



РОСТРУД

Федеральная служба
по труду и занятости



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДОКЛАД

УНИВЕРСИТЕТЫ И ЗАНЯТОСТЬ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ»:
БЛАГОПОЛУЧИЕ ЧЕЛОВЕКА
ЧЕРЕЗ НАВЫКИ И ОБУЧЕНИЕ



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
Национальный исследовательский Томский государственный университет
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

УНИВЕРСИТЕТЫ И ЗАНЯТОСТЬ

Федеральный проект «Содействие занятости»:
благополучие человека через навыки и обучение

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ДОКЛАД

ТОМСК
ИЗДАТЕЛЬСТВО ТГУ
2024

УДК 374.7: 378
ББК 74.484: 78

Авторский коллектив: Э.В. Галажинский, М.О. Шепель, С.Б. Велединская, А.В. Фещенко, В.С. Дубровская, Е. А. Дийская, П.И. Коробова, И.А. Коршунов, Н.Н. Ширкова, А.А. Орехов, А.Г. Ереги́на, В.Н. Рудаков, И.А. Анисимова, Н.С.Завиваев

Университеты и занятость. Федеральный проект «Содействие занятости»:
благополучие человека через навыки и обучение.
Аналитический доклад / науч. ред.

ISBN 978-5-907722-90-3
DOI: 10.17223/9785907722903/2024

Исследуются механизмы быстрой адаптации университетов к изменяющимся потребностям рынка труда, анализируются успешные подходы к внедрению образовательных программ, способствующих стабильному трудоустройству и профессиональному развитию граждан. Делается шаг в направлении понимания возникающих потребностей сферы труда и системы непрерывного образования в микроквалификациях.

ISBN 978-5-907722-90-3

© Э.В. Галажинский, М.О. Шепель, С.Б. Велединская,
А.В. Фещенко, В.С. Дубровская, Е. А. Дийская,
П.И. Коробова, И.А. Коршунов, Н.Н. Ширкова,
А.А. Орехов, А.Г. Ереги́на, В.Н. Рудаков,
И.А. Анисимова, Н.С. Завиваев

Предисловие

В рамках федерального проекта «Содействие занятости» российские университеты впервые приняли участие в массовом обучении социально уязвимых групп населения. Проект, запущенный в 2021 г., предоставляет образовательные возможности почти для 120 тысяч человек в более чем 150 университетах.

Цель Аналитического доклада заключается в демонстрации возможностей, которые предоставляет сеть российских университетов для решения важной социальной задачи обновления навыков и компетенций взрослых граждан в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда.

Разработка и запуск Федеральной службой по труду и занятости уникального комплекса сервисов и инструментов для управления федеральным проектом позволили сформировать оцифрованные потоки данных о социально-демографических характеристиках слушателей программ, их образовательных траекториях и финансово-экономических результатах на рынке труда. Эти данные были положены в основу настоящего Аналитического доклада. Сочетание больших данных с социологическими исследованиями в рамках Мониторинга экономики образования (проводимого по решению Правительства РФ) помогло количественно оценить воздействие университетского сегмента данного проекта на ключевые процессы в реальном секторе экономики, регионах и трансформации самих университетов, что в совокупности способствовало большей интеграции сфер труда и образования.

Комплексное исследование демонстрирует, что университеты – участники федерального проекта «Содействие занятости» оказывают значительное влияние на экономический потенциал региона. Подчеркивается значимость и положительные эффекты «тройной спирали» взаимодействия на уровне региона.

Особый фокус в Аналитическом докладе сделан на возможностях сетевого партнерства образовательных организаций. Рассматриваются общие механизмы и принципы качества выстраивания сети, а также описываются кейсы успешных коллабораций образовательных организаций разного типа для решения нестандартных задач рынка труда.

Анализируется влияние участия университетов в федеральном проекте «Содействие занятости» на развитие их структур по непрерывному образованию. Фиксируется перестройка процессов менеджмента, приводящая к улучшению результатов как внутри проекта, так и за его пределами: увеличение числа слушателей, улучшение качества программ и финансовых показателей.

В заключительной части Аналитического доклада приводятся данные о влиянии обучения граждан в университетах на их социально-экономическое положение, включая динамику заработной платы. Показано, какие категории граждан в рамках федерального проекта получают наибольшую отдачу от обучения, какие отраслевые направления подготовки и тематики программ способствуют наибольшему приросту заработной платы.



Валерий Фальков

министр науки и высшего образования
Российской Федерации

Как показали три года реализации федерального проекта «Содействие занятости», университетское сообщество с энтузиазмом откликнулось на важнейшую для страны задачу по обеспечению социальной устойчивости взрослого населения на рынке труда за счет обновления навыков и компетенций. Более 150 ведущих университетов ежегодно участвуют в этом проекте, обучая почти 120 тысяч человек, подавляющее большинство из которых не только трудоустраиваются, но и улучшают условия труда.

Важными оказались и изменения в самих университетах, которые выстроили регулярное взаимодействие с центрами занятости и предприятиями в российских регионах.

Антон Котяков
министр труда и социальной защиты
Российской Федерации



По поручению Президента уже несколько лет успешно реализуется федеральный проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография», благодаря которому взрослые соискатели получили возможность освоить востребованные на локальных рынках труда навыки, трудоустроиться или открыть свое дело.

Отличительной особенностью федерального проекта «Содействие занятости» от предыдущих образовательных инициатив стала ориентация предлагаемых программ на адресное взаимодействие с работодателями. При подборе программ учитывается спрос на работу с новыми цифровыми продуктами, особенности социально-экономического развития регионов, предпочтения и уровень стартовой подготовки самих соискателей.

В результате, в условиях вызовов последних лет, удалось создать инструмент эффективного содействия в трудоустройстве и подборе кадров под нужды отечественных компаний. Это стало возможным в результате успешной интеграции системы образования и содействия занятости, реализованной с привлечением всех заинтересованных игроков – федеральных и региональных органов исполнительной власти, клиенториентированных центров занятости, работодателей, лучших образовательных организаций и самих соискателей.

Введение

Для поддержки уровня занятости во всех социально-демографических и возрастных группах и преодоления последствий нестабильности рынка труда многими странами разрабатываются и предлагаются населению специальные меры по расширению доступа к обучению, обновлению навыков в соответствии с текущими запросами экономики, самих работников. Обучение традиционно используется как мера обеспечения занятости в отношении социально уязвимых категорий граждан: женщин, находящихся в декрете; предпенсионеров, пенсионеров и лиц старшего возраста; лиц, находящихся в сложной жизненной ситуации, в том числе молодежи с низким уровнем образования. Обучение данных категорий слушателей индивидуализировано и проводится в формате коучинга, когда специалисты помогают участникам определить свои профессиональные цели и сформировать план развития необходимых профессиональных и над-профессиональных навыков.

Приоритетным прежде считалось получение рабочих профессий или отдельных трудовых навыков, позволяющих быстро находить работу и занимать отно-

сительно невысокие должности рабочих и служащих на промышленных предприятиях или в организациях сферы услуг. Именно поэтому обучение социально уязвимых групп населения долгие годы проводилось преимущественно в специализированных образовательных организациях дополнительного образования, а также в системе среднего профессионального и рабочего образования.

В последнее десятилетие в Российской Федерации были запущены государственные программы, ориентированные на обучение социально уязвимых категорий граждан. Их реализация пришлась на период четвертой промышленной революции, связанной с высоким спросом на цифровые навыки. Поэтому инициаторы государственных программ включили университеты в число организаций, оказывающих образовательную поддержку гражданам. Они уже обладали компетенциями цифровой экономики и готовы были осуществлять обучение по данному направлению. Кроме того, от вузов ожидали разработку программ для освоения передовых и высокотехнологических навыков. От участников обучения, в свою очередь, требовалась большая мотивация к обучению из-за престижа университета. По своим масштабам федеральный проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография» (далее – федеральный проект «Содействие занятости»; Проект), стартовавший в 2021 г., превосходит ранее имевшиеся инициативы в сфере непрерывного образования взрослых (в данном случае непрерывное образование включает в себя системы ДПО и ПО).

В рамках Проекта российские университеты впервые в новейшей истории страны приняли участие в массовом обучении социально уязвимых групп населения.

Ключевой показатель реализации федерального проекта «Содействие занятости» – численность обученных и трудоустроенных граждан

Во всех типах образовательных организаций она составила:

- в 2021 г. – **194,8** тыс. чел.
(при запланированной – в 168,7 тыс. чел.)
- в 2022 г. – **194,4** тыс. чел. (по плану – 192,3 тыс. чел.)
- в 2023 г. общая численность обученных – свыше **198,0** тыс. чел.

В 2023 г. после окончания обучения **не менее 75 %** слушателей трудоустроены на предприятия реального сектора экономики или открыли собственное дело

Каждый год данная федеральная инициатива, направленная на улучшение жизни людей через обучение и развитие навыков, предоставляет образовательные возможности для приблизительно 120 тысяч человек в более чем 150 ведущих организациях высшего образования.

Цель данного Аналитического доклада заключается в демонстрации возможностей, которые предоставляет сеть

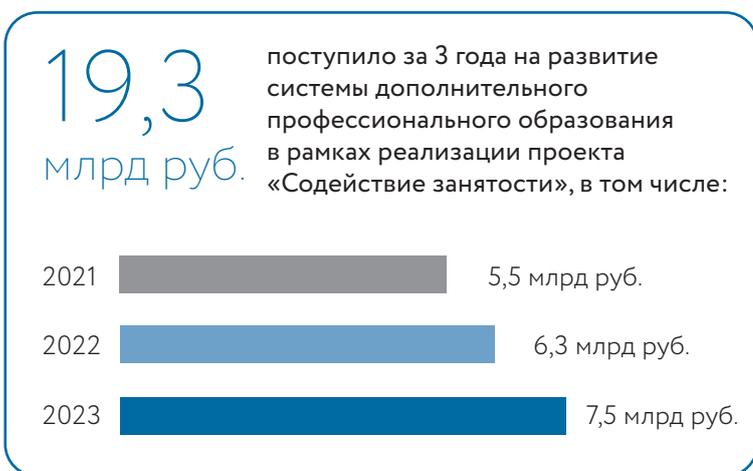
российских университетов для решения важной социальной задачи обновления навыков и компетенций взрослых граждан в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда. Также исследуется влияние обучения на социально-экономические показатели, качество занятости, развитие отраслей и территорий, трансформацию управленческих практик вузов*.



Вузы – участники ФП «Содействие занятости», 2023 г., %

Российские университеты, участвующие в федеральном проекте «Содействие занятости», обеспечивают планомерный рост масштабов обучения социально уязвимых групп населения – с 59,4 % в 2021 г. до 65,2 % в 2023 г. соответственно

* Для идентификации особенностей трансформации образовательной деятельности и наиболее эффективных управленческих практик в сфере непрерывного образования, которые применяют вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости», были использованы данные административного опроса руководителей подразделений непрерывного образования в российских университетах в рамках проекта «Мониторинг экономики образования»
 URL: <https://memo.hse.ru/>
 Опрос проводился в 2022–2023 гг. Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» по поручению Правительства Российской Федерации. Общая выборка: 450 образовательных организаций высшего образования, из них 91 вуз (62 %) – участники федерального проекта «Содействие занятости».



Ключевые задачи федерального проекта «Содействие занятости»

- Помощь социально уязвимым группам населения в повышении их квалификации и востребованности на рынке труда.
- Содействие в изменении профессиональной траектории и/или улучшении качества занятости.
- Развитие малого бизнеса и профессиональная самореализация граждан в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого.

Федеральный проект «Содействие занятости» реализуется Министерством труда и социальной защиты, Федеральной службой по труду и занятости, Министерством науки и высшего образования, Министерством просвещения Российской Федерации, с участием общероссийской системы центров занятости населения («Кадровых центров») и федеральных операторов – Томского государственного университета, Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Института развития профессионального образования.

Основным цифровым ресурсом проекта является общероссийский портал-интегратор «Работа России» (trudvsem.ru). Он обеспечивает возможность выбора актуальных образовательных программ и образовательных организаций, взаимодействие с региональной системой центров занятости, а также непосредственно содействует трудоустройству слушателей после обучения в условиях динамического изменения вакансий на рынке труда. Данный портал содержит в себе интерактивную карту «Рейтинг регионов», которая позволяет подобрать наиболее подходящий регион для трудоустройства соискателя. Подбор подходящих вакансий основывается на справочнике востребованных профессий или имеющихся у соискателя ключевых навыков и компетенций.

Разработка и запуск Федеральной службой по труду и занятости комплекса сервисов и инструментов для управ-

ления Проектом позволило сформировать оцифрованные потоки информации о социально-демографических характеристиках слушателей программ, их образовательных траекториях и финансово-экономических результатах на рынке труда. Поставщиком сведений о трудовой деятельности граждан, получении ими мер социальной защиты является Фонд социального развития Российской Федерации. В настоящий момент интегрируются и обобщаются такие данные, как общий период трудовой деятельности (в том числе по договорам гражданско-правового характера), период осуществления предпринимательской деятельности (в том числе самозанятость), ежемесячный уровень заработной платы и пр.

Таким образом, реализация комплекса мероприятий по массовому обучению граждан дала возможность сформировать значительные массивы цифровых данных о социально-демографических характеристиках обучаемых, их предпочтениях в выборе образовательных программ, а также их статусе на рынке труда, качестве занятости и финансовом обеспечении до и после обучения. Эти данные впервые позволили количественно изучить влияние мер по организации массового обучения различных социально уязвимых категорий граждан на ключевые процессы в составе проекта, включая:

- социально-экономическое положение на рынке труда граждан, участво-

вавших в обучении, включая динамику их заработной платы;

- экономические процессы развития территорий, обеспеченность их трудового потенциала новыми навыками и квалификациями;
- изменения в управленческих практиках вузов с учетом современных представлений о качестве образовательных результатов.

Анализ больших данных настоящего федерального проекта позволил разработать рекомендации по увеличению масштабов и результативности массового обучения социально уязвимых категорий населения в университетах, а также способствовал выявлению возникающих трансформаций в управленческих практиках вузов в контексте повышения качества образования и благополучия взрослого населения страны.

Ян Талбацкий
заместитель руководителя
Федеральной службы по труду и занятости



С началом реализации федерального проекта «Содействие занятости» существующая в стране система поддержки занятости населения получила в лице российских университетов серьезное усиление. И речь не только о более высокой мотивации граждан к обучению в системе высшего образования. В распоряжении центров занятости оказалось небывалое разнообразие образовательных программ вузовской сети, отвечающих как запросу человека, так и требованиям реального сектора экономики к навыкам и компетенциям. Эта сеть предоставила современный образовательный контент и цифровую среду для качественного обучения, что обеспечило эффективность трудоустройства и развитие карьеры.

Для образовательной поддержки занятости в вузах созданы условия тонкой и опережающей настройки навыков населения на потребности изменяющейся промышленности и экономики. Университеты смогли оперативно реагировать на запросы рынка труда и новые категории участников федерального проекта. Это позволяет в непростых экономических условиях успешно решать актуальные кадровые проблемы российских предприятий и организаций.

Категории обучаемых граждан – участников федерального проекта «Содействие занятости»

2021 г.

Федеральный проект «Содействие занятости» был ориентирован на четыре целевые категории граждан:

- граждан, ищущих работу, в том числе безработных;
- женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- женщин, имеющих детей дошкольного возраста и не состоящих в трудовых отношениях;
- граждан предпенсионного возраста в возрасте 50 лет и старше.

2022 г.

Федеральный проект был распространен на дополнительные категории:

- работников, находящихся под риском увольнения;
- граждан Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики;
- молодых людей в возрасте до 35 лет включительно, которые:
 - с даты окончания военной службы по призыву не являются занятыми в течение 4 месяцев и более;
 - не имеют среднего профессионального или высшего образования;
 - с даты получения документа об образовании и (или) о квалификации не являются занятыми течение 4 месяцев и более;
 - находятся под риском увольнения; завершают обучение в текущем календарном году и обратились в органы занятости.

2023 г.

Перечень социально уязвимых категорий граждан был расширен следующими категориями граждан:

- ветераны боевых действий, принимавшие участие в СВО на территориях ДНР, ЛНР и Украины, Запорожской и Херсонской областей, уволенные с военной службы;
- лица, принимавшие участие в боевых действиях в составе ВС ДНР, Народной милиции ЛНР, воинских формирований и органов ДНР и ЛНР;
- члены семей лиц, погибших (умерших) ветеранов боевых действий СВО на территориях ДНР, ЛНР и Украины, Запорожской и Херсонской областей, а также лиц, принимавших участие в боевых действиях в ДНР и ЛНР.



**Федеральный проект
«Содействие занятости»
укрепляет взаимосвязь
системы образования
и сферы труда**

Университеты достаточно давно занимаются повышением квалификации и переподготовкой взрослых. Действующий с 2021 г. Проект оказался одним из самых масштабных в сфере обучения взрослого населения Российской Федерации. Вслед за Президентской программой повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 гг. (15 тысяч обученных специалистов), федеральным проектом «Новые возможности для каждого» в 2019–2020 гг. (140 тысяч слушателей и свыше 15 тысяч научно-педагогических работников ежегодно), данный проект (до 200 тысяч слушателей каждый год) становится самой значимой в России мерой по обновлению и повышению уровня навыков работающего населения.

Проект ориентирован на обучение принципиально новой для вузов категории граждан – социально уязвимых групп населения. Данная категория слушателей нуждается не только в профессиональных навыках, но и в других социально и лично значимых компетенциях.

В рамках Проекта выявлены вызовы современного рынка труда, требующие более глубокого понимания его динамики и особенностей, а также оперативной трансформации целей и направлений развития университетской системы непрерывного образования.

Вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости» наиболее адаптивны к запросу рынка труда.

На протяжении трех лет реализации Проекта университеты активно приспосабливались к новым категориям социально уязвимых граждан. В результате на организации высшего образования пришлось наибольшее количество слушателей. Университеты совокупно обучили более 120 тысяч человек, что составляет 65% всех участников проекта (рис. 1.1). Интерес населения к обучению именно в университетах связан с масштабностью самой системы высшего образования, инновационными и цифровыми тематиками программ, а также с высоким статусом вузовского документа о прохождении подготовки.



Рис. 1.1. Доля обученных в разных типах образовательных организаций, %



Рис. 1.2. Количество реализуемых программ, ед.

Вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости» обучали слушателей в рамках программ ДПО навыкам Hard и Soft, а также управленческим навыкам почти в 2 раза чаще, чем вузы, не участвовавшие в проекте

Вузы перестроили методологию разработки и реализации образовательных программ под решение задачи стабильного трудоустройства и профессионального развития социально уязвимых групп населения.

Университеты смогли предложить гражданам более широкий выбор образовательных программ, охватывающих различные области экономики (рис. 1.2).

Важная особенность таких программ в том, что они направлены не только на развитие непосредственно профессиональных компетенций, но и на приобретение слушателями надпрофессиональных, гибких навыков. Такой комплексный подход к обучению позволяет гражданам подготовиться к новому рабочему месту (или новым трудовым обязанностям) как с точки зрения формальных профессиональных компетенций, так и в контексте психологической адаптации к работе. Так, например, в процессе переподготовки слушатели при-

обретают навыки установления сотрудничества с руководителем и коллегами, умение выстраивать рабочие приоритеты и цели, принимают ценности непрерывного профессионального обучения и развития. Эти навыки помогают слушателям более успешно интегрироваться в новые для себя трудовые коллективы (или профессиональные роли), а также повышают производительность труда.

Образовательные программы вузов дополнены такими значимыми для личностного развития и трудовой мотивации модулями, как

- 1) эмоциональное выгорание;
- 2) основы критического мышления;
- 3) основы личной финансовой грамотности;
- 4) навыки нетворкинга.

Адаптивный для социально уязвимых групп населения подход в обучении сделал программы вузов привлекательными для безработных граждан, особо нуж-

дающихся в тренировке личностных качеств и надпрофессиональных навыках.

Стоит также отметить и значимость элементов профориентации, встроенных в образовательные программы, а также реализованные с помощью особых практик тьюторского сопровождения групп. В комплексе они способствовали трудоустройству более 75 % безработных (от общего числа обученных безработных).

Практическим воплощением процессов сближения региональной сферы труда и университетов – участников данного проекта стала технология высокоэффективной профориентации безработных – «Акселератор карьерных смыслов», которая была спроектирована и апробирована Кадровым центром «Работа в России» в г. Томске. Ее ключевая цель – адресная и комплексная совместная работа карьерных консультантов Центра занятости населения и университетских менеджеров непрерывного профессионального образования в интересах подбора подходящей образовательной программы и трудоустройства граждан с учетом их опыта, имеющихся навыков, индивидуальных предпочтений и стремления к самореализации.

В период с 2022 по 2023 г. в работе «Акселератора карьерных смыслов» приняли участие 2 349 человек. В настоящее время технология получает распространение и в других российских городах: Уфе, Самаре, Волгограде и Мурманске.

Описанные мероприятия и адаптация образовательных программ под социально уязвимые группы населения, вероятно, способствовали существенному приросту обучающихся на программах вузов категории «безработные граждане, зарегистрированные в центрах занятости населения». В период с 2021 по 2023 г. **доля данной категории слушателей возрастает в 4 раза.**

Массовый интерес безработных граждан к обучению позволил планомерно сокращать общий уровень безработицы населения в регионах.

При этом количество обучавшихся граждан из категории лиц, находившихся под риском увольнения, за последние два года несколько снизилось. Увеличился интерес к обучению у женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, – прирост составил 4 %. А вот интерес к переобучению у граждан в возрасте 50 лет и старше практически не изменился (рис. 1.3).



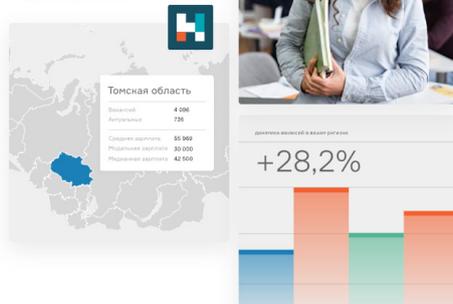
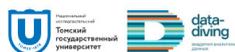
Рис. 1.3. Доля слушателей в вузах по категориям, ФП «Содействие занятости» в 2021 и 2023 гг., %



РосНавык — актуальный запрос рынка труда на компетенции в России

Анализируйте рынок труда, ищите актуальные для работодателей навыки и создавайте качественные образовательные продукты!

Войти



На 10 % чаще вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости» напрямую контактируют со своими заказчиками образовательных программ: службами занятости, предприятиями и организациями реального сектора экономики

18 % вузов-участников проводят систематические маркетинговые исследования

Рис. 1.4

Федеральный проект «Содействие занятости» способствовал проактивной позиции вузов в решении вопросов подготовки кадров.

Вузы демонстрируют гибкую перестройку обучения под динамический рынок труда. На протяжении всего времени Проекта меняющийся запрос рынка труда находит отражение в пакете предложений актуальных программ университетов. Происходит существенное расширение банка образовательных программ: обновляются программы для государственных секторов экономики (образование, здравоохранение), добавляются актуальные тематики для промышленных отраслей и сферы услуг. Университеты резонируют колебаниям рынка труда. Так, например, в 2023 г. (в сравнении с 2022 г.) значительно уменьшилось количество обученных слушателей по программам в сфере бухгалтерского дела, юриспруденции, педагогике, а также ряда цифровых компетенций, по которым снижалась потребность предприятий (например, дизайнер графических интерфейсов). Рост обученных слушателей, наоборот, наблюдался по таким программам, как

- Тестировщик программного обеспечения;
- Сыродел (сыродел по созреванию сыров, сыросол, формовщик сыра, пресовщик сыра);

- Бизнес на Wildberries: с нуля;
- Управление персоналом и кадровое делопроизводство (переподготовка);
- Психология управления и работа с людьми.

Вузы – участники Проекта проактивны в использовании инструментов анализа рынка труда. При проектировании актуальных образовательных программ они не ограничиваются обратной связью от слушателей, а отталкиваются от запросов якорных предприятий, проводя с ними целенаправленные переговоры. Более 18 % вузов, участвующих в Проекте, проводили регулярные маркетинговые исследования и анализ рынков на основе данных, что превышает показатели по использованию подобной аналитики тех, кто не участвовал в проекте.

Положительные результаты дало регулярное изучение вакансий работодателей, отражающих структуру регионального запроса на рабочую силу и потребности в обучении. Их идентификацию университеты проводят с помощью анализа баз данных о работе (портала «Работа России»).

Выявление ключевых навыков из массива вакансий стало доступным с использованием специального цифрового сервиса (сервис «Роснавык»), разработанного федеральным оператором – Томским государственным университетом (рис. 1.4).

Исследования рынка с помощью различных технологий помогают университетам не только обнаруживать региональную кадровую идентичность, но и способствуют ориентации вузов на проработку тех компетенций у слушателей, которые востребованы именно в растущих отраслях экономики России – с положительным индексом прироста валовой добавленной стоимости (рис. 1.5).

Таким образом, проводимый вузами анализ рынков труда носит прогностический характер. Университеты перешли к модели выстраивания системы непрерывного образования не только по принципу закрытия текущих кадровых потребностей, но и по принципу опережения запроса работодателей.



Рис. 1.5

Всесторонний анализ вузами рынков труда способствовал увеличению количества микроквалификационных программ.

В рамках Проекта вузы смогли по-новому увидеть привычные программы повышения квалификации, открыв в них потенциал высокой адаптивности и гибкости. Университеты адаптировали программы повышения квалификации под возрастающие запросы рынка на инновационные трудовые функции, еще не описанные в профессиональных стандартах, а также на отдельные трудовые действия (или их совокупность), которые не требуют полной квалификации, но позволяют гражданину «войти в профессию».

Такие запросы были классифицированы университетами как запросы на микроквалификации (на момент публикации отчета термин не утвержден на законодательном уровне).

Микроквалификационные программы заслуживают отдельного внимания в стратегии непрерывного образования, поскольку они не только обеспечивают опережающее развитие человеческого капитала в регионах, но и позволяют в кратчайшие сроки вывести человека на новые рынки труда, особенно в том случае, если работник не обладает профильным образованием для предполагаемой работы. Университеты активно наращивают предложения по таким про-

граммам обучения в различных отраслях. Количество обученных слушателей по сравнительно новым для рынка труда микроквалификационным программам существенно увеличилось в 2023 г. и составило в среднем около 10 % от общего количества программ, до 20 % в отрасли информации и связи (рис. 1.6).

Такие программы связаны, как правило, с новыми технологиями, высокотехнологичным оборудованием, уникальными бизнес-процессами и платформенными решениями. В качестве примеров микроквалификационных программ можно обозначить следующие:

- специалист в области проектирования и сопровождения производства оптоэлектроники, оптических и оптико-электронных приборов и комплексов;
- специалист по применению и обслуживанию беспилотных летательных аппаратов;
- промышленный дизайнер – эргономист;
- специалист – технолог в области природоохранных биотехнологий;
- специалист в области энергетического обследования (энергоаудитор);
- промпт-инженер: коммуникации с нейросетью;

- специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства.

Университеты способны проектировать инновационные микроквалификационные программы еще и потому, что они опираются на результаты научно-исследовательских и передовых консалтинговых проектов при разработке программ. Использование результатов НИОКР при разработке программ непрерывного образования предполагается также Программой стратегического лидерства университетов «Приоритет 2030», почти 40 % участников которой представляют вузовскую сеть в федеральном проекте «Содействие занятости».

Благодаря микроквалификационным программам университеты успешно конкурируют за слушателя с системой ДПО в целом. Как показывает анализ динамики заработных плат, ее наибольший прирост после обучения по микроквалификационным программам характерен именно для вузов по сравнению с другими типами организаций. Например, заработная плата специалиста по работе на маркетплейсах после обучения в университете **может быть в 3 раза выше**, чем при обучении в профессиональной образовательной организации (рис. 1.7).



Рис. 1.6. На 10 % в год растет доля слушателей новых программ, предлагаемых вузами как микроквалификации, %

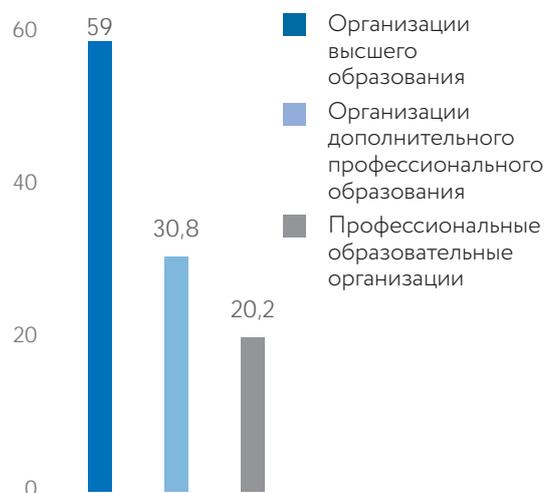


Рис. 1.7. Прирост заработной платы слушателей после обучения по программе «Специалист по работе на маркетплейсах» в разных типах образовательных организаций, %

В рамках федерального проекта «Содействие занятости» формируется единый цифровой контур взаимодействия российской системы поддержки занятости и непрерывного образования.

В ходе реализации Проекта успешно произошла консолидация портала «Работа России» с сервисами федерального оператора Томского государственного университета, образовав цифровой контур, связывающий обучение и трудоустройство граждан. Цифровой контур обеспечивает комфортное «движение» слушателя по воронке Проекта через систему «ЛК FLOW» во взаимодействии с системой электронного обучения Odin. Интеграция цифровых сервисов способствовала также непрерывной передаче данных разного порядка между структурами сферы труда и образовательными организациями вузовской сети (рис. 1.8).

Элементы разработанного цифрового контура сближают основных участников сферы образования и труда: граждан, образовательные организации и региональные центры занятости. В цифровой экосистеме одновременно действуют: **свыше 1 500 региональных центров занятости населения, более 50 центров «Мой бизнес»**, сформировано **более 1 500 единиц образовательного контента**, который может быть доступен для обучения **более 20 тыс. слушателей**. Благодаря действиям федерального оператора среди вузов – участников Проекта нет тех, кто реализует обучение без использования цифровых платформ.

Созданный цифровой контур является шагом к запуску бесшовной цифровой экосистемы, полностью сопровождающей путь человека от профориентации до трудоустройства. Такая экосистема может собирать и хранить данные о профессиональных навыках, умениях, опыте работы и образовании каждого человека. Благодаря этому работодатели смогут быстро находить подходящих кандидатов, граждане – легко искать вакансии, а регуляторы сферы труда и образования – анализировать текущую ситуацию на рынке труда. Развитие цифровой экосистемы является долгосрочной задачей, сопровождающей развитие процессов сближения системы непрерывного образования и сферы труда.



Рис. 1.8

Проведенный анализ динамики сближения организаций высшего образования и сферы труда позволяет идентифицировать точки роста, развитие процессов в которых можно ожидать в ходе продолжения Проекта.

В их числе:

- формирование сферой труда и системой образования совместных принципов дальнейшего развития непрерывного образования взрослых;
- развитие сервисов аналитики и прогнозирования региональных рынков труда;
- расширение категорий адресной образовательной поддержки соответствующими группами населения, способными привести в российское общество не только социальную стабильность, но и экономический рост;
- развитие бесшовной цифровой экосистемы непрерывного образования и карьерного движения граждан.

**Университеты
делают
регионы
сильнее**



Ключевая цель и механика Проекта поставили перед основными его участниками важную задачу активного взаимодействия с учетом потребностей каждой из сторон. Система образования, сфера труда и предприятия реального сектора экономики приступили к построению путей прямого сотрудничества. Это, в свою очередь, создало положительные предпосылки для развития региона сразу по нескольким направлениям.

Университеты – флагманы обучения в регионах, интегрирующие всех участников федерального проекта «Содействие занятости»:

- работника;

- работодателя, предприятия и организации;
- федеральную вузовскую сеть;
- региональные органы исполнительной власти по труду и центры занятости населения;
- структуры по поддержке и развитию предпринимательства.

Ход реализации Проекта показал, что вузы оперативно наладили взаимодействие с достаточно новыми для себя партнерами: центрами занятости населения, центрами «Мой бизнес», предприятиями реального сектора экономики, готовыми принимать на работу граждан из социально уязвимых групп населения (рис. 2.1).

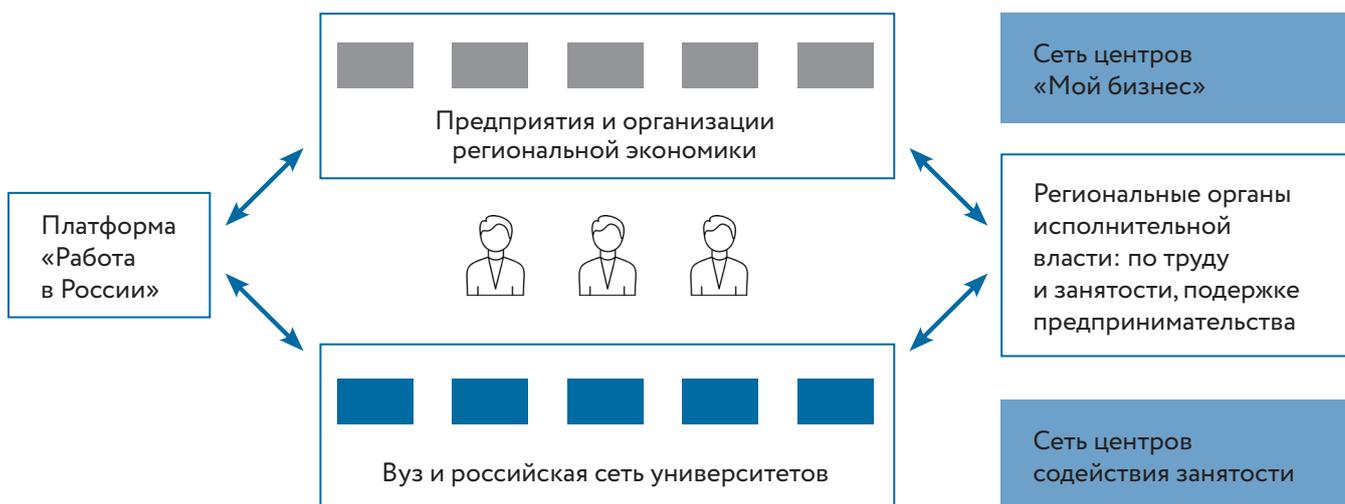


Рис. 2.1

Совокупно за 2022 и 2023 гг. в контуре вузовского сегмента проекта более 9 тыс. работодателей трудоустроили граждан, обучающихся на вузовских программах.

Такая интеграция позволяет университетам-участникам видеть региональную специфику кадровой политики и усиливать регион с помощью подготовки целевых кадров. Университеты-участники начинают активную работу по подготовке программ обучения взрослого населения, направленных на импортозамещение и поддержку оборонно-промышленного комплекса (ОПК). Данные

программы проектируются под непосредственного заказчика – промышленное предприятие, нуждающееся в высококвалифицированных кадрах (табл. 1).

30 % университетов – участников федерального проекта «Содействие занятости» сообщают, что приступили к разработке новых программ, направленных на содействие импортозамещению зарубежной продукции

20 % уже ведут обучение по таким программам, что в 2 раза больше, чем у вузов, не участвовавших в федеральном проекте

Таблица 1. Примеры вовлечения предприятий в федеральный проект «Содействие занятости» для обучения персонала по программам импортозамещения и поддержки ОПК

Предприятие	Программа	Университет-партнер
АО «НИИ командных приборов» НПК «ИМПУЛЬС» АО «Невское ПКБ», г. Санкт-Петербург	Специалист в области проектирования и сопровождения производства оптоэлектронных, оптических и оптико-электронных приборов и комплексов	Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения
АО «Авиаагрегат», г. Самара	Работа в Teamcenter. Расширенный курс	Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева
ООО «ЛЭМЗ-Т» ООО «ТрансМаркет» ООО «Инжиниринговая компания Девон»	Оператор беспилотных летательных аппаратов	Томский государственный университет
АО «Центральное конструкторское бюро автотехники», г. Омск-27	Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	Омский государственный технический университет
АО «Электротехнические заводы «Энергомера» ООО Стилсофт, г. Ставрополь	Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем	Северо-Кавказский федеральный университет
ОАО «Белебеевский ордена "Знак Почета" молочный комбинат», г. Белебей, Республика Башкортостан	Сыродел	Башкирский государственный аграрный университет

Непрерывное образование взрослых, реализованное вузами в рамках Проекта, складывалось по модели «тройной спирали» взаимодействия. В рамках ее реализации вузы предлагают гражданам программы только после прохождения открытой экспертизы и процедуры согласования с региональными центрами занятости населения. Центры занятости населения, в свою очередь, согласовывают образовательные программы вузов с учетом актуального запроса опорных предприятий региона.

В то же время компании и предприятия имеют возможность непосредственно инициировать запрос на обновление навыков работников, занятых на производстве, отправляя их на обучение в рамках категории «граждане, ищущие работу и обратившиеся в органы службы занятости». Наличие данной категории участников в контуре Проекта является механизмом, позволяющим предприятиям влиять на свою стратегию переобучения персонала под новое оборудование, технологии, бизнес-процессы.

Программы вузов оказались ориентированы на трудоустройство в реальный сектор экономики.

Число обученных слушателей в университетах растет по мере увеличения доли реального сектора экономики в регионе. Для участников Проекта программы в области образования, здравоохранения, социальных услуг оказались не столь привлекательными. Программы же, связанные с цифровизацией, напротив, наиболее часто выбираются гражданами. Наблюдаемый высокий спрос на цифровые компетенции в последующем реализуется слушателями в секторе промышленных предприятий и сфере услуг, то есть в негосударственных областях экономики. Поэтому переобучение в университетах чаще выбирают в регионах с более развитым негосударственным сектором экономики (рис. 2.2).

Как показало социологическое исследование, вузы, принимающие участие в Проекте, активнее сотрудничают с компаниями, демонстрирующими стабильный рост, инвестирующими в новое оборудование и работающими на международных рынках, по сравнению с вузами, не участвующими в нем.

Таким образом, речь идет о том, что стабильные компании с квалифицированным менеджментом участвуют в Проекте в качестве партнеров, предоставляя возможности для трудоустройства граждан из социально уязвимых групп населения (рис. 2.3).

Университеты учат больше граждан из социально уязвимых групп населения в регионах с более высоким уровнем негосударственного сектора в экономике, %

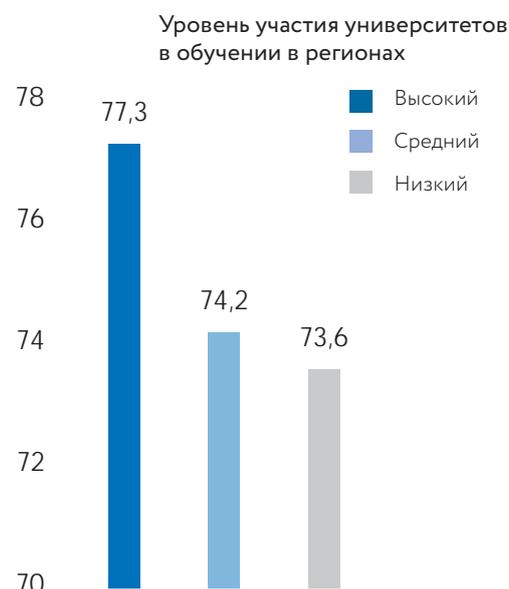


Рис. 2.2

Еще одним элементом привлечения к активному участию в Проекте работодателей реального сектора экономики является механизм трехсторонних договоров. Через него могут быть реализованы коллаборации вуза и предприятия при подготовке специалистов под «адресные» точечные запросы. Более того, трехсторонние договоры, с одной стороны, делают путь гражданина в Проекте более очерченным и понятным, с другой – мотивируют к большей ответственности как самого гражданина, так и предприятия.

Доля обученных слушателей для компаний на разных этапах развития, %

Компания совершенствует производственные процессы, качество продукции и оказания услуг



Компания расширяется, покупает новое оборудование, привлекает и осваивает инвестиции



Компания работает на международных рынках

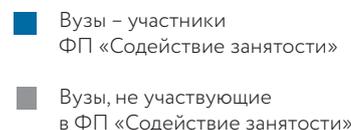


Рис. 2.3

Обучение в университетах отвечает потребностям растущих отраслей экономики в регионе.

Жители наиболее экономически развитых регионов страны предпочитают проходить переобучение в университетах. Университеты в регионах, участвующие в Проекте, успешно предложили образовательные программы, соответствующие потребностям растущих отраслей региональной экономики. Например, университеты из промышленно ориентированных регионов (Москва, Ставропольский край, Пензенская область, Свердловская область и т. д.) смогли поддержать кадры для 5–11 важных отраслей региональной экономики (рис. 2.4).

Обучение в пользу отраслей, демонстрирующих устойчивый рост и развитие, было обеспечено следующими ключевыми факторами:

- гибкими возможностями федеральной сети вузов;
- опорой на EdTech-продукты в проектировании и реализации программ непрерывного образования;
- предложением программ опережающей занятости с учетом результатов консалтинговой и научной деятельности университетов;
- вниманием к запросам работника при выборе образовательных программ и индивидуальным сопровождением процесса обучения.

Университеты – ключевые провайдеры образовательных программ для экономически сильных регионов.

В субъектах Российской Федерации, где обучение проходило в большей степени в университетах, наблюдается наиболее значимый **прирост заработной платы** граждан – участников Проекта: г. Москва, Московская, Нижегородская, Вологодская, Новосибирская области, Республика Татарстан, Хабаровский край, г. Санкт-Петербург и др. Значительный прирост наблюдается также и в ряде субъектов со средним уровнем



Рис. 2.4. Количество растущих отраслей, в которых вели обучение университеты в своих регионах, ед.

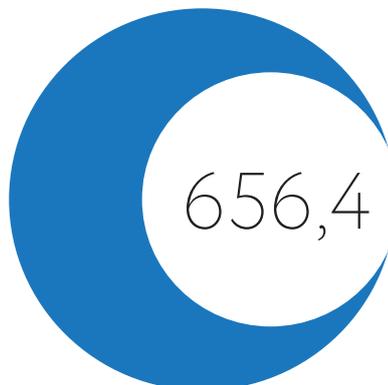


Рис. 2.5. Прирост заработной платы слушателей, прошедших обучение в региональном разрезе, тыс. руб.

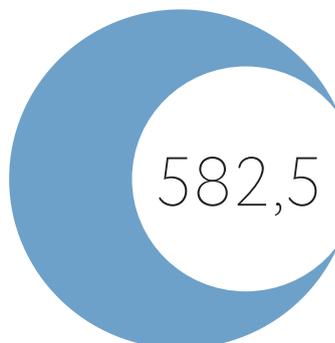
экономического развития: Республика Хакасия, Курганская, Тамбовская области и др. (рис. 2.5).

Переобучение граждан в университетах способствует повышению их заработной платы, что в свою очередь положительно влияет на благосостояние регионов. Регионы, где граждане чаще получают образование в высших учебных заведениях, характеризуются более высокими социально-экономическими показателями. При увеличении доли обученных в университетах жителей, субъекты Российской Федерации продемон-

Средний ВРП в субъектах, где обучали преимущественно организации высшего образования



Средний ВРП в субъектах, где обучали преимущественно дополнительные профессиональные образовательные организации



Средний ВРП в субъектах, где обучали преимущественно профессиональные образовательные организации

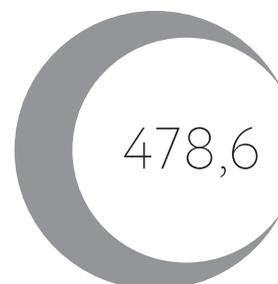


Рис. 2.6. Объем ВРП, тыс. руб.

стрировали стабильное улучшение всех социально-экономических показателей, таких как валовой региональный продукт, инвестиции в основной капитал на душу населения, средняя заработная плата и снижение уровня безработицы.

Валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения в регионах положительно связан с масштабами обучения слушателей в университетах. ВРП на душу населения в регионах, где обучали преимущественно вузы (более 50 % от общего масштаба обученных в субъекте), **в 1,5 раза выше**, чем в регионах, где более половины обученных слушателей пришлось на организации дополнительного профессионального образования и профессиональные образовательные организации (рис. 2.6).

Данная тенденция может быть связана с несколькими причинами. Во-первых, в регионах с менее развитой экономикой для ускоренного промышленного роста требуется больше именно рабочих кадров. Во-вторых, университеты в экономически развитых регионах активно занимаются научными исследованиями и запускают инновационные проекты, что способствует развитию инфраструктуры и созданию новых рабочих мест за счет привлечения инвестиций. Кроме того, развитая экономика таких регионов (с высоким ВРП на душу населения)

требует высококвалифицированных специалистов с более сложными и наукоемкими навыками, поэтому слушатели предпочитают выбирать образовательные учреждения, которые ориентированы на инновации и передают знания, применимые на более технологически оснащённых предприятиях. И, наконец, подразделения непрерывного образования вузов в экономически развитых регионах часто имеют больше ресурсов для разработки и внедрения новых программ, отвечающих потребностям высокотехнологичных предприятий во всей стране.

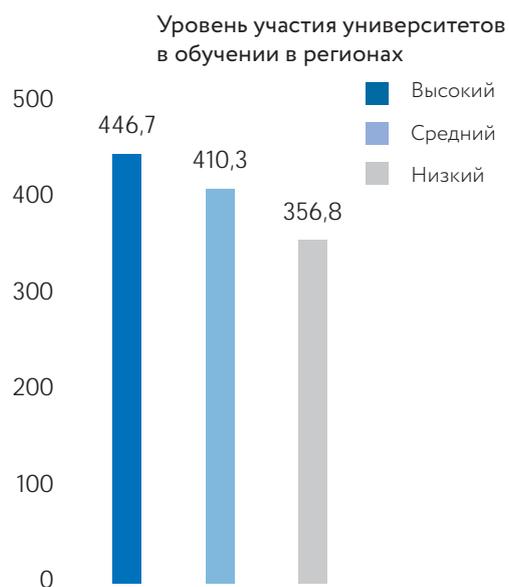


Рис. 2.7. Инвестиции в основной капитал, тыс. руб.

Наблюдается также взаимосвязь между активностью участия университетов в проекте и объемом инвестиций в основной капитал на душу населения (рис. 2.7). Такая взаимосвязь может быть обусловлена следующим образом: инвестиции в основной капитал способствуют расширению производственных процессов на региональных предприятиях, что увеличивает спрос на квалифицированные трудовые ресурсы и изменяет требования к квалификационному уровню работников со стороны работодателей. С другой стороны, наличие развитой системы высшего образования в регионе является ключевым фактором привлечения новых предприятий на данную территорию.

Участие университетов в обучении влияет на уровень безработицы в регионе.

Вероятно, участие университетов в федеральном проекте «Содействие занятости» способствует снижению уров-

ня безработицы. Данные показывают, что в регионах, где вузы практически не участвуют в обучении граждан, уровень безработицы значительно выше. Это может быть связано с комплексным воздействием университетов на подготовку кадров в регионе. Сокращение доли молодежи среди рабочей силы увеличивает важность работы университетов со взрослым населением, активно участвующим в экономике. Университеты предлагают разнообразные программы для обучения взрослых, используют новые технологии и обеспечивают высокое качество образовательных результатов, что мотивирует слушателей к трудовой деятельности и профессиональному развитию.

При этом организации дополнительного профессионального образования и профессиональные образовательные организации оказывались активнее в регионах с высоким и средним уровнем безработицы (рис. 2.8).

Уровень безработицы в зависимости от уровня участия разных типов образовательных организаций в обучении, %

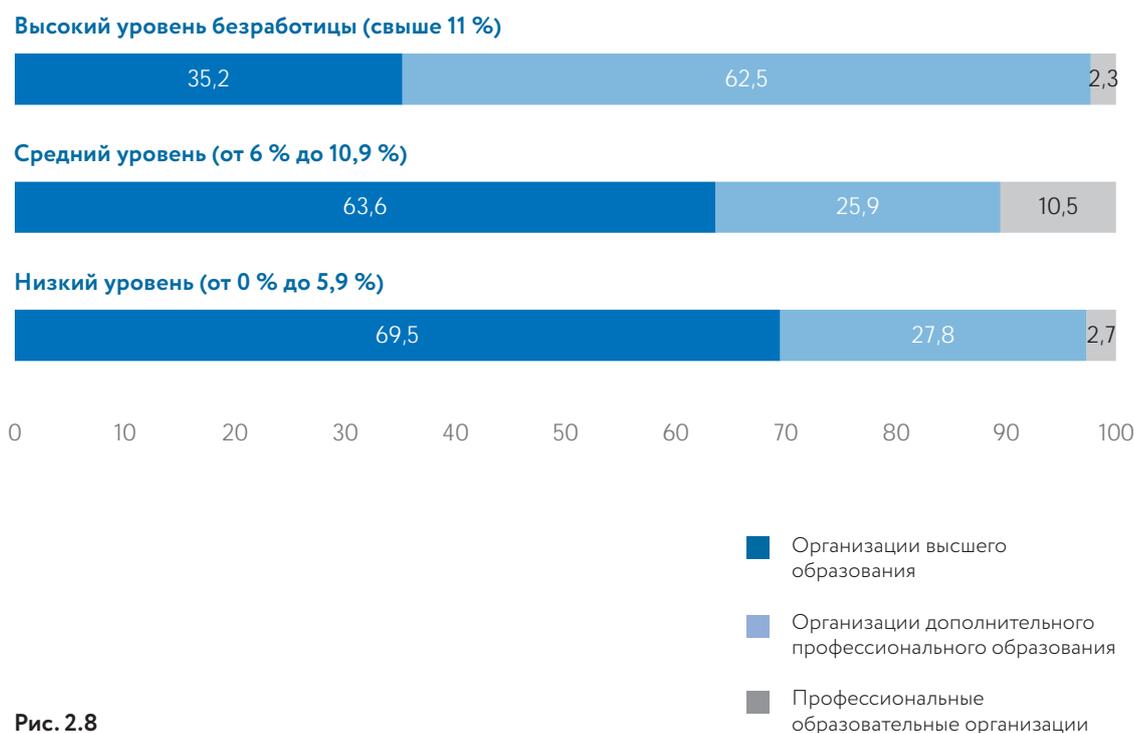


Рис. 2.8

Участие университетов в тесном взаимодействии с ключевыми игроками региональной сферы труда привело к положительным результатам для экономического развития региона. Университеты способны поддерживать высокий потенциал региона, быстро реагируя на его потребности не только через подготовку будущих специалистов, но и через переподготовку взрослого населения и вторичную трудовую социализацию граждан, временно вышедших из профессиональной сферы.

Одновременно были выявлены области для дальнейшего развития и усовершенствования механизма взаимодействия в рамках концепции «тройной спирали». Проект подчеркнул необходимость пересмотра роли ключевых предприятий по нескольким направлениям, чтобы обеспечить их более активное участие в процессах ускоренной подготовки кадров в рамках проекта:

- прогнозирование ситуации на отраслевом рынке труда и формирование потребности в опережающей переподготовке кадров;
- прямое участие в образовательном процессе, включая организацию стажировок, участие в процедурах аттестации и комплексное обучение сотрудников предприятия для своевременного обновления навыков;
- разработка нормативно-правовых механизмов для реализации формата «целевого обучения» в рамках Проекта.

**Сеть
образовательных
организаций
формирует банк
программ
на основе единых
стандартов
качества**



До участия в Проекте вузы включались в региональную повестку поддержки рынка труда, исходя исключительно из собственного научного потенциала и имеющихся ресурсов, зачастую уступая позиции в подготовке кадров под конкретного заказчика организациям дополнительного профессионального образования и профессиональным образовательным организациям. Традиционно вузовские программы считались более ориентированными на теоретическую подготовку, менее работающими с практическими навыками.

Проект, поставив в приоритет задачу максимального обеспечения условий для трудоустройства граждан, стимулировал федерального оператора на выработку единых стандартов качества разработки и реализации практико-ориентированных образовательных программ. Сложившийся в Проекте подход к отдельным вузам как к элементам вузовской сети с единой сетью программ и модулей существенно повысил возможности региональных образовательных организаций в обеспечении динамично меняющихся потребностей регионального рынка труда.

С каждым годом увеличивается количество образовательных организаций и расширяется единый банк программ.

В рамках реализации Проекта сложилась сеть вузов, действующих на основе единых согласованных принципов в организации обучения, обеспечения качества и гибкого подхода к регулированию тематики образовательных программ с ориентацией на запросы работодателей.

Всего в вузовскую сеть Проекта (со стороны федерального оператора – Томского государственного университета) в 2023 г. вошли **113 образовательных организаций высшего образования из 65 субъектов** Российской Федерации (рис. 3.1).

При этом костяк сети ТГУ составляют 59 вузов, которые на протяжении всех 3 лет реализации Проекта являются активными участниками, влияющими на политику качества в рамках развития Проекта.

Количество программ вузовской сети составляет более 2 тысяч единиц, в том числе 1 648 единиц по линии Томского государственного университета.

В результате взаимодействия в Проекте университетыкратно увеличили применение практики формирования сетевых образовательных программ. Этот эффективный инструмент позволяет университетам использовать востребованные образовательные ресурсы других образовательных организаций.

Практика реализации сетевых программ увеличивает объемы реализации качественного обучения под запросы имеющих потребителей и в целом приводит к росту нормированного показателя дохода вуза на одного научно-педагогического работника (рис. 3.2).

Почти в 2 раза чаще вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости» создают сетевые программы

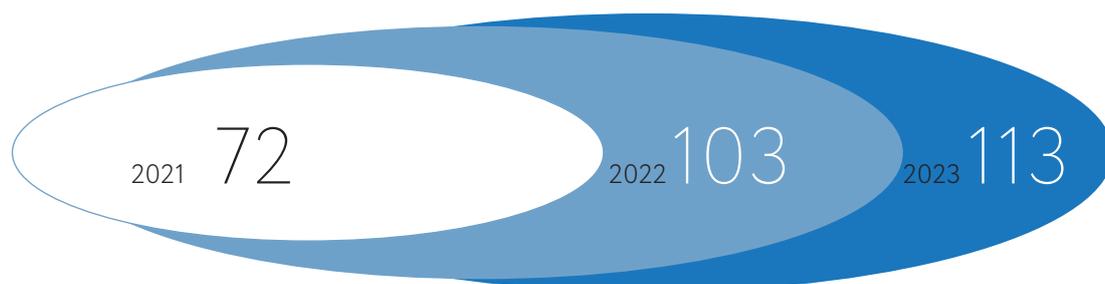


Рис. 3.1. Рост числа вузов в составе сети федерального оператора (ТГУ)

Вузы – участники
ФП «Содействие
занятости»

Вузы, не участвующие
в ФП «Содействие
занятости»

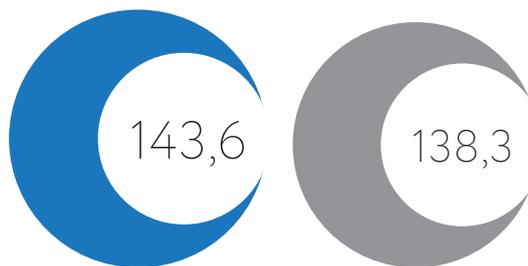


Рис. 3.2. Средний доход от ДПО на 1 НПП (тыс. руб.) в вузах, реализующих сетевые программы, выше у вузов – участников федерального проекта «Содействие занятости»

Единый банк программ вузовской сети помогает оперативно реагировать на запросы граждан и регионов.

Основная доля из более 2 тыс. программ вузовской сети отражает специфику потребности рынка труда региона вуза. Однако в условиях мобильности рынка труда переориентации ряда региональных рынков под новые задачи, включая обеспечение задач обороноспособности, развития новых регионов и другие оперативные задачи, потенциала локальных вузов оказывается недостаточно. Опора на вузовскую сеть позволяет оперативно и точно перенаправлять усилия, обращаясь к единому банку программ, предлагать востребованные программы на любой регион Российской Федерации. Так, суммарное количество граждан, обученных по программам вузов, представленных для нескольких регионов (помимо региона присутствия), в 2023 г. составило более 9 тыс. человек.

Благодаря возможности гибкой настройки программ под реальные потребности рынка труда во второй половине 2023 г. в кратчайшие сроки силами вузовской сети ТГУ на территории ДНР, ЛНР, в Херсонской и Запорожской областях было реализовано 47 программ и обучено 667 человек.

Вузовская сеть задает параметры качества реализации программ в федеральном проекте «Содействие занятости».

Отличительной чертой вузовской сети является ориентация программ не только на профессиональные компетенции и навыки. Вузовскому подходу свойственно постоянное внимание к формированию у обучающихся сопутствующих надпрофессиональных («мягких») навыков. Внутри вузовской сети сформирован отдельный банк материалов по навыкам мышления, саморегуляции, командной, проектной работы и др. Данные материалы представлены в виде набора единиц микроконтента – небольших завершенных видеороликов с сопровождающей системой заданий. Банк микроконтента на конец 2023 г. составил более 2100 единиц. Он успешно используется для достройки как сетевых программ, так и самостоятельных программ организаций Проекта.

С ноября 2023 г. в рамках вузовской сети участников Проекта действует «Межрегиональная группа качества». В фокусе ее внимания выработка единых стандартов качества программ, отвечающих видению работодателей, представителей региональных органов власти, образовательных организаций и обучающихся. Модель качества согласована заинтересованными сторонами и предложена к тиражированию в 2024 г. для всех федеральных операторов и участников проекта.

В основе данной модели лежит:

1. Проектирование программ на основе аналитики рынка труда с использованием больших данных (сервиса «Роснавык»), что позволяет сосредоточить обучение на навыках, востребованных работодателями в конкретном регионе.
2. Обеспечение практикоориентированности образовательных программ. В программах вузовской сети практическая подготовка в 3 раза превышает теоретическую, а завершаются про-

граммы в 67 % случаев итоговой аттестацией в виде защиты индивидуального проекта или профессионального кейса.

3. Обеспечение качества онлайн-преподавания через требования к технологиям преподавания, использование EdTech-решений в виде симуляторов производственных процессов, виртуальных учебных сред, а также прозрачность учебного процесса и обязательный контроль цифрового следа каждого обучающегося в единой цифровой среде проекта (например, LMS Odin).

Для подтверждения качества вузовская сеть инициирует внешнюю экспертизу реализуемых программ. Программы проходят экспертизу как со стороны образовательного сообщества (в «Союзе ДПО»), так и со стороны работодателей с участием Советов по профессиональным квалификациям (СПК). В 2023 г. профессиональную экспертизу прошли программы в области сельского хозяйства и финансов с привлечением СПК агропромышленного комплекса и финансового рынка.

Обязательный запрос обратной связи по программам вузовской сети по окончании обучения показывает **индекс удовлетворенности** уровнем преподавания, материалами и сопровождением на уровне **94 %**.

Вузы подключают к сетевой коллаборации профессиональные образовательные организации и организации дополнительного профессионального образования.

Существенно повышает возможности вузовской сети коллаборация с профессиональными образовательными организациями и организациями дополнительного профессионального образования в рамках реализации сетевых программ. Именно сетевые программы отражают синергию вузовского подхода с качественной отработкой прикладных навыков, традиционно присущей колледжам

и организациям дополнительного профессионального образования.

В 2023 г. Томский государственный университет, выступающий как базовая организация, совместно с организациями дополнительного образования и с профессиональными образовательными организациями реализовал 98 программ, по которым были обучены более 26 тыс. человек.

Помимо ТГУ, кейсы успешного взаимодействия вуза с профессиональными образовательными организациями и организациями дополнительного профессионального образования продемонстрировал Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, реализовав программу профессионального обучения «Оператор котельной» совместно со специализированным учебным центром.

Омский государственный педагогический университет в 2023 г. совместно с организациями дополнительного профессионального образования обучил более 400 человек, а также реализовал сетевую программу совместно с профильным вузом в своем регионе.

В результате коллаборации под «адресный» запрос рынка труда Удмуртский государственный университет совместно с региональной организацией дополнительного профессионального образования обучил 202 человека.

Благодаря новой для многих образовательных организаций проектной логике выстраивания непрерывного образования – с четким курсом на «адресные» запросы рынка труда – вузы стали более открытыми к сетевому взаимодействию с профессиональными образовательными организациями и организациями дополнительного профессионального образования. Такие взаимовыгодные связи способствовали усилению потенциала каждой образовательной программы, созданной по принципам сетевого партнерства.

Образовательные организации Сети федерального оператора вовлечены в совместный поиск лучших образовательных решений и практик.

Сетевое партнерство образовательных организаций в рамках Проекта стало стимулом для развития долгосрочных коллабораций и за его пределами. В частности, вузы усиливали друг друга в других социально значимых мероприятиях: участие ряда вузов в федеральном проекте «Код Будущего» (в том числе, и с внедрением элементов цифровой экосистемы Flow); реализация программ для кадров ОПК; исследование новых форматов непрерывного образования (микростепени и микроквалификации).

Помимо этого, на протяжении всего времени реализации федерального проекта «Содействие занятости» образовательные организации активно транслировали собственный опыт обучения социально уязвимых граждан и их трудоустройства, а также практики взаимодействия с органами региональной власти, службами содействия занятости, кадровыми центрами, центрами «Мой бизнес». Такой обмен опытом происходил через совместные экспертные сессии и конференции, проводимые федеральным оператором (Томским государственным университетом). В 2023 г. в массовых мероприятиях в очном формате приняли участие более 500 представителей образовательных организаций сети. С помощью таких мероприятий решались также практические вопросы внедрения Edtech-решений в процессы, выходящие за рамки Проекта. Так, например, ряд университетов изъявили желание участвовать в конкурсе по внедрению программно-аппаратного комплекса обеспечения гибридного обучения «АКТРУ».

Совместные конференции являлись также площадкой постановки дискуссионных вопросов, выходящих за рамки Проекта, но непосредственно связанных с его результатами и обнаруженными

закономерностями в ходе его реализации, в частности:

- модели профориентации: рынок труда и система образования в поиске точек сближения;
- модель взаимодействия региональных органов власти и вуза;
- образование и рынок труда: возможности деловых объединений по выстраиванию эффективного взаимодействия науки, образования и бизнеса;
- предпринимательский подход в разработке программ дополнительного образования: опыт сопроектирования;
- роль образования в обеспечении технологического суверенитета РФ: модели обучения персонала;
- система понятий «микростепень» и «микроквалификация», включая методологические и организационные различия, систему организации программ, связи типа программ и профессиональных стандартов.

Сетевая логика формирования единого банка компетенций, доступного для проектирования разных конфигураций образовательных программ, показала свою эффективность во взаимодействии с реальным рынком труда – его динамичными и комплексными запросами.

Для дальнейших целей Проекта, связанных с подготовкой кадров для приоритетных экономических направлений, видится необходимым расширение сети, а именно: активное включение в нее вузов технической направленности, организаций дополнительного профессионального образования, профессиональных образовательных организаций, имеющих собственные производственные и технические лаборатории, а также корпоративных университетов.



**Федеральный
проект
«Содействие
занятости»
запускает
перезагрузку
системы
непрерывного
образования
в университетах**

Федеральный проект «Содействие занятости», впервые предоставив масштабные ресурсы для обучения значительного числа взрослых граждан, поставил университеты перед необходимостью трансформации процессов управления и менеджмента подразделений непрерывного образования. Вузы перестраивают устоявшиеся процессы в своих внутренних структурах, связанных с дополнительным образованием и профессиональным обучением.

Подразделения непрерывного образования внедрили эффективные инструменты сопряжения образовательных программ с запросами работодателей.

Университеты перестроили свои подходы к инициированию программ непрерывного образования. Ключевым фактором становится исследование регионального рынка труда, в том числе с использованием специальных инструментов анализа баз данных о вакансиях и востребованных работодателями навыках (например, сервис «Роснавык»). Вузы – участники Проекта для разработки программ на 10 % чаще напрямую контактируют со своими заказчиками: службами занятости, предприятиями и организациями реального сектора экономики.

При этом как существующие, так и разрабатываемые программы ДПО оказались у университетов – участников Проекта чаще интегрированными в основные образовательные программы.

75 % вузов – участников федерального проекта «Содействие занятости» используют практику включения разрабатываемых программ дополнительного профессионального образования в состав основных профессиональных образовательных программ бакалавриата или магистратуры

Эти обстоятельства дают основания рассматривать ДПО как один из инструментов обновления содержания высшего образования.

86 % вузов – участников федерального проекта «Содействие занятости» используют цифровой документооборот при реализации программ ДПО

Формирование цифровой экосистемы управления непрерывным образованием – важный результат федерального проекта «Содействие занятости».

Университеты-участники применяют комплексный подход к системе организации, учета и контроля обучения на основе цифровых решений. В составе успешных практик: внедрение цифрового документооборота в части приема, со-

Вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости», использующие цифровой документооборот при реализации программ ДПО:

- **в 2 раза больше** обучают слушателей
- **на 24 % больше** зарабатывают в расчете на одного научно-педагогического работника

проведения слушателей и внешней отчетности; принятие единых стандартов наполнения электронного курса; наличие собственной платформы LMS, фиксирующей цифровой след обучения и формирующей аналитику как по каждой программе, так и по каждому слушателю; создание маркетплейса образовательного контента и системы контролирующих материалов по программам Проекта.

Использование цифровой экосистемы положительно сказывается как на количестве слушателей и объеме привлеченных средств, так и качестве реализации самого образовательного процесса.

Эффекты цифровой системы управления образовательными процессами / документооборотом (FLOW)

- от 10 человеко-часов – экономия затрат на каждого слушателя
- в 7–8 раз снизились сроки зачисления
- в 10 раз уменьшилось количество ошибок ввода данных

Университеты применяют в обучении передовые образовательные технологии, обеспечивающие более высокий уровень вовлеченности слушателей в образовательный процесс.

Вузы-участники сигнализируют о сложностях с вовлечением слушателей в учебный процесс. Недостаточная вовлеченность может быть результатом бесплатного характера обучения, недостаточного входного уровня общетеоретической и базовой профессиональной подготовки слушателя. В некоторых случаях влияние на уровень мотивации оказывают изменения в форматах обучения, включая использование дистанционных технологий, которые не всегда привычны для участников. Вузы серьезно пересматривали педагогические подходы, вводя в учебный процесс максимум вовлекающих форматов обучения.

На 32 % чаще вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости» указывали на дефицит исходной подготовки своих слушателей, чем вузы, не участвовавшие в обучении социально уязвимых граждан

Вузы – участники Проекта чаще использовали такие передовые форматы в обучении, как мозговые штурмы, демонстрационные мастер-классы, обучение в проектных группах. Среди дополнительных форматов организации

материала: онлайн-курсы на внешних платформах, элементы геймификации, микромодули контента, симуляторы производственных процессов, элементы VR и AR. Как показали социологические опросы, вузы, не участвовавшие в Проекте, в целом ограничивались традиционными форматами передачи знаний – лекциями, семинарами, тренингами и мастер-классами. Вместе с тем, именно современные форматы обучения способны не только заинтересовать слушателя, но и за счет снижения когнитивной нагрузки повысить качество достигаемых образовательных результатов.

Вузы, участвовавшие в федеральном проекте, чаще используют в составе обучения мозговые штурмы, формирование проектных групп, онлайн-курсы на внешних платформах, интерактивные учебные курсы, геймификацию, перевернутый класс, демонстрационные уроки, микромодульное обучение, VR и AR

Безусловный приоритет в программах федерального проекта «Содействие занятости» отдается практикоориентированным формам итоговой аттестации слушателей.

В программах вузов-участников итогом обучения в большинстве случаев является публичное представление сформированных навыков в виде защиты индивидуальных профессиональных кейсов, проектов или демонстрационного экзамена. Такой подход обеспечивает перевод программ в навыковый формат, уводит от излишней теоретизации в плоскость освоения реальных трудовых функций. Образовательные программы в вузовской сети Проекта в 67 % случаев завершаются демонстрационными формами итоговой аттестации.

В настоящее время вузами-участниками формальное тестирование выпускников практически не используется, а к оценке проектов выпускников или проведению демонстрационного экзамена привлекаются потенциальные работодатели.

Подразделения непрерывного образования становятся более самостоятельными и влиятельными структурами в университетах.

Руководители подразделений непрерывного образования вузов-участников для более оперативного решения вопросов управления формируют активно работающие коллегиальные советы по ДПО, с привлечением как содержательных, так и административно-хозяйственных подразделений вуза. Запущен процесс гибкого включения подразделений непрерывного образования в общеуниверситетские процессы управления образовательной организацией.

Доля доходов от реализации программ, остающаяся в распоряжении центра непрерывного образования, была в среднем на 6 % больше в вузах – участниках федерального проекта «Содействие занятости»

Центрам, факультетам и институтам непрерывного образования оставляется все больше свободы в распоряжении привлеченными средствами, в принятии самостоятельного решения об их инвестировании в развитие, расширяются другие составляющие предпринимательской деятельности. Использование перечисленных инструментов значимо коррелирует с доходом вуза от дополнительного профессионального образования и профессионального обучения на одного научно-педагогического сотрудника.

В 4,5 раза чаще вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости» проводят итоговую аттестацию для слушателей программ в практико-ориентированном формате: демонстрационный экзамен с участием работодателей, защита итогового проекта, деловая игра

Почти в 2 раза выше заработок на одного научно-педагогического работника у вузов – участников федерального проекта, имеющих коллегиальный орган управления системой дополнительного профессионального образования в вузе

Вузы – участники федерального проекта «Содействие занятости»

в 4 раза больше обучают слушателей

75,5 млн руб.
зарабатывают на ДПО, что в 3 раза больше, чем вузы, не участвовавшие в проекте (24,0 млн руб.)

235 тыс. руб.
зарабатывают в расчете на одного научно-педагогического работника, что на 30 % больше, чем вузы, не участвовавшие в проекте (180 тыс. руб.)

Университеты – участники федерального проекта «Содействие занятости» стали больше обучать и больше зарабатывать на реализации программ дополнительного профессионального образования.

Дополнительный объем получаемых государственных средств от участия в Проекте составил для вузов-участников в среднем до 25 % от привлеченных средств. Однако, даже без учета данного показателя, общий масштаб слушателей всех программ непрерывного образования и соответствующий доход в целом от ДПО и ПО оказались более значительными и показали большой рост в вузах-участниках по сравнению с вузами, не участвующими в проекте (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Количество слушателей, обученных по программам ДПО всего, чел.

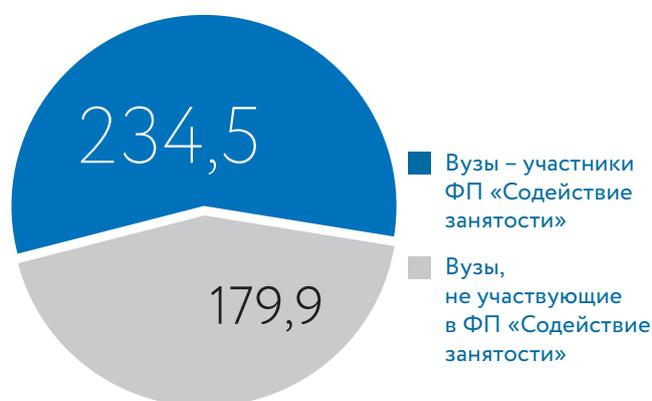


Рис. 4.2. Объем доходов от ДПО на 1 НПП по выборкам вузов, тыс. руб.

Подразделения непрерывного образования вузов-участников стали крупнее как по числу сотрудников, так и по общему объему доходов. Они эффективнее вовлекали собственных преподавателей вуза в разработку и запуск новых программ, тем самым получая существенно больший доход от их реализации в расчете на одного научно-педагогического работника (рис. 4.2).

Вузы-участники применяют комплексные инструменты мотивации и поддержки научно-педагогических работников при реализации программ непрерывного образования.

Для мотивации преподавателей вузами – участниками Проекта используются более сложные и комплексные инструменты, чем простое повышение стоимости одного часа проведения занятий, традиционно применяемое в большинстве университетов (рис. 4.3). В их числе административная и организационно-техническая поддержка лиц, отвечающих за разработку и реализацию программ, передача менеджерам и руководителям вновь запускаемых программ знаний и опыта реализации эффективных кейсов преподавателей-наставников. Эффективными инструментами поддержки стали: создание кураторской службы в вузе на базе центра непрерывного образования, неформализованный обмен опытом в рамках периодических заседаний коллегиального органа управления непрерывным образованием в вузе.

Социологические опросы показывают необходимость разработки и реализации в вузах образовательных программ для собственных преподавателей по их поддержке в создании и продвижении образовательных продуктов в сфере непрерывного образования. Наиболее дефицитными навыками для разработчиков программ являются проектное управление, расчет бюджета проекта, особенности работы со взрослыми слушателями, инструменты продвижения образовательных программ в социальных сетях и их продажа (рис. 4.4).



Рис. 4.3. Перспективные способы мотивации сотрудников вузов к разработке и реализации программ ДПО в вузах, %



Рис. 4.4. Профессиональные компетенции и навыки преподавателей программ непрерывного образования, которые являются приоритетными для их профессионального развития, %

Участие вузов в Проекте, распространение деятельности на новую целевую аудиторию – социально уязвимые группы населения, необходимость содействия их занятости, в том числе через анализ рынка труда, регламентированные процедуры получения средств и формирования отчетности в рамках государственной поддержки стимулируют системное обновление непрерывного образования в российских университетах.

Перезагрузка организационных механизмов вузовской системы непрерывного образования во многом облегчает университетам выход на новые целевые аудитории населения и, таким образом, реализацию стратегии его «третьей» миссии. Для этого подразделения непрерывного образования могут и должны стать «точкой входа» в образование для широкого спектра партнеров и опорных предприятий Проекта.

5

**Федеральный
проект
«Содействие
занятости»
способствует
росту качества
жизни граждан**

Федеральный проект «Содействие занятости» поставил своей основной задачей трудоустройство граждан, стимулирование их проактивной позиции на рынке труда через обучение и комплексную профориентацию.

Вузы, принимая данную задачу, оказались способны не только к прямой передаче навыков и знаний, достаточных для вхождения в профессию, но также смогли оказать влияние на повышение качества самой занятости участников Проекта, включая реализацию карьерных и личностных целей, увеличение заработной платы.

42 % слушателей отмечают после обучения в университетах улучшение своего социально-психологического самочувствия (удовлетворенность качеством жизни и уверенность в себе)

Текущая российская экономическая ситуация в целом является достаточно благоприятной в части обеспечения занятости населения. В результате университеты предоставили гражданам, отнесенным к социально уязвимым группам, не просто реальное трудоустройство, но способствовали и повышению уровня субъективного благополучия и материального уровня жизни.

Осуществление собственных карьерных целей и самореализация – значимый результат обучения для слушателей.

Как показывает социологическое обследование выпускников Проекта (рис. 5.1а), они приходят на программы не только с целями трудоустройства, но и для общего развития (83 %), для приобретения новых связей, входа в профессиональное сообщество (76 %), получения дополнительного дохода и возможности заработка в свободное время (73 %), для повышения по службе (37 %), оформления самозанятости (36 %).

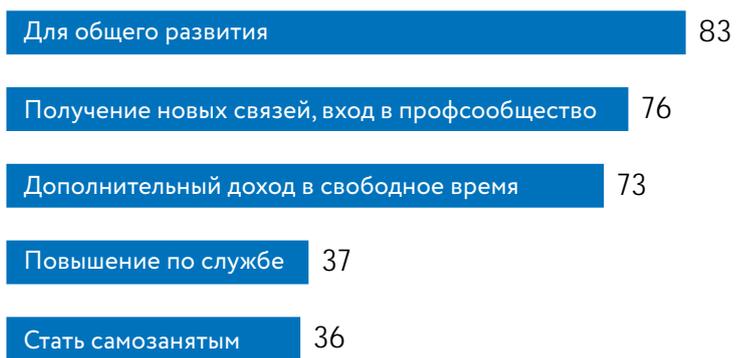


Рис. 5.1а. Ожидания слушателей от обучения, %

Слушатели высоко оценили приобретенный опыт обучения по программам: 76 % опрошенных считают его полезным для карьеры, а 89 % видят дополнительную ценность для расширения кругозора, 87 % при этом планируют получить новую работу у нового работодателя, следовательно, полученные навыки являются достаточными для вхождения в профессию.

В целом все категории слушателей положительно оценили влияние обучения на собственную профессиональную реализацию и саморазвитие (рис. 5.1б).



Рис. 5.1б. Влияние обучения на самореализацию и саморазвитие, %

Прохождение обучения в рамках федерального проекта «Содействие занятости» увеличивает заработную плату социально уязвимых групп граждан.

На основе цифровых массивов данных, сформированных Федеральной службой по труду и занятости совместно с Фондом социального развития, впервые оказался возможным дескриптивный и регрессионный анализ заработных плат участников федерального проекта*.

* Регрессионная модель разностей предусматривала сравнение уровня заработных плат слушателей между группой обучавшихся и контрольной группой, а также во времени – до начала обучения и после окончания обучения.

Граждане, прошедшие обучение, увеличивают свою заработную плату на 20 %, в то время как в контрольной группе необучавшихся она, наоборот, снижается (-5,8 %). Результативность обучения неравномерна для различных категорий участников Проекта. Наибольшую выгоду от участия в нем получили женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком (126 %), и безработные граждане (43 %). Однако отчасти данный результат связан с эффектом низкой базы в точке начала обучения. Для граждан, ищущих работу и обратившихся в центры занятости, а также для лиц старше 50 лет и предпенсионного возраста прирост составил 13–14 % (рис. 5.2).



Рис. 5.2. Прирост заработной платы по выборке, группе обучавшихся, контрольной группе и категориям граждан по результатам регрессионного анализа (%)

Наибольший прирост заработной платы в группе обучавшихся наблюдается у наиболее молодых работников в возрасте 18–29 и 30–39 лет.

Прирост заработной платы для данных групп после обучения составил соответственно 27,6 % и 27 %. Отдача от обучения с возрастом снижается. Для граждан в возрасте от 40 до 49 лет прирост заработной платы составил уже 20 %, 50–59 лет – чуть больше 14,4 %, а для граждан 60 лет и старше – только 10,6 %. Полученные данные о взаимосвязи средней заработной платы и возраста подтверждают необходимость повышенного внимания к лицам категории старше 50 лет и необходимость разработки для них более адаптированных программ, а также дополнительных модулей, позво-

ляющих трудоустроиваться на предприятия с высокой производительностью труда (рис. 5.3).

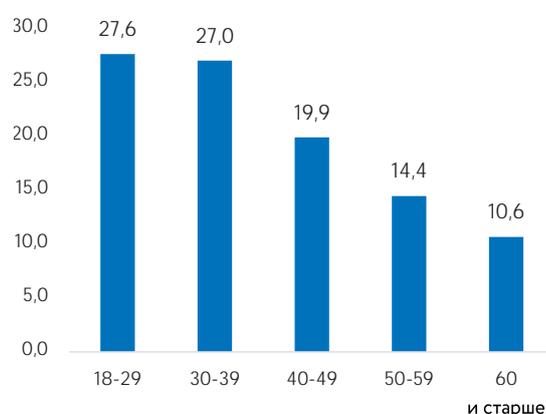


Рис. 5.3. Относительный прирост заработной платы в группе обучавшихся (после обучения), по возрастным группам, %

Прирост заработной платы более всего ощутим в отраслях с высоким уровнем цифровизации.

Наибольший прирост заработной платы наблюдается в отрасли информации и связи, финансовой и страховой деятельности, наименьший – в строительстве, ЖКХ, транспортировке, деятельности гостиниц и ресторанов. Вероятно, это обусловлено тем, что пакет вузовских программ развивает компетенции, связанные с технологи-

ями и цифровизацией. Данные компетенции, в свою очередь, оказываются наиболее востребованными и оплачиваемыми именно в отраслях «информация и связь», «финансовая и страховая отрасль».

Кроме того, университеты активно способствуют развитию удаленной и платформенной занятости, которая становится дополнительным доходом (рис. 5.4).



Рис. 5.4. Относительный прирост заработной платы в группе обучавшихся (после обучения), по отраслям занятости, %

Обучение в университетах приносит наибольшую отдачу гражданам, ищущим работу, безработным и женщинам, находящимся в отпусках по уходу за детьми.

Обучение во всех типах образовательных организаций обеспечивает увеличение зарплатной премии после прохождения обучения, однако после обучения по программам вузов прибавка оказывается выше, чем в профессиональных образовательных организациях и организациях дополнительного профессионального образования (рис. 5.5).

Это обстоятельство, вероятно, связано с более высокооплачиваемыми рабочими местами, которые могут занять слушатели после обучения в университетах за счет приобретения в вузах современных цифровых компетенций и надпрофессиональных навыков, необходимых на более высоких карьерных должностях.

Только для граждан старше 50 лет и лиц предпенсионного возраста большую финансовую отдачу приносило обу-

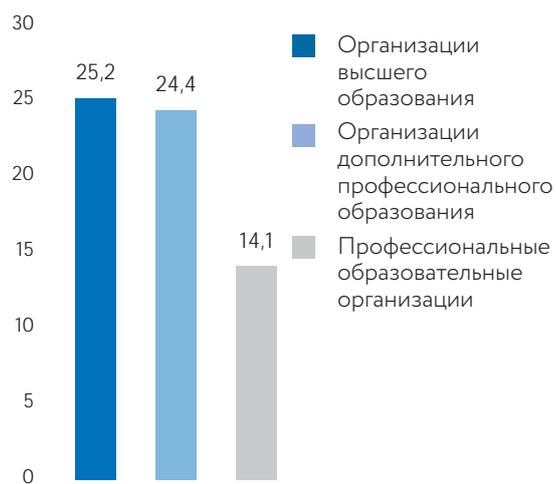


Рис. 5.5. Прирост заработной платы по типам образовательных организаций по результатам регрессионного анализа, %

чение в организациях дополнительного профессионального образования, что, видимо, связано с их переходом в рамках обучения в растущую сферу услуг, программы в которой предоставляются в большей мере независимыми образовательными организациями (рис. 5.6).



Рис. 5.6. Прирост относительной заработной платы слушателей после прохождения обучения по типам образовательных организаций и категориям слушателей, %

Наибольшее увеличение заработной платы дает освоение компетенций, связанных с цифровыми технологиями.

Наиболее высокий прирост заработной платы, как показано на рис. 5.7, наблюдался у граждан, прошедших обучение в вузах по таким программам, как таргетолог и SMM-специалист (почти 50 %), специалист по работе на маркетплейсах (46,9 %), современные образовательные технологии (37,3 %).

Эти компетенции приносят наибольшую финансовую отдачу, вероятно, благодаря своей направленности на цифровые навыки, составляющие основу четвертой промышленной революции. Цифровые компетенции предполагают удаленную работу, следовательно, граждане могут выбирать карьеру в более ресурсных регионах и инновационно-ориентированных компаниях.

Наименьшую же отдачу от обучения дают программы в сфере освоения традиционных навыков – охраны труда (6,4 %), документационного обеспечения (8,1 %) и др.



Рис. 5.7. Прирост заработной платы слушателей после прохождения обучения, %

Федеральный проект «Содействие занятости» позволяет слушателям увеличивать свое финансовое благополучие, но наряду с этим имеет ряд других положительных социальных эффектов, среди которых:

- развитие надпрофессиональных навыков, позволяющих успешно трудоустроиться и адаптироваться к ситуациям смены профессиональной роли;
- приобретение значимых социальных связей за счет вхождения в сообщества со схожими профессиональными интересами и целями;
- повышение уверенности в собственных профессиональных силах за счет получения наиболее актуальных, обновленных, современных навыков и знаний.

Ключевым звеном такой комплексной трансформации становится разработка методологии целевой подготовки работника под потребности конкретного предприятия с высокой производительностью труда и человекоцентричной корпоративной культурой. Последнее обстоятельство послужит основанием для установления и реализации механизмов мотивации и создания позитивного образа опорных предприятий федерального проекта в приоритетных отраслях.

**Федеральный проект
«Содействие занятости» –
ключевой механизм
развития человеческого
капитала через
сонастройку сферы труда
и образования**

Заключение

Федеральный проект «Содействие занятости», запустив в стране масштабную работу образовательных организаций с широкими слоями экономически активного населения, сегодня является одним из ключевых механизмов систематической поддержки кадрового потенциала страны. Проект стал драйвером ускоренной подготовки граждан для меняющейся экономики, технологических и промышленных изменений. Благодаря активному взаимодействию региональных органов власти, провайдеров обучения и предприятий реального сектора экономики складываются эффективные модели наполнения квалифицированными кадрами производств, выходящих на импортозамещение, стимулируется предпринимательская активность населения, входящего в число социально уязвимых групп.

Ключевым эффектом Проекта является существенное изменение качества жизни граждан – его участников. Предоставление профориентационных и образовательных возможностей имеет непосредственное влияние на экономическое благополучие человека, реализованное посредством трудовой активности. Также участие в проекте имеет для человека ряд других опосредованных положительных эффектов: вхождение в сообщества по образовательным и профессиональным интересам; тренировка личностных качеств и гибких компетенций, позволяющих адаптироваться к изменяющимся профессиональным задачам и условиям; принятие принципа обучения на протяжении всей жизни.

Для российских университетов федеральный проект «Содействие занятости», действуя в экосистеме других проектов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, обеспечил достижение целого ряда важных трансформирующих результатов, в числе которых:

- масштабное расширение целевой аудитории вузов на новые группы взрослых – социально уязвимые группы населения, подтверждающее стратегическую обоснованность реализации ими «третьей» миссии, направленной на взаимодействие с широкими слоями населения территорий и регионов;
- выработка сферами труда и образования современных принципов развития непрерывного профессионального образования на основе единых стандартов качества;
- формирование бесшовной цифровой экосистемы, обеспечивающей логику взаимодействия ключевых участников системы поддержки обновления знаний, умений и навыков населения, включая федеральные и региональные органы исполнительной власти, институты сферы труда и высшего образования, работодателей и граждан;
- интенсивное формирование реальных партнерств и сетевого взаимодействия вузов между собой и другими видами образовательных организаций с целью консолидации усилий при подготовке взрослого населения страны;
- формирование стандартов менеджмента университетских центров непрерывного образования, а также единых принципов качества оказания услуг в этой сфере для сети вузов и других образовательных организаций, реализующих образовательные программы для взрослых.

Смена фокуса федерального проекта «Содействие занятости» – приоритизация задачи по обновлению навыков работников промышленных предприятий страны, а также ускоренный подбор квалифицированных кадров на данные предприятия – задает новый вектор раз-

вития ключевых провайдеров проекта. Актуализируется задача активного вовлечения в механику проекта представителей предприятий, в том числе с помощью обновления бизнес-процессов, включающих цифровые решения.

Одновременно важно сохранить баланс тематик в образовательном предложении университетской сети. Необходимо значительно расширить спектр программ по темам, востребованным на промышленных предприятиях. При этом также важно сохранить программы, обеспечивающие возможности профес-

сиональной реализации граждан, находящихся в декрете или являющихся молодыми родителями, так как за три года реализации проекта именно эта категория лиц была наиболее многочисленной.

Федеральный проект «Содействие занятости» является колоссальной поддержкой для региона, предприятия и гражданина. Через него становится возможной быстрая настройка действий всех участников системы образования и занятости под цели и задачи государства, ориентированного на благополучие человека.

Глоссарий

- **Дополнительное профессиональное образование** (далее – ДПО) направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273–ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации». Статья 76. Дополнительное профессиональное образование). Включает в себя программы повышения квалификации (длительностью от 16 час.) и переподготовки (длительностью от 250 час.).
- **Непрерывное образование (lifelong learning)** – все виды учебной деятельности, реализуемые на протяжении всей жизни человека с целью улучшения его знаний, навыков и компетенций в рамках личной, гражданской, социальной и/или трудовой занятости.
- **Микроквалификация** – относительно автономная часть профессиональной квалификации, подтвержденная в результате аттестации: узкоспециализированный навык, владение определенными профессиональными технологиями/инструментами, достаточные для выхода на рынок труда и выполнения отдельной трудовой функции в составе вида профессиональной деятельности.
- **Образовательная организация высшего образования** – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273–ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации». Статья 23. Типы образовательных организаций).
- **Организация дополнительного профессионального образования** – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273–ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации». Статья 23. Типы образовательных организаций).
- **Профессиональная образовательная организация** – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и/или по программам профессионального обучения (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273–ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации». Статья 23. Типы образовательных организаций).
- **Основная профессиональная образовательная программа** (далее – ОПОП) представляет собой комплект нормативных документов, определяющих цели, содержание и методы реализации процесса обучения граждан. ОПОП по специальности разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по специальности с учетом базисного учебного плана и/или примерных программ учебных дисциплин и профессиональных модулей.

**Авторский коллектив благодарит министра науки
и высшего образования В.Н. Фалькова за постановку задачи
и обсуждение стратегии данного проекта в контексте
развития университетского образования**

Доклад разработан по инициативе Э.В. Галажинского,
академика Российской академии образования,
ректора Томского государственного университета – федерального оператора
проекта «Содействие занятости» (Национального проекта «Демография») при участии
Института дистанционного образования Томского государственного университета,
лаборатории непрерывного образования
Института образования НИУ «Высшая школа экономики»

Авторский коллектив

- **Э.В. Галажинский**, академик РАО, ректор Национального исследовательского Томского государственного университета
- **М.О. Шепель**, канд. ист. наук, директор Института дистанционного образования – проректор по развитию дополнительного образования, Томский государственный университет
- **С.Б. Велединская**, канд. филол. наук, начальник отдела проектирования образовательных продуктов Центра педагогического дизайна и онлайн-обучения, Институт дистанционного образования, Томский государственный университет
- **А.В. Фещенко**, директор Центра технологического и исследовательского сопровождения, начальник отдела разработки и коммерциализации цифровых решений ЦТИС, Институт дистанционного образования, Томский государственный университет
- **В.С. Дубровская**, зам. директора Института дистанционного образования, Томский государственный университет
- **Е.А. Дийская**, специалист отдела развития партнерских отношений Центра корпоративного обучения, Институт дистанционного образования, Томский государственный университет
- **П.И. Коробова**, начальник информационно-аналитического отдела, Институт дистанционного образования, Томский государственный университет
- **И.А. Коршунов**, канд. хим. наук, зав. лабораторией непрерывного образования взрослых, зам. директора, Институт образования НИУ «Высшая школа экономики»
- **Н.Н. Ширкова**, канд. пед. наук, старший научный сотрудник лаборатории непрерывного образования взрослых, Институт образования НИУ «Высшая школа экономики»
- **А.А. Орехов**, канд. ист. наук, аналитик лаборатории непрерывного образования взрослых, Институт образования НИУ «Высшая школа экономики»
- **А.Г. Ерегина**, канд. социол. наук, научный сотрудник лаборатории непрерывного образования взрослых, Институт образования НИУ «Высшая школа экономики»
- **В.Н. Рудаков**, канд. экон. наук, доцент факультета экономических наук НИУ «Высшая школа экономики»
- **И.А. Анисимова**, эксперт ВНИИ Труда Минтруда России
- **Н.С. Завиваев**, канд. экон. наук, зав. кафедрой «Экономика и автоматизация бизнес-процессов», Нижегородский инженерно-экономический университет

Издание подготовлено в авторской редакции

Отпечатано на оборудовании
Издательства Томского государственного университета
Заказ № 5934 от 12.07.2024 г. Тираж 50 экз.

634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8+(382-2)-52-98-49. Сайт: <http://publish.tsu.ru>. E-mail: rio.tsu@mail.ru





Национальный
исследовательский

**Томский
государственный
университет**

Как университеты

- открывают свои возможности для всех граждан
- меняются сами
- помогают регионам становиться сильнее
- улучшают благополучие человека
- делают шаг в будущее для образования взрослых



АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДОКЛАД

УНИВЕРСИТЕТЫ И ЗАНЯТОСТЬ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ»:
БЛАГОПОЛУЧИЕ ЧЕЛОВЕКА ЧЕРЕЗ НАВЫКИ И ОБУЧЕНИЕ

ТОМСК
2024