

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

### **Соответствие компетенций учащихся СПО промышленного профиля запросам локального рынка труда в г. Екатеринбург в 2024-2025 гг.**

Заявка № 1667180

В условиях рекордно низкой безработицы (0,4%) [1] и острого дефицита кадров в промышленности Свердловской области (17-20 тыс. человек ежегодно), проблема несоответствия компетенций выпускников системы СПО г. Екатеринбурга актуальным потребностям промышленных предприятий города приобретает критическое значение [1,3]. Существующий структурный разрыв ведёт к кадровому дефициту, снижению эффективности производства и оттоку специалистов в другие регионы. Согласно теории человеческого капитала, переход к новым технологическим укладам качественно меняет требования к компетенциям, а несинхронность развития образования и промышленности ведет к воспроизводству «устаревшего» человеческого капитала [2].

Цель работы - изучить соответствие компетенций учащихся учреждений СПО промышленного профиля потребностям промышленных предприятий г. Екатеринбурга. Для достижения поставленной цели был проведен анализ 46 вакансий крупных промышленных предприятий г. Екатеринбурга (группа НЛМК, АО «Завод №9», ООО НПП «Станкоматика» и др.), размещенных на открытых онлайн-платформах (hh.ru, работа.ру) и официальных сайтах компаний. Также был проведён сравнительный анализ образовательных программ и материально-технической базы (МТБ) трех колледжей Екатеринбурга, глубинные интервью со студентами 2 и 4 курсов СПО (n=3 и n=1 соответственно) и с руководителем промышленного предприятия. Фокус исследовательского внимания сосредоточен на группе наиболее востребованных на локальном рынке труда специальностей, связанных с технической эксплуатацией и ремонтом оборудования: электромонтеры, слесари-ремонтники, станочники широкого профиля, операторы станков с ЧПУ.

Для сравнительного анализа из 9 учреждений указанного профиля были отобраны три колледжа по критериям: средний балл аттестата, связи с промышленностью, информационная открытость. Выделены три уровня соответствия колледжей указанным критериям: высокий уровень – Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова (ср. балл 4,1; более 27 промышленных партнеров); средний уровень – Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж (ЕАДК) (ср. балл 3,9; более 7 отраслевых партнеров); низкий уровень – Екатеринбургский политехникум (ср. балл 3,7; информация о партнерах на официальном сайте отсутствует, по внешним данным – не менее 3 партнёров). Для сопоставимости анализа была выбрана релевантная специальность из группы «техническая эксплуатация и ремонт»: в колледже им. Ползунова и политехникуме - «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования», в ЕАДК - «Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств» (как смежное направление, формирующее базовые технические компетенции).

Анализ вакансий показал, что ключевое требование работодателей - опыт работы (84% вакансий), запрос на владение современным оборудованием (станки с ЧПУ, гидравлика, робототехника) зафиксирован в 36% вакансий, что отражает растущую потребность в специализированных компетенциях. При этом сравнительный анализ выявил критический дисбаланс в ресурсах колледжей. Колледж им. Ползунова обладает сильными связями с промышленностью, но устаревшей МТБ. Екатеринбургский политехникум имеет передовое оборудование (роботы KUKA, FANUC, 3D-принтер), но изолирован от рынка труда. ЕАДК готовит узкопрофильных специалистов, чьи компетенции слабо применимы в основном промышленном производстве без длительного доучивания. Таким образом, ни

одно учреждение не обладает оптимальным сочетанием всех трех элементов: современной базы, актуальных программ и прочных связей с работодателями.

Интервью подтвердили наличие «разрыва в навыках». Студенты 2 курса демонстрируют абстрактно-оптимистичный взгляд на профессию, в то время как четверокурсник, прошедший практику, оценивают ее через призму гиперответственности, высоких временных затрат и сложных условий труда. Он также указывает на нехватку практических занятий и их формальный характер, несоответствие учебного оборудования реальным производственным станкам и машинам, отсутствие навыков работы с профессиональными базами данных и современным программным обеспечением.

Руководитель предприятия, выступивший информантом, констатировал: *«теорию выпускники знают неплохо, но практических навыков нет»*. Это вынуждает бизнес нести дополнительные издержки на доучивание кадров. Выявлено внутреннее противоречие позиции бизнеса: при остром дефиците кадров и готовности обучать мотивированных выпускников, предприятия не всегда готовы системно инвестировать время и ресурсы в наставничество из-за высокой производственной загрузки, предпочитая нанимать опытных специалистов. Это создает дополнительный барьер входа на рынок труда для молодых специалистов.

Таким образом, исследование подтвердило наличие структурного разрыва между компетенциями выпускников СПО и запросами промышленности. Ключевыми барьерами являются: устаревшая МТБ большинства колледжей, дефицит современных образовательных модулей (особенно в сфере цифровых компетенций и работы с ЧПУ), слабая интеграция практики в учебный процесс и недостаточный контроль ее прохождения, а также несформированность устойчивой профессиональной мотивации у части студентов. Решение проблемы требует комплекса мер: обновления МТБ на основе государственно-частного партнерства, внедрения гибких образовательных модулей, разработанных совместно с предприятиями, создания эффективной системы наставничества и независимого мониторинга качества практической подготовки.

### Источники и литература

- 1) Дефицит кадров в Свердловской промышленности достиг 17,5 тыс. человек [Электронный ресурс] // ФГБУ «Центр развития базовых отраслей промышленности». 22 окт. 2024. URL: <https://crp.gov.ru/news/defitsit-kadrov-v-sverdlovskoy-promyshlennosti-dostig-17-5-tys-chelovek> (дата обращения: 21.09.2025)
- 2) Кудина М.В., Сухарева М.А. Теория человеческого капитала: систематизация подходов на основе критериев взаимосвязи его развития со структурными изменениями в мировой экономике [Электронный ресурс] // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2020. №5. С.59-71. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-chelovecheskogo-kapitala-sistematizatsiya-podhodov-na-osnove-kriteriev-vzaimosvyazi-ego-razvitiya-so-strukturnymi> (дата обращения: 02.12.2025)
- 3) Минпромнауки Свердловской области: ежегодная потребность в кадрах для промышленности составит до 20 тыс. работников [Электронный ресурс] // Областная газета. 15 ноя. 2024. URL: <https://oblgazeta.ru/industry-and-economy/industry/2024/11/73280> (дата обращения: 21.09.2025)