

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 27.04.05 Инноватика

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Тема работы	
<b>Организационно-правовой механизм реализации целевого обучения (на примере Республики Саха (Якутия))</b>	
УДК 332.146:316.422(571.56)	

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ71	Тимофеева Н.Ф.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Галанина Е.В.	к.ф.н.		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ООД ШБИП	Атепаева Н.А.	-		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент ШИП	Акчелов Е.О.	-		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Селевич Т.С	к.э.н.		

## Планируемые результаты обучения по направлению подготовки

### 27.04.05 Инноватика

Код	Результат обучения
Общие по направлению подготовки	
P1	Производить оценку экономического потенциала инновации и затрат на реализацию научно-исследовательского проекта, находить оптимальные решения при создании новой наукоемкой продукции с учетом требований качества, стоимости, сроков исполнения, конкурентоспособности и экологической безопасности, выбирать или разрабатывать технологию осуществления и коммерциализации результатов научного исследования.
P2	Организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления, управления качеством инновационных проектов, выбрать или разработать технологию осуществления научного исследования, оценить затраты и организовать его осуществление, выполнить анализ результатов, представить результат научного исследования на конференции или в печатном издании, в том числе на иностранном языке.
P3	Руководить инновационными проектами, организовать инновационное предприятие и управлять им, разрабатывать и реализовать стратегию его развития, способность разработать план и программу организации инновационной деятельности научно-производственного подразделения, осуществлять технико-экономическое обоснование инновационных проектов и программ.
P4	Критически анализировать современные проблемы инноватики, ставить задачи, и разрабатывать программу исследования, выбирать соответствующие методы решения экспериментальных и теоретических задач, интерпретировать, представлять и применять полученные результаты, прогнозировать тенденции научно-технического развития.
P5	Руководить практической, лабораторной и научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области, способность применять, адаптировать, совершенствовать и разрабатывать инновационные образовательные технологии.
P9	Использовать абстрактное мышление, анализ и синтез, оценивать современные достижения науки и техники и находить возможность их применения в практической деятельности.
P10	Ставить цели и задачи, проводить научные исследования, решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности, в том числе, выбирать метод исследования, модифицировать существующие или разрабатывать новые методы, способность оформить и представить результаты научно-исследовательской работы в виде статьи или доклада с использованием соответствующих инструментальных средств обработки и представления информации.
P11	Использовать творческий потенциал, действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
P12	Осуществлять профессиональную коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности на основе истории и философии

	нововведений, математических методов и моделей для управления инновациями, компьютерных технологий в инновационной сфере, руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, публично выступать и отстаивать свою точку зрения.
Профиль «Предпринимательство в инновационной деятельности»	
P6.1	Проводить аудит и анализ предприятий, проектов и бизнес-процессов, оценивать эффективность инвестиций, выполнять маркетинговые исследования для продвижения производимого продукта на мировом рынке.
P7.1	Использовать знания из различных областей науки и техники, проводить системный анализ возникающих профессиональных задач, искать нестандартные методы их решения, использовать информационные ресурсы и современный инструментарий для решения, принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их.
P8.1	Проводить аудит и анализ производственных процессов с целью уменьшения производственных потерь и повышения качества выпускаемого продукта.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 27.04.05 Инноватика

УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель ООП  
\_\_\_\_\_ Селевич Т.С.  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

## ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

<b>Магистерской диссертации</b>
---------------------------------

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
ЗНМ71	Тимофеевой Нине Федоровне

Тема работы:

<b>Организационно-правовой механизм реализации целевого обучения (на примере Республики Саха (Якутия))</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Утверждена приказом директора (дата, номер)	Приказ №3657/с от 13.05.2019
---------------------------------------------	------------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	13.06.2019
------------------------------------------	------------

### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p><b>Исходные данные к работе</b> (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</p>	<p>Данные преддипломной и научно-исследовательских практик, статистика Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия), Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016-2022 годы и на плановый период до 2026 года», Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 01 августа 2014 года №235 «О порядке организации целевого обучения граждан», Концепция развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года</p>
<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b> (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы;</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать существующие принципы и механизм реализации кадровой политики в Республике Саха (Якутия)</li> <li>2. Дать характеристику деятельности Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)</li> <li>3. Провести анализ нормативно-правовых актов по реализации целевого обучения Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия)</li> <li>4. Выявить проблемы реализации программы</li> </ol>

наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).	целевого обучения и разработать рекомендации по их устранению
<b>Перечень графического материала</b> (с точным указанием обязательных чертежей)	-
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> (с указанием разделов)	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность	Атепаева Н.А.
Раздел ВКР, написанный на иностранном языке	Николаенко Н.А.
<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b>	
Принципы реализации кадровой политики Республики Саха (Якутия)	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.12.2018
------------------------------------------------------------------------------------------	------------

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Галанина Е.В.	к.ф.н.		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ71	Тимофеева Н.Ф.		

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 27.04.05 «Инноватика»  
Уровень образования: магистратура  
Период выполнения: осенний/ весенний семестр 2018/2019 учебного года

Форма представления работы:

<b>Магистерская диссертация</b>
(бакалаврская работа, магистерская диссертация)

<b>Организационно-правовой механизм реализации целевого обучения на примере Республики Саха (Якутия)</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН  
выполнения выпускной квалификационной работы**

Срок сдачи студентом выполненной работы:	13.06.2019
------------------------------------------	------------

Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
14.01.19	Написание теоретической части	<b>20</b>
30.01.19	Анализ нормативно-правовых документов реализации целевого обучения Республики Саха (Якутия)	<b>15</b>
18.03.19	Сбор информации об успеваемости у студентов, обучающихся по программе целевой подготовки	<b>10</b>
26.04.19	Разработка рекомендаций по улучшению программы целевого обучения	<b>20</b>
07.05.19	Написание раздела «Социальная ответственность»	<b>5</b>
17.05.19	Написание части ВКР на иностранном языке	<b>15</b>
27.05.19	Корректирование текста ВКР	<b>10</b>
03.06.19	Оформление документа ВКР	<b>5</b>

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Галанина Е.В.	к.ф.н.		

Принял студент:

ФИО	Подпись	Дата
<b>Тимофеева Н.Ф.</b>		

Согласовано:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
<b>Доцент</b>	<b>Селевич Т.С.</b>	<b>к.э.н.</b>		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 133 страницы, 6 рисунков, 12 таблиц, 30 использованных источников, 4 приложения.

Ключевые слова: кадровая политика, Министерство образования и науки, высшее образование, целевая подготовка, программа.

Объектом исследования является Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия).

Предметом исследования является целевая программа подготовки кадров Республики Саха (Якутия).

Цель работы – разработать рекомендации по улучшению процесса реализации программы целевого обучения в Республике Саха (Якутия).

В процессе исследования проанализированы существующие принципы и механизм реализации кадровой политики в Республике Саха (Якутия); проведен анализ нормативно-правовых актов по реализации целевого обучения Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия); выявлены проблемы реализации программы целевого обучения; и предложены рекомендации по устранению существующих проблем механизма реализации целевого обучения.

В результате исследования было предложено создание Интернет-платформы для улучшения процесса коммуникации между участниками программы целевой подготовки Республики Саха (Якутия).

Значимость работы заключается в разработке нового механизма коммуникации участников программы целевого обучения Республики Саха (Якутия).

В будущем планируется разработка и внедрение мобильного приложения на основе работы Интернет-платформы.



## Оглавление

Введение.....	11
Глава 1. Принципы реализации кадровой политики Республики Саха (Якутия) .....	13
1.1. Концепция кадровой политики Республики Саха (Якутия) .....	14
1.2. Характеристика деятельности Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) .....	25
1.3. Анализ работы Отдела высшего образования и целевой подготовки Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).....	28
Глава 2. Нормативно-правовые документы реализации целевой подготовки кадров Республики Саха (Якутия).....	34
2.1. Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016-2022 годы и на плановый период до 2026 года».....	34
2.2. Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 01 августа 2014 года №235 «О порядке организации целевого обучения граждан» .....	37
2.3. Концепция развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года.....	39
Глава 3. Организационный механизм реализации целевого обучения в Республике Саха (Якутия).....	51
3.1. Подготовка квалифицированных кадров для отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) по целевому обучению .....	51
3.2. Анализ существующего механизма реализации программы целевого обучения в Республике Саха (Якутия) .....	55
3.3. Разработка рекомендаций по улучшению процесса реализации программы целевого обучения в Республике Саха (Якутия) .....	68

Раздел «Социальная ответственность» .....	80
Заключение.....	92
Список использованной литературы.....	95
Приложение А. Раздел ВКР, написанный на иностранном языке.....	98
Приложение Б. Структура Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) .....	118
Приложение В. Основные мероприятия землячеств .....	119
Приложение Г. Комплексный план мероприятий («Дорожная карта») по реализации Концепции развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года .....	122

## **Введение**

Среди многочисленных проблем государственного управления самой значимой является проблема кадров. Республика Саха (Якутия) имеет мощный кадровый потенциал, но при этом испытывает кадровый голод. В связи с этим, актуальным являются вопросы результативности трудовых ресурсов и их вовлеченности в происходящие в Республике инновационные процессы. От количественного и качественного состава трудового потенциала республики зависит эффективность экономики.

Из-за высокого уровня развития науки и техники, возросшего объема информации, человек вынужден стремиться к получению знаний, которые необходимы для того, чтобы справиться с новинками в той или иной сферы деятельности. То есть, только благодаря знаниям, полученным в вузе, есть возможность стать профессионалами своего дела. Благодаря высшему образованию мы не только получаем необходимые знания, но и становимся обладателями не менее значимых навыков.

Министерство образования и науки Республика Саха (Якутия) – орган исполнительной власти, который отвечает за качество образования, социальную поддержку обучающихся, развивает центры науки и высоких технологий, регулирует научную и инновационную деятельность [14]. Качественное образование, наука и инновационная деятельность являются необходимыми условиями для процветания экономики Республики и страны в целом. Именно поэтому первый президент Республики Михаил Ефимович Николаев реализовал целевую программу подготовки высококвалифицированных кадров, чтобы жители Якутии имели возможность обучаться в центральных ВУЗах России за счет бюджета Республики Саха (Якутия).

Объектом исследования является Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия).

Предметом исследования является целевая программа подготовки кадров Республики Саха (Якутия).

Цель работы – разработать рекомендации по улучшению процесса реализации программы целевого обучения Республики Саха (Якутия).

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать существующие принципы и механизм реализации кадровой политики в Республике Саха (Якутия).
2. Дать характеристику деятельности Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).
3. Провести анализ нормативно-правовых актов по реализации целевого обучения Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия).
4. Выявить проблемы реализации программы целевого обучения и разработать рекомендации по их устранению.

**Методы исследования:** метод экспертного интервью, метод включенного наблюдения, онлайн-анкетирование.

**Научная новизна** заключается в разработке нового механизма коммуникации участников программы целевого обучения Республики Саха (Якутия).

**Практическая значимость** заключается в возможности использования результатов исследования руководством Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

Структура выпускной квалифицированной работы представлена введением, тремя главами основной части, заключением и списком использованных источников.

В первой главе рассмотрена кадровая политика Республики Саха (Якутия), дана характеристика деятельности Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) и проведен анализ работы Отдела высшего образования и целевой подготовки.

Во второй главе проанализированы нормативно-правовые документы реализации программы целевого обучения: Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016-2022 годы и на плановый период до 2026 года», Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 01 августа 2014 года №235 «О порядке организации целевого обучения граждан» и Концепция развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года.

В третьей главе проведен анализ существующего механизма реализации целевого обучения Республики Саха (Якутия), выявлены основные проблемы и предложены рекомендации по их устранению.

## **Глава 1. Принципы реализации кадровой политики Республики Саха (Якутия)**

### **1.1. Концепция кадровой политики Республики Саха (Якутия)**

Кадровая политика заключается в определении стратегии формирования, развития и рационального использования трудовых ресурсов страны, политического курса работы с кадрами на общегосударственном уровне.

В структурно-содержательном плане кадровая политика – это система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений. Они в свою очередь определяют и главные критерии оценки кадров, пути совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, рационального использования кадрового потенциала страны.

Кадровая политика – это система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий государственных органов и негосударственных организаций, направленных на установление целей, задач, характера этой политики, определение форм и методов кадровой работы [30]. Другими словами, это выражение стратегии формирования, профессионального развития и рационального использования кадрового потенциала общества. Кадровая политика определяет эффективные формы и методы кадровой деятельности [29].

Как наука кадровая политика призвана в идеях, принципах, критериях отражать выявленные необъективные закономерности, развития реальных кадровых процессов, устойчивые, повторяющиеся в них связи и отношения, которые придают им качественную характеристику, определяют основные черты и принципы кадровой работы [4].

И в то же самое время кадровая политика субъективна по формам, механизму, технологиям выражения и реализации, что во многом определяется образом мыслей, поступками, субъективными действиями отдельных людей – лидеров, руководителей государственных структур.

Следовательно, кадровая политика и многообразная деятельность по ее реализации являются сознательно регулируемыми социальными процессами, целенаправленными и высокоорганизованными инструментами власти, одним из важнейших управленческих рычагов.

В настоящее время содержание, вкладываемое в понятие кадровая политика, обогатилось. Однако прежде чем раскрыть качественно новое содержание этого термина, отметим, что в научной литературе существуют различные точки зрения на эту проблему.

Мнение ряда исследователей склоняется к тому, что кадровая политика – это генеральное направление в кадровой работе, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в решениях правительства на длительную перспективу или отдельный период. Они выделяют также понятие кадровая работа, включая в ее содержание подготовку кадров, их подбор, расстановку, использование, переподготовку, воспитание, организацию творческого роста, создание кадрового резерва, планирование движения кадров, их аттестацию [8].

Есть исследователи, понимающие под кадровой политикой систему принципов и вытекающих из них форм, методов, направлений и критериев работы с управленческим персоналом, направленных на обеспечение общественного производства и других сфер народного хозяйства высококвалифицированными кадрами, обладающими необходимыми качествами

Если сгруппировать все имеющиеся точки зрения на эту проблему, то можно достаточно четко выделить три подхода к определению кадровой политики:

- Во-первых, как подбор и расстановка кадров;
- Во-вторых, как подбор, расстановка и использование руководителей, специалистов и рабочих, т.е. охватывает всех без исключения работников, занятых на промышленных предприятиях, в объединениях и министерствах;
- В-третьих, как процесс социального управления производственным коллективом с его профессиональными группами для решения поставленных перед ним задач.

Большинство авторов рассматривают кадровую политику как подбор, расстановку и выдвижение кадров, занятых выполнением определенных функций на разных уровнях деятельности.

Отдельные авторы считают, что сегодня в работе с людьми в связи со структурной перестройкой и возрастанием активной роли человека на всех уровнях организации, самого менеджмента, а также в связи с децентрализацией и приватизационными процессами происходит смещение акцентов и нет смысла употреблять термин «кадровая политика», а предлагают заменить его понятием «управление человеческими ресурсами», так как новая практика является противовесом традиционной кадровой политике.

Терминология отражает особенность отечественной управленческой науки и практики, сформировавшейся в советское время. Одной из причин отличия зарубежного и отечественного подходов является то, что процесс формирования зарубежной культуры управления человеческими возможностями вызревал естественно исторически, параллельно с развитием рыночных отношений.

Законодательство подтверждает, что государство устанавливает требования к субъектам взаимоотношений (на производстве, в организациях), эти требования составляют содержание того, что у нас принято связывать с кадровой политикой.



Во всех индустриально развитых странах мира в государственном управлении просматриваются примерно одинаковые по содержанию направления деятельности, составляющие стратегию качества кадрового потенциала, человеческих ресурсов общества. Фундаментальную основу долгосрочных преимуществ в конкурентной борьбе, которые страна может достичь или приумножить, представляют собой ее человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, их творческие и новаторские способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны [2].

Под предметом кадровой политики страны понимают существенные черты и элементы содержания государственного воздействия, то, на что, как и во имя чего воздействует государство.

Предметом кадровой политики страны является:

- обеспечение в кадровой политике, в регулировании кадровых процессов и отношений общенациональных, общегосударственных интересов, защиты и реализации конституционных прав граждан;
- создание условий и устойчивых гарантий свободы своей профессионально-трудовой самореализации;
- разработка единых правил управления и организации кадровой деятельности;
- стимулирование социально значимых, позитивных кадровых процессов;
- возможность существования карьерной лестницы для самореализации кадров [11].

Субъектом кадровой политики страны является носитель легитимно и нормативно определенных компетенций, прав и ответственности в разработке и реализации кадровой политики, активный участник кадровой деятельности. Государство как главный субъект кадровой политики в

качестве объекта своего воздействия имеет все кадры общества, все трудовые ресурсы, многие кадровые процессы.

Объект кадровой политики – это то, что противостоит субъекту, на что направлена предметно-практическая деятельность субъекта: кадры, их отдельные категории и группы, трудовые ресурсы, кадровые отношения, кадровые процессы и механизмы управления ими [7].

Стратегической целью кадровой политики в государственной системе является формирование компактного высокопрофессионального, оптимально сбалансированного и эффективного кадрового потенциала на всех уровнях.

Кадровая политика заключается в определении стратегии работы с кадрами на общегосударственном уровне, целью которой является формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов страны.

Кадровая политика разрабатывается и реализуется на федеральном (общегосударственном) и региональном (субъектов Федерации) уровне. Через законодательство, систему подготовки кадров, государственный контроль она оказывает воздействие на кадровую политику муниципалитетов и трудовых организаций. Таким образом, государственной кадровой политике отводится ведущая роль в системе управления трудовыми ресурсами России [13].

Практика хозяйствования на Севере, а также опыт рыночных отношений других стран свидетельствуют о том, что степень успеха комплексного освоения территорий с экстремальными условиями, их социально-экономического развития в значительной мере определяется эффективностью управления процессом формирования трудовых ресурсов.

Формирование трудовых ресурсов таких северных регионов, как Республика Саха (Якутия), происходило во время широко масштабных программ освоения районов с запасами золота, алмазов, энергетических

ресурсов, когда крупные капиталовложения позволили создать не только промышленный комплекс, но и подготовить квалифицированных специалистов, высокопрофессиональных рабочих кадров.

В связи с реформированием экономики и резким спадом производства, капиталовложений, количественный и качественный состав трудовых ресурсов республики стал снижаться: резко увеличилась миграционная убыль населения, снизился естественный прирост населения республики, в то время, как значение природно-ресурсного потенциала республики в дальнейшем будет возрастать [24].

При восстановлении нормальной экономической деятельности встает проблема обеспечения экономики республики квалифицированными кадрами из состава местного населения. Для полноценного обеспечения трудовыми ресурсами и развития экономики субъекта необходима целенаправленная работа по совершенствованию политики формирования трудовых ресурсов в республике.

На сегодня разрабатываются и реализуются новые проекты решения отдельных вопросов формирования трудовых ресурсов. При этом одним из ключевых звеньев механизма функционирования системы управления трудовыми ресурсами в республике является программное планирование.

Концепция кадровой политики – это ее научно-теоретический фундамент. Это определенная система ведущих, опорных теоретических идей о сути, целях и принципах кадровой политики.

Законодательной базой Концепции кадровой политики Республики Саха (Якутия) являются Конституция Российской Федерации, Конституция Республики Саха (Якутия), федеральные законы и законы Республики Саха (Якутия), указы Президента Российской Федерации и Главы Республики Саха (Якутия), нормативные правовые акты и методические документы Правительства Российской Федерации и Правительства Республики Саха (Якутия).

Гражданам республики гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41) Конституции Республики Саха (Якутия).

В целях необходимости определить общую стратегию и приоритетные направления кадровой политики Республики Саха (Якутия) Указом Главы Республики Саха (Якутия) №1170 от 30 декабря 2011 г. была утверждена «Концепция кадровой политики Республики Саха (Якутия) до 2020 года», принятие которой было обусловлено на ближайшую перспективу и соответственно до 2020 года.

Кадровая политика – это деятельность органов государственного и муниципального управления, предприятий и организаций по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, которые безусловно должны ориентироваться на реализацию стратегических задач Республики Саха (Якутия). В свою очередь, кадрами являются состав работников, обладающих именно профессиональными способностями и статусами, необходимыми для достижения целей органов государственного и муниципального управления, предприятий и организаций. Также имеет место быть кадровый потенциал общества, который определяется частью трудовых профессионально подготовленных ресурсов общества, способных участвовать в профессиональных видах трудовой деятельности.

Концепция кадровой политики Республики Саха (Якутия) определяет общую стратегию и приоритетные направления кадровой политики Республики Саха (Якутия). Она имеет многоуровневый характер и указывает на необходимость принципов кадровой политики, определения ее стратегической цели и задач, а также механизмов ее реализации,

направленных на повышение эффективности государственного управления по развитию человеческих ресурсов, удовлетворения потребностей реального сектора экономики республики профессионально подготовленными кадрами соответствующего количества и качества.

Стратегической целью кадровой политики является создание условий для формирования, воспроизводства и развития конкурентоспособного кадрового потенциала, способного обеспечить высокие темпы социально-экономического развития нашей республики.

Основными задачами кадровой политики Республики Саха (Якутия) являются: создание эффективной системы наполнения рынка труда необходимыми кадровыми ресурсами, совершенствование системы профессионального развития кадров, создание эффективных механизмов востребованности кадров в органах государственной власти, органах местного самоуправления, на предприятиях отраслей реальной экономики и учреждениях бюджетной сферы.

Из разработанной Концепции мы видим, что кадровая политика Республики Саха (Якутия) как социальный, организационный институт базируется на следующих принципах:

- законность, открытость и гласность;
- научность и реалистичность;
- равная социальная доступность;
- системность и комплексность;
- профессионализм и компетентность;
- доступность и многопрофильность профессионального образования и соответствие профессионального обучения государственным образовательным стандартам;
- гармоничное сочетание интересов человека, государства и общества.

По содержанию кадровая политика тесно связана с профессионально-трудовой и служебной деятельностью людей и разрабатывается на основе

реализации личностно–профессиональных способностей и социальных интересов людей.

На современном этапе основными направлениями кадровой политики из определения Концепции являются:

- формирование эффективной и оптимальной штатной структуры, отвечающей задачам и функциям государственных органов и органов местного самоуправления;
- совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов на основе текущего и перспективного анализа регионального рынка труда;
- организация кадрового аудита и кадрового мониторинга органов государственной власти и местного самоуправления, предприятий отраслей реальной экономики и учреждений бюджетной сферы;
- развитие эффективного рынка труда, стимулирование экономической активности населения, повышение конкурентоспособности и территориальной мобильности рабочей силы;
- совершенствование механизма регулирования привлечения иностранной рабочей силы на рынок труда;
- организация работы по повышению престижа государственной гражданской и муниципальной службы и авторитета государственных гражданских и муниципальных служащих;
- усиление управленческих мер по предотвращению коррупции в системе государственной гражданской и муниципальной службы;
- разработка современных кадровых технологий при формировании резерва управленческих кадров муниципальных образований и Республики Саха (Якутия), механизмов их рационального использования, методов отбора и ротации кадров;

- создание необходимых условий для развития института резерва кадров и института стажерства в органах государственной власти и местного самоуправления;
- создание эффективного механизма закрепления молодых специалистов в отраслях реальной экономики и осуществление жесткого контроля по реализации соответствующих элементов данного механизма;
- формирование модели профессиональной адаптации выпускников в период производственной деятельности в отраслях реальной экономики и обратной связи с образовательными структурами в целях корректировки, содержание взаимодействия сторон или учебных программ;
- укрепление взаимодействия учреждений общего и профессионального образования, как неотъемлемой части системы непрерывного образования, по схеме «школа – учреждение профессионального образования – предприятие реальной экономики (учреждение бюджетной сферы)» в целях модернизации учебного процесса с учетом требований рынка труда к подготовке специалистов;
- развитие системы непрерывного педагогического и медицинского образования и внедрение системы многоуровневой структуры подготовки педагогических и медицинских кадров;
- участие в формировании федеральных органов государственной власти на территории Республики Саха (Якутия), подборе и назначении их руководителей;
- совершенствование системы мер организационно–правового характера, проводимых в целях осуществления кадровой политики в муниципальных образованиях, предприятиях реальной экономики, направленных на формирование механизма единения и координации

деятельности муниципальных органов, на создание условий политической, экономической стабильности Республики Саха (Якутия);

- создание системы мер по реализации кадровой политики в отношении молодежи.

Следует отметить, что кадровая политика Республики Саха (Якутия) может быть реализована не только с помощью системы организационных мер и финансовых инвестиций, но и на основе научного и информационного обеспечения. Создание системы современного научно–информационного обеспечения кадровой политики позволила бы более глубоко анализировать и научно обоснованно создавать модели успешной профессиональной деятельности, разрабатывать стратегические задачи и планы кадровой работы.

Изучая Концепцию кадровой политики Республики Саха (Якутия) в системе обеспечения реализации кадровой политики мы узнали, что усилия будут направлены на внедрение новых информационных технологий для совершенствования методики статистического учета и отчетности по составу кадров, состоянию рынка труда и занятости, персоналу государственной и муниципальной службы, а в системе учебно-методического обеспечения кадровой политики планирует охватывать службы управления персоналом, все звенья подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Следует учитывать, что потенциальному работодателю нужен не просто работник, а высококвалифицированный специалист, способный выдержать конкуренцию на рынке труда. При этом даже самые совершенные формы, методы обучения работников не дадут требуемого эффекта, если в их основе не предполагаются четкий мотив и стимул для самого обучающегося. В перспективе должна быть усовершенствована система подготовки и расстановки кадров, способная в сжатые сроки приспособливаться к изменениям на региональном рынке труда.



## **1.2 Характеристика деятельности Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)**

История министерства берет начало с 27 апреля 1922 года, когда постановлением президиума ВЦИК был учрежден объединенный наркомат просвещения, здравоохранения и социального обеспечения. Чуть позже был создан народный комиссариат просвещения.

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия) является исполнительным органом государственной власти Республики Саха (Якутия), обеспечивающим реализацию государственных полномочий Республики Саха (Якутия) в сфере общего и дополнительного образования, профессионального образования, государственной научно–технической политики в Республике Саха (Якутия), полномочий Российской Федерации в сфере образования, переданных для осуществления органам государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляет функции по нормативному правовому регулированию, разработке и реализации региональных программ развития образования и науки с учетом региональных социально–экономических, экологических, демографических, этнокультурных и других особенностей Республики Саха (Якутия), также является органом, осуществляющим государственные полномочия по обеспечению функционирования и развития государственных и официальных языков на территории Республики Саха (Якутия) [14].

Отделы Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) (Приложение Б):

- Сводно-аналитический отдел
- Отдел общего образования и языковой политики
- Отдел воспитания и дополнительного образования
- Отдел высшего образования и целевой подготовки
- Отдел среднего профессионального образования

- Отдел организации научных программ
- Отдел по реализации и сопровождения проектов
- Отдел по материально-техническому оснащению и безопасности
- Финансово-экономический отдел
- Отдел учета и ревизионной деятельности
- Отдел кадровой работы и государственной службы
- Юридический отдел

Преддипломная практика проходила в отделе высшего образования и целевой подготовки, руководителем отдела является Кузьменко Анна Сергеевна.

### **Государственные программы**

- Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Экономическое развитие и инновационная экономика Республики Саха (Якутия) на 2018 – 2022 годы», утвержденная Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 04 декабря 2017 г. №2259
- Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Научно-техническое развитие Республики Саха (Якутия) на 2012 – 2019 годы»
- Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016 – 2022 годы и на плановый период до 2026 года»
- Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Содействие созданию новых мест в общеобразовательных организациях Республики Саха (Якутия) в соответствии с прогнозируемой потребностью на 2016 – 2025 годы»
- Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012 – 2019 годы» [14].

### **Высшее образование**

Одним из ключевых направлений деятельности Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) является взаимодействие и координация деятельности высших учебных заведений и филиалов ВУЗов Российской Федерации, реализующих программы высшего образования на территории Республики Саха (Якутия).

Ведущими образовательными организациями высшего образования на территории республики являются 5 головных вузов:

1. Северо–Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова является одним из 10 федеральных вузов страны, которые ориентированы на решение геополитических задач и удовлетворение кадровых потребностей крупных межрегиональных инвестиционных проектов;
2. Якутская государственная сельскохозяйственная академия является базовым аграрным вузом на Северо–Востоке России, примыкающим к территориям Арктической зоны Российской Федерации;
3. Арктический государственный институт культуры и искусств является базовым вузом в сфере искусства и культуры, в том числе коренных малочисленных народов Северо–Востока России;
4. Чурапчинский институт физической культуры и спорта является базовым вузом в сфере спорта. Единственным институтом спортивного направления в Российской Федерации, расположенным в условиях Севера и сельской местности;
5. Высшая школа музыки Республики Саха (Якутия) (институт) имени В.А. Босикова – это необычное по замыслу и воплощению образовательное учреждение, созданное в целях воспитания музыкантов – исполнителей высокого уровня.

Высшая школа в Республике представлена 7 высшими учебными заведениями, в том числе 4 федерального подчинения, 1 республиканского подчинения, 2 негосударственных. Также на территории республики

работают 6 филиалов образовательных организаций высшего образования центральных вузов, ведущих обучение по программам высшего образования. Всего проходят обучение более 24 тысяч человек.

### **1.3. Анализ работы Отдела высшего образования и целевой подготовки Республик Саха (Якутия)**

Отдел высшего образования и целевой подготовки является структурным подразделением Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия). Отдел находится под непосредственным подчинением Первому заместителю министра Присяжному Юрию Михайловичу. Отдел состоит из 3 сотрудников: руководителем является Кузьменко Анна Сергеевна (куратор г. Москва, Санкт–Петербург), и два главных специалиста – Роева Александра Алексеевна (куратор г. Новосибирск, Омск, Томск, Хабаровск, Владивосток, Екатеринбург, Иркутск, Красноярск), и Соловьева Оксана Валентиновна, (куратор СВФУ, ЯГСХА, АГИКИ, ЧГИФКИС, ЯИВТ).

Основными задачами Отдела являются:

1. Участие в осуществлении государственной в области высшего образования Республики Саха (Якутия).
2. Организация целевой подготовки кадров для отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия).
3. Повышение качества и эффективности государственного и муниципального управления, управления для инновационной экономики.

Отдел осуществляет следующие функции:

1. Принимает участие в реализации государственной политики в области высшего образования и целевой подготовки, в том числе в сфере социальной поддержки обучающихся, обеспечения кадрами

отраслей экономики и социальной сферы с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления, образовательных организаций и предприятий Республики Саха (Якутия) на основе действующего законодательства.

2. Организует предоставление на конкурсной основе высшего образования в образовательных организациях Республики Саха (Якутия).
3. Организует работу по конкурсному отбору абитуриентов, талантливой молодежи для прохождения целевого обучения за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).
4. Организует работу республиканской приемной комиссии по набору абитуриентов на целевое обучение в образовательные организации, находящиеся за пределами и в пределах территории Республики Саха (Якутия).
5. Организует работу по направлению студентов, ассистентов-стажеров, интернов, ординаторов, аспирантов, докторантов на учебу, в том числе по дополнительным профессиональным программам, в образовательные организации и научные центры Российской Федерации и иностранных государств в соответствии с законодательством в рамках целевого обучения.
6. Организует работу по целевому обучению граждан за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).
7. Организует заключение договоров о целевом обучении с гражданами за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).
8. Организует заключение договоров о целевом приеме с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в целях подготовки специалистов для отраслей экономики и

социальной сферы Республики Саха (Якутия) за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

9. Обеспечивает выполнение обязательств по договорам о целевом обучении в порядке, установленном Правительством Республики Саха (Якутия).
10. Совместно с Юридической отделом Министерства организует претензионную работу по возврату в государственный бюджет Республики Саха (Якутия) средств, направленных на целевую подготовку специалиста в случаях неисполнения обязательств во время обучения.
11. Во взаимодействии с органом, на который возложено выполнение задач и функций государственного органа Республики Саха (Якутия) по управлению государственной службой организует работу по повышению качества и эффективности государственного управления в Республике Саха (Якутия).
12. Во взаимодействии с органом, на который возложено выполнение задач и функций государственного органа Республики Саха (Якутия) по управлению государственной службой организует работу по повышению качества и эффективности муниципального управления в Республике Саха (Якутия).
13. Во взаимодействии с органом, на который возложено выполнение задач и функций государственного органа Республики Саха (Якутия) по управлению государственной службой организует работу по формированию высококвалифицированного состава резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия).
14. Внедряет инновационные технологии в управление образованием, направленные на эффективную реализацию высшего образования и целевой подготовки.

15. Организует конгрессы, конференции, семинары, выставки, конкурсы и другие мероприятия в установленной сфере деятельности.
16. Организует работу по подписанию соглашений (договоров) с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями в соответствии с действующим законодательством в части высшего образования и целевой подготовки.
17. Реализует работу с договорами и соглашениями, заключаемыми Главой Республики Саха (Якутия) и Правительством Республики Саха (Якутия) в соответствии с действующим законодательством в части высшего образования и целевой подготовки.
18. Организует работу по внесению предложений в Правительство Республики Саха (Якутия) об установлении нормативов для формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований Республики Саха (Якутия) и об установлении порядка назначения стипендии обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований Республики Саха (Якутия).
19. Организует работу по внесению предложений Главе Республики Саха (Якутия) и в Правительство Республики Саха (Якутия) об установлении специальных денежных поощрений для лиц, проявивших выдающиеся способности в сфере образования и науки, и иных мер стимулирования указанных лиц.
20. Участвует в оказании государственных услуг, относящихся к компетенции Отдела.
21. Обеспечение единого порядка делопроизводства и документооборота, в том числе с использованием АИС «АдмСЭД», комплектования, хранения, учета и использования архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Отдела,

включая документы ограниченного распространения, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) [17].

Специалисты отдела высшего образования и целевой подготовки сотрудничают с представителями основных ВУЗов, в которых обучаются студенты из Якутии по целевой программе.

Кураторы по городам:

- Москва – Бадагуева Тамара Николаевна
- Санкт–Петербург – Аллахский Олег Львович
- Новосибирск – Денисова Галина Ивановна
- Екатеринбург – Матвеев Максим Михайлович
- Иркутск – Кокоуров Дмитрий Владимирович
- Красноярск – Ботвич Александр Николаевич
- Хабаровск – Осипов Борис Иванович
- Владивосток – Зиновьев Павел Владимирович
- Томск – Носова Оксана Владимировна

Сотрудничество с кураторами по городам позволяет быстро отслеживать обучение студентов: академические задолженности, академический отпуск, если необходимо, то Министерство может помочь студенту в оформлении академического отпуска, устранении задолженностей, при переводе с коммерческой на бюджетную основу обучения.

В настоящее время по линии Министерства образования и целевой подготовки за пределами Республики обучаются более 3000 студентов, и отслеживать за каждым является тяжелым трудом. Во время приемной комиссии по целевому набору, Министерством нанимаются дополнительные сотрудники, так как поток абитуриентов большой, и штатные сотрудники не успевают оформить каждого абитуриента. В год подают документы более 1000 абитуриентов, а целевые места рассчитаны на



280 человек. После проведения приемной комиссии необходимо направить документы абитуриентов ВУЗы и ожидать приказов о зачислении.

В городах организуются землячества якутов, которые также курируются отделом высшего образования и целевой подготовки. Минобрнауки спонсирует проведение культурно–массовых мероприятий, таких, как «Мисс и Мистер», спартакиада по национальным видам спорта, священный праздник лета «Ысыах» [Приложение В].

## **Глава 2. Нормативно-правовые документы реализации целевого обучения Республики Саха (Якутия)**

### **2.1. Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016-2022 годы и на плановый период до 2026 года»**

Основными ориентирами в работе Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) являются Стратегия-2030 и Образовательная инициатива РС(Я)-2030, нацеленная на развитие человеческого капитала. Разработана новая государственная программа развития образования Якутии на период 2018-2022 годов с целевым видением на период до 2026 года.

Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016-2022 годы и на плановый период до 2026 года» утверждена Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 15 декабря 2017 г. № 2282.

Ответственным исполнителем государственной программы выступает Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия). Соисполнителями государственной программы выступают Министерство архитектуры и строительного комплекса Республики Саха (Якутия), Министерство связи и информационных технологий Республики Саха (Якутия), Министерство по развитию институтов гражданского общества Республики Саха (Якутия), Министерство культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Цель: Формирование открытого образовательного пространства, обеспечивающего равные шансы на жизненный успех, конкурентоспособность человека в мировом пространстве.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

1. Модернизация дошкольного, общего и дополнительного образования

как института социального развития;

2. Совершенствование духовно-нравственного, гражданско-правового и патриотического воспитания подрастающего поколения;
3. Развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг;
4. Обеспечение прав и законных интересов детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
5. Достижение современного качества образования для детей с ограниченными возможностями здоровья;
6. Обеспечение доступности полноценного (качественного) отдыха и оздоровления детей;
7. Повышение роли государственных и официальных языков в Республике Саха (Якутия);
8. Проведение комплексных исследований и мониторинг функционирования государственных и официальных языков в Республике Саха (Якутия);
9. Разработка и внедрение современных технологий для развития государственных и официальных языков в Республике Саха (Якутия).

Реализация государственной программы позволит обеспечить достижение следующих результатов:

1. Увеличение доли выпускников государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании, до 98%.
2. Увеличение доли населения в возрасте от 15 до 19 лет, обучающегося по программам среднего профессионального образования, до 42%.
3. Увеличение доли образовательных учреждений, обучающихся по программам подготовки для потребностей новой экономики (ИТ, креативная экономика, высокотехнологичные производства), до 15%.
4. Увеличение доли муниципальных районов, в которых реализуются

дополнительные общеобразовательные программы, соответствующие приоритетным направлениям технологического развития Российской Федерации, в том числе на базе детских технопарков в рамках реализации инициативы «Новая модель системы дополнительного образования детей», в общем количестве муниципальных районов республики, до 70%.

5. Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в проекты и мероприятия в сфере поддержки одаренных детей и детей, проявивших выдающиеся способности в науке, технике, культуре, искусстве и спорте, в общей численности обучающихся, до 50%.
6. Увеличение доли обучающихся 1-11 классов, охваченных отдыхом и оздоровлением, в общей численности обучающихся 1-11 классов, до 51%.
7. Увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку в соответствии с требованиями профессионального стандарта, в общей численности педагогических работников, до 60%.
8. Увеличение доли обучающихся, охваченных мероприятиями по повышению роли государственных и официальных языков, до 99%;
9. Увеличение количества детей, изучающих языки народов Севера, до 3050.

В 2018 году на реализацию программы в целом предусмотрено 31 268,1 млн рублей, в том числе из федерального бюджета – 198,9 млн рублей, государственного бюджета Республики Саха (Якутия) – 30 901,4 млн рублей, внебюджетных источников – 167,8 млн рублей.

Фактическое освоение средств составило 31 112,9 млн рублей (99,5% от плана), в том числе из федерального бюджета 198,9 млн рублей (100% от плана), государственного бюджета Республики Саха (Якутия) – 30 773,8 млн рублей (99,6% от плана), внебюджетных источников – 140,2 млн рублей

(83,6% от плана).

В настоящее время в республике формируется сеть школ «Ил Дархан», работающих с детьми, проявившими выдающиеся способности. Ведутся работы по открытию в 2019 году Международной арктической школы, в которой будут реализовываться программы международного бакалавриата. В целях реализации российской программы «Цифровая экономика» разработана и утверждена концепция электронного образования. Создан детский технопарк «Кванториум». Решаются вопросы открытия международного центра «Дети Арктики», целью которого является развитие предпрофессиональных компетенций для востребованных республикой профессий, связанных с новыми технологиями. Разработана и реализуется «дорожная карта» по внедрению профессионального стандарта педагога, формированию и введению национальной системы учительского роста.

## **2.2. Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 01 августа 2014 года №235 «О порядке организации целевого обучения граждан»**

В целях реализации статьи 56 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении», содействия кадровому обеспечению приоритетных отраслей экономики Республики Саха (Якутия) и подготовке необходимых специалистов для сельской местности, а также создания условий для гарантированного закрепления специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях Правительство Республики Саха (Якутия) утвердило Положение о порядке организации целевого обучения граждан.

Положение устанавливает порядок организации целевого обучения

граждан по очной, очно-заочной, заочной формам обучения в аккредитованных образовательных организациях по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет средств федерального бюджета и государственного бюджета Республики Саха (Якутия) и их трудоустройства.

Целевое обучение проводится в научных организациях и в аккредитованных образовательных организациях иностранных государств по программам высшего образования по очной форме обучения по приоритетным направлениям подготовки специалистов.

Целевое обучение проводится по основным государственным образовательным программам образовательных организаций.

Целевое обучение реализуется на основе заключения договора о целевом приеме и целевом обучении. Порядок заключения и расторжения договора о целевом приеме и целевом обучении граждан, а также его типовая форма устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Уполномоченный орган вправе заключать договоры о целевом обучении с обучающимися по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования, принятыми на обучение не на условиях целевого приема.

Целевое обучение лиц, поступивших не по целевому приему, организуется путем дополнительного набора. Решение о приеме на целевое обучение принимается комиссией по рассмотрению обращений граждан о дополнительном приеме на целевое обучение. Состав и порядок работы комиссии утверждается Уполномоченным органом.

### **2.3. Концепция развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года**

Концепция развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года (далее – Концепция) определяет цель, задачи и базовые принципы развития системы подготовки высококвалифицированных кадров на условиях целевой подготовки для обеспечения приоритетных отраслей развития экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) на период до 2024 года, а также основные направления её функционирования.

Имеющиеся сегодня тенденции изменений социальных процессов в мире создают определенную действительность, требуют модернизации существующей в Республике Саха (Якутия) системы целевой подготовки кадров и анализа эффективности использования.

Настоящая Концепция целевой подготовки Республики Саха (Якутия) рассматривается как общий взгляд на систему целевого обучения – структурного элемента национальной системы образования. Концепция представляет собой определенный вариант философии образования, отвечающий определенным актуальным общественным, культурным и экономическим потребностям.

Цель развития целевой подготовки кадров Республики Саха (Якутия) – формирование креативного ядра инновационного человеческого капитала, драйвера социально-экономического развития Республики Саха (Якутия).

Концепция развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) разработана и реализуется на основе принципов приоритетности интересов человека, устойчивого развития, системности, комплексности, «бережливого производства», «коробочного решения», социального партнерства и успешного достижения целей.

Для достижения цели реализации целевой подготовки кадров наиболее актуальными направлениями являются:

- обновление направлений подготовки высококвалифицированных кадров;
- обновление механизмов подготовки высококвалифицированных кадров.

Исходя из стратегических ориентиров социально-экономического развития Республики Саха (Якутия), для достижения цели развития целевой подготовки кадров предполагается решение основных задач:

1. Развитие сотрудничества с российскими и зарубежными ведущими университетами-лидерами, действующими на глобальном рынке высшего образования, по целевой подготовке кадров, инновационно-ориентированных, способных к работе в условиях новой экономики (ИТ, креативная экономика, высокотехнологичные производства, высокотехнологичные проекты и стартапы) на территории Республики Саха (Якутия);
2. Развитие сотрудничества с промышленными предприятиями, ведущими хозяйственную деятельность на территории Республики Саха (Якутия), по целевой подготовке кадров, ориентированных на технологические особенности конкретного производства;
3. Сотрудничество с предприятиями и организациями, реализующими и (или) планирующими реализацию инвестиционных проектов на территории Республики Саха (Якутия), заинтересованными в целевой подготовке кадров по отдельным специальностям и направлениям подготовки необходимой квалификации;
4. Создание отраслевых и корпоративных систем подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с современными подходами к формированию и развитию инновационного человеческого капитала;



5. Расширение практики целевой подготовки педагогических и медицинских кадров для работы в сельской местности, преимущественно для северных и арктических улусов;
6. Целевая подготовка научных кадров: формирование кадровой составляющей научных школ Республики Саха (Якутия);
7. Переориентация направлений подготовки высшего образования на преимущественную подготовку кадров по программам магистратуры, ординатуры, аспирантуры;
8. Формирование объемов финансирования целевой подготовки преимущественно за счет средств федерального бюджета;
9. Расширение границы действия целевой подготовки на уровне среднего специального образования (сотрудничество с российскими ведущими профессиональными образовательными организациями по целевой подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров для работы в условиях новой экономики на территории Республики Саха (Якутия);
10. Переход от реализуемых мер социальной поддержки обучающихся по целевой подготовке к стимулирующим мерам поддержки по рейтинговой системе;
11. Создание системы сопровождения процесса обучения, создания условий для социализации и всестороннего развития обучающихся, разработка и внедрение специальных программ развития личности обучающихся по целевой подготовке;
12. Развитие института кураторства и поддержка молодежных общественных объединений обучающихся из Республики Саха (Якутия), расположенных за пределами Республики Саха (Якутия);
13. Построение системы профессионального самоопределения, поиска и привлечения талантливой молодежи для целевой подготовки в

ведущих образовательных организациях России и за рубежом с последующей работой в интересах Республики Саха (Якутия);

14. Выстраивание отношений с выпускниками по концепции life-long: обучение и подготовка к меняющимся требованиям рынка труда, осуществление карьерного сопровождения и мониторинга выпускников, налаживание особых отношений с наиболее успешными из них (потенциальными работодателями и спонсорами), работа с выпускниками по формированию ассоциаций, профессиональных сообществ, гильдий, клубов выпускников.

К достоинствам организации целевой подготовки относится:

- расширение возможностей получения гражданами Российской Федерации, постоянно или преимущественно проживающими на территории Республики Саха (Якутия), соответствующего уровня высшего образования впервые;
- обеспечение приоритетных отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) высококвалифицированными кадрами;
- подготовка и привлечение специалистов для сельской местности, преимущественно для северных и арктических улусов Республики Саха (Якутия);
- создание условий для гарантированного закрепления специалистов на предприятиях, в организациях и учреждениях, ведущих хозяйственную деятельность на территории Республики Саха (Якутия).

Следует отметить, что целевое обучение ориентировано на подготовку «штучных» специалистов и уникальных кадров с высшим и средним профессиональным образованием. Удельный вес выпускников с целевой подготовкой в общем объеме численности рабочей силы, имеющей высшее и среднее профессиональное образование, в Республике Саха (Якутия) с 2016

по 2018 годы охватывает значения от 0,2% до 0,3%. Среднее значение – 0,2% (Таблица 1).

В целом потребность предприятий и организаций Республики Саха (Якутия) в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием на 2018-2027 годы с учетом инвестиционных проектов, по данным Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по занятости населения, составляет 113,9 тыс. человек, в том числе с высшим образованием – 32,9 тыс. человек (28,8 % от общей потребности), со средним профессиональным образованием – 81,0 тыс. человек (71,2 % от общей потребности). Ежегодная потребность экономики Республики Саха (Якутия) в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием составляет свыше 11,3 тыс. человек, в том числе наибольшая потребность наблюдается в промышленности (24,1 % от общего объема потребности в специалистах), строительстве (19,3%), здравоохранении (10,2%), образовании (10,1%) и сельском хозяйстве (5,7%).

Из таблицы 1 видно, что удельный вес численности выпускников с целевой подготовкой в общем объеме ежегодной дополнительной потребности экономики Республики Саха (Якутия) в специалистах со средним профессиональным и высшим образованием с 2016 по 2018 годы охватывает значения от 5,2% до 6,3%. Среднее значение составляет 5,7%.

Таблица 1 – Численность выпускников с целевой подготовкой с 2014 по 2018 годы и удельный вес в общем объеме потребности экономики и рабочей силы Республики Саха (Якутия), количество человек, количество чел., %.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность выпускников, обучившихся на условиях целевой подготовки РС (Я), чел.	688	1143	862	1054	779
Удельный вес численности выпускников с целевой подготовкой в общем объеме ежегодной дополнительной потребности экономики РС (Я) в специалистах со средним профессиональным и высшим образованием, %.	4,4	7,3	5,2	6,3	5,6
Удельный вес численности выпускников с целевой	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2

подготовкой в общем объеме рабочей силы, имеющей среднее профессиональное и высшее образование, в РС (Я), %.					
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

В настоящее время финансирование целевой подготовки осуществляется в рамках реализации мероприятий государственной программы Республики Саха (Якутия) «Развитие образования Республики Саха (Якутия) на 2016-2022 годы и на плановый период до 2026». Из таблицы 2 видно, что с 2014 по 2018 годы из бюджета Республики Саха (Якутия) было выделено бюджетных ассигнований в размере 1 883 682,0 тыс.руб.: на 2014 год были предусмотрены средства в размере 413 093,0 тыс.руб.; в 2015 году – 462 983,0 тыс.руб.; в 2016 году – 349 629,0 тыс.руб.; в 2017 году 372 785,0 тыс.руб.; в 2018 году – 298891,0 тыс.руб. Анализ динамики ассигнований бюджетных средств Республики Саха (Якутия) на организацию целевого обучения показывает, что в 2018 году по сравнению с 2014 годом общий размер бюджетных ассигнований значительно сокращен на 114 202 тыс.руб. (27,6%).

Таблица 2 – Объемы финансирования целевой подготовки с 2014 по 2018 годы, тыс. руб.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Финансирование, всего	413 093	462 983	394 629	314 086	298 891
в том числе					
за пределами РС (Я)	245 747	282 880	215 739	112 781	169 796
на территории РС (Я)	167 346	180 103	178 890	201 305	129 095

В 2018 году доля студентов, обучающихся по договорам о целевой подготовке на основании за счет бюджета Республики Саха (Якутия), в общей численности студентов-целевиков составляет 55,7%. Остальные 44,3% студентов обучаются на основании за счет бюджета Российской Федерации.

Таблица 3 – Удельный вес численности студентов, обучающихся по договорам о целевой подготовке на основании за счет бюджетов РС (Я) и РФ в общем объеме численности студентов-целевиков с 2014 по 2018 годы, %.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Удельный вес численности студентов, обучающихся по договорам о целевой подготовке на основании за счет бюджета РС (Я), в общей численности студентов-целевиков, %.	43,3	48,1	53,9	54,7	55,7
Удельный вес численности студентов, обучающихся по договорам о целевой подготовке на основании за счет бюджета РФ, в общей численности студентов-целевиков, %.	56,7	51,9	46,1	45,3	44,3

Анализ динамики общего контингента студентов, обучающихся в рамках целевой подготовки, показал, что в 2018 году контингент студентов составляет 2168 человек, что меньше показателя 2014 года на 2192 чел., или на 50,3% (Таблица 4).

Таблица 4 – Численность студентов и удельный вес численности студентов, обучающихся на условиях целевой подготовки, в общей численности студентов, обучающихся в ОО ВО и ПОО на территории РС (Я), с 2014 по 2018 годы, количество чел., %.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность студентов, обучающихся на условиях целевой подготовки, чел.	4360	3740	3448	2962	2168
Удельный вес численности студентов, обучающихся на условиях целевой подготовки, в общей численности студентов соответствующей формы обучения, обучающихся в ОО ВО и ПОО на территории РС (Я), %	8,9	7,5	6,8	7,1	4,9

По состоянию на конец 2017-2018 учебного года, целевая подготовка ведется по востребованным у работодателей программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена и

программам подготовки по уровням высшего образования. 97,5% студентов-целевиков обучается по уровням высшего образования (бакалавриат – 48,8% от общей численности студентов-целевиков, специалитет – 39,6%, магистратура – 4,8%, ординатура – 1,7%, аспирантура – 2,5 %, ассисентура-стажировка – 0,1 %. Доля обучающихся по договорам о целевой подготовке по программам среднего профессионального образования – 2,5%.

Целевая подготовка осуществляется по направлениям науки: Инженерное дело, технологии и технические науки – 37,1%; Здравоохранение и медицинские науки – 23,0%; Образование и педагогические науки – 7,7%; Науки об обществе – 9,7%; Искусство и культура – 7,1%; Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки – 5,8%; Гуманитарные науки – 5,7%; Математические и естественные науки – 4,0%.

Структура целевой подготовки кадров соответствует структуре потребности рынка труда и охватывает 50 направлений, в том числе по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки: Клиническая медицина – 21,1%, Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия – 9,2%, Образование и педагогические науки – 7,7%, Физическая культура и спорт – 4,9%, Техника и технологии наземного транспорта – 4,9%, Электро- и теплоэнергетика – 4,7%, Сельское, лесное и рыбное хозяйство – 4,4%, Техника и технологии строительства – 3,1%, Экономика и управление – 3%, Науки о земле – 2,9%, Юриспруденция – 2,8%, Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники – 2,6%, Сценические искусства и литературное творчество – 2,4%, Электроника, радиотехника и системы связи – 2,2%, Промышленная экология и биотехнологии – 2,1%, Сервис и туризм – 1,9%, Техносферная безопасность и природообустройство – 1,9%, Культуроведение и социокультурные проекты – 1,7%, Информатика и вычислительная техника – 1,5%, Науки о здоровье и профилактическая медицина – 1,4%, Технология транспортных процессов – 1,4%, Музыкальное искусство – 1,4%, Ветеринария и зоотехния –

1,4%, Изобразительное и прикладные виды искусств – 1,3%, Машиностроение – 0,8%, прочие – 7,5%.

Анализ динамики успеваемости показывает, что общая успеваемость студентов за три последние летние экзаменационные сессии (2016, 2017, 2018 годы) охватывает значения от 96,9 до 98,7%; средний показатель общей успеваемости составляет 97,9%. Результаты качественной успеваемости за три последние летние сессии не имеют большого расхождения (от 65,8 до 69,8%); средний показатель качественной успеваемости составляет 67,3%.

Анализ мониторинга трудоустройства выпускников, обучавшихся по договорам о целевой подготовке, показал, что по состоянию на 01 января 2018 года, из 1054 выпускников 2017 года в распоряжение отраслевого заказчика для трудоустройства прибыли 771 человек, или 73,1%, в том числе обучавшиеся за пределами республики 435 человек, или 69,2%.

Общая занятость выпускников 2017 года составила 95,4% от прибывших к заказчику для распределения, в том числе трудоустроены 413 человек, или 53,6% (в 2016 году – 436 человек, 50,6%), 233 человек (30,2%) (2016 г. – 246 человек) по согласованию с работодателями и заказчиками продолжают обучение на следующем уровне. Призваны на службу в ряды Вооруженных Сил РФ – 53 человек (2016 г. – 58 человек). В отпуске по уходу за ребенком и по состоянию здоровья – 37 человек (2016 г. – 21 человек.), находились в поиске работы в год выпуска – 35 человек.

Целевое обучение является гарантией трудоустройства, однако, выходя на рынок труда даже после завершения обучения на условиях целевой подготовки, выпускники сталкиваются с различными сложностями на пути трудоустройства. Выявлено, что среди них преобладают проблемы объективного характера, в основном, исходящих от несоблюдения работодателями договорных обязательств по трудоустройству выпускников, обучившихся по целевой программе:

- реорганизация или ликвидация предприятий, гарантировавших трудоустройство;
- отсутствие вакантных рабочих мест по специальности на предприятиях, направивших на целевое обучение;
- не соответствующие профессиональным нормам и требованиям условия реализации трудовой деятельности, предлагаемые работодателями (устаревшая технологическая база в производстве, применение старых методов и технологий, отсутствие кадрового развития и перспективы профессионального роста в предприятиях);
- бесперспективность решения социальных потребностей выпускников, прежде всего, возможности приобретения жилья по причине отсутствия социальных гарантий и низкой заработной платы, предлагаемой работодателями.

Кроме того, следует отметить низкий уровень заинтересованности и активного участия исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) в развитии отраслевого кадрового потенциала, выражающееся:

- в отсутствии разработанной системы взаимодействия между заказчиками, работодателями и учебными заведениями по организации прохождения производственной практики и индивидуальной практики студентов на базе предприятий приводит в некоторых случаях к отказу работодателей замещать имеющиеся вакансии молодыми специалистами без опыта работы;
- в отсутствии специализированных отраслевых методик определения потребности в кадрах необходимой квалификации, в частности, имеются проблемы в прогнозировании и планировании подготовки специалистов таких областей деятельности, контуры которых еще только намечаются в связи с тенденциями изменения рынка труда (микроэлектроника, программирование, роботостроение,



микробиологическая промышленность, индустрия информатики, индустрия здоровья и красоты и др.);

- в отсутствии практики планирования подготовки специалистов узкой специализации и уникальной направленности, требующих индивидуальной подготовки.

В качестве субъективных факторов отмечаются следующие: нехватка опыта (стажа) работы и практической подготовленности молодого специалиста, нежелание работать по полученной специальности, несоответствие компетенций, неподготовленность к реалиям деловой жизни, завышенные ожидания от работы, нежелание выпускников работать в сельской местности, особенно в северных районах, и неопределенность трудовых и профессиональных интересов, присущие молодому возрасту.

Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия) ведется претензионная работа по возврату в государственный бюджет Республики Саха (Якутия) средств, направленных на целевую подготовку специалиста.

Лица, не исполнившие обязательства по трудоустройству (не по вине работодателя), в двухмесячный срок с момента неисполнения обязательств возмещают в полном объеме расходы, связанные с предоставлением ему мер социальной поддержки, а также выплачивают штраф в двукратном размере относительно указанных расходов.

По состоянию на конец 2018 года, направлено 154 претензионных письма о возмещении и подготовлены исковые заявления в суд. Подписано 17 соглашений о возмещении расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки в рамках целевого обучения на сумму 2 050 097 руб. (в 2017 году – 2 583 223,13 руб.), в том числе по целевой подготовке за пределами республики – 631 830 руб., в пределах республики – 1 418 267 руб. Кроме того, в добровольном порядке возместили 13 человек на сумму 1 094 893 руб. (в 2016 году – 3 500 804,77 руб.), в том числе за пределами

республики – 507 971 руб., в пределах республики – 586 922 руб. Также подано 4 исковых заявления на сумму 730 759 тыс. руб.

Несмотря на ряд трудностей, целевая подготовка кадров, реализуемая в Республике Саха (Якутия), на сегодняшний день является успешной образовательной технологией.

### **Глава 3. Организационный механизм реализации целевого обучения в Республике Саха (Якутия)**

#### **3.1. Подготовка квалифицированных кадров для отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) по целевому обучению**

Республика Саха (Якутия) на протяжении 26 лет проводит системную работу по подготовке кадров на условиях целевого обучения, которое реализуется в ведущих высокорейтинговых российских образовательных, научных и инновационных организациях, как за пределами Якутии, так и на ее территории. План набора на целевое обучение ежегодно утверждается решением правительства региона на основании среднесрочного прогноза потребности предприятий и организаций социальной сферы и отраслей экономики РС(Я) в квалифицированных специалистах.

Подготовка высококвалифицированных кадров является одним из важнейших направлений государственной кадровой политики, соответствующей Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

Целевое обучение ведется в соответствии со статьей 56 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом Республики Саха (Якутия) от 15 декабря 2011 г. 1011-З № 917-IV «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» и постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 01.08.2014 года № 235 «О целевой подготовке граждан».

Основной целью целевой программы является подготовка квалифицированных кадров в российских международных научно-образовательных центрах, передовых инновационных организациях в

соответствии с потребностью в кадрах для обеспечения отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия).

Подготовка ведется по программам среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры, аспирантуры и докторантуры.

Направление обучающихся за пределами республики охватывает практически все крупные университетские центры России, это города Хабаровск, Владивосток, Иркутск, Красноярск, Екатеринбург, Новосибирск, Омск, Томск, Москва и Санкт–Петербург, всего 153 образовательных организаций в 32 городах Российской Федерации. Также ведется подготовка 20 учащихся в Пекинском Международном колледже искусств в Китае.



Рисунок 1 – География обучения по целевой программе [14]

Основные вузы-партнеры:

1. Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина (г. Москва)

2. Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана (г. Москва)
3. Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича (г. Санкт-Петербург)
4. Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова (г. Санкт-Петербург)
5. Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (г. Новосибирск)
6. Новосибирский государственный аграрный университет (г. Новосибирск)
7. Уральский государственный юридический университет (г. Екатеринбург)
8. Уральский государственный лесотехнический университет (г. Екатеринбург)
9. Иркутский национальный исследовательский технический университет (г. Иркутск)
10. Иркутский государственный медицинский университет (г. Иркутск)
11. Национальный исследовательский Томский политехнический университет (г. Томск)
12. Сибирский государственный медицинский университет (г. Томск)
13. Сибирский федеральный университет (г. Красноярск)
14. Дальневосточный государственный университет путей сообщения (г. Хабаровск)
15. Дальневосточный государственный медицинский университет (г. Хабаровск)
16. Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)
17. Тихоокеанский государственный медицинский университет (г. Владивосток).

Основные приоритетные направления подготовки:

- Клиническая медицина;
- Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия;
- Образование и педагогические науки;
- Электроника, радиотехника и системы связи;
- Техника и технологии наземного транспорта;
- Электро- и теплотехника и другие.



Рисунок 2 – Доли обучающихся по укрупненным группам специальностей

Программа целевой подготовки кадров включает в себя следующие этапы:

1. *Формирование плана набора на целевое обучение* – на данном этапе работодателями прогнозируется количество необходимых будущих кадров, далее Министерством образования и науки РС (Я) и Правительством РС (Я) утверждается количество целевых студентов;
2. *Конкурсный отбор* проводится в 2 этапа: на первом этапе проводится Республиканская предметная олимпиада, по результатам которой абитуриенты имеют возможность поступить в образовательные организации вне конкурса по результатам ЕГЭ; вторым этапом

является работа Республиканской приемной комиссии, необходимой для отбора абитуриентов, рекомендованных к зачислению в образовательные организации на условиях целевого обучения;

3. *Прием на целевое обучение* – зачисленные по итогам конкурсного отбора абитуриенты заключают трехсторонние договоры с Министерством образования и науки РС (Я) и Заказчиками (отраслевыми министерствами/ведомствами);
4. *Отслеживание студентов во время обучения* – сотрудники отдела высшего образования и целевой подготовки сотрудничают с ВУЗами-партнерами, отслеживают успеваемость студентов, задолженности, помогают в оформлении академического отпуска и т.д.;
5. *Трудоустройство выпускников* – по окончании обучения выпускник обязан в срок до 1 сентября года выпуска предоставить Министерству образования и науки РС (Я) справку о трудоустройстве и отработать 3 года на Работодателя.

Система подготовки кадров на условиях целевого обучения, реализуемая в Республике Саха (Якутия) является отличительной особенностью республики, данная практика подготовки кадров уникальна для России и не имеет аналогов в других регионах, эксперты относят ее к одной из лучших среди субъектов Российской Федерации.

### **3.2. Анализ существующего механизма реализации целевого обучения**

Современная экономика все больше нуждается в высокообразованных и креативно мыслящих кадрах, поэтому развитие системы подготовки высококвалифицированных кадров для обеспечения приоритетных отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) на условиях целевого обучения – необходимый элемент социально-экономического развития Республики Саха (Якутия).

Для разработки нового механизма реализации целевого обучения требуется провести анализ существующего механизма. На сегодняшний день механизм включает в себя 5 основных этапов.

На первом этапе *формирования плана набора на целевое обучение* предприятия и организации, которые являются Работодателями, прогнозируют количество необходимых специалистов. Прогноз составляется на основании изучения потребности в квалифицированных специалистах предприятий и организаций курируемой отрасли. Затем, ежегодно до 1 октября предприятия направляют заявки на целевое обучение в отраслевые министерства. В заявке указывается количество целевых студентов, квалификация, направление подготовки и место трудоустройства.

Отраслевые министерства, выступающие Заказчиками, в свою очередь составляют сводную заявку на целевых студентов и направляют в Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия) в срок до 1 ноября.

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия), согласно Постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 01 августа 2014 года №235 «О порядке организации целевого обучения граждан», является Уполномоченным органом. Учитывая потребности Заказчиков, исходя из предоставленных сводных заявок, Уполномоченный орган составляет заявки на целевые места в образовательные организации среднего профессионального и высшего образования. Далее формируется план набора на целевые места, который утверждается Правительством Республики Саха (Якутия) в срок до 1 июня. План набора на целевое обучение публикуется на официальном сайте Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) и в средствах массовой информации. План включает в себя количество мест по каждому направлению подготовки, список образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.





Рисунок 3 – Формирование плана набора на целевое обучение

На данном этапе возникает проблема в выявлении потребности точного количества будущих специалистов. Так же не исключено, что некоторые предприятия могут прекратить свою деятельность, соответственно, выпускников не смогут трудоустроить.

*Конкурсный отбор* на целевое обучение проводится в 2 этапа в соответствии с Правилами приема в образовательные организации:

1. Республиканская предметная олимпиада (март)
2. Республиканская приемная комиссия (июнь-июль)

Первый этап. В период весенних каникул (март) проводится Республиканская предметная олимпиада вузов Российской Федерации. С победителями, которой заключаются договора о целевом обучении. С 2010 по 2018 годы в олимпиадах участвовали 12259 учащихся школ республики, в основном из сельских школ. По результатам олимпиад 4034 выпускника получили возможность поступить и обучаться в престижных вузах РФ.

Таблица 5 – Количество участников Республиканской предметной олимпиады вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия) за 2010-2018 годы

Года	Количество выпускников школ, принявших участие в олимпиаде	Из них получившие рекомендации к заключению договоров о целевом обучении	Количество образовательных учреждений высшего образования, представленных в проектах Плана набора на целевое обучение
2010	969	332	28
2011	970	349	32
2012	980	193	24
2013	929	277	26
2014	823	220	27
2015	3359	1044	45
2016	1352	797	61
2017	1254	606	50
2018	1623	216	50

Республиканская предметная олимпиада с 2018 года проводится полностью дистанционно в связи с удаленностью улусов от г. Якутск. Проезд из Арктических и Северных районов весной затруднен из-за тонкого льда и дорогостоящего перелета, не все желающие имеют возможность принять участие в олимпиаде.

Таблица 6 – География проведения олимпиад вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия) за 2006-2018 годы

Олимпиады	Места проведения			
	Северная зона	Вилуйская Зона	Центральная зона	Западная Зона
I олимпиада 2006 год	Абыйский улус	Сунтарский улус	Мегино-Кангаласский улус	-
II олимпиада 2007 год	Верхоянский улус	Сунтарский улус	Амгинский улус	-
III олимпиада 2008 год	Абыйский улус	Сунтарский улус	Усть-Алданский улус	Нерюнгринский район

Продолжение таблицы 6 – География проведения олимпиад вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия) за 2006-2018 годы

Олимпиады	Места проведения			
	Северная зона	Вилуйская Зона	Центральная зона	Западная Зона
V олимпиада 2010 год	ФМФ "Ленский край	Вилуйский улус	Мегино-Кангаласский улус	Нерюнгринский район
VI олимпиада 2011 год	ФМФ "Ленский край	Нюрбинский улус	Намский улус	Нерюнгринский район
VII олимпиада 2012 год	ФМФ "Ленский край	Сунтарский улус	Амгинский улус, г. Якутск	Нерюнгринский, Алданский районы
VIII олимпиада 2013 год	ГАУ "Сосновый бор"	Вилуйский улус	Чурапчинский улус, г. Якутск	Ленский район
IX олимпиада 2014 год	г.Якутск Арктические и Северные улусы	Вилуйский улус	Чурапчинский улус	Алданский районы
X олимпиада 2015 год	г.Якутск Арктические и Северные улусы	Вилуйский улус	Чурапчинский улус	Нерюнгринский, Алданский районы
XI олимпиада 2016 Год	Арктические и Северные улусы <b>дистанционно</b>	Нюрбинский улус	Амгинский улус, г. Якутск	-
XII олимпиада 2017 Год	Арктические и Северные улусы <b>дистанционно</b>	Сунтарский улус	Намский улус, г. Якутск	-
XIII олимпиада 2018 Год	Дистанционно	Дистанционно	Дистанционно	Дистанционно

Победитель Олимпиады получает право поступить в ВУЗ вне конкурса, главное условие – набрать минимальный порог образовательной организации. Однако, с 2018 года условия поступления по итогам предметной олимпиады были изменены – победитель Олимпиады получает право на дополнительные 10 баллов, которые суммируются наряду с итогами результатов Единого государственного экзамена и учитываются при работе

Республиканской приемной комиссии. По итогам конкурсного отбора среди участников, окончательную рекомендацию для поступления в образовательное учреждение по целевому направлению получит тот абитуриент, который в сумме наберет максимальное количество баллов.

В случае если по результатам Олимпиады, помимо победителей Олимпиады, по определенному вузу и специальности, имеются участники подходящие под критерии работодателя и общая сумма набранных баллов участника по двум профильным предметам составляет не менее 70% от максимального количества баллов по двум профильным предметам (200 баллов), Методическая комиссия Олимпиады вправе принять решение на дополнительные 5 баллов, которые будут суммироваться наряду с итогами результатов Единого государственного экзамена и учитываться при работе Республиканской приемной комиссии.

Второй этап отбора проводится Республиканской приемной комиссией с 25 июня по 15 июля совместно с приемными комиссиями образовательных организаций, согласно правилам приема по итогам полученных результатов Единого государственного экзамена абитуриентами прошедшими предварительный отбор по итогам Республиканской предметной олимпиады.

Во время проведения Республиканской приемной комиссии, которая проводится Отделом высшего образования и целевой подготовки, приглашаются в г. Якутск представители образовательных организаций. Так же заранее проводят отбор технических секретарей.

В должностные обязанности технического секретаря входит:

- консультирование абитуриентов;
- прием документов;
- подготовка документов для отправки в вуз;
- внесение информации в базу данных;
- формирование протоколов;
- участие в собраниях.

Методом включенного наблюдения во время прохождения научно-исследовательской практики ( с 25 июня 2018 г. по 22 июля 2018 г.) были выявлены следующие проблемы при проведении Республиканской приемной комиссии:

1. Недостаточная освещенность в СМИ – после проведения приемной комиссии многие абитуриенты приходили в Отдел высшего образования и целевой подготовки подавать документы для поступления в ВУЗы по целевой программе (прием документов проводится строго во время работы приемной комиссии);
2. Отсутствие базы данных абитуриентов – база составляется после приемной комиссии, при этом приходится продлять срок работы технических секретарей, либо нанимать новых из-за большого объема работы. Данные студентов не структурированы, нет разделения заявок по ВУЗам, в следствие этого разбор данных (анкет) занимает большое количество времени.

*Прием на целевое обучение.* После проведения Республиканской предметной олимпиады документы абитуриентов, рекомендованных к зачислению на целевое обучение направляются в образовательные организации. В конце июля проводится мониторинг приказов на зачисление образовательных организаций. С абитуриентами, прошедшими конкурсный отбор, заключаются трехсторонние договора о целевой подготовке специалиста, согласно которым прописываются и утверждаются обязательства сторон.

Таблица 7 – Средний бал показателей Единого государственного экзамена, рекомендованных на целевое обучение за 2013-2018 года

Предмет	Подавшие документы 2018	Рекомендованные 2018	2017	2016	2015	2014	2013
Математика	53,02	53,66	57,1	55,5	51,3 4	56,98	50,16

Продолжение таблицы 7 – Средний бал показателей Единого государственного экзамена, рекомендованных на целевое обучение за 2013-2018 года

Предмет	Подавшие документы 2018	Рекомендованные 2018	2017	2016	2015	2014	2013
Русский язык	69,83	72,14	70,9	70,7	68,16	66,63	67,34
Физика	50,58	50,32	53,3	48,9	51,9	51,32	58,88
Информатика	64,29	68,16	61,1	64,3	56,7	69,39	66,44
Биология	52,80	55,21	52,9	60,0	53,5	62,69	62,23
Химия	52,77	56,41	52,5	54,1	58,4	64,19	72,16
История	53,86	60,0	50,6	61,6	46,2	55,11	63,58
Обществознание	53,26	72,0	52,0	54,0	53,6	55,91	60,29
География	54,18	53,87	57,7	62,6	59,2	63,51	64,94
<b>Среднее</b>	<b>56,07</b>	<b>60,20</b>	<b>56,46</b>	<b>59,08</b>	<b>55,44</b>	<b>60,64</b>	<b>62,89</b>

Анализ динамики качества приема с 2016 по 2018 годы по уровням высшего образования на условиях целевого обучения показал положительную динамику среднего значения баллов единого государственного экзамена (ЕГЭ) студентов, зачисленных на 1 курс, и вырос на 0,5 баллов. В 2018 году среднее значение баллов ЕГЭ составляет 60,5 баллов (в 2016 году – 60,0).

Доля абитуриентов с высокими баллами ЕГЭ («отличники», набравшие от 70 баллов и выше в пересчете на один экзамен) в 2017 и 2018 годах превышает 34% (в 2016 году- 31%), среднее значение составляет 33%.

Доля абитуриентов с баллами ЕГЭ от 57 до 70, соответствующей школьной оценке «хорошо», в 2018 году составляет 26% (в 2017 году – 31%, 2016 году- 27%), в среднем – 28%.

Доля абитуриентов со средними баллами ЕГЭ (до 57 баллов) составляет в 2018 году 40% (в 2017 году – 35%, 2016 году- 43%), в среднем – 39%.

Если рассматривать целевую подготовку высококвалифицированных кадров Республики Саха (Якутия) как деятельность отдельного института, то в соответствии с методикой расчета показателей мониторинга эффективности деятельности российских вузов за три последних года средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета, выше соответствующих пороговых параметров.

Количественный анализ контрольных цифр приема (КЦП) на целевое обучение с 2014 по 2018 годы показал отрицательную динамику, в прошлом году КЦП составляют 550 мест, что меньше на 44,9%, чем в 2014 году. Сокращение КЦП из года в год охватывает значения от 9,6% до 38,6%. Резкое сокращение КЦП на 38,6% наблюдается в 2017 году, среднее значение за рассматриваемый период равняется 17,9%.

Лицам, обучающимся по договорам о целевом обучении, оказываются меры социальной поддержки за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

- обучающимся за пределами Республики Саха (Якутия) – выплата стипендии, проездных расходов один раз в год туда и обратно, оплата проживания на период обучения, оплата обучения, оказание материальной помощи один раз в год, другие меры.
- обучающимся на территории Республики Саха (Якутия) – выплата стипендии, оплата обучения.

*Отслеживание студентов во время обучения.* Специалисты отдела высшего образования и целевой подготовки сотрудничают с представителями основных ВУЗов, в которых обучаются студенты из Якутии по целевой программе.

Кураторы по городам:

- Москва – Бадагуева Тамара Николаевна
- Санкт–Петербург – Аллахский Олег Львович
- Новосибирск – Денисова Галина Ивановна

- Екатеринбург – Матвеев Максим Михайлович
- Иркутск – Кокоуров Дмитрий Владимирович
- Красноярск – Ботвич Александр Николаевич
- Хабаровск – Осипов Борис Иванович
- Владивосток – Зиновьев Павел Владимирович
- Томск – Носова Оксана Владимировна

Сотрудничество с кураторами по городам позволяет быстро отслеживать обучение у студентов: академические задолженности, академический отпуск, если необходимо, то Минобрнауки может помочь студенту в оформлении академического отпуска, устранении задолженностей, при переводе с коммерческой на бюджетную основу обучения.

В настоящее время по линии Министерства образования и целевой подготовки за пределами Республики обучаются более 3000 студентов, и отслеживать за каждым является тяжелым трудом. В целях организации процесса обучения, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся за пределами республики, учитывая отдаленность, для обеспечения взаимодействия с образовательными организациями, студентами, родителями и общественными организациями по решению текущих вопросов обучающихся работает институт представителей в городах.

Весомую помощь оказывают общественные объединения и организации студентов в городах: Москва («Ай-Тал»), Санкт-Петербург («Сайды»), Новосибирск («САХА-НСК»), Томск («Ситим»), Хабаровск («Харды»), Красноярск («Аартык»), Екатеринбург («Тумсуу»), Иркутск («Тускул») и др.



Таблица 8 – Перечень студенческих организаций (землячеств), действующих за пределами территории Республики Саха (Якутия)

№	Организация	Город	Примечание	Председатель
1	Молодежное общественное движение «АйТал» («Твори и выбирай») Республики Саха (Якутия)	Москва	Организация зарегистрирована в г. Москва	Данилов Георгий Егорович, МГУ им. Ломоносова
2	Санкт-Петербургская общественная организации «Ассоциация Республики Саха (Якутия) «САЙДЫЫ»	Санкт-Петербург	Организация зарегистрирована в г. Санкт-Петербург	Баишева Татьяна Алексеевна, СпбГПУ
3	Свердловская региональная общественная организация «Содействия молодежи из Республики Саха (Якутия) «Тумсуу» («Единство»)	Екатеринбург	Организация зарегистрирована в г. Екатеринбург	Васильев Александр, УрГЮУ
4	Новосибирская областная общественная организация «Ассоциация молодежи Республики Саха Якутия «Саха-НСК»	Новосибирск	Организация зарегистрирована в г. Новосибирск	Сивцев Айаал, НГТУ
5	Томская региональная общественная организация молодежи Республики Саха (Якутия) «Ситим» («Связь»)	Томск	Организация зарегистрирована в г. Томск	Кириллина Мариника Сергеевна, ТПУ
6	Красноярская региональная общественная Организация молодежи Республики Саха (Якутия) «Аартык»	Красноярск	Организация зарегистрирована в г. Красноярск	Олесов Максим Борисович, СФУ

Продолжение таблицы 8 – Перечень студенческих организаций (землячеств), действующих за пределами территории Республики Саха (Якутия)

№	Организация	Город	Примечание	Председатель
7	Иркутская областная общественная организация ассоциации молодежи Республики Саха (Якутия) «Тускул»	Иркутск	Организация зарегистрирована в г. Иркутск	Сивцев Анатолий, ИГМУ
8	Ассоциации молодежи Республики Саха (Якутия) в Хабаровском крае «Хардыы» («Шаг»)	Хабаровск	Организация зарегистрирована в г. Якутск	Степанова Богдана Николаевна, ХГУЭП
9	Ассоциации молодежи из Республики Саха (Якутия) в Приморском крае «Кэскил» («Будущее»)	Владивосток	Организация зарегистрирована в г. Владивосток	Яковлев Айаал Владимирович, ДВФУ

Министерство образования и науки РС (Я) спонсирует проведение культурно-массовых мероприятий, таких, как Мисс и Мистер, Спартакиада по национальным видам спорта, Игры Боотуров, посвящение первокурсников, День Республики Саха (Якутия), священный праздник лета Ысыах [Приложение В].

До появления отдела, целевые студенты были под попечительством Министерства профессионального развития и расстановки кадров, однако, в 2014 году оно было расформировано. Всего 3 человека в отделе не сравнятся с работой целого министерства, и, как следствие, сотрудники постоянно нагружены огромными потоками информации, из-за чего некоторые данные в ходе работы могут быть утеряны или не учтены, например отчисление студента или невыполнение выпускником своих обязанностей перед Республикой.

После завершения обучения наступает этап *трудоустройства выпускника*. По окончании обучения выпускник целевого обучения в срок до

1 сентября обязан прибыть для работы в распоряжение отраслевого Заказчика и отработать по его направлению три года.

Лица, не исполнившие обязательства по трудоустройству обязаны в двухмесячный срок с момента неисполнения обязательств возместить в полном объеме расходы, связанные с предоставлением ему мер социальной поддержки, а также выплатить штраф в двукратном размере относительно указанных расходов.



Рисунок 4 – Показатели трудоустройства выпускников высшего профессионального образования за 2016-2018 гг.

На рисунке 4 видно, что количество нетрудоустроенных выпускников с каждым годом увеличивается.

На текущий момент, в рамках целевого обучения проходят обучение 3411 человек. Из них, за пределами Республики Саха (Якутия) – 1950 человек. В пределах территории Республики Саха (Якутия) в рамках целевой подготовки проходят обучение 1461 человек.

Система подготовки кадров на условиях целевого обучения, реализуемая в нашей в Республике Саха (Якутия) является отличительной особенностью республики, данная практика подготовки кадров уникальна

для России и не имеет аналогов в других регионах, эксперты относят ее к одной из лучших среди субъектов Российской Федерации.

### **3.3. Разработка рекомендаций по улучшению работы механизма реализации целевого обучения**

Проанализировав существующий механизм реализации целевого обучения, были выявлены следующие основные проблемы:

1. Проблема в выявлении потребности точного количества будущих специалистов у предприятий. Так же не исключено, что некоторые предприятия могут прекратить свою деятельность, соответственно, выпускников не смогут трудоустроить;
2. Недостаточная освещенность проведения Республиканской приемной комиссии в СМИ – после проведения приемной комиссии многие абитуриенты приходили в Отдел высшего образования и целевой подготовки подавать документы для поступления в ВУЗы по целевой программе (прием документов проводится строго во время работы приемной комиссии);
3. Отсутствие единой системы (базы) хранения данных о студентах в Министерстве. У сотрудников нет единой базы ведения учета за студентами, то есть, база передается между сотрудниками на USB-носителе. Вследствие теряются данные, невозможно отслеживать каждого студента;
4. Работодатели не соблюдают условия договора – не предоставляют студентам места для прохождения практики;
5. После завершения обучения на условиях целевой подготовки, выпускники сталкиваются с различными сложностями по трудоустройству: ликвидация предприятий работодателей, отсутствие вакантных рабочих мест по специальности, отсутствие разработанной системы взаимодействия между заказчиками,

работодателями и учебными заведениями по организации прохождения практики студентов. Выявлено, что среди них преобладают проблемы объективного характера, в основном, исходящих от несоблюдения работодателями договорных обязательств по трудоустройству выпускников.

Актуальность и комплексность проблемных ситуаций обуславливают вопрос модернизации системы целевой подготовки кадров Республики Саха (Якутия) и вместо разрозненных и несистемных мер требуют принятия концептуальных решений и комплексного плана мероприятий по ее дальнейшему развитию.

Основной проблемой существующего механизма является отсутствие должной коммуникации между заказчиками, обучающимися и Министерством.

Для решения проблемы с хранением и систематизацией данных были использованы методы Теории решения изобретательских задач (ТРИЗ).

На рисунке 5 представлена схема противоречий, которую необходимо разрешить. При одновременной работе сотрудников повышается оперативность работы, однако с существующей системой хранения данных на внешнем носителе, под угрозой оказываются сохранение и систематизация данных.

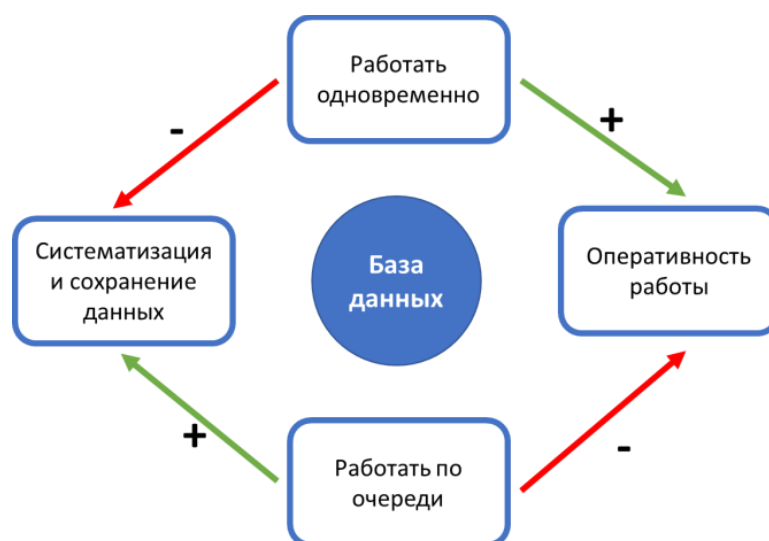


Рисунок 5 – Схема противоречий хранения и систематизации данных

Используя 40 приемов устранения противоречий, изменяем параметр «24. Потери информации», при этом ухудшается «25. Потери времени». В итоге используем следующие приемы устранения противоречий [1]:

- 24. Принцип посредника: использовать промежуточный объект, переносящий или передающий действие – Контроль за систематизацией данных руководителем отдела;
- 26. Принцип копирования: вместо недоступного, сложного, дорогостоящего, неудобного или хрупкого объекта использовать его упрощенные и дешевые копии – использование облачного хранилища;
- 28. Замена механической схемы: перейти от неподвижных полей к движущимся, от фиксированных – к меняющимся во времени, от неструктурных – к имеющим определенную структуру – внедрение ERP системы. ERP (Enterprise Resource Planning – планирование ресурсов предприятия). Система для управления производством, трудовыми ресурсами, финансами и активами, ориентированных на оптимизацию ресурсов предприятия;
- 32. Принцип изменения окраски: изменить окраску объекта или внешней среды – Выделение цветом ячеек в Excel.

Для выбора варианта решения проблемы, была проведена интегральная оценка. В итоге данной оценки возможных вариантов решения проблемы будет выбран оптимальный вариант.

Таблица 9 – Интегральная оценка вариантов хранения данных

Вариант	Критерий	Сохранение данных	Оперативность работы	Систематизация данных	Удобство использования	Стоимость внедрения	Интегральная оценка
	Весовой коэффициент	5	4	3	2	1	
Контроль руководителем		3	2	5	3	2	47
Облачное хранилище		4	3	4	3	3	53
ERP-система		5	5	5	5	1	<b>71</b>
Цветные ячейки в Excel		3	4	5	5	5	61

В результате интегральной оценки, ERP-система является наиболее оптимальным вариантом решения при заданных параметрах. Для наглядности сравнения, на рисунке 2 представлена стратегическая канва.

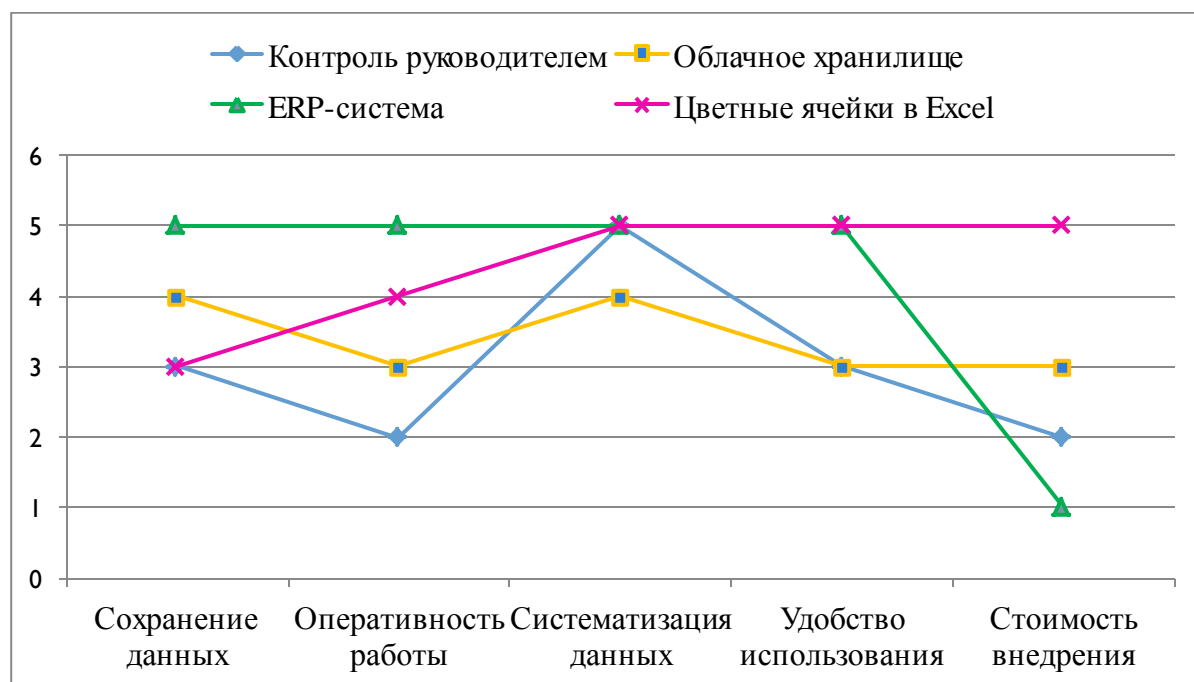


Рисунок 6 – Стратегическая канва вариантов хранения и систематизации данных

Для наиболее эффективного взаимодействия между заказчиками (работодателями), студентами и Министерством предложено разработать Интернет-платформу.

Целью Интернет-платформы является создание системы сопровождения процесса обучения, трудоустройства и карьеры, создание условий для социализации и всестороннего развития обучающихся по целевой подготовке.

Задачи:

1. Информирование студентов о мероприятиях, проводимых Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия);
2. Ведение базы студентов, обучающихся по программе целевого обучения;
3. Отслеживание данных о студентах в период обучения;
4. Организация прохождения производственной практики студентов на предприятиях и организациях, направивших на целевое обучение;
5. Курирование деятельности молодежных общественных объединений обучающихся в вузах за пределами Республики Саха (Якутия);
6. Обеспечение деятельности представителей (кураторов целевой подготовки);
7. Организация стимулирующих мер поддержки студентов по рейтинговой системе;
8. Обеспечение выполнения обязательств по договорам о целевом обучении по трудоустройству выпускников.

Данная платформа будет находиться под руководством Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия). Платформа предназначена для коммуникации между студентами, заказчиками и Министерством, которая будет включать в себя:

1. Личный кабинет, где будет отображена вся информация о студенте (личная карточка), успеваемость. Благодаря личному кабинету студента проблема с хранением данных студентов будет решена,



поскольку Министерство сможет просматривать личные данные студентов. В личном кабинете студента будут доступны формы заявлений на возмещение средств за проезд и проживание;

2. Внедрение портфолио студента «Фламинго» – это сервис, который информирует студентов о научных и образовательных мероприятиях [15], культурно-массовых мероприятиях, проводимых Министерством образования и науки РС (Я) [Приложение В], стипендиях (100 стипендий Главы), а также позволяет собирать электронное портфолио и получать баллы, которые учитываются при начислении стипендии, участии в стажировках от работодателей. Баллы будут так же учитываться в распределении мест практик и дальнейшего трудоустройства;
3. Новостная лента для студентов и работодателей, где будут информировать о мероприятиях, вести отчет с мероприятий, проведенных в разных городах, о нововведениях Министерства образования и науки РС (Я) касаясь целевой программы подготовки кадров (на данный момент существует группа В Контакте «Целевое обучение Республика Саха (Якутия)»), публиковать фотоотчеты. Студенты будут информированы о проведении мероприятий, будут в курсе что и как проводят в разных городах, где учатся другие студенты-целевики.
4. Личная страница работодателя включает описание предприятия, доступные стажировки для студентов, вакансии для выпускников, именные стипендии от предприятия. Все будет ранжироваться с учетом портфолио студента и количества баллов, например, для стажировки в ОАО «АЛРОСА» (алмазодобывающее предприятие) необходимо >500 баллов и т.д.
5. Личная страница куратора по городу, где будут указаны контакты. Кураторы будут заполнять успеваемость студентов для начисления стипендии, финансируемой Министерством. На данный момент

кураторы получают данные из деканатов ВУЗов, где обучаются студенты, и отправляют справку об успеваемости почтой в бухгалтерию Министерства. Для упрощения этой задачи предложен онлайн-деканат.

6. Для школьников будет доступна информация о ВУЗах-партнерах, направлениях подготовки, план набора на целевое обучение, информация о будущем работодателе в целях ранней профориентации обучающихся.

Так же на основе Интернет-платформы будут доступны следующие услуги для студентов:

1. Форма для возврата средств за проживание в общежитии;
2. Форма для возврата средств за проезд до места обучения и обратно;
3. Заявление на материальную помощь;
4. Заявление на прохождение практики;
5. Прикрепление резюме для выпускников.

Интернет-платформа будет разработана и внедрена за счет бюджета Республики Саха (Якутия), выделяемого для реализации программы целевого обучения. Стоимость разработки и внедрение составит 1 300 000 – 1 500 000 рублей.

Таблица 10 – Объемы финансирования целевой подготовки с 2014 по 2018 годы, тыс. руб.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Финансирование, всего	413 093	462 983	394 629	314 086	298 891
в том числе					
за пределами РС (Я)	245 747	282 880	215 739	112 781	169 796
на территории РС (Я)	167 346	180 103	178 890	201 305	129 095

В 2019 году ожидается утверждение Концепции развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2022 годы и целевое видение до 2024 года. Предложенная интернет-платформа соответствует задачам

Комплексного плана мероприятий («Дорожная карта») Концепции [Приложение Г]:

- Задача 5. Развитие сотрудничества с предприятиями и организациями, ведущими хозяйственную деятельность на территории Республики Саха (Якутия), по целевой подготовке кадров, ориентированных на технологические особенности конкретного производства;
- Задача 7. Создание системы сопровождения процесса обучения, трудоустройства и карьеры, создание условий для социализации и всестороннего развития обучающихся по целевой подготовке.

Так как концепция находится на стадии доработки и усовершенствования, предлагаемая Интернет-платформа будет актуальна для Дорожной карты.

#### *Расчет экономической эффективности*

Для оценки эффективности и значимости предложенной Интернет-платформы рассмотрим показатели трудозатрат стейкхолдеров программы целевого обучения.

Рабочий день сотрудника Отдела высшего образования и целевой подготовки составляет 8 часов. В таблице 11 приведены средние показатели затрат времени на выполнение задач до и после внедрения предложенной ERP-системы и Интернет-платформы.

Таблица 11 – Показатели трудозатрат специалиста на выполнение задач в течение рабочего дня

Задача	Время выполнения до внедрения рекомендаций	Время выполнения после внедрения рекомендаций
Внесение данных и работа с базой данных студентов	1 час	30 минут
Поиск информации о студентах	30 минут	20 минут
Составление официальных	1,5 часа	1,5 часа

писем		
-------	--	--

Продолжение таблицы 11 – Показатели трудозатрат специалиста на выполнение задач в течение рабочего дня

Задача	Время выполнения до внедрения рекомендаций	Время выполнения после внедрения рекомендаций
Отслеживание успеваемости студентов	1 час	30 минут
Рассмотрение заявлений о возврате средств	1 час	40 минут
Составление сводов/отчетов	2 часа	2 часа
Общение с ВУЗами-партнерами	1 час	1 час
<b>Итого</b>	<b>8 часов</b>	<b>6,5 часов</b>

При сравнении среднего затрачиваемого времени на выполнение задач до и после внедрения Интернет-платформы выявлена экономия времени до 1,5 часов ежедневно. Если рассматривать экономию времени за год, то получим  $247 \text{ рабочих дней} * 1,5 \text{ часа} = 370,5 \text{ часов}$  или 46 рабочих дней [12].

Для расчета трудозатрат студентов и кураторов по городам рассмотрим время, потраченное на оформление возврата средств, отчеты об успеваемости и т.д. в таблице 12.

Таблица 12 – Показатели трудозатрат студента и куратора на выполнение задач в течение учебного семестра

Задачи	Время выполнения до внедрения рекомендаций	Время выполнения после внедрения рекомендаций
Оформление возврата средств за проживание и проезд	3 часа	30 минут
Отчет об успеваемости	2 часа	30 минут
Подача заявления на «100 стипендий Главы»	4 часа	30 минут

Основной проблемой коммуникации студентов и кураторов с Министерством образования и науки РС (Я) является долгая отправка всех документов по почте, которая занимает от 2 до 14 дней. Далее документы нужно забрать из канцелярии Министерства образования и науки РС (Я), потом идет сортировка документов по каждому студенту и заполнение базы данных. Благодаря Интернет-платформе, все операции займут не более 1 часа.

Следующим индикатором эффективности Интернет-платформы является сохранение данных о студентах. В течении года в среднем теряются данные о 12 студентах-целевиках. Во-первых, если студент был отчислен, это потеря от 50 000 руб. до 700 000 руб. за каждого студента из бюджета Республики. Во-вторых, если теряются данные о выпускнике, то в большинстве случаев его не смогут в дальнейшем трудоустроить, т.к. студента не было в базе данных и при планировании вакантных мест он не был учтен.

Предложенная интернет-платформа позволит наладить коммуникацию между стейкхолдерами целевой программы, облегчит нагрузку сотрудников отдела высшего образования и целевой подготовки в плане хранения и систематизации данных и в отслеживании студентов. Для студентов онлайн-площадка позволит своевременно узнавать о возможных стажировках от работодателей, заранее определиться с местом прохождения практики и возможностью получать повышенную стипендию.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
ЗНМ71	Тимофеевой Н.Ф.

Школа	Школа инженерного предпринимательства	Отделение (НОЦ)	Предпринимательство в инновационной деятельности
Уровень образования	Магистратура	Направление/специальность	27.04.05 Инноватика

Тема ВКР:

Организационно-правовой механизм реализации целевого обучения (на примере Республики Саха (Якутия))	
Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
1. Характеристика объекта исследования (вещество, материал, прибор, алгоритм, методика, рабочая зона) и области его применения	Программа целевого обучения, реализуемая Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия), регулирует взаимоотношения предприятий, студентов и университетов
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<b>1. Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности:</b> –специальные (характерные при эксплуатации объекта исследования, проектируемой рабочей зоны) правовые нормы трудового законодательства; –организационные мероприятия при компоновке рабочей зоны.	1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) 2. ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования.
<b>2. Производственная безопасность:</b> 2.1. Анализ выявленных вредных и опасных факторов 2.2. Обоснование мероприятий по снижению воздействия	Отклонение показателей микроклимата Отсутствие или недостаток естественного света и недостаточная освещенность рабочей зоны
<b>3. Экологическая безопасность:</b>	Утилизация бытовых отходов, ламп, орг. техники
<b>4. Безопасность в чрезвычайных ситуациях:</b>	Пожар

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	20.12.2018
------------------------------------------------------	------------

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ООД ШБИП	Атепаева Н.А.			

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ71	Тимофеева Н.Ф.		

## **Раздел «Социальная ответственность»**

### **Введение**

Министерство образования и науки – орган исполнительной власти, который отвечает за качество образования, социальную поддержку обучающихся, развивает центры науки и высоких технологий, регулирует научную и инновационную деятельность.

Республика Саха (Якутия) на протяжении 26 лет проводит системную работу по подготовке кадров на условиях целевого обучения, которое реализуется в ведущих высокорейтинговых российских образовательных, научных и инновационных организациях, как за пределами Якутии, так и на ее территории. План набора на целевое обучение ежегодно утверждается решением правительства региона на основании среднесрочного прогноза потребности предприятий и организаций социальной сферы и отраслей экономики РС(Я) в квалифицированных специалистах.

Целевая программа направлена на подготовку квалифицированных кадров в российских международных научно-образовательных центрах, передовых инновационных организациях.

Объектом исследования является Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия), Отдел высшего образования и целевой подготовки.

Предметом исследования является целевая программа подготовки кадров Республики Саха (Якутия).

Цель работы – разработать рекомендации для улучшения механизма реализации программы целевого обучения.

### **Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности**

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия) гарантирует соблюдение Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), по вопросам оплаты труда, охраны



труда, предоставления оплачиваемых ежегодных и других отпусков, охраны труда и социального страхования [10].

Социальная политика Министерства ориентирована на:

- социальную защиту сотрудников;
- мотивацию работников эффективной работе;
- 8 часовой рабочий день;
- защита персональных данных работников;
- оплата и нормирование труда;
- районный коэффициент согласно ст. 10 Федерального закона N 4520-1 от 19 февраля 1993 [3];
- оказание материальной поддержки сотрудникам;
- дополнительное медицинское страхование;
- безопасные и удобные условия труда;
- дополнительные пенсии.

Правильное расположение и компоновка рабочей зоны сотрудников соответствует *ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования*. Рабочие места оснащены мониторами с защитой зрения, комфортабельными компьютерными креслами. В каждом кабинете имеется кондиционер.

### **Профессиональная социальная безопасность**

Министерство образования и науки РС (Я) не имеет производства или лабораторий. В таблице 1 рассмотрены вредные факторы, которые могут возникнуть в процессе работы сотрудников и регламентирующие их нормативные документы.

Таблица 1 – Возможные опасные и вредные факторы

Факторы (ГОСТ 12.0.003-2015)	Этапы работ			Нормативные Документы
	Разрабо тка	Изготов ление	Эксплуа тация	
1. Отклонение показателей микроклимата	+	+	+	ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.  СП 60.13330.2016 Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха. Актуализированная редакция СНиП 41-01-2003
2. Отсутствие или недостаток естественного света и недостаточная освещенность рабочей зоны	+	+	+	СП 52.13330.2016 Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95  СП 52.13330.2016 Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95

Рассмотрим вредные факторы, источники возникновения фактора, воздействие на организм, их допустимые нормы и средства защиты от вредных факторов.

*1. Отклонение показателей микроклимата*

Показателями, характеризующими микроклимат, являются:

- 1) температура воздуха;
- 2) относительная влажность воздуха;
- 3) скорость движения воздуха;
- 4) интенсивность теплового излучения.

Таблица 2 – Оптимальные величины показателей микроклимата на рабочих местах производственных помещений [6]

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Температура воздуха, °С	Температура поверхностей, °С	Относительная влажность воздуха, %	Скорость движения воздуха, м/с
Холодный	Ia (до 139)	22-24	21-25	60-40	0,1
Теплый	Ia (до 139)	23-25	22-26	60-40	0,1

Таблица 3 – Допустимые величины показателей микроклимата на рабочих местах производственных помещений [6]

		Температура воздуха, °С				Скорость движения воздуха, м/с	
Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	диапазон ниже оптимальных величин	диапазон выше оптимальных величин	Температура поверхностей, °С	Относительная влажность воздуха, %	для диапазона температур воздуха ниже оптимальных величин, не более	для диапазона температур воздуха выше оптимальных величин, не более**
Холодный	Ia (до 139)	20,0-21,9	24,1-25,0	19,0-26,0	15-75	0,1	0,1

В Якутии резко-континентальный климат, перепады температур достигают 100°С. Из-за этого возможен перегрев или переохлаждение помещения, следовательно, это может вызвать заболевания у сотрудников (например, простуда или перегрев организма, головные боли). Для обеспечения комфортных условий труда в каждом кабинете установлены кондиционеры, регулируемые батареи, пластиковые окна с открывающейся дверцей.

## 2. Отсутствие или недостаток естественного света и недостаточная освещенность рабочей зоны

Данные вредные факторы регламентируются СП 52.13330.2016 Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95.

Таблица 4 – Требования к освещению помещений общественных зданий [5]

Характеристика зрительной работы	Наименьший или эквивалентный размер объекта различения, мм	Разряд зрительной работы	Подразряд зрительной работы	Относительная продолжительность зрительной работы при направлении зрения на рабочую поверхность, %	Искусственное освещение				Естественное освещение	
					освещенность на рабочей поверхности от системы общего освещения, лк	цилиндрическая освещенность, лк	объединенный показатель UGR, не более	коэффициент пульсации освещенности %, не более	КЕО, %, при	
									верхнем или комбинированном	боковом
Различение объектов при фиксированной и нефиксированной линии зрения:										
средней точности	Более 0,5	В	1	Не менее 70	150	50	24 18	20 15	2,0	0,5
			2	Менее 70	100	Не регламентируется	24 18	20 15	2,0	0,5
Обзор окружающего пространства при очень кратковременном, эпизодическом различении объектов:										
при высокой насыщенности и помещений светом		Г	-		300	100	24		3,0	1,0
при нормальной насыщенности и помещений светом		Д	-		200	75	25		2,5	0,7
при низкой насыщенности и помещений светом		Е	-		150	50	25		2,0	0,5

Таблица 4 – Требования к освещению помещений общественных зданий [5]

Характеристики зрительной работы	Наименьший или эквивалентный размер объекта различения, мм	Разряд зрительной работы	Подразряд зрительной работы	Относительная продолжительность зрительной работы при направлении зрения на рабочую поверхность, %	Искусственное освещение				Естественное освещение	
					освещенность на рабочей поверхности от системы общего освещения, лк	цилиндрическая освещенность, лк	объединенный показатель UGR, не более	коэффициент пульсации освещенности %, не более	КЕО, %, при	
									верхнем или комбинированном	боковом
Общее ориентирование в пространстве интерьера:	То же	Ж		То же		Не регламентируется				
при большом скоплении людей			1		75					
при малом скоплении людей			2		50					
Общее ориентирование в зонах передвижения:	"	3		"						
при большом скоплении людей			1		30					
при малом скоплении людей			2		20					

Согласно СП 52.13330.2016 в жилых и общественных зданиях при одностороннем боковом освещении нормируемое значение КЕО должно быть обеспечено в расчетной точке, расположенной в центре помещения на рабочей поверхности (в помещениях жилых и общественных зданий). В каждом рабочем кабинете имеется минимум 1 окно в зависимости от размера помещения. В среднем в 1 кабинете работает 2 специалиста.

Из-за недостаточной освещенности помещений возможно снижение работоспособности, ухудшение зрения, головные боли (из-за пульсации света).

В помещениях Министерства образования и науки РС (Я) используются люминесцентные лампы. Для минимизации воздействия фактора недостаточной освещенности рабочей зоны рекомендуется использовать местное освещение (освещение, дополнительное к общему, создаваемое светильниками, концентрирующими световой поток непосредственно на рабочих местах).

### **Экологическая безопасность**

В виду отсутствия производства или лабораторных испытаний в Минобрнауки РС (Я), нет источников загрязнения атмосферного воздуха. Загрязнение атмосферы может возникнуть в случае возникновения пожара. В этом случае дым и газы от пожара будут являться антропогенным загрязнением атмосферного воздуха.

Основные виды загрязнения литосферы – твердые бытовые и промышленные отходы. В результате работы образуются различные твердые бытовые отходы. К ним можно отнести: бумагу, лампочки, использованные картриджи, отходы от канцелярских принадлежностей и т.д.

Защита почвенного покрова и недр от твердых отходов реализуется за счет сбора, сортировки и утилизации отходов и их организационного захоронения.

Согласно Федеральному закону от 24.06.1998 N 89-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об отходах производства и потребления» – обеспечение выполнения нормативов утилизации осуществляется непосредственно самими производителем товаров, импортером товаров путем организации собственных объектов по утилизации отходов от использования товаров или путем заключения договоров с оператором по обращению с твердыми коммунальными отходами, региональным оператором, индивидуальным

предпринимателем, юридическим лицом, осуществляющими утилизацию отходов от использования товаров [11].

Утилизация люминесцентных ламп, используемых в помещениях Минобрнауки, регламентируется Постановлением Правительства РФ от 03.09.2010 N 681 (ред. от 01.10.2013) «Об утверждении Правил обращения с отходами производства и потребления в части осветительных устройств, электрических ламп, ненадлежащие сбор, накопление, использование, обезвреживание, транспортирование и размещение которых может повлечь причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям и окружающей среде» [4].

Не работающие лампы немедленно после удаления из светильника должны быть упакованы в индивидуальную тару из гофрокартона или картонную коробку. В случае отсутствия индивидуальной упаковки, каждую отработанную лампу необходимо тщательно завернуть в бумагу или тонкий мягкий картон, предохраняющий лампы от взаимного соприкосновения и случайного механического повреждения. Согласно Правилам не допускается самостоятельное обезвреживание, использование, транспортирование и размещение отработанных ртутьсодержащих ламп потребителями отработанных ртутьсодержащих ламп, а также их накопление в местах, являющихся общим имуществом собственников помещений многоквартирного дома, за исключением размещения в местах первичного сбора и размещения и транспортирования до них [4].

Органы местного самоуправления организуют сбор и определяют место первичного сбора и размещения отработанных ртутьсодержащих ламп у потребителей ртутьсодержащих ламп (кроме потребителей ртутьсодержащих ламп, являющихся собственниками, нанимателями, пользователями помещений в многоквартирных домах и имеющих заключенный собственниками указанных помещений договор управления многоквартирными домами или договор оказания услуг и (или) выполнения

работ по содержанию и ремонту общего имущества в таких домах), а также их информирование.

Сбор отработанных ртутьсодержащих ламп у потребителей отработанных ртутьсодержащих ламп осуществляют специализированные организации.

### **Безопасность в чрезвычайных ситуациях**

Основные причины пожара: неисправности в электроустановках и сетях, нарушение требований технологических регламентов проведения огневых работ, несоблюдение мер пожарной безопасности (курение, разведение открытого огня, применение неисправного оборудования и т. п.), отсутствие систем пожарной сигнализации и тушения.

Основные опасные факторы пожара: тепловое излучение, высокая температура, отравляющее воздействие продуктов горения (окись углерода и др.), снижение видимости при задымлении.

Каждый работник предприятия или сотрудник офиса при обнаружении очага загорания или признаков горения (задымление, запах гари, повышение температуры и т. п.) должен:

- незамедлительно сообщить об этом по телефону «101» или «112» (для мобильной связи). При этом назвать наименование объекта, место пожара, а также свою фамилию;
- принять меры по эвакуации людей, тушению пожара и сохранности материальных ценностей.

Руководители и должностные лица, а также лица, назначенные в установленном порядке ответственными за обеспечение пожарной безопасности, по прибытии к месту пожара должны:

- продублировать сообщение о возникновении пожара по телефону «101» или «112» (для мобильной связи), оперативно поставить в известность руководство и дежурные службы о случившемся;



- в случае угрозы жизни людей незамедлительно организовать их спасение, используя имеющиеся силы и средства;
- проверить включение в работу автоматических систем пожарной сигнализации и пожаротушения;
- при необходимости, отключить электроэнергию (за исключением систем противопожарной защиты), остановить работу систем вентиляции в аварийном и смежном с ним помещениях;
- выполнить другие мероприятия, способствующие предотвращению развития и задымления помещений;
- прекратить все работы в здании, кроме работ, связанных с мероприятиями по ликвидации пожара;
- удалить за пределы опасной зоны работников, не участвующих в тушении пожара. Эвакуацию производить в соответствии с планами эвакуации и инструкциями по эвакуации людей из здания;
- осуществить общее руководство по тушению пожара до прибытия пожарно-спасательных подразделений;
- обеспечить соблюдение требований безопасности работниками, участвующими в тушении пожара;
- одновременно с тушением пожара организовать эвакуацию и защиту материальных ценностей;
- организовать встречу пожарных-спасателей и оказать им помощь в выборе кратчайшего пути для подъезда к очагу загорания;
- сообщить руководителю тушения пожара сведения о хранящихся на объекте опасных, взрывчатых, сильнодействующих и ядовитых веществах.

Покидать горящие помещения и задымленные места при отсутствии респиратора или противогаза необходимо быстро, задержав дыхание, защитив нос и рот влажной плотной тканью. По задымленным помещениям и коридорам большой площади передвигаться надо ползком, или пригнувшись, внизу меньше дыма и воздух там сохраняется дольше. Однако следует

помнить, что при пожаре количество кислорода в помещении быстро уменьшается, и даже находясь в противогазе можно потерять сознание. При невозможности эвакуации через лестничные марши, используйте аварийные выходы, пожарную лестницу, а если это невозможно – другие варианты спасения.

Если на человеке загорелась одежда, необходимо помочь ее потушить, набросив любое покрывало, повалить и плотно прижать. Доступ воздуха будет ограничен и горение быстро прекратится. Не допускать, чтобы человек бежал в горячей одежде.

По прибытию пожарно-спасательного подразделения руководитель предприятия (учреждения) или лицо его замещающее:

- информирует руководителя тушения пожара о конструктивных и технологических особенностях объекта, прилегающих строений и сооружений;
- сообщает сведения, необходимые для ликвидации пожара;
- организует привлечение сил и средств к осуществлению мероприятий по ликвидации пожара и предупреждению его развития;
- после ликвидации пожара принимает решение о дальнейшей эксплуатации помещений и доводит информацию до сведения эвакуированных сотрудников.

Для предупреждения пожаров от коротких замыканий и перегрузок необходимы правильный выбор, монтаж и соблюдение установленного режима эксплуатации электрических сетей, дисплеев и других электрических средств автоматизации.

### **Выводы по разделу «Социальная ответственность»**

В процессе анализа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) были выделены следующие вредные факторы: отклонение показателей микроклимата, отсутствие или недостаток естественного света и недостаточная освещенность рабочей зоны. На основе регламентирующих нормативных документов были установлены допустимые величины

показателей по каждому из вредных факторов и возможные причины их возникновения.

Министерство организует комфортные рабочие места: в кабинетах установлены кондиционеры, удобные компьютерные кресла, мониторы с защитой зрения, в каждом кабинете имеется минимум 1 окно. В процессе анализа рекомендовано установить дополнительное местное освещение (светильники непосредственно в рабочей зоне).

## **Заключение**

Министерство образования и науки – орган исполнительной власти, который отвечает за качество образования, социальную поддержку обучающихся, развивает центры науки и высоких технологий, регулирует научную и инновационную деятельность.

Магистерская диссертация рассматривает работу структурного подразделения Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) – Отдела высшего образования и целевой подготовки. Отдел реализует программу целевой подготовки кадров, которая на протяжении 26 лет функционирует в Республике Саха (Якутия).

Цель развития целевой подготовки кадров Республики Саха (Якутия) – формирование креативного ядра инновационного человеческого капитала, драйвера социально-экономического развития Республики Саха (Якутия).

Существующий механизм реализации целевого обучения включает в себя пять основных этапов:

1. Формирование плана набора на целевое обучение
2. Конкурсный отбор
3. Прием на целевое обучение
4. Отслеживание студентов во время обучения
5. Трудоустройство выпускников

В процессе анализа данных этапов целевого обучения, были выявлены следующие проблемы:

- Проблема в выявлении потребности точного количества будущих специалистов;
- Недостаточная освещенность в СМИ;
- Отсутствие единой системы (базы) хранения данных студентов в Министерстве образования и науки РС (Я)
- Работодатели не соблюдают условия договора;
- Сложности трудоустройства выпускников.

Основной проблемой существующего механизма является отсутствие должной коммуникации между заказчиками, обучающимися и Министерством.

Для решения данной проблемы предложено внедрить Интернет-платформу. Целью Интернет-платформы является создание системы сопровождения процесса обучения, трудоустройства и карьеры, создание условий для социализации и всестороннего развития обучающихся по целевой подготовке.

Данная платформа будет находиться под руководством Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия). Платформа предназначена для коммуникации между студентами, заказчиками и Министерством, которая будет включать в себя Личные кабинеты для студентов, кураторов и работодателей; новостная лента для студентов и работодателей, где будут информировать о предстоящих мероприятиях, выкладывать отчеты, изменения в работе по целевому обучению и т.д.; так же использование портфолио студента на основе «Фламинго» позволит выбрать лучших студентов для назначений повышенной стипендии, прохождения практик и стажировок от работодателей, так же портфолио будет учитываться при трудоустройстве выпускника.

Интернет-платформа будет разработана и внедрена за счет бюджета Республики Саха (Якутия), выделяемого для реализации программы целевого обучения. Стоимость разработки и внедрение составит 1 300 000 – 1 500 000 рублей.

В 2019 году ожидается утверждение Концепции развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2022 годы и целевое видение до 2024 года. Предложенная интернет-платформа соответствует задачам Комплексного плана мероприятий («Дорожная карта»). Так как концепция находится на стадии доработки и усовершенствования, предлагаемая Интернет-платформа будет актуальна для Дорожной карты.

Предложенная система позволит наладить коммуникацию между стейкхолдерами целевой программы, облегчит нагрузку сотрудников отдела высшего образования и целевой подготовки в плане хранения и систематизации данных и в отслеживании студентов с экономией времени в 46 рабочих дней. Для студентов онлайн-площадка позволит своевременно узнавать о возможных стажировках от работодателей, заранее определиться с местом прохождения практики, возможностью получать повышенную стипендию, получать быстрый отклик от Министерства образования и науки при оформлении материальной поддержки.

## Список использованной литературы

1. Альтшуллер Г.С. Творчество как точная наука. 2 изд., дополн. / Г.С. Альтшуллер – Петрозаводск: Скандинавия, 2004. – 208 с.
2. Багинская Т.А. Кадровая политика: зарубежный опыт / Т.А. Багинская // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2009. – №1. – С. 69–75.
3. Беляков Н.С. Подготовка кадров в РФ / Н.С. Беляков // Экономика. – 2009. – № 4. –С. 16–22.
4. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин – М.: Проспект, 2013. – 688 с.
5. Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий: СанПиН 2.1.1.1278-03 . – Введ 2003–03–08. – М.: Гросс-Медиа, 2010. – 46 с.
6. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений: СанПиН 2.2.4.548-96 – Введ 1996–10–01. – М.: Гросс-Медиа, 2010. – 46 с.
7. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Кадроведение: Курс лекций. 2-е изд. / Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М.: РАГС, 1998. – 73 с.
8. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 392 с.
9. Естественное и искусственное освещение: СП 52.13330.2016 – Введ 2016–11–07. – М.: Литкон, 2018. – 96 с.
10. Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2013. – 368 с.
11. Зуденкова С.А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию / С.А. Зуденкова // Вестник ГУУ. – М: ГУУ, 2018. – №9. – С. 202–209.

12. Информационно-правовой портал Гарант.ру: [Электронный ресурс].  
Режим доступа: <http://www.garant.ru/calendar/buhpravo/> , свободный  
(дата обращения: 27.05.2019)
13. Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом  
/ А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская – М.: Проспект, 2012. – 788 с.
14. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и  
проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним  
местностях: федер. закон Рос. Федерации от 19.02.1993 № 4520-1. –  
СПб.: Victory: Стаун-кантри, 2001. – 94 с.
15. Об отходах производства и потребления: федер. закон Рос. Федерации  
от 24.06.1998 № 89-ФЗ (ред. от 25.12.2018). – М.: Стандартинформ,  
2008. – 20 с.
16. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны :  
ГОСТ 12.1.005-88. – Введ 1988–09–29. – М.: Стандартинформ, 2008. –  
24 с.
17. Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха :СП  
60.13330.2016 – Введ 2016–12–16. – М.: Литкон, 2018. – 96 с.
18. Официальный сайт Министерства образования и науки Республики  
Саха (Якутия): [Электронный ресурс]. Режим доступа:  
<https://minobr.sakha.gov.ru/> , свободный (дата обращения: 27.05.2019)
19. Официальный сайт Томского политехнического университета:  
[Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tpu.ru/> , свободный (дата  
обращения: 15.05.2019)
20. Перевертнюк И.С. Кадровая политика как инструмент управления  
персоналом / И.С. Перевертнюк // Таврический научный обозреватель.  
– 2016. – №12-2. – С. 17–21.
21. Постановление Правительства РФ от 03.09.2010 №681 (ред. от  
01.10.2013) «Об утверждении Правил обращения с отходами  
производства и потребления в части осветительных устройств,  
электрических ламп, ненадлежащие сбор, накопление, использование,



обезвреживание, транспортирование и размещение которых может повлечь причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям и окружающей среде»

22. Пясецкая Е.Н. Механизмы реализации государственной кадровой политики на муниципальном уровне/ Е.Н. Пясецкая, А.С. Аверина // Политика, экономика и инновации. – 2017. – №7. – С. 46–54.
23. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования: ГОСТ 12.2.032-78. – Введ 1994-08-04. – М.: Стандартинформ, 2010. – 20 с.
24. Сыроватский Д. И. Кадровая политика в арктических улусах республики Саха (Якутия) / Д.И. Сыроватский, В.С. Винокуров // ПСЭ. – 2012. – №4. – С. 9–14.
25. Трубина А.В. Развитие кадрового потенциала районов восточной и северо-восточной Якутии / А.В. Трубина // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – №17. – С. 103–114.
26. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) . – СПб.: Victory: Стаун-кантри, 2019. – 195 с.
27. Указ от 30 декабря 2011 года №1170 об утверждении Концепции кадровой политики Республики Саха (Якутия) до 2020 года ): [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minobr.sakha.gov.ru/> , свободный (дата обращения: 27.05.2019)
28. Шерипов Н.Т. Концептуальные основы и понятие государственной кадровой политики / Н.Т. Шерипов // Наука и новые технологии. – 2009. – № 1-2. –С. 317–320.
29. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / Под ред. В.М. Анисимова. М.: ИНФРА-М, 1999. - 328 с.

**Приложение А**  
**(справочное)**  
**Раздел ВКР, написанный на иностранном языке**

Раздел 1.1.

**The Principles of implementation of personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia)**

Студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ71	Тимофеева Нина Федоровна		

Консультант ШИП

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Галанина Е.В.	К.ф.н.		

Консультант – лингвист ШБИП ОИЯ

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Николаенко Н.А.	К.фил.н.		

## **Chapter 1. The Principles of implementation of personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia)**

### **1.1. Republic of Sakha (Yakutia) personnel policy conception**

Personnel policy mission is to determine the strategy of formation, development and rational use of the country's labor resources, the political course of work with personnel at the national level.

Structurally, the personnel policy is a system of officially recognized purposes, objectives, priorities and principles of the state's activity in regulating of personnel processes and relations. They, in turn, determine the main criteria for personnel assessment, ways to improve training, retraining and development of staff, and the main criteria for the rational use of the country's human resources.

Personnel policy is a system of theoretical knowledge, ideas, attitudes, principles, relationships, and organizational and practical measures of public authorities and non-public organizations aimed at setting goals, objectives, the nature of this policy, determining forms and methods of personnel work [30]. In other words, it is an expression of the strategy of formation, professional development and rational use of the personnel potential of society. Personnel policy determines the effective forms and methods of personnel activity [29].

As a science, personnel policy is intended to reflect in ideas, principles, criteria the identified biased patterns of real personnel processes development, stable, repeated in them connections and relationships that give them a qualitative characteristic and determine the main features and principles of personnel work [4].

And at the same time, the personnel policy is subjective in terms of forms, mechanism, technologies of expression and implementation, which is largely determined by the way of thinking, actions, subjective actions of certain people – leaders, heads of state structures.

Consequently, personnel policy and diverse activities for its implementation are consciously regulated social processes, targeted and highly

organized instruments of governance, one of the most important management levers.

Currently, the content invested in the concept of personnel policy has been enriched. However, before revealing a brand new content of this term, we note that in the scientific literature there are different points of view on this problem.

The opinion of some researchers is inclined to think that personnel policy is a general direction in personnel work, determined by a combination of the most important, fundamental provisions expressed in government decisions for a long term or a single period. They also highlight the concept of personnel work which includes training personnel, their selection, placement, use, retraining, education, organization of creative growth, creation of personnel reserve, planning the movement of personnel and their certification [8].

There are researchers who understand by personnel policy a system of principles and the resulting from them forms, methods, directions and criteria for working with management personnel that are aimed at ensuring social production and other spheres of the national economy with highly qualified personnel possessing the necessary qualities [16].

If we group all the available points of view on this problem, then we can quite clearly distinguish three approaches to the definition of personnel policy:

- First, as the selection and placement of personnel;
- Secondly, as the selection, placement and use of managers, specialists and workers, i.e. covers all workers without exception, employed in industrial enterprises, associations and ministries;
- Thirdly, as a process of social management of the production team with its professional groups to solve the assigned tasks.

Most authors consider personnel policy as the selection, placement and promotion of personnel engaged in doing of certain functions at different levels of activity.

Some authors suppose that today in working with people in connection with the restructuring and increasing the active role of a person at all levels of the

organization management itself, as well as in connection with decentralization and privatization processes happens a shift of emphasis and there is no sense in using the term “personnel policy”, and they suggest replacing it with the concept of “human resource management”, since the new practice is a counterbalance to the traditional personnel policy [10].

Terminology reflects the peculiarity of the national management science and practice that was formed during the Soviet era. One of the reasons for the difference between the foreign and domestic approaches is that the process of forming a foreign culture of managing human capabilities naturally matured historically, in parallel with the development of market relations.

The legislation confirms that the state establishes requirements for the subjects of mutual relations (at work, in organizations), these requirements constitute the content of what is customary for us to associate with personnel policy.

In public administration of all industrially developed countries of the world are viewed approximately the same content areas of activity, constituting a strategy for the quality of human resources and the human resources of society. The fundamental basis for long-term competitive advantages that a country can achieve or multiply is its human resources, i.e. people, their work ethics and the desire to achieve their goals, their knowledge and value system, their creative and innovative abilities. It is these factors that make it possible to ensure economic growth, welfare and security of the country [2]

The subject of the personnel policy of the country is understood as the essential features and elements of the content of state influence, what, how and for what the state influences.

The subject of the personnel policy of the country is:

- ensuring in personnel policy, in the regulation of personnel processes and relations, nation-wide and state-wide interests, protection and implementation of the constitutional rights of citizens;

- creation of conditions and stable guarantees of the freedom of their professional self-realization;
- development of uniform rules for management and organization of personnel activities;
- stimulation of socially significant, positive personnel processes;
- the possibility of the existence of a career ladder for the self-realization of personnel [11].

The subject of the personnel policy of the country is the carrier of legitimately and normatively defined competences, rights and responsibilities in the development and implementation of personnel policy, an active participant in personnel activities. The state as the main subject of personnel policy as the object of its impact has all the society personnel, all labor resources and many personnel processes.

The object of personnel policy is thing that opposes the subject, thing which practical activity of the subject is aimed at: personnel, their particular categories and groups, labor resources, personnel relations, personnel processes and mechanisms of their management [7].

The strategic goal of the personnel policy in the state system is the formation of a compact, highly professional, optimally balanced and efficient personnel potential at all levels.

Personnel policy is to determine the strategy of working with personnel at the national level, the purpose of which is the formation, development and rational use of the country's labor resources.

Personnel policy is developed and implemented at the federal (statewide) and regional (subjects of the Federation) level. Through legislation, a system of personnel training, and state control, it affects the personnel policy of municipalities and labor organizations. Thus, the state personnel policy plays a leading role in the labor resources management system of Russia [13].

Personnel policy, regulation of the interaction of its subjects and objects should be built on a scientific basis in accordance with certain principles, i.e. the

main provisions and rules governing the work with staff. In domestic and foreign literature sets out various classifications of the principles of personnel work, which is explained both by the diversity of conditions of employment of different categories of workers and by the lack of certainty and the elaboration of the theory of personnel policy in the renewing Russia.

The general principles of the country's personnel policy include: scientific character, a concrete historical approach to the study of personnel processes and making personnel decisions, legality, democracy, morality, continuity and removability of personnel.

The realization mechanism of personnel policy is a system of personnel activity, which includes legislative norms, methodical tools, organizational and informational resources necessary for the implementation of personnel policy.

In this mechanism, it is advisable to allocate several blocks of personnel work provision:

- regulatory and legal;
- organizational;
- scientific information;
- educational and methodical.

The mechanism of organizational and scientific informational support of personnel policy assumes the creation of a hierarchy of entities forming, coordinating and controlling personnel activities in the structure of government bodies and management [19].

Organizational support for the implementation of personnel policy also includes the use of modern domestic and foreign technologies for working with staff, strengthening control over the activities of officials by constitutional authorities at all levels and direct government agencies.

The functioning and development of the state is impossible without systematic renewal of personnel and continuity of leadership. But the principle of personnel policy contributes to progress, provided that new personnel surpass their predecessors in terms of education, professional qualities and creative abilities.

Under these conditions, such personnel management methods as staff rotation, regular certification, professional retraining, resignation, forced resignation, and the introduction of a contractual hiring system should be more actively used [2].

The above principles of personnel policy do not exhaust the basic rules and regulations governing the work with personnel, and the development of new provisions should be combined with a consistent and ubiquitous realization of these principles, which requires the creation of an effective mechanism for personnel policy.

The practice of economic management in the North, and the experience of market relations in other countries, indicate that the degree of success of integrated development of territories with extreme conditions and their socio-economic development is largely determined by the efficiency of the labor resources formation management.

The formation of labor resources of such northern regions as the Republic of Sakha (Yakutia) took place during large-scale development programs for areas with gold, diamonds, and energy resources, when large investments allowed to create not only an industrial complex, but also to train qualified specialists and highly professional workers.

In connection with the reform of the economy and a sharp decline in production, capital investments, the quantitative and qualitative composition of the labor resources of the republic began to decline: the migration decline in the population increased sharply, the natural population growth of the republic decreased, while the value of the natural resource potential of the republic will increase further [24].

With the restoration of normal economic activity, there is a problem of providing the economy of the republic with qualified personnel from the local population. For the full provision of labor resources and the development of the economy of the subject, purposeful work is needed to improve the policy of forming labor resources in the republic (reproduction of the population, raising the



skills of the existing workforce, vocational training and vocational guidance of the population, training necessary in the regional labor market force).

Due to the fact that the ideology of universal employment of the able-bodied population, which implies the obligation of a person to participate in social production, is being replaced by a new concept of employment, which determines the freedom to choose the form and type of employment, therefore in the modern sense, labor resources are part of the country's population that has certain professional training and ability to work. Manpower should not be identified with the working-age population, but with the population able and willing to work [19].

Today, new projects are being developed and implemented to address individual issues of the formation of labor resources. At the same time, one of the key links in the mechanism for the functioning of the labor resources management system in the republic is program planning.

The concept of personnel policy is its scientific and theoretical foundation. This is a certain system of leading, supporting theoretical ideas about the essence, goals and principles of personnel policy.

The legislative basis for the concept of personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) is the Constitution of the Russian Federation, the Constitution of the Republic of Sakha (Yakutia), federal laws and laws of the Republic of Sakha (Yakutia), decrees of the President of the Russian Federation and the Head of the Republic of Sakha (Yakutia), normative legal acts and methodological documents of the Russian Federation and Republic of Sakha (Yakutia) government [27].

Citizens of the republic are guaranteed the right to work as the most worthy way of self-affirmation of a person, that is, the right to choose a profession, occupation and work in accordance with vocation, ability, education, vocational training and taking into account social needs, as well as healthy and safe working conditions (art. 41) of the Constitution of the Republic of Sakha (Yakutia).

In order to determine the overall strategy and priorities of the personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia), by the Decree of the Head of the Republic of Sakha (Yakutia) No. 1170 of December 30, 2011, the "Concept of the

personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) until 2020” was approved, due to the near future and, accordingly, up to 2020 [27].

Personnel policy is the activity of state and municipal authorities, enterprises and organizations to create an integrated system of formation and effective use of labor resources, which certainly should be oriented towards the implementation of the strategic objectives of the Republic of Sakha (Yakutia). In turn, the personnel are the composition of workers who have exactly the necessary professional abilities and statuses to achieve the goals of state and municipal authorities, enterprises and organizations. There is also the place for the personnel potential of the society, which is determined by the part of the labor professionally prepared resources of the society, capable of participating in professional types of labor activity.

The concept of personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) determines the overall strategy and priority areas of personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia). It has a multi-level nature and indicates the need for principles of personnel policy, defining its strategic goals and objectives, as well as mechanisms for its implementation, aimed at improving the efficiency of public administration for the development of human resources, meeting the needs of the real sector of the republic economy with professionally trained personnel of an appropriate quantity and quality [27].

The strategic goal of the personnel policy is the creation of conditions for the formation, reproduction and development of a competitive personnel potential capable of ensuring high tempo of socio – economic development of our republic.

The main tasks of the personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) are: creating an effective system of filling the labor market with the necessary human resources, improving the system of professional development of personnel, creating effective mechanisms for the demand for personnel in government bodies, local governments, enterprises of the real economy and public sector institutions.

From the developed Concept, we see that the personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) as a social, organizational institution is based on the following principles:

- legality, openness and publicity;
- scientific and realistic;
- equal social accessibility;
- consistency and complexity;
- professionalism and competence;
- accessibility and versatility of vocational education and compliance of vocational training with state educational standards;
- harmonious combination of interests of a person, the state and society.

The content of the personnel policy is closely related to the professional and labor and service activities of people and is developed on the basis of the realization of personal and professional abilities and social interests of people.

At the present stage, the main areas of personnel policy from the definition of the Concept are:

- formation of an effective and optimal staffing structure that meets the tasks and functions of state bodies and local governments;
- improving the system of forecasting labor resources and demographic processes based on the current and perspective analysis of the regional labor market;
- organization of personnel audit and personnel monitoring of state and local government bodies, enterprises of real economy branches and public sector institutions;
- development of an effective labor market, stimulation of the economic activity of the population, increase of competitiveness and territorial mobility of the labor force;
- improving the mechanism for regulating the attraction of foreign labor to the labor market;

- organization of work to improve the prestige of the state civil and municipal service and the authority of state civil and municipal employees;
- strengthening of managerial measures to prevent corruption in the system of state, civil and municipal services;
- development of modern personnel technologies in the formation of a reserve of managerial personnel of municipalities and the Republic of Sakha (Yakutia), mechanisms for their rational use, methods of selection and rotation of personnel;
- creating the necessary conditions for the development of the institute of personnel reserve and the institution of internship in government and local government bodies;
- creation of an effective mechanism for retaining young specialists in the real economy and tight control over the implementation of the relevant elements of this mechanism;
- formation of a model of professional adaptation of graduates in the period of production in the real economy and feedback from educational structures in order to adjust, the content of the interaction of the parties or training programs;
- strengthening the interaction of general and vocational education institutions, as an integral part of the system of continuous education, according to the “school-vocational education institution-enterprise of the real economy (public sector establishment)” scheme in order to modernize the educational process to meet the requirements of the labor market for the training of specialists;
- development of a system of continuous pedagogical and medical education and the introduction of a system of a multi-level structure for training pedagogical and medical personnel;
- participation in the formation of federal government bodies in the territory of the Republic of Sakha (Yakutia), the selection and appointment of their leaders;

- improving the system of organizational and legal measures taken to implement personnel policy in municipalities, enterprises of the real economy, aimed at creating a mechanism for unity and coordination of the activities of municipal bodies, to create conditions for political and economic stability of the Sakha Republic (Yakutia);
- creation of a system of measures to implement a personnel policy for young people.

It should be noted that the personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) can be implemented not only with the help of a system of organizational measures and financial investments, but also on the basis of scientific and informational support. Creating a system of modern scientific and informational support for personnel policy would allow for a more in-depth analysis and scientifically-based creation of successful professional activity models, developing strategic objectives and plans for personnel work.

Studying the concept of personnel policy of the Republic of Sakha (Yakutia) in the system for ensuring the implementation of personnel policy, we learned that efforts will be directed at introducing new information technologies to improve the methodology of statistical accounting and reporting on personnel composition, the state of the labor market and employment, state and municipal service personnel, and in the system of teaching and staffing personnel policy plans to cover personnel management services, all levels of training, retraining and professional development of personnel. The base center for teaching and staffing personnel policy is the Institute of Management under the President of the Republic of Sakha (Yakutia), and the potential of the RANEPA under the President of the Russian Federation and other higher educational and methodological centers of the Russian Federation will be used.

One of the primary tasks for the implementation of an effective personnel policy is the formation of a reproduction system and the development of labor resources. It should provide for the consolidation and rational use of, above all, local labor, carrying out labor-saving policies, improving the competitiveness and

quality of labor, and creating favorable conditions for the young generation to enter the labor market. The solution to the problem of providing the republic with labor resources should occur in the following areas identified by us:

- carrying out activities to promote youth employment, which should be closely integrated with state educational policies. In the future, the younger generation predetermines the qualitative state and reproduction of labor resources and, consequently, the level of development of the regional economy, and the lack of professional training and labor skills makes young people uncompetitive, makes it difficult and prolongs the moment of engaging them in the work process;
- improving the system of professional training and retraining of workers. A new approach to the formation and use of labor resources requires high quality characteristics of the labor force. In the near future, it is necessary to link the market of educational services with the needs of the republic in qualified specialists and workers, especially in technical specialties. This requires the reorientation of the economy to export high-tech production, the development of which, in turn, will become real only with the arrival of specialists with modern technical profile [25].

It should be borne in mind that a potential employer needs not just an employee, but a highly qualified specialist who can withstand competition in the labor market. At the same time, even the most advanced forms and methods of training employees will not give the desired effect unless they are based on a clear motive and incentive for the learner himself. In the future, the system of personnel training and placement should be improved, capable of adapting to changes in the regional labor market in a short time.

## **1.2. General characteristics of the Ministry of Education and Science of the Republic of Sakha (Yakutia) activity**

The history of the ministry dates back to April 27, 1922, when a joint People's Commissariat of Education, Health and Social Welfare was established by a decree of the presidium of the All-Russian Central Executive Committee. A little later, the people's commissariat of education was created.

The Ministry of Education and Science of the Republic of Sakha (Yakutia) is the executive body of the government of the Republic of Sakha (Yakutia), ensuring the implementation of state powers of the Republic of Sakha (Yakutia) in the field of general and supplementary education, vocational education, state scientific and technical policy in the Republic of Sakha (Yakutia), powers of the Russian Federation in the field of education, transferred for implementation to public authorities of the Republic of Sakha (Yakutia), performs functions on the norm legal regulation, development and implementation of regional programs for the development of education and science, taking into account regional socio-economic, environmental, demographic, ethnocultural and other features of the Republic of Sakha (Yakutia), is also the body exercising state authority to ensure the functioning and development of state and official languages on the territory of the Republic of Sakha (Yakutia) [14].

Departments of the Ministry of Education and Science of the Republic of Sakha (Yakutia) (Annex A):

- Consolidated analytical department
- Department of General Education and Language Policy
- Department of education and additional education
- Department of Higher Education and Targeted Training
- Department of vocational education
- Department of the organization of scientific programs
- Department for the implementation and support of projects
- Division of Inventory and Security
- Financial and Economic Department
- Accounting and Audit Division
- Department of personnel work and public service

- Legal Department

Pre-diploma practice was held in the department of higher education and targeted training, the head of the department is Kuzmenko Anna Sergeyevna.

### **Government programs**

- State program of the Republic of Sakha (Yakutia) «Economic development and innovative economy of the Republic of Sakha (Yakutia) for 2018–2022», approved by Decree of the Head of the Republic of Sakha (Yakutia) of December 4, 2017 No. 2259
  - State program of the Republic of Sakha (Yakutia) «Scientific and technical development of the Republic of Sakha (Yakutia) for 2012 – 2019»
  - State program of the Republic of Sakha (Yakutia) «Development of education of the Republic of Sakha (Yakutia) for 2016–2022 and for the planning period until 2026»
  - The state program of the Republic of Sakha (Yakutia) «Assistance to the creation of new places in educational institutions of the Republic of Sakha (Yakutia) in accordance with the projected need for 2016-2025»
  - The State Program of the Republic of Sakha (Yakutia) «Development of the personnel potential of the Republic of Sakha (Yakutia) for 2012–2019»
- [14]

### **Higher education**

One of the key direction of the Ministry of Education and Science of the Republic of Sakha (Yakutia) activity is the interaction and coordination of activities of higher educational institutions and branches of universities of the Russian Federation implementing higher education programs in the territory of the Republic of Sakha (Yakutia).

The leading educational organizations of higher education in the republic are 5 head universities:

1. North-Eastern Federal University named after M.K. Ammosov is one of 10 federal universities of the country, which are focused on solving geopolitical



problems and meeting the staffing needs of large inter-regional investment projects;

2. The Yakutsk State Agricultural Academy is a basic agricultural university in the North-East of Russia, adjacent to the territories of the Arctic zone of the Russian Federation;

3. The Arctic State Institute of Culture and Arts is a basic institution in the field of art and culture, including the indigenous minorities of the North-East of Russia;

4. The Churapcha Institute of Physical Culture and Sports is a basic university in the field of sports. The only institute of sports direction in the Russian Federation, located in the North and the countryside;

5. Higher School of Music of the Republic of Sakha (Yakutia) (Institute) named after V.A. Bosikov is an educational institution, which is unusual in its design and implementation and was created to educate high-level musicians.

The higher school in the Republic is represented by 7 higher educational institutions, including 4 federal subordinates, 1 republican subordination, 2 non-state. Also on the territory of the republic there are 6 branches of educational institutions of higher education of central universities, leading training in higher education programs. In total, more than 24 thousand people are trained.

### **1.3. Analysis of the work of the Department of Higher Education and targeted training of the Ministry of Education of the Republic of Sakha (Yakutia)**

The department of higher education and targeted training is a structural unit of the Ministry of Education and Science of the Republic of Sakha (Yakutia). The department is directly subordinate to the Deputy Minister Prisyazhny Yury Mikhailovich. The department consists of 3 employees: the head is Kuzmenko Anna Sergeevna (curator, Moscow, St. Petersburg), and two main specialists, Roeva Aleksandra Alekseevna (curator, Novosibirsk, Omsk, Tomsk, Khabarovsk,

Vladivostok, Yekaterinburg, Irkutsk, Krasnoyarsk), and Solovyova Oksana Valentinovna, (curator of YSAA, ASICA, ChIPCS, YIWT).

The main tasks of the Department are:

1. Participation in the implementation of public in the field of higher education of the Republic of Sakha (Yakutia).
2. Organization of targeted training for industries and social sectors of the Republic of Sakha (Yakutia).
3. Improving the quality and efficiency of state and municipal management, management for an innovative economy.

The department performs the following functions:

1. Takes part in the implementation of state policy in the field of higher education and targeted training, including in the field of social support for students, staffing sectors of the economy and social sphere with the participation of government bodies, local governments, educational organizations and enterprises of the Republic of Sakha (Yakutia) based on current legislation.
2. Organizes the provision on a competitive basis of higher education in educational institutions of the Republic of Sakha (Yakutia).
3. Organizes work on the competitive selection of applicants, talented young people for passing targeted training at the expense of the state budget of the Republic of Sakha (Yakutia).
4. Organizes the work of the Republican Admission Committee on the recruitment of applicants for targeted training in educational organizations located outside and within the territory of the Republic of Sakha (Yakutia).
5. Organizes the work of sending students, assistants, interns, residents, graduate students, doctoral students to study, including additional professional programs, to educational organizations and scientific centers of the Russian Federation and foreign countries in accordance with the legislation within the framework of targeted training.
6. Organizes work on targeted training of citizens at the expense of the state budget of the Republic of Sakha (Yakutia).

7. Organizes the conclusion of contracts for targeted training with citizens at the expense of the state budget of the Republic of Sakha (Yakutia).

8. Organizes the conclusion of agreements on target admission with organizations engaged in educational activities in order to train specialists for the economic and social sectors of the Sakha Republic (Yakutia) at the expense of the state budget of the Sakha Republic (Yakutia).

9. Ensures the fulfillment of obligations under contracts for targeted training in the manner established by the Government of the Republic of Sakha (Yakutia).

10. Together with the Legal Department of the Ministry, it organizes claim work for returning funds to the state budget of the Republic of Sakha (Yakutia) for targeted specialist training in cases of non-fulfillment of obligations during training.

11. In collaboration with the body entrusted with the tasks and functions of the state body of the Republic of Sakha (Yakutia) for managing the public service, organizes work to improve the quality and efficiency of government in the Republic of Sakha (Yakutia).

12. In collaboration with the body entrusted with the tasks and functions of the state body of the Republic of Sakha (Yakutia) in public service management, organizes work to improve the quality and effectiveness of municipal government in the Republic of Sakha (Yakutia).

13. In collaboration with the body entrusted with the tasks and functions of the state body of the Republic of Sakha (Yakutia) for managing the state service, it organizes work on the formation of a highly qualified staff of the managerial personnel reserve of the Republic of Sakha (Yakutia).

14. Implements innovative technologies in education management, aimed at the effective implementation of higher education and targeted training.

15. Organizes congresses, conferences, seminars, exhibitions, competitions and other events in the established field of activity.

16. Organizes the work on the signing of agreements (contracts) with state authorities, local governments, organizations in accordance with the current legislation regarding higher education and targeted training.

17. Implements work with contracts and agreements concluded by the Head of the Republic of Sakha (Yakutia) and the Government of the Republic of Sakha (Yakutia) in accordance with the current legislation in terms of higher education and targeted training.

18. Organizes work on making proposals to the Government of the Republic of Sakha (Yakutia) on the establishment of standards for the formation of a scholarship fund at the expense of budgetary allocations of the Republic of Sakha (Yakutia) and on the establishment of the procedure for awarding scholarships to full-time students at the expense of budgetary allocations of the Republic of Sakha (Yakutia).

19. Organizes work on making proposals to the Head of the Republic of Sakha (Yakutia) and to the Government of the Republic of Sakha (Yakutia) on the establishment of special cash incentives for persons who have shown outstanding ability in education and science, and other incentives for these individuals.

20. Participates in the provision of public services within the competence of the Division.

21. Ensuring a uniform procedure for office work and document circulation, including using the AIS “AdmSED”, recruiting, storing, recording and using archival documents formed during the activities of the Department, including documents of limited distribution, in accordance with the legislation of the Russian Federation and the Republic of Sakha (Yakutia).

Specialists of the department of higher education and targeted training cooperate with representatives of the main universities, in which study students from Yakutia according to a targeted program.

Curators by cities:

- Moscow – Badagueva Tamara Nikolaevna
- St. Petersburg – Allahsky Oleg Lvovich

- Novosibirsk – Denisova Galina Ivanovna
- Yekaterinburg – Matveev Maksim Mikhailovich
- Irkutsk – Kokourov Dmitry Vladimirovich
- Krasnoyarsk – Botvich Alexander Nikolaevich
- Khabarovsk – Osipov Boris Ivanovich
- Vladivostok – Zinoviev Pavel Vladimirovich
- Tomsk – Nosova Oksana Vladimirovna

Cooperation with curators in cities allows you to quickly track student learning: academic debts, academic leave, if necessary, the Ministry can assist the student in obtaining academic leave, eliminating debts, when transferring from a commercial to a budget basis of education.

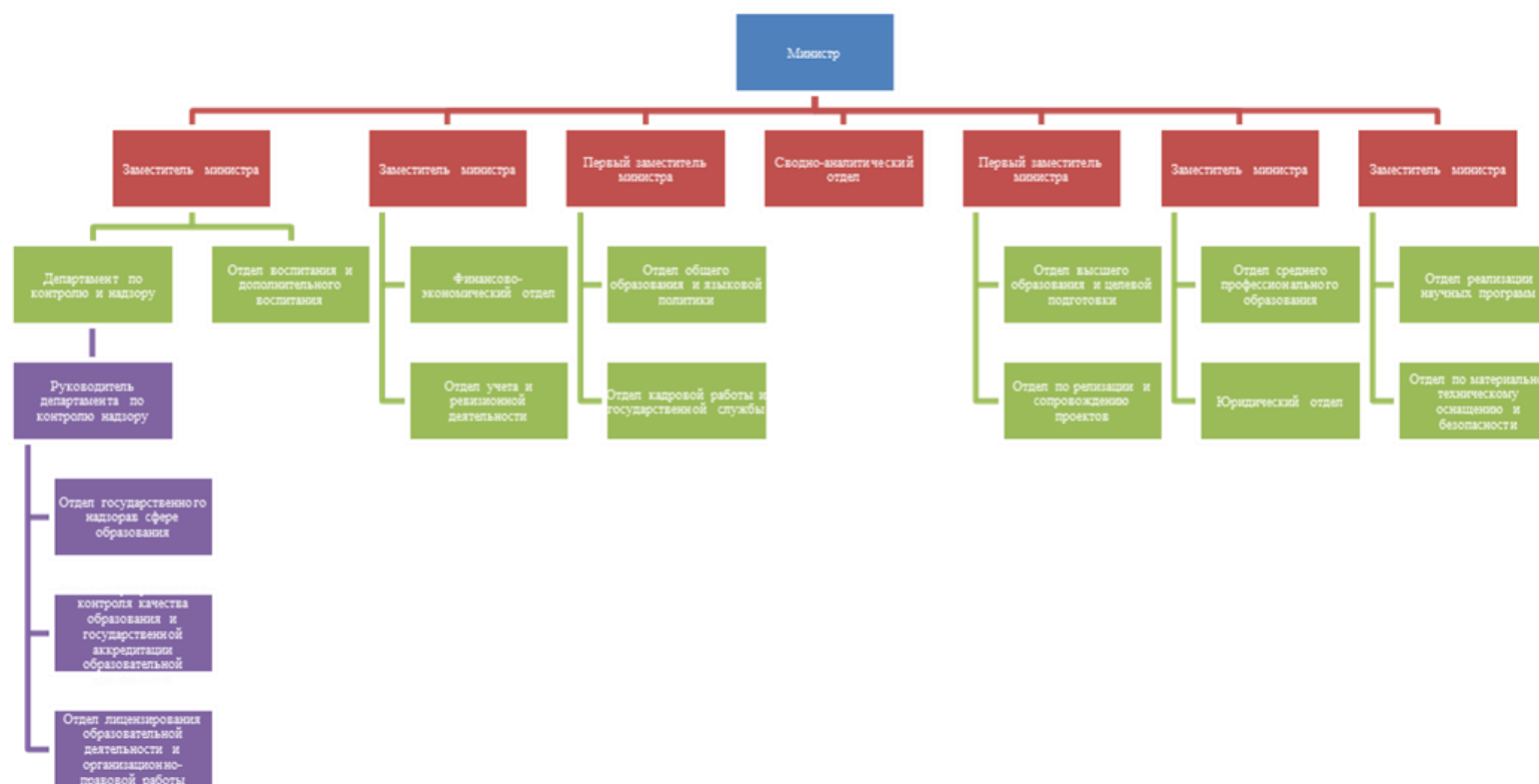
Nowadays, over 3,000 students are trained through the Ministry of Education and targeted training outside the Republic, and it is hard work to keep track of each one. During the selection committee for the target recruitment, the Ministry hires additional staff, since the flow of applicants is large, and staff members do not have time to issue each applicant. More than 1000 applicants submit documents every year, and target places are designed for 280 people. After the admissions committee, it is necessary to send documents to university applicants and wait for enrollment orders.

In the cities, students organize the Yakut community groups, which are also supervised by the department of higher education and targeted training. The Ministry of Education and Science sponsors cultural events such as “Miss and Mister”, sports competitions on national sports, the holy holiday of summer «Ysyakh».

## Приложение Б

(рекомендуемое)

### Структура Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)



## Приложение В

### (справочное)

#### Основные мероприятия землячеств

Перечень мероприятий	Краткое описание	Участники	Город-организатор	Период проведения
Спартакиада по якутским видам спорта (Игры предков)	Ежегодная спартакиада. Включает в себя такие виды спорта, как хапсагай (борьба), мас-тардыһыы (мас-реслинг), тутум эргиир (якутская вертушка) якутские национальные прыжки – кылыы, ыстана, куобах	Студенты	Все	Февраль
Лыжный десант	Соревнования на лыжах	Студенты	Москва, Санкт-Петербург	Февраль
Игры Боотуров	Ежегодная спартакиада по якутским видам спорта. Каждый город отбирает студентов и формирует команду, которая будет представлять свое землячество в Москве	Студенты, кураторы по городам	Москва	Март
Встреча с Министром образования и науки Республики Саха (Якутия)	Во время встери с Министром студенты могут задавать вопросы, открытый диалог	Студенты, Министр образования и науки РС (Я)	Москва, Санкт-Петербург, Владивосток	Апрель
СахаКонфВлад	Конференция во Владивостоке, на которой студенты защищают свои проекты по определенной теме	Студенты, кураторы по городам, представитель Министерства образования и науки РС (Я)	Владивосток	Апрель
День Республики Саха (Якутия)	Проводится чаепитие, игры, конкурсы на знание истории Республики Саха (Якутия) и значимых деятелей	Студенты	Все	27 апреля
Тотальный диктант на якутском языке	Студенты пишут диктант на якутском языке для самопроверки	Студенты	Все	Апрель
День геолога в постпредстве Якутии	Встреча студентов-геологов и представителей постпредства	Студенты, представители постпредства, геологи	Москва	Апрель
Парад Победы	Участие в Параде Победы и в Бессмертном полку с портретами якутских солдат	Студенты	Все	9 мая
Сибирский Ысыах Дружбы	Якутский праздник лета и нового года. В Новосибирске на 2-3 дня собираются студенты из Сибирского федерального округа (Томск, Омск, Иркутск, Екатеринбург, Красноярск)	Студенты, кураторы по городам, представитель Министерства образования и науки РС (Я)	Новосибирск	Май

Флешмоб	Студенты из разных городов записывают ролики по единой тематике	Студенты	Все	Май
Турнир по шахматам, шашкам, хабылык и хаамыска	Турнир проводится среди студентов-целевиков. Хабылык и хаамыска – якутские национальные настольные игры	Студенты	Все	Май/Октябрь
Турнир по мини-футболу	Дружеские соревнования среди студентов-целевиков, которые представляют свой университет	Студенты	Все	Май/Сентябрь
Турнир по волейболу	Дружеские соревнования среди студентов-целевиков, которые представляют свой университет	Студенты	Все	Май/Сентябрь
Вечер выпускников	Для выпускников активисты землячеств организуют концерт, поздравляют выпускников, подводят итоги первого полугодия по работе землячеств	Студенты	Все	Июнь
100 стипендий главы	100 лучших студентов, обучающихся по программе целевого обучения, проходят отбор для получения стипендии Главы РС (Я), которая начисляется ежемесячно в течение года	Студенты, представитель Министерства образования и науки РС (Я), Глава РС (Я)	Якутск	Август
Посвящение первокурсников	Землячества в каждом городе организуют посвящение первокурсников для сплочения студентов, проводят игры по станциям и т.д.	Студенты, куратор по городам	Все	Сентябрь
День пожилых людей	Студенты поздравляют пожилых с праздником, навещают их, помогают по хозяйству, дарят подарки	Студенты, пожилые люди	Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург	1 октября
День Олонхо	Проводится конкурс на лучшего рассказчика Олонхо	Студенты	Москва, Санкт-Петербург	19 ноября
Николаевские чтения	Конференция в Москве, на которой студенты защищают свои проекты по определенной теме	Студенты, кураторы по городам, представитель Министерства образования и науки РС (Я)	Москва	Ноябрь
День народного единства	Студенты принимают участие в общегородских мероприятиях, представляют Республику Саха (Якутия)	Студенты	Все	4 ноября
Дни национальных культур	Активисты землячества принимают участие в университетском мероприятии, представляя свою культуру	Студенты	Томск	Декабрь
Мисс и Мистер (Айыы-куо)	Ежегодный конкурс красоты и таланта, проводится во всех городах	Студенты	Все	Декабрь
Новогодний бал якутской молодежи	На мероприятии подводят итоги года, выделяют наиболее активных участников землячества	Студенты	Все	Декабрь



Фотокросс	Студенты организуют фотокросс/фотоквест в каждом городе с определенной тематикой	Студенты	Все	Любой
Фестиваль якутского кино	При выходе в прокат якутского кино, его показывают для студентов в других городах, арендуют кинозал и т.д.	Студенты, кураторы по городам	Все	Любой
Субботник	Уборка территорий, определяется организаторами субботников	Студенты	Все	Любой
Интеллектуальные игры	Брейн-ринг/Своя игра/Квиз	Студенты	Все	Любой

## Приложение Г

### (справочное)

#### Комплексный план мероприятий («Дорожная карта») по реализации Концепции развития целевой подготовки Республики Саха (Якутия) на 2019-2022 годы и целевое видение до 2024 года

N	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Вид документа	Ожидаемый результат
Задача 1. Разработка проектов решений Главы и Правительства Республики Саха (Якутия)					
1.1.	Разработка, согласование и утверждение проекта распоряжения Правительства РС (Я) «О плане набора на целевое обучение в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации расположенных в пределах Республики Саха (Якутия) на учебный год»	Март-июнь Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я),	Распоряжение Правительства Республики Саха (Якутия)	Утверждены контрольные цифры приема в разрезе образовательных учреждений и по направлениям подготовки. Государственный заказ размещен в открытых источниках информации. Выполнение плана на условиях целевой подготовки составит 100,0% ежегодно;
1.2.	Разработка, согласование и утверждение проекта распоряжения Правительства РС (Я) «О плане набора на целевое обучение в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации расположенных за пределами Республики Саха (Якутия) на учебный год»	Март-июнь Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я),	Распоряжение Правительства Республики Саха (Якутия)	Утверждены контрольные цифры приема в разрезе образовательных учреждений и по направлениям подготовки. Государственный заказ размещен в открытых источниках информации. Выполнение плана на условиях целевой подготовки составит 100,0% ежегодно.
1.3.	Разработка, согласование и утверждение проекта постановления Правительства Республики Саха «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 01.08.2014 года № 235 «О порядке организации целевого обучения граждан»	2019	Министерство образования и науки РС (Я)	Постановление Правительства Республики Саха (Якутия)	В соответствии с данной Концепцией внесены изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 01.08.2014 года № 235 «О порядке организации целевого обучения граждан»

1.4.	Разработка, согласование и утверждение проекта распоряжения Правительства РС (Я) «О проведении республиканской предметной олимпиады вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия)»	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)	Распоряжение Правительства Республики Саха (Якутия)	Утвержден план проведения очередной республиканской предметной олимпиады вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия)
Задача 2. Развитие сотрудничества с российскими и зарубежными ведущими университетами-лидерами по целевой подготовке инновационно-ориентированных кадров, способных к работе в условиях новой экономики на территории Республики Саха (Якутия)					
2.1.	Заключение договоров и соглашений о сотрудничестве с российскими и зарубежными ведущими университетами-лидерами по целевой подготовке кадров	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)	Договор/соглашение между Министерством образования и науки РС (Я) и образовательными организациями высшего образования	Созданы условия для взаимодействия по организации целевого обучения. Количество договоров/соглашений о сотрудничестве с российскими и зарубежными ведущими университетами по целевой подготовке кадров – 1 соглашение/договор ежегодно.
2.2.	Согласование образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей и контрольно-оценочных средств в части отдельных модулей подготовки для обучающихся на условиях целевой подготовки	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я), образовательные организации высшего образования	Образовательные программы, согласованные с работодателями	Обеспечение 100%-ой актуализации и согласования образовательных программ соответствии с требованиями работодателей ежегодно
2.3.	Разработка программ по дополнительному образованию в соответствии с требованиями работодателей для обучающихся на условиях целевой подготовки	Ежегодно	Образовательные организации высшего образования	Программы по дополнительному образованию	Обеспечение 100%-ой разработки программ по дополнительному образованию для обучающихся на условиях целевой подготовки в соответствии с требованиями работодателей
2.4.	Согласование планов прохождения производственных практик обучающихся на условиях целевой подготовки	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я), образовательные организации высшего образования	Планы прохождения производственных практик, согласованные с работодателями	Планы прохождения производственных практик согласованы с работодателями

2.5.	Согласование тем выпускных квалификационных работ по реальным технологическим задачам в соответствии кейсов предприятий-работодателей	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я), образовательные организации высшего образования	Кейсы для дипломных проектов	Обеспечение 100%-ого согласования тем выпускных квалификационных работ по разработанным предприятиями-работодателями кейсам по реальным технологическим задачам, ежегодно
2.6.	Расширение границы действия целевой подготовки на уровне среднего специального образования	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)  Профессиональные образовательные организации	План набора по целевой подготовке кадров по программам среднего профессионального образования	Организация целевого обучения переориентировано на специальности среднее профессиональное образование. Доля специальностей среднего профессионального образования, реализуемых на условиях целевого обучения составит не менее 2,0% в общем объеме контрольных цифр приема ежегодно
Задача 3. Создание отраслевых и корпоративных систем подготовки кадров в соответствии с современными подходами к формированию и развитию инновационного человеческого капитала					
3.1.	Синхронизация мероприятий Комплексного плана с Дорожной картой внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в РС (Я)	2019	Министерство образования и науки РС (Я), исполнительные органы государственной власти, предприятия	Скорректированный Комплексный план по развитию целевой подготовки	Мероприятия Комплексного плана синхронизированы с Дорожной картой внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в РС (Я). Определены дополнительные мероприятия, которые предполагаются к реализации
3.2.	Синхронизация мероприятий Комплексного плана по развитию целевой подготовки кадров с отраслевыми проектами	2019	Министерство образования и науки РС (Я), исполнительные органы государственной власти, предприятия	Скорректированный Комплексный план по развитию целевой подготовки с реализуемыми проектами по кадровому обеспечению реального сектора экономики РС	Мероприятия Комплексного плана синхронизированы с реализуемыми проектами по кадровому обеспечению реального сектора экономики РС (Я). Определены дополнительные мероприятия, которые предполагаются к реализации

				(Я)	
3.3.	Проведение экспертных обсуждений, сессий о создании корпоративных и отраслевых систем непрерывного образования работников с целью обновления профессиональных умений и приобретения новых профессиональных навыков на условиях целевой подготовки	2019	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, предприятия и организации	План набора по целевой подготовке кадров с учетом предложений корпоративных и отраслевых систем непрерывного образования работников	Рассмотрены вопросы о создании корпоративных и отраслевых систем непрерывного образования работников с целью обновления профессиональных умений и приобретения новых профессиональных навыков на условиях целевой подготовки
3.4.	Работа экспертных групп по созданию отраслевых и корпоративных систем подготовки кадров на условиях целевой подготовки	2019-2020	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, предприятия и организации	Положение о работе отраслевых и корпоративных систем непрерывного подготовки кадров на условиях целевой подготовки	Созданы отраслевые и корпоративные системы подготовки кадров на условиях целевой подготовки
3.5.	Разработка и реализация специальных программ целевой подготовки кадров по типу «школа-вуз-предприятие» по отраслям экономики РС (Я) на условиях целевой подготовки	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, предприятия и организации, образовательные организации	Специальная программа кадрового обеспечения на условиях целевого обучения	Разработка специальной программы кадрового обеспечения на условиях целевого обучения по отраслям экономики РС (Я) на условиях целевой подготовки
3.6.	Проведение заседаний по дополнительному набору граждан на заключение договоров о целевом обучении	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, предприятия и организации	Протокол заседания, Реестр обучающихся для заключения договоров о целевой подготовке	Произведен дополнительный набор граждан на заключение договоров о целевом обучении

3.7.	Разработка и реализация «коробочных» образовательных решений целевой подготовки кадров (проект «под ключ») для отраслей экономики РС (Я)	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, работодатели, выпускники	Проект «коробочных» образовательных решений целевой подготовки кадров (проект «под ключ») для отраслей экономики РС (Я)	Достижение результата планируемого качества целевой подготовки кадров по отраслям экономики РС (Я). Разработаны/скорректированы «коробочные» образовательные решения целевой подготовки кадров (проект «под ключ») для 3 отраслей экономики РС (Я) в ежегодно.
3.8.	Расширение профессионально-общественного участия в организации целевой подготовки кадров	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, работодатели, выпускники	Протокол заседания	Удельный вес профессиональных сообществ, профессиональных гильдий, принимающих участие в организации целевой подготовки кадров в общем объеме профессиональных сообществ составит не менее 50% ежегодно
3.9.	Организация и проведение отраслевых конкурсов по целевой подготовке кадров («Крылья Якутии», «Дороги Якутии», «Построй свой МИР», «ЖКХ: careers», «Лидер туризма», «Я выбираю профессию», «Я –будущий учитель», «Моя будущая профессия – врач», «Учитель Арктики» и др.)	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я), ИОГВ, предприятия	Отчет о проведении отраслевых конкурсов по целевой подготовке кадров, публикации в СМИ	Создание условий для профессионального самоопределения абитуриентов. Сформирован кадровый резерв отраслевых и корпоративных систем подготовки кадров.

Задача 4. Целевая подготовка научных кадров: формирование кадровой составляющей научных школ Республики Саха (Якутия)

N	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Вид документа	Ожидаемый результат
4.1.	Сотрудничество с научными учреждениями, образовательными организациями высшего образования по формированию кадровой составляющей с учетом многовариантной траектории подготовки кадров высшей квалификации	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я)  Образовательные организации	План приема на целевое обучение/прием, профессиональную переподготовку и повышение квалификации специалистов Республики Саха	Определены объемы подготовки кадров, специалистов; заключены договоры с университетами на целевое обучение/прием, профессиональную переподготовку и повышение квалификации научно-педагогических кадров Республики Саха (Якутия). Индивидуализация подготовки научно-педагогических кадров Республики Саха

				(Якутия), в том числе на подготовку и повышение квалификации научно-педагогических кадров	(Якутия).
4.2.	Совершенствование многоступенчатой системы подготовки и развития управленческих кадров Республики Саха (Якутия)	Весь период	Департамент кадровой политики и государственной и муниципальной службы Администрации Главы Республики Саха (Якутия), Министерство образования и науки РС (Я) Образовательные организации	План приема на целевое обучение/прием, профессиональную переподготовку и повышение квалификации специалистов Республики Саха (Якутия), в том числе на подготовку и повышение квалификации научно-педагогических кадров	Определены объемы подготовки кадров, специалистов; заключены договоры с университетами на целевое обучение/прием, профессиональную переподготовку и повышение квалификации специалистов Республики Саха (Якутия), в том числе на подготовку и повышение квалификации научно-педагогических кадров.
4.3.	Заседания Экспертного совета о заключении договора о целевом обучении с обучающимися по программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), по программам ординатуры, по программам ассистентуры-стажировки, докторантуры	Ежегодно	Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)	Протокол заседания, Реестр обучающихся для заключения договоров о целевой подготовке по программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), по программам ординатуры, по программам ассистентуры-	В соответствии с Протоколом и Реестром заключены договора о целевом обучении с обучающимися по программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), по программам ординатуры, по программам ассистентуры-стажировки, докторантуры

				стажировки, докторантуры	
Задача 5. Развитие сотрудничества с предприятиями и организациями, ведущими хозяйственную деятельность на территории Республики Саха (Якутия), по целевой подготовке кадров, ориентированных на технологические особенности конкретного производства					
5.1.	Организация мероприятий по прохождению школьниками (абитуриентами) профессиональных проб на предприятиях и организациях	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я),  предприятия и организации - работодатели	Программа прохождения школьниками (абитуриентами) профессиональных проб на предприятиях; Публикация материалов в СМИ	Создание условий для прохождения школьниками (абитуриентами) профессиональных проб. Организовано прохождение школьниками (абитуриентами) профессиональных проб в 5 предприятиях ежегодно.
5.2.	Организация прохождения производственной практики студентов на предприятиях и организациях, направивших на целевое обучение	Ежегодно	Исполнительные органы государственной власти—заказчики; предприятия и организации - работодатели	Отчет о прохождении производственной практики. Публикация материалов в СМИ	Создание условий для практикоориентированного обучения на условиях целевой подготовки. При наличии возможностей государственного бюджета РС (Я) обеспечение 100%-ой прохождения производственных практик на базе работодателей.
5.3.	Разработка и реализация программ наставничества над молодыми специалистами на рабочем месте в предприятиях и организациях	Ежегодно	Исполнительные органы государственной власти—заказчики; предприятия и организации - работодатели	Положение о наставничестве над молодыми специалистами на рабочем месте; Публикация материалов в СМИ	Созданы условия для развития наставничества над молодыми специалистами на рабочем месте. Обеспечение 100%-ой организации наставничества над молодыми специалистами.



5.4.	Разработка и корректировка образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей и контрольно-оценочных средств в части отдельных модулей подготовки	Ежегодно	Предприятия и организации - работодатели	Образовательные программы (образовательные модули), согласованные работодателями	Обеспечение 100%-ного согласования образовательных программ в соответствии с требованиями работодателей
5.5.	Разработка работодателями кейсов по реальным технологическим задачам для подготовки выпускных квалификационных работ	Ежегодно	Предприятия и организации - работодатели	Кейсы для подготовки выпускных квалификационных работ; Публикация материалов в СМИ	Доля кейсов по реальным технологическим задачам, разработанным работодателями, составит не менее 50% от общей численности ВКР студентов выпускного курса по техническому профилю подготовки ежегодно
5.6.	Участии заказчиков и работодателей в защите выпускных квалификационных работ по реальным технологическим задачам	Ежегодно	ИОГВ-заказчики Предприятия и организации - работодатели	Результаты защиты выпускных квалификационных работ. Утвержденный состав комиссии; Публикация материалов в СМИ	Проведена защита выпускных квалификационных работ по реальным технологическим задачам при участии заказчиков и работодателей. При наличии возможностей заказчиков и работодателей, принимающих участие при защите выпускных квалификационных работ студентов по реальным технологическим задачам, составит не менее 35% от численности работодателей и заказчиков ежегодно
Задача 6. Поиск и привлечение талантливой молодежи для целевой подготовки в ведущих образовательных организациях России и за рубежом с последующей работой в интересах Республики Саха (Якутия)					
6.1.	Разработка Плана профориентационных мероприятий для школьников по целевой подготовке кадров с участием заказчиков, работодателей, образовательных организаций в соответствии с мероприятиями Комплексного плана	2019г.	Министерство образования и науки РС (Я), заказчики, работодатели, образовательные организации	Приказ Министерства образования и науки РС (Я)	Разработан План профориентационных мероприятий по целевой подготовке кадров.  Определены основные направления, ключевые мероприятия, сроки их реализации и ответственные по профессиональной ориентации молодежи с участием предприятий реального

					сектора, образовательных организаций
6.2.	Проведение мероприятий, конкурсов, акций по профессиональной навигации и ориентации школьников, прохождению профессиональных проб непосредственно на предприятиях («День без турникетов», «Мои целевые каникулы» и др.)	В соответствии с планом (п.8.1.)	Ответственные за отдельные мероприятия	Публичные материалы о проведенных мероприятиях, размещенные в сети Интернет	Обеспечено участие школьников в мероприятиях в соответствии с планом (п.8.1.)
6.3.	Организация и проведение Республиканской предметной олимпиады вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия)	Март ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)	Публичные материалы и отчет проведения Республиканской предметной олимпиады вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия)	Обеспечено участие школьников в Республиканской предметной олимпиаде вузов Российской Федерации в Республике Саха (Якутия)
6.4.	Организация и проведение республиканских конкурсов среди старшеклассников «Будущий дипломат», «Моя профессия IT», Телевизионной олимпиады по финансам и экономике, «Я – будущее ЖКХ и энергетики» и	Март ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)  Министерство по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия)	Публичные материалы и отчет о проведении Республиканского конкурса среди старшеклассников «Будущий дипломат»	Обеспечено участие школьников в Республиканском конкурсе среди старшеклассников «Будущий дипломат»
Задача 7. Создание системы сопровождения процесса обучения, трудоустройства и карьеры, создание условий для социализации и всестороннего развития обучающихся по целевой подготовке					
7.1.	Обеспечение выполнения государственных услуг в рамках целевого обучения	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я),	Документы согласно административных регламентов предоставления государственных услуг	Предоставляются государственные услуги в рамках целевого обучения в соответствии с административными регламентами предоставления государственных услуг

7.2.	Обеспечение выполнения обязательств по договорам о целевом обучении	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я),	Документы согласно административных регламентов предоставления государственных услуг	Выполняются обязательства по договорам о целевом обучении
7.3.	Организация и проведение Республиканской приемной комиссии по набору на целевое обучение в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации расположенных за пределами и в пределах РС (Я)	Июнь-Август ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)	Публичные материалы и отчет Республиканской приемной комиссии по набору на целевое обучение в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации расположенных за пределами и в пределах РС (Я)	Созданы условия для подачи документов абитуриентами на целевое обучение в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации расположенных за пределами и в пределах Республики Саха (Якутия) на через Республиканскую приемную комиссию
7.4.	Разработка, согласование и утверждение индивидуальных образовательных траекторий обучения студентов 1 курса очной формы обучения ОО ВО на условиях целевой подготовки	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я), Образовательные организации, Студенты	Нормативное закрепление намерений обучающегося на условиях целевой подготовки о реализации индивидуального образовательного маршрута	Создание условий для проявления позиции субъектности и педагогической поддержки; индивидуализация обучения. Обеспечение 100%-ного охвата студентов с нормативно, закрепленными намерениями о реализации индивидуального образовательного траекторий обучения
7.5.	Переход от реализуемых мер социальной поддержки обучающихся по целевой подготовке к стимулирующим мерам поддержки по рейтинговой системе	2019-2020	Министерство образования и науки РС (Я)	Положение о мерах социальной поддержки по рейтинговой системе студентов, обучающихся на	Разработаны меры социальной поддержки по рейтинговой системе студентов, обучающихся на условиях целевой подготовки

				условиях целевой подготовки	
7.6.	Курирование деятельности молодежных общественных объединений обучающихся вузах за пределами Республики Саха (Якутия)	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я)	Отчет о деятельности молодежных общественных объединений обучающихся из Республики Саха (Якутия) расположенных за пределами Республики Саха (Якутия)	Создаются условия для социализации обучающихся в вузах за пределами Республики Саха (Якутия). Обеспечение 100%-ного обеспечения курирования деятельности молодежных общественных объединений обучающихся вузах за пределами Республики Саха (Якутия)
7.7.	Обеспечение деятельности представителей (кураторов целевой подготовки) Министерства образования и науки РС(Я) по выполнению обучающимися обязательств по договорам о целевом обучении на местах в гг. Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Томск, Екатеринбург, Иркутск, Красноярск	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я)	Отчет о деятельности представителей (кураторов целевой подготовки)	Создаются условия для социализации и выполнению обязательств по договорам о целевом обучении студентов, обучающихся в вузах за пределами РС (Я)
7.8.	Проведение исследования по изучению рынка труда молодежи	2020	Министерство образования и науки РС (Я)	Аналитическая информация по итогам проведения социологического исследования рынка труда молодежи РС (Я)	Проведено социологическое исследование рынка труда молодежи РС (Я)
7.9.	Анализ эффективности системы целевой подготовки кадров	Ежегодно	Министерство образования и науки РС (Я)	Протокол заседания Коллегии Министерства образования и науки РС (Я), аналитические материалы	Сформирован состав показателей эффективности системы целевой подготовки, проведена оценка. Результаты рассмотрены на заседании Коллегии Министерства образования и науки РС (Я). Проведен анализ эффективности отдельных мероприятий Комплексной программы. Комплексная программа

					скорректирована по итогам проведенного анализа
7.10.	Разработка и реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников, обучавшихся на условиях целевой подготовки	2020	Министерство образования и науки РС (Я), заказчики, работодатели,	Положение о мониторинге трудоустройства выпускников. База данных о выпускниках.	Сформирована электронная база данных о выпускниках
7.11.	Создание ассоциаций, клубов выпускников, обучавшихся по целевой подготовке	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я), выпускники	Положения ассоциаций, клубов выпускников; информационно-аналитические материалы; публикации в СМИ	Сформированы ассоциации, клубы выпускников
7.12.	Выстраивание отношений с выпускниками	Весь период	Министерство образования и науки РС (Я), выпускники	Публикации в СМИ	Налажены отношения с наиболее успешными выпускниками (потенциальными работодателями и спонсорами)