

УДК 373

DOI: 10.30914/2072-6783-2019-13-1-17-23

**РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ И КОНТРАКТНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА:  
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ****О. М. Майкова<sup>1</sup>, Е. В. Кондратенко<sup>2</sup>**<sup>1</sup> *Управление дошкольного и общего образования Министерства образования и науки Республики Марий Эл,*<sup>2</sup> *Марийский государственный университет, г. Йошкар-Ола*

Статья рассматривает основные меры по развитию и поддержке кадрового потенциала системы образования в Республике Марий Эл на современном этапе, соотнесенные по выделенным в рамках исследовательской работы организационно-управленческим условиям реализации разработанной модели. Исследование осуществлялось на базе 14 муниципальных районов и 3 городских округов Республики Марий Эл, общеобразовательные организации которых в течение 2016–2018 гг. участвовали в организации целевого приема и контрактного трудоустройства. В процессе исследования использованы такие методы исследования, как изучение и анализ теоретической литературы и нормативной документации по исследуемой проблеме, SWOT-анализ и моделирование, анкетирование, метод экспертных оценок. В ходе исследования разработана и апробирована региональная модель целевого обучения и контрактного трудоустройства педагогов, выявлены организационно-педагогические условия ее эффективной реализации, определены критерии и индикаторы организационно-управленческих условий реализации модели целевого приема и контрактного трудоустройства. Разработанная модель, апробированная в отдельных муниципальных районах и городских округах, позволяет говорить о достижении социальных эффектов в части повышения привлекательности педагогических профессий для выпускников образовательных организаций; повышения ответственности руководителей образовательных организаций за кадровую политику образовательной организации на основе достоверных и актуальных данных о прогнозной потребности в педагогических кадрах; повышения социальной ответственности (мотивации) выпускников вузов за принятые решения при построении педагогической карьеры. В заключение авторами определены направления для дальнейшего исследования проблемы и конкретизированы области принятия управленческих решений.

**Ключевые слова:** система профессиональной подготовки педагогов, меры по развитию кадрового потенциала, организационно-управленческие условия, целевой прием, контрактное трудоустройство.

**THE REGIONAL MODEL OF TARGETED TRAINING AND CONTRACT EMPLOYMENT:  
ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL IMPLEMENTATION CONDITIONS****O. M. Maikova<sup>1</sup>, E. V. Kondratenko<sup>2</sup>**<sup>1</sup> *Preschool and General Education Department of the Ministry of Education and Science of the Republic of Mari El,*<sup>2</sup> *Mari State University, Yoshkar-Ola*

The article deals with the main measures related to the development and support of the personnel potential of the education system in the Republic of Mari El at the present stage. The measures are correlated to the organizational and managerial conditions for the implementation of the developed model, selected within the research work. The study was carried out on the basis of 14 municipal districts and 3 urban districts of the Republic of Mari El, whose educational organizations participated in the organization of targeted admission and contract employment during 2016–2018. Such methods as: the study and analysis of theoretical literature and regulatory documentation on the studied problem, SWOT-analysis and modeling, questioning, the method of expert assessments were used in this research. During the study, a regional model of a targeted training and contract employment for teachers was developed and tested; organizational and managerial conditions for its effective implementation were identified. Moreover, criteria and indicators for organizational and managerial conditions for implementing a targeted admission and contract employment model were defined. The developed model, tested in selected municipal and urban districts, allows talking about the achievement of social effects in terms of increasing the attractiveness of teaching professions for graduates of educational organizations; increasing the responsibility of heads of educational organizations for the personnel policy of an educational organization based on reliable and up-to-date data on the forecasting need for teaching staff; increasing social responsibility (motivation) of university graduates for their decision in building a teaching career. In conclusion, the authors determined directions for further study of the problem and specified the areas of managerial decision making.

**Keywords:** teacher training system, measures for the development of the personnel potential, organizational and managerial conditions, targeted admission, contract employment.

Появившаяся в 1930-е годы в СССР для подготовки агрономов по направлениям колхозов целевая подготовка была перенесена на промышленные предприятия и предполагала не только получение подготовленных специалистов, возвращающихся либо на предприятие, которое отправило его на учебу, либо в республику, которой были необходимы кадры соответствующего профиля и квалификации, но и изменение классовой структуры обучающихся, обеспечение доступа к высшему образованию рабочих и крестьян [4; 7; 8].

Указанные сущностные характеристики при изменении условий в части нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения реализации целевой подготовки, связанных с переменами в политическом и экономическом устройстве страны, сохраняются и в настоящее время.

Складывающаяся ситуация дефицита педагогических кадров в Республике Марий Эл при сохранении тенденций роста контингента обучающихся до 2025 года определила цель исследования – выявление и оценка эффективности организационно-управленческих условий реализации модели целевого приема и контрактного трудоустройства будущих педагогов в системе образования Республики Марий Эл<sup>1</sup>.

### Материалы и методы

Исследование осуществлялось на базе 14 муниципальных районов и 3 городских округов Республики Марий Эл, общеобразовательные организации которых в течение 2016–2018 гг. участвовали в организации целевого приема и контрактного трудоустройства. В процессе исследования были использованы теоретические методы (изучение и анализ теоретической литературы и нормативной документации по исследуемой проблеме, SWOT-анализ и моделирование); эмпирические методы (анкетирование, метод экспертных оценок); математические методы (математическое выявление связей, зависимостей, шкалирование, ранжирование, графопостроение) [1; 6].

<sup>1</sup> Исследования проводились до вступления в силу Федерального закона от 3 августа 2018 года № 337-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения».

Непосредственно в основу разработки модели, ее компонентной структуры и содержательного наполнения, а также непосредственно программы экспериментальной деятельности по проверке ее эффективности положены идеи системного подхода в качестве научной методологии познания сложных объектов (И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, А. И. Субетто и др.); положения деятельностного подхода в части доминирования практической деятельности в формировании личности (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн) и личностно ориентированного подхода, обосновывающего возможность формирования личностно-профессиональной позиции будущих педагогов (Е. В. Бондаревская, В. В. Сериков, И. С. Якиманская и другие) [5].

### Результаты исследования

Под целевым приемом и контрактным трудоустройством в рамках данной статьи понимается система взаимосвязанных элементов, средств, методов и процессов, необходимых для выявления, отбора, обучения, трудоустройства и закрепления в образовательных организациях Республики Марий Эл профессионалов с заданными качествами на основании заключенных договоров о целевом обучении и целевом приеме.

Общими проблемами целевого приема и контрактного трудоустройства, характеризующими Республику Марий Эл, являются следующие:

а) неразработанность региональной (муниципальной) нормативно-правовой базы по реализации целевого приема и контрактного трудоустройства, сдерживающей развитие административных процедур и на субмуниципальном (учрежденческом) уровне;

б) дефицит финансирования республиканского бюджета Республики Марий Эл по отрасли «Образование» в части социальных мер поддержки молодых педагогов и обучающихся на педагогических специальностях (направлениях подготовки) при достаточно ограниченных возможностях привлечения бизнес-сообщества к поддержке целевого приема и контрактного трудоустройства будущих педагогов, которые

существенно снижают экономическую привлекательность целевого приема и контрактного трудоустройства для абитуриентов и молодых педагогов;

в) недостаточность научно-методического обеспечения целевого приема и контрактного трудоустройства: при наличии субъектов, осуществляющих данное направление, оно характеризуется недостаточной кадровой обеспеченностью организаций дополнительного образования взрослых, недостаточным уровнем проработки вопросов сопровождения молодых педагогов в программах повышения квалификации с преобладанием самостоятельной подготовки педагогов;

г) в организационно-консультационной сфере наблюдаются следующие негативные тенденции: низкое качество отбора кандидатов на целевую подготовку, которое усугубляется отсутствием эффективных комплексов мер по профессиональной ориентации и вариативных моделей привлечения молодежи в профессию, включая игнорирование на местах современных технологий найма персонала; отсутствие стимулов для закрепления молодых специалистов (низкая заработная плата, тяжелые условия труда), несбалансированность спроса и предложения, порождаемая отсутствием единых подходов к определению прогнозной потребности кадров на среднесрочную перспективу.

В целях повышения эффективности реализуемых мер по целевому приему и контрактному трудоустройству молодых педагогов, на основании общей теории сложных систем, применяемых в управлении общих и частных подходов к моделированию, разработанная процессная модель целевого приема и контрактного трудоустройства включает следующие блоки [2; 5; 7; 8]:

а) ценностно-целевой, отвечающий за ведущий замысел, основные принципы формирования и функционирования модели целевого приема и контрактного трудоустройства будущих педагогов;

б) организационно-технологический, определяющий устойчивые и целенаправленные действия субъектов целевого приема и контрактного трудоустройства в конкретно заданных условиях (организационных, технологических, кадровых и экономических) с использованием совокупности средств и инструментов для организации взаимодействия субъектов целевого приема и контрактного трудоустройства (нормативные акты,

разработанные компьютерные программы сбора и обработки актов, инструкции и методические рекомендации, диагностики и тесты, профессиональные программы, согласованные с работодателем);

в) содержательно-деятельностный, раскрывающий этапы и содержание деятельности на каждом этапе по взаимодействию субъектов целевого приема и контрактного трудоустройства;

г) результативно-рефлексивный, задающий результаты и показатели эффективности реализации целевого приема и контрактного трудоустройства.

Организационные условия могут быть рассмотрены по уровню внутренней и внешней организационных структур в региональной системе образования, которые можно оценить по наличию соответствующих организационных единиц и закрепленных за ними полномочий и обязанностей в соответствующих нормативных правовых и локальных нормативных актах (постановлениях, приказах, должностных и административных регламентах, планах и комплексах мер) [3].

Технологические условия определяются уровнем нормативно-правового обеспечения, а также в части принятия обоснованных управленческих решений – наличием доступности информации о целевом приеме и контрактном трудоустройстве, соответствующим уровнем развития автоматизации управленческой деятельности / оперативности сбора, обработки и обмена информацией, которые оцениваются по наличию муниципальных распорядительных актов, обеспечивающих реализацию модели целевой подготовки / контрактного трудоустройства, разработанных локальных нормативных актов по организации целевого приема (контрактного трудоустройства) в общеобразовательной организации, наличие официальных сайтов / разделов на официальных сайтах органов местного самоуправления / общеобразовательной организации о профессиональной ориентации на педагогические профессии, включая вопросы по целевому приему / контрактному трудоустройству, доле общеобразовательных организаций, использующих информационно-автоматический модуль «Анализ потребности и закрепления педагогических работников».

Экономические условия целесообразно ограничить наиболее значимыми для участников целевого приема и контрактного трудоустройства уровнями развития финансового, жилищного и мотивационного обеспечения, к последнему относится и привлекательность условий труда,

выражаемая нами через уровень материально-технической и учебно-методической оснащенности места работы будущих педагогов. В качестве индикаторов, поддающихся оцениванию, в этой группе выделяем объемы финансовых средств, направляемых на развитие каждого указанного уровня.

Кадровые условия включают показатели, объединенные по уровням профессиональной компетентности, сетевого взаимодействия педагогов, внедрения современных профориентационных форм работы, готовности к обмену кадровыми ресурсами, кадровой укомплектованности соответствующих структур, задействованных в координации целевого приема и контрактного трудоустройства.

В целях повышения эффективности организационных условий целевого приема и контрактного трудоустройства нами разработаны методические рекомендации по корректировке локальных нормативных актов в части изменения должностных регламентов сотрудников и разработке локальных нормативных актов по реализации целевого приема и контрактного трудоустройства; ежегодный план (дорожная карта) по организации целевого приема и контрактного трудоустройства в Республике Марий Эл, направленный на организацию профориентационной работы в 8–10-х классах, отбор кандидатов в 11-х классах на педагогические специальности, мониторинг заявок на целевое обучение и работу с абитуриентами по заключению договоров о целевом обучении.

Существенному повышению качества профориентационной составляющей дорожной карты по педагогическим специальностям способствовало ежегодное анкетирование старшеклассников, организация профориентационных встреч, поддержка на региональном уровне проводимой с 2014 года республиканской педагогической олимпиады, участниками которой за 2014–2018 гг. стало более 200 старшеклассников из 14 муниципальных образований республики, возрождение республиканской ярмарки педагогических вакансий для выпускников педагогических направлений подготовки, а также привлечение обучающихся педагогического института ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет» к участию в мероприятиях, проводимых советом молодых педагогов, подготовки вожатых из числа обучающихся старших классов для летних лагерей.

В целях повышения доступности информации о профессиональном выборе будущих педагогов в рамках проводимого исследования разработан

и размещен на Образовательном портале Республики Марий Эл специальный раздел «Хочу стать учителем»<sup>1</sup>, посвященный вопросам выбора педагогической профессии, содержательное наполнение которого будет осуществляться по аналогии с действующими педагогическими сайтами Германии и Канады<sup>2</sup>.

Взаимодействие региональных и муниципальных органов управления образованием с педагогическим институтом ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет» позволило более системно организовать работу не только по отбору кандидатов на предлагаемые целевые места, но и повысить эффективность координации представителей различных уровней для решения трудоустройства молодых специалистов. Вместе с тем общая тенденция уменьшения количества принятых молодых специалистов (учителей) в течение последних трех лет (2015 г. – 160 чел., 2016 г. – 129 чел., 2017 г. – 107 чел.) при достаточно невысокой доле данной возрастной группы с опытом работы до 3-х лет – примерно 5 % (284 учителя) свидетельствует о низком уровне закрепления молодых педагогов в образовательных организациях. Негативные тенденции частой ротации молодых специалистов нивелируются комплексом мер финансовой поддержки и материального стимулирования, которые представлены в следующих закрепленных нормативными правовыми актами Республики Марий Эл нормах:

а) о стимулирующих надбавках педагогическим работникам, впервые закончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), в размере до 50 процентов от ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> URL: <http://edu.mari.ru/student/DocLib2/>

<sup>2</sup> Career Counselling for Teachers. Electron. Dan. Access Mode: URL: <http://www.cct-germany.de/de/0/pages/index/36>, free. Title from the screen (дата обращения: 06.01.2019); Ministry of Education (Ontario, Canada). Electron. Dan. Access Mode: URL: <http://edu.gov.on.ca/eng/teacher/induction.html>, free (дата обращения: 06.01.2019).

<sup>3</sup> Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».

б) о механизмах улучшения жилищных условий работников бюджетной сферы, включая молодые семьи<sup>1</sup>;

в) об изменении порядка выплат единовременных пособий на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу в государственные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, на педагогические должности без учета переезда на постоянное проживание в сельский населенный пункт<sup>2</sup>.

В целях повышения эффективности технологических условий реализации целевого приема и контрактного трудоустройства в республике внедрена автоматизированная система сбора и обработки информации по потребности и закреплению педагогических кадров в образовательных организациях. Проводимый Министерством образования и науки Республики Марий Эл мониторинг вакансий педагогических работников показывает на начало учебного года потребность примерно в 300 педагогах, которая в течение учебного года закрывается либо привлечением специалистов на условиях почасовой оплаты труда, либо перераспределением педагогической нагрузки.

Важной составляющей организационно-управленческих условий целевого приема и контракт-

<sup>1</sup> Постановление Правительства Республики Марий Эл от 4 июня 2014 г. № 285 «О мерах по обеспечению жильем молодых семей в Республике Марий Эл в рамках реализации основного мероприятия «Обеспечение жильем молодых семей» подпрограммы «Создание условий для обеспечения доступным и комфортным жильем граждан России» государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», постановление Правительства Республики Марий Эл от 15 октября 2015 г. № 561 «Об обеспечении жильем работников бюджетной сферы», постановление Правительства Республики Марий Эл от 7 сентября 2012 г. № 334 «О порядке предоставления учителям общеобразовательных учреждений субсидий на оплату первоначального взноса и социальных выплат на компенсацию части расходов при ипотечном жилищном кредитовании».

<sup>2</sup> Постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 февраля 2017 г. № 64 «О порядке предоставления единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу на педагогические должности в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах на территории Республики Марий Эл».

ного трудоустройства мы определяем кадровые. Сравнительная характеристика педагогических работников по стажу работы в сфере образования позволяет говорить о наличии кадровых ресурсов для возрождения института наставничества в образовательных организациях республики. В 2018 году в образовательных организациях наставники официально закреплены за 109 молодыми педагогами (в 2017 году – 123, в 2016 году – 92), при этом в качестве моделей взаимодействия можно выделить следующие: наставник по предмету преподавания, один наставник на группу молодых специалистов образовательной организации / молодых специалистов отдельного муниципального района, наставник (представитель администрации / родитель молодого специалиста) – молодой специалист, а также молодой наставник (со стажем не менее трех лет, как правило, победитель муниципального / регионального конкурса профессионального мастерства) – молодой специалист.

Наряду с институтом наставничества существенную роль в поддержке становления молодых специалистов играют и общественно-профессиональные объединения, среди которых выделяется созданный в 2012 году совет молодых педагогов<sup>3</sup>, объединяющий на добровольной основе молодых педагогических работников для решения актуальных профессиональных и социальных проблем посредством таких успешно зарекомендовавших себя форм работы, как межрегиональный открытый форум молодых педагогов «Таир» – летняя школа молодых педагогов; Республиканская зимняя школа молодых педагогов; Республиканский фестиваль творчества молодых педагогов, серия вебинаров по вопросам трудового законодательства.

### Заключение

В качестве направлений для дальнейшего исследования и (или) принятия управленческих решений по вопросам целевого приема и контрактного трудоустройства предлагается:

– активизация в муниципальных районах с наиболее высоким уровнем потребности в педагогических кадрах профориентационной работы;

– активное вовлечение в профессиональную ориентацию родителей победителей педагогических олимпиад, а также обучающихся, проявивших особые способности к профессии в период

<sup>3</sup> URL: <http://edu.mari.ru/sovmolped/default.aspx>

летних практик в детских оздоровительных лагерях (контингент которых ежегодно составляет свыше 80 человек);

– обеспечение достоверности и усиление контроля за представляемыми общеобразовательными организациями сведениями о потребности в кадрах при заполнении электронной системы о потребности и закреплении педагогов, расширение обмена информацией в рамках проводимого мониторинга с другими муниципальными районами, городскими округами;

– привлечение обучающихся / молодых педагогов к активному участию в конкурсах педагогической направленности / профессионального мастерства на региональном и федеральном уровне.

Проведенные в рамках исследования оценочные процедуры на основе методов математической статистики [1; 6] доказали эффективность функционирования разработанной модели целевого приема и контрактного трудоустройства в региональной системе образования, а также позволили сформулировать следующие основные выводы.

Преодоление проблем в системе целевого приема и контрактного трудоустройства будущих педагогов, повышение ее эффективности возможны при одновременном управленческом воздействии

на комплекс организационно-управленческих условий, обеспечивающих ее реализацию.

В выявленных организационно-управленческих условиях превосходство финансово-экономического фактора уравнивается опосредованным управленческим воздействием на кадровые, технологические и организационные условия (ресурсы).

Разработанная модель организации целевого приема и контрактного трудоустройства, апробированная в отдельных муниципальных районах / городских округах позволяет говорить о достижении социальных эффектов как в части повышения привлекательности педагогических профессий для выпускников образовательных организаций (замещение 100 % целевых мест от установленных контрольных цифр приема в 2016–2018 гг.), так и повышения ответственности руководителей образовательных организаций за кадровую политику образовательной организации на основе достоверных и актуальных данных о прогнозной потребности в педагогических кадрах (участие представителей 100 % муниципальных образований в ярмарках педагогических вакансий, 90 % общеобразовательных организаций участвуют в мониторинге потребности и закреплении педагогических кадров).

### Литература

1. Белоконов Н. И., Шмерлинг Д. С. Некоторые задачи экспертных оценок и их роль в корпоративном планировании // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2007. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2007/polit32.html> (дата обращения: 14.08.2018).
2. Булаева М. Н. Теоретическая модель формирования административно-управленческой деятельности будущего менеджера образования // Образование и наука. 2009. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskaya-model-formirovaniya-administrativnoupravlencheskoy-deyatelnosti-budushego-menedzhera-obrazovaniya> (дата обращения: 12.08.2018).
3. Володин А. А., Бондаренко Н. Г. Анализ содержания понятия «Организационно-педагогические условия» // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-soderzhaniya-ponyatiya-organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya> (дата обращения: 17.08.2018).
4. Клячко Т. Л. Государственное регулирование численности студентов в вузах. М.: МАКС Пресс, 2006. 220 с. URL: [http://www.mirkin.ru/\\_docs/\\_econifn/chislennost.pdf](http://www.mirkin.ru/_docs/_econifn/chislennost.pdf) (дата обращения: 17.08.2018).
5. Наумов С. В. Методологические основы управления региональной системой образования // Вестник ННГУ. Сер. Инновации в образовании. 2005. Вып. 1(6). С. 32–37.
6. Сушенцов А. А., Кондратьев Д. Б. Математические модели оценки уровня информатизации муниципальных систем образования Республики Марий Эл // Вестник Марийского государственного университета. 2010. № 5. С. 250–252.
7. Федоров А. А., Седых Е. П. Моделирование процессов целевого обучения и трудоустройства в системе педагогического образования // Психологическая наука и образование 2015. Т. 20. № 5. С. 93–98. DOI: 10.17759/pse.2015200508 (дата обращения: 30.07.2018).
8. Федоров А. А. [и др.]. Целевая подготовка педагогов: модель кадровой конструкция регионального социально-педагогического кластера: монография / под ред. А. А. Федорова. Н. Новгород: Мининский университет, 2017. 204 с.

### References

1. Belokon N. I., Shmerling D. S. Nekotorye zadachi ekspertnykh otsenok i ikh rol' v korporativnom planirovani [Some tasks of expert assessments and their role in corporate planning]. *Zhurnal nauchnykh publikatsij aspirantov i doktorantov* = Journal of scientific publications of postgraduates and doctoral students, 2007. Available at: <http://www.jurnal.org/articles/2007/polit32.html> (accessed 14.08.2018). (In Russ.).

2. Bulaeva M. N. Teoreticheskaya model' formirovaniya administrativno upravlencheskoj deyatelnosti budushhego menedzhera obrazovaniya [The theoretical model of formation of administrative management activity of future Managers of education]. *Obrazovanie i nauka* = Education and science, 2009, no. 11. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskaya-model-formirovaniya-administrativnoupravlencheskoj-deyatelnosti-budushhego-menedzhera-obrazovaniya> (accessed 12.08.2018).
3. Volodin A. A., Bondarenko N. G. Analiz soderzhaniya ponyatiya «Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya» [Analysis of the concept content of "Organizational and pedagogical conditions"]. *Izvestiya TulGU. Gumanitarnye nauki* = News of TulSU. Humanities, 2014, no. 2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-soderzhaniya-ponyatiya-organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya> (accessed 17.08.2018). (In Russ.).
4. Klyachko T. L. Gosudarstvennoe regulirovanie chislennosti studentov v vuzakh [State regulation of University students' number]. Moscow: MAKS Press, 2006, 220 p. Available at: [http://www.mirkin.ru/\\_docs/\\_econifin/chislennost.pdf](http://www.mirkin.ru/_docs/_econifin/chislennost.pdf) (accessed 17.04.2018). (In Russ.).
5. Naumov S. V. Metodologicheskie osnovy upravleniya regional'noi sistemoi obrazovaniya [Methodological bases of management of regional educational system]. *Vestnik NNGU. Ser. Innovatsii v obrazovanii* = Vestnik of NNSU. Ser. Innovations in education, 2005, no. 1 (6), pp. 32–37. (In Russ.).
6. Sushentsov A. A., Kondratyev D. B. Matematicheskie modeli otsenki urovnya informatizatsii munitsipal'nykh sistem obrazovaniya Respubliki Mari El [Mathematical models of evaluation of informatization level of municipal education systems of the Republic of Mari El]. *Vestnik Mariiskogo gosudarstvennogo universiteta* = Vestnik of the Mari State University, 2010, no. 5, pp. 250–252. (In Russ.).
7. Fedorov A. A., Sedykh E. P. Modelirovanie protsessov tselevogo obucheniya i trudoustroistva v sisteme pedagogicheskogo obrazovaniya [Modeling of processes of targeted training and employment in the system of pedagogical education]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* = Psychological Science and Education, 2015, vol. 20, no. 5, pp. 93–98. DOI: 10.17759/pse.2015200508 (accessed 30.07.2018). (In Russ.).
8. Fedorov A. A. Tselevaya podgotovka pedagogov: model' kadrovogo konstruktura regional'nogo sotsial'no-pedagogicheskogo klastera [Targeted teacher training: model of personnel designer of the regional socio-pedagogical cluster]. Ed. by A. A. Fedorov. N. Novgorod: Minin University, 2017. 204 p. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 29.09.2018 г.; принята к публикации 30.10.2018 г.  
Submitted 29.09.2018; revised 30.10.2018.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.  
All authors have read and approved a final version of the manuscript.

#### Для цитирования:

Майкова О. М., Кондратенко Е. В. Региональная модель целевого обучения и контрактного трудоустройства: организационно-управленческие условия реализации // Вестник Марийского государственного университета. 2019. Т. 13. № 1. С. 17–23. DOI: 10.30914/2072-6783-2019-13-1-17-23

#### Об авторах

##### Майкова Ольга Михайловна

начальник управления дошкольного и общего образования Министерства образования и науки Республики Марий Эл,  
[momschoolminobr@yandex.ru](mailto:momschoolminobr@yandex.ru)

##### Кондратенко Елена Валентиновна

кандидат педагогических наук, профессор, Марийский государственный университет, г. Йошкар-Ола, [elena\\_kondratenko12@mail.ru](mailto:elena_kondratenko12@mail.ru)

#### Citation for an article:

Maikova O. M., Kondratenko E. V. The regional model of targeted training and contract employment: organizational and managerial implementation conditions. *Vestnik of the Mari State University*. 2019, vol. 13, no. 1, pp. 17–23. DOI: 10.30914/2072-6783-2019-13-1-17-23 (In Russ.).

#### About the authors

##### Olga M. Maikova

Head of the Preschool and General Education Department of the Ministry of Education and Science of the Republic of Mari El,  
[momschoolminobr@yandex.ru](mailto:momschoolminobr@yandex.ru)

##### Elena V. Kondratenko

Ph. D. (Pedagogy), Professor, Mari State University, Yoshkar Ola, [elena\\_kondratenko12@mail.ru](mailto:elena_kondratenko12@mail.ru)