

МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

© *Г.Н. Фомицкая, Т.С. Базарова*

Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова, Республика Бурятия, Улан-Удэ, Российская Федерация

Поступила в редакцию 20.06.2021

В окончательном варианте 09.09.2021

■ Для цитирования: Фомицкая Г.Н., Базарова Т.С. Механизмы взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций в ситуации неопределенности // Вестник Самарского Государственного Технического Университета. Серия «Психолого-педагогические науки». 2021. Т. 18. № 4. С. 21–34. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2021.4.2>

В ситуации неопределенности происходит быстрая смена приоритетов, что находит отражение как в требованиях к уровню профессиональной подготовки специалистов, так и в запросах работодателей на новые специальности. Перечень специальностей и направлений подготовки рабочих кадров для экономики региона в республиканской системе среднего профессионального образования формируется на основе заявок работодателей на 5-летнюю перспективу, но в ситуации неопределенности никто не может гарантировать, что через 5 лет выпускники той или иной специальности или профессии будут востребованы на рынке труда. Для достижения баланса в обозначенной проблеме необходимы разработка и внедрение новых механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями. Целью проведения данного исследования является определение на основе анализа показателей приемной кампании и трудоустройства выпускников системы СПО Республики Бурятия перечня востребованных специальностей СПО, описание и выявление эффективных механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями, позитивно влияющих на качество подготовки специалистов и показатели их трудоустройства по специальности.

Ключевые слова: неопределенность, взаимодействие, работодатели, трудоустройство, система среднего профессионального образования.

MECHANISMS OF INTERACTION BETWEEN EMPLOYERS AND VOCATIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN A SITUATION OF UNCERTAINTY

© *G.N. Fomitskaya, T.S. Bazarova*

Buryat State University named after Dorji Banzarova, Ulan-Ude, Republic of Buryatia, Russian Federation

Original article submitted 20.06.2021

Revision submitted 09.09.2021

■ For citation: Fomitskaya G.N., Bazarova T.S. Mechanisms of interaction between employers and vocational educational organizations in a situation of uncertainty. *Vestnik of Samara State Technical University. Series Psychological and Pedagogical Sciences*. 2021;18(4):21–34. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2021.4.2>

In a situation of uncertainty, there is a rapid change of priorities, which is reflected both in the requirements for the level of professional training of specialists and in the requests of employers for new specialties. However, the list of specialties and areas of training of workers for the regional economy in the regional system of secondary vocational education is formed on the basis of applications from employers for a five-year perspective, but in a situation of uncertainty, no one can guarantee that in five years graduates of a particular specialty or profession will be in demand in the labor market. To achieve a balance in this problem, it is necessary to develop and implement new mechanisms for interaction between professional educational organizations and employers. The aim of this study is to determine the list of popular vocational education specialties, the description and identification of effective mechanisms of interaction between professional educational organizations and employers that affect the improvement of the quality of specialists training and the indicators of their employment according to their specialty based on the analysis of the indicators of the admission campaign and graduates employment of vocational education system of the Republic of Buryatia.

Keywords: uncertainty, interaction, employers, employment, system of secondary vocational education.

Введение

Современная ситуация развития общества и государства во многом характеризуется как ситуация неопределенности. Сложность ситуации неопределенности проявляется в быстрой смене приоритетов, обострении конкуренции на рынке труда, изменении профессиональной среды, влекущих за собой изменения требований к уровню подготовленности выпускника и набору необходимых профессиональных компетенций. В этих условиях традиционная организация образовательного процесса дает сбой, не успевая перестроиться в соответствии с изменившимися требованиями, что отражается на качестве образования и уровне сформированности необходимого для профессиональной деятельности набора компетенций выпускников техникумов и колледжей, их дальнейшем трудоустройстве по специальности.

В связи с этим перед системой среднего профессионального образования поставлены серьезные задачи синхронизации региональных систем среднего профессионального образования с кадровыми потребностями экономики региона. Эти задачи отражены в Стратегии развития системы СПО и в разработанном Агентством стратегических инициатив проекте Регионального стандарта промышленного роста, цель которого — развитие инвестиционных проектов и внедрение оценки готовности выпускников системы СПО к выходу на рынок труда.

Данные обстоятельства актуализируют необходимость поиска новых механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями с целью повышения качества профессиональной подготовки рабочих кадров и трудоустройства по специальности.

1. Обзор литературы

Анализ исследований российских ученых свидетельствует, что неопределенность во всех областях жизни, которая является отличительной особенностью современного мира, сопровождается активной разработкой многих

направлений научного знания и связанными с ними инновационными преобразованиями [1, с. 13].

По мнению Н.С. Малининой, на проявление неопределенности в социальных явлениях влияют:

- зависимость от событий, которые невозможно предвидеть с полной определенностью;
- возможные альтернативы;
- сложность и относительность анализа и измерения;
- незаданность любых форм и оснований для принятия решений и выбора действий;
- риск неуспешности [8].

Е.Э. Кригер акцентирует внимание на том, что ситуация неопределенности вызывает неоднозначную субъективную оценку восприятия информации о ней и обладает динамикой, определяемой степенью возможного ее изменения, преобразования или модификации в интервале времени, соизмеримом со временем решения задачи в этих условиях [6].

Вместе с тем, по убеждению П.В. Симонова, неопределенность способна вызвать у человека положительные эмоции и послужить стимулом к развитию [13, с. 63].

Ситуация неопределенности характеризуется сложностью, разнообразием, быстрой сменой приоритетов и обуславливает необходимость разработки и апробации нестандартных подходов к решению профессиональных задач. В связи с этим профессиональная деятельность рабочих кадров и специалистов развивается в контексте постоянных инновационных процессов, влекущих качественные изменения моделей профессионального труда и набора профессиональных компетенций.

По мнению Г.М. Коджаспировой, для системы образования определена задача учить жить человека в условиях неопределенности, быть толерантным к неопределенности, уметь самостоятельно принимать осознанные и ответственные решения в ситуациях неопределенности, проявлять разумную активность и креативность, т. е. формировать людей с низким уровнем избегания неопределенности [7, с. 132].

В.П. Зинченко полагает, что активное действие в ситуации неопределенности и позитивный опыт преодоления ее повышают устойчивость к трудным ситуациям [4].

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что в условиях неопределенности процесс профессиональной подготовки будущих специалистов должен быть нацелен в первую очередь на формирование самостоятельного мышления, собственной системы взглядов и убеждений, навыков поиска нестандартных решений профессиональной задачи. Это становится возможным при реализации в учебном процессе системно-деятельностного подхода и усиления практической составляющей обучения.

Как отмечают О.Р. Ворошнина и Е.В. Гаврилова, системный подход в обучении студентов является универсальным инструментом их познавательной деятельности [3, с. 54].

В педагогической науке системно-деятельностный подход рассматривается с позиции формирования навыков самообразования, способности ставить

перед собой цели и достигать их, в то же время неся ответственность за результат своих действий.

О.Н. Шумейко утверждает, что системно-деятельностный подход способствует формированию целостного мировоззрения, благодаря которому человек чувствует неразрывную связь с окружающим миром [14, с. 23].

Усиление практической составляющей профессиональной подготовки требует поиска новых механизмов взаимодействия с работодателями.

Однако, как утверждает Л.Ю. Вадова, система взаимодействия с работодателями пока еще недостаточно эффективна, большинство компаний не рассчитывает, что полученные знания позволят выпускникам сразу включиться в работу [2, с. 311].

По мнению Т.П. Пупенковой, для усиления практической подготовки будущих специалистов и рабочих кадров нужна система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить их в рыночные отношения и занять активную позицию в подготовке конкурентоспособного и мобильного специалиста [11].

Резюмируя вышеизложенное, можно утверждать, что профессиональная подготовка в ситуации неопределенности требует активного взаимодействия с работодателями и поиска нестандартных решений, направленных на повышение качества профессиональной подготовки специалистов и ее соответствия запросам работодателей.

Анализ зарубежного опыта свидетельствует о том, что для усиления практической подготовки будущих специалистов учитываются следующие обстоятельства: наличие вакантных рабочих мест, количество безработных, уровень зарплаты, местные тенденции в экономических отраслях, спрос абитуриентов на определенные специальности, стоимость обучения одного учащегося на различных курсах, тенденции в трудоустройстве выпускников [15]. Так, например, в Бельгии реализуется проект профессора Р. Вальбаум «Старт-ап кафе» колледжа при университете города Левен (Start-up café at Leuven University College, Belgium). Идея проекта заключается в организации встреч и обмене информацией между начинающими предпринимателями (будущими выпускниками колледжа) и бизнесменами, результатом которых является определение места трудоустройства с заранее обговоренными условиями [9, с. 116].

Таким образом, ситуация неопределенности способствует изменению подходов к профессиональной подготовке специалистов в сторону усиления ее практической части, что, в свою очередь, актуализирует поиск новых механизмов взаимодействия с работодателями. Эффективность такого взаимодействия отражается на формировании перечня востребованных в экономике региона специальностей и показателях трудоустройства выпускников.

2. Материалы и методы

В исследовании использованы следующие методы: анализ научно-педагогических исследований по обозначенной проблеме, изучение и обобщение, эксперимент. В качестве материалов исследования использованы: Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации

и Российского союза промышленников и предпринимателей, проект Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2030 года, материалы по исполнению государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в региональном сегменте образования; соглашения о взаимодействии предприятий и организаций реального сектора экономики и профессиональных образовательных организаций, данные приемной кампании и трудоустройства выпускников СПО Республики Бурятия за 2018–2020 гг. С позиции системно-деятельностного подхода проведен эксперимент по выработке эффективных форм взаимодействия профессиональных образовательных организаций, работодателей и органа исполнительной власти, представлено их описание.

3. Результаты исследования

Отметим, что в образовательный процесс все более активно начинают внедряться преадаптивные модели, приоритетом которых выступает создание условий для формирования умения обучающегося адаптироваться к любым изменениям и условиям жизни. Такой подход ориентирован в большей степени на универсализацию знаний, а не на узкую специализацию. Наличие неопределенности создает возможность для формирования у студента умения выявлять социально-значимые потребности, проявления творческой активности в процессе поиска рациональных моделей деятельности и поведения, принятия эффективных управленческих решений. Соответственно, процесс профессиональной подготовки должен выстраиваться с учетом данных обстоятельств и быть направлен на формирование умения самостоятельно добывать информацию и пользоваться ею, конструировать новые формы поведения в разных ситуациях.

В проекте Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2030 года определены приоритетные направления развития системы профессионального образования:

- обновление содержания (новые ФГОС);
- формирование нового ландшафта сети СПО (кластерный подход, создание СЦК и мастерских);
- повышение финансовой устойчивости и целевая поддержка колледжей (НПО и «Молодые профессионалы»);
- повышение квалификации работников системы СПО (ГИНФО и подготовка экспертов в академии «Ворлдскиллс»);
- развитие культуры профессиональных соревнований (прозрачность побед в национальных чемпионатах);
- появление новых форм: создание малых инновационных предприятий, учебно-производственных участков, на которых студенты параллельно с учебной работой могут зарабатывать.

Реализация Стратегии предполагает необходимость активного включения работодателей в определение набора компетенций будущего специалиста, разработку требований к уровню сформированности профессиональных компетенций, модулей профессиональной образовательной программы, к организации практической части обучения, к участию в организации

и проведении публичных мероприятий, направленных на выявление и демонстрацию уровня сформированности профессиональных компетенций студентов.

Данная работа выстраивается на основе системно-деятельностного подхода. Эта идеология является базовой в методологии новых ФГОС, в которых акцент сделан на развитии деятельности студентов.

В соответствии с перечисленными методологическими установками нами были определены задачи исследования:

- провести анализ проблемы трудоустройства выпускников региональной системы СПО;
- выявить перечень менее востребованных среди абитуриентов специальностей;
- определить наиболее действенные механизмы активизации взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями;
- сформулировать задачи дальнейшего развития взаимодействия.

В настоящее время на территории Республики Бурятия программы среднего профессионального образования реализует 31 профессиональная образовательная организация: 20 — подведомственные Минобрнауки, 2 — Минздраву РБ, 2 — Минкультуры РБ, 2 — негосударственные, 5 — находящиеся в составе вузов. В данных учреждениях обучаются 25 438 студентов.

Ежегодный выпуск составляет более 4 000 человек, в том числе в 2018 г. — 4 066 выпускников, в 2019 г. — 4 543 выпускника, в 2020 г. — 4 203 выпускника.

Занятость выпускников составляет 96 %, из них трудоустроены — 67 %, проходят службу в рядах Российской Армии — 14 %, продолжают обучение в вузах — 12 %, находятся в декретном отпуске — 3 %. Показатель незанятых выпускников составляет 4 %.

Вместе с тем проблема трудоустройства по специальности выпускников системы среднего профессионального образования стоит достаточно остро, о чем свидетельствуют данные динамики трудоустройства выпускников СПО в разрезе хозяйственных отраслей (табл. 1).

Таблица 1

Динамика трудоустройства выпускников в отрасли хозяйства, %

Отрасль	Год трудоустройства		
	2018	2019	2020
Промышленность	71,5	63,5	66
АПК	57,3	46,8	45,3
Связь	69,3	79,8	78
Транспорт	51,3	67,1	68
Строительство	69,6	72	75,5

Анализ представленных в таблице данных свидетельствует о наличии проблем, влияющих на трудоустройство выпускников:

- дефицит рабочих мест по полученной специальности (профессии);
- низкий уровень заработной платы, который сегодня зачастую ниже уровня обеспечения нужд и потребностей молодых специалистов;

- завышенные требования со стороны работодателей (наличие стажа, дополнительных умений, высокой квалификации, соответствие требованиям профессионального и корпоративного стандарта).

Однако сложности с трудоустройством возникают не только из-за определенных претензий со стороны работодателей, но и со стороны самих выпускников. Наиболее распространенными среди них являются:

- нежелание работать по полученной профессии/специальности;
- завышенный уровень притязаний (требуется сразу высокая заработная плата, предоставление современных жилищных условий, перспектива карьерного роста и т. д.);
- низкий уровень активности при трудоустройстве.

Отсутствие возможности трудоустройства коррелирует с показателями востребованности специальности в период приемной кампании. Так, анализ результатов приемной кампании 2018 г. позволил определить менее востребованные профессии и специальности:

- механизация сельского хозяйства;
- электрификация и автоматизация сельского хозяйства;
- рациональное использование природохозяйственных комплексов;
- тракторист-машинист сельскохозяйственного производства;
- машинист дорожных и строительных машин;
- мастер слесарных работ;
- мастер отделочных строительных и декоративных работ;
- сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки));
- мастер отделочных строительных работ;
- мастер общестроительных работ.

Основная причина низкой востребованности у абитуриентов данных направлений подготовки кроется в отсутствии видения дальнейшего трудоустройства. Наиболее уязвимыми оказались направления подготовки кадров для отраслей строительства и сельского хозяйства, имеющих сезонный характер работ и осуществляющих свою деятельность в постоянной ситуации неопределенности. В настоящее время сельское хозяйство представлено в основном средним и малым бизнесом, не имеющим перспективных планов развития. Строительная отрасль более ориентирована на иностранную рабочую силу, поэтому менее заинтересована в молодых специалистах.

Отметим, что профессиональными образовательными организациями активно внедряются новые механизмы и формы, способствующие увеличению показателя трудоустройства именно по профессии/специальности. Среди них наиболее эффективными являются:

- введение в учебный план третьего курса дополнительных образовательных программ;
- целенаправленная организация мероприятий по профессиональной адаптации к условиям рынка труда (психологическое тестирование, встречи и консультации с работодателями, беседы с выпускниками и студентами, формирование навыков написания резюме);
- организация участия студентов в ярмарках вакансий и обучения действиям на портале «Работа в России».

Однако без привлечения работодателей все действия со стороны самих образовательных организаций не приносят желаемого результата, а претензии со стороны работодателей к качеству подготовки кадров не уменьшаются.

С учетом данных обстоятельств в тесном взаимодействии с Министерством образования и науки Республики Бурятия был проведен ряд совещательных встреч с представителями работодателей всех кластеров, результатом которых стал план развития межведомственного взаимодействия и социального партнерства работодателей с профессиональными образовательными организациями с целью внедрения эффективных механизмов закрепления кадров в отраслях экономики.

Распоряжением правительства республики отраслевые министерства и ведомства закреплены за профессиональными образовательными организациями по направлениям подготовки. Наиболее действенными формами взаимодействия стали:

- проведение рабочих встреч в формате круглых столов, научно-практических конференций, семинаров, мастер-классов со студентами профессиональных образовательных организаций Республики Бурятия;
- организация профориентационных мероприятий в формате дней открытых дверей, дней без турникетов, экскурсий с целью ознакомления с современными управленческими и производственными процессами, а также требованиями к специалистам;
- организация производственных практик для студентов и стажировок для педагогических работников в организациях и на предприятиях;
- создание условий для организации дуального обучения;
- совместная организация конкурсных площадок регионального этапа чемпионата «Ворлдскиллс Россия»;
- проведение иных мероприятий, способствующих повышению эффективности взаимодействия и интеграции профессиональных образовательных организаций с профильными предприятиями и организациями.

Если производственная практика на предприятиях является достаточно отработанным механизмом, то внедрение дуальной формы обучения для образовательной организации и для предприятия выступает своеобразным стартапом.

Нам близка позиция Р.В. Селюкова, который рассматривает дуальность как конструкцию, состоящую из двух противоположностей (образование и производство), созданную для повышения качества теоретической и практической профессиональной подготовки специалиста [12].

Такая конструкция является наиболее мобильным способом взаимодействия образования и производства, который позволяет ликвидировать дисбаланс между подготовкой специалистов и требованиями производства. Студент получает теоретическую подготовку в учебном заведении, а навыки и компетенции — на предприятии, где планирует работать в будущем. Все виды практик выстраиваются под реальное производство, тем самым обеспечивается учебно-производственный процесс подготовки непосредственно на рабочих местах, реализуется задача повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации будущего специалиста к месту работы [10]. Именно дуальная форма обучения предоставляет образовательному учреждению и работодателю уникальную возможность поделить ответственность за

качество подготовки специалиста и укрепить связи между рынком образования и рынком труда.

С целью расширения практики дуального обучения были разработана соответствующая нормативная база, определены шесть учреждений СПО в качестве пилотных по внедрению в образовательный процесс элементов дуального обучения: авиационный, политехнический, индустриальный техникумы, многопрофильный, педагогический колледжи и Байкальский колледж туризма и сервиса. В настоящее время дуальная система подготовки реализуется пока только в двух учреждениях — Бурятском республиканском педагогическом колледже и Авиационном техникуме. Сложность организации дуального обучения заключается в нормативно-правовом регулировании взаимоотношений образовательной организации и работодателя, определении источников финансирования организации процесса на предприятии, разработке мотивационных стимулов для предприятий в части создания учебных полигонов с последующим лицензированием адреса ведения образовательной деятельности.

Несмотря на перечисленные трудности, реализуемая модель дуального обучения полностью ориентирована на производство и способствует развитию института наставничества — важного фактора в решении проблемы сокращения сроков адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, предоставляющая специалистам с высоким уровнем профессиональной компетентности возможность аккумулировать и транслировать накопленный опыт, принимать участие в мероприятиях различного уровня с презентацией успешных практик. Богатый опыт организации наставничества накоплен на ОАО «Улан-Удэнский авиационный завод». В октябре 2019 г. на площадках завода был проведен форум наставников, где были презентованы лучшие практики наставничества, представлены династии наставников.

Совместно с авиационным заводом, Министерством промышленности, Министерством экономики и Министерством образования республики разработана дорожная карта по подготовке кадров для завода, в которой нашли отражение вопросы организации целевого обучения, дуальной формы подготовки, производственных практик, наставничества.

Аналогичные дорожные карты по подготовке кадров разработаны для строительной отрасли. Летом 2020 года на строительном полигоне крупнейшей в регионе строительной компании «Смитинвест» для преподавателей Техникума строительства и городского хозяйства организована стажировка по технической эксплуатации современного вида опалубки. Организации предоставлено право на заключение договора о целевом обучении в период приемной кампании техникума. Определены строительные полигоны в качестве площадок для дуальной подготовки.

Принятые меры позволили организовать взаимодействие между органом власти, предприятием и образовательной организацией на качественно новом уровне.

Одним из результатов такого взаимодействия стало выделение дополнительной квоты на целевое обучение по специальностям, по которым хозяйствующие субъекты испытывают острый дефицит кадров. В 2020 г. квоты

выделены по специальностям «производство летательных аппаратов», «преподавание в начальных классах», «дошкольное образование».

Вместе с тем для качественной подготовки специалистов в соответствии с запросами работодателей необходима модернизация материальной базы профессиональных образовательных организаций. В 2018 г. из федерального бюджета были выделены средства на создание 33 специализированных центров компетенций (СЦК) в 16 учреждениях СПО, а участие в федеральном проекте «Молодые профессионалы» позволило создать и оснастить современным оборудованием 23 мастерских. Решение о совместном с работодателями использовании нового оборудования открыло для работодателей возможность проведения независимой оценки квалификаций своих сотрудников с использованием новейшего оборудования СЦК, а для образовательной организации — возможность привлечения работодателей к проведению демонстрационного экзамена, совмещения демонстрационного экзамена с независимой оценкой квалификации выпускника. Для создания нормативно-правовой базы такого взаимодействия специализированные центры компетенций были закреплены за профильными министерствами и ведомствами: например, «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» — Минтранс РБ, «Гостиничный сервис» и «Туризм» — Минтуризм РБ, «Ветеринария» — Минсельхоз РБ, «Сухое строительство и штукатурные работы» — Минстрой РБ, «Геодезия» — Минпромторг РБ и т. д.

Такой подход создал возможность принятия совместного решения о реализации гибких программ профессионального обучения. Так, анализ востребованных работодателем рабочих профессий позволил определить перечень квалификаций, по которым можно сократить срок обучения с 4 лет до 6 месяцев (пекарь, бетонщик, каменщик, арматурщик, фрезеровщик, токарь, столяр, слесарь-сантехник). С целью нормативного регулирования изменения сроков обучения в распоряжение правительства Республики Бурятия о потребности в кадрах был включен новый раздел «Потребность в рабочих кадрах с присвоением рабочей квалификации».

Еще одним действенным механизмом взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций стало участие работодателей и учреждений СПО в онлайн-ярмарке вакансий, мест практик и стажировок «Охота на работу на Дальнем Востоке и в Арктике». В период ограничительных действий весной 2021 г. ярмарка была проведена на платформе «Факультетус» Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке и в Арктике с использованием технических возможностей Центра опережающей профессиональной подготовки республики. На ярмарке было предложено более 300 вакансий, организовано анкетирование возможных кандидатов на работу, продвижение брендов работодателей, даны разъяснения об условиях труда, уровне заработной платы и карьерных перспективах.

В ярмарке от республики приняли участие заводы, комбинаты, фабрики, представители энергетического комплекса, банковской системы, торговые компании, а также предприятия сферы транспорта, строительства и услуг.

За один день работы ярмарку посетили 400 студентов из 12 образовательных учреждений среднего профессионального образования. Опрос участников показал, что из посетивших ярмарку студентов выпускных курсов 31 % пришли

в поисках временной работы, 19 % — постоянной работы, почти 50 % участников — за информацией. Посчитали предложения от работодателей вполне приемлемыми 67 % студентов, не устроила предлагаемая заработная плата 23 % студентов, и только 10 % опрошенных не нашли для себя ничего интересного.

Обсуждение и заключение

Принятые меры способствовали повышению заинтересованности работодателей содержанием профессиональной подготовки кадров. В деловой программе регионального чемпионата WorldSkills в январе 2020 г. приняли участие представители предприятий и организаций всех отраслевых кластеров. Без взаимных упреков и претензий состоялся заинтересованный диалог по обсуждению перечня специальностей и профессий, необходимых для развития экономики региона в обозримой перспективе, набора профессиональных компетенций будущего выпускника в условиях неопределенности.

Анализ результатов приемной кампании 2020 г. позволил сформировать список востребованных профессий и специальностей (табл. 2).

Таблица 2

Список востребованных в регионе профессий и специальностей в 2020 г.

Направление подготовки (кластер)	Наименование программы подготовки	Конкурс на 1 бюджетное место	Профессиональная образовательная организация
Сельское хозяйство и АПК	Ветеринария	1,6	ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова»
Промышленность	Производство летательных аппаратов	1,4	ГБПОУ «Авиационный техникум»
	Информационные системы и программирование	1,4	
	Геологическая съемка, поиски и разведка месторождений полезных ископаемых	1,6	
	Открытые горные работы	1,4	
Транспорт	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	2,2	ГАПОУ РБ «Бурятский республиканский техникум автомобильного транспорта»
	Сервис на железнодорожном транспорте	1,3	ГБПОУ «Бурятский республиканский индустриальный техникум»
Сфера обслуживания	Дизайн	1,6	ГАПОУ РБ «Республиканский многоуровневый колледж»
	Повар, кондитер	1,8	ГБПОУ «Байкальский колледж туризма и сервиса»
Образование	Физическая культура	3,4	ГБПОУ «Бурятский республиканский педагогический колледж»
	Дошкольное образование	3,8	
	Преподавание в начальных классах	3,0	

Анализ данных по трудоустройству выпускников СПО 2021 г. показал, что по специальности трудоустроено в сферу промышленности 72 % выпускников, АПК — 56 %, в сфере связи — 70 %, транспорта — 65,6 %, строительства — 75 %.

Изложенное позволяет сделать вывод об эффективности представленных механизмов взаимодействия образовательных организаций и работодателей.

Вместе с тем для дальнейшего эффективного решения проблемы трудоустройства выпускников по специальности необходимо:

- определить меры социальной поддержки молодых специалистов на производстве, мотивирующие молодого специалиста к работе по профессии, к определению перспектив улучшения бытовых условий, укрепления здоровья и организации досуга;
- усилить информационную работу со студентами профессиональных образовательных организаций по планированию работы по специальности с привлечением СМИ, использованием социальных сетей, популярных в молодежной среде мессенджеров;
- вовлечь общественно-деловые объединения и представителей работодателей в управление профессиональными образовательными организациями для создания профессионально-общественного консенсуса в вопросе повышения качества и оценки профессиональной подготовки выпускников СПО.

В условиях неопределенности не существует устоявшихся моделей взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций, которые можно было бы заимствовать к внедрению. Поэтому опора на особенности и традиции региональной системы профессионального образования и рынка труда, рефлексия международного и отечественного опыта, гибкость и оперативность в принятии решений являются основаниями для реализации того или иного механизма взаимодействия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Болотова А.К., Зинченко В.П., Поддьяков А.Н.* Человек в ситуации неопределенности / Под ред. А.Н. Поддьякова. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 283 с.
2. *Вадова Л.Ю.* Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.* – 2016. – № 5. – С. 311–315.
3. *Ворошнина О.Р., Гаврилова Е.В.* Системно-деятельностный подход как основа организации самостоятельной работы студентов // *Пермский педагогический журнал.* – 2016. – № 8. – С. 54–58.
4. *Зинченко В.П.* Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? // *Вопросы психологии.* – 2007. – № 6. – С. 3–20.
5. *Выготский Л.С., Лурия А.Р.* Этюды по истории поведения: Обезьяна. Примитив. Ребенок. – М.: Педагогика-Пресс, 1993. – 224 с.
6. *Кригер Е.Э.* Ситуации неопределенности и проблемные ситуации: общее и особенное // *Современные проблемы науки и образования.* – 2014. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=12030> (дата обращения: 30.05.2021).
7. *Коджаспирова Г.М.* Фактор неопределенности в процессе подготовки учителя // *Человеческий капитал.* – 2021. – № 1 (145). – С. 131–140.
8. *Малинина Н.С.* Феномен неопределенности в представлениях современной молодежи // *Вестник Череповецкого государственного университета.* – 2012. – Т. 3. – № 4. – С. 154–165.

9. Никулина Ю.Н., Кислова И.А. Организация работы с молодежью на региональном рынке труда: учеб. пособие. – Оренбург: Изд-во ОГУ, 2017. – С. 116.
10. Овсиенко Л.В., Зимина И.В., Есенина Е.Ю. Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона // Вестник технологического университета. – 2014. – Т. 17. – № 5. – С. 339–343.
11. Пупенкова Т.П. Социальное партнерство в среднем профессиональном образовании // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 5 [Электронный ресурс]. – URL: <https://human.snauka.ru/2013/05/3049> (дата обращения: 31.05.2021).
12. Селюков Р.В. Дуальное обучение будущих педагогов как условие формирования их оценочной компетенции // Вести образования. – 2017. – № 12 (150).
13. Симонов П.В. Эмоциональный мозг. – М.: Наука, 1981. – 216 с.
14. Шумейко О.Н. Реализация системно-деятельностного подхода в процессе обучения // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII междунар. науч. конф. – Самара: Асгард, 2016. – С. 18–25.
15. Saussois J.M. Scenarios, international comparisons, and key variables for educational scenario analysis. *Think Scenarios, Rethink Education OECD*. 2006. https://read.oecd-ilibrary.org/education/think-scenarios-rethink-education/scenarios-international-comparisons-and-key-variables-for-educational-scenario-analysis_9789264023642-5-en#page1 (accessed September 13, 2021).

REFERENCES

1. Bolotova A.K., Zinchenko V.P., Poddyakov A.N. *Chelovek v situacii neopredelennosti* [A Person in a Situation of Uncertainty]. Moscow: GU VShE, 2007. 283 p.
2. Vadova L.Yu. *Sistema vzaimodejstviya vuza i rabotodatelej v podgotovke budushchih specialistov* [The System of Interaction Between the University and Employers in the Training of Future Specialists]. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy*. 2016. No. 5. Pp. 311–315.
3. Voroshnina O.R., Gavrilova E.V. *Sistemno-deyatelnostnyj podhod kak osnova organizacii samostoyatel'noj raboty studentov* [System-Activity Approach as a Basis for Organizing Independent Work of Students]. *Permskiy pedagogicheskiy zhurnal*. 2016. No. 8. Pp. 54–58.
4. Zinchenko V.P. *Tolerantnost' k neopredelennosti: novost' ili psihologicheskaya tradiciya?* [Tolerance to Uncertainty: News or Psychological Tradition?]. *Voprosy psikhologii*. 2007. No. 6. Pp. 3–20.
5. Vygotskiy L.S., Luriya A.R. *Etyudy po istorii povedeniya: Obez'yana. Primitiv. Rebenok* [Etudes on the History of Behavior: The Monkey. Primitive. Child]. Moscow: Pedagogika-Press Publ., 1993. 224 p. (In Russian).
6. Kriger E.E. *Situacii neopredelennosti i problemnye situacii: obshchee i osobennoe* [Situations of un Certainty and Problem Situations: General and Special]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*. 2014. No. 2. <http://science-education.ru/ru/article/view?id=12030> (accessed May 30, 2021).
7. Kodzhaspirova G.M. *Faktor neopredelyonnosti v processe podgotovki uchitelya* [The Uncertainty Factor in the Process of Teacher Training]. *Chelovecheskiy kapital*. 2021. No. 1 (145). Pp. 131–140.
8. Malinina N.S. *Fenomen neopredelennosti v predstavleniyah sovremennoj molodezhi* [The Uncertainty Factor in the Process of Teacher Training]. *Vestnik Cherepovetskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2012. Vol. 3. No. 4. Pp. 154–165.
9. Nikulina Yu.N., Kislova I.A. *Organizatsiya raboty s molodezh'yu na regional'nom rynke truda: ucheb. posobiye* [Organization of work with youth in the regional labor market: textbook]. Orenburg: OGU, 2017. P. 116.
10. Ovsienko L.V., Zimina I.V., Esenina E.Yu. *Dual'noe obuchenie kak vazhnyj faktor povysheniya investicionnoj privlekatel'nosti regiona* [Dual Training as an Important Factor in Increasing

- the Investment Attractiveness of the Region]. *Vestnik tekhnologicheskogo universiteta*. 2014. Vol. 17. No. 5. Pp. 339–343.
11. *Pupenkova T.P.* Social'noe partnyorstvo v srednem professio-nal'nom obrazovanii [Social Partnership in Secondary Vocational Education]. *Gumanitarnyye nauchnyye issledovaniya*. 2013. No. 5. <https://human.snauka.ru/2013/05/3049> (accessed May 31, 2021).
 12. *Selyukov R.V.* Dual'noe obuchenie budushchih pedagogov kak uslovie formirovaniya ih ochnoj kompetencii [Dual Training of Future Teachers as a Condition for the Formation of Their Assessment Competence]. *Vesti obrazovaniya*. 2017. No. 12 (150).
 13. *Simonov P.V.* Emocional'nyj mozg [Emotional Brain]. Moscow: Nauka Publ., 1981. 216 p.
 14. *Shumejko O.N.* Realizaciya sistemno-deyatel'nostnogo podhoda v processe obucheniya [Implementation of the System-Activity Approach in the Learning Process]. *Aktual'nyye voprosy sovremennoy pedagogiki: materialy VIII mezhdunar. nauch. konf.* Samara: Asgard Publ., 2016. Pp. 18–25.
 15. *Saussois J.M.* Scenarios, international comparisons, and key variables for educational scenario analysis. *Think Scenarios, Rethink Education OECD*. 2006. https://read.oecd-ilibrary.org/education/think-scenarios-rethink-education/scenarios-international-comparisons-and-key-variables-for-educational-scenario-analysis_9789264023642-5-en#page1 (accessed September 13, 2021).

Информация об авторах

Галина Николаевна Фомицкая, доктор педагогических наук, профессор кафедры «Общая педагогика». Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова, Республика Бурятия, Улан-Удэ.
E-mail: galinaf1961@mail.ru

Татьяна Содномовна Базарова, доктор педагогических наук, профессор кафедры «Социальная работа» социально-психологического факультета. Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова, Республика Бурятия, Улан-Удэ. **E-mail:** tbazarova@mail.ru

Information about the authors

Galina N. Fomitskaya, Doc. Ped. Sci., Professor of General Pedagogy Department. Buryat State University named after Dorji Banzarova, Ulan-Ude, Republic of Buryatia, Russian Federation.
E-mail: galinaf1961@mail.ru

Tatyana S. Bazarova, Doc. Ped. Sci., Professor of Social Work Department of the Social Psychology Faculty. Buryat State University named after Dorji Banzarova, Ulan-Ude, Republic of Buryatia, Russian Federation. **E-mail:** tbazarova@mail.ru