

Профессионалитет: НОВЫЙ ВЗГЛЯД на карьеру рабочего



ЭКСПЕРТНЫЙ
АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДОКЛАД

национальные
ПРИОРИТЕТЫ



СОДЕРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ ДОКЛАДА	3
ВВЕДЕНИЕ	5
1. Как обучать квалифицированных специалистов под запросы рынка	6
• Профессионалитет – новое слово в подготовке специалистов рабочих профессий	7
• Лучшие практики подготовки специалистов рабочих профессий	8
• Результаты «Профессионалитета»	11
2. Какие условия поддерживают мотивацию студентов и преподавателей	12
• Поддержка студентов и выпускников	13
• Сохранение преподавательского состава в колледжах.....	16
3. Как рабочие профессии становятся привлекательными для молодежи	17
• Популярные направления подготовки.....	18
• Чем привлекают рабочих профессии?	20
• Лучшие практики популяризации рабочих профессий	23
4. Какие карьерные возможности есть у специалиста рабочих профессий	26
• Карьера рабочего: скорость и разнообразие	27
• Рабочие профессии ближайшего будущего	29
ЭКСПЕРТЫ ДОКЛАДА	31

Резюме доклада

На фоне интенсивного развития производства в России усиливается кадровый дефицит специалистов рабочих профессий. В связи с этим сформирован запрос на трансформацию подходов к обучению в среднем профессиональном образовании и быстрый и бесшовный переход выпускников на предприятия после завершения обучения.

В 2022 г. запущен Федеральный проект «Профессионалитет». В рамках проекта к 2030 г. планируется подготовить 2 млн специалистов рабочих профессий по практико-ориентированным образовательным программам.

Задачи, которые решает «Профессионалитет»:

- 1 подготовка квалифицированных специалистов для приоритетных отраслей экономики
- 2 обеспечение гарантированного трудоустройства для выпускников
- 3 вовлечение работодателей в систему подготовки кадров
- 4 модернизация материально-технической базы образовательных организаций СПО
- 5 привлечение молодежи в рабочие профессии и формирование нового образа рабочего



В системе СПО под запрос рынка внедрены следующие лучшие практики: развитие системы наставничества; организация производственной практики учащихся на оборудовании работодателя; совмещение студентом учебы и работы на предприятии по индивидуальному графику; обучение в кластерах и учебных центрах при предприятиях-работодателях, а также предоставление студентам возможности получения разряда и дополнительных специализаций в рабочих профессиях.

Для качественной подготовки и последующего трудоустройства студентов создаются условия: заключение целевых договоров, выплата стипендий и улучшение условий проживания студентов в общежитиях, повышение квалификации педагогов и предоставление им возможности совмещения преподавания и работы для повышения дохода.



Стереотипы общества, связанные с негативным образом рабочего, постепенно уходят в прошлое. **Современный рабочий** – это квалифицированный специалист, который работает на новом оборудовании, в красивых современных зданиях, управляет роботами или автоматизированными станками. Помимо этого, он успешный и уважаемый человек, его труд хорошо оплачивается. «Профессионалитет» позволяет большему количеству молодых людей **построить карьеру в рабочих профессиях**.

Поскольку образ рабочего меняется, **молодежь все чаще выбирает рабочие профессии**. Этому также способствуют стипендии и выплаты студентам во время обучения со стороны работодателя, гарантия трудоустройства сразу после или даже в процессе обучения, быстрый старт карьеры при достойной оплате, высокий уровень дохода по сравнению с другими специальностями, предоставление социального пакета.

Вследствие цифровизации **рабочие профессии трансформируются**, ключевыми становятся следующие компетенции: умение работать с цифровыми технологиями, совмещение смежных специальностей, критическое мышление, навык быстрого решения проблем, непрерывное обучение, а также быстрая адаптация к изменениям.

У современного рабочего есть богатый выбор карьерной траектории. Поэтому «Профессионалитет», становится не только важным шагом на пути развития российской экономики, но и **возможностью для молодых людей найти себя и выбрать свой путь**.

Введение

На фоне снижения численности трудоспособного населения, с одной стороны, и увеличения объемов производства – с другой, усиливается проблема дефицита кадров в России. По данным Банка России, наиболее сильно ощущается нехватка сотрудников на промышленных предприятиях. Около 60% производств заявили о дефиците персонала в 2023 г.¹, особенно нужны работники со средним профессиональным образованием.

Подготовка квалифицированных кадров для отраслей, обеспечивающих устойчивость российской экономики – приоритетная задача достижения технологического суверенитета. Поэтому в 2022 г. запущен федеральный проект «Профессионалитет», который позволяет решить эту проблему за счет более качественной и ускоренной подготовки, а также последующего трудоустройства специалистов рабочих профессий. По поручению Президента РФ, к 2028 г. планируется подготовить 1 млн, а к 2030 г. – 2 млн специалистов.

За время реализации проекта в 2022-2024 гг. достигнуты следующие результаты:

- 1 в **79 регионах** России уже есть кластеры «Профессионалитета»
- 2 **370 кластеров** открыто совместно с предприятиями-партнерами. В 2024 г. открылось рекордное количество кластеров – **150** в разных регионах России
- 3 **1,52 млн студентов** получают рабочую профессию в кластерах «Профессионалитета»
- 4 обучение ведется по **24 отраслям** экономики
- 5 более **2 тыс. предприятий-работодателей** стали участниками проекта, инвестировав более **6 млрд рублей** в развитие кластеров
- 6 более **137 тыс.** специалистов стали выпускниками «Профессионалитета» в 2024 г.

В рамках «Профессионалитета» по 24 отраслям экономики создаются кластеры, в состав которых входят образовательные организации СПО и предприятия-работодатели. В 2024 г. первые выпускники «Профессионалитета» стали сотрудниками предприятий-работодателей.

¹ Доклад Банка России, Региональная экономика: комментарии ГУ, 2023 г.

РАЗДЕЛ 1

КАК ОБУЧАТЬ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОД ЗАПРОСЫ РЫНКА



Профессионалитет – новое слово в подготовке специалистов рабочих профессий

Федеральный проект «Профессионалитет» дал старт комплексной трансформации системы среднего профессионального образования в России. Одна из проблем обучения рабочим профессиям – догоняющая роль образования: несоответствие образовательных программ и навыков выпускников запросам работодателя. В результате после выпуска студентам бывает трудно найти работу и адаптироваться на рабочем месте, а предприятия вынуждены тратить много времени на дополнительное обучение и интеграцию молодых специалистов.

«Профессионалитет» преодолевает эту проблему путем вовлечения работодателей в процесс обучения студентов. При этом фокус при подготовке делается на практику и формирование современных компетенций.



Т.А. Панеш, Директор ГБПОУ Краснодарского края «Краснодарский архитектурно-строительный техникум»:

«Мы год в «Профессионалитете». Он абсолютно изменил и детей, и педагогов, мы уже не будем прежними, это однозначно!»

От включения в «Профессионалитет» все участники остаются в «плюсе».

- 1 **«плюсы» для бизнеса** – обучение специалистов, подготовленных под потребности предприятия, снижение расходов на обучение и поиск персонала, получение инвестиционного налогового вычета, частичное закрытие вакантных мест студентами во время практики;
- 2 **«плюсы» для студентов** – комплексное обучение с практическими занятиями на новейшем оборудовании, наставники с производства, возможность работать и учиться, обучаясь по индивидуальной программе, гарантированное трудоустройство, возможность получения корпоративной стипендии;
- 3 **«плюсы» для образовательных организаций** – повышение конкурентоспособности; переоборудование учебно-производственных пространств, обучение преподавателей практическим навыкам работы на оборудовании компаний-партнеров.

За 2,5 года реализации проекта «Профессионалитет» предприятия, образовательные организации и органы власти выработали оптимальные формы взаимодействия, которые позволяют обучать квалифицированных рабочих и трудоустраивать их на предприятия-работодатели, делая переход от обучения к реальным рабочим задачам бесшовным.

Лучшие практики подготовки специалистов рабочих профессий

Подготовка студентов по программам, адаптированным под запросы работодателей. В рамках проекта студенты обучаются по программам, составленным при участии работодателя. С учетом запросов работодателей образовательные организации пересмотрели программы обучения, включив в них дополнительные краткосрочные программы по освоению смежных рабочих профессий.

Л.В. Сорокина, Директор Томского Техникума Железнодорожного Транспорта – Филиала Сибирского Государственного Университета Путей Сообщения:

«Востребованный формат взаимодействия с работодателем – короткие программы по совмещению профессий, в частности сигналистов, составителей поездов и других».

Обучение студентов на современном оборудовании. В колледже студенты проходят обучение на идентичном оборудовании, которое используется на предприятиях работодателя. Это позволяет затем быстро включиться в производственный процесс на рабочем месте.

Е.А. Комарницкая, Руководитель направления развития проектов в сфере СПО Аппарата Совета директоров ОАО «Римера»:

«Работодатели участвуют в обновлении оборудования, на котором обучаются ребята с 1 курса. В процессе обучения студенты получают дополнительную квалификацию. Поэтому они быстрее вживаются в роль сотрудников».



Развитие системы наставничества. Предприятия-работодатели предоставляют студентам наставников, которые знакомят студентов с особенностями профессии, делятся опытом, помогают применять на практике знания, курируют их производственные задачи.

Е.А. Комарницкая, Руководитель направления развития проектов в сфере СПО Аппарата Совета директоров ОАО «Римера»:

«Помимо производственной практики студенты получают знания и навыки от наставников с производства. При этом работа наставников синхронизирована с образовательной программой».

Закрепление практических навыков. Новой формой обучения с 2022 г. становится наработка практического опыта в учебно-производственных комплексах при колледжах. В УПК студенты выполняют реальные рабочие задачи под надзором наставников. Особое внимание уделяется разбору ошибок и закреплению навыков правильного выполнения задач.

Ю.В. Сметанникова, Директор ГАПОУ «Новокузнецкий торгово-экономической техникум»:

«Учебно-производственный комплекс – база формирования опыта работы в реальных условиях. Яркий пример УПК – гостинично-ресторанный комплекс «Гостеприимный Кузбасс», где все рабочие процессы выполняют студенты, обслуживая гостей разного уровня».

Совмещение студентами обучения и работы на предприятии. Студентам, проявившим себя на производственной практике, колледжи предоставляют возможность обучения по индивидуальным учебным планам. Это позволяет учащимся продолжать работать во время учебного года. Студенты получают опыт и начинают зарабатывать, а предприятия привлекают дополнительную рабочую силу, закрывая кадровые дефициты.

А.М. Збарский, Заместитель начальника департамента управления персоналом ОАО «РЖД»:

«Главное с позиции работодателя – опережающее трудоустройство. Многие ребята после летней практики остаются работать по индивидуальному графику».

Освоение дополнительной рабочей профессии и получение квалификаций и разрядов.

Во время производственной практики студенты помимо основной специальности осваивают дополнительные рабочие профессии. Это дает им возможность расширить набор компетенций и стать специалистами-универсалами, востребованными на рынке.



А.М. Збарский, Заместитель начальника департамента управления персоналом ОАО «РЖД»:

«Мы даем ребятам возможность получить рабочую профессию вместе с дипломом. Студенты обучаются и проходят практику в качестве монтеров путей, электромонтеров, помощников машинистов, сигналистов, дежурных по вокзалу».

Студенты получают дополнительную специализацию и разряд во время практики.



Н.Х. Токарева, Директор ГАПОУ Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж»:

«На Синарском трубном заводе учебный центр обучает студентов, выдает им удостоверения и присваивает разряд. В рамках наставничества происходит бесшовный переход на рабочие места предприятия».

Повышение квалификации преподавателей. Преподаватели колледжей получают возможность повысить квалификацию на производственных площадках и в учебных центрах предприятий-работодателей, получить наиболее современные знания и обновить свои навыки, необходимые для обучения студентов.



Д.А. Волкова, Менеджер образовательных проектов ООО «МРИЯ»:

«Оптимальная форма участия работодателя в системе СПО – организация практик преподавателей. Это позволяет педагогам освоить современные навыки, востребованные в профессии, а предприятиям – получить студентов, обученных этим навыкам».

Результаты «Профессионалитета»

Работодатели уже отмечают позитивные результаты нового подхода к обучению студентов.

Более высокий уровень практической подготовки студентов. Сильная сторона студентов «Профессионалитета» – развитые практические навыки. Приходя на предприятие работодателя, студенты проявляют себя как специалисты с опытом выполнения производственных задач.

Н.Ю. Прудова, Руководитель группы профессиональной ориентации и практической подготовки департамента кадров АО «Р-Фарм»:

«Студенты демонстрируют высокий уровень даже по сравнению с выпускниками ВУЗов. Руководители и наставники говорят о том, что у ребят более развиты практические навыки, «поставлена рука».

Быстрая интеграция выпускников в корпоративную среду. На занятиях в колледже и в ходе производственных практик студенты обучаются на оборудовании работодателя и приобретают производственный опыт. Поэтому на рабочем месте после трудоустройства молодые сотрудники совершают меньше ошибок, что приводит к уменьшению количества поломок оборудования и существенному сокращению затрат на его ремонт. Помимо этого, студенты привыкают соблюдать дисциплину и следовать правилам на производстве.

В.И. Бродский, Заместитель генерального директора по общим вопросам АО «НПО «Высокоточные комплексы»:

«Скорость обучения увеличилась в разы, потому что студенты работают на таком же оборудовании, как у нас на предприятии. Дисциплина выше, а количество повреждений оборудования от студентов гораздо меньше».

Рост успеваемости студентов. Практико-ориентированное обучение позитивно влияет как на скорость вхождения в профессию, так и на результаты экзаменов.

С.В. Шварев, Директор ГБПОУ «Озерский технический колледж»:

«Студенты проходят стажировку на предприятии, изучают производство и станки. В этом году у первых выпускников «Профессионалитета» количество хороших оценок за демонстрационный экзамен выросло на 10-15%».

РАЗДЕЛ 2

КАКИЕ УСЛОВИЯ ПОДДЕРЖИВАЮТ МОТИВАЦИЮ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ



Поддержка студентов и выпускников

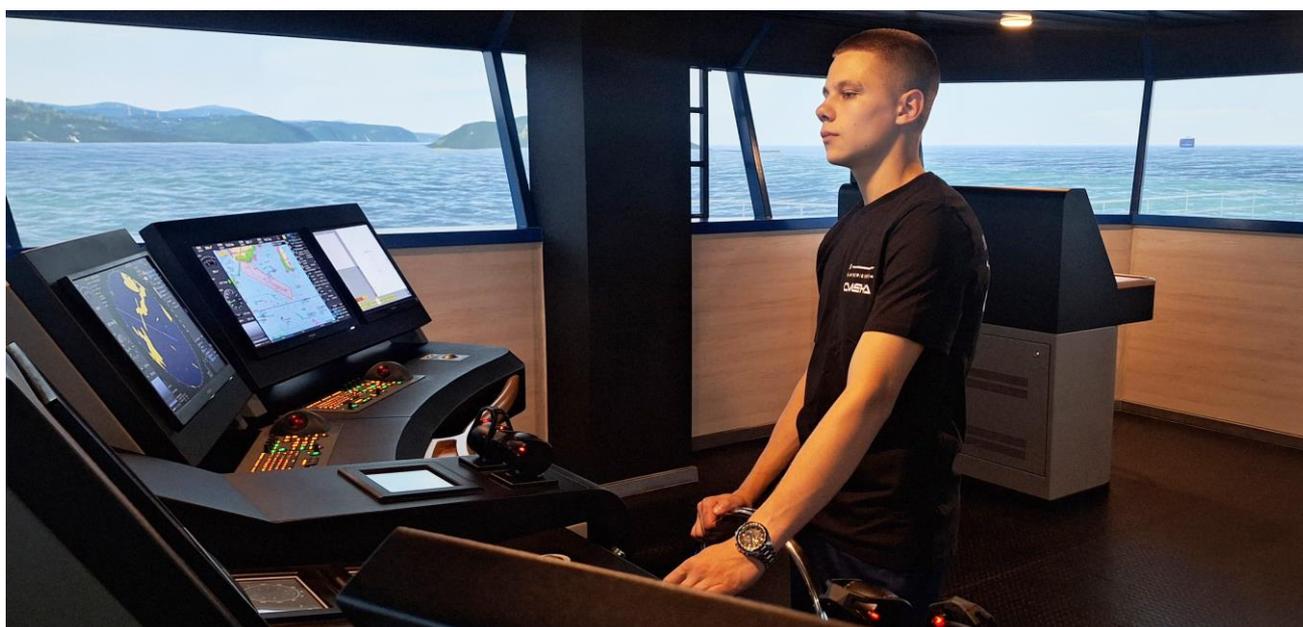
Главный фактор привлечения абитуриентов и удержания специалистов рабочих профессий на предприятиях – создание комфортных условий для подготовки и мотивации студентов. Поэтому предприятия и колледжи совместно выработали ряд механизмов для гарантированного трудоустройства, поддержки студентов и их преподавателей.

Заключение целевых договоров. Один из инструментов гарантии трудоустройства студентов – заключение целевых договоров. Целевой договор заключается между студентом, работодателем и образовательной организацией. Работодатель получает специалиста требуемой квалификации на срок не менее трех лет после выпуска из учебного заведения, студент – гарантию трудоустройства. Оплата обучения осуществляется работодателем или за счет средств бюджета. Кроме того, целевой договор часто предполагает дополнительные ежемесячные выплаты.

**Е.А. Комарницкая, Руководитель направления развития проектов в сфере СПО
Аппарата Совета директоров ОАО «Римера»:**

«Целевые договоры – эффективный инструмент. В 2024 г. в Первоуральске 90% поступивших заключили целевые договоры. На Камчатке чуть меньше, – 32%».

К 2025 г. все образовательные учреждения будут подключены к portalу «Работа России», где работодатели размещают свои предложения о заключении целевых договоров. Этот шаг позволит достичь **100%** показателя прохождения производственной практики.



Однако у целевых договоров еще есть возможности для развития:

Во-первых, колледжи нередко сталкиваются с тем, что родители абитуриентов, получающих помощь от государства, отказываются от заключения целевого договора для сохранения социальных выплат. Возможность заключать договор без стипендиальной поддержки может стать решением этой проблемы.

Н.Х. Токарева, Директор ГАПОУ Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж»:

«Дети из многодетных и малоимущих семей пользуются социальным обеспечением. После заключения целевого договора их стипендия попадает в доход семьи и социальная поддержка государства прекращается. В 2024 г. такая выплата стала обязательной и число желающих заключить эти договоры уменьшилось».

Во-вторых, сельские школьники не всегда могут пройти отбор из-за разницы в уровне школьной подготовки в городе и селе. Они лишаются возможности получить рабочую специальность и остаться востребованными специалистами на своей малой родине. Что, в свою очередь, становится одной из причин кадрового дефицита в сельской местности. Введение квот по целевым договорам для сельских абитуриентов может помочь в увеличении количества специалистов рабочих профессий в сельской местности.

И.В. Боровский, Директор БПОУ Омской области «Медицинский колледж»:

«Целевой договор особенно важен для села. Сельскому абитуриенту сложно конкурировать с городским школьником. В настоящий момент не предусмотрено преференций для сельских абитуриентов, которые после обучения готовы вернуться на свою малую родину и работать по профессии (это актуально в сфере образования и здравоохранения)».

Выплата стипендии и заключение учебных трудовых договоров. Эффективным инструментом материальной мотивации студентов становятся корпоративные стипендии и учебные трудовые договоры. Предприятия выделяют корпоративную стипендию для студентов в зависимости от их рейтинга успеваемости. Вместе с выплатами по целевым договорам доход студента может достигать минимальной заработной платы рабочего.

Е.В. Егорова, Директор БПОУ Вологодской области «Череповецкий Технологический Колледж»:

«На практике ребята работают по ученическим трудовым договорам, через 6 мес. заключают срочный трудовой договор. После выпуска они «бесшовно» переходят на завод».

Гарантия трудоустройства после службы в ВС РФ. Многие предприятия сопровождают выпускников во время их службы в армии, заключая гарантийные письма о возвращении на производство и выплачивая «подъемные» сразу после трудоустройства.

Е.В. Егорова, Директор БПОУ Вологодской области «Череповецкий Технологический Колледж»:

«Северсталь» подписывает гарантийные письма с выпускниками перед их уходом в армию. Выплачивает им «подъемные» и адаптирует для скорого включения в работу – по их возвращении».

Создание и развитие социальной инфраструктуры. Совместно с колледжами компании поддерживают в хорошем состоянии места обучения и проживания студентов, что делает колледжи привлекательными для абитуриентов, а обучение – комфортным для студентов.

Н.Х. Токарева, Директор ГАПОУ Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж»:

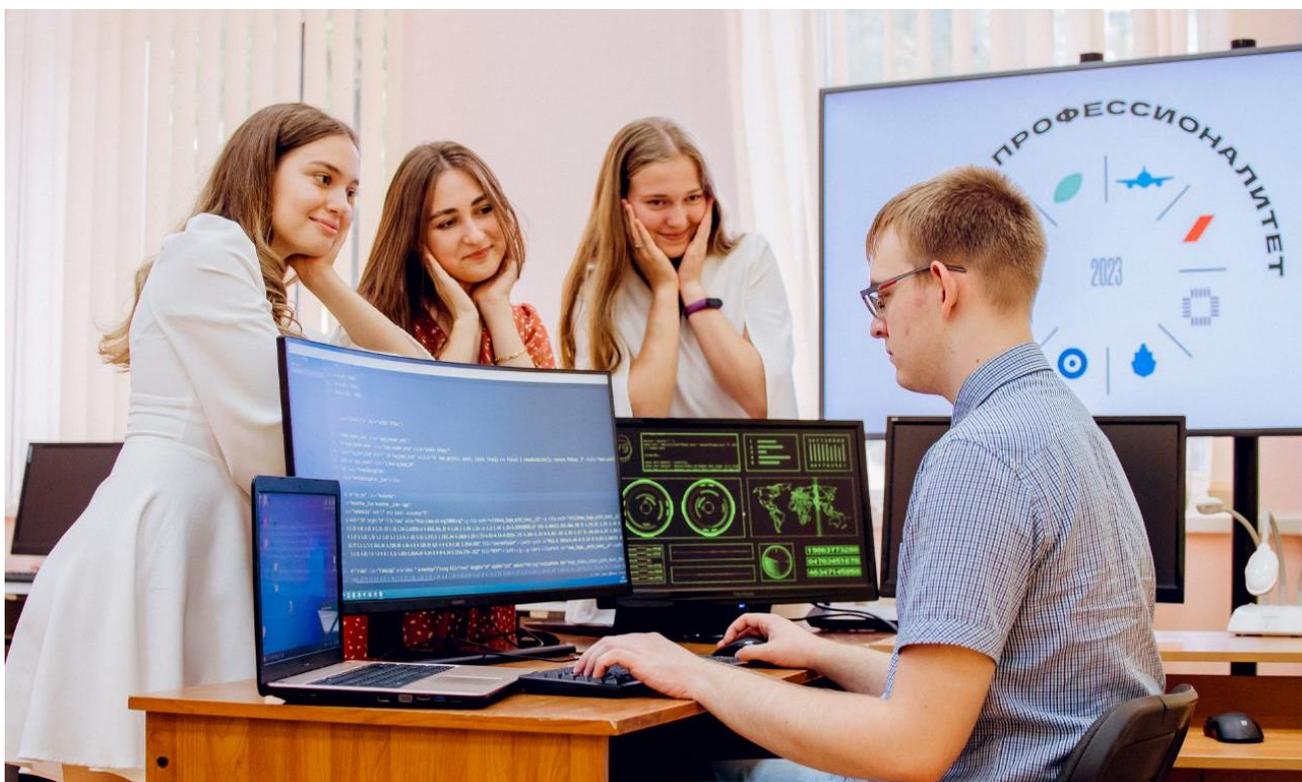
«Поддержка общежитий в хорошем состоянии крайне важна. Ежегодно ремонтируем коридоры, душевые, уборные. Студенты в 2024 г. заедут в новые комнаты».

Сохранение преподавательского состава в колледжах

Доходы рабочих начали обгонять доходы преподавателей. При этом квалификация педагогов растет. Это создает предпосылки для перехода преподавателей на предприятия. В итоге возникает дефицит педагогических кадров в колледжах. Лучшее решение здесь – оформление педагогов в качестве совместителей на предприятия, что позволит выровнять разницу в доходах. Такая возможность будет дополнительно мотивировать преподавателей.

**Е.А. Комарницкая, Руководитель направления развития проектов в сфере СПО
Аппарата Совета Директоров ООО «Римера»:**

«Успешной практикой является совмещение преподавания и работы на предприятии, поэтому педагоги не уходят из образовательной организации».



РАЗДЕЛ 3

КАК РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ СТАНОВЯТСЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ



Растет число молодых людей, которые выбирают рабочую специальность. При этом осведомленность о карьерных возможностях рабочего остается невысокой. Важной задачей становится популяризация рабочих профессий с рассказом о том, кто такой рабочий сегодня, каковы у него возможности профессионального роста и карьеры.



Популярные направления подготовки

По данным всероссийского интернет-опроса, проведенного в июне 2024 г., **74%** респондентов в возрасте 14-17 лет **планирует продолжать обучение в колледже** после окончания 9 классов и только 14% выбрало сразу поступать в ВУЗ после окончания школы².

Рост популярности рабочих специальностей проявился в увеличении числа заявлений на прием в колледжи и техникумы. В 2024 г. не менее 1,25 млн абитуриентов подали заявления на поступление на 1 курс.

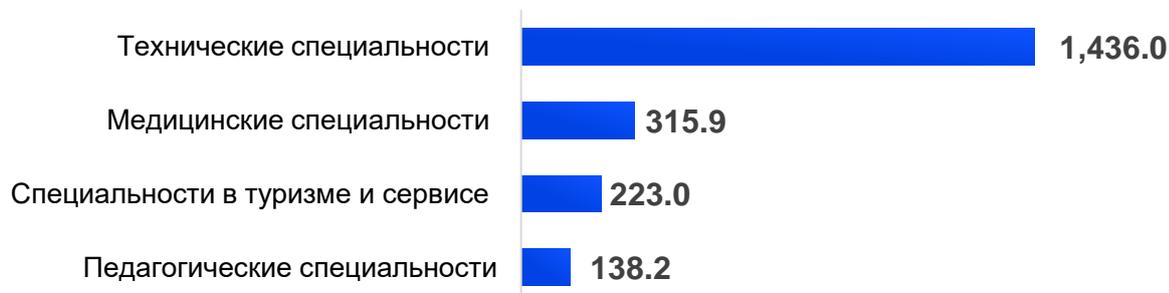


С.Е. Мелихова, референт Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Минпросвещения России:

«В 2024 году функционирует 370 кластеров по 24 отраслям. Общая численность заявлений по программам «Профессионалитета» превышает 650 тыс. при плане приема 200 тыс. чел.»

² Всероссийский интернет-опрос 1600 респондентов, «Профессионалитет: оценка эффективности РК», АНО «Национальные Приоритеты», 2024 г.

Количество поданных заявлений, 2024 г. (тыс., подача документов не более, чем в 5 00 СПО)



Источник: Минпросвещения России

Представители колледжей отмечают рост заинтересованности абитуриентов и их родителей в программах «Профессионалитета». Студенты начинают больше выбирать технические специальности, что связано с повышением осведомленности о карьерных возможностях.



А.В. Уколов, Директор ГОАПОУ Липецкой области «Липецкий металлургический колледж»:

«На 85% увеличилось количество поданных заявлений. Родители и абитуриенты поняли, что, работая металлургом в современном цехе на новом оборудовании, можно строить карьеру и получать достойный доход».

На других направлениях также прослеживается рост количества поданных заявлений, что связано, в том числе, с возможностью гарантированного трудоустройства.



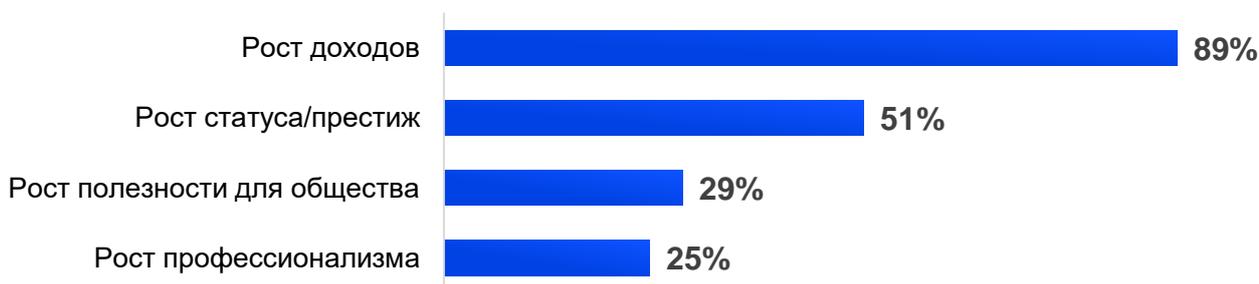
Т.А. Панеш, Директор ГБПОУ Краснодарского края «Краснодарский архитектурно-строительный техникум»:

«В этом году мы взяли внебюджетную группу графических дизайнеров и архитекторов. Рост интереса родителей абитуриентов связан с гарантированным трудоустройством после обучения».

Чем привлекают рабочие профессии?

АНО «Национальные приоритеты» провела на экспертной платформе «Экспертум.РФ» опрос 55 экспертов, работающих в сфере среднего профессионального образования, о том, каковы на сегодня главные карьерные мотивы у молодежи.

Индикаторы карьерного роста у молодежи, мнение экспертов, 2024 г.



Источник: онлайн-опрос 55 экспертов на платформе «Экспертум.рф», АНО «Национальные приоритеты»

Главным мотиватором карьерного роста у молодежи остается высокий доход и возможность быстрого старта карьеры, также играют роль престиж, полезность для общества, возможность роста профессионализма.

Эксперты выделяют еще несколько привлекательных аспектов для молодых людей сегодня:

Быстрый старт карьеры в рабочих профессиях по сравнению с другими профессиями. Рабочую профессию можно освоить за короткие сроки и начать работать по специальности еще до окончания обучения.



Е.В. Егорова, Директор БПОУ Вологодской области «Череповецкий Технологический Колледж»:

«Дефицит кадров снижает порог вхождения в рабочую профессию, идет борьба даже за совсем молодых и неопытных и обучение их уже в «полях». Сроки обучения и повышения квалификации на предприятии тоже сокращаются».

Е.В. Егорова, Директор БПОУ Вологодской области «Череповецкий Технологический Колледж»:

«Получение профессии в колледже – эффективный инструмент построения карьеры. Для выпускника нет периода турбулентности, когда он приходит на работу и осознает, что нужно забыть все, чему учили, и начинать сначала».

Стабильный и высокий доход. Ранняя финансовая независимость. Карьера рабочего позволяет зарабатывать и стать финансово независимым до окончания обучения. Этому способствует и сокращение сроков обучения. Уровень заработной платы рабочих профессий растет и обгоняет доход других специалистов.

А.В. Уколов, Директор ГОАПОУ Липецкой области «Липецкий металлургический колледж»:

«Наши выпускники получают зарплату на уровне основных работников предприятия и могут зарабатывать больше родителей. Например, зарплата машиниста крана, которому исполнилось 18 лет, – 100 тыс. руб.».

Предоставление социального пакета и инфраструктуры от работодателя особенно ценится молодежью (медицинская страховка, льготный проезд, питание и спортзал). При этом они не готовы проводить все свободное время на работе, для них важен баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью, в том числе удобный график.

В.И. Бродский, Заместитель генерального директора по общим вопросам АО «НПО «Высокоточные комплексы»:

«Очень важна социальная инфраструктура – дороги, дворцы культуры, детские сады, секции, бассейны. Человек выбирает специальность, не только потому что ему заплатят 180 тыс. рублей. Он думает о будущем, о семье, о доме и досуге».

Повышение престижа рабочих профессий. 57% респондентов в возрасте 14-17 лет ответили, что учиться в колледже и получать рабочую специальность престижно и полезно³. Молодые люди хотят работать в компаниях с хорошей репутацией, на новом оборудовании в красивых современных зданиях. Создание образа «чистых» производств и успешных рабочих – точка роста в деле популяризации и дальнейшего роста престижа рабочих профессий.



В.И. Бродский, Заместитель генерального директора по общим вопросам АО «НПО «Высокоточные комплексы»:

«Для молодого человека важен образ работодателя. Нужно показать, что работник предприятия выглядит красиво, на нем аккуратная, чистая форма, а стереотипные представления о «мужике с завода» утрачивают актуальность».



³ Всероссийский интернет-опрос 1600 респондентов, «Профессионалитет: оценка эффективности РК», АНО «Национальные Приоритеты», 2024 г.

Лучшие практики популяризации рабочих профессий

«Профессионалитет» открывает перед молодыми людьми новые карьерные возможности.

Проект стартовал в 2022 г. И уже сегодня **50%** респондентов всероссийского интернет-опроса осведомлены об этом проекте. В целях популяризации рабочих профессий реализуются следующие практики⁴:

Развитие колледжами соцсетей и проведение онлайн-мероприятий для абитуриентов. Школьникам проще найти информацию в соцсетях, чем на сайте. Поэтому лучший формат продвижения «Профессионалитета» – блог колледжа. Там преподаватели рассказывают о программах подготовки, проводят онлайн-экскурсии по колледжам, отвечают на вопросы.



Т.А. Панеш, Директор ГБПОУ Краснодарского края «Краснодарский архитектурно-строительный техникум»:

«О нас уже знают все, потому что у нас есть собственный канал на Rutube и страница в VK. Все свои мероприятия мы проводим еще и онлайн. Школьники смотрят нас, задают вопросы и потом обсуждают волнующие вопросы в чате. Это лучшая популяризация».

Профориентация школьников. Абитуриентам непросто разобраться в том, какой будет их карьера после окончания обучения. Поэтому реализуются проекты по профориентации школьников, которые помогают ребятам выбрать специальность и найти свой путь.

Одна из задач нацпроекта «Образование» – создание системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов молодежи.

Ранней профессиональной ориентации уделяется много внимания. Мероприятия для школьников проводятся на федеральном уровне как на базе образовательных организаций, так и на базе действующих предприятий – с участием будущих работодателей.

Можно выделить следующие лучшие практики ранней профориентации молодежи:

⁴ Всероссийский интернет-опрос 1600 респондентов, «Профессионалитет: оценка эффективности РК», АНО «Национальные Приоритеты», 2024 г.

- 1 **Ежегодный Единый день открытых дверей**, где школьники и их родители могут познакомиться с востребованными рабочими профессиями, возможностями обучения по практико-ориентированным образовательным программам и способами трудоустройства в ведущие компании страны
- 2 **Родительские собрания** с участием руководителей региональных органов исполнительной власти совместно с представителями работодателей
- 3 **Проект «Билет в будущее»** – помогает школьникам разобраться в мире современных профессий, которые будут актуальны для экономики их региона в ближайшие десятилетия. С начала проекта в мероприятиях «Билет в будущее» приняли участие более 8,4 млн школьников и более 60 тыс. педагогов вошли в пул навигаторов проекта
- 4 **Профминимум**. На базе проекта «Билет в будущее» во всех российских школах действует единая модель профориентации обучающихся – профориентационный минимум для школьников 6-11-х классов, включая детей с ОВЗ и инвалидностью
- 5 **Профориентационный курс занятий «Россия – мои горизонты»** – одно из направлений профориентационного минимума (еженедельная внеурочная деятельность)
- 6 **Проект «Амбассадоры Профессионалитета»**. Командой амбассадоров реализовано более 12 тыс. мероприятий с охватом свыше 3 млн чел. Амбассадоры принимают активное участие в общероссийских мероприятиях, чтобы показать подрастающему поколению преимущества «Профессионалитета»

Кроме этого, колледжи и предприятия рассказывают о развитии карьеры выпускника «Профессионалитета». Благодаря этому, растет доля студентов, осознанно поступающих на интересующую специальность.

Профориентация школьников проходит в двух форматах: в летних лагерях представители предприятий рассказывают школьникам об особенностях и результатах работы каждой профессии; в инженерных классах школьники получают возможность познакомиться с азами рабочих профессий и осознанно поступить в колледж по выбранному направлению.



Н.Х. Токарева, Директор ГАПОУ Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж»:

«Компания «Русал» организует профориентационные лагеря, мастер-классы и тренинги для школьников 7-8 классов. За 3 года мы увеличили число студентов технических специальностей. 30% поступающих – участники этих лагерей».

Получение первой рабочей профессии в школе. Профориентация также проходит за счет вовлечения школьников в производственный процесс. В инженерных классах их готовят к экзаменам, необходимым для поступления в колледжи и обучают первой рабочей профессии.



Я.М. Калиш, Руководитель центра подготовки и развития персонала АО «СУЭК-Кузбасс»:

«В 2022 г. внедрили «СУЭК-классы» – общегородские 8 классы, нацеленные на поступление в наши базовые техникумы. Во время обучения ребята получают первую профессию – слесарь-ремонтник. В 2024 г. 14 из 18 выпускников одного из классов заключили целевые договоры, это 100% наши будущие сотрудники».

Производство индустриального кино и документальных фильмов. Молодым людям важен имидж работодателя, при этом многие из них не знают, как устроено производство и чем может быть интересна работа на предприятии. Показать масштабы, красивые станки и алгоритмы работы специалистов можно с помощью съемок индустриального кино и документальных фильмов о предприятиях и рабочих профессиях.



В.И. Бродский, Заместитель генерального директора по общим вопросам АО «НПО «Высокоточные комплексы»:

«В 2023 г. мы сняли серию документальных фильмов о наших предприятиях. На протяжении месяца после выхода фильма в эфир количество звонков в отдел кадров увеличилось в 8-10 раз!».

В таких фильмах молодежь привлекают истории изделий, кадры из цеха: например, как движется расплавленный металл или работает пресс. Фильмы показывают масштаб задач и вселяют в молодых людей уверенность, что при работе на производстве они могут принести пользу обществу, делать интересные и значимые вещи.

РАЗДЕЛ 4

КАКИЕ КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЕСТЬ У СПЕЦИАЛИСТА РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ



В активно растущей экономике России выпускник «Профессионалитета» – востребованный специалист, который может строить карьеру с учетом индивидуальных особенностей и предпочтений.

Карьера рабочего: скорость и разнообразие

В современном мире карьера – это рост сотрудника в должности и развитие профессионализма, углубление или расширение экспертизы, а также получение авторитета среди коллег. Более того, построение карьеры – один из способов поиска себя. Сегодня это возможно не только для «творческих» профессий, но и для рабочего. «Профессионалитет» становится как важным механизмом развития российской экономики, так и возможностью для молодых людей найти свой путь.



В опросе АНО «Национальные приоритеты», эксперты указали в качестве главного определения карьеры – постоянное развитие своих компетенций и профессионализма (60%), на втором месте – карьера как поиск и построение собственной жизни (20%), и только 15% указали, что карьера сегодня – это поступательное движение по управленческой лестнице.



У рабочих специальностей есть одна отличительная черта – это скорость карьерного старта. Карьера рабочего сегодня начинается еще во время учебы. Есть возможность освоить смежные специальности, специфику производства и при желании достаточно быстро расти как управленец или как профессионал, или создать собственное дело.



А.М. Збарский, Заместитель начальника Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»:

«Анализ траектории карьерного пути заместителей генерального директора ОАО «РЖД» показывает, что они прошли профессиональное обучение, когда им было 17-18 лет, затем отучились в колледже и вузе и далее наращивали управленческий опыт».

У рабочего есть три основные возможности развития карьеры:

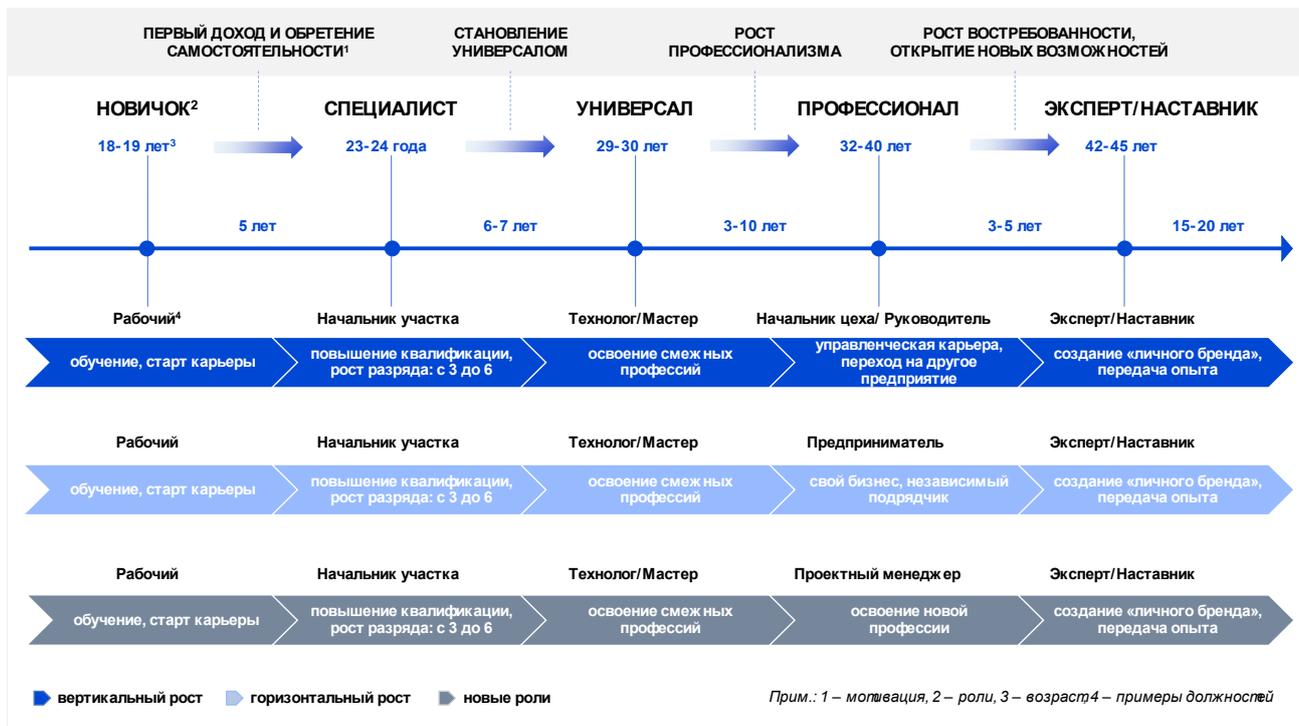
- 1 **горизонтальный рост** (повышение профессионализма)
- 2 **вертикальный рост** (рост по карьерной лестнице)
- 3 **нелинейное построение карьеры** (открытие бизнеса, профильная экспертиза или проектная занятость)

Среди представителей рабочих профессий больше распространен **горизонтальный рост** карьеры, который подразумевает развитие профессиональных компетенций. Карьера рабочего часто развивается до уровня среднего менеджмента или профильного эксперта, например, токарь или сварщик с уникальными компетенциями. Уровень квалификации определяет его доход.

Также у рабочего возможен **вертикальный рост** карьеры. Молодой человек осваивает рабочую профессию и растет по карьерной лестнице, набираясь производственного опыта.

Появляются **возможности для нелинейного построения карьеры** рабочего. Рабочий может освоить смежную или цифровую специальность в дополнение к основному профилю, открыть собственный бизнес (например, частную мастерскую или стать подрядчиком на своем предприятии) или сосредоточиться на проектной деятельности (участвовать в крупных инфраструктурных проектах в стране или в своем регионе).

Карьерная карта рабочего была построена во время экспертной сессии АНО «Национальные приоритеты» в рамках Форума «Острова» на Сахалине в 2024 году



Рабочие профессии ближайшего будущего

Из-за интенсивного развития технологий профессии рабочих претерпевают трансформацию.

Автоматизация и роботизация производства. Ключевой компетенцией рабочего становится умение работать на высокотехнологичном оборудовании. Вследствие роботизации производств и процессов востребованными станут цифровые компетенции в дополнение к основной специализации.

О.С. Коротеева, Директор СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской Моды»:

«Как повысить производительность? Конечно, с помощью цифровизации. В легкой промышленности появляются технически сложные агрегаты, на которых классическая швея работать не может. В 2024 г. мы впервые набрали 50 чел. на профессию оператора швейного оборудования. Это не швея, а сотрудник, который управляет роботами».

Со временем физический труд будет уступать место роботизированным технологиям.

«Функционал рабочих профессий будет меняться в сторону обслуживания роботизированных систем и ухода от ручного труда. Рабочий будущего – оператор роботов и станков с ИИ»

Повышение производительности труда. Кадровый дефицит и необходимость повышения производительности труда порождают новые роли, в рамках которых идет совмещение функционала нескольких смежных специальностей.

А.М. Збарский, Заместитель начальника департамента управления персоналом ОАО «РЖД»:

«В нашей отрасли наблюдаем объединение профессий. Появился новый профессиональный стандарт – работник по комплексному обслуживанию инфраструктуры. Он сочетает в себе несколько функций – обслуживание пути, электроконтактных сетей».

Гибкость и мобильность организации производства. В ближайшем будущем получат распространение временные и проектные роли, поэтому движущей силой карьеры рабочего станет гибкость и способность непрерывно учиться.

«Карьера в будущем будет отличаться гибкостью: мы переходим от принципа «штатное расписание задает карьерные векторы» к принципу «новые роли – новые компетенции – новые штатные единицы»

Увеличение скорости изменений и принятия решений. На современных производствах повышается скорость принятия решений. Поэтому увеличивается значимость инструментов бережливого производства, быстрого решения возникающих проблем и общей адаптивности.

Д.А. Волкова, Менеджер образовательных проектов ООО «МРИЯ»:

«К 2030 г. обязательным навыком выпускников станет способность адаптироваться к новым условиям, анализировать информацию и уметь находить креативные решения сложных задач. Это повысит их конкурентоспособность. Важно начать внедрение этих навыков уже сегодня, чтобы подготовить студентов к требованиям будущего».

Эксперты доклада

Афонин Константин Юрьевич	Приглашенный специалист ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Бабина Елена Федоровна	Генеральный директор ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Боровский Игорь Владимирович	Директор БПОУ ОО «Медицинский колледж»
Бродский Владимир Игоревич	Заместитель генерального директора по общим вопросам АО «НПО «Высокоточные комплексы»
Волкова Диана Александровна	Менеджер образовательных проектов ООО «МРИЯ»
Гришина Наталья Вадимовна	Операционный менеджер ООО «ЭфСи майс»
Егорова Елена Викторовна	Директор БПОУ Вологодской области «Череповецкий технологический колледж»
Журавлева Наталья Викторовна	Заместитель директора ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Збарский Александр Михайлович	Заместитель начальника Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»
Зибилова Лилия Анатольевна	Заместитель управляющего директора по операционной деятельности и партнерству Фонда гуманитарных проектов
Казакова Наталья Александровна	Заместитель председателя Комитета образовательной деятельности, стратегии и качества образования Департамента образования Томской области
Казакова Оксана Геннадьевна	Директор учебного центра ПАО «Сахалинэнерго»
Калиш Яна Михайловна	Руководитель Центра подготовки и развития персонала АО «СУЭК-Кузбасс»
Козырева Ирина Александровна	Руководитель отдела обучения ООО «СИМОСТ»
Комарницкая Елена Анатольевна	Руководитель направления развития проектов в сфере СПО Аппарата Совета директоров ОАО «Римера»
Коротеева Ольга Сергеевна	Директор СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской моды»
Крестина Анна Сергеевна	Главный специалист ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Малахова Екатерина	Главный специалист ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Мелихова Светлана Евгеньевна	Заместитель директора Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации
Натарова Юлия Викторовна	Менеджер по обучению персонала ООО «ЭфСи майс»
Огнянова Ольга Валерьевна	Главный специалист ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Панеш Тамара Айсовна	Директор ГБПОУ Краснодарского края «Краснодарский архитектурно-строительный техникум»

Пастухова Нинель Ивановна	Специалист по управлению персоналом I категории «Сахалинский центр организации работы железнодорожных станций»
Прудова Наталья Юрьевна	Руководитель группы профессиональной ориентации и практической подготовки департамента подготовки кадров АО «Р-Фарм»
Пушко Анастасия Юрьевна	Руководитель взрослого обучения учебного центра «Активное образование»
Ряховская Оксана Сергеевна	Директор института среднего профессионального образования ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет»
Савенко Дарья Олеговна	Ведущий специалист ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Скворцова Мargarита Александровна	Заместитель директора Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Минпросвещения России
Сметанникова Юлия Валерьевна	Директор ГАПОУ «Новокузнецкий торгово-экономический техникум»
Сметанюк Сергей Иванович	Советник генерального директора АО «Мостострой 11»
Сорокина Людмила Викторовна	Директор Томского техникума железнодорожного транспорта – филиала Сибирского государственного университета путей сообщения
Токарева Наиля Хамитовна	Директор ГАПОУ Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж»
Тюрикова Ольга Игоревна	Главный врач ГБУЗ АО «Архангельская областная детская клиническая больница им. П.Г. Выжлецова»
Уколов Алексей Вячеславович	Директор ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж»
Халепо Ольга Анатольевна	Директор ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»
Федосова Александра Борисовна	Ведущий специалист ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Шайхвалиева Валерия Валерьевна	Первый заместитель генерального директора ГАУ СО «Агентство по развитию человеческого капитала»
Шварев Сергей Васильевич	Директор ГБПОУ «Озерский технический колледж»