерос. конф. молодых ученых и специалистов (с междунар. участием): сб. докл.* Москва, Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2020, с. 266–270.
- [7] Панилов П.А., Цибизова Т.Ю., Рыжова Н.В., Орлов А.С. Стратегии развития профессиональных кадров в оборонно-промышленном комплексе: роль и эволюция совета целевых студентов. *Вызовы и возможности развития инженерного образования и инновационного предпринимательства в новых реалиях. V Междунар. науч.-практ. конф.: матер.* Москва, Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2024, с. 22–33.
- [8] Гузева Т.А., Цибизова Т.Ю., Сергеев А.В. Особенности учебно-методической работы при обучении студентов целевого набора. *Современные проблемы науки и образования*, 2017, № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26220> (дата обращения 21.09.2025).