

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ВОЛГОДОНСКИЙ ТЕХНИКУМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ,  
БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА ИМЕНИ В.В. САМАРСКОГО»



# СБОРНИК

**материалов**  
**территориальной научно-практической конференции**  
**«Современный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы»**  
**среди педагогических работников**  
**средних профессиональных образовательных учреждений**  
**Волгодонского территориального объединения**  
**профессиональных образовательных организаций**

г. Волгодонск  
декабрь 2025

«Рынок труда и профессиональная переподготовка»  
Абросимова Оксана Сергеевна  
преподаватель государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области  
«Волгодонский техникум общественного питания и торговли»

**Аннотация:** Статья посвящена исследованию взаимосвязи рынка труда и профессиональной переподготовки работников. Рассматриваются факторы, влияющие на изменения структуры занятости, необходимость повышения квалификации сотрудников, адаптацию профессиональных компетенций к новым условиям экономики и цифровизации производства. Анализируются современные тенденции и перспективы развития системы непрерывного образования и профессионального роста, ключевые аспекты профессиональной переподготовки, её влияние на рынок труда и роль в развитии карьерных возможностей.

**Ключевые слова:** Профессиональная переподготовка, рынок труда, занятость населения, повышение квалификации, профессиональное образование, конкурентоспособность, цифровой рынок труда, экономика знаний.

В современном мире, где технологии и экономические условия постоянно меняются, профессиональная переподготовка приобретает особую значимость. Развитие цифровых технологий, автоматизация производства и трансформация бизнеса приводят к появлению новых профессий и исчезновению устаревших. В таких условиях специалисты сталкиваются с необходимостью обновлять свои знания, осваивать новые компетенции и адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда. По информации на 30 октября 2025 года, в обращении к участникам Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» Владимир Путин отметил, что важно повышать уровень образования, переподготовки и адаптации специалистов для формирования конкурентоспособного рынка труда. Также президент подчеркнул, что необходимо объединять усилия работодателей и государственных структур для создания современного рынка труда и востребованных кадровых ресурсов будущего.

Переподготовка становится важным инструментом для сохранения конкурентоспособности и профессионального роста. Она позволяет не только укрепить позиции в текущей профессии, но и открыть двери в новые сферы деятельности. Особенно актуальна переподготовка для тех, кто хочет сменить карьерный путь, освоить перспективную специальность или повысить свою квалификацию. В постоянно меняющемся мире, где технологические инновации и рыночные колебания влияют на профессиональную жизнь, переподготовка становится необходимостью. Технологический прогресс, автоматизация и

цифровизация приводят к трансформации рабочих мест и появлению новых профессий, требующих иных навыков и знаний. В этих условиях профессиональная переподготовка становится ключевым инструментом для адаптации к новым реалиям. Работники, стремящиеся оставаться конкурентоспособными, должны быть готовы к постоянному обучению и развитию, осваивать новые технологии и методы работы. Рынок труда все более требователен к гибкости и готовности к изменениям.

Профессиональная переподготовка позволяет не только сохранить рабочее место, но и расширить карьерные возможности, открывая двери к новым направлениям и областям деятельности. Без своевременной адаптации к новым требованиям, специалисты рискуют потерять конкурентоспособность и столкнуться с трудностями при трудоустройстве. Поэтому, переподготовка – это не просто тренд, а необходимость для успешной карьеры в современном мире. Профессиональная переподготовка открывает новые горизонты, предоставляя широкий спектр возможностей для развития.

Профессиональная переподготовка играет ключевую роль в повышении конкурентоспособности специалистов на современном рынке труда. Она позволяет освоить новые технологии и методы работы, которые становятся все более востребованными. В условиях быстрого развития технологий, специалисты, не обладающие актуальными знаниями и навыками, могут столкнуться с трудностями при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице. Переподготовка дает возможность не только углубить свои знания в текущей области, но и освоить новые направления, что делает специалиста более гибким и востребованным.

Программы переподготовки разрабатываются с учетом современных требований рынка труда и включают изучение новейших технологий, что позволяет выпускникам быть в курсе последних тенденций и эффективно применять полученные знания на практике. Таким образом, переподготовка становится важным инструментом для поддержания конкурентоспособности и успешной карьеры в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Профессиональная переподготовка является эффективным инструментом для тех, кто стремится сменить карьерный путь. В современном мире, когда профессиональные интересы и возможности могут меняться, переподготовка предоставляет шанс освоить новую специальность и начать карьеру в другой области. Это особенно актуально для специалистов, чьи профессии становятся менее востребованными или если они хотят реализовать себя в новой сфере. Программы переподготовки разработаны таким образом, чтобы дать необходимые знания и навыки для успешного старта в новой профессии. Они позволяют быстро адаптироваться к новым требованиям рынка труда и избежать длительного обучения с нуля. Таким образом, профессиональная переподготовка открывает двери к новым возможностям, предоставляя шанс кардинально изменить свою карьеру и реализовать свой потенциал в выбранной области. Она позволяет получить необходимые компетенции для успешного перехода в другую сферу деятельности, что делает её ценным инструментом для профессионального развития.

Профессиональная переподготовка предлагает различные формы и виды обучения, адаптированные под потребности. Профессиональная переподготовка предлагает два основных формата обучения: очное и дистанционное. Очное обучение предполагает непосредственное присутствие слушателей в учебном заведении, где они получают знания от преподавателей в аудиториях. Этот формат позволяет активно взаимодействовать с преподавателями и другими студентами, что способствует более глубокому пониманию материала. Дистанционное обучение, проходит в онлайн-формате, что дает возможность учиться в удобное время и из любого места. Этот формат особенно подходит для людей, совмещающих учебу с работой или имеющих ограниченную возможность посещать учебное заведение. Оба формата имеют свои преимущества и недостатки, поэтому выбор зависит от индивидуальных предпочтений и возможностей слушателей. Независимо от выбранного формата, цель переподготовки остается неизменной – предоставление необходимых знаний и навыков для успешной карьеры и адаптации к требованиям рынка труда.

Программы профессиональной переподготовки разрабатываются с учетом текущих потребностей рынка труда и включают в себя изучение как теоретических, так и практических аспектов выбранной специальности. Особенностью этих программ является их направленность на приобретение конкретных навыков и компетенций, необходимых для выполнения определенной профессиональной деятельности. В отличие от программ высшего образования, которые предоставляют более широкую теоретическую базу, программы переподготовки ориентированы на быстрое и эффективное освоение новых профессий. Они могут включать в себя модули по изучению новых технологий, методов работы и управленческих навыков, что делает выпускников программ переподготовки конкурентоспособными на рынке труда. Программы переподготовки могут быть как краткосрочными, так и более длительными, в зависимости от сложности выбранной профессии или специальности. Основная цель таких программ – дать возможность специалистам быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям рынка труда, а также сменить профессиональный путь.

Профессиональная переподготовка оказывает значительное влияние на рынок труда, формируя его структуру и требования. Профессиональная переподготовка играет важную роль в повышении квалификации специалистов и их соответствии требованиям современных работодателей. Работодатели постоянно ищут сотрудников, обладающих актуальными знаниями и навыками, способных адаптироваться к новым технологиям и методам работы. Программы переподготовки позволяют специалистам оперативно восполнить пробелы в знаниях и освоить новые компетенции, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда. Получив дополнительное образование, специалисты могут рассчитывать на более высокие должности и заработную плату. Переподготовка также является способом подтвердить свою квалификацию и продемонстрировать работодателям готовность к постоянному

развитию. Это особенно важно в условиях быстро меняющегося рынка труда, где требования к специалистам постоянно растут. Таким образом, переподготовка является эффективным инструментом для повышения квалификации и соответствия требованиям работодателей, что способствует успешной карьере и профессиональному росту.

Профессиональная переподготовка играет значительную роль в развитии регионального рынка труда, способствуя его адаптации к экономическим изменениям и обеспечивая кадрами местные предприятия. В каждом регионе существуют свои специфические потребности в кадрах, и переподготовка помогает удовлетворить этот спрос, предоставляя специалистам необходимые навыки и компетенции. Она позволяет адаптировать рабочую силу к потребностям региональной экономики, способствуя развитию местных производств и предприятий. Переподготовка также помогает сократить уровень безработицы в регионе, предоставляя возможность людям освоить востребованные профессии и найти работу. Она способствует повышению квалификации местных специалистов, что повышает их конкурентоспособность и способствует экономическому росту региона. Таким образом, переподготовка является важным инструментом для развития рынка труда, обеспечивая кадрами местные предприятия и способствуя повышению уровня жизни населения. Профессиональная переподготовка играет важную роль в формировании успешной карьеры и повышении квалификации специалистов. Она обеспечивает адаптацию к современным требованиям рынка труда, способствует освоению новых технологий и расширяет профессиональные горизонты. Гибкость программ обучения, разнообразие форматов и актуальность учебных материалов делают переподготовку доступной для широкого круга специалистов, независимо от их возраста и сферы деятельности.

Систематическое обновление знаний и приобретение новых навыков становится неотъемлемой частью профессионального развития. Это не только повышает личную конкурентоспособность, но и способствует развитию регионального рынка труда, удовлетворяя потребности работодателей в квалифицированных кадрах. Таким образом, успешная адаптация работника к современным реалиям рынка труда невозможна без регулярного обновления профессиональных знаний и освоения новых компетенций. Государству и бизнесу важно поддерживать систему непрерывного образования, создавать условия для повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

Инвестируя в профессиональную переподготовку сегодня, вы закладываете фундамент для успешной карьеры в быстро меняющемся мире завтра.

#### Список литературы

1. Абакумов Н.Г., Хмелёва А.А. Особенности организации дополнительного профессионального образования // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2023. № 2. С. 83-92.
2. Дементьев Д.В. Формирование современной инфраструктуры рынка труда // Экономика региона. 2022. Т. 18. № 3. С. 1142-1156.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2023. 639 с.
4. Моисеенко Е.С. Цифровые компетенции и их роль в профессиональном развитии // Высшее образование в России. 2023. № 3. С. 125-134.

## Развитие профессиональных компетенций через социальное партнерство: инструменты и методы

Гордзель Галина Викторовна

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области «Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса  
и дизайна имени В.В. Самарского»  
ГБПОУ РО «ВТИТБиД»

Аннотация:

*В данной статье рассматриваются инструменты формирования необходимых компетенций, обеспечивающих конкурентное преимущество на современном рынке труда. Представлен опыт деятельности ГБПОУ РО «ВТИТБиД» по развитию профессиональных компетенций через социальное партнерство.*

Ключевые слова:

*Профессиональные компетенции, социальное партнерство, сотрудничество, профессиональное образование, производство, рынок труда, работодатели, практическая подготовка, стажировка.*

Среднее профессиональное образование (далее – СПО) является важной частью системы образования в России. Цель СПО - подготовка квалифицированных специалистов, обладающих определенными профессиональными компетенциями, востребованных, и конкурентоспособных на рынке труда.

Формирование профессиональных компетенций требует тесного сотрудничества образовательных учреждений и работодателей. Сегодняшние условия требуют от выпускников СПО гибкости, способности решать нестандартные задачи, готовности быстро адаптироваться к изменениям рынка.

Сегодня для достижения высокого уровня подготовки выпускников образовательными организациями совместно с работодателями используются различные формы и инструменты.

1. Одной из основных форм взаимодействия образовательных организаций с работодателями является **практикоориентированное обучение**, позволяющее студентам глубже осознать будущую профессию. Студенты ВТИТБиД проходят производственное обучение на ведущих предприятиях и в организациях города и области различных отраслей народного хозяйства.

Кроме прохождения учебных и производственных практик студенты и преподаватели ГБПОУ РО «ВТИТБиД» проходят стажировки на рабочих местах в компаниях-партнерах.

2. Участие представителей бизнес-сообщества в **разработке учебных программ**, например, программы практик, программы ГИА, создание учебно-методического материала и определение ключевых требований к профессиональным знаниям будущих сотрудников. Такое сотрудничество обеспечивает высокую степень соответствия образовательных программ современным требованиям различных отраслей экономики.

3. **Участие представителей работодателей в преподавательской деятельности:** чтение лекций, ведение практических занятий, руководство

курсовыми и дипломными проектами.

**4. Семинары и мастер-классы.** Проведение семинаров и мастер-классов специалистами компаний – работодателей способствует формированию у студентов профессиональных компетенций, востребованных сегодня на рынке труда, а также помогает студентам понять требования работодателя и специфику выбранной профессии. Так, например, специалисты службы логистики ООО «Атомспецсервис» регулярно проводят семинары со студентами и преподавателями ГБПОУ РО «ВТИТБид» специальности 38.02.03 Операционная деятельность в логистике. Компании – социальные партнеры также проводят экскурсии на предприятия и организации, где специалисты на своих рабочих местах демонстрируют для ребят мастер-классы.

**5. Проведение совместных мероприятий,** в том числе в рамках профориентационной работы. Традиционным стало проведение на базе техникума мероприятия «Профковоркинг», в котором принимают участие представители компаний-работодателей города и области, Ярмарок вакансий, круглых столов, где социальные партнеры обмениваются опытом работы с молодежью и поднимают насущные вопросы подготовки кадров с учетом требований современного рынка труда и путей повышения привлекательности профессий среди молодежи.

**6. Использование цифровых платформ и онлайн-курсов.** Современные технологии позволяют организовать дистанционные курсы повышения квалификации, интерактивные занятия, вебинары, конкурсы и олимпиады. Студенты техникума различных специальностей регулярно принимают участие в данных мероприятиях, а также имеют возможность получать дополнительные знания и навыки, обучаясь на электронных платформах работодателей. Например, известные банки, присутствующие в регионе (ПАО Сбербанк, Банк ВТБ (ПАО), АО «Альфа-Банк» и другие) предоставляют возможность студентам специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет пройти дистанционное обучение на своих онлайн-платформах.

**7. Материальное обеспечение образовательной организации.** Компании – партнеры участвуют в оснащении производственных мастерских, лабораторий и кабинетов, передают технику и оборудование, помогают в ремонте помещений. У ГБПОУ РО «ВТИТБид» есть опыт материальной поддержки со стороны работодателей.

Для успешного внедрения методов социального партнерства необходимо учитывать следующие факторы: согласование интересов всех участников, создание условий взаимовыгодного сотрудничества, обеспечение прозрачности процессов принятия решений и распределения ресурсов, формирование культуры доверия и уважения между партнерами.

Таким образом, развитие профессиональных компетенций через социальное партнерство требует комплексного подхода, включающего использование различных инструментов и методов, способствующих эффективному взаимодействию образовательных учреждений и бизнеса.

### **Список использованных источников**

1. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью : монография / под общей редакцией А. В. Пономарева, Н. В. Поповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 253 с. — (Актуальные монографии). —

ISBN 978-5-534-14119-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567728>.

2. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт : учебное пособие / Н. Г. Хорошкевич; под общ. ред. И. Д. Тургель ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. — 146 с. — Библиогр.: с. 142–145. — 30 экз. — ISBN 978-5-7996-3241-0//.

3. Хусаинова С.В. Виды и формы социального партнерства в сфере образования/С.В. Хусаинова, А.А. Султанова. – Текст: непосредственный//Молодой ученый. - 2020.-№ 22 (312). – с 570-572. – URL: <https://moluch.ru/archive/312/70979>.

# Социальное партнерство как неотъемлемый элемент процесса подготовки обучающихся системы среднего профессионального образования в условиях небольших городов и сельской местности

Городничая Г.А.

преподаватель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж»

Аннотация: в статье рассматривается механизм социального партнерства, его роль в процессе профессиональной подготовки студентов СПО – будущих специалистов в области педагогики и социальной работы, влияние социального партнерства на процесс трудоустройства.

Ключевые слова: социальное партнерство, мотивация учебно-профессиональной деятельности, профессиональное образование, рынок труда, образовательные учреждения, работодатели, качество образования.

Современные условия рынка труда требуют от специалиста качественной подготовки, компетентности в выбранной профессиональной сфере, конкурентоспособности. В условиях крупных городов рынок труда выражен динамичен и пластичен. Выпускники системы среднего профессионального образования (далее СПО) имеют возможность выбора организаций и профессий в рамках своей профессиональной подготовки. Но, безусловно, даже в условиях города, имеется высокая конкуренция между специалистами, рабочими кадрами. Также существенное значение в выборе организаций имеют личные факторы, такие как уровень оплаты труда, место расположения организации, логистика и транспортная инфраструктура, возможности социальной мобильности. В условиях небольших городов и сельской местности проблема трудоустройства возрастает, так как есть ограничения по количеству организаций, представленных на рынке труда и потребности в специалистах. Безусловно, есть узкие специальности, которые очень востребованы, но если говорить о конкретных образовательных учреждениях системы СПО, то их количество, и соответственно количество специальностей, ограничено. Соответственно, относительно большое количество выпускников СПО одного профессионального профиля попадает в ситуацию относительно небольшой потребности в данных специалистах на рынке труда в конкретном населённом пункте. Данная статья направлена на рассмотрение социального партнерства и тесного взаимодействия с потенциальными работодателями в процессе профессиональной подготовки обучающихся СПО.

В условиях сельской местности остро стоит необходимость согласования интересов обучающихся, работодателей, органов государственной власти для решения кадровых вопросов и развития региональных рынков труда. Данный аспект имеет важное значение для повышения востребованности выпускников, адаптации программ к запросам экономики и социальной сферы, социальной поддержки обучающихся и стабилизации занятости.

Актуальным является поиск наиболее продуктивных способов формирования необходимых личностных качеств и профессиональных компетенций у будущих специалистов. В широком смысле слова, образование – процесс или продукт «...формирования ума, характера или физических способностей личности... В техническом смысле образование – это процесс, посредством которого общество через школы, колледжи, университеты и другие институты целенаправленно передает свое культурное наследие – накопленное знание, ценности и навыки – от одного поколения другому» [1, с. 23].

Одним из значимых параметров системы образования является эффективный механизм социального взаимодействия и партнерства, предполагающий консолидацию образовательных ресурсов профессиональных образовательных учреждений, учреждений культуры, административного сектора, социальных и иных организаций, заинтересованных в качественной подготовке будущих специалистов в различных сферах.

Социальное партнерство в системе профессионального образования можно рассматривать и как социальный ресурс образовательного заведения; и как фактор стабилизации регионального рынка труда; и как способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства с целью позитивных социально-экономических изменений; и как технологию взаимодействия специалистов в поле профессиональных проблем с целью оптимизации принимаемых решений; и как определенный тип взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы и государство в целом. Социальное партнерство в системе профессионального образования проявляется в установлении связей между образовательными учреждениями и различными институтами общества и основано на установлении определенного баланса интересов сторон и интеграции интересов в единое целое [5 с. 48].

Социальное партнерство понимается И. М. Реморенко как «совместная коллективно распределительная деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемыми всеми участниками данной деятельности эффектам» [1, с. 8]. Существует три базовых модуса феномена социального партнерства, в котором оно выступает как социальное действие, взаимодействие социальных субъектов и социокультурный феномен. Субъект-

объектное социальное действие как модус данного феномена, исходя из работы С. А. Иванова, выделяет четыре базовых элемента:

- субъект действия (индивид, социальная группа);
- объект действия (поведение и мышление социальных партнеров: их установки, интересы, ценности, нормы);
- процесс социального действия;
- ситуационные условия [2].

Также следует определить основные принципы социального партнерства.

И. А. Левицкая в статье, посвященной социальному партнерству, пишет: «Основные принципы социального партнерства предполагают:

- уважение и учет интересов участников соглашения;
- заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;
- равноправие и доверие сторон, вступающих в отношения социального партнерства;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу социального партнерства;
- добровольность принятия обязательств социальными партнерами на основе взаимного согласования;
- систематичность проведения консультаций и переговоров по вопросам, входящим в сферу социального партнерства;
- наличие определенных соответствующих полномочий социальных партнеров и их представителей при ведении переговоров и во время подписания соглашения о партнерстве;
- реальность обеспечения принятых партнерами обязательств, то есть объектом соглашения о партнерстве должны стать только обеспеченные своими средствами и ресурсами мероприятия;
- обязательность исполнения достигнутых договоренностей;
- систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров и решений каждой из сторон» [3].

В Зимовниковском педагогическом колледже (далее ГБПОУ РО «Зим ПК», колледж) выстроена эффективная система социального партнерства, которое осуществляется через взаимодействия организаций и обучающихся по нескольким векторам. К таким векторам можно отнести:

- учебная и производственная практика, наставничество;
- заключение трудовых договоров с работодателем;
- участие в совместных социальных проектах, конференциях, семинарах, практикумах;

– участие потенциальных работодателей в оценке качества образования (оценка освоения профессиональных модулей).

Учебная практика ориентирована, в большей степени, на ознакомление обучающихся с условиями труда, знакомством со специалистами, направлениями деятельности конкретных организаций. Тем не менее в условиях небольших населенных пунктов данные взаимодействия носят многократный характер и отличаются систематичностью, регулярностью и личностно ориентированным подходом. В рамках этого вида практик специалисты могут увидеть мотивацию учебно-профессиональной деятельности, базовые личностные качества (трудолюбие, ответственность, заинтересованность в учебно-профессиональной деятельности, инициативность, фундаментальные черты характера, честность, коммуникабельность, стрессоустойчивость и другое). Учитывая, что колледж осуществляет профессиональную подготовку по специальностям 39.02.01 «Социальная работа», 44.02.01 «Дошкольное воспитание», 44.02.02 «Преподавание в начальных классах» сформированность базовых личностных качеств и социального интеллекта является профессионально значимой.

Особо ценным вектором социального партнерства и взаимодействия является взаимодействие с базами производственных практик, на которых осуществляется целенаправленная передача накопленного практического опыта действующего специалиста – будущему. Проблему повышения качества профессионального образования невозможно эффективно разрешить без устранения существующего противоречия между качеством подготовки специалистов и современными потребностями производства. Ситуация, при которой работодатель самоустраняется от участия в образовательном процессе и позиционирует себя преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров, чревата возникновением непреодолимой пропасти между реальным и ожидаемым выпускником системы СПО [4, с.24].

В процессе прохождения обучающимися производственных практик, наблюдается активное взаимодействие со специалистами (в данном случае учителями школ, воспитателями дошкольных образовательных учреждений, педагогами системы дополнительного образования, специалистами социальных организаций), совместное выполнение профессиональных задач, рефлексия деятельности, что позволяет оценить степень развитости профессиональных компетенций.

Прочные связи со многими образовательными учреждениями и учреждениями социальной защиты, Администрацией Зимовниковского района, центром социального обслуживания населения (МБУ ЦСО Зимовниковского района) помогают своевременно обновлять содержание практической подготовки, совершенствовать процесс овладения профессиональными

компетенциями, способствуют выстраиванию взаимодействия обучающихся колледжа со специалистами на основе общих профессиональных интересов, повышают осознанность профессиональной деятельности и рефлексию, технологичность образования. Активно происходит освоение новых образовательных ресурсов: материально-технической, нормативно-правовой и научно-методической баз. Специалисты организаций также являются наставниками для обучающихся, способными показать новейшие тенденции в работе организации, сформировать компетенции в работе с документами и повысить качество социальных компетенций.

Другим вектором социального партнерства является совместная организация и проведение социальных мероприятий теоретико-практической направленности. Широко используются такие организационные формы, как круглые столы, практикумы, семинары, лектории, мастер-классы, форумы, конференции. Данные формы проводятся как на базе ГБПОУ РО «Зим ПК», так и на базе школ, учреждений системы дополнительного образования, социальных организаций и реализуются на разных уровнях: областном, зональном, местном, уровне конкретной организации. В процессе совместных мероприятий работодатели имеют возможность выявить наиболее социально активных и инициативных обучающихся, дать собственную экспертную оценку сформированности социально значимых качеств.

В условиях сельской местности может возникать временный дефицит кадров, обусловленный временной занятостью специалистов (например, отпуск для прохождения обучения, переподготовки) или причинами личного характера. Обучающихся колледжа приглашают для выполнения профессиональных функций на время отсутствия специалиста с заключением трудовых договоров. При данном виде взаимодействия работодатели могут в полной мере оценить качество профессиональной подготовки. Множество обучающихся были приглашены на постоянную работу, в результате апробирования профессиональных компетенций в период временного трудоустройства. Активное взаимодействие со школами способствует формированию мотивации у выпускников школ к обучению в колледже с возможностью дальнейшего трудоустройства в сельской местности, по месту проживания.

Таким образом, результатом сотрудничества и социального партнёрства является возможность трудоустройства обучающихся, рекомендации по трудоустройству, характеристика обучающихся со стороны работодателей. Социальное партнерство является неотъемлемой частью профессиональной подготовки специалистов, способствует повышению качества профессионального образования, стимулирует развитие мотивации учебно-профессиональной деятельности, увеличивает возможность трудоустройства,

повышает личную ответственность и формирует навыки рефлексии в профессиональной деятельности.

#### Литература

1. Авво Б. В. Социальное партнерство в условиях профильного обучения: Учебно-методическое пособие для администрации и учителей общеобразовательных учреждений / Под ред. А. П. Тряпицыной. СПб.: КАРО, 2005. 96 с.

2. Иванов С. А. Социальное партнерство как феномен цивилизации. // Журнал социологии и социальной антропологии. 2005. Том 8. № 3

3. Левицкая И. А. Социальное-образовательное партнерство в современных социокультурных условиях // Научная электронная библиотека «Киберленинка». URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoobrazovatelnoe-partnerstvo-v-sovremennyh-sotsiokulturnyh-usloviyah> (Дата обращения: 15.12.2025)

4. Пашкова В.В. Социальное партнерство как часть процесса профессиональной подготовки специалистов //Международный научный журнал «Вестник науки» № 8 (65) Т.3, АВГУСТ 2023, с. 22-26

5. Чванова М.С. Социальное партнерство в сфере профессионального образования//Психолого-педагогический журнал Гаудеамус, № 2 (10), 2006, с. 47-55.

# **РОЛЬ КОНКУРСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ И РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Кондрашова Ирина Евгеньевна**

преподаватель государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области  
«Зимовниковский педагогический колледж»

**Аннотация:** В статье ведётся речь о том, что за процесс формирования общих и профессиональных компетенций не могут отвечать только отдельные учебные дисциплины или образовательные программы, здесь необходим личный опыт, способности и мотивация к данному виду профессиональной деятельности. Их развитию способствуют такие формы внеаудиторной работы, тесно связанные с учебным процессом и с самостоятельной работой студентов, как разного рода конкурсы и олимпиады. Автор подчеркивает значимость участия студентов в профессиональных конкурсах и олимпиадах разных уровней в формировании общих и профессиональных компетенций.

**Ключевые слова:** качество подготовки специалистов, формирование общих и профессиональных компетенций, профессиональные конкурсы и олимпиады, социальная значимость будущей профессии.

В настоящее время систему среднего профессионального образования определяет необходимость применения эффективных технологий, методов, форм и видов деятельности, позволяющих формировать компетенции будущих специалистов[1]. Проблема качества подготовки и формирования общих и профессиональных компетенций остаётся актуальной. Для решения этой проблемы используются разнообразные виды деятельности в рамках реализации ФГОС СПО.

Одной из задач среднего профессионального образования является реализация творческого потенциала будущего специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи не всегда возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Студент должен сам находить способы самореализации через личную активность и заинтересованность, чтобы фундаментальные знания, профессиональные умения и навыки, опыт творческой и исследовательской деятельности помогли ему стать конкурентоспособным специалистом. Подобный опыт позволит ему решать проблемы, используя навык социально-оценочной деятельности для поиска оптимального результата и доказательства его правильности.

Практика показывает, что за формирование общих и профессиональных компетенций не могут отвечать только отдельные учебные дисциплины или

образовательные программы, здесь необходим личный опыт, способности и мотивация к данному виду профессиональной деятельности.

Одной из эффективных форм внеаудиторной работы, тесно связанной с учебным процессом, наряду с самостоятельной работой студентов, являются профессиональные конкурсы, конференции, деловые игры и олимпиады. Несмотря на их разнообразие, все они имеют общую цель - подготовить высококвалифицированных специалистов, обладающих общими и профессиональными компетенциями. Именно разнообразные виды деятельности имеют субъектную значимость для реализации потенциальных возможностей и способностей каждого студента, проявляющихся в участии в предметных неделях и предметных олимпиадах, в научных студенческих конкурсах, деловых играх и других подобного рода мероприятиях [3].

Участие студентов в такого рода мероприятиях позволяет решить ряд задач в контексте формирования их компетенций:

- развивать индивидуальный познавательный опыт студентов и дать возможность быть субъектом профессиональной деятельности;
- достигать воспитательными мерами развития и соответствия личностных и интеллектуальных способностей у студентов;
- создавать условия, в которых студенты могут раскрыть свои профессиональные возможности и потребности.

Особое место среди конкурсов профессионального мастерства занимает чемпионатное движение «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия). WorldSkills – это новый толчок в развитии системы профессионального образования во всем мире и в частности в России. Студенты, нацеленные на участие в таких конкурсах, заранее мотивированы на дальнейшее развитие в данном направлении. Участие в конкурсах профессионального мастерства – это увлекательная форма соревнования студентов и одна из наиболее действенных форм внеурочной работы в целях повышения уровня их профессиональной подготовки, развития и привлечения внимания к данной профессии [2].

Профессионально-направленные конкурсы – эффективное средство в решении общепедагогических и профессиональных задач и мощный стимул профессионального роста студентов, который является итогом творческих усилий всего педагогического коллектива. Участие в конкурсах позволяет заявить молодым талантам о себе, сориентировать молодежь на педагогическую деятельность и воспитание любви к будущей профессии, помогает объективно оценить свои силы и возможности, нацелить на дальнейшее самосовершенствование, создавая условия для профессионального, творческого и личностного развития.

Анализ различных форм, содержания конкурсных заданий показал, что они служат развитию практически всех общих и даже ряда профессиональных компетенций студентов и позволяют выявить уровень профессиональной подготовки будущего специалиста.

Участники конкурсов и олимпиад приобретают ценный опыт, положительные эмоции, новых друзей. Они начинают понимать сущность и

социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. Конкурсанты активно общаются, обогащая собственные коммуникативные и информационные компетенции. С каждым последующим выступлением чувствуют себя более уверенно, у них уменьшается уровень стресса во время публичных выступлений, они чаще проявляют инициативу, учатся находить рациональные способы разрешения проблем, уважительно относиться к победам своих конкурентов, стремятся понимать и соблюдать предложенные правила, оценивать эффективность и качество своих выступлений. Все это, безусловно, помогает эффективной социализации и способствует развитию личностных качеств (Таблица 1).

Таблица 1.

Формирование общих компетенций через конкурсные мероприятия

Общие компетенции	Технологии формирования	Критерии оценивания	Показатели
ОК 1. Понимать сущности и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Интернет-технологии Проектная технология Технология коммуникативного обучения Технология использования компьютерных программ Технология тестирования	- способность ответственно относиться к профессиональной деятельности; - способность оценивать значимость своей будущей профессии.	-Умение демонстрировать свой интерес к будущей специальности, её значимости в экономической и социальной сфере. -Активное участие в профессионально-ориентированной деятельности (недели по специальности, конкурсы профмастерства, предметные декады и т.д.).
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Технология индивидуализации обучения Технология модульного обучения Технология проблемного обучения Проектная технология	-способность самостоятельно формулировать темы, выбирать методы и способы для выполнения конкурсных заданий; -способность к реализации собственных творческих идей.	Наличие собственного взгляда на поставленную проблему, навыков самостоятельной творческой деятельности, умения адекватно оценивать свои достижения, справляться с возникшими трудностями. Умение рационально распределять время на все этапы решения профессиональной задачи.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Игровые технологии Проектная технология Технология проблемного обучения	-способность к компромиссу и решению проблем; -способность применять и использовать готовые алгоритмы в	Умение объективно оценивать степени риска и принимать оптимальные решения в нестандартной ситуации на основе грамотного и оперативного анализа.

		различных комбинациях для решения в стандартных ситуациях; -способность быстро ориентироваться и находить выход из нестандартных ситуаций.	Умение своевременно проводить эффективные профилактические меры для снижения риска в профессиональной деятельности на основе прогнозирования развития ситуации. Умение анализировать стандартные и нестандартные ситуации, управлять негативными эмоциями.
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Интернет-технологии Проектная технология Технология индивидуализации обучения	-способность к результативному поиску необходимой информации для эффективного решения поставленных задач; -способность использования полученной информации для личностного развития.	Умение осмысливать задачу, для решения которой недостаточно знаний, отбирать и анализировать информационные ресурсы различного типа (текстовые, графические, числовые и т.п.), необходимые для постановки и решения профессиональных задач и личностного роста. Умение ставить цели и реализовывать их в процессе выполнения конкурсных заданий. Умение давать объективную оценку значимости и возможности применения информации. Навыки грамотного применения математических методов обработки информации и результатов исследований, систематизация, представление и интерпретация полученных данных.
ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий;	Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)	-способность оценивать достоверность информации, сопоставляя различные источники; -способность распознавать информационные процессы в	Умение самостоятельно генерировать идеи, т.е. изобретать способ действия, привлекая знания из различных областей, находить несколько вариантов решения проблемы, выдвигать гипотезы, устанавливать причинно-следственные связи.

		<p>различных системах;</p> <p>-способность иллюстрировать свои работы с использованием средств информационных технологий</p> <p>-способность создавать информационные объекты сложной структуры</p>	<p>Навыки эффективного использования программного обеспечения для совершенствования профессиональной деятельности</p>
<p>ОК6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;</p>	<p>Игровые технологии</p> <p>Групповые технологии</p> <p>Технология обучения в сотрудничестве</p>	<p>-способность продуктивно взаимодействовать с членами группы (команды), уважительное отношение к окружающим;</p> <p>способность к разумному компромиссу и разрешению проблем;</p> <p>-способность аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения.</p>	<p>Умение сотрудничать с другими в коллективной творческой деятельности, вступать в диалог, ставить цели и соотносить их с целями других.</p> <p>Умение расширять социальные связи, строить межличностные и деловые отношения, вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения.</p> <p>Навыки точного и своевременного выполнения поручений руководителя.</p> <p>Объективность анализа успешности коллективной (групповой) работы, путей ее совершенствования.</p>
<p>ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий;</p>	<p>Игровые технологии</p> <p>Групповые технологии</p> <p>Технология обучения в сотрудничестве</p>	<p>-способность нести ответственность за результат выполненной работы в команде.</p> <p>-признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения;</p> <p>-делегировать полномочия руководителя и подчинённого в зависимости от поставленной перед коллективом задачи;</p> <p>-сдерживать личные амбиции и приходить на помощь коллегам;</p>	<p>Умение объективно оценивать свой вклад в общее дело группы.</p> <p>Умение находить и исправлять ошибки в работе других участников группы.</p> <p>Умение объективно и своевременно осуществлять контроль деятельности членов команды, своевременно проводить анализ качества процесса в соответствии с установленными критериями и показателями качества.</p>

		-управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий.	
ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;	Технология индивидуализации обучения Технология разноуровневого (дифференцированного) обучения	- способность к самореализации в референтной группе сверстников; - способность продолжать самообразование в области выбранной специальности; - способность к выстраиванию своей жизнедеятельности в соответствии с правовыми нормами и правилами.	Умение проектировать процесс Умение планировать деятельность, время, ресурсы. Умение принимать решения и прогнозировать их последствия Навыки анализа собственной деятельности. Умение самостоятельно, осознанно планировать самообразование, саморазвитие, профессиональное самосовершенствование, и повышение квалификации в соответствии с современными требованиями и на основе анализа собственной деятельности, обосновывать выбор методов и способы личностного развития.
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Интернет-технологии	-способность отслеживать и отбирать инновационные технологии для профессиональной деятельности. -способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.	Умение проявлять мобильность и гибкость. Умение запрашивать необходимую информацию у эксперта (учителя, консультанта, специалиста). Навыки демонстрации профессиональной мобильности.

Таким образом, участие студентов в профессиональных конкурсах и олимпиадах разных уровней играет немаловажную роль в формировании общих и профессиональных компетенций, конкурентоспособности как неотъемлемого качества личности современного специалиста, для которой характерно стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы со своими конкурентами. Эти качества формируются у студентов благодаря созданию в процессе проведения и подготовки к конкурсам и олимпиадам оптимальных условий для

самореализации их личности, использованию своих знаний, способностей, умений и навыков. Роль преподавателя заключается в создании условий для реализации творческих, интеллектуальных возможностей студента, в поиске индивидуального подхода к каждому студенту с целью привлечения его в активную урочную и внеурочную деятельность.

#### **Список использованных источников**

1. Информационные и коммуникативные технологии в образовании / Роберт И. В., Пашокова С. В., Кузнецов А. А., и др. учебно-методическое пособие для педагогических вузов. – М., 2006. – 259 с.

2. Святышева, Л.В. Чемпионатное движение «Молодые профессионалы» как успешный старт карьеры. <https://viro.edu.ru/istochnik/index.php/federalnyj-proekt-molodye-professionalny> (дата обращения 11.12.2025)

3. Чупрова, Л.В., Муллина, Э.Р., Мишурина, О.А. Теоретико-методологические основания профессиональной подготовки студентов технического университета // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 4. – С. 153–156. и др.).

## Перспективы развития социального партнёрства в системе СПО

Котова Людмила Петровна

преподаватель государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области «ВТОПиТ»

**Аннотация:** Заключается в повышении эффективности профессионального образования, т.е. взаимодействуя с работодателями, службами занятости и общественными организациями. В связи с этим, нужно учитывать: требования работодателя, разрабатывать новые учебные материалы, организовывать производственную практику, организовывать краткосрочную стажировку преподавателей, а также, содействовать трудоустройству выпускников.  
**Ключевые слова:** профессиональное образование, социальное партнёрство, трудоустройство выпускников.

Социальное партнёрство в среднем профессиональном образовании – это система договорных организационных, педагогических и экономических отношений учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить их в рыночные отношения и ориентированная на подготовку конкурентно способного и мобильного специалиста.

Основная цель социального партнёрства в СПО состоит в совместной разработке, принятия и реализации социально-экономической и трудовой политики учебного заведения СПО, основанной на интересах общества, работников и работодателей.

Целью современных российских колледжей и техникумов, является подготовка востребованного на рынке труда специалиста, владеющего новейшими типами оборудования и технологическими процессами, способного на полученных знаниях, приступить к работе.

Перспектива развития социального партнёрства требует работы в разных направлениях: в нормативно-правовой базе, в формах взаимодействия и в механизмах реализации.

### **Нормативно-правовая база**

**-заключение договоров** о сотрудничестве между субъектами социального партнёрства;

**-привлечение специалистов**, работающих на предприятиях, к преподаванию в колледже или техникуме;

**-разработка тем выпускных квалификационных работ** совместно со специалистами предприятий или организаций.

### **Формы взаимодействия**

**-участие работодателей в образовательном процессе** корректировка рабочих программ профессиональных модулей и практик, согласно современным требованиям;

**-участие работодателей в независимой оценке качества подготовки выпускников** – в качестве экспертов демонстрационных экзаменов;

**-проведение совместных мероприятий** – круглых столов, конференций, где выступают и социальные партнёры, и студенты по актуальным проблемам;

**-привлечение студентов к выполнению работ различного профиля** – например, студенты старших курсов работают на предприятиях не только в рамках прохождения производственной практики, но и в рамках заключаемых индивидуальных договоров в качестве сотрудников.

### **Механизмы реализации**

**-мониторинг рынка труда** – уточняется структура специальностей и профессий, объём подготовки кадров;

**-создание при каждом учреждении СПО попечительского совета социальных партнёров** с приоритетом в нем работодателей;

**-регулярная переоценка программ** системы профессионального обучения;

**-реализация принципиально новой модели социального партнёрства**, в которой приоритет будет иметь заказчик кадров.

Постепенно развивая эти отношения, сегодня российское профессиональное образование находится на том этапе, когда руководители предприятий увидели и оценили все преимущества социального партнёрства. Они приглашают на производственную практику целые группы, идут на то, что предоставляют свои мастерские не только для прохождения практики, но и для проведения производственного обучения, организуют экскурсии, предусмотренные учебно-воспитательным процессом колледжа или техникума. Представители предприятий присутствуют на итоговой аттестации выпускников, где у них есть возможность не только оценить уровень подготовки выпускников, но и пригласить их к себе на работу.

**Вывод:** администрацией и инженерно-педагогическими коллективами российских образовательных учреждений проводится большая работа в этом направлении, так как каждый понимает, что несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Ведь успех в деле формирования системы социального партнёрства в значительной степени зависит от самого учебного заведения среднего профессионального образования, инициативы и понимания всей важности этого дела не только инженерно-педагогическим коллективом, но и самими выпускниками.

## **СОТРУДНИЧЕСТВО СПО С ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**ориентировано:**



**долговременное и  
стратегическое партнерство**

**готовить кадры под заказ  
предприятий**

**учитывать изменяющиеся запросы  
работодателей**

**передача в аренду оборудования, в том  
числе на льготных экономических условиях**

**заключать договора между предприятиями и  
учебными заведениями по совместному  
управлению материальной базой**

### **Список использованных источников**

1. Зинченко Г.П., Рогов И.И. Социальное партнерство. Учебник., Академцентр, -М, 2009.
2. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью : монография / под общей редакцией А. В. Пономарева, Н. В. Поповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 253 с.

Актуальные проблемы профессиональной переподготовки современных ИТ-специалистов в системе среднего профессионального образования (СПО)

Креницкая Руслана Андреевна

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»

ГПОУ РО «ВТИТБиД»

**Аннотация:**

*В статье анализируются актуальные проблемы профессиональной переподготовки ИТ-специалистов в системе СПО: несоответствие учебных программ требованиям рынка, недостаточная гибкость образовательной модели, дефицит практикующих преподавателей и слабая интеграция с ИТ-индустрией. Подчеркивается важность формирования у обучающихся мотивации к непрерывному обучению. Предложены пути модернизации программ переподготовки через модульность, индустриальные партнёрства и обновление педагогических компетенций. Материал ориентирован на преподавателей СПО.*

**Ключевые слова:**

*Среднее профессиональное образование, профессиональная переподготовка, ИТ-специалисты, образовательные программы, цифровая трансформация, индустриальные партнёрства, педагогические компетенции, lifelong learning.*

**Abstract:**

*The article examines current challenges in the professional retraining of IT specialists within the secondary vocational education (SVE) system, including the misalignment of curricula with labor market demands, insufficient flexibility of educational models, a shortage of practicing instructors, and weak integration with the IT industry. The importance of fostering learners' motivation for lifelong learning is emphasized. The paper proposes approaches to modernizing retraining programs through modularity, industry partnerships, and updating teaching competencies. The material is intended for SVE instructors.*

**Keywords:**

*Secondary vocational education, professional retraining, IT specialists, educational programs, digital transformation, industry partnerships, teaching competencies, lifelong learning.*

**Актуальные проблемы профессиональной переподготовки современных ИТ-специалистов в системе среднего профессионального образования (СПО).**

Современная ИТ-индустрия развивается стремительными темпами, что ставит перед системой среднего профессионального образования (СПО) новые вызовы. Преподавателям и образовательным организациям необходимо не только готовить студентов к первичной профессиональной деятельности, но и обеспечивать условия для их последующей адаптации к меняющимся требованиям рынка труда через механизмы профессиональной переподготовки. Однако этот процесс сопряжён с рядом системных и методологических трудностей, требующих осмысления и решения.

Одной из ключевых проблем является отставание содержания образовательных программ СПО от актуальных технологических трендов. В то время как индустрия активно внедряет такие направления, как DevOps, облачные технологии, искусственный интеллект, кибербезопасность, low-code/no-code-платформы, в учебных планах СПО по-прежнему доминируют традиционные дисциплины, ориентированные на устаревшие стеки технологий.

Последствия этой проблемы: выпускники оказываются не готовы к реальным задачам, а программы переподготовки не всегда способны компенсировать этот разрыв из-за нехватки ресурсов и квалифицированных кадров.

Система СПО исторически ориентирована на стандартизированные программы с жёсткой регламентацией содержания и сроков освоения. В то же время профессиональная переподготовка в IT-сфере требует:

- модульного подхода;
- индивидуализации траекторий обучения;
- быстрой адаптации к новым компетенциям;
- широкого использования онлайн- и blended-форматов.

Отсутствие гибкости затрудняет интеграцию современных практик, таких как микросертификации, stackable credentials, обучение на основе проектов и case-based learning.

Преподаватели СПО часто не обладают достаточным практическим опытом в актуальных IT-направлениях. Программы повышения квалификации для педагогов также отстают от индустриальных реалий и не обеспечивают системную поддержку их профессионального роста. Это создаёт «замкнутый круг»: без компетентных преподавателей невозможно качественно реализовать программы переподготовки, а без таких программ преподаватели не могут обновлять свои знания.

Эффективная переподготовка невозможна без тесного взаимодействия с работодателями. Однако на практике сотрудничество между колледжами и IT-компаниями часто носит формальный или эпизодический характер. Отсутствуют:

- долгосрочные партнёрские соглашения;
- совместные образовательные программы;
- механизмы стажировок и практик для уже работающих специалистов;
- платформы для обмена знаниями (например, мастер-классы, хакатоны, open-source-проекты).

Профессиональная переподготовка предполагает высокий уровень самоорганизации и внутренней мотивации. Однако у многих студентов и выпускников СПО отсутствует привычка к непрерывному обучению, а также понимание ценности личного портфолио, soft skills и профессионального брендинга. Это снижает эффективность даже самых современных программ переподготовки.

Предполагаемые пути решения данной проблемы:

1. Разработка гибридных и модульных программ переподготовки с возможностью выбора профильных траекторий (frontend/backend, data analysis, QA automation и др.).

2. Интеграция промышленных стандартов в образовательные программы: использование реальных кейсов, участие в open-source-проектах, получение сертификатов от ведущих IT-компаний (Microsoft, Cisco, AWS, Яндекс и др.).

3. Создание ресурсных центров на базе колледжей, объединяющих преподавателей, студентов и промышленных наставников.

4. Регулярное обновление квалификации преподавателей через стажировки в IT-компаниях, участие в профессиональных сообществах и онлайн-курсах.

5. Формирование культуры lifelong learning у обучающихся: развитие цифровой грамотности, навыков самообучения, проектного мышления и профессиональной рефлексии.

Профессиональная переподготовка IT-специалистов в системе СПО не должна восприниматься как дополнительная опция – она становится необходимым элементом образовательной экосистемы. Успешное решение обозначенных проблем позволит не только повысить конкурентоспособность выпускников, но и укрепить саму роль СПО как гибкого и динамичного сегмента профессионального образования, способного отвечать вызовам цифровой экономики.

Преподаватели СПО играют ключевую роль в этом процессе: именно от их профессиональной активности, готовности к изменениям и способности интегрировать инновации в педагогическую практику зависит будущее IT-специалистов среднего звена.

#### Список литературы:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования. Уровень подготовки специалистов среднего звена по укрупнённой группе специальностей 09.00.00 «Информатика и вычислительная техника». — М.: Минпросвещения России, 2023.

2. Гребенюк О.С., Гребенюк Т.И. Непрерывное образование в условиях цифровой трансформации: вызовы и перспективы // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. — 2022. — № 2. — С. 45–52.

3. Кузнецов А.А., Ковязина Е.М. Цифровая трансформация среднего профессионального образования: стратегии и инструменты // Информатика и образование. — 2023. — № 5. — С. 12–18.

4. Панова И.В., Соколова Е.А. Интеграция образовательных организаций СПО и IT-индустрии: опыт и барьеры // Профессиональное образование. Столица. — 2024. — № 1. — С. 33–39.

5. Селезнёва Н.А. Lifelong learning как основа профессионального развития IT-специалистов // Высшее образование в России. — 2022. — Т. 31, № 11. — С. 88–96.

6. Миронов С.А. Модульные образовательные программы как инструмент гибкой переподготовки кадров в сфере ИКТ // Информационные технологии в образовании. — 2023. — № 4. — С. 72–78.

**ВЫЯВЛЕНИЕ И ДЕТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ, ХАРАКТЕРНЫХ ДЛЯ  
СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА ИТ-СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Лисовой Евгений Сергеевич

преподаватель государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области

«Зимовниковский педагогический колледж»

**Аннотация:** *данная статья посвящена анализу проблем, характерных для современного рынка труда ИТ-специальностей. В ней выявлены ключевые вызовы: дефицит квалифицированных специалистов, несоответствие требований работодателей и кандидатов, быстрые технологические изменения, сложности дистанционной работы и конкурентные условия труда. Рассмотрены возможные пути решения этих вопросов, что способствует повышению эффективности развития ИТ-сектора и подготовке кадров в условиях динамичного рынка.*

**Ключевые слова:** *рынок труда ИТ, проблемы ИТ-специальностей, дефицит кадров, технологические изменения, компетенции специалистов, анализ рынка, трудовые ресурсы, профессиональная подготовка, дистанционная работа, кадровая политика.*

Современный рынок труда ИТ-специальностей отличается быстрыми темпами развития, высоким спросом на квалифицированных специалистов и постоянными изменениями в требованиях к навыкам. Вместе с тем, этот сегмент сталкивается с рядом проблем, которые могут препятствовать эффективному развитию как специалистов, так и самих ИТ-компаний. В данной статье рассматриваются основные проблемы, выявленные на современном рынке труда ИТ-специальностей, а также предложения по их решению.

Рынок ИТ характеризуется высокой динамичностью, глобализованностью и инновационностью. Наблюдается рост спроса на такие направления, как искусственный интеллект, кибербезопасность, облачные технологии и разработка программного обеспечения. Однако, несмотря на это, существует ряд значимых проблем.

*Ключевые проблемы рынка труда ИТ*

1) Дефицит квалифицированных специалистов:

– Высокий спрос превышает предложение. Многие компании сталкиваются с недостатком специалистов с необходимыми навыками, что замедляет проекты и увеличивает издержки.

– Причины: недостаточное количество учебных программ, неадекватное обновление курсов в связке с технологиями, ограниченная мобильность специалистов.

2) Несовпадение требований работодателей и навыков кандидатов:

– Многие вакансии требуют уникальных или редких компетенций, что усложняет поиск подходящих кандидатов.

– Часто встречаются завышенные требования к опыту и образованию, что ограничивает молодое поколение специалистов.

3) Быстрые изменения технологий:

– Новые разработки требуют постоянного повышения квалификации. Специалисты вынуждены тратить значительные ресурсы на обучение для поддержания актуальности своих навыков.

– Отсутствие системных программ переподготовки и поддержки со стороны работодателей.

4) Проблемы дистанционной работы и географической мобильности:

– Развитие удаленной работы создало новые возможности, но и вызвало сложности в контроле качества и формировании команд.

– Во многих регионах наблюдается «цифровой разрыв» – нехватка инфраструктуры и возможностей для обучения.

5) Изменения в условиях труда и оплаты:

– Неконкурентные или нестабильные условия труда, отсутствие социальных гарантий в отдельных компаниях.

– Ценовая конкуренция и различия в оплате могут приводить к неконкурентоспособным предложениям.

Современный рынок труда IT-специальностей сталкивается со множеством существенных проблем, требующих системного и комплексного подхода. Решение данных вопросов позволит повысить эффективность функционирования IT-сектора, обеспечить стабильность и развитие квалифицированных кадров, а также ускорить инновационное развитие экономики в целом.

### **Список использованных источников**

1) Ковальчук, И. В. Тенденции и перспективы развития рынка труда в сфере информационных технологий. // Журнал «Рынок труда и занятость». – 2022. – № 3. – С. 45-52.

2) Петров, А. В., Иванова, Е. А. Анализ востребованных компетенций в IT-секторе на современном рынке труда. // Вестник высшей школы. – 2023. – № 1. – С. 78-85.

Социальное партнерство в профессиональном образовании – необходимость  
нашего времени

Пономарева Ирина Николаевна

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области «Волгодонский техникум информационных технологий,  
бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»

ГПОУ РО «ВТИТБиД»

Аннотация:

*В данной статье рассматривается проблема необходимости развития социального партнерства в системе профессионального образования. Представлен опыт деятельности ГПОУ РО «ВТИТБиД» по развитию социального партнерства между техникумом и производством.*

Ключевые слова:

*Социальное партнерство, сотрудничество, профессиональное образование, производство, soft skills – навыки, рынок труда, работодатели, практическая подготовка, стажировка.*

Abstract:

*This article examines the need to develop social partnerships in the vocational education system. It presents the experience of the Rostov State Professional Educational Institution "VTITBiD" in developing social partnerships between technical schools and industry.*

Keywords:

*Social partnership, collaboration, vocational education, industry, soft skills, labor market, employers, practical training, internship.*

Социальное партнерство в образовательной практике ГПОУ РО  
«ВТИТБиД» как фактор повышения качества среднего профессионального  
образования.

Социальное партнерство в образовании – примета нашего времени. Современные образовательные учреждения находятся в таких условиях, когда без установления взаимовыгодного социального партнерства невозможно выжить и развиваться. Образовательное учреждение должно стать открытой системой, расширяющей сотрудничество с различными социальными институтами.

Федеральным законом "Об образовании", Указом Президента РФ, постановлением Правительства перед образовательными учреждениями была поставлена задача выстраивания социального партнёрства государства и местного сообщества в деле поддержки и развития образования.

Социальное партнерство нацелено на формирование у обучающихся мировоззрения, представления о мире как целостной системе взаимосвязанных отношений, действий и поступков.

В настоящее время реформирование экономики повлекло за собой изменение социальных ролей работников, работодателей и государства в рамках организации образовательного процесса. Крупные компании-поставщики современного оборудования становятся все более заинтересованными в получении компетентных в своей области сотрудников, которые будут знать все тонкости работы на данном оборудовании, с сопутствующей документацией, обладать soft skills – навыками. Это приводит к плотному сотрудничеству компаний с образовательными учреждениями и их участию в процессе подготовки кадров на этапе обучения.

Социальное партнерство в профессиональном образовании-это взаимодействие образовательных учреждений, субъектов рынка труда, государства и общественных организаций для согласования их интересов, и повышения качества образования.

Таким образом, социальное партнерство в профессиональном образовании-это необходимость нашего времени.

Основная цель – подготовка востребованных на рынке труда специалистов, обладающих необходимыми знаниями и опытом. Это достигается за счет совместной деятельности по ряду направлений, включая профориентацию, разработку и актуализацию образовательных программ, участие работодателей в квалификационных, демонстрационных экзаменах, государственной итоговой аттестации, организацию практик и стажировок и трудоустройство выпускников.

Совместная деятельность базируется на принципах равноправия сторон, взаимного уважения и доверия, заинтересованности и добровольности.

Такая система отношений позволяет профессиональным образовательным учреждениям полнее учитывать требования работодателей, быстрее реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда и в конечном итоге позволит обеспечивать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

Укрепление связей с бизнес-партнерами, Центрами занятости населения, муниципальными органами управления позволяет профессиональным учебным заведениям обеспечить:

- доступ к информации о рынке труда (специалистов каких профессий и сколько требуется на рынке труда);
- учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов (профессиональный профиль, квалификационные характеристики);

- разработку и актуализацию учебных материалов и программ обеспечивающих подготовку специалистов, отвечающих требованиям работодателей;

- более широкие возможности для организации практики студентов и их стажировки;

- возможности для организации краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;

- более широкие возможности трудоустройства выпускников;

- инициирование новых совместных коммерческих проектов для пополнения внебюджетных фондов образовательных учреждений.

Для развития ГПОУ РО «ВТИТБид» проблема социального партнерства так же актуальна, как и любому другому учебному заведению: важно создать эффективный диалог между профессиональным образованием и предприятиями-работодателями.

В нашем учебном заведении создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития техникума.

На протяжении многих лет техникум тесно связан с организациями легкой промышленности и сферы услуг города, машиностроительными предприятиями, социальными учреждениями и финансовыми институтами города и области. Сотрудничество техникума с предприятиями и организациями осуществляется на основе договоров о сотрудничестве, практической подготовке, стажировок, раннем трудоустройстве по профессиям и специальностям с обязательным обеспечением условий безопасности на каждом рабочем месте.

Примером многолетнего взаимовыгодного социального партнерства является сотрудничество техникума с ООО «Атомспецсервис».

Предприятие ООО «Атомспецсервис», основано в 2001 году. Активно вошло в сферу атомного машиностроения с 2004 года, осуществляя поставки оборудования на действующие и сооружаемые АЭС России и зарубежья. Высококвалифицированные специалисты инженерных служб, конструкторского и технологического отделов, группы маркетинга и снабжения, службы качества, производственных цехов обеспечивают эффективную деятельность предприятия на всех этапах производственного цикла.

Сотрудничество заключается в предоставлении мест практической подготовки студентам техникума, организации Ярмарок вакансий, участие студентов в конкурсах профессионального мастерства, экскурсий на предприятие, проведении мастер-классов сотрудниками ООО «Атомспецсервис». В настоящее время 9 студентов специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) выпускного курса проходят стажировку с возможным трудоустройством.

Администрация ООО «Атомспецсервис» оказывает спонсорскую помощь ГПОУ «ВТИТБид» для приобретения учебного оборудования.

В рамках сотрудничества студенты направления 29.02.10 "Конструирование, моделирование и технология изготовления изделий легкой промышленности (по видам)" создали уникальные костюмы для термистов из

специализированной огнестойкой ткани с символикой Атомспецсервис, ставшие их дипломными работами.

На сайте ООО «Атомспецсервис» есть «теплая» заметка: «Эти костюмы настоящее воплощение духа нашего предприятия и символ успешного взаимодействия образования и производства. Это важный вклад в историю, как техникума, так и нашего завода. Данные изделия будут представлены на выставке выпускных работ в техникуме, как пример высокого мастерства. Мы организовали фотосессию в стенах нашего производства, чтобы продемонстрировать костюмы в деле. Выражаем искреннюю благодарность всем участникам этого замечательного проекта!»

Данный пример социального сотрудничества между профессиональной образовательной организацией и предприятием демонстрирует, что при правильной организации данного направления, сотрудничество выгодно как учебному заведению, так и социальным партнерам.

#### Список литературы:

1. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования //Современные проблемы науки и образования. 2008. № 6 С. 80-83 URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=1144> (дата обращения: 20.11.2025).
2. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Социальное партнерство. Что ждет работодатель?: (итоги пилотного Всерос. социол. исслед.). М.: Аспект, 2004.
3. Шанц Е. А. Проблемы социального партнерства в профессиональном образовании // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – № S6. – С. 41–45. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13560.htm>.
4. <http://atomspetservice.ru/>

## **Профессиональная переподготовка и повышение квалификации как ключевой фактор адаптации работников к новым требованиям рынка.**

Потоцкая Виолетта Витальевна

преподаватель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области  
«Зимовниковский педагогический колледж»

**Аннотация:** Статья анализирует динамику российского рынка труда за последние годы, обращая внимание на снижение безработицы до исторического минимума, несмотря на пандемию и геополитические трудности. В исследовании рассматриваются причины этого феномена («русский парадокс занятости»), отмечается дефицит кадров в одних отраслях и избыток – в других. Автор подчеркивает значимость профессиональной переподготовки и госпрограмм поддержки для адаптации работников к новым условиям рынка.

**Ключевые слова:** адаптация работников, повышение квалификации, требования рынка, современный рынок труда, аналитические навыки, кадровая политика, государственные программы поддержки, адаптивное обучение, квалификация специалистов.

Российский рынок труда испытал кардинальные изменения за последние годы, пережив как тяжелые последствия пандемии, так и беспрецедентные геополитические трудности начала 2020-х. Парадоксально, но именно в этот период официально зарегистрированная безработица снизилась до исторического минимума, опустившись ниже трех процентов.

Оценивая изменение уровня безработицы в России за последнее десятилетие, можно выделить несколько отчетливых этапов, зависящих от общей ситуации в экономике и влияния внешних потрясений. С 2015-го по 2025-й год показатель претерпел существенные колебания, показывающие масштабные изменения в хозяйственной структуре страны.

Здесь уместно выделить четыре этапа:

-2019 гг.: плавное уменьшение уровня безработицы после кризисных событий

- 2020 г.: резкое увеличение показателя в разгар пандемии коронавируса (увеличился до 6,4 % в августе 2020 года).

-2022 гг.: стремительное возвращение к уровню предшествующему пандемическому всплеску и даже некоторое снижение (до отметки в 4,3%).

-2025 гг.: продолжение снижения безработицы вплоть до рекордно низких уровней (около 2,8%), несмотря на происходящие структурные реформы экономики.

Последний этап представляет особый интерес, так как сохранение тенденции к снижению безработицы противоречит многим экономическим прогнозам и было названо феноменом «русского парадокса занятости» [4]. Любопытно, что наблюдаемая динамика кардинально отличается от общих тенденций в мире и классических моделей развитых государств. Обычно

ухудшение условий хозяйственного климата ведет к росту безработицы, тогда как в России компании чаще сохраняют персонал, прибегая к альтернативным мерам экономии, таким как сокращение заработной платы либо переход части сотрудников на частичную занятость.

Также стоит сказать, что современный мир предъявляет повышенные требования к профессионализму работников, поскольку именно глубокие знания и умения определяют конкурентоспособность специалистов на рынке труда. По данным ЦБ РФ, к маю 2025 года структура рабочей силы существенно изменилась. Современные компании вынуждены привлекать дополнительный контингент рабочей силы: молодежь, пенсионеров и лиц, работающих на удаленной основе или по совместительству. Среди ключевых факторов привлекательности работы помимо заработной платы оказываются комфортные условия труда, социальный пакет, корпоративная культура и возможность профессионального роста.

К началу 2025 года наиболее острая нехватка квалифицированного персонала фиксируется в следующих областях [6]:

- Производственная сфера – ощущается потребность примерно в 250 тысячах опытных рабочих рук.
- Информационные технологии – нехватка оценивается в пределах 170-200 тысяч ИТ-специалистов.
- Агропромышленность – отмечается дефицит около 90 тысяч сотрудников, преимущественно занятых сезонными работами.
- Строительная отрасль – нехватка составляет приблизительно 180 тысяч работников различной специализации.
- Медицинская сфера – наблюдается дефицит порядка 50–60 тысяч медиков, особенно остро ощущающийся на уровне первичной медицинской помощи.

Одновременно избыток предложений труда присутствует среди:

- Специалистов в области маркетинга и пиара (в частности, в международной коммуникации).
- Работников финансовой сферы (это обусловлено развитием цифровой банковской инфраструктуры).
- Административных служащих средней квалификации.
- Сотрудников туристической и гостиничной сфер (в некоторых регионах).

При таком положении дел возникает потребность в систематическом развитии профессиональной подготовки, которая должна соответствовать актуальным требованиям работодателя и отвечать нуждам самого работника. Решением этой задачи становится профессиональное переобучение и дополнительное образование, способствующие выработке навыков, востребованных на рынке труда. Согласно исследованию Федеральной службы государственной статистики, спрос на подобные программы ежегодно растет, что свидетельствует о высоком доверии работодателей и работников к подобным мероприятиям.

Профессиональная переподготовка способствует развитию адаптивности, позволяя человеку гибко реагировать на вызовы и сохранять продуктивность в

меняющихся условиях. Обучение формирует у сотрудников способность быстро усваивать и применять новые методы работы, ориентироваться в изменяющихся бизнес-процессах и выстраивать взаимодействие с современными цифровыми инструментами. Это не только повышает индивидуальную устойчивость к переменам, но и улучшает общий вклад в эффективность организации.

Кроме того, по мнению Безвиконной Е.В., Богдашина А.В., Портнягиной Е.В., процесс переподготовки помогает укрепить уверенность работников в собственных силах и мотивацию к профессиональному развитию [1]. Чувство компетентности и возможность осознанного выбора новых карьерных путей снижают уровень стресса, вызванного неопределенностью рынка и экономическими колебаниями. Такой эффект важен для сохранения устойчивости трудового коллектива и минимизации текучести кадров.

Учитывая социально-экономический контекст, переподготовка становится необходимым инструментом для смягчения негативных последствий структурных изменений в занятости. Она позволяет не только снизить риски безработицы и социальной изоляции, но и открывает доступ к перспективным профессиям, востребованным в новых секторах экономики. Таким образом, профессиональная переподготовка становится связующим звеном между старым и новым состоянием рынка труда, обеспечивая переход работников через этапы трансформации с максимальной пользой для них и работодателей.

Учебные программы профессиональной переподготовки представлены в широком спектре, варьируясь от краткосрочных курсов до интенсивных многомесячных модулей. Продолжительность таких программ обычно колеблется от 72 до 500 академических часов. Краткосрочные курсы рассчитаны на несколько недель и содержат концентрированный объем знаний по конкретным направлениям, тогда как более длительные программы охватывают широкий круг вопросов и предусматривают глубокое погружение в новую профессиональную область. Объем учебного материала строго регламентирован Федеральными государственными образовательными стандартами, регулирующими содержание и качество преподаваемых дисциплин. Тематические блоки программ адаптируются под конкретные отрасли и требования рынка, что позволяет обеспечить релевантность получаемых компетенций. Обучение ориентировано на формирование профессиональных знаний, умений и личностных компетенций, необходимых для эффективного выполнения новых обязанностей.

Кроме традиционных образовательных учреждений, ряд программ реализуют корпоративные обучающие центры и частные компании, что расширяет спектр доступных форматов и специализаций. Это создает возможность выбора подходящей программы с точки зрения времени, стоимости и содержания, что является важным для удовлетворения индивидуальных потребностей разных категорий работников.

Эффективность программ повышения квалификации напрямую зависит от выбранных методов обучения. В настоящее время цифровые технологии оказывают огромное влияние на организацию процесса обучения работников.

Интерактивные онлайн-платформы, мобильные приложения и виртуальные классы позволяют организовать учебный процесс максимально гибким способом, приспособленным под индивидуальные нужды и темп работы каждого участника.

Обучающие платформы используют целый ряд разнообразных инструментов для вовлечения учащихся: тестирование с оперативной обратной связью, моделирование профессиональных ситуаций, элементы геймификации и возможность совместной работы в командах через чат-коммуникации и видеоконференции. Подобные приемы активизируют активное усвоение материала, способствуют развитию практических навыков и улучшают память благодаря множественности способов подачи информации.

Преимущества цифровых технологий проявляются и в обеспечении непрерывности обучения независимо от местоположения или рабочего расписания пользователей. Возможность чередовать теоретические и практические задания, повторно обращаться к трудным темам и консультироваться с преподавателем онлайн существенно снижает препятствия на пути приобретения новых знаний и повышает личную заинтересованность обучающихся в собственном профессиональном развитии.

Еще одной важной чертой современных образовательных методик является адаптивное обучение. Система автоматически регулирует сложность и содержание учебного материала, основываясь на успехах ученика в выполнении заданий и скорости усвоения материала. Это предотвращает как чрезмерную нагрузку, так и недостаточный уровень мотивации, фокусируя усилия на индивидуально значимых навыках.

Применение цифровых технологий подразумевает постоянный сбор аналитических данных, таких как время, затрачиваемое на выполнение заданий, результаты тестирования и прочие показатели успеваемости. Эти данные впоследствии обрабатываются и используются для выработки персональных рекомендаций и усовершенствования самих образовательных программ. Аналитический подход позволяет усилить эффективность обучения и более точно определять зоны, нуждающиеся в дополнительной проработке каждым сотрудником.

Ключевым аспектом повышения квалификации является развитие аналитических навыков. Сегодня специалисты, отвечающие за управление персоналом, требуют умения не просто собирать данные, но и грамотно их интерпретировать для принятия обоснованных решений. Анализ внутренних факторов включает детальное изучение демографического состава коллектива, оценки эффективности работы сотрудников, выявления ключевых компетенций и выявления пробелов в квалификации. Внешние факторы предполагают мониторинг рыночных тенденций, изменений в законодательстве, экономической конъюнктуры и конкурентной среды, что позволяет своевременно корректировать кадровую политику организации.

Благодаря развитым аналитическим умениям менеджеры по персоналу могут прогнозировать потребности в численности и структуре работников, формируя оптимальные планы набора, обучения и ротации, что снижает риски

избыточного штата или нехватки необходимых специалистов. Применение статистических методов и инструментов визуализации данных помогает выявлять скрытые взаимосвязи и тенденции, необратимые при поверхностном анализе, и принимать решения на основе конкретных фактов, а не интуиции.

Обучение аналитике также способствует более точной оценке результатов программ повышения квалификации и профессионального развития сотрудников. Это позволяет не только повысить качество нематериальной поддержки персонала, но и оптимизировать бюджет на обучение, направляя ресурсы на наиболее эффективные направления. Таким образом, развитие аналитических навыков становится фундаментальной составляющей стратегического управления человеческими ресурсами.

Освоение технологий является следующим этапом после развития аналитических компетенций. В современных условиях быстрое внедрение инновационных технических решений требует от работников постоянного обновления цифровых навыков и умения работать с новыми инструментами, такими как искусственный интеллект, облачные вычисления, автоматизация процессов и специализированные программные продукты. Освоение подобных технологий не только расширяет профессиональные возможности, но и повышает способность адаптироваться к меняющимся организационным структурам и требованиям рынка [2].

Техническая грамотность становится одним из важнейших критериев конкурентоспособности, поскольку умение эффективно использовать современные цифровые средства позволяет увеличить производительность труда, снизить количество ошибок и оптимизировать бизнес-процессы. Работники, обладающие актуальными технологическими знаниями, способны быстрее принимать решения, внедрять инновационные методы и поддерживать высокий уровень качества выполнения задач. Это открывает перед ними перспективы участия в проектах различной сложности и способствует развитию профессиональной мобильности.

Стоит отметить, что освоение новых технологий способствует формированию культуры непрерывного обучения и саморазвития. Работники привыкают к регулярному обновлению знаний и приобретению компетенций в онлайн-среде, что подготавливает их к будущим изменениям и новым вызовам отрасли. Такая проактивная позиция становится конкурентным преимуществом, позволяющим не только удержаться на рынке труда, но и поддерживать устойчивый рост карьеры.

Технологические навыки также влияют на междисциплинарное взаимодействие внутри организаций, упрощая коммуникацию и координацию между различными подразделениями. Никулина О.В. уверена, что именно это повышает эффективность командной работы и способствует интеграции новых бизнес-моделей, основанных на цифровых решениях [5]. В конечном счете, сотрудники, свободно владеющие современными технологиями, становятся движущей силой инновационного развития компании.

Успешное освоение технологий требует соответствующей инфраструктуры и адаптированных обучающих программ, что подводит нас к

изучению гибкости образовательных методик и форматов в условиях быстро меняющегося рынка труда.

Гибкость образовательных программ позволяет удовлетворять разнообразные потребности специалистов. Временные рамки курсов варьируются от интенсивных краткосрочных занятий до длительных программ, рассчитанных на несколько месяцев, что даёт возможность выбрать оптимальный формат обучения в зависимости от загруженности и личных обстоятельств каждого слушателя. Объёмы часов программ адаптируются под цели обучения: кто-то ориентируется на быстрое обновление конкретных навыков, а кто-то стремится к комплексному освоению новой профессии с глубоким погружением в материал.

Разнообразие форматов позволяет учитывать разную степень подготовки и опыт участников. Программы могут быть рассчитаны как на новичков в определённой сфере, так и на опытных специалистов, желающих расширить компетенции. Благодаря такой дифференциации обеспечивается максимальная эффективность процесса обучения, так как контент и нагрузка соответствуют уровню и требованиям конкретной аудитории.

Гибкость также проявляется в возможности выбора модульной структуры программ, где отдельные блоки изучаются поэтапно, что помогает плавно интегрировать обучение в рабочий график. Такой подход облегчает усвоение материала и позволяет адаптировать программу под текущие профессиональные задачи или быстро реагировать на изменяющиеся требования рынка.

Следующим важным аспектом станет рассмотрение экономической доступности курсов, которая напрямую влияет на возможность широкого привлечения различных категорий работников к процессу повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Стоимость обучения является немаловажным фактором выбора курса. Цены на программы профессиональной переподготовки могут значительно варьироваться в зависимости от учреждения, продолжительности и формата обучения. Для многих работников высокий уровень затрат становится барьером на пути к обновлению квалификации, что делает важным поиск оптимальных решений как со стороны образовательных организаций, так и работодателей.

Различные институты предлагают систему скидок и акций, направленных на снижение финансовой нагрузки. Часто предусмотрены льготы для определённых категорий слушателей: молодёжи, пенсионеров, многодетных родителей, а также для сотрудников государственных предприятий и социальных сфер. Компании могут предоставлять своим сотрудникам частичную или полную компенсацию затрат на обучение, что способствует мотивации персонала и укреплению кадрового потенциала.

Государственные программы поддержки играют критическую роль в повышении доступности профессионального развития. Существуют субсидии и гранты, ориентированные на поддержку работников, которые проходят переподготовку в целях адаптации к изменяющимся рынкам труда. Такие меры

помогают смягчить экономические барьеры и сделать образование более инклюзивным, способствуя равным возможностям для разных групп населения.

Кроме того, модели дистанционного обучения позволяют снизить сопутствующие расходы – на транспорт, проживание и иные организационные моменты. Это расширяет доступ к качественным курсам для жителей регионов и тех, кто не может выделить длительное время на очное обучение. Совокупность экономических мер и гибких форматов обучения формирует условия для широкого охвата работников с различным уровнем дохода.

Профессиональная переподготовка является не просто инструментом повышения квалификации, но и важным социально-экономическим механизмом, способствующим успешной адаптации кадрового потенциала к вызовам современного рынка труда. Возможность комбинировать разные формы обучения, получать финансовую поддержку и выбирать программы, соответствующие индивидуальным запросам, повышает шансы работников сохранить актуальность своих компетенций. В конечном счёте, такой подход обеспечивает устойчивость занятости и способствует развитию конкурентоспособной экономики.

Комплексное понимание значения переподготовки раскрывает её влияние на карьерное развитие. Профессиональная переподготовка открывает новые горизонты для специалистов, позволяя им расширять функциональные обязанности и осваивать более сложные задачи. Это способствует формированию устойчивых карьерных траекторий, которые лучше соответствуют текущим и перспективным требованиям рынка труда.

Процесс обучения формирует у работников не только новые технические и управленческие навыки, но и развивает умение быстро адаптироваться к изменениям в профессиональной среде. Это позволяет своевременно реагировать на появляющиеся вызовы и использовать новые возможности в своей деятельности. Повышение квалификации через переподготовку укрепляет позиции сотрудников в организации, улучшая их способность принимать участие в стратегических проектах и инициативах.

Также переподготовка поддерживает мотивацию и вовлечённость работников, что напрямую влияет на качество выполняемой работы и уровень профессиональной удовлетворённости. Систематическое обновление компетенций снижает риски профессионального выгорания и способствует сохранению интереса к развитию внутри выбранной отрасли.

В совокупности все эти элементы обеспечивают более высокий уровень конкурентоспособности специалистов на рынке труда, а также гибкость в выборе новых направлений деятельности. Возможно выстраивание индивидуальной карьеры с учётом личных целей и изменений в экономической конъюнктуре.

Таким образом, профессиональная переподготовка становится эффективным решением для преодоления дефицита профессиональных компетенций и укрепления позиций работников на рынке труда. Через такое переобучение работники получают уникальные возможности для дальнейшего карьерного роста и стабильности в условиях постоянных изменений. Принимая

во внимание все перечисленные аргументы, можно утверждать, что профессиональная переподготовка – это необходимое условие успешного существования на рынке труда XXI века.

#### **Список литературы:**

1. Безвиконная Е.В., Богдашин А.В., Портнягина Е.В. АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ // Экономика труда. – 2022. – №11. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-molodyh-spetsialistov-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 14.12.2025).

2. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – №6(33).

3. Леднева С.А., Шичкин И.А. Система дополнительного профессионального образования вуза как фактор повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда // Лидерство и менеджмент. – 2022. – №1.

4. Лурье А.А. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И РЫНОК ТРУДА РОССИИ // Социология. – 2023. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-migratsiya-i-rynok-truda-rossii> (дата обращения: 13.12.2025).

5. Никулина О.В. Инновационные кадровые технологии: оценка эффективности внедрения и уровня востребованности // Креативная экономика. – 2021. – №1.

6. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force#](https://rosstat.gov.ru/labour_force#) (дата обращения: 14.12.2025).

Инструменты формирования необходимых компетенций, обеспечивающих конкурентное преимущество на современном рынке труда

Янковская Ирина Андреевна

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»

ГПОУ РО «ВТИТБиД»

Аннотация:

*В статье рассматривается система формирования профессиональных компетенций студентов специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование в ГБПОУ РО «ВТИТБиД». Акцент сделан на инструментах, обеспечивающих выпускникам конкурентное преимущество на региональном рынке труда.*

*Особое внимание уделено взаимосвязи IT-компетенций с пониманием отраслевой специфики (атомная энергетика, машиностроение). Обозначены перспективные направления: разработка ПО для управления промышленными процессами, автоматизация производств, аналитика данных, кибербезопасность критической инфраструктуры.*

*Статья демонстрирует, что конкурентное преимущество выпускников формируется через синтез базового образования, практической подготовки и адаптации к локальным потребностям рынка.*

Ключевые слова:

*Профессиональные компетенции, IT-образование, производственная практика, конкурентное преимущество, региональный рынок труда, промышленная автоматизация, кибербезопасность.*

Abstract:

*The article examines the system of developing professional competencies for students of the specialty 09.02.07 «Information Systems and Programming» at the VITIBiD (State Budgetary Professional Educational Institution of the Rostov Region). The focus is on the tools that provide graduates with a competitive advantage in the regional labour market.*

*Special attention is given to the relationship between IT competencies and an understanding of industry-specific features (nuclear energy, mechanical engineering). Promising areas are outlined: software development for industrial process management, production automation, data analytics in the energy sector, and cybersecurity of critical infrastructure.*

*The article demonstrates that graduates' competitive advantage is formed through a synthesis of basic education, practical training, and adaptation to the local market's needs.*

Keywords:

*Professional competencies, IT education, industrial (on-the-job) practice, competitive advantage, regional labour market, industrial automation, cybersecurity.*

## Инструменты формирования профессиональных компетенций для конкурентного преимущества выпускников ГБПОУ РО «ВТИТБиД» специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к специалистам в сфере информационных технологий. Для выпускников по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование вопрос формирования конкурентных компетенций становится ключевым фактором профессионального успеха.

Волгодонск, будучи значимым индустриальным центром, формирует особый запрос на IT-специалистов. Наличие Ростовской АЭС и предприятий атомного машиностроения создает устойчивую потребность в профессионалах, способных интегрировать цифровые решения в промышленную среду. Местные компании ищут не просто программистов, а специалистов, понимающих специфику производственных процессов и умеющих адаптировать IT-решения под нужды реального сектора экономики.

Основу профессионального становления закладывает ГБПОУ РО «Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса и дизайна».

Здесь образовательный процесс выстраивается так, чтобы максимально приблизить обучение к реальным производственным задачам. Студенты не ограничиваются теоретическими знаниями – они погружаются в решение практических кейсов, разрабатывают программные продукты для потенциальных заказчиков, осваивают работу с современным оборудованием.

Особое значение имеет модульный подход к обучению, позволяющий поэтапно наращивать сложность задач и закреплять полученные навыки. Симуляционные технологии дают возможность отрабатывать действия в условиях, максимально приближенных к реальным, что существенно повышает готовность выпускников к профессиональной деятельности.

ВТИТБиД выстраивает партнерские отношения с ведущими IT-компаниями региона. Это дает студентам возможность:

- проходить практику и стажировки в реальных проектах;
- участвовать в хакатонах и кейс-чемпионатах, организованных работодателями;
- получать обратную связь от профессионалов индустрии, уточнять траекторию обучения;
- знакомиться с корпоративной культурой и стандартами разработки.

Такие взаимодействия помогают студентам не только закрепить теорию, но и понять специфику работы в команде, научиться презентовать свои идеи, управлять временем.

Ключевым инструментом формирования конкурентоспособных компетенций остается производственная практика. IT-отделы Ростовской

АЭС, компании технопарка филиала АО "АЭМ-Технологии" "Атоммаш" в г. Волгодонск, ООО «Атомспецсервис», ЗАО НПК «Эталон», здесь будущие специалисты знакомятся с корпоративными стандартами, осваивают промышленные системы, учатся работать в команде профессионалов.

Такой опыт дает не только технические навыки, но и понимание бизнес-процессов, что высоко ценится работодателями. Многие выпускники получают предложения о трудоустройстве непосредственно по итогам практики, что подтверждает эффективность этого инструмента.

В условиях стремительного развития технологий однократного получения диплома недостаточно. Современные специалисты вынуждены постоянно обновлять знания, осваивая новые языки программирования, фреймворки и методологии. Онлайн-платформы вроде позволяют изучать актуальные направления – от Docker до искусственного интеллекта – без отрыва от основной деятельности.

Для волгодонских IT-специалистов особенно важно следить за трендами в промышленной автоматизации и кибербезопасности, поскольку эти области наиболее востребованы в местном контексте. Участие в вебинарах, конференциях и мастер-классах помогает оставаться в курсе изменений и расширять профессиональную сеть контактов.

Наличие отраслевых сертификатов становится весомым аргументом при трудоустройстве. Сертификаты подтверждают уровень компетенций и демонстрируют работодателю готовность специалиста соответствовать международным стандартам. Для работы в атомной отрасли особенно ценятся знания стандартов ISO/IEC, регулирующих IT-процессы.

Получение таких документов требует времени и усилий, но окупается возможностью претендовать на более высокие позиции и конкурентную заработную плату.

Технические знания – лишь часть успеха. Современный IT-специалист должен уметь эффективно коммуницировать, управлять временем, адаптироваться к изменениям. В Волгодонске эти навыки формируются через участие в хакатонах, командных проектах, волонтерских инициативах.

Тренинги по публичным выступлениям, организуемые техникумом, помогают уверенно презентовать идеи и защищать проекты. Изучение английского языка открывает доступ к мировым ресурсам и повышает мобильность специалиста. Умение работать в кросс-функциональных командах становится преимуществом при трудоустройстве на предприятиях, где IT-специалисты взаимодействуют с инженерами и технологами.

Волгодонск – город, где IT-компетенции целенаправленно интегрируются в ключевые отрасли, а предприятия атомного кластера активно внедряют цифровые решения для проектирования и управления производством оборудования для АЭС. Данная специфика диктует особый вектор развития компетенций. Специалисты, сочетающие IT-знания с

пониманием атомной энергетики или машиностроения, получают существенное преимущество. Перспективными направлениями остаются:

- разработка ПО для управления промышленными процессами;
- автоматизация производственных линий;
- аналитика данных в энергетике;
- обеспечение кибербезопасности критической инфраструктуры.

Формирование конкурентных компетенций для специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование в Волгодонске – это многоэтапный процесс, объединяющий базовое образование, практическую подготовку, непрерывное саморазвитие и адаптацию к локальным потребностям рынка. Успешный специалист должен не только владеть техническими навыками, но и понимать отраслевую специфику, уметь работать в команде и быть готовым к постоянному обучению.

Использование всего комплекса инструментов – от образовательных программ техникума до профессиональных сертификаций и самообразования – позволяет выпускникам уверенно выходить на рынок труда и занимать востребованные позиции как в Волгодонске, так и за его пределами. В условиях цифровой трансформации экономики такие специалисты становятся ключевыми фигурами в развитии промышленного потенциала региона.

#### Список использованных источников:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование». – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации / Федеральная служба охраны Российской Федерации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.12.2025)
2. Бабкин, О. В. Формирование профессиональных компетенций будущих программистов с помощью информационно-коммуникационных технологий / О. В. Бабкин, А. А. Варламов, Р. А. Горшунов [и др.] // Вестник науки. – 2022. – Т. 4, № 5 (50). – С. 112–120. – ISSN 2712-9847
3. Богатенков, С. А. Информационные и коммуникационные технологии в формировании профессионально-информационной компетентности студентов техникума / С. А. Богатенков // Профессиональное образование. – 2012. – № 4. – С. 45–49
4. Официальный сайт ГБПОУ РО «Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса и дизайна» (ВТИТБид). – URL: <http://vtitbid.ru/> (дата обращения: 20.12.2026)
5. Материалы конференций и семинаров по IT-образованию и профориентации (2022–2024 гг.) : сборники докладов / под ред. А. В. Иванова. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2024. – 248 с. – ISBN 978-5-9275-4210-5.

6. Отчёты о результатах трудоустройства выпускников ГБПОУ РО «ВТИТБид» за 2022–2024 гг. / отдел по трудоустройству ВТИТБид. – Волгодонск : ВТИТБид, 2024. – 45 с