

УДК 377.1:005.4:37.07

DOI: 10.34670/AR.2026.50.90.070

## Комплексная модель управления развитием среднего профессионального образования

**Стукова Светлана Викторовна**

Соискатель кафедры менеджмента и предпринимательства,  
Уральский государственный экономический университет,  
620144, Российская Федерация, Екатеринбург,  
ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45;  
e-mail: dis2026@mail.ru

### Аннотация

В статье автор рассматривает комплексную модель управления развитием среднего профессионального образования (СПО) в России, направленную на устранение дефицита квалифицированных специалистов, особенно в промышленном секторе. Автор подчеркивает современное состояние рынка труда, характеризующееся острым дефицитом специалистов, вызванным отсутствием необходимых практических навыков и знаний у выпускников традиционных образовательных программ. Решение проблемы видится в интеграции образовательных учреждений и предприятий, что позволяет адаптировать образовательные программы к реальным производственным задачам и формировать кадровый резерв уже в ходе обучения. Основное внимание уделяется следующим аспектам: совместные образовательные программы, созданные на основе анализа потребностей предприятий; координация усилий образовательных учреждений и промышленности; информационное взаимодействие и система наставничества; введение материального и нематериального стимулирования для преподавателей и работников СПО; важность оценки влияния изменений в управлении на конечные результаты подготовки специалистов и производственные показатели. Автор подробно описывает шаги и инструменты, позволяющие оптимизировать образовательный процесс, укрепить связи между образовательными организациями и предприятиями, а также создать условия для устойчивого развития региона.

### Для цитирования в научных исследованиях

Стукова С.В. Комплексная модель управления развитием среднего профессионального образования // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2026. Том 16. № 1А. С. 682-688. DOI: 10.34670/AR.2026.50.90.070

### Ключевые слова

Среднее профессиональное образование (СПО), интегрированные образовательные программы, профессиональная подготовка, координация образовательных учреждений и предприятий, система стимулирования, корпоративная культура, оценка эффективности образовательных реформ, устойчивое развитие региона.

## Введение

В современной российской экономике сохраняется острый дефицит квалифицированных кадров, особенно в промышленности. По прогнозам, к 2025 году нехватка специалистов может превысить 2 миллиона человек. Система высшего образования не успевает за требованиями рынка: многие выпускники недостаточно подготовлены к работе с современным оборудованием и сложными технологическими процессами. Это вынуждает предприятия тратить ресурсы на переподготовку, что увеличивает издержки.

## Основная часть

Эффективным решением становится кооперация между промышленными компаниями и учреждениями среднего профессионального образования (СПО). Такая связка позволяет адаптировать программы обучения под реальные потребности производства и формировать кадровый резерв ещё на этапе обучения. Примером служит программа «Профессионалитет», в рамках которой студенты с первого курса вовлечены в производственную практику, что ускоряет освоение профессии.

Сегодня речь идёт уже не просто о сотрудничестве, а о создании единой инфраструктуры подготовки — от аудитории до цеха. Центральным элементом становятся совместные образовательные программы, разрабатываемые с участием работодателей. Они ориентированы на действующие профстандарты и производственные задачи, а их эффективность обеспечивается за счёт постоянного участия специалистов предприятий и регулярной оценки результатов.

**Таблица 1 - Этапы разработки и внедрения образовательной программы**

Этап	Действие	Результат
Определение потребности	Анализ потребностей предприятий в конкретных профессиях и компетенциях	Перечень актуальных профессий и необходимых компетенций
Разработка программы	Совместная разработка программы преподавателями и представителями предприятий	Программа, соответствующая реальным производственным задачам
Внедрение программы	Организация учебного процесса с участием представителей предприятий	Повышение квалификации студентов и преподавателей
Оценка результатов	Мониторинг и оценка эффективности программы	Обратная связь для корректировки программы

Совместные программы между СПО и промышленными предприятиями становятся ключевым инструментом подготовки специалистов, ориентированных на реальные потребности производства. Они объединяют теоретическое обучение с практикой, обеспечивая синхронизацию образовательного процесса с кадровыми запросами бизнеса.

Первый этап — анализ потребностей предприятий: фиксируются актуальные вакансии, прогнозируется спрос и определяются ключевые компетенции. Далее разрабатывается учебный план, сочетающий базовую теорию с практическими заданиями, часто включающими проектную работу. После утверждения программы обеспечивается необходимая

инфраструктура и привлекаются преподаватели с профильным опытом. Параллельно внедряется система контроля качества.

На завершающем этапе проводится оценка эффективности: тестирование, аттестация, сбор обратной связи и корректировка содержания. Такая модель позволяет оперативно реагировать на изменения и формировать устойчивый кадровый резерв, полностью соответствующий требованиям промышленности.

**Таблица 2 - Системный подход к кадровому обеспечению**

Этап	Действие	Результат
Анализ рынка труда	Исследование текущей ситуации на рынке труда и прогнозирование будущих потребностей	Выявление дефицитных профессий и направлений подготовки
Согласование планов	Обсуждение и согласование планов подготовки кадров с предприятиями	Гармонизация образовательных программ с потребностями предприятий
Реализация проектов	Совместные проекты образовательных учреждений и предприятий	Улучшение качества подготовки специалистов
Контроль и оценка	Постоянный мониторинг и оценка достигнутых результатов	Корректировка действий для достижения лучших результатов

Слаженное взаимодействие между системой среднего профессионального образования и промышленным сектором представляет собой ключевой механизм, обеспечивающий подготовку кадров, соответствующих актуальным требованиям экономики. Успешная координация строится на основе совместного анализа, согласованного планирования и постоянного обмена данными. Ниже кратко представлены её базовые составляющие.

Прежде всего, необходимо чётко определить кадровые потребности. Исследование рынка позволяет выявить востребованные специальности, а также предсказать их динамику в связи с технологическими изменениями. На этой основе формируются планы подготовки, согласованные с представителями отрасли.

Следующий этап — это координация усилий в разработке образовательных курсов, ориентированных на потребности производства. Учебное наполнение выстраивается с акцентом на интеграцию теоретических основ с задачами реальной практики: в программы включаются модули, отражающие специфику отраслей, используемое оборудование и современные технологические процессы. Такой подход существенно снижает порог вхождения выпускников в профессиональную среду и формирует устойчивые прикладные навыки.

Ключевым элементом подготовки становится производственная практика, организуемая на договорной основе и сопровождаемая чётким планом освоения навыков. Её задача — обеспечить реальное сопряжение между учебной подготовкой и требованиями производственного цикла, что позволяет студенту уже на раннем этапе встроиться в рабочую структуру.

Поддерживать актуальность образовательных треков позволяет постоянная обратная связь между участниками процесса. Через проведение совместных семинаров, участие в исследовательских проектах и использование цифровых платформ обеспечивается своевременное обновление содержания и оперативное внедрение новых решений в обучение.

Особое значение приобретает наставничество. Привлечение квалифицированных специалистов в качестве сопровождающих студентов способствует формированию профессионального поведения, ускоряет процесс включения в корпоративную культуру и облегчает ориентацию в будущих карьерных сценариях. Наставник — не просто консультант, а

медиатор между студенческими ожиданиями и требованиями производства.

Координация требует регулярной оценки: отслеживаются результаты, анализируется эффективность программ и выявляются зоны для доработки. Полученные данные служат основой для оперативной корректировки учебного содержания и организационных решений.

Наконец, важную роль играет мотивация преподавателей СПО. Создание системы стимулов — как финансовых (повышение оплаты, премии), так и нематериальных (признание, карьерный рост) — позволяет удерживать квалифицированные кадры в образовательной системе и поддерживать высокий уровень подготовки студентов.

**Таблица 3 - Ключевые факторы мотивации сотрудников**

Категория	Стимулы	Пример
Материальные	Повышенная заработная плата, премии за высокие результаты	Премии за внедрение инновационных методов обучения
Нематериальные	Признание заслуг, карьерный рост, участие в научных конференциях	Возможность публикации статей и участия в конкурсах
Социальные	Медицинское страхование, дополнительные отпуска, льготы на обучение детей	Предоставление льготных условий для обучения детей сотрудников

Создание эффективной системы мотивации для преподавателей СПО — ключ к успешной модернизации образовательной среды. Такая система должна включать как материальные, так и нематериальные стимулы и быть адаптивной к изменениям в запросах сотрудников и внешней ситуации.

Важнейшим компонентом выступает формирование корпоративной культуры, основанной на общих целях и ценностях. Командный дух, наставничество и корпоративные мероприятия способствуют профессиональной адаптации, укрепляют связи в коллективе и формируют позитивную атмосферу. Это, в свою очередь, повышает вовлечённость персонала и качество подготовки студентов.

Для оценки влияния управленческих изменений необходим регулярный анализ. Применяются как количественные (уровень трудоустройства, число проектов с предприятиями, производительность труда, академическая успеваемость, скорость выхода на рынок труда), так и качественные показатели (удовлетворённость студентов, отзывы работодателей, активность в проектах и инновациях).

Инструментарий включает мониторинг, анкетирование, цифровые аналитические системы и бенчмаркинг. Эти методы позволяют точно выявлять проблемные зоны и корректировать стратегии управления.

Так, в одном из колледжей Свердловской области обновление управленческих подходов и усиление сотрудничества с предприятиями привели к росту трудоустройства выпускников и повышению производственных показателей. Этот кейс подчёркивает важность системной оценки и комплексной мотивации для устойчивого развития СПО.

**Таблица 4 - Критерии качества подготовки специалистов**

Показатель	Метод измерения	Интерпретация результата
Уровень удовлетворенности студентов	Анкетирование студентов	Высокий уровень свидетельствует о качестве образования
Процент трудоустроившихся выпускников	Статистика трудоустройства	Чем выше процент, тем эффективнее подготовка

Показатель	Метод измерения	Интерпретация результата
Количество успешных проектов с предприятиями	Отчетность о выполненных проектах	Показатель вовлеченности предприятий в учебный процесс
Рост производительности труда на предприятиях	Аналитика данных предприятий	Увеличение производительности подтверждает эффективность подготовки

## Заключение

Предложенная комплексная модель управления развитием СПО представляет собой эффективный инструмент для интеграции образовательных учреждений с промышленностью. Она учитывает технические и социально-экономические факторы, способствует подготовке высококвалифицированных специалистов и улучшает производственные результаты. Внедрение этой модели позволит оптимизировать образовательный процесс, укрепить связи между образовательными организациями и предприятиями, а также создать условия для устойчивого развития региона.

## Библиография

1. Антонова Г. В., Мирзабалаева Ф. И. Структурные диспропорции спроса и предложения на рынке труда в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе // Экономика труда. 2023. № 8. С. 1145-1168. URL: <https://economic.ru/lib/118938>
2. Артыкова А., Дурдыева Г., Артыкова О. Совершенствование рынка труда в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-rynka-truda-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki>
3. Ахмедов Ф. К. Механизмы влияния институциональных факторов на инфраструктуру рынка труда // Экономика труда. 2023. Т. 10, № 12. URL: <https://economic.ru/lib/119880>
4. Балганова Е. В., Бушуева И. П., Генералова О. А. Занятость не по специальности в России // Экономика труда. 2023. Т. 10, № 1. С. 71-84. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=eslioo>
5. Баринаова О. В. Понятие и сущность компетенции // NovaInfo.Ru [Электронный ресурс]. URL: <http://novainfo.ru/article/1935>
6. Башаломидзе Е. Б., Рыжов Д. А. Профилирование работодателей как инструмент повышения эффективности трудоустройства // Экономика труда. 2023. Т. 10, № 12. URL: <https://economic.ru/lib/120220>
7. Бельская Ю. В., Борисова А. А., Хохолуш М. С. Поколение «Z» на рынке труда: к чему быть готовым HR-системам? // Экономика труда. 2023. Т. 10, № 1. С. 85-96. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50215467>
8. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Эйдос. 2005. № 3.
9. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Готовность отечественной системы СПО к достижению технологического суверенитета: результаты исследования // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11, № 2. С. 6-31. DOI: 10.52944/PORT.2023.53.2.001
10. Бовкунова А. В. Тенденция перехода на удаленную работу и рынок труда в условиях цифровизации // Власть. 2023. № 2. С. 30-36. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsiya-perehoda-na-udalennuyu-rabotu-i-rynok-truda-v-usloviyah-tsifrovizatsii>
11. Давыдова Е. Ю., Печенкина Е. А. Рынок труда в России как один из ключевых элементов рыночной экономики // Территория науки. 2013. № 5. С. 36-38. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-v-rossii-kak-odin-iz-klyuchevyh-elementov-rynchnoy-ekonomiki>
12. Сафонов А. Теневая сторона рекордно низкой безработицы — нехватка специалистов в важных отраслях // Российская газета. 2023. 20 сентября. URL: <https://rg.ru/2023/09/20/vas-ishchet-rabota.html>
13. Сергеев И. С. Образовательная профориентация — методологическая основа профориентационной работы с детьми и молодежью // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. № 1. С. 24-44. DOI: 10.52944/PORT.2023.52.1.002
14. Afanasyeva A. A. Management of the process of education in the regional system of secondary vocational education: PhD thesis. Moscow, 2016.
15. Anwar C., Kholifah N., Nurtanto M., Nur H. R. The capability of vocational education students in industrial practice

- learning programs // Journal of Technology and Science Education. 2023. Vol. 13, № 3. P. 657-672. DOI: 10.3926/jotse.1960
16. Barabasch A., Bohlinger S., Wolf S. Reconstructing policy transfer in adult and vocational education and training // Research in Comparative and International Education. 2021. Vol. 16, № 4. P. 339-360. DOI: 10.1177/17454999211062825

## **Comprehensive Model for Managing the Development of Secondary Vocational Education**

**Svetlana V. Stukova**

Doctoral Candidate,  
Department of Management and Entrepreneurship,  
Ural State University of Economics,  
620144, 62/45, 8 Marta / Narodnoy Voli str.,  
Ekaterinburg, Russian Federation;  
e-mail: dis2026@mail.ru

### **Abstract**

In the article, the author examines a comprehensive model for managing the development of secondary vocational education (SVE) in Russia, aimed at eliminating the shortage of qualified specialists, particularly in the industrial sector. The author emphasizes the current state of the labor market, characterized by an acute shortage of specialists caused by the lack of necessary practical skills and knowledge among graduates of traditional educational programs. The solution to the problem is seen in the integration of educational institutions and enterprises, which makes it possible to adapt educational programs to real production tasks and form a personnel reserve already during the training process. The main attention is paid to the following aspects: joint educational programs created based on the analysis of enterprise needs; coordination of efforts between educational institutions and industry; information interaction and a mentoring system; introduction of material and non-material incentives for teachers and SVE employees; the importance of assessing the impact of management changes on the final results of specialist training and production indicators. The author describes in detail the steps and tools that make it possible to optimize the educational process, strengthen ties between educational organizations and enterprises, and create conditions for the sustainable development of the region.

### **For citation**

Stukova S.V. (2026) Kompleksnaya model' upravleniya razvitiyem srednego professional'no go obrazovaniya [Comprehensive Model for Managing the Development of Secondary Vocational Education]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 16 (1A), pp. 682-688. DOI: 10.34670/AR.2026.50.90.070

### **Keywords**

Secondary vocational education (SVE), integrated educational programs, professional training, coordination of educational institutions and enterprises, incentive system, corporate culture, evaluating the effectiveness of educational reforms, sustainable development of the region.

---

## References

1. Afanasyeva, A. A. (2016). *Management of the process of education in the regional system of secondary vocational education* (Unpublished PhD thesis). Moscow.
2. Antonova, G. V., & Mirzabalaeva, F. I. (2023). Strukturnye disproportsii sprosa i predlozheniya na rynke truda v otraslevom i professionalno-kvalifikatsionnom razrezakh [Structural imbalances of supply and demand in the labor market by sector and professional qualification]. *Ekonomika truda*, (8), 1145-1168. Retrieved from <https://1economic.ru/lib/118938>
3. Anwar, C., Kholifah, N., Nurtanto, M., & Nur, H. R. (2023). The capability of vocational education students in industrial practice learning programs. *Journal of Technology and Science Education*, 13(3), 657-672.
4. Artykova, A., Durdyeva, G., & Artykova, O. (n.d.). Sovershenstvovanie rynka truda v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki [Improving the labor market in the digital economy]. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-rynka-truda-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki>
5. Akhmedov, F. K. (2023). Mekhanizmy vliyaniya institutsionalnykh faktorov na infrastrukturu rynka truda [Mechanisms of influence of institutional factors on the labor market infrastructure]. *Ekonomika truda*, 10(12). Retrieved from <https://1economic.ru/lib/119880>
6. Balganova, E. V., Bushueva, I. P., & Generalova, O. A. (2023). Zanyatost ne po spetsialnosti v Rossii [Employment outside the specialty in Russia]. *Ekonomika truda*, 10(1), 71-84. Retrieved from <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=esliio>
7. Barinova, O. V. (n.d.). Ponyatie i sushchnost kompetentsii [The concept and essence of competence]. *NovaInfo.Ru*. Retrieved from <http://novainfo.ru/article/1935>
8. Barabasch, A., Bohlinger, S., & Wolf, S. (2021). Reconstructing policy transfer in adult and vocational education and training. *Research in Comparative and International Education*, 16(4), 339-360.
9. Bashalomidze, E. B., & Ryzhov, D. A. (2023). Profilirovanie rabotodateley kak instrument povysheniya effektivnosti trudoustroystva [Profiling employers as a tool to increase employment efficiency]. *Ekonomika truda*, 10(12). Retrieved from <https://1economic.ru/lib/120220>
10. Belskaya, Yu. V., Borisova, A. A., & Khokholush, M. S. (2023). Pokolenie «Z» na rynke truda: k chemu byt gotovym HR-sistemam? [Generation Z in the labor market: what should HR systems be ready for?]. *Ekonomika truda*, 10(1), 85-96. Retrieved from <https://elibrary.ru/item.asp?id=50215467>
11. Bermus, A. G. (2005). Problemy i perspektivy realizatsii kompetentnostnogo podkhoda v obrazovanii [Problems and prospects of implementing the competency-based approach in education]. *Eidos*, (3).
12. Blinov, V. I., Esenina, E. Yu., & Sergeev, I. S. (2023). Gotovnost otechestvennoy sistemy SPO k dostizheniyu tekhnologicheskogo suvereniteta: rezultaty issledovaniya [Readiness of the domestic SVE system to achieve technological sovereignty: research results]. *Professionalnoe obrazovanie i rynek truda*, 11(2), 6-31.
13. Bovkunova, A. V. (2023). Tendentsiya perekhoda na udalennuyu rabotu i rynek truda v usloviyakh tsifrovizatsii [The trend of transition to remote work and the labor market in the context of digitalization]. *Vlast*, 31(2), 30-36. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsiya-perekhoda-na-udalennuyu-rabotu-i-rynok-truda-v-usloviyah-tsifrovizatsii>
14. Davydova, E. Yu., & Pechenkina, E. A. (2013). Rynek truda v Rossii kak odin iz klyuchevykh elementov rynochnoy ekonomiki [The labor market in Russia as one of the key elements of a market economy]. *Territoriya nauki*, (5), 36-38. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-v-rossii-kak-odin-iz-klyuchevykh-elementov-rynochnoy-ekonomiki>
15. Safonov, A. (2023, September 20). Tenevaya storona rekordno nizkoy bezrabotitsy — nekhvatka spetsialistov v vazhnykh otraslyakh [The dark side of record low unemployment is a shortage of specialists in important industries]. *Rossiyskaya gazeta*. Retrieved from <https://rg.ru/2023/09/20/vas-ishchet-rabota.html>
16. Sergeev, I. S. (2023). Obrazovatel'naya proforientatsiya — metodologicheskaya osnova proforientatsionnoy raboty s detmi i molodezhyu [Educational career guidance as a methodological basis for career guidance work with children and youth]. *Professionalnoe obrazovanie i rynek truda*, (1), 24-44.