

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И КОЛЛЕДЖЕЙ: РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА 2024 ГОД



Национальное агентство
развития квалификаций



Базовый центр
подготовки кадров

Материалы опубликованы в сборнике методических и информационных материалов "Система подготовки кадров: точки роста. Выпуск 8" - М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2024.- С. 110-123.

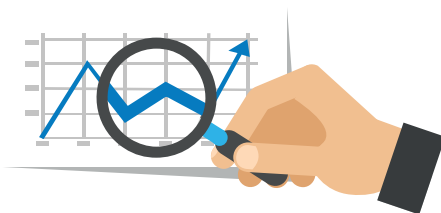
АКТУАЛЬНОСТЬ

Технологическое развитие экономики и сложившаяся демографическая ситуация ведут к значительному росту спроса на молодых квалифицированных специалистов, способных быстро адаптироваться на рабочем месте.

Взаимодействие работодателей и образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена (далее - колледжей), – залог соответствия обучения требованиям рынка труда и значимый фактор повышения привлекательности программ среднего профессионального образования (СПО).

Для управления развитием взаимодействия бизнеса и образования необходима информация. С целью ее получения Национальное агентство развития квалификаций с 2019 года проводит мониторинг.

ЗАДАЧИ МОНИТОРИНГА



1

— выявление актуальных проблем взаимодействия работодателей и колледжей при решении задач кадрового обеспечения

2

— поиск направлений взаимодействия, востребованных работодателями и колледжами

3

— выявление условий развития партнерских отношений между работодателями и колледжами

4

— анализ динамики развития взаимодействия работодателей и колледжей

МЕТОДОЛОГИЯ

Онлайн-опрос работодателей и колледжей с использованием многофункционального модуля «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)». Сопоставление ответов работодателей и колледжей, отслеживание динамики взаимодействия.



При интерпретации данных учитываются следующие особенности опроса:

- работодатели и колледжи участвуют в опросе на добровольной основе, что с большой долей вероятности ведет к смещению выборки в сторону организаций, участвующих во взаимодействии или заинтересованных в его развитии в перспективе
- выборки являются независимыми
- полученные данные носят преимущественно качественный характер: численность студентов, педагогов, работников предприятий, вовлеченных в различные формы взаимодействия, число совместно разработанных и реализуемых образовательных программ, объемы финансирования колледжей со стороны предприятий и т.п. не являются предметом опроса

Интерпретация данных проводится в контексте информации о рынке труда и системе СПО, полученной в рамках иных исследований.

Используемая методология позволяет оперативно получать и обрабатывать актуальные данные, идентифицировать как позитивные, так и негативные тенденции в развитии взаимодействия бизнеса и образования, что важно с точки зрения принятия своевременных управленческих решений.

УЧАСТНИКИ ОПРОСА, 2024 ГОД

532
КОЛЛЕДЖА

76
регионов
РФ

2507
РАБОТОДАТЕЛЕЙ

86
регионов
РФ

КОЛЛЕДЖИ И РАБОТОДАТЕЛИ: ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАСШИРЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В 2024 ГОДУ



В 2024 году о расширении числа партнеров сообщили 18,3% работодателей (против 26% в 2023 году) и 62,3% колледжей (74,0% в 2023 году).

Несмотря на снижение темпов прироста, связанное в том числе с более высоким базовым показателем, среднее число колледжей, с которыми взаимодействуют работодатели, выросло с 2,1 в 2023 году до 2,4 в 2024 году (расчет проведен по группе предприятий, положительно ответивших на вопрос о наличии сотрудничества с колледжами).

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ С КОЛЛЕДЖАМИ. ЧТО ПРОИСХОДИТ С ФАВОРИТАМИ?

ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЕЙ



■ 2024 год ■ 2023 год

ВЗГЛЯД КОЛЛЕДЖЕЙ



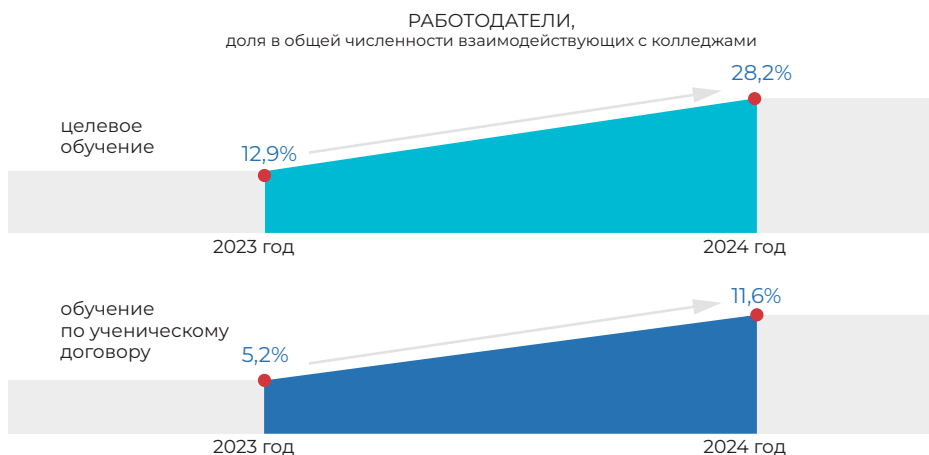
■ 2024 год ■ 2023 год



Тройка лидирующих форм взаимодействия в 2024 году не изменилась: и у работодателей, и у колледжей это организация практик, профориентационная работа и трудоустройство студентов на вакантные места. Разница лишь в том, что на первом месте у работодателей – организация практик, а у колледжей – профориентационная работа.

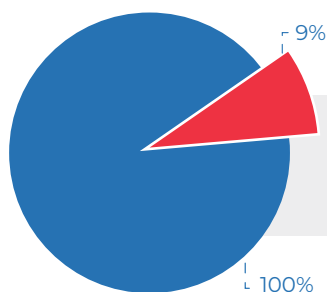
Обращает на себя внимание факт снижения в 2024 году числа предприятий, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по программам СПО (32,0% в 2023 году и 8,7% в 2024-м). Как ни парадоксально, но это может быть обусловлено расширением масштабов демонстрационного экзамена. Работа в экспертной группе при его проведении требует специфических компетенций, эксперты назначаются из базы данных оператора экзамена, для попадания в которую необходимо прохождение ряда процедур, в том числе обучения, что, как минимум, требует времени.

При практически неизменном числе колледжей, студенты которых обучаются по договорам о целевом обучении и ученическим договорам, число работодателей, использующих данные формы взаимодействия для решения задачи кадрового обеспечения, в 2024 году выросло.

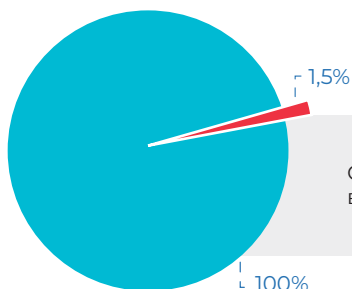


Таким образом, сделанная в рамках мониторинга 2023 года гипотеза подтвердилась. В перспективе при появлении данных мониторинга качества подготовки кадров Минпросвещения России о численности студентов, обучающихся на основе договоров о целевом обучении за 2023, 2024 годы и далее, можно будет верифицировать её более точно.

В то же время, по данным как работодателей, так и колледжей, в 2024 году меньше использовались такие формы взаимодействия как организация обучения (повышения квалификации) сотрудников предприятий на базе колледжей и педагогических работников на базе предприятий. Аналогичная тенденция характерна для разработки образовательных программ и участия представителей работодателей в их реализации (проведение занятий, руководство практикой, курсовой, выпускной квалификационной работой, проектной деятельностью).



По данным мониторинга экономики образования Высшей школы экономики, в 2023-24 учебном году из **181 100** преподавателей колледжей **16 300** (9%) – работники предприятий и организаций.



Среди мастеров производственного обучения таких всего около 1,5% (**300** из **20 100** человек).

И если в части разработки образовательные программ снижение активности может быть связано с работой, проделанной в предыдущие годы, то в части вовлеченности работодателей в подготовку студентов, обучения своих сотрудников и педагогов может сказываться высокая загрузка работников в условиях кадрового дефицита, характерного для современного рынка труда. Последнее может привести к эффекту замкнутого круга, который необходимо разорвать.

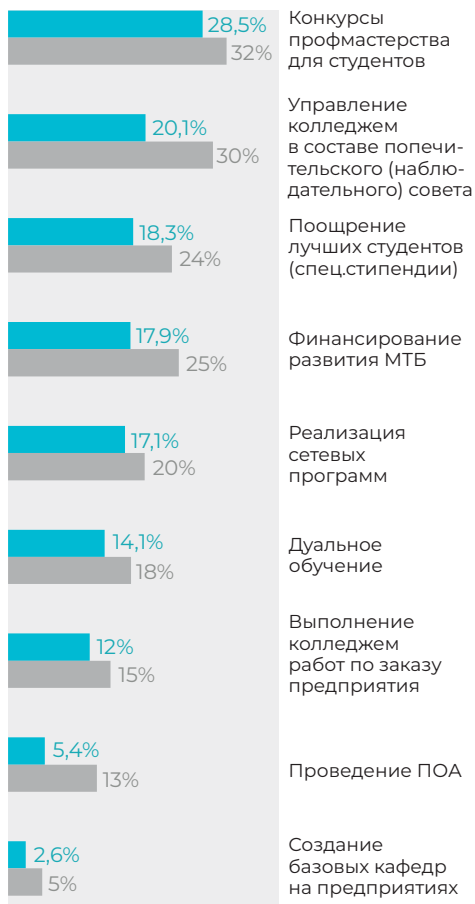
ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ С КОЛЛЕДЖАМИ. КАК ДЕЛА «ВНИЗУ ТАБЛИЦЫ»?

ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЕЙ



■ 2024 год ■ 2023 год

ВЗГЛЯД КОЛЛЕДЖЕЙ



■ 2024 год ■ 2023 год

Что касается относительно реже встречающихся форм взаимодействия (названы менее 5% работодателей и менее 30% колледжей, имеющих партнеров), то здесь ситуация достаточно стабильна.

И если дуальное обучение в нашей стране никогда не было массовым (скорее, применялись отдельные его элементы), вместо сетевых договоров для оформления участия работодателей в реализации образовательных программ с успехом используются договоры о практической подготовке, корпоративные стипендии для лучших студентов вряд ли могут обеспечить нужный поток выпускников на предприятие, а организация малых предприятий на базе колледжей началась не так давно, то потенциал таких форм, как участие работодателей в попечительских (наблюдательных) советах и иных коллегиальных органах управления колледжами, проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, пока используется недостаточно.

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ФИНАНСИРОВАНИИ КОЛЛЕДЖЕЙ: СТАВКА НА ОБУЧЕНИЕ



Вопрос прямого финансирования колледжей работодателями традиционно является наиболее проблемным для российской системы профессионального образования. Доля предприятий в структуре доходов колледжей за последние 20 лет никогда не превышала 4,7%.

В 2024 году, так же как и в 2023-м, чаще всего финансовая помощь оказывалась колледжам для целей дополнительного профессионального образования, в том числе стажировок, педагогических и иных работников. Эта ситуация возникла в 2023 году. Ранее ведущим направлением финансирования выступали закупки расходных материалов и приобретение имущества, необходимого для реализации образовательных программ.

Приведенные данные согласуются со сведениями Мониторинга качества подготовки кадров: в 2022 году (более свежие данные пока недоступны) вклад работодателей в приобретение колледжами машин и оборудования составил 2,78% от всех расходов по данной статье.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.

ВИДЕТЬ ЯСНО – ДЕЙСТВОВАТЬ УВЕРЕННО

Анализируя причины отсутствия взаимодействия с колледжами, предприятия чаще всего называют недостаточность финансовых возможностей, что неудивительно, поскольку среди них преобладают небольшие организации. Несмотря на то, что в абсолютных значениях кадровые потребности каждой из них невелики, совокупный спрос малого и среднего бизнеса на квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена существенен.

Ситуация обостряется коротким горизонтом планирования. Потребность в кадрах у таких организаций чаще всего возникает «здесь и сейчас», а для подготовки вчерашних школьников и их адаптации на рабочем месте необходимо время.

Около 13% предприятий не взаимодействуют с колледжами, поскольку работают с вузами, около 7 % имеют выстроенную систему корпоративного обучения.

По-видимому, непоследнюю роль для предприятий играет негативный опыт сотрудничества в прошлом. Примерно 7% из них указали одну или несколько из следующих причин: отсутствие ощутимой выгоды, нормативные правовые барьеры, слабая поддержка со стороны государства, в т.ч. в части налоговых льгот.

В то же время немотивированность к взаимодействию и неудовлетворенность качеством подготовки в колледжах упоминаются очень редко.

Ответы колледжей на вопрос о проблемах привлечения работодателей к сотрудничеству, по сути, зеркальны названным предприятиями причинам его отсутствия.

Причины, по которым работодатели не взаимодействуют (пока не взаимодействуют) с колледжами



Основные проблемы, связанные с привлечением работодателей к сотрудничеству



УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И КОЛЛЕДЖЕЙ ПРИ РЕШЕНИИ ЗАДАЧИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ



Несмотря на то, что большинство предприятий не рассматривает недостаточное качество подготовки в качестве причины отсутствия взаимодействия с колледжами, говоря об условиях развития и укрепления партнерства, 44% опрошенных подчеркивают необходимость его повышения для допуска к корпоративному оборудованию. По сути, речь идет о подготовке под рабочее место. Почти также часто работодатели обращают внимание на необходимость развития наставничества и расширения целевого обучения.

Позитивно, что мнение предприятий и колледжей по вопросу условий развития партнерства в целом совпадает.

ВЫВОДЫ

1

В условиях высокого спроса на квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена численность предприятий – партнеров колледжей – продолжает расти. Об увеличении их перечня в 2024 году заявили 62,3% колледжей и 18,3% работодателей – участников опроса. Темпы роста в сравнении с 2023 годом несколько снизились, что в том числе связано с более высоким базовым показателем, но число колледжей, с которыми сотрудничают работодатели, выросло и составило в среднем 2,4 организации (2023 год - 2,1 организации).

2

Тройка лидирующих форм взаимодействия в 2024 году не изменилась: и у работодателей, и у колледжей это организация практик, профориентационная работа и трудоустройство студентов на вакантные места.

Низок, но стабилен процент предприятий и колледжей, практикующих дуальное обучение. Скорее, применяются его элементы. Для оформления участия работодателей в реализации образовательных программ редко используются сетевые договоры. Предпочтение отдается договорам о практической подготовке.

3

В то же время наблюдается снижение числа предприятий, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по программам СПО, что может быть связано с расширением практики демонстрационного экзамена, участие в котором в качестве экспертов требует специфических компетенций и больших временных ресурсов.

Реже стали использоваться такие формы взаимодействия, как организация обучения (повышения квалификации) сотрудников предприятий на базе колледжей и педагогических работников на базе предприятий. Меньшее число работодателей включается в разработку и реализацию образовательных программ СПО. Вероятная причина этого - высокая загрузка работников предприятий в условиях кадрового дефицита.

4

Некоторой компенсацией снижения отдельных показателей, отмеченных выше, стало увеличение числа работодателей, заключающих договоры о целевом обучении и ученические договоры: в 2023 году целевое обучение использовали 12,9% работодателей, взаимодействующих с колледжами, в 2024-м - 28,2%; по ученическим договорам рост составил 6,4% (с 5,2% до 11,6%).

Число колледжей, студенты которых обучаются по договорам о целевом обучении и ученическим договорам, осталось практически неизменным.

5

Пока слабо используется потенциал таких форм взаимодействия, как участие работодателей в попечительских (наблюдательных) советах и иных коллегиальных органах управления колледжами и проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

6

Прямое финансирование колледжей работодателями занимает незначительное место в общей структуре доходов профессиональных образовательных организаций. Начиная с 2023 года финансовая помощь чаще всего выделяется для целей дополнительного профессионального образования, в том числе стажировок, педагогических и иных работников. Ранее ведущим направлением финансирования выступали закупки расходных материалов и приобретение имущества, необходимого для реализации образовательных программ.

7

Ведущими факторами укрепления партнерства работодатели и колледжи называют повышение качества подготовки студентов для допуска к корпоративному оборудованию, развитие наставничества и расширение целевого обучения.