

О ПРОБЛЕМАХ ЦЕЛЕВОЙ КОНТРАКТНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В.Е. ЧЕРНОСКУТОВ

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
(г. Новосибирск)
natvic7@gmail.com

Проблемы организации целевой контрактной подготовки (ЦКП) студентов рассматриваются на примере Сибирского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (СибИУ). Обсуждаются пути повышения эффективности использования кадрового потенциала выпускников – специалистов в области государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: *целевой прием, контрактная подготовка, кадровая политика, компетенции выпускника, трудоустройство выпускников вуза.*

Актуальность целевой подготовки студентов заключается в том, что в условиях отмены централизованного планового распределения выпускники вузов трудоустраиваются самостоятельно, и часто – не по специальности, полученной в вузе. Более того, отсутствие планового распределения привело к рассогласованию спроса и предложения на рынке квалифицированного труда, в частности, к перепроизводству юристов и экономистов и нехватке специалистов с техническим образованием. Всех этих проблем можно избежать, если удовлетворять потребность общества в кадрах не только через рыночный механизм (рынок труда), но и через размещение заказов на целевую подготовку специалистов в вузах по нужному конкретному работодателю профилю.

Важным фактором решения данной проблемы является установление эффективного взаимодействия между образовательным учреждением, предприятием и органом исполнительной власти субъекта РФ [1].

Целью нашего исследования было выявление проблем организации целевой контрактной подготовки (ЦКП) и разработка рекомендаций по их решению. Были сформулированы следующие задачи:

1. Рассмотреть состояние нормативно-правовой базы, регулирующей ЦКП на федеральном и региональном уровне.

2. Обобщить опыт взаимодействия СибИУ с органами государственной власти субъектов РФ, муниципалитетами в организации ЦКП, выявить существующие проблемы и недостатки в этой работе.

3. Системно определить структуру и содержание контракта, – взаимных прав и обязанностей всех сторон, заключающих контракт: студента, вуза и работодателя.

4. Разработать рекомендации по повышению эффективности ЦКП.

Нормативно-правовой основой ЦКП является Постановление Правительства РФ от 19.09.1995г. «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием». В этом документе целевая контрактная подготовка определяется как подготовка специалистов из числа студентов, обучающихся за счет бюджета РФ и субъектов РФ, для удовлетворения потребностей предприятий, организаций и учреждений в квалифицированных специалистах. Целевой прием в вузы осуществляется на основе отдельного конкурса на целевые места, специально выделенные вузом в рамках утвержденных контрольных цифр приема. Это постановление возложило планирование подготовки разнопрофильных кадров для подведомственных государственных и муниципальных предприятий и учреждений на соответствующие органы власти [2].

Однако на практике такая целевая контрактная подготовка демонстрирует низкую эффективность. Основной причиной этого является то, что постановление не определило ряд правовых аспектов вводимой процедуры. ЦКП вводится только для учреждений и организаций, подведомственных федеральным и региональным органам власти. Ежегодное составление заявок на ЦКП возложено на органы власти, без указания принципов формирования заявки (какие категории организаций должны быть включены в заявку, какие категории специальностей являются объектами планирования). Не конкретизированы правовые отношения между участниками контракта. В результате региональные власти недостаточно согласуют свой запрос целевых мест с реальными потребностями региона. В частности, некоторые муниципалитеты используют этот канал только для внеконкурсного поступления своих абитуриентов в вуз через заявку

региональной власти, не требуя их возврата после обучения. Кадровый дисбаланс в обществе не уменьшается; значительная часть выпускников испытывают трудности при устройстве на работу и работают не по специальности, полученной в вузе. Требуется иной подход к подготовке специалистов с высшим образованием, сохранив при этом саму идею ЦКП.

В настоящее время возникли новые возможности в развитии целевой контрактной подготовки специалистов, связанные с принятием и вступлением в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [3]. В новом законе более подробно «прописан» целевой прием, сказано, что существенными условиями договора о целевом обучении должны являться обязательства по трудоустройству студента-целевика в организации, которая направила его на обучение.

Следует подчеркнуть, что идея ЦКП обладает мощным потенциалом в решении данных проблем, если внести в её состав и структуру необходимые изменения и дополнения. К числу улучшающих вмешательств относятся следующие:

- Существенное усиление связи планов набора студентов по специальностям с реальными потребностями общества.
- Введение в систему высшего образования ЦКП не только за счёт госбюджета для государственных учреждений и предприятий, но и для организаций любой формы собственности – за счёт собственных средств работодателей.
- Обеспечение взаимодействия между вузом и работодателем в течение всего срока обучения, от момента набора студентов до трудоустройства выпускников.
- Полное законодательное определение взаимных прав, обязанностей и ответственности всех участников ЦКП – вуза, работодателя и студента – за выполнение условий контракта (как по уровню и качеству подготовки специалиста, так и по трудоустройству выпускников).

Определенный опыт работы по целевой контрактной подготовке студентов накоплен в Сибирском институте управления (ранее Сибирская академия государственной службы) [4–7]. На протяжении многих лет, практически с первых лет своей деятельности, вуз стремится готовить высококвалифицированные кадры для органов власти с учетом специфики будущей работы и реальных потребностей, а также возможностей конкретного работодателя.

Основной формой деятельности в этом направлении является целевой прием студентов на обучение за счет средств федерального бюджета в рамках квот, выделяемых органам государственной власти Сибирского федерального округа. Данный вид деятельности регулируется договором

о сотрудничестве между вузом и органом государственной власти субъекта РФ СФО. В договоре предусмотрено следующее:

- Органы государственной власти не позднее 1 апреля направляют в институт мотивированную заявку на количество необходимых им мест на обучение по целевому приему на очередной учебный год.

- На основе полученных заявок, исходя из контрольных цифр приема, установленных учредителем, имеющейся учебной и материально-технической базы института, учитывая региональные социально-демографические и иные особенности субъектов Федерации, ученый совет института ежегодно устанавливает каждому субъекту Федерации квоту приема студентов на ЦКП.

- На обучение в рамках целевого приема принимаются граждане РФ, имеющие среднее (полное) общее или среднее профессиональное образование, рекомендацию органа государственной власти субъекта РФ СФО, успешно прошедшие конкурсный отбор по результатам ЕГЭ и подписавшие контракт с работодателем и институтом.

- После зачисления на обучение в рамках целевого приема заключается трёхсторонний контракт: Заказчик (орган государственной власти субъекта), он же Работодатель, – Исполнитель (институт) – Студент; или же четырёхсторонний контракт: Заказчик (орган государственной власти субъекта) – Работодатель (орган местного самоуправления) – Исполнитель (институт) – Студент.

- В случае невыполнения работодателем условий контракта в вопросах трудоустройства и организации практики целевых студентов институт может сократить квоту на целевой набор соответствующему субъекту Федерации.

При отборе кандидатов на обучение в рамках целевого приема органы государственной власти выявляют желающих получить высшее профессиональное образование по специальностям, реализуемым в институте. Органы государственной власти и органы местного самоуправления осуществляют отбор абитуриентов с учетом своих задач и требований: список кандидатов для обучения составляется с учетом выявленных способностей к организаторской, управленческой и аналитической работе в органах государственной власти и органах местного самоуправления. Список кандидатов высылается в приемную комиссию института не позднее 1 июля. Характерно, что многие органы власти направляют на целевые места по несколько кандидатов на одно место, предоставляя вузу право отбирать из них абитуриента, наиболее подготовленного и мотивированного на государственную и муниципальную службу.

В условиях отсутствия обязательного распределения всех выпускников вузов целевой прием в институт превратился в реальный и действенный

механизм адресной планомерной подготовки высококвалифицированных специалистов для органов государственной власти и органов местного самоуправления СФО.

За 15 лет работы в рамках целевого приема подготовлено более 1000 молодых специалистов для органов государственной власти и местного самоуправления СФО. В настоящее время в рамках целевого приема обучаются 147 студентов.

Необходимо отметить, что в работе по организации целевой подготовки обнаружились как объективные, так и субъективные трудности, и в первую очередь – в вопросе трудоустройства выпускников целевого приема. Наш опыт показывает, что направляющие организации не всегда проявляют должное внимание к вопросам трудоустройства целевиков: не гарантируют им карьерного роста и получения социального пакета, не создают мотивации для возвращения молодого специалиста в организацию, направлявшую его на обучение. По этим и некоторым другим причинам часть молодых специалистов, обучавшихся по целевому приему, стремится остаться в Новосибирске. Об этом красноречиво говорят данные о трудоустройстве выпускников целевого приема за 2010–2012 гг. Из таблицы видно, что практически каждый третий выпускник целевого приема остается в г. Новосибирске.

В ходе опроса, проведенного в 2012 г. в СибИУ, многие студенты целевого набора старших курсов отмечали, что не планируют возвращаться в организации, которые направили их на обучение. Среди причин такого решения, как правило, назывались следующие:

- отсутствие перспектив карьерного продвижения по служебной лестнице;
- отсутствие гарантий на получение жилья;
- низкий уровень социально-экономического и культурного развития регионов, из которых они прибыли на обучение.

Возникновение данной проблемы во многом обуславливается тем, что права и обязанности выпускника целевого приема по трудоустройству в соответствии с заключенным контрактом законодательно не закреплены.

Учитывая сложившиеся реалии в этом вопросе, Сибирский институт управления со своей стороны стремится уделять этой работе большое и постоянное внимание: систематически высылает в администрации информацию об успеваемости студентов-целевиков, сроках прохождения практики; в конце учебного года предоставляет списки выпускников; поднимает эти вопросы на ежегодных совещаниях с представителями кадровых служб органов государственной власти субъектов Федерации. При рассылке информации о квотах мест, выделенных субъектам для поступления в институт, в письмах главам правительств и администраций институт

напоминает об обязательствах студентов целевого приема проходить все виды практики в учреждении-заказчике контракта. Также указывается на необходимость трудоустройства выпускников, обучавшихся в рамках целевого приема, на должность, соответствующую уровню и профилю их профессионального образования, а также просит сообщить о месте трудоустройства выпускников целевого приема до 1 октября, с указанием должности и номера контактного телефона.

Таблица

**Трудоустройство выпускников целевого приема Сибирского института
управления 2010–2012 гг.**

№ пп	Регион	Количество выпускников, обучавшихся по целевому направлению	Трудоустроены в соответствии с контрактом или в госучреждении своего субъекта		Работают в Новосибирске	
			кол-во чел.	%	кол-во чел.	%
1	Республика Алтай	15	3	20%	6	40%
2	Республика Бурятия	20	2	10%	7	35%
3	Республика Тыва	11	1	9%	6	54%
4	Республика Хакасия*	12	8	67%	3	25%
5	Алтайский край	13	1	7%	6	46%
6	Красноярский край	13	4	31%	4	31%
7	Иркутская область	8	4	50%	1	12%
8	Кемеровская область	12	2	17%	4	33%
9	Новосибирская область	49	27	55%	14	28%
10	Омская область	11	2	18%	1	9%
11	Томская область**	2	1	50%		
12	Мэрия города Новосибирска	10	9	90%		
	ВСЕГО человек (средний %)	176	64	36%	52	30%

Примечание: * сведений за 2011 г. не предоставлено, данные 2011 г. по субъекту не приведены; ** сведений за 2012 г. не предоставлено, данные 2012 г. по субъекту не приведены.

Кроме этого в последние годы институт стал систематически проводить специальные мероприятия, направленные на повышение эффективности целевого приема. Ежегодно в мае–июне в органы власти каждого субъекта РФ СФО направляется список выпускников целевого приема текущего учебного года с указанием фамилии, имени, отчества, специальности и темы дипломной работы с просьбой обеспечить трудоустройство в соответствии с полученной специальностью. В письмах на имя руководителей кадровых служб органов государственной власти излагается просьба до 1 октября сообщить, кто, как и где трудоустроен из целевиков. К сожалению, органы власти не всегда вовремя отвечают на запросы и не всегда владеют полной информацией. Периодически институт направляет запросы во все организации, где работают выпускники, с просьбой дать отзывы об их работе. Деканы факультетов следят, чтобы все целевики проходили практику в соответствии с контрактом, не дают разрешения на изменение места практики без согласования с заместителем директора (по межрегиональным и международным связям). Ежегодно на встречах с руководителями кадровых служб органов власти субъектов РФ СФО обсуждаются актуальные проблемы подготовки специалистов в рамках целевого приема.

По результатам проведенного исследования разработаны следующие рекомендации по повышению эффективности целевой контрактной подготовки:

1. Анализ потребностей рынка труда в регионе следует проводить вузам совместно с работодателями и органами власти. Целесообразно создавать специализированный кадастр потребностей рынка труда, структурированный по годам и территориям. Это позволит вести более продуманную территориальную политику в области подготовки кадров.

2. Рекомендуется разработать локальную нормативную базу для проведения качественного отбора выпускников школ на обучение в рамках ЦКП.

3. Отбор абитуриентов на территории для поступления в вузы в рамках ЦКП следует проводить исключительно через специальную конкурсную комиссию.

4. Целесообразно повысить роль министерств и ведомств в организации ЦКП: им следует чаще выступать заказчиками целевой подготовки специалистов для предприятий и организаций своей отрасли.

5. Необходимо всемерно развивать сотрудничество вузов, работодателей и органов власти в вопросах ЦКП.

6. Необходимо всячески усиливать участие работодателей в ЦКП – от определения ими содержания программ по селективным предметам

учебного плана до открытия филиалов кафедр в крупных организациях и учреждениях.

7. На федеральном уровне необходимо создать правовую основу, обеспечивающую обязанность выпускников целевой подготовки после завершения обучения трудоустраиваться в соответствии с заключенным контрактом. В этих целях необходимо принять соответствующее постановление Правительства Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Всероссийская конференция с международным участием: Профессиональные кадры новой России // Материалы конференции 22–23 ноября 2012 г., г. Москва / сост. В.Н. Бабешко. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 304 с.

2. Постановление Правительства РФ от 19.09.1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

3. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 56).

4. *Петров А.* Из опыта целевой контрактной подготовки / А. Петров, Ю. Елисеев // Высшее образование в России. 2004. № 2. С. 56–58.

5. *Резер Т.М.* Целевая контрактная подготовка – составляющая социального партнерства / Т. М. Резер // Профессиональное образование. 2006. № 8. С. 26–27.

6. *Шестернина Е.Ю.* Управление качеством / Е. Шестернина // Высшее образование в России. 2004. № 2. С. 54–55.

7. *Шестернина Е.Ю.* Организационно-методическая оценка управления качеством целевой контрактной подготовки инженерных кадров // В сб. Научно-методические труды университета / под ред. А.П. Петрова. – М.: ИТЦ МАТИ, 2004. С. 42–48.