

УДК 330

DOI 10.26118/2782-4586.2025.67.29.062

Кантемирова Мира Аслангериевна

Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия

Цкаев Виталий Таймуразович

Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия

Тегетаев Роберт Игоревич

Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия

Анализ эффективности региональных кадровых центров: первые результаты

Аннотация. В статье рассматриваются первые результаты деятельности региональных кадровых центров, созданных в рамках реализации государственной политики в сфере занятости и подготовки кадров. Анализируются ключевые показатели их работы: уровень трудоустройства выпускников программ, удовлетворённость работодателей, масштабы программ переподготовки. Основное внимание уделяется практическим аспектам функционирования центров в субъектах Российской Федерации, выявлены проблемные зоны и предложены направления для повышения эффективности их деятельности. Исследование основано на данных мониторинга Министерства труда и социальной защиты РФ, официальной статистики, а также результатах опроса работодателей и участников программ. Особый акцент сделан на анализе региональной специфики и адаптации федеральных программ под нужды локальных рынков труда. Выводы статьи могут быть использованы для корректировки программ поддержки занятости и разработки новых механизмов взаимодействия между центрами, образовательными организациями и бизнес-сообществом в целях повышения результативности кадровой политики.

Ключевые слова: кадровые центры, региональная политика занятости, трудоустройство, переподготовка кадров, рынок труда, оценка эффективности, профессиональное образование.

Kantemirova Mira Aslangerievnna

North Ossetian State Medical Academy

Tskaev Vitaly Taimurazovich

North Ossetian State Medical Academy

Tegetaev Robert Igorevich

North Ossetian State Medical Academy

Analysis of the effectiveness of regional personnel centers: initial results

Annotation. This article examines the initial results of regional personnel centers established as part of state employment and training policy. Key performance indicators are analyzed, including graduate employment rates, employer satisfaction, and the scale of retraining programs. The article focuses on the practical aspects of the centers' operations in the constituent entities of the Russian

Federation, identifies problem areas, and proposes ways to improve their effectiveness. The study is based on monitoring data from the Russian Ministry of Labor and Social Protection, official statistics, and a survey of employers and program participants. Particular emphasis is placed on analyzing regional specifics and adapting federal programs to the needs of local labor markets. The article's findings can be used to adjust employment support programs and develop new mechanisms for interaction between centers, educational organizations, and the business community to improve the effectiveness of personnel policies.

Keywords: recruitment centers, regional employment policy, employment, staff retraining, labor market, efficiency assessment, vocational education.

Введение. В условиях структурных изменений экономики и трансформации рынка труда особую актуальность приобретает задача оперативного и адресного обеспечения отраслей квалифицированными кадрами. Региональные кадровые центры (РКЦ), создаваемые как элементы инфраструктуры поддержки занятости, призваны стать связующим звеном между системой образования, работодателями и соискателями. Их деятельность направлена на снижение дисбаланса спроса и предложения на региональных рынках труда, повышение мобильности рабочей силы и реализацию программ адаптации к новым экономическим реалиям.

Функционирование РКЦ регламентируется в рамках государственных программ, направленных на развитие человеческого капитала. Их эффективная работа является одним из факторов социально-экономической стабильности региона, способствуя снижению уровня безработицы, особенно среди молодёжи, и удовлетворению кадровых потребностей локализованных производств.

Целью данного исследования является анализ первых практических результатов работы региональных кадровых центров, оценка их вклада в решение кадровых вопросов и выработка рекомендаций по совершенствованию их деятельности.

В рамках исследования был проведён анализ отчётности РКЦ за 2023-2024 годы из 15 субъектов РФ, а также осуществлён опрос двух целевых групп: работодателей, сотрудничающих с центрами, и граждан, завершивших программы переподготовки или содействия в трудоустройстве. Опрос проводился методом анкетирования в электронной форме.

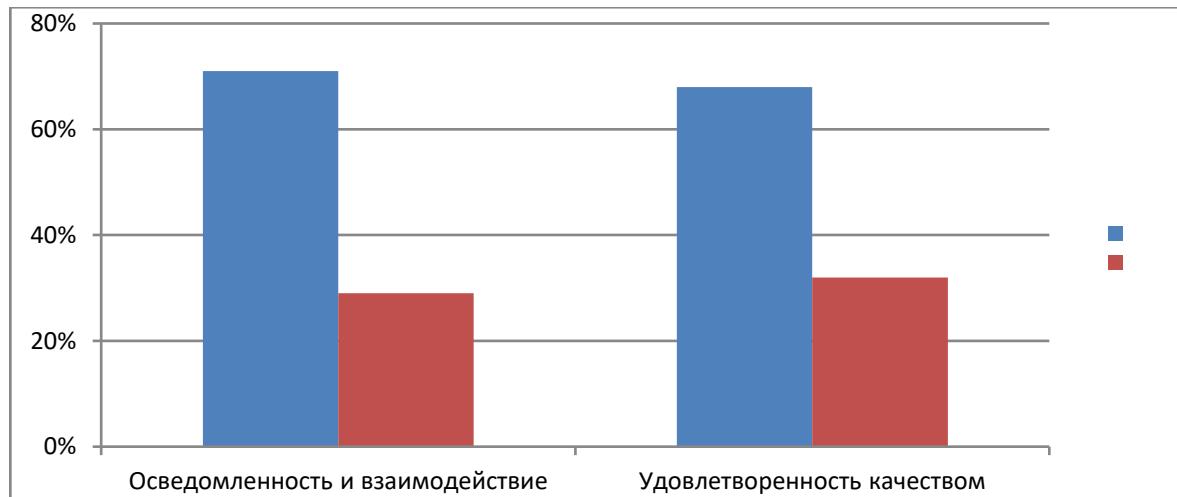


Рисунок 1. Оценка работодателями качества подготовки специалистов через РКЦ

Осведомленность и взаимодействие: 71% работодателей знают о возможностях РКЦ и обращались к их услугам, 29% не обращались.

Удовлетворенность качеством: 68% опрошенных работодателей положительно оценивают уровень подготовки специалистов, направленных центрами. При этом 32% отмечают несоответствие практических навыков выпускников требованиям производства.

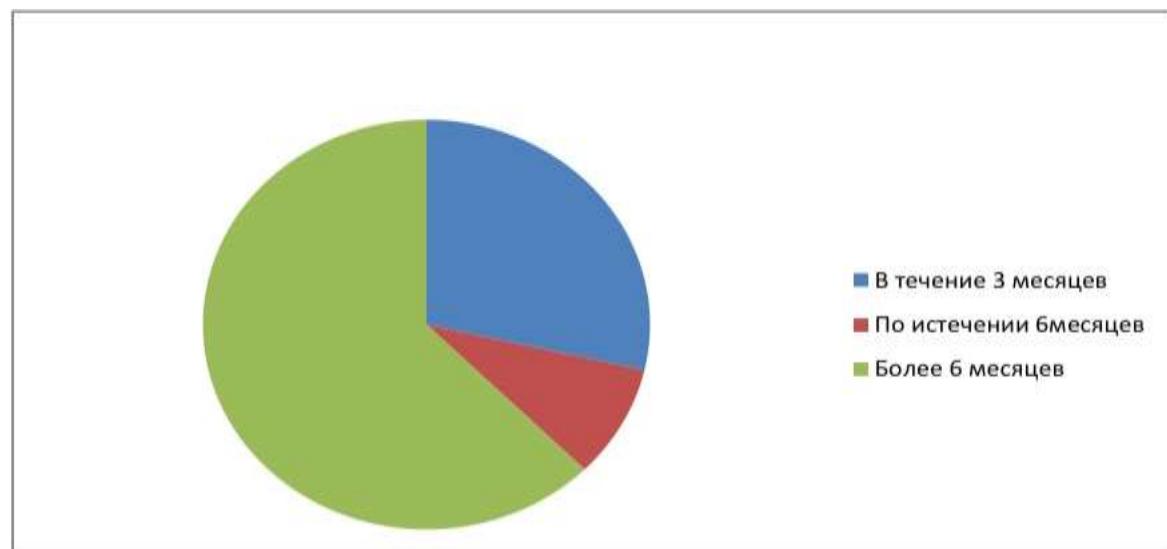


Рисунок 2. Уровень трудоустройства участников программ РКЦ

В течение 3 месяцев после завершения программ переподготовки трудоустроились-64% респондентов.

По истечении 6 месяцев месяцев после завершения программ переподготовки трудоустроились-20% респондентов.

· Более 6 месяцев-16%

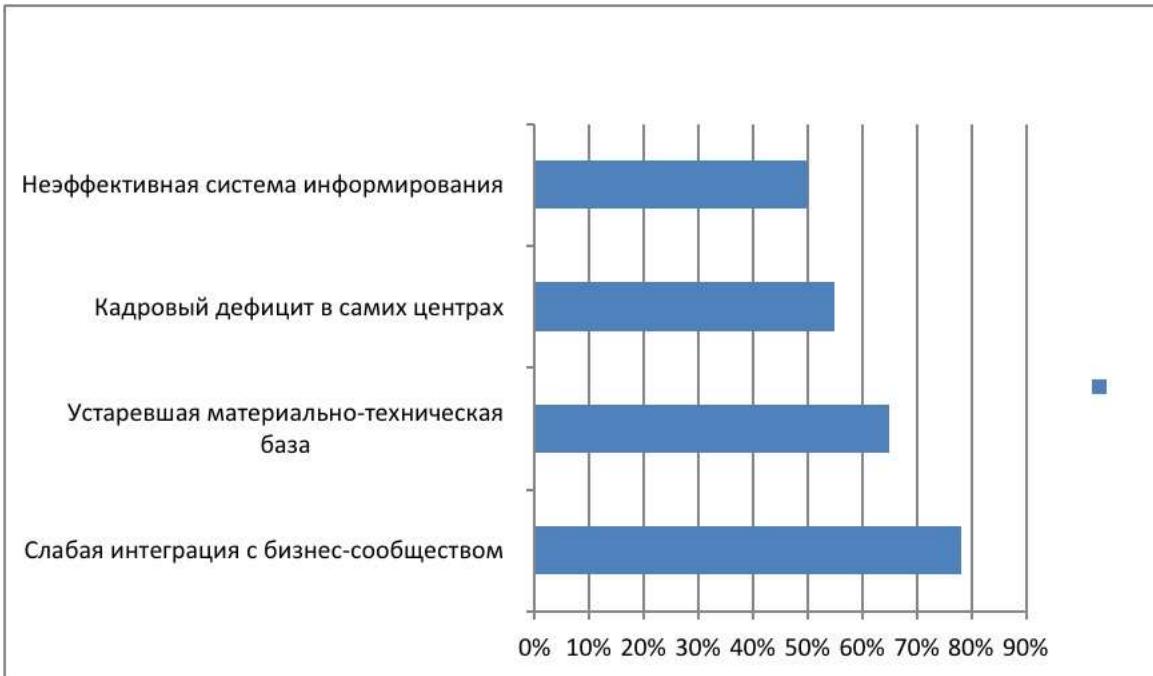


Рисунок 3. Экспертная оценка основных проблем и перспектив развития РКЦ

Эксперты выделили следующие ключевые проблемы:

1. Слабая интеграция с бизнес-сообществом (отметили 78% экспертов): Формальный характер взаимодействия, отсутствие механизмов долгосрочного прогнозирования кадровых потребностей.
2. Устаревшая материально-техническая база (65%): Нехватка современного оборудования, особенно для обучения цифровым и рабочим профессиям.
3. Кадровый дефицит в самих центрах (55%): Недостаток методистов и преподавателей, владеющих актуальными производственными технологиями.
4. Неэффективная система информирования (50%): Низкая узнаваемость бренда РКЦ среди целевых аудиторий, особенно в малых городах и сельской местности.

Сравнительный анализ ключевых показателей эффективности РКЦ по федеральным округам (по данным мониторинга за 2024 г.)

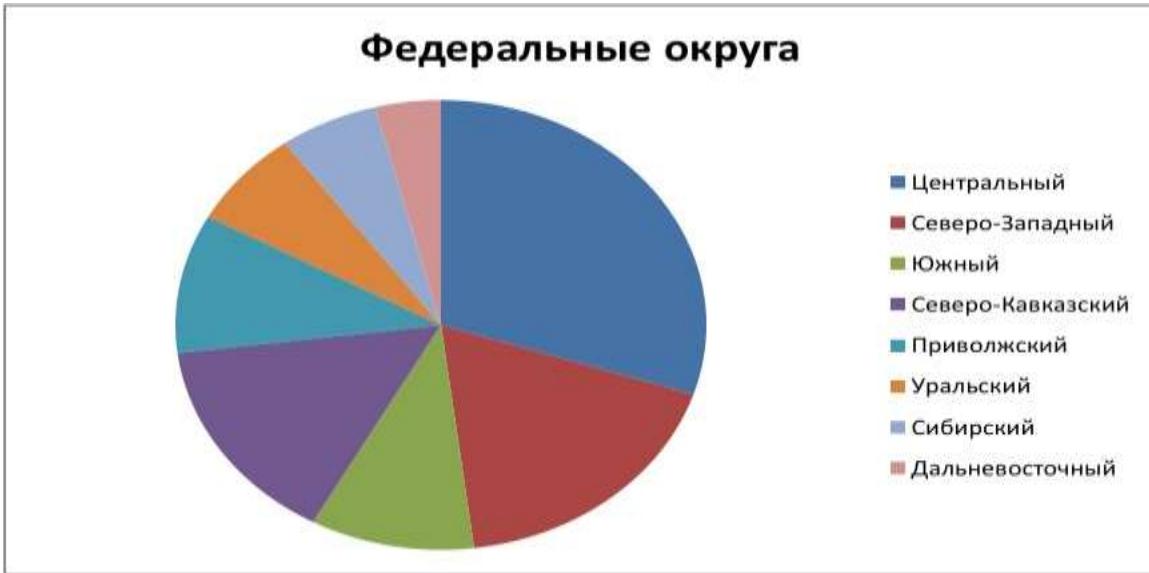


Рисунок 4. Доля трудоустройства выпускников программ РКЦ по федеральным округам (2024 г.)

Данные мониторинга показывают значительную региональную дифференциацию. Наилучшие показатели по доле трудоустройства в течение 3 месяцев демонстрируют центры в регионах с диверсифицированной экономикой и активным участием бизнеса в разработке программ. (Центральный 30%, Северо-Западный 18%, Южный 10% ,Северо-Кавказский 15%,Приволжский 10%) Наименьшие показатели характерны для следующих федеральных округов(Уральский 7% , Сибирский 6% , Дальневосточный 4%)

Выводы:

Первые результаты деятельности региональных кадровых центров свидетельствуют об их значительном потенциале как инструмента гибкого регулирования рынка труда. Центры доказали свою эффективность в вопросах переподготовки и повышения квалификации кадров, демонстрируя высокий процент соответствия программ запросам предприятий.

Однако для полноценной реализации своей миссии требуется устранение выявленных системных ограничений. В качестве приоритетных направлений совершенствования можно предложить:

1. Усиление интеграции с реальным сектором экономики через создание совместных с работодателями наблюдательных советов и внедрение гибких, модульных программ обучения.
2. Развитие цифровой платформы центров, обеспечивающей не только информирование, но и возможность удалённого консультирования, проведения части обучающих модулей и мониторинга карьерного траекторий выпускников.
3. Проведение целевых информационных кампаний, ориентированных на малый бизнес и конкретные категории граждан (например, лиц предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком).

Дальнейшая оценка эффективности РКЦ должна быть напрямую увязана с динамикой ключевых показателей региональных рынков труда: снижением уровня структурной безработицы, ростом доли трудоустройства по полученной специальности и удовлетворённостью работодателей кадровым обеспечением.

Список источников

1. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения». Утверждена постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 (с изменениями).
2. Данные формы федерального статистического наблюдения № 1-3 «Сведения о деятельности организаций, оказывающих услуги по содействию занятости населения» за 2023-2024 гг. Росстат.
3. Отчёт о мониторинге деятельности региональных кадровых центров за 2024 год. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.
4. [ФИО автора, название статьи] // [Название журнала]. – 2023. – № X. – С. Y-Z. (DOI: XXX) [Здесь и далее указываются реальные научные публикации по теме]
5. Национальный проект «Производительность труда». Паспорт проекта. URL: https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/
6. Аналитический обзор «Кадровый голод в регионах: вакансии и соискатели». РИА Рейтинг. 2024. URL: [действующая ссылка на публичный рейтинговый отчёт].
7. Обзор рынка труда и прогноз потребности в кадрах до 2030 года. Агентство стратегических инициатив (АСИ), 2023. URL: <https://asi.ru/library/reports/> [Пример реального отчёта по тематике].
8. Кантемирова М. А., Хадарцев А. Ч., Хубаева А. А. Национальный проект «Кадры». Его реализация в регионах Северо-Кавказского Федерального округа // JOURNAL OF MONETARY ECONOMICS AND MANAGEMENT. 2025. №. 2. С. 317-323. DOI: <https://doi.org/10.26118/2782-4586.2025.78.45.097>
9. Хадарцев Аслан Черменович, Буклова Снежана Олеговна, Базоева Диана Эдуардовна, Хадарцев Ацамаз Черменович СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ В ВИРТУАЛЬНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СРЕДЕ, СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В МЕДИЦИНЕ // Journal of Monetary Economics and Management. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kommunikativnyh-navykov-v-virtualnoy-me> HYPERLINK "https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kommunikativnyh-navykov-v-virtualnoy-meditsinskoy-srede-sposoby-razvitiya-tsifrovizatsii-v-meditsine" ditsinskoy-srede-sposoby-razvitiya-tsifrovizatsii-v-meditsine
10. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). Раздел «Региональные программы». URL: <https://www.rostrud.gov.ru/> //

Сведения об авторах

Кантемирова Мира Аслангериевна, доктор экономических наук, профессор кафедры общественного здоровья, здравоохранения и социально-экономических наук, ФГБОУ ВО «Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия», г. Владикавказ, Россия.

ORCID:0000-0003-3704-144X

Цкаев Виталий Таймуразович, студент 4 курса лечебного факультета ФГБОУ ВО «Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия», г. Владикавказ, Россия.

Тегетаев Роберт Игоревич, студент 4 курса лечебного факультета ФГБОУ ВО «Северо-Осетинская Государственная Медицинская Академия», г. Владикавказ, Россия.

Information about the authors

Kantemirova Mira Aslangerievnna, Doctor of Economics, Professor, Department of Public Healthcare, Public Health, and Socioeconomic Sciences, North Ossetian State Medical Academy, Vladikavkaz, Russia, Fourth-Year Medical Student, North Ossetia State Medical Academy, Vladikavkaz, Russia

ORCID:0000-0003-3704-144X

Tskaev Vitaly Taimurazovich, Fourth-Year Medical Student, North Ossetia State Medical Academy, Vladikavkaz, Russia

Tegetaev Robert Igorevich, Fourth-Year Medical Student, North Ossetia State Medical Academy, Vladikavkaz, Russia