

Секция «Цифровая трансформация образования и новые технологии обучения»

**Целевое обучение по квоте в России: проблемы и возможности
трансформации модели**

Научный руководитель – Лисович Инна Ивановна

Вафина Р.Р.¹, Летова С.А.², Скородумова У.Р.³

1 - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, Факультет государственного и муниципального управления, Москва, Россия, *E-mail: rinata.vafina@yandex.ru*; 2 - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, Факультет государственного и муниципального управления, Москва, Россия, *E-mail: sofya.letova@inbox.ru*; 3 - Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт государственной службы и управления, Факультет государственного и муниципального управления, Москва, Россия, *E-mail: ulianaopa@gmail.com*

В условиях глобализации, с одной стороны, и ориентации государственной политики на научно-технологический прорыв и суверенитет, с другой стороны, российская система высшего образования сталкивается с различными вызовами, например адаптация к современным технологиям сотрудничество с научными и производственными организациями, увеличение неравенства в доступе к образованию, квалифицированные кадры, и многие другие вызовы, к которым ей необходимо адаптироваться. [4]

В данных условиях необходимо обучение, которое будет включать в себя взаимодействие с работодателями, анализ потребностей рынка труда и адаптацию образовательных программ к этим требованиям. Целевое обучение является инструментом, позволяющим справиться с данными вызовами и подготовить специалистов, отвечающих потребностям государства, экономики и общества. Целевое обучение – это форма получения финансирования образования, при которой абитуриент заключает договор с работодателем или образовательной организацией, позволяющий ему получить бесплатное образование за счет государства или организации, ориентированное на конкретные потребности отрасли или конкретного предприятия, взамен на обязательную отработку у данного работодателя в пределах трех – пяти (3-5 лет).

В РФ существует два вида целевых мест: по квоте от государства, когда обучение финансируется из федерального бюджета; по квоте от работодателя, который берет на себя часть расходов студента на период обучения (обучение / стипендию / проживание в общежитии и т.п.). В нашей работе мы рассматриваем первые – целевые места по квоте. [1]

Целевое обучение имеет ряд преимуществ для студентов. Например, гарантированное трудоустройство после окончания вуза, что актуально в условиях безработицы и высокой конкуренции среди выпускников. Зачастую организации, заключившие договор на целевое обучение со студентом, предоставляют ему финансовые льготы и поощрения, в т.ч. во время работы. Целевое обучение ориентировано на практико-ориентированный подход к учебе, что позволяет организации участвовать в практической подготовке будущего сотрудника. Однако, несмотря на преимущества и востребованность целевого обучения у работодателя, он сталкивается с рядом проблем, которые можно увидеть, обратившись к статистике.

В 2024 г. было выделено 620 000 бюджетных мест [6], при этом 23% от них – целевые (145 000 мест) [1]. По данным доклада Президенту Владимиру Путину от министра науки и высшего образования РФ Валерия Фалькова, на целевые места было зачислено около 51

500 человек [5]. Таким образом, примерно 65% мест от общего числа выделенных целевых мест не было заполнено, несмотря на спрос на высшее образование, который в 2024 г. составил более чем 1 000 000 [5] студентов. Так, целевые места не привлекают абитуриентов, из-за неуверенности при выборе будущей профессии, обязательств по отработке и системы штрафов при невыполнении условий договора [7].

Имеющаяся система целевых мест также неудобна для заказчиков, поскольку они вынуждены ждать будущего работника более 5 лет, с учетом того, что планирование на такой срок проблематично, за исключением крупных организаций.

Для государства также существует ряд недостатков в нынешней системе целевого обучения. Так, стратегические и системообразующие предприятия, в которых присутствует кадровый голод, могли бы полностью закрывать вакантные должности выпускниками-целевиками, но этого не происходит из-за несбалансированного распределения целевых мест между специальностями / направлениями подготовки.

Проанализировав проблемную область и выявив вышеупомянутые недостатки целевого обучения, мы предлагаем решения, которые помогут усовершенствовать модель и повысить востребованность и заполняемость целевых мест.

На данный момент абитуриент подписывает прямой договор с заказчиком и по окончании обучения приступает к отработке в организации. Мы предлагаем систему, когда будущий студент заключает «общий целевой договор» с региональным органом власти и не закрепляется за конкретным заказчиком. [3] Во время обучения студент знакомится с представленной в ВУЗе группой работодателей и прикрепляется к какому-либо из них. Если же студент не определился с работодателем до конца 4 курса, то происходит автоматическое распределение. Это мотивирует студента обучаться новому, проявлять себя в различных сферах для того, чтобы наилучший работодатель заметил студента и заключил с ним договор, поскольку студент сможет выбирать работодателя во время периода обучения.

В модель необходимо заложить разные способы взаимодействия со студентами исходя из того, что есть предприятия, которые с 1-2 курса готовы активно взаимодействовать со студентами, а есть те, кто готов работать с ними, начиная с 3-4 курса. Система взаимодействия студента и работодателя должна учитывать текущие потребности и задачи всех заинтересованных сторон. Модернизации модели целевых мест даст абитуриентам и студентам возможность предварительно узнать работодателя и заключить договор с наиболее привлекательным; работодатель также получит мотивированного и подготовленного сотрудника.

Источники и литература

- 1) 1. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования». [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://government.ru/docs/50964/> (дата обращения: 03.03.2025).
- 2) 2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.02.2024 № 388-р. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://government.ru/docs/50964/> (дата обращения: 03.03.2025).
- 3) 3. Кочерга, С. Ю. Совершенствование механизма целевого обучения как условие эффективной кадровой политики организации // Вестник экспертного совета. – 2023. – №4. – С. 3-9.

- 4) 4. Лаптева Н. В. Основные вызовы развития системы высшего образования в современной России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2022. Т. 22, вып. 3. С. 338–343.
- 5) 5. Валерий Фальков доложил Президенту Владимиру Путину об итогах приемной кампании в вузах и целевом наборе студентов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/90280/> (дата обращения: 03.03.2025).
- 6) 6. Российским вузам на следующий учебный год направлено более 620 тыс. бюджетных мест. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/77192/> (дата обращения: 03.03.2025).
- 7) 7. Кельсина А.С. Проблемы целевого обучения в России // Технология и практика обучения. 2020. С. 32-40