

*Верховцова И.В.,
преподаватель*

*ОГАПОУ «Белгородский техникум общественного питания»,
Россия, г. Белгород.*

Никифорова И.С., преподаватель

*ОГАПОУ «Белгородский техникум общественного питания»,
Россия, г. Белгород.*

*Косенко И.А.,
преподаватель*

*ОГАПОУ «Белгородский техникум общественного питания»
Россия, г. Белгород*

СИНХРОНИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ИНТЕРЕСОВ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ОТВЕТА НА ТРЕБОВАНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

***Аннотация:** Статья посвящена стремительным изменениям на рынке труда в условиях цифровизации и глобализации, что требует новых подходов к взаимодействию бизнес-сообщества и образовательных учреждений. В условиях быстро меняющейся реальности особенно важны инновационные образовательные программы и форматы коллаборации, которые помогут подготовить специалистов, востребованных в современной экономике.*

***Ключевые слова:** цифровизация экономики, рынок труда, профессиональное образование, образовательное партнерство, компетенции работников, дуальная система, трудовые отношения, система профессионального образования, современные трудовые отношения, профессиональные компетенции работников.*

Abstract: *The article focuses on the rapid changes in the labor market amid digitalization and globalization, which necessitate new approaches to interaction between the business community and educational institutions. In the context of a rapidly changing reality, innovative educational programs and collaboration formats are particularly important, as they will help train specialists in demand in the modern economy.*

Keywords: *Digitalization of the economy, labor market, vocational education, educational partnership, employee competencies, dual system, labor relations, vocational education system, modern labor relations, employee professional competencies.*

В условиях ускоренной цифровизации, автоматизации и глобализации наблюдается фундаментальная трансформация рынка труда, что приводит к возникновению новых требований к профессиональной компетентности и навыкам работников. Эти процессы характеризуются не только качественными изменениями в структуре занятости, но и количественными сдвигами в спросе на определенные виды труда.

Цифровая трансформация, в частности, способствует возникновению новых форм организации труда, таких как удаленная работа и гибкие графики, что существенно влияет на трудовые отношения и требует от работников адаптации к новым условиям труда. Автоматизация, в свою очередь, приводит к замещению рутинных задач машинами и роботами, что освобождает человеческий ресурс для выполнения более сложных и творческих задач.

Глобализация, в свою очередь, усиливает конкуренцию на мировом рынке труда, что требует от работников развития межкультурных компетенций и способности работать в условиях многонациональных коллективов. В результате этих процессов возникает необходимость в постоянном обновлении профессиональных знаний и навыков, а также в развитии адаптивности и гибкости мышления.

Таким образом, радикальная трансформация рынка труда в условиях цифровизации, автоматизации и глобализации предъявляет новые вызовы и возможности для работников, требуя от них постоянного профессионального развития и адаптации к меняющимся условиям труда.

В свете данных тенденций актуализируется необходимость разработки эффективных моделей взаимодействия между бизнес-сообществом и образовательными институтами. Строгое теоретическое осмысление понятия «Образовательное партнерство» еще не сформировалось, хотя и пользуется последнее время довольно часто. А вот в научной литературе понятие «образовательное партнерство» встречается довольно редко. [1]

Традиционная парадигма образовательной системы, построенная на принципах линейного развития и статичной структуры, демонстрирует явную неспособность к оперативной адаптации к динамичным трансформациям современного рынка труда. Данный феномен приводит к дисбалансу между компетенциями выпускников и профессиональными требованиями работодателей, что проявляется в ряде ключевых аспектов, таких как несоответствие уровня подготовки выпускников актуальным потребностям рынка, отсутствие гибкости образовательных программ и недостаточная интеграция практических навыков в учебный процесс. Наблюдается высокий уровень безработицы среди молодых специалистов, что свидетельствует о недостаточной релевантности их квалификации текущим потребностям экономики. В ряде стратегически значимых отраслей наблюдается дефицит квалифицированных кадров, что обусловлено несоответствием между академическими программами и реальными требованиями работодателей, а также наблюдается неэффективное использование инвестиций, направленных на развитие образовательного сектора, что приводит к низкому уровню возврата на вложенные ресурсы и снижает конкурентоспособность национальной системы образования.

Если говорить о типах взаимодействия образовательных организаций и организаций-партнеров, то можно выделить следующее: «определение содержания образования; участие в образовательном процессе; материальное обеспечение образовательной организации; проведение совместных мероприятий (в том числе профориентационная работа), направленных на ознакомление обучающихся с профессией и мотивацию к обучению; повышение профессиональных компетенций преподавателей и сотрудников; участие в общественном управлении образовательными организациями; оценка результатов образования; целевое обучение; трудоустройство обучающихся; участие в формировании рамочных условий функционирования системы СПО» [2]

Эффективное взаимодействие между бизнесом и образовательными учреждениями приносит значительные преимущества для всех сторон: для бизнеса: обеспечение подготовки квалифицированных кадров, соответствующих требованиям рынка, доступ к талантливым специалистам, готовым к выполнению профессиональных задач, снижение затрат на обучение и адаптацию новых сотрудников, создание условий для влияния на развитие отрасли и формирования ее кадрового потенциала. Для образовательных учреждений: обеспечение актуальности образовательных программ и их соответствие требованиям рынка труда, повышение качества подготовки специалистов за счет практической ориентированности обучения, расширение материально-технической базы и внедрение инновационных образовательных технологий, привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций. Для студентов: получение практического опыта работы, необходимого для успешной профессиональной деятельности, повышение конкурентоспособности на рынке труда и возможность трудоустройства, развитие профессиональных навыков и компетенций, востребованных в современной экономике, формирование понимания реальных требований и тенденций рынка труда.

Наше образовательное учреждение и преподаватели практики по специальности «Туризм и гостеприимство» уже на протяжении многих лет демонстрируют успешные примеры реализации дуальной системы профессиональной подготовки, основанной на партнерстве с гостиничными предприятиями и туристическими агентствами города Белгород. Эта модель, интегрирующая теоретическое обучение с практическими аспектами профессиональной деятельности, зарекомендовала себя как эффективный инструмент профессиональной ориентации и социальной адаптации студентов.

В рамках данной системы осуществляется тесное взаимодействие между образовательным учреждением и работодателями, что позволяет не только формировать у студентов необходимые профессиональные компетенции, но и обеспечивает их готовность к реальным условиям рынка труда. Опыт показывает, что такая модель подготовки способствует повышению уровня трудоустройства выпускников и их успешной интеграции в профессиональную среду.

Дуальная система профессиональной подготовки в области туризма и гостеприимства, основанная на партнерстве с индустриальными партнерами, представляет собой инновационный подход к организации образовательного процесса. Она позволяет студентам получить не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для успешной работы в данной сфере. Это, в свою очередь, способствует повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда и их профессиональному росту.

Заинтересованность предприятия заключается, прежде всего, в возможности подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, на их переучивание и адаптацию. У работодателя действительно должна быть стимул в получении готового специалиста, досконально знакомого с особенностями работы конкретного предприятия (организации). Подводя итоги работы по

внедрению дуального образования как вида сотрудничества бизнеса и образования в учебный процесс конкретно нашего техникума, хочется отметить, что сотрудничество между образовательным учреждением и социальным партнёром не должно носить формальный характер, тем более что основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров, а не имиджевые выгоды.

Для дальнейшего укрепления и развития партнерства между бизнесом и образовательными учреждениями необходимо решение ряда институциональных задач: совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей взаимодействие между участниками образовательного процесса, создание механизмов финансирования и поддержки совместных проектов, развитие цифровых платформ и инструментов для обеспечения эффективного взаимодействия между бизнесом и образованием, формирование культуры сотрудничества и обмена знаниями между представителями различных секторов. [3]

Заключение: Партнерство между бизнесом и образовательными учреждениями играет центральную роль в контексте устойчивого развития экономических систем. Взаимодействие этих секторов позволяет эффективно реагировать на вызовы современного рынка труда и цифровизации экономики. В рамках данного сотрудничества формируется образовательная инфраструктура, ориентированная на подготовку специалистов, обладающих необходимыми компетенциями для работы в условиях глобализации и стремительного технологического прогресса.

Данное взаимодействие не является просто модным трендом, а представляет собой стратегическую необходимость для обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентного потенциала страны. В перспективе ожидается углубление этого партнерства, что приведет к созданию более гибкой и адаптивной системы профессиональной

подготовки, полностью соответствующей требованиям современного рынка труда.

Таким образом, синергия между бизнесом и образовательными учреждениями становится ключевым фактором, способствующим развитию человеческого капитала и инновационному потенциалу экономики, что, в свою очередь, обеспечивает долгосрочную устойчивость и конкурентоспособность национальных экономических систем.

Список использованных источников:

1. Русецкая Э.А., Тараненко Н.Ю., Котова Д.А. Образовательные партнерства: практики взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций. Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2021;(4):189-199. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2021.4.24>
2. Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ: Распоряжение Минпросвещения России от 27.12.2019 № Р-154// КонсультантПлюс. – URL: [https:// onlineovp2.consultant.ru](https://onlineovp2.consultant.ru).
3. Мау В., Сеферян А. Бизнес-образование рубежа веков: вызовы времени и тенденции развития. Вопросы экономики. 2007;(10):75-89.
4. Буцык С.В.«Цифровое» поколение в образовательной системе российского региона: проблемы и пути решения // Открытое образование. 2019. № 1. С. 27–33.
5. Гэйбл Э. Цифровая трансформация школьного образования. Международный опыт, тренды, глобальные рекомендации. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 108 с.

6. Маниковская М.А. Цифровизация образования: вызовы традиционным нормам и принципам морали // Власть и управление на Востоке России. 2019. № 2 (87). С. 100–106.

7. Уваров А.Ю., Фрумин И.Д. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 343 с.