



# НОВЫЕ ПОДХОДЫ К СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: БАРЬЕРЫ, ПРАКТИКИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ

---

*Доклад подготовлен по итогам экспертной сессии, проведенной в рамках масштабного исследования трансформации среднего профессионального образования под влиянием программ бизнеса и государства, результаты которого будут представлены в ноябре 2025 г. В дискуссии приняли участие представители крупного бизнеса, руководители колледжей, представители госструктур, а также HR-специалисты и блогеры.*

---

## **Введение**

Среднее профессиональное образование становится ключевым звеном в обеспечении экономики квалифицированными кадрами. Сегодня именно СПО должно ответить на запросы промышленности, технологического сектора и регионов. При этом система сталкивается с рядом противоречий и барьеров.

## **1. Текущее состояние среднего профессионального образования в России**

### **РОСТ ЧИСЛА ЗАЯВЛЕНИЙ ВЫПУСКНИКОВ НА ПОСТУПЛЕНИЕ В КОЛЛЕДЖИ**

СПО демонстрирует значительную динамику: в 2025 году количество поданных заявлений на поступление в колледжи увеличилось на 37% по сравнению с 2020 годом. Такой рост объясняется несколькими факторами:

- школьники ищут возможность уйти от сложностей, связанных со сдачей ЕГЭ;

- новое поколение стремится быстрее войти в профессию и обрести финансовую самостоятельность;
- изменяется структура ценностей – часть молодых людей хочет как можно скорее оторваться от семьи и начать самостоятельную жизнь;
- современные рабочие профессии больше не ассоциируются исключительно с тяжелым физическим трудом;
- ряд компаний продемонстрировал значительное повышение зарплатных плат для рабочих профессий, что усиливает их привлекательность.

Однако выбор студентов часто связан не с индустриальными колледжами, а с направлениями, популярными в крупных городах: программирование, IT, сфера сервиса. Эти специальности воспринимаются как более простые и быстрые траектории для старта. Производственный сектор ассоциируется с рядом стереотипов, отталкивающих от поступления в профильные учреждения СПО.

## **ПРОГРАММЫ ТРАНСФОРМАЦИИ И МОДЕРНИЗАЦИИ**

Серьезный импульс системе придают как государственные, так и корпоративные инициативы:

- федеральный проект **«Профессионалитет»**, позволяющий компаниям формировать партнерства с колледжами и модернизировать их инфраструктуру за счет кооперации с госбюджетом;
- корпоративные стратегии – «Газпром нефть» развивает сеть из 22 колледжей в 9 регионах через программу «Лига колледжей», ТМК внедряет цифровые решения для профориентации, «Норникель» разрабатывает стратегию развития СПО в городах присутствия и выстраивает партнерства с более чем 20 организациями СПО в различных регионах.

Практики показывают, что системные изменения возможны только при комбинации инструментов и усилении взаимодействия между государством, бизнесом и образовательными учреждениями.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПРОТИВОРЕЧИЕ: ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ ПРОТИВ СТАТИСТИКИ**

Значимым препятствием выбора молодежью образовательного трека через СПО являются позиции их родителей и ближнего окружения.

- Родители часто советуют детям уезжать из региона, переезжать в крупные города, связывать свое будущее только с высшим образованием.
- В 1990-е–2000-е годы система СПО была разрушена, условия обучения не соответствовали требованиям, информация распространялась на широкую аудиторию.

- Реальная карьерная успешность родителей в компаниях напрямую влияет на установки детей.

Эти факторы сформировали стереотип «колледж – для неудачников», что отразилось на установках школьников и их родителей.

**ОПТИМАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ**, о которой говорят представители государства:

- **70% выпускников должны идти в систему СПО;**
- **30% – в высшее образование.**

Такая пропорция считается правильной, с точки зрения баланса рынка труда.

**РЕАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ РОДИТЕЛЕЙ И ШКОЛЬНИКОВ** (данные ЦСП «Платформа»):

- **70% родителей хотят, чтобы их дети получили высшее образование, и 49% школьников планируют пойти в вуз;**
- **только 19% родителей и 18% школьников рассматривают вариант СПО;**
- оставшаяся часть рассматривает другие жизненные траектории.

Таким образом, текущее состояние СПО в России противоречиво: с одной стороны, наблюдаются рост популярности и изменение восприятия рабочих профессий, а с другой – сохраняются социальные, структурные и региональные барьеры, требующие системного ответа. При этом бизнес остро нуждается в квалифицированных кадрах, а профильные специальности проигрывают по популярности сервисным и цифровым направлениям. При этом уже есть успешные примеры трансформации СПО под влиянием программ бизнеса и государства.



*«С точки зрения прогнозирования рынка труда, количество выпускников, которое сегодня выпускает высшее образование, нам не нужно. Текущий прогноз подразумевает примерную оценку: 30% от общего выпуска к 2030 году должно приходиться на высшее образование, 60% – на СПО. Еще есть неквалифицированные работники, они тоже, конечно, нужны – порядка 10%, с точки зрения общей потребности», – Александр Вайно, директор направления «Молодые профессионалы», Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов.*



*«В процессе взаимодействия с колледжами мы пришли к выводу, что необходима стратегия развития СПО, и «Норникель» выступил инициатором разработки этого документа. Была проделана*

*системная работа: привлекли внешнюю структуру, Высшую школу экономики; для модерации процесса сформировали детализированную программу с конкретными шагами реализации и показателями эффективности; построили дорожную карту. Этот шаг позволил переосмыслить направления деятельности в области развития СПО и структурировать взаимодействие, сделать его более эффективным», – Дарья Крячкова, вице-президент по кадровой политике, «Норникель».*

## 2. Барьеры и пути их преодоления

Система СПО развивается в условиях сочетания институциональных, нормативных, финансовых и социальных ограничений. Каждое из них требует выработки комплексных решений с участием государства, бизнеса и образовательного сообщества.

### 1) СИСТЕМНЫЕ ДЕФИЦИТЫ

Ключевые вызовы – устаревшая инфраструктура, слабая связь образовательных программ с запросами производства, а также дефицит мотивированных преподавателей.

- **Оборудование и связь с производством.** Многие колледжи работают на устаревшей материальной базе, что снижает качество подготовки кадров и отдаляет обучение от современных производственных процессов. Даже при участии бизнеса обновление носит точечный характер и зависит от отдельных компаний.
- **Стереотип о «непрестижности» колледжей.** В массовом сознании СПО часто воспринимается как «вторичный путь». Это снижает приток абитуриентов и затрудняет удержание молодых людей в регионах.
- **Преподавательский состав.** По данным экспертов, более 60% преподавателей и мастеров производственного обучения никогда не работали на производстве. Это ведет к разрыву между теорией и практикой, снижает качество обучения.

### Возможные решения:

- системная модернизация инфраструктуры колледжей за счет государственно-частных партнерств;
- интеграция специалистов с производства в образовательный процесс;
- программы обязательных стажировок для педагогов;
- развитие корпоративных университетов как центров методической поддержки колледжей.



*«Модель СПО с позиций «бизнес – заказчик на кадры, а колледж – исполнитель, который занимается подготовкой качественного выпускника» не работает. Необходимо следовать парадигме партнерства, когда мы совместно с колледжем ставим и решаем задачи. Нужно выстраивать взаимодействие с руководством колледжей, преподавательским*

составом и студентами, формируя возможности для развития, преодоления барьеров. Важно встраивать колледжи в контур корпоративной среды компаний. Только модель полноценного партнерства со всеми заинтересованными сторонами может дать нужный результат», – Булат Зарипов, проректор Корпоративного университета, ПАО «Газпром нефть».

«Примерно 90% ребят, которые стремятся к получению высшего образования, уезжают из Норильска. Крайне низко желание ребят после девятого класса поступать в колледжи. Однако шесть колледжей, которые есть у нас на территории, востребованы: в них обучаются 3000 ребят и, более того, практически 100% выпускников колледжей мы трудоустроиваем. Кроме того, важное направление – повышение качества преподавания в СПО. Недостаточно просто поменять оборудование в колледжах. Нужны люди, которые обладают высокой квалификацией и смогут научить на нем работать в условиях современного производства. «Норникель» инвестирует в повышение квалификации преподавателей, организуя для них курсы и стажировки на производстве. Это помогает педагогам актуализировать знания, понимать специфику современных процессов», – Дарья Крячкова, вице-президент по кадровой политике, «Норникель».

«Большая часть фундаментальных проблем профобразования успешно решается: ребята теперь учатся в современных условиях, по новым образовательным программам на технологичном оборудовании. Работодатели включились в процесс подготовки кадров в системе СПО – они заявляют свои требования к рамке компетенций востребованных сотрудников и помогают перестраивать процесс обучения, участвуя в управлении колледжами; разработке образовательных программ; модернизации инфраструктуры; проведении и экспертизе демонстрационного экзамена и чемпионатов по профессиональному мастерству. Это дало возможность для построения сквозного трека от образования к рабочему месту. Однако из-за стереотипов о рабочих профессиях, которые годами копились в обществе, у нас впереди еще много работы по их преодолению. И на сегодняшний день это один из ключевых вызовов, на которые мы должны ответить», – Сергей Кожевников, ректор Института развития профессионального образования.

## 2) НОРМАТИВНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ


Законодательная база часто не соответствует реальным потребностям рынка труда и тормозит интеграцию студентов в производственный процесс.


- **Возрастные ограничения.** Несовершеннолетние студенты не допускаются на опасные производства. Это делает невозможным полноценную практику для учащихся в возрасте до 18 лет и снижает качество их подготовки.

- **Сроки обучения.** Из-за законодательных норм выпускники часто не достигают возраста совершеннолетия к моменту окончания колледжа, что ограничивает их трудоустройство на ряде предприятий.
- **Армия и призыв.** Выпускники мужского пола сразу после окончания колледжей призываются на военную службу, что со временем ведет к потере у них квалификации и к кадровым проблемам предприятий.

### **Возможные решения:**

- введение гибких моделей образовательных траекторий, позволяющих сократить сроки обучения для тех, кто планирует продолжить образование в вузе;
- корректировка норм допуска несовершеннолетних на практику с обеспечением безопасных условий на учебных полигонах и предприятиях;
- отсрочка от армии для выпускников учреждений СПО, которые устраиваются работать по специальности, или создание военных учебных центров при колледжах.

 «В рамках федерального проекта «Профессионалитет» до 40% учебной программы отводится на практическую подготовку студента непосредственно на предприятии – это вариативная часть программы, практики, стажировки. Для реализации этой задачи требуется соответствующая инфраструктура со стороны работодателя: необходимы учебные полигоны (особенно для студентов младше 18 лет); важно выстроить эффективные процессы, закрепить наставников и предусмотреть материальное стимулирование. Только при выполнении этих условий можно говорить о качественной подготовке кадров. В связи с этим ключевой запрос работодателей к системе образования – законодательно закрепить эти аспекты для устранения существующих противоречий при поиске потенциала в повышении производительности, а также создать экономические механизмы, которые помогали бы работодателю гармонизировать эту нагрузку», – Юлия Демина, начальник управления профессионального обучения и работы с молодежью, ОМК.

 «Совмещая образовательные программы СПО и высшего образования, можно снизить общий срок обучения на полтора-два года. Мы сейчас как раз прорабатываем такой подход с несколькими вузами. Этот формат помогает компании в сжатые сроки получить качественного специалиста с потенциалом дальнейшего развития, а также дает дополнительную мотивацию для молодежи к саморазвитию – возможность ускорения образовательного и карьерного пути», – Дарья Крячкова, вице-президент по кадровой политике, «Норникель».


### 3) ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ


Развитие СПО требует устойчивого финансирования, однако текущая модель опирается в основном на государство и крупные корпорации.

- **Стоимость модернизации.** Серьезные инвестиции в инфраструктуру под силу только государству и крупным компаниям, в то время как малые и средние предприятия не способны обеспечивать колледжи современным оборудованием и инфраструктурой.
- **Стипендии и стимулы.** Две трети заявок на целевые места в 2024 году сопровождались предложением стипендии всего в 500 руб. в месяц со стороны компаний. Такой уровень поддержки демотивирует студентов и не создает конкуренции за рабочие профессии.
- **Неравномерность поддержки по отраслям.** Колледжи, связанные с менее маржинальными секторами (например, легкая промышленность), значительно отстают по уровню модернизации.
- **Конкуренция между предприятиями** за будущие кадры, а не формат партнерства.

#### Возможные решения:

- развитие механизмов государственно-частного партнерства и целевых субсидий для модернизации;
- расширение практик стимулирующих стипендий и корпоративных грантов для студентов;
- кооперация бизнеса для совместного финансирования СПО в регионах, где интересы компаний совпадают.

 «Ключевая проблема, связанная с «Профессионалитетом», – это стоимость проекта, стоимость настройки механизма кооперации между бизнесом и колледжем. Помимо инвестиций в оборудование, есть множество направлений взаимодействия с колледжами, требующих значительного внимания компаний, чтобы при выпуске из колледжа бизнес получил сотрудника с актуальными знаниями и навыками. В большинстве случаев компании не могут организовать в колледжах программы под себя из-за внутреннего сопротивления колледжей или нехватки ресурсов – это ключевая проблема», – Александр Вайно, директор направления «Молодые профессионалы», Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов.

 «В рамках федерального проекта «Профессионалитет» создаются кластеры: объединения работодателей и организаций СПО. Кластерный подход позволяет работодателям координировать свои усилия и потребности, а образовательным учреждениям – адаптировать программы обучения в соответствии с актуальными требованиями рынка труда. В рамках проекта несколько работодателей могут взаимодействовать с одним колледжем. Это сотрудничество реализуется в различных направлениях подготовки. В производственных процессах некоторые виды работ могут дублировать друг друга, например сварочные работы, что создает

благоприятные условия для кооперации. Необходимо развивать такую модель взаимодействия между организациями и колледжами – сверяться, согласовывать образовательные программы. Это хорошая возможность сэкономить значительные ресурсы», – Виктор Неумывакин, директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения РФ.



«Есть важная проблема, на которой стоит сделать особый акцент, – разобщенность огромного количества корпоративных инициатив. Каждый работодатель считает, что он должен в одиночку победить кадровый рынок любыми способами: организовать локальные конкурсы, несистемные профориентационные мероприятия. Очень часто это превращается в большие траты бюджетов при минимальной эффективности. Чтобы подрастающий школьник шел в СПО и вообще осознанно выбирал профессию, в период школьного взросления ему нужно показать максимальное количество предприятий, составляющих экономический «корсет» его региона. Иначе установки, сформированные через интернет, не преодолеет запоздалая профориентационная активность», – Арсений Брыкин, директор ассоциации «Консорциум «Базис»».

#### 4) СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

Общественные установки и культурные стереотипы остаются серьезным фактором, ограничивающим развитие СПО.

- **Родительские установки.** Родители часто убеждают детей уезжать из промышленных регионов и стремиться к поступлению в вузы, что подрывает привлекательность колледжей.
- **Трудности реализации профориентационных мероприятий.** Крупные компании могут разрабатывать собственные методики, а малые регионы и предприятия остаются без инструментария.
- **Мобильность молодежи.** Сложно привлечь студентов в удаленные или северные регионы, где условия жизни объективно менее комфортны.
- **Конкуренция** с популярными в молодежной среде профессиями (блогеры, IT). Молодежь не готова «идти на завод».

#### Возможные решения:

- проведение федеральных коммуникационных кампаний, формирующих престиж СПО и рабочих профессий;
- развитие профориентации родителей и школьных учителей как ключевых проводников для молодежи.
- внедрение цифровых инструментов для раннего вовлечения школьников в ареал влияния компаний;

- масштабирование систем наставничества и молодежных сообществ, позволяющих закреплять кадры в регионе.

«Большинство программ популяризации СПО, Национальных приоритетов РФ и федерального проекта «Профессионалитет» направлены в первую очередь на младшее поколение. Почему? Ключевые методы привлечения в СПО работают как условный таргет: нужно сделать большое количество «касаний», чтобы молодежь пришла в колледжи. С родителями нужен другой подход – борьба со сложившимися негативными стереотипами», – Александр Вайно, директор направления «Молодые профессионалы», Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов.

«Мы перешли от профориентации детей к профориентации взрослых: ведем активную работу с родителями, так как они оказывают огромное влияние на своих детей при выборе ими образовательного трека. К сожалению, родители думают, что производство – это что-то грязное, опасное, бесперспективное. Чтобы изменить это мнение, мы начали проводить родительские собрания не только на промышленных предприятиях, но и в крупных торговых точках. Такой формат дал значительный результат: родители своими глазами увидели, что современное производство – это безопасные условия и технологичная инфраструктура», – Светлана Блинова, директор Политехнического колледжа Заполярного государственного университета им. Н. Ф. Федоровского.

«Нужно смещать фокус внимания с детей на агентов влияния – родителей, учителей и даже блогеров. Важно проработать вопрос: какие у нас есть возможности, какие у нас есть сервисы по развитию взаимодействия с этими группами? Есть ли карта работы стейкхолдеров? Нужно скоординировать усилия государства, бизнеса и экспертного сообщества для достижения максимальных эффектов – выстраивать треки работы участников процесса с аудиториями», – Алена Гейдт, стратегический HRD и общественный деятель.

### **3. Практики и стратегии компаний**

Корпоративные практики становятся ключевым драйвером трансформации СПО. Бизнес, заинтересованный в кадровом обеспечении, берет на себя функции, которые раньше традиционно выполняло только государство: модернизацию инфраструктуры, подготовку преподавателей, профориентацию школьников.

## «НОРНИКЕЛЬ»: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ СПО

- **Стратегия развития СПО.** В Норильске и Мончегорске компания выступила инициатором разработки региональной стратегии СПО с участием Высшей школы экономики. Это позволило сформировать дорожные карты развития колледжей, объединить локальные инициативы в единую систему и встроить их в долгосрочную кадровую политику (в том числе участие в федеральном проекте «Профессионалитет»).
- **Программы обучения в СПО.** «Норникель» участвует в разработке образовательных программ СПО как через участие в развитии Национальной системы квалификаций (разработка профессиональных стандартов), так и через прямое взаимодействие с СПО-партнерами.
- **Развитие преподавателей СПО (программа «Перемена»).** Компания инвестировала в повышение квалификации преподавателей, организовав для них специальные курсы и стажировки на производстве. Это помогает педагогам актуализировать знания, понимать специфику современных производственных процессов.
- **Приоритезация работы.** «Норникель» выделил около 100 ключевых профессий (из более чем 500), покрывающих 80% численности рабочих предприятия, и фокусирует ресурсы по подбору и развитию именно на них как внутри компании, так и при взаимодействии с СПО.

Кейс «Норникеля» демонстрирует переход от точечных инициатив к стратегическому управлению СПО на уровне региона, что может стать моделью для других моногородов.



*«Помимо системной работы по развитию СПО в регионах присутствия, мы являемся активными участниками Национальной системы развития квалификаций, входим в два Совета по профессиональным квалификациям – профильный Совет по горно-металлургическому комплексу и Совет в области управления персоналом. В рамках этих советов мы совместно с коллегами из отрасли разрабатываем профессиональные стандарты, закрепляющие базовые требования к профессиям. Профессиональные стандарты используются при разработке федеральных государственных образовательных стандартов. На их основании разрабатывают свои образовательные программы СПО. Также совместно с СПО-партнерами внедряем в их образовательные программы требования компании по ПБиОТ, знакомим с инструментами бережливого производства. Эти мероприятия позволяют снизить разрыв между образованием и рабочей деятельностью, адаптировать выпускников к требованиям работодателей, сделать для них переход от обучения к работе практически бесшовным», – Сергей Волосенков, директор департамента организационного проектирования Заполярного филиала «Норникель».*

## «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»: ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПАРТНЕРСТВ

- **Создание сквозной программы.** Реализован уникальный проект – Лига колледжей, в который входит 22 учебных заведения из девяти регионов России. Формат предполагает тесное сотрудничество компании и учебных заведений в трех направлениях: совместные программы, модернизация инфраструктуры и развитие преподавательского состава.
- **Стажировки преподавателей.** Программа выявила системный дефицит: более 60% педагогов СПО никогда не работали на производстве. Для решения этой проблемы «Газпром нефть» запустила регулярные стажировки, дающие преподавателям практический опыт.
- **Модель управляющей компании.** «Газпром нефть» считает важным распространение практики создания управляющих компаний на базе колледжей, свойственной «Профессионалитету», где ответственность за развитие разделена между образовательным учреждением и работодателем.

Опыт «Газпром нефти» показывает, что устойчивые партнерства требуют не просто формальных соглашений, а институциональных механизмов управления и совместной ответственности.



*«Газпром нефть» системно подходит к работе с СПО. Был сформирован уникальный проект «Лига колледжей», который синхронизировал наши усилия по подготовке кадров. Мы во многом пересмотрели свои подходы. Активно внедряем дуальное образование, что позволяет студентам быстрее включаться в производственный процесс и получать реальные навыки. Большое значение уделяется наставничеству. Сочетание поддержки от опытных специалистов и молодежных советов формирует у новичков чувство вовлеченности и уверенности. Такая система снижает текучесть кадров и ускоряет адаптацию», – Булат Зарипов, проректор Корпоративного университета, ПАО «Газпром нефть».*

## ТМК: ЦИФРОВАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

- **Профориентация через мобильное приложение.** Инструмент нацелен на школьников и студентов от 14 лет и знакомит их с профессиями, образовательными траекториями и карьерными возможностями.
- **Система геймификации.** В приложении используется внутренняя валюта («профиты»), которую можно обменять на образовательные услуги или мерч. Это повышает вовлеченность молодежи.
- **Расширение охвата.** В отличие от корпоративных программ, ориентированных только на регионы присутствия компании, цифровой инструмент позволяет выходить на национальный уровень и работать с целевой аудиторией напрямую.

Кейс ТМК демонстрирует, как цифровизация может решать проблему масштабируемости профориентации и создавать новые каналы коммуникации с молодежью.



*«Мы ведем большую системную работу по профориентации как в рамках федерального проекта «Профессионалитет», так и за его пределами. У нас есть стремление дотянуться до большего количества молодежи, и поэтому мы апробируем новый инструмент – мобильное приложение «Up2U профи». Мы сейчас находимся на этапе запуска. Надеемся, оно заинтересует многих ребят и поможет нам усилить направление работы с молодежью», – Елизавета Болгова, исполнительный директор Корпоративного университета, ТМК2U.*

## ПАРТНЕРСКИЕ ПРОЕКТЫ И МЕЖДУНАРОДНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

- **Партнерство с Индией.** Активно развивается направление работы по подготовке кадров в Индии для металлургии и машиностроения. Программа предполагает изучение российских методик, а также обязательное обучение русскому языку и законодательству.
- **Профессиональные конкурсы как лифты.** Всероссийские чемпионаты профессионального мастерства и корпоративные конкурсы важны как карьерные лифты для студентов. Они позволяют быстро расти в профессии, а работодателям – отбирать мотивированных кандидатов.

Международное партнерство и конкурсные практики превращают СПО в пространство социальных лифтов, а также способствуют привлечению зарубежных специалистов, адаптированных к работе в России.

## 4. Стратегии продвижения

Для успешной трансформации СПО требуется как устранение барьеров, так и выработка стратегий, способных повысить привлекательность рабочих профессий, сформировать устойчивый интерес молодежи и обеспечить кадровую стабильность регионов.

### ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ОБРАЗА СПО

Сегодня ключевая задача – разрушить стереотип о «непрестижности» колледжей и рабочих профессий.

- **Целевая коммуникация.** Необходимо выстраивать кампании, ориентированные не только на молодежь, но и на родителей, а также на школьных учителей, которые во многом формируют мнение подростков о будущем.
- **Просвещение.** Школьные учителя и родители часто не имеют актуальной информации о современных колледжах, технологиях и перспективах

рабочих профессий. Важна масштабная информационная работа через востребованные каналы коммуникаций.

- **Создание новых символов.** Формируется образ нового типа работника – так называемого бирюзового воротничка, находящегося между синими (классическими рабочими) и белыми (представителями офисных профессий) воротничками. Этот образ может стать инструментом переосмысления статуса рабочих специалистов.

## РАЗВИТИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Профориентация должна быть системной, многоуровневой и цифровизированной.

- **Карта сервисов.** Необходимо создание общенациональной карты сервисов по профориентации, включающей информацию о колледжах, предприятиях, конкурсах и карьерных траекториях.
- **Цифровые инструменты.** Отечественные компании ищут новые механизмы взаимодействия с молодежью. Цифровая среда дает уникальные возможности для прямого контакта.
- **Стандартизация.** В России отсутствует единый стандарт продвинутой профориентации. Его разработка и масштабирование позволили бы поддерживать не только крупные компании, но и малый и средний бизнес.

«Одна из ключевых проблем профориентации студентов СПО – отсутствие единого стандарта и методологии этого процесса. У крупных компаний есть возможность нанять методологов для разработки интерактивных и современных практических образовательных программ. А что делать небольшим организациям? У них сформирован запрос на кадры, но нет финансов на разработку авторских методологий. Соответственно, сейчас и образовательным организациям, и компаниям необходимо объединиться для разработки единого стандарта профориентации, который можно будет масштабировать на разные отрасли и регионы», – Екатерина Амбросиенко, заместитель начальника управления по профориентации и реализации карьерных возможностей молодежи, «Росмолодежь.Профи».

«Мы уделяем большое внимание профориентации и популяризации рабочих профессий. Работаем не только с молодежью, но и напрямую с их родителями. Есть несколько интересных проектов, которые мы реализовали в последнее время и которые оказались очень востребованными. Это проект «Портал «Город профессий», на котором простым языком рассказывается о производстве «Норникеля» и его основных профессиях. Еще один проект – ИМАКЕ, который вовлекает школьников в исследовательскую деятельность. Современные форматы и технологии позволяют привлечь молодежь, повысить их интерес. Для нас как производственной компании, основные мощности которой расположены за Полярным кругом, очень важна популяризация городов нашего присутствия. Поэтому мы уделяем большое

*внимание улучшению условий жизни в них как по экологии, так и по развитию инфраструктуры. Это позволяет снизить негативное восприятие и повысить их привлекательность не только для работы, но и для жизни», – Дарья Крячкова, вице-президент по кадровой политике, «Норникель».*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО И КОРПОРАТИВНАЯ ПОДДЕРЖКА**

Наставничество доказало свою эффективность как инструмент удержания молодежи.

- **Два уровня наставничества.** Опыт «КАМАЗа» демонстрирует, что сочетание профессионального наставника и модели «равный равному» формирует у молодежи ощущение поддержки и включенности в сообщество.
- **Корпоративные программы.** «Норникель» и «Газпром нефть» внедряют систему стажировок и обучения преподавателей, что позволяет формировать связку «колледж – производство – наставник».
- **Социальная среда.** Молодежные советы и корпоративные сообщества помогают студентам быстрее адаптироваться и воспринимать предприятие как место не только работы, но и личностного развития.



*«В регионах много ребят, которые едут на «КАМАЗ» на профориентационные мероприятия и остаются там работать. Почему? Хорошо развита система наставничества, которая помогает адаптироваться к работе и жизни в коллективе – ты становишься частью большой семьи. Причем наставничество развито в двух плоскостях. В первом случае старший наставник – профессионал, который поддержит тебя на предприятии. Второе наставничество – «равный равному», реализованное через молодежный совет, когда молодые работники помогают новому сотруднику», – Михаил Киселев, депутат Государственной Думы, первый заместитель председателя Комитета по молодежной политике.*

## **МОБИЛИЗАЦИЯ РЕСУРСОВ И КООПЕРАЦИЯ**

Эффективность программ СПО во многом зависит от согласованности действий государства и бизнеса.

- **Государственно-частные проекты.** Федеральный проект «Профессионалитет» демонстрирует, что бизнес готов инвестировать в колледжи, но требуется дополнительная нормативная и финансовая поддержка.
- **Кооперация бизнеса.** Одна компания не способна изменить стереотипы в масштабах страны, требуется консолидация усилий корпораций.
- **Инвестиции в преподавателей.** Сетевые проекты создают ядро профессиональных сообществ и повышают качество подготовки кадров. Кооперация компаний в этом направлении позволит охватить обширную географию.

## ПОВЫШЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

Для промышленных регионов важна как подготовка кадров, так и удержание молодежи.

- **Социальная инфраструктура.** Молодежь оценивает регионы по качеству жизни: наличие жилья, досуга, возможностей для семей. Без улучшения этих условий кадровая текучесть будет сохраняться.
- **Семейный фактор.** Родители нередко убеждают детей уезжать, поэтому компании должны демонстрировать успешные карьерные истории в своих регионах.
- **Мобильность и вовлечение извне.** Важно не только удерживать местных выпускников, но и создавать привлекательные условия для приезжих, включая социальные программы и возможности для культурного развития.



*«Должны быть сформированы магистральные направления развития СПО – это задача всего отечественного рынка. В России невозможно изменить стереотипы и провести ускоренную трансформацию колледжей усилиями одной компании даже на локальном уровне. Сегодня молодежь находится в едином цифровом пространстве и ориентируется на широкие информационные ресурсы, что только подстегивает ее к переезду. Поэтому нужно скоординировать усилия для визуализации возможных жизненных стратегий для молодежи в регионах с учетом образовательного трека», – Алексей Фирсов, генеральный директор ЦСП «Платформа».*

## Заключение

Система СПО находится в фазе трансформации: она становится точкой пересечения интересов государства, бизнеса, молодежи и родителей. Новые практики показывают, что СПО может стать привлекательной траекторией развития для молодежи, если будут преодолены стереотипы, обеспечена модернизация колледжей и создана система наставничества. Ключ к успеху – в объединении усилий государства и бизнеса, а также в формировании позитивного образа рабочих профессий в глазах общества.

## Приложение

### СПИСОК УЧАСТНИКОВ ЭКСПЕРТНОЙ СЕССИИ

- **Амбросиенко Екатерина** – заместитель начальника управления по профориентации и реализации карьерных возможностей молодежи, «Росмолодежь.Профи»
- **Блинова Светлана** – директор Политехнического колледжа Заполярного государственного университета
- **Болгова Елизавета** – исполнительный директор Корпоративного университета, ТМК2U
- **Брыкин Арсений** – директор ассоциации «Консорциум «Базис»»
- **Вайно Александр** – директор направления «Молодые профессионалы», Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов
- **Волосенков Сергей** – директор департамента организационного проектирования Заполярного филиала «Норникель»
- **Гейдт Алена** – стратегический HRD и общественный деятель
- **Городишенина Юлия** – руководитель Корпоративного университета, ОМК
- **Демина Юлия** – начальник управления профессионального обучения и работы с молодежью, ОМК
- **Зарипов Булат** – проректор Корпоративного университета, ПАО «Газпром нефть»
- **Киселев Михаил** – депутат Государственной Думы, первый заместитель председателя Комитета по молодежной политике
- **Ковалева Вероника** – руководитель направления клиентских проектов Futuretoday
- **Кожевников Сергей** – ректор Института развития профессионального образования
- **Кривенко Василий** – ответственный секретарь Комитета РСПП по среднему профессиональному образованию, профессиональному обучению и профессиональной ориентации
- **Крячкова Дарья** – вице-президент по кадровой политике, «Норникель»
- **Неумывакин Виктор** – директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения РФ
- **Шалимов Андрей** – журналист, автор тг-канала «#Шалимовправ»

**Модератор: Алексей Фирсов** – генеральный директор ЦСП «Платформа»