

И. А. ТРУБЧЕНИНОВА, ст. преподаватель каф. ТУ,  
ТУСУР, Томск

## **ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ КАК РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассмотрены тенденции рынка труда, актуальность развития системы распределения выпускников и целевое обучение студентов как способ развития этой системы. Представлены особенности организации целевого обучения на примере Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР).

Обеспечение предприятий молодыми кадрами по-прежнему остается актуальным вопросом и одной из задач для образовательных организаций. Быстрая адаптация молодых специалистов и формирование длительных трудовых отношений с ними являются немаловажными факторами в кадровой работе предприятий. В связи с этим актуально рассмотреть развитие системы распределения выпускников посредством целевого обучения как одного из способов формирования кадрового резерва предприятий.

Для достижения названной цели необходимо изучить особенности целевого обучения и разработать систему его популяризации.

Существуют две модели организации целевого обучения [1].

1. Прием на места в пределах квоты на целевое обучение (целевой прием) – процедура приема документов, проведение конкурса и зачисление в образовательную организацию на места в пределах квоты приема на целевое обучение.

2. Целевое обучение – целенаправленное обучение по образовательной программе в интересах предприятия на основании договора, заключенного со студентом.

В связи с изменением законодательства и ужесточением требований к сторонам договора в рамках целевого приема наибольшую популярность набирает целевое обучение.

Достоинства целевого обучения:

- возможность заключения договора со студентом любого курса;
- более осознанный выбор целевого предприятия студентом;
- практическая подготовка на целевом предприятии;
- привлечение студентов к корпоративной культуре предприятия;
- меры поддержки студентов во время обучения;
- формирование кадрового резерва предприятий;
- пополнение кадров в конкретной организации молодыми специалистами, ориентированными и мотивированными на работу;
- гарантированное трудоустройство студентов по окончании обучения;
- возможность расторжения договора с меньшей или нулевой финансовой нагрузкой.

Недостатки целевого обучения:

- компенсация затрат одной из сторон договора при невыполнении обязательств;
- ответственность и принятие обязательств при заключении целевого договора;
- необходимость отработки на предприятии по целевому договору не менее 3 лет.

Востребованность целевого обучения обусловлена следующими факторами:

- частая смена работы, связанная с высоким уровнем неопределенности при профессиональном становлении молодых специалистов, у которых большое количество мест работы с маленьким стажем часто отталкивает работодателя, так как создает эффект ненадежности кандидата;
- длительный период адаптации молодого специалиста (от полугода до года), что приводит к нерентабельности краткосрочных трудовых отношений;
- ужесточение условий целевого приема, а именно: невозможность расторжения договора по обоюдному согласию и введение системы штрафов приводит к уменьшению числа абитуриентов, готовых на заключение целевого договора.

В Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники программа целевого обучения активно

развивается в рамках двух программ: стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» и передовой инженерной школы (ПИШ). Один из показателей в «Приоритет 2030» – доля обучающихся по образовательным программам высшего образования по договорам о целевом обучении в общей численности обучающихся по образовательным программам высшего образования (таблица 1) [2].

Таблица 1 – Доля обучающихся в ТУСУРе по образовательным программам высшего образования по договорам о целевом обучении, %

2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
5	7	9	12	15	17	18	21	23	24

Для пополнения кадрового резерва ТУСУРа и выполнения проектов в рамках программы развития разработаны и введены две программы целевого обучения в интересах вуза: «Конкурсный отбор кандидатов, претендующих на целевое обучение в интересах ТУСУРа» (для всех студентов очной формы обучения) и «Исследовательская магистратура» (для магистрантов).

В рамках ПИШ в 2022 году также запущена программа целевого обучения, которая позволяет оформить целевой договор как с ТУСУРом, так и с ключевыми партнерами ПИШ.

В 2021 году со студентами заключены 80 договоров о целевом обучении в интересах ТУСУРа. Окончили университет в 2022 году 37 студентов, 24 из них трудоустроены в структурные подразделения ТУСУРа, 9 студентов продолжили обучение в магистратуре ТУСУРа. В качестве меры поддержки студентам выплачивается целевая стипендия в размере 2000 руб. с последующим индексированием по результатам сессии.

В 2022 году выделено 40 мест на обучение в исследовательской магистратуре, которая позволяет создать систему подготовки высококвалифицированных специалистов, способных к научно-исследовательской деятельности и планирующих продолжить обучение по программам научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре. В качестве меры поддержки студентам выплачивается целевая стипендия в размере 20000 руб.

В рамках ПИШ в 2022 году на целевое обучение приняты 19 студентов в интересах ТУСУРа и 31 студент в интересах

индустриальных партнеров (АО «НИИПП» и ООО «НПК «ТЕСАРТ»). Так как ПИШ предназначена для подготовки высококвалифицированных инженерных кадров, то на целевое обучение принимаются только студенты 11 и 12 укрупненных групп специальностей и направлений.

Отдельным направлением по популяризации целевого обучения стала работа с индустриальными партнерами. Требовалось проведение дополнительной информационной работы с предприятиями о реализации целевого обучения, в связи с тем что многие использовали исключительно целевой прием в своей деятельности. В настоящее время большая часть партнеров использует производственную практику студентов как отбор на целевое обучение, что позволяет оценить кандидата в реальных условиях работы. Среди ИТ-компаний для отбора студентов реализуется практика тестовых заданий и собеседований. В настоящее время 147 студентов осваивают образовательные программы в интересах индустриальных партнеров.

Немаловажным направлением является популяризация целевого обучения среди студентов университета. По данным 2021 года конкуренция на рынке труда в России составляет 7 человек на место, а доля вакансий для молодых специалистов – 16 % от общего числа вакансий. Данная статистика является значимым поводом для развития системы распределения и определения будущего места работы в студенчестве. В целях информирования и привлечения к программе целевого обучения проводятся митапы с выпускниками университета, в том числе целевиками, профориентационные занятия и индивидуальные консультации.

Тенденции рынка труда меняют подходы профессионального становления и ориентируют обучающихся на выстраивание карьерной траектории еще в студенчестве. Целевое обучение – это возможность выбрать профильное предприятие для гарантированного трудоустройства и практическая подготовка во время обучения под конкретное предприятие.

#### *ЛИТЕРАТУРА*

1. О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования : Постановление Правительства РФ от 13.10.2020 № 1681. URL: <https://base.garant.ru/74765624/>

2. Программа развития Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники в рамках «Приоритет 2030». Показатели программы. URL: <https://priority2030.ru/analytics/racftnl0vw/about/indicators>.

I.A. Trubcheninova

**Employer-sponsored education as a resource for the formation of a corporate roster**

The tendencies of the labor market, the relevance of the development of the system of distribution of graduates are considered. Employer-sponsored education as a way to develop the distribution system is considered. The features of the organization of employer-sponsored education are presented on the example of Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (TUSUR).

[irina.a.trubcheninova@tusur.ru](mailto:irina.a.trubcheninova@tusur.ru)