
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 377

DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-41-70

АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ

В. И. Блинов¹, А. И. Сатдыков², И. В. Селиверстова³

*Федеральный институт развития образования Российской академии наук
народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Москва, Россия.*

E-mail: ¹blinov-vi@ranepa.ru; ²satdykov-ai@ranepa.ru; ³seliverstova-iv@ranepa.ru

Аннотация. *Введение.* Введение института обучения на рабочем месте и совместная реализация образовательных программ профессионального образования между предприятиями и образовательными организациями – важнейшее направление образовательной политики развитых стран. В Российской Федерации на протяжении последнего десятилетия такого рода партнерские отношения выстраивались как путем спонтанной самоорганизации, так и целенаправленно в форме отдельных государственных проектов. В целом же приоритет государственной политики в сфере среднего профессионального образования был смещен в сторону чемпионатного движения. Вследствие этого не формировалась система институциональных и экономических условий, которые позволили бы привлекать предприятия к подготовке специалистов. Также не происходило полноценного наращивания информации о динамике развития различных форм такого партнерства, позволяющего оценить текущее состояние этих взаимоотношений и провести международное сопоставление.

Цель статьи – сформировать актуальную картину взаимодействия отечественных предприятий с профессиональными образовательными организациями, восполнив недостаток существующих количественных данных, и проверить гипотезу о том, что в существующих институциональных условиях уровень взаимодействия между предприятиями и профессиональными образовательными организациями в РФ отстает от аналогичных международных показателей.

Методология, методы и методики. В работе применялись методы социально-исторического и теоретико-методологического анализа, построения гипотез, оценки и обобщения. Формирование эмпирической части исследования происходило методами вторичного анализа отечественных и зарубежных исследований по вопросам развития системы профессионального образования и ее взаимодействия с рынком труда, компаративного и

ретроспективного анализа статистических данных российских и международных исследований, анкетного опроса и контент-анализа сайтов профессиональных образовательных организаций и предприятий. В исследовании участвовали 603 профессиональных образовательных организации из 29 субъектов РФ.

Результаты и научная новизна. Одним из важнейших результатов исследования стало системное описание актуального состояния взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий Российской Федерации: были зафиксированы основные направления и формы взаимодействия в конце второго десятилетия XXI века (формирование образовательных программ, поведение практики и ознакомление с производственным процессом, оценка образовательных результатов); были определены перспективы развития партнерских отношений, в том числе при условии создания соответствующих экономических и институциональных условий; представлена российская специфика отношений системы профессионального образования и рынка труда, которую можно обозначить как негармоничное партнерство с активной артикуляцией работодателем запроса на качественный человеческий ресурс без соразмерного участия в его формировании.

Проведение количественной оценки уровня взаимодействия предприятий и профессиональных образовательных организаций в России на современном этапе позволило сравнить его с показателями зарубежных стран. В нашей стране был выявлен более низкий уровень вложений (особенно финансовых) в развитие человеческого капитала студентов со стороны предприятий.

Практическая значимость. Разработанный в ходе исследования социологический инструмент и схемы динамического и компаративного анализа могут быть использованы в дальнейших исследованиях по системе образования и в смежных областях. Результаты исследования могут найти свое применение в практической сфере при формировании и реализации мер образовательной политики.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, трансакционные издержки, институт ученичества, производственное обучение, социологическое исследование.

Благодарности. Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (соглашение № 075-15-2020-908 о предоставлении гранта «Создание научного центра мирового уровня, выполняющего исследования и разработки по приоритету научно-технологического развития (Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала)». Авторы также выражают благодарность сотрудникам редакции журнала «Образование и наука» и рецензентам за конструктивные замечания и ценные рекомендации.

Для цитирования: Блинов В. И., Сатдыков А. И., Селиверстова И. В. Актуальное состояние взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 7. С. 41–70. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-41-70

CURRENT STATUS OF INTERACTION BETWEEN VET INSTITUTIONS AND ENTERPRISES

V. I. Blinov¹, A. I. Satdykov², I. V. Seliverstova³

Federal Institute for Education Development of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia.

E-mail: ¹blinov-vi@ranepa.ru; ²satdykov-ai@ranepa.ru; ³seliverstova-iv@ranepa.ru

Abstract. *Introduction.* The implementation of work-based learning in the process of joint vocational instruction by enterprises and VET (vocational education and training) institutions is the most important focus of the educational policy in developed countries. In the Russian Federation, over the past decade, such kind of partnership has been developing both through spontaneous self-organisation and purposefully in the form of several government projects. VET education policy was focused mainly on implementing the World Skills championship movement in the domestic field. As a result, no fundamental changes in institutional and economic structure were implemented to make apprenticeship training compelling for enterprises. Nevertheless, no full-fledged accumulation of information on the dynamics of the development of various forms of work-based learning was carried out to prevent the decent assessment of the current state of apprenticeship training in the Russian Federation and to conduct a comparative international analysis.

The present article *aims* to determine the current status of interaction between enterprises and VET institutions, fulfil the lack of quantitative information on the topic, and test the hypothesis that under the current institutional conditions the interaction frequency and intensity between enterprises and VET institutions in the Russian Federation lag behind similar international indicators.

Methodology and research methods. In the course of the research, the methods of socio-historical analysis, the instruments of theoretical and methodological analysis, hypothesis building, assessment and generalisation methods were applied. The empirical part of the present research was formed by the methods of secondary analysis of the Russian and foreign studies on the development of the VET and its interaction with the labour market. In addition, the method of comparative and retrospective analysis of statistical data from Russian and international studies was employed. Finally, the method of questionnaire survey and the method of content analysis of websites of educational institutions and enterprises were used. The study involved 603 VET institutions from 29 constituent entities of the Russian Federation.

Results and scientific novelty. One of the most significant research findings is a systemic description of the current status of the partnership between VET institutions and enterprises in the Russian Federation. Main directions and forms of interaction between VET institutions and enterprises in Russia at the end of the second decade of the XXI century were outlined (curricula development, internship for students, and participation in education results assessment). The prospects for the development of partnership between VET institutions and enterprises and the influencing factors (economic and institutional) were determined. The particular Russian characteristics of the interaction between the VET system and the labour market were identified and described as an inharmonious partnership with the employer's active articulation of a request for a high-quality human resource without proportionate participation in its instruction.

The quantitative assessment of current interaction between enterprises and VET institutions in Russia allowed comparative analysis with the indicators of foreign countries to be conducted. In our country, the authors revealed a lower level of enterprises investments (especially financial ones) in the students' human capital development.

Practical significance. The sociological toolkit and schemes of dynamic and comparative analysis developed in the course of the research can be used in further research on the education system and on the related issues. The research findings can be applied while planning and implementing educational policy measures.

Keywords: vocational education and training, transaction costs, apprenticeship training, work-based learning, social research.

Acknowledgements. The article was prepared in the framework of a research grant funded by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (grant ID: 075-15-2020-908 "Creation of a world-class scientific centre carrying out R&D studies according to the priority of scientific and technological development (The Center for Interdisciplinary Research of Human Potential)"). The authors also express their gratitude to the editorial staff of the Education and Science Journal and the reviewers for their constructive comments and valuable recommendations.

For citation: Blinov V. V., Satdykov A. I., Seliverstova I. V. Current status of interaction between VET institutions and enterprises. *The Education and Science Journal*. 2021; 23 (7): 41–70. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-41-70

Введение

Важность развития институтов производственного обучения признается всеми ведущими странами: так, 28 стран ЕС с 2017 г. в качестве одного из приоритетов развития системы профессионального образования и обучения (англ. Vocational Education and Training, VET) обозначили развитие различных форм именно производственного обучения¹. М. Kuczera подчеркивает, что аналогичные положения закреплены и в публикациях ведущих международных организаций – Международной организации труда (далее – МОТ), ЮНЕСКО², ОЭСР и других [1]. Р. В. Сомуп считает, что различные формы обучения на рабочем месте (англ. work-based learning) в рамках профессионального образования совместно с традиционным обучением в рамках образовательной организации (англ. school-based learning) дают студентам гораздо больше возможностей: позволяют наиболее эффективно комбинировать теоретическое и практическое обучение, повышают мотивацию.

¹ Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1606987593071&uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29> (date of access: 07.04.2021).

² Revising global trends in TVET: Reflections on theory and practice // UNESCO-UNEVOC 2013, Bonn. Available from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000222894?posInSet=15&queryId=b6f82d6d-bb2c-49b9-acc3-5eb9ca893ddc> (date of access: 07.04.2021)

вацию, способствуют более полному освоению учебного материала и решению актуальной проблемы трудоустройства молодых людей. Предприятия получают возможность подготовить будущих специалистов под свои нужды и отобрать наиболее эффективных будущих работников [2].

G. S. Becker отмечает, что общая профессиональная подготовка (англ. *general training*) не является «зоной ответственности» компаний [3]. В рыночной экономике предприятия редко инвестируют свои ресурсы в подготовку будущих кадров, так как последние могут быть наняты другими компаниями (англ. *poaching*). Минимизируя подобные риски, они предпочитают нести издержки по доучиванию и адаптации молодых специалистов на рабочем месте после окончания периода обучения в образовательной организации. Исключения составляют только такие страны, как Германия, Австрия и Швейцария, где функционируют особые институты рынка труда, рассмотренные Н. Т. Вишнеvsкой [4]. В США, Великобритании, Южной Корее и иных странах, как отмечает А. И. Сатдыков [5], проводится целенаправленная политика по созданию условий по привлечению предприятий к процессам обучения по профессиональным программам. Эта политика¹ выражается в формировании соответствующих институтов, реестров практикоориентированных образовательных программ, субсидировании затрат предприятий по обучению будущих сотрудников, консультационной и методической поддержке и т. п.

В Российской Федерации (далее – РФ) на протяжении последних десятилетий партнерские отношения между образовательными организациями и предприятиями по совместному обучению студентов выстраиваются как путем спонтанной самоорганизации, так и целенаправленно в форме различных государственных проектов². В связи с этим была поставлена исследовательская задача оценить актуальное состояние взаимодействия профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) и предприятий с целью развития различных форм обучения на рабочем месте на сегодняшний день.

Одно из важнейших ограничений состоит в том, что в отличие, например, от немецких статистических источников³ в России формы регулярного

¹The next steps for apprenticeship // Cedefop/OECD 2021. Cedefop reference series; No 118, Luxembourg: Publications Office. Available from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb4a9ddb-91c6-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en> (date of access: 07.04.2021).

²Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки квалифицированных рабочих кадров. Версия 2.0 [Электрон. ресурс]. Москва, 2016. 172 с. Режим доступа: https://asi.ru/upload/0b6/Method_Recommendation_2.0.pdf (дата обращения: 07.04.2021).

³Report on Vocational education and training 2019. Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (Federal Ministry of Education and Research), Bonn. Available from: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019_englisch.pdf (date of access: 07.04.2021).

статистического наблюдения не отслеживают всю полноту происходящих в системе динамических изменений в части привлечения предприятий к процессам обучения по профессиональным программам СПО, что не позволяет оценивать ни степень распространения такого партнерства, ни результативность государственных мер. Для решения этой проблемы было проведено социологическое исследование профессиональных образовательных организаций, результаты которого отражены в настоящей публикации.

Поставленные исследовательские вопросы определили набор инструментов для организации исследования: ретроспективный сравнительный анализ доступной государственной и ведомственной статистики, организация и проведение дополнительного социологического исследования и компаративного анализа данных российских и международных исследований.

В качестве основной гипотезы исследования было выдвинуто предположение о том, что ни отдельные лучшие практики самоорганизации, ни реализованные в предыдущие годы проекты не затронули институциональных основ российской структуры системы среднего профессионального образования (далее – СПО) и не обеспечивали системных изменений для перехода от осуществления образовательных программ преимущественно в рамках образовательных организаций к комбинации различных форм обучения на рабочем месте совместно с предприятиями. Вследствие этого с высокой долей вероятности показатели взаимодействия между предприятиями и ПОО будут отставать от зарубежных.

Обзор литературы

Н. Т. Вишневецкой [4] убедительно продемонстрировано, что взаимодействие предприятий с ПОО определяется особенностями структуры рынка труда, а именно спецификой функционирования института представительства коллективных интересов работников и работодателей, института установления заработной платы (в частности, минимальной заработной платы) и института трудового законодательства. К. Ханнелоре и Е. Ю. Есенина считают, что системные отличия устройства этих институтов в таких странах, как Германия, Швейцария, Австрия, и странах с либеральным устройством рынка труда, куда входит и Россия, не позволяет имплементировать широко распространенную там дуальную модель обучения и программы ученичества (англ. apprenticeship) [6].

С точки зрения институциональной теории и теории фирмы, предложенной Р. Н. Соасе [7], любая организация стоит перед выбором произвести какое-то благо или взять его на рынке у внешних агентов («делать или покупать»). Применительно к сотрудникам компании этот вопрос можно перефразировать: нанять на рынке или обучить самому предприятию.

F. Lafontaine и M. Slade отмечают, что чем выше специфичность необходимого актива (человеческого капитала), чем продолжительнее срок их использования, чем сложнее определить качество этого актива (т. е. специалиста), чем больше степень неопределенности трансакции, тем более предприятие склоняется ко второй стратегии [8, с. 36].

R. H. Coase в своей работе [7] вводит понятие трансакционных издержек, то есть затрат на взаимодействие субъектов экономики. Этот вид издержек включает любые необходимые затраты ресурсов, которые не направлены непосредственно на производство экономических благ, но обеспечивают успешную реализацию данного процесса.

Среди различных подходов наиболее подходящей видится классификация, предложенная исландским экономистом T. Eggertsson [9, с. 29–35]:

- издержки поиска информации (о необходимых для предприятия профессиях и специальностях, о будущих учащихся и т. п.);
- издержки ведения переговоров (между предприятиями и образовательными организациями);
- издержки составления контрактов (распределения обязательств, гарантий между сторонами соглашения, включая учащихся);
- издержки контроля над выполнением контракта (как со стороны образовательной организации, так и со стороны предприятия);
- издержки принуждения к выполнению условий контракта (как правило, это расходы на досудебные и судебные разбирательства);
- издержки защиты прав собственности от посягательств третьей стороны (т. е. издержки неполучения вложенных инвестиций из-за возможного переманивания студентов конкурирующими компаниями).

С точки зрения теории человеческого капитала вложения предприятия в человеческий капитал своих сотрудников являются инвестицией, поэтому она должна окупаться, как и всякая инвестиция. M. Stevens указывает, что предприятия будут взаимодействовать с образовательными организациями по вопросу подготовки студентов, только если это будет экономически выгодно [10], то есть затраты предприятия на обучение перекроются выручкой от производительной деятельности учащихся уже во время учебы. Исследования S. C. Wolter, S. Muehlemann и J. Schweri по Швейцарии [11], [12], J. Mohrenweiser и T. Zwick по Германии [13], а также сравнительный анализ затрат на программы ученичества в этих двух странах, представленный в работе R. Dionisius и соавторов [14], показали, что:

- в Швейцарии для более чем 60 % предприятий программы ученичества выгодны, то есть затраты компании окупаются уже в период обучения;
- J. Mohrenweiser и T. Zwick выделяют в своей работе три группы учеников по сферам деятельности: сфера услуг и торговля, строительство и ремесла, промышленность. Ученики в сфере услуг и торговле не только

покрывают затраты предприятия [13, с. 18], но и приносят прибыль. Ученики в строительной сфере и ремеслах отрабатывают все затраты предприятия уже во время обучения. А в промышленности обучение убыточно, но компенсируется в дальнейшем высоким уровнем удержания учеников на предприятии.

Согласно исследованию S. Muehlemann и S. C. Wolter, в Германии изначально предприятия нацелены на долгосрочное сотрудничество и возмещение затрат после найма на работу. Тем не менее затраты немецких компаний компенсируются более высоким процентом удержания учеников на предприятии – 53 % [15, с. 4];

Проводимые исследования по степени вовлечения предприятий в реализацию профессиональных образовательных программ основываются в подавляющем большинстве на данных немецкой и швейцарской статистики. В развитых странах с либеральным устройством рынка труда эти сведения начали собираться не так давно. Так, в США стали доступны централизованные базы данных по учащимся¹ также проводятся тематические анализы по отдельным штатам и стране в целом: например, исследование В. Wilson и S. Mehta [16]. В Великобритании с 2010 г. с внедрением программ ученичества также стала доступна статистическая информация о них². По Южной Корее Научно-исследовательский институт профессионального образования Республики Корея (англ. Korea Research Institute for Vocational Education & Training, KRIVET) ежегодно публикует отчеты о развитии института ученичества с 2017 г.³.

Таким образом, установление взаимодействия между предприятиями и образовательными организациями зависит от экономических и институциональных условий, что обосновывается рядом современных исследований. Многие развитые страны ведут централизованный сбор соответствующей статистической информации или проводят специальные количественные или качественные обследования.

Методология и методы

В работе применялись методы социально-исторического и теоретико-методологического анализа, построения гипотез, оценки и обобщения. Фор-

¹ По данным сайта Департамента труда США [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://doleta.gov/oa/data_statistics.cfm (дата обращения 08.04.2021).

² По данным сайта Департамента образования Великобритании [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/apprenticeships-and-traineeships/2020-21> (дата обращения: 08.04.2021).

³ Apprenticeship in Korea 2020 // Ministry of Employment and Labor, KRIVET, HRDK. 2020. 133 p. Available from: <https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?gn=E1-E120210089> (date of access: 09.04.2021).

мирование эмпирической части исследования происходило методами вторичного анализа отечественных и зарубежных исследований по вопросам развития системы профессионального образования и ее взаимодействия с рынком труда методом компаративного и ретроспективного анализа статистических данных российских и международных исследований, а также методом анкетного опроса и методом контент-анализа сайтов ПОО и предприятий.

Эмпирическая база исследования по РФ основывается на анализе ретроспективных данных государственного статистического наблюдения¹ и результатах мониторингового исследования 2019 г., посвященного изучению участия общественно-деловых объединений, работодателей и родительской общественности в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации и обновления образовательных программ².

В мониторинговом исследовании был применен метод анкетного опроса, сформирована стратифицированная трехфазная выборка с рандомным выбором на последней фазе. Структурными признаками выборки стали принадлежность к субъекту РФ, тип образовательной организации и масштаб контингента образовательной организации.

Анкеты включали закрытые, открытые и шкальные вопросы, позволяющие охарактеризовать основные аспекты вовлечения общественно-деловых объединений, работодателей и родительской общественности в управление образовательными организациями. Динамические формы онлайн-анкет позволяли компоновать итоговый вариант набора вопросов под каждого респондента с учетом его ответов на базовые вопросы.

Опрос проводился с использованием дистанционных форм с 5 по 22 ноября 2019 г. Всего в исследовании участвовало 603 ПОО из 29 субъектов РФ 8 федеральных округов (рис. 1). Таким образом, выборка составила 13,6 % от общего числа ПОО, имевших государственную аккредитацию в 2019 г.³.

¹ По данным сайта Министерства просвещения Российской Федерации [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://edu.gov.ru/activity/statistics/secondary_prof_edu (дата обращения: 09.04.2021).

² По данным проекта «Вовлечение общественно-деловых объединений, работодателей и родительской общественности в принятие решений по вопросам управления развитием образовательной организации и обновления образовательных программ» ФИРО РАНХиГС, декабрь 2019 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://firo.ranepa.ru/meropriyatiya/konferentsii-i-seminary/606-gos-obshch-upravl-v-obr#konferentsiya> (дата обращения: 09.04.2021).

³ О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2020 году Информационный бюллетень [Электрон. ресурс]. Москва, 2020. 40 с. Режим доступа: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2020/_spo/bulletin_SPO_RF_2020.pdf (дата обращения: 09.04.2021).



Рис. 1. Субъекты Российской Федерации, принявшие участие в исследовании (выделены темным цветом)

Fig. 1. Regions of Russian Federation that participated in the survey (in darker colours)

Наиболее активно были представлены такие регионы, как Иркутская область (12,8 % от всех участников опроса), Ростовская область (11,4 %), г. Санкт-Петербург (8,5 %), Московская область (7,3 %) и Самарская область (7,1 %).

Размер ПОО, участвовавших в опросе, имел значительное разнообразие, но наибольшую долю среди респондентов заняли представители небольших (с контингентом от 401 до 800 студентов) образовательных организаций (38,9 %). Почти четверть (23,7 %) составили организации, имеющие от 801 до 1200 студентов; 16 % – до 400 студентов; 11,5 % – от 1201 до 1600 студентов; реже всего были представлены крупные ПОО, имеющие более 1600 студентов общего контингента.

ПОО, участвовавшие в опросе, готовят специалистов по 39 укрупненным группам профессий и специальностей СПО (далее – УГПС СПО). Распределение выборки ПОО по УГПС СПО представлено на рис. 2.

Расчет и сопоставление российских и международных показателей осуществлялись в соответствии с методологией международной стандартной классификации образования (МСКО-2011) и методологических разработок, предложенных М. Л. Аграновичем [20], [23]. Основой для компа-

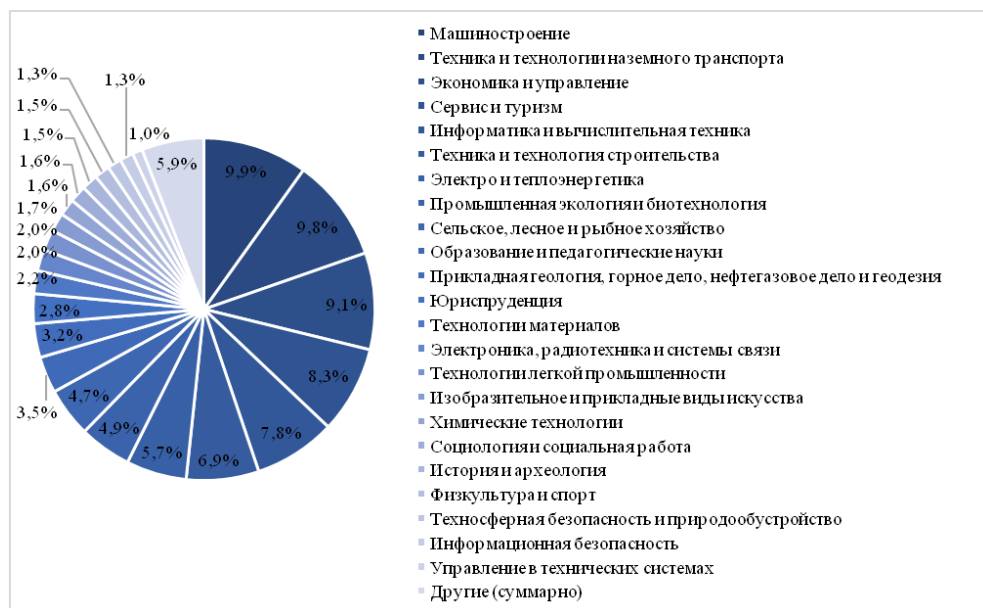


Рис. 2. Распределение участников исследования по укрупненным группам профессий и специальностей среднего профессионального образования

Fig. 2. Survey participants' distribution by education areas of vocational education and training

ративного анализа международных и отечественных тенденций, помимо данных проведенного исследования, стали результаты вторичного анализа ряда исследований по вопросам развития профессионального образования и обучения и взаимодействия работодателей с образовательными организациями¹. Так, в работе И. В. Селиверстовой [17] на основе анализа данных Росстата делаются выводы об особенностях выпускников СПО как отдельной социодемографической группы и учете работодателями этих особенностей. Ф. Ф. Дудырев, О. А. Романова и П. В. Травкин [18], опираясь на результаты проводимого ВШЭ Мониторинга экономики образования, исследовали проблему трудоустройства во время обучения и ее влияния на последующее трудоустройство. Т. А. Клячко и Е. А. Семионова провели комплексный анализ выхода выпускников СПО на первую работу и ее зависимость от различных факторов [19]. Научный коллектив под руковод-

¹ Education at a Glance 2020: OECD Indicators // OECD Publishing, Paris, 2020. Available from: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en#page2 (date of access: 09.04.2021).

ством М. А. Аграновича, опираясь на данные международной программы по статистике образования «Индикаторы образовательных систем», в работах [20], [21] представляет выводы об особенностях реализации программ уровня 4 и 5 по Международной стандартной классификацией образования в разных странах и влияния их характеристик на состояние рынка труда. S. Baert, B. Nyet, E. Omeu и D. Verhaest, используя лонгитюдные бельгийские данные, исследуют вопросы практической работы и занятости студентов во время обучения и их влияния на последующее трудоустройство [22].

Результаты исследования

Результаты опроса представителей ПОО свидетельствуют о наличии активных контактов с предприятиями: 92 % респондентов заявили о наличии у их организаций взаимодействия с работодателями в той или иной форме. Больше половины (55,4 %) ПОО имеют в составе своего коллегиального органа управления представителей предприятий, компаний и их объединений. Данные государственного статистического наблюдения за 2019/2020 учебный год¹ косвенно подтверждают данный факт, поскольку формально представители общественности (родители, работодатели) входили в состав коллегиального органа управления у 69,7 % организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам СПО.

Необходимо отметить, что те закономерности, которые будут описаны ниже, характеризуют всю совокупности респондентов, представляющих ПОО. Различия в ответах в зависимости от укрупненной группы профессий и специальностей (УГПС) СПО отличаются незначительно. Что касается масштаба ПОО, то наблюдается следующая общая закономерность: чем больше образовательная организация, тем чаще она использует различные формы взаимодействия с предприятиями на постоянной основе. Так, например, в малых ПОО (до 400 обучающихся) представители предприятий привлекаются к преподаванию на постоянной основе в 37,1 % случаев против 60,4 % в крупных (более 1600 обучающихся) и т. п.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что чаще всего предприятия вкладывают свои ресурсы в привлечение и отбор лучших студентов – потенциальных работников. Так, наиболее распространенными формами

¹ Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности профессиональной образовательной организации» по Российской Федерации, а также по субъектам Российской Федерации за 2019 год» [Электронный ресурс] // Портал Министерства просвещения Российской Федерации. Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/9ba2d5e90b0d80c2e787e1e868c160d4> (дата обращения: 07.04.2021).

взаимодействия ПОО и работодателей, по мнению участников опроса, за последние 3 года были «Проведение совместных мероприятий, направленных на ознакомление обучающихся с профессией и мотивацией к обучению» (87,9 %) и «Трудоустройство обучающихся на предприятие» (87,6 %). Подробно данные о распространенности различных форм взаимодействия между ПОО и предприятиями представлены на рис. 3.

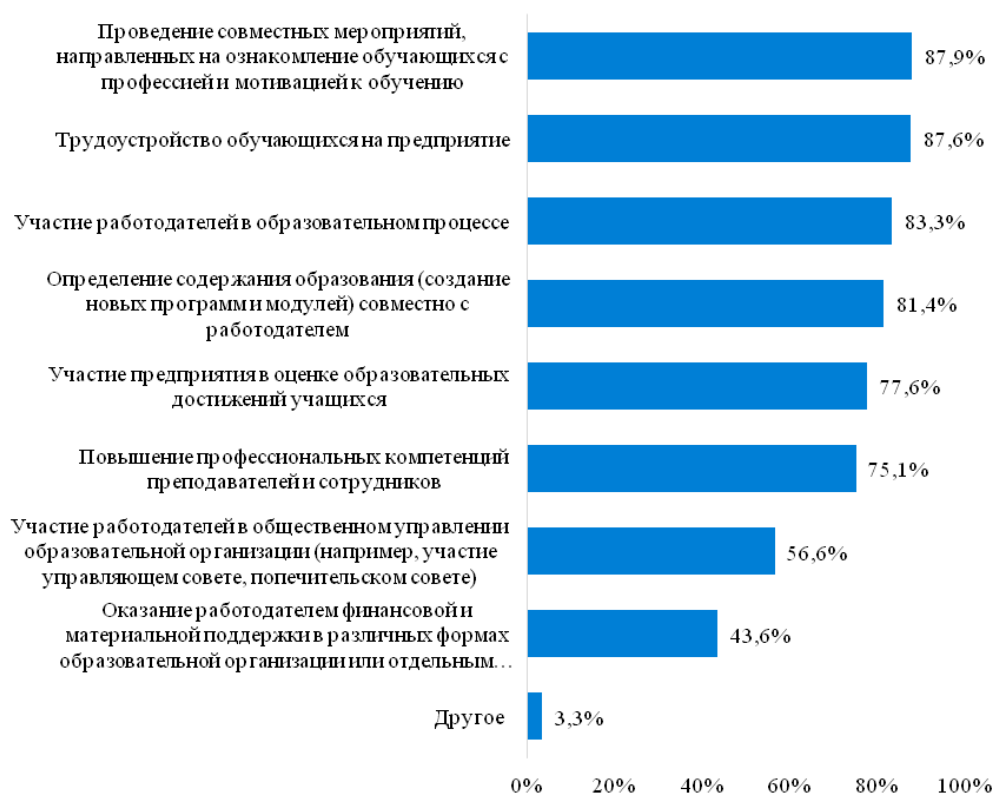


Рис. 3. Распространенность форм взаимодействия между ПОО и предприятиями (процент ПОО, которые хотя бы один раз за последние три года использовали эти формы)¹

Fig. 3. The incidence of interaction forms between VET institutions and enterprises (VET institutions percentage that participated in different forms at least once in three previous years)

¹ Сумма не равняется 100 %, поскольку респондент мог выбрать более одного ответа.

Из данных, представленных в рис. 3, видно, что предприятия довольно активно участвуют на различных стадиях образовательного процесса (формирование образовательных программ, поведение практики и ознакомление с производственным процессом, оценка образовательных результатов), также они участвуют в процессе управления ПОО. Гораздо меньше распространено участие в материально-техническом и финансовом обеспечении. Среди «других форм» взаимодействия ПОО и предприятий, отмеченных на рис. 3, чаще всего в открытых вопросах упоминалась «производственная практика». Семантическое поле открытых вопросов визуализировано в форме облака слов (англ. word cloud) на рис. 4.



Рис. 4. Облако слов по ответам на открытый вопрос «Какие именно другие формы взаимодействия практикуются между работодателями и вашей образовательной организацией в течение последних 3 лет?»

Fig. 4. Word cloud based on answers to the open-ended question “What other forms of interaction have been practiced between enterprises and your VET institution over the past 3 years?”

Наиболее распространенными формами совместных мероприятий ПОО и предприятий (табл. 1) участники опроса назвали организацию экскурсий на предприятие (лишь 0,5 % респондентов никогда не использовали данную форму) и совместную организацию и проведение конкурсов про-

фессионального мастерства и иных конкурсных мероприятий (лишь 3,6 % респондентов никогда не использовали данную форму).

Таблица 1

Частота мероприятий, проводимых ПОО совместно с предприятиями в течение последних 3 лет (по данным опроса), %

Table 1

Frequency level of different events held jointly by VET institutions and enterprises over the past 3 years (based on the survey results), %

	Никог- да	Раз в год и реже	Не- сколь- ко раз в год	Раз в месяц	Не- сколько раз в месяц	На посто- янной основе
Совместное проведение выставок	15,3 %	21,9 %	24,2 %	0,0 %	0,2 %	9,5 %
Проведение конкурсов профессионального мастерства	3,6 %	28,4 %	34,7 %	0,0 %	0,3 %	20,6 %
Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, кроме конкурсов WorldSkills, Россия	10,9 %	27,0 %	25,0 %	0,3 %	0,0 %	20,1 %
Совместная подготовка к конкурсам, организуемым WorldSkills, Россия	10,9 %	24,9 %	21,6 %	0,3 %	0,3 %	23,9 %
Проведение профессиональных проб	20,2 %	16,6 %	26,4 %	0,2 %	0,3 %	15,4 %
Организация экскурсий на предприятие	0,5 %	9,5 %	40,0 %	2,2 %	0,7 %	39,6 %

Из табл. 1 видно, что совместное участие ПОО и предприятий в организации и проведении конкурсов и соревнований является довольно активно используемой формой взаимодействия. Однако здесь необходимо понимать, что доля участников региональных олимпиад и конкурсов профессионального мастерства в 2020 г. составила 0,65 % (20,3 тыс. человек)¹

¹ О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2020 году Информационный бюллетень / МИРЭА, Российский технологический университет - Москва, 2020. С. 21-22 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2020/_spo/bulletin_SPO_RF_2020.pdf (дата обращения: 09.04.2021).

относительно общего контингента студентов СПО В олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства национального (всероссийского) и международного уровней приняли участие 11,3 тыс. студентов, что составляет менее 0,36 % от общей численности обучающихся по программам СПО. В региональных чемпионатах по стандартам WorldSkills приняли участие 15,5 тыс. студентов, из которых затем в финале национального чемпионата приняли участие 1,2 тыс. человек.

Представители предприятия привлекаются 75 % ПОО к разработке основных образовательных программ СПО. При этом в более чем половине случаев таких совместных программ разрабатывается семь и более на образовательную организацию. Реже представители предприятий участвуют в разработке программ профессионального обучения (48 % респондентов) и, как ни странно, еще реже в разработке программ дополнительного профессионального образования (37 % респондентов). В ПОО – участниках опроса чаще всего такие партнерские программы разрабатывались по профессиям и специальностям по УГПС СПО «Машиностроение», «Техника и технология наземного транспорта» и «Сервис и туризм».

Наиболее распространенной формой участия работодателей в непосредственной реализации образовательных программ СПО участники опроса обозначили производственную практику – никогда не использовали данную форму совместной деятельности с работодателями лишь 0,7 % респондентов (табл. 2). Почти столь же распространенным можно назвать и непосредственно связанное с ним наставничество при практическом обучении на рабочем месте.

Следует отметить, что совместная реализация образовательных программ СПО имеет четкий практический компонент. Так, например, деятельность по совместной разработке методических материалов на постоянной основе реализуется в два раза реже, чем производственная практика (табл. 2). Это подтверждает и анализ открытых ответов респондентов, согласно которым преподавательская деятельность работников предприятий чаще всего состоит в разовых практических занятиях демонстрационного характера.

Значительно реже применяется такая форма практической подготовки, как стажировка: менее четверти респондентов отметили, что она используется на постоянной основе. По всей видимости, это связано с тем, что стажировка, согласно статье 59 Трудового кодекса РФ, предполагает заключение срочного трудового договора с учащимися, что накладывает на предприятия определенные обязательства. Тем не менее, согласно результатам опроса, по УГПС СПО «Сестринское дело» более половины ПОО используют ее на постоянной основе.

Таблица 2

Степень вовлеченности предприятий в непосредственную реализацию образовательных программ в течение последних 3 лет (по данным опроса), %

Table 2

The level of involvement of enterprises in the curriculum execution jointly with VET institution over the past 3 years (based on the survey results), %

	Никог- да	Раз в год и реже	Не- сколько раз в год	Раз в месяц	Не- сколько раз в месяц	На посто- янной основе
Производственная практика	0,7	2,7	23,9	0,2	0,7	64,8
Стажировка на пред- приятии	18,2	17,6	16,3	0,3	0,2	23,5
Работники предпри- ятия привлекаются к преподавательской деятельности – чтение лекций, курсов, про- ведение семинаров и практических заня- тий, мастер-классов (как в ПОО, так и на предприятии)	6,6	11,1	26,4	1,2	1,8	37,0
Работодатель назна- чает наставников при обучении на произ- водстве	5,6	7,1	18,2	0,8	0,8	53,4
Назначение руководи- телей дипломной прак- тики из числа сотруд- ников предприятия	17,7	21,9	7,8	0,5	0,8	34,2
Совместная разработ- ка методических ма- териалов	9,8	24,2	16,6	0,3	0,5	32,8

Одновременно с этим обращает на себя внимание тот факт, что, большинство предприятий участвуют в процессе оценки образовательных результатов учащихся (рис. 5). С одной стороны, это может свидетельствовать о формальном выполнении нормативных обязательств ПОО по привлечению представителей предприятий-партнеров при проведении государственной

итоговой аттестации; с другой стороны, это может свидетельствовать и о селекционном интересе работодателей, так как участие в процедурах оценки образовательных результатов дает возможность осуществить непосредственный отбор потенциальных работников (снизить издержки предприятия по оценке качества специалиста).

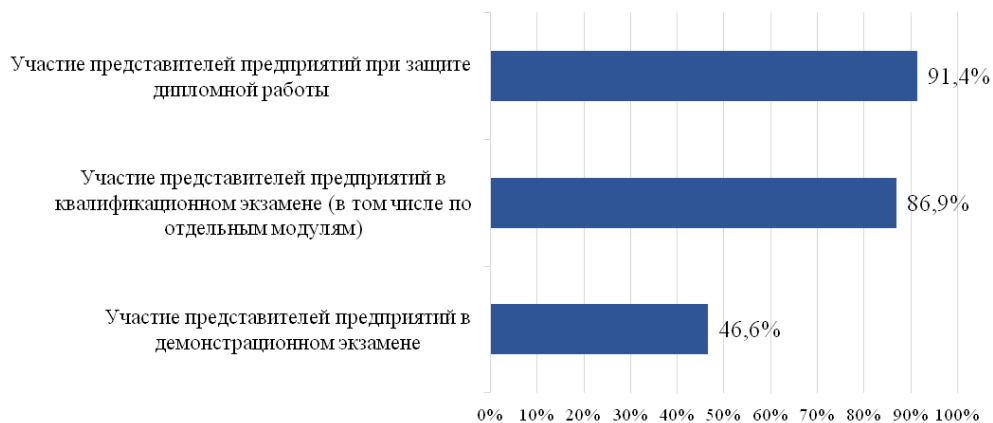


Рис. 5. Формы оценки образовательных результатов, в которых принимали и принимают участие предприятия-партнеры ПОО (по материалам опроса), %

Fig. 5. Education results assessing forms where enterprises are involved jointly with VET organizations (based on the survey results), %

Результаты опроса показали, что в большинстве случаев участие российских предприятий в деятельности ПОО в отличие от зарубежных носит нематериальный характер: за последние 3 года финансовую либо иную материальную поддержку (возможно, на разовой основе) получала лишь 43,6 % колледжей и техникумов, участвовавших в опросе (рис. 3). Наиболее распространенными формами финансового и материального участия предприятий в оснащении ПОО являются передача оборудования, оснащение лабораторий и приобретение учебных и расходных материалов. При этом частота такого рода взаимодействия довольно низкая: наибольшее количество респондентов отметило, что это происходит раз в год или реже. Разово (минимум один раз за последние 3 года) или реже получали оборудование в пользование организации 33,0 % ПОО, участвовавших в исследовании (табл. 3). Обращает на себя внимание тот факт, от четверти до половины респондентов отвечали «никогда» на вопросы исследования, связанные с материальной или финансовой поддержкой работодателями ПОО.

Стипендии от предприятий также довольно редки, хотя это самая распространенная форма материально-финансовой помощи работодателей, осуществляемой на постоянной основе (10,4 %). По данным государственного статистического наблюдения в 2019/2020 учебном году, стипендии, назначенные юридическими лицами, получали 5928 обучающихся по образовательным программам СПО, что составляет 0,2 % всех студентов данного уровня образования, при этом доля стипендиатов данной категории остается неизменной за последние 3 года. Наименьшую помощь от предприятий, по мнению участников опроса, получают те УПС СПО, которые готовят специалистов для бюджетной сферы: «Сестринское дело», «Образование и педагогические науки», «Социология и социальная работа».

Таблица 3

Частота финансовой или материальной поддержки от предприятия-партнера, которую получали ПОО за последние 3 года (по материалам опроса), %

Table 3

Financial or material support frequency from the enterprises to VET institutions over the past 3 years (based on the survey results), %

	Никог- да	Раз в год и реже	Не- сколько раз в год	Раз в месяц	Не- сколько раз в месяц	На посто- янной основе
Передача оборудования в пользование организации	26,7	33,0	6,5	0,2	0,0	8,0
Ремонт помещений/оборудования образовательной организации за счет предприятия	42,1	18,9	2,2	0,2	0,0	2,3
Покупка учебных/расходных материалов	33,2	24,0	9,6	0,2	0,2	3,0
Оснащение производственных мастерских, лабораторий и кабинетов, закупка учебного оборудования	37,1	23,9	3,6	0,2	0,0	3,2
Денежные поступления	42,8	16,4	4,0	0,2	0,0	2,7
Стипендии обучающимся за счет предприятия	41,3	8,0	4,6	3,3	0,2	10,4

	Никог- да	Раз в год и реже	Не- сколько раз в год	Раз в месяц	Не- сколько раз в месяц	На посто- янной основе
Финансовая поддержка, в том числе участие в создании структурных подразделений образовательных организаций на базе предприятий (базовые кафедры)	47,3	8,3	1,2	0,2	0,2	4,6
Никакой поддержки от работодателей не было	32,3	5,1	0,3	0,2	0,0	1,7

Данные государственного статистического наблюдения подтверждают результаты социологического исследования. Так, в 2019/2020 учебном году доля учащихся, заключивших договор о целевом обучении с предприятиями, составляла 1,6 % от общего контингента СПО. А доля студентов, обучающихся за счет средств юридических лиц, не превышала 0,25 %, при том что доля студентов, обучающиеся по договорам об оказании платных образовательных услуг по программам СПО, составляет 32,5 %¹.

В 2020 г. доля студентов по дуальной модели в ПОО составляла 2,9 %. Удельный вес учащихся, проходящих практические занятия на так называемых базовых кафедрах, то есть в структурных ПОО, но находящихся на базе предприятий, составляла 4,4 %².

Почти половина участников опроса (44,1 %), говоря о проблемах, которые наблюдаются у их организации при взаимодействии с предприятиями заявили об отсутствии мотивации у одной или нескольких сторон к активному построению конструктивного социального диалога, при этом почти все представители ПОО считают, что их организации заинтересованы в дальнейшем развитии взаимодействия с работодателями (89,4 % очень заинтересованы и 9,2 % скорее заинтересованы, чем нет). Чуть более трети респондентов (34,5 %) в качестве проблемы взаимодействия назвали отсутствие действенных организационных механизмов (рис. 6).

¹ Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-1 за 2020 г. [Электронный ресурс] // Портал Министерства просвещения Российской Федерации. Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/66efe5a01f0b8c2578af12f5710b02b4/> (дата обращения: 07.04.2021).

² О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2020 году Информационный бюллетень / МИРЭА, Российский технологический университет - Москва, 2020. С.13-14 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2020/_spo/bulletin_SPO_RF_2020.pdf (дата обращения: 09.04.2021).

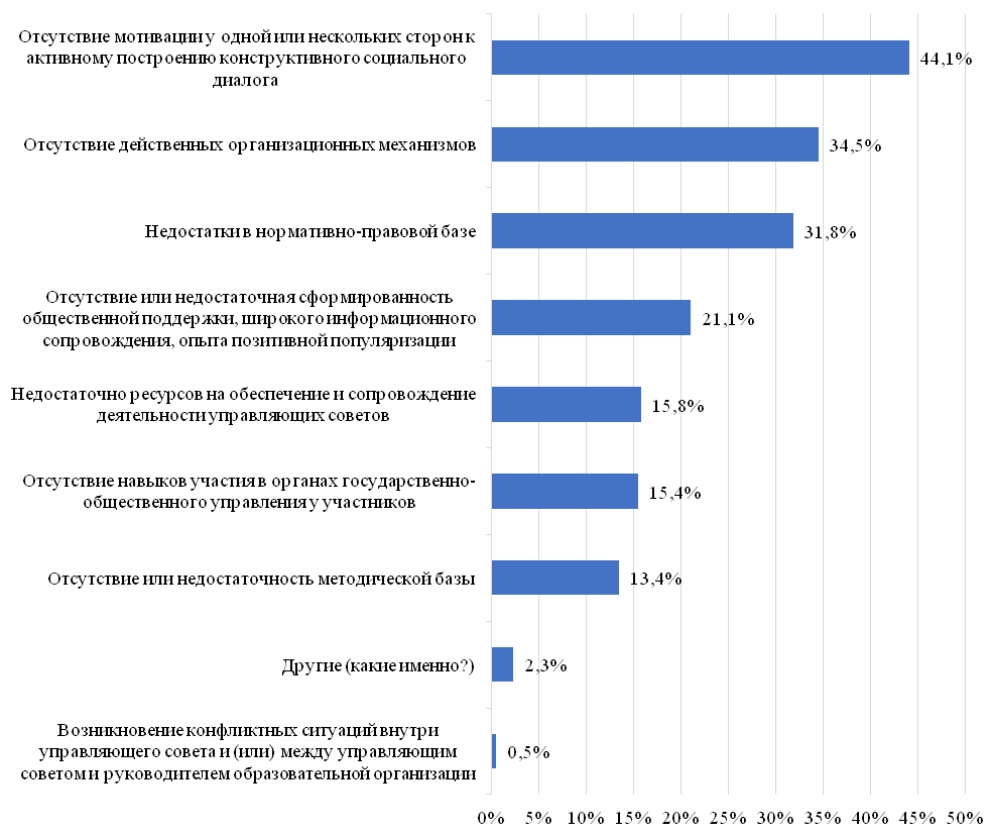


Рис. 6. Мнение респондентов о проблемах, которые возникают у ПОО при взаимодействии с предприятиями (по материалам опроса), %

Fig. 6. Respondents' opinions on the problems of VET institutions while interacting with enterprises (based on the survey results), %

Обсуждение

Результаты реализованного исследования показывают, что взаимодействие отечественных предприятий с ПОО реализуется в различных формах и так или иначе затрагивает значительное количество образовательных организаций. Предприятия в первую очередь участвуют в проведении практики на рабочем месте, в разработке образовательных программ, трудоустраивают выпускников и принимают участие в различных конкурсах. Гораздо менее развиты все формы, связанные с непосредственным инвестированием ресурсов предприятия в студентов и ПОО.

Для сравнения: статистические данные по зарубежным странам свидетельствуют о значительной динамике вовлечения студентов в такую форму обучения на рабочем месте, как ученичество. Так, в США по таким программам в 2017 г. учились 533 607 человек, а в 2010 г. их было 387 720, что составляло соответственно 9 % и 5 % от общего количества учащихся в системе профессионального образования¹. Наибольшую долю занимает обучение по профессиям в сфере строительства, государственного и муниципального управления и производства.

В Англии в 2020/2021 учебном году обучались 1 168 100 учеников уровня профессионального образования, аналогичного отечественному СПО, из которых учащихся по программам ученичества составляло 575 900 человек, т. е. примерно половина всех учащихся по программам профессионального образования². Практикоориентированные программы в Великобритании носят самый разнообразный характер по длительности обучения, по уровню подготовки в соответствии с рамкой квалификации, по возрастным характеристикам учащихся и т. п.

Южная Корея с 2013 г. начала активно внедрять программы ученичества в профессиональном образовании и поставила себе цель к 2022 г. довести количество учащихся (нарастающим итогом) до 120 000. В 2020 г. количество учащихся (нарастающим итогом) составило 101 512 (в 2015 г. их было 14 318), а количество вовлеченных предприятий – 16 222, половина из которых работают в сфере машиностроения, электроники и ИТ³.

Вторичный анализ данных российских исследований последних лет подтверждает предложенную авторами гипотезу, не противореча, а по ряду вопросов дополняя результаты проведенного социологического исследования. Так, в работах Н. В. Бондаренко [25], [26] представлены результаты обследования ПОО и предприятий в 2016–2017 гг. массовых и высокотехнологичных секторов экономики. Отметим, что результаты опросов руководителей ПОО, проведенных Н. В. Бондаренко в рамках исследования ВШЭ

¹ По данным сайта Департамента труда США [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://doleta.gov/oa/data_statistics.cfm (дата обращения 10.04.2021); табл. 203.35 в Snyder T. D., de Brey C., and Dillow S. A. (2019). Digest of Education Statistics 2018 (NCES 2020-009). National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education. Washington, DC Available from: <https://nces.ed.gov/pubs2020/2020009.pdf> (date of access: 10.04.2021).

² По данным сайта Департамента образования Великобритании [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/apprenticeships-and-traineeships/2020-21> и <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/further-education-and-skills/2020-21> (дата обращения 10.04.2021).

³ Apprenticeship in Korea 2020 // Ministry of Employment and Labor, KRIVET, HRDK. 2020. P. 27–33/ Available from: <https://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?gn=E1-E120210089> (date of access: 10.04.2021).

«Мониторинга экономики образования» [25, с. 2], согласуются с настоящим исследованием – наблюдается та же ситуация, когда предприятия вовлекаются в разработку образовательных программ и реализацию практик, а участие, предполагающее оказание финансовой помощи, целевое обучение и реализацию дуальной модели подготовки минимизируется.

Результаты опроса представителей работодателей высокотехнологичных секторов экономики, представленные тем же автором в работе [26, с. 29–34], в свою очередь, хорошо соотносятся с представленными выше результатами. Так, 48 % опрошенных компаний, использующих труд работников массовых профессий и специальностей, взаимодействовали с ПОО. Наиболее популярным направлением было организация практик и стажировок (41 %), а все остальные формы взаимодействия шли с большим отрывом. Так, в днях открытых дверей и ярмарках вакансий участвовало только 12 % опрошенных работодателей. Формы взаимодействия, предполагающие инвестиционные обязательства предприятий, использовались менее 2 % опрошенных. Интересно, что на 2017 г., согласно исследованию ВШЭ, в организации и проведении конкурсов участвовало лишь 2 % опрошенных предприятий, а 68 % ничего о них не знали. 64 % опрошенных предприятий не знали ничего о дуальной форме подготовки кадров. В дальнейшем предприятия планировали развивать отношения с ПОО по направлению расширения производственных практик. Среди основных стимулов, которые подтолкнули бы предприятия к более активному взаимодействию, – возмещение финансовых затрат, упрощение требований к процедурам охраны труда и повышение уровня подготовки студентов [26, с. 30–31].

Эти выводы согласуются с другими исследованиями. Так, согласно исследованию 2017 г., проведенному А. И. Сатдыковым [24, с. 137], образовательные организации заявляли свою самую активную заинтересованность в развитии партнерских отношений, при этом указывая на отсутствие мотивации у предприятий, неразвитость законодательной базы (т. е. неясные процедуры и правила игры).

Высокие показатели участия предприятий в проведении практики, участие в разработке образовательных программ и присутствие на итоговой аттестации предположительно связаны с тем, что в соответствии с законодательством ПОО обязаны привлекать свои предприятия-партнеры к этим частям образовательного процесса. Все, что выходит за эти законодательно установленные рамки (табл. 1–3), используется со значительно меньшей частотой. Так, если производственная практика распространена широко, то такие смежные виды партнерства, как стажировки и совместная разработка методических материалов, используются в два раза реже.

Еще одним результатом исследования можно считать практическое подтверждение положений теории транзакционных издержек применительно к проблематике взаимодействия предприятий и ПОО. Свидетельством этому служат данные из табл. 3 – частота взаимодействий, которые предполагают большие обязательства предприятия, находится на очень низком уровне. Также на очень низком уровне находится показатель доли студентов, учащихся по практикоориентированным дуальным программам и по договорам о целевом обучении. Значительное отставание в динамике от зарубежных показателей вовлеченности учащихся в обучение на рабочем месте косвенно подтверждает, что реализованные проекты не затронули институциональных основ отечественной структуры системы СПО и не обеспечили необходимых системных изменений, позволяющих минимизировать транзакционные издержки компаний.

Анализ данных мониторинга позволяет сделать предположение о наличии на текущий момент естественным образом сложившейся практики взаимодействия российских предприятий и ПОО, которую можно обозначить как негармоничное партнерство с активной артикуляцией работодателем запроса на качественный человеческий ресурс без соразмерного участия в его формировании. Иными словами, тот уровень взаимодействия в последние годы между бизнесом и системой профессионального образования, которое фиксируют и текущий опрос, и иные российские исследования, в том числе Н. В. Бондаренко, А. И. Сатдыкова [24–26], сводится в большинстве случаев к участию предприятий в тех ясных и прозрачных процессах и мероприятиях, которые позволяют при невысоких затратах отфильтровать и получить в качестве собственных работников лучших студентов. Участие в других формах взаимодействия несет в себе большие риски ввиду неясности процедур, отсутствия законодательной базы и отработанной практики – что выливается в запредельно высокие транзакционные издержки для предприятия. Поэтому вполне естественно, что их стратегия заключается в минимизации финансовых долгосрочных вложений и нацеленность на быстрый возврат вложенных средств за счет сокращения периода взаимодействия и деятельности преимущественно в зоне перехода между системой образования и рынком труда.

Заключение

Таким образом, полученные в ходе исследования результаты снижают уровень существующих информационных дефицитов в вопросах взаимодействия предприятий и ПОО в РФ и могут быть использованы для дальнейших теоретических изысканий и формирования эффективной политики

партнерства рынка труда и системы образования. Проведенный анализ дал возможность сформировать актуальную картину распространенных в России в конце второго десятилетия XXI века форм партнерства между предприятиями и ПОО и частоту их использования.

Количественная оценка уровня взаимодействия предприятий и ПОО в России на современном этапе позволила сравнить его с показателями зарубежных стран. В нашей стране был выявлен более низкий уровень вложений, особенно финансовых, со стороны предприятий в развитие человеческого капитала студентов. Было выявлено, что наибольшее распространение получает традиционная форма производственной практики как наименее затратная и наиболее понятная для предприятия. Интенсивность взаимодействия падает по мере нарастания инвестиционных и организационных обязательств предприятия, что обуславливается во многом отсутствием соответствующих экономических и институциональных условий. На сегодняшний день нет не столько мотива к партнерству со стороны предприятий и образовательных организаций, сколько инструментов формирования и институционализации такого партнерства. Но ситуация облегчается тем, что в отличие от мотивации создание организационных и экономических условий для развития партнерства заинтересованными сторонами поддается целенаправленной корректировке со стороны государства.

Специфика российской ситуации состоит в том, что и со стороны предприятий, и со стороны ПОО декларируется желание развивать партнерские отношения, но их невысокая динамика на протяжении многих лет говорит о системном характере проблемы. Взаимодействие системы профессионального образования в России и рынка труда можно обозначить как негармоничное партнерство с активной артикуляцией работодателем запроса на качественный человеческий ресурс без соразмерного участия в его формировании. Для предприятий нашей страны характерна нацеленность на быстрый возврат вложенных средств за счет сокращения периода взаимодействия и деятельности преимущественно в зоне перехода между системой образования и рынком труда.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что для дальнейшего развития партнерства необходимо формирование новых экономических и институциональных условий с учетом системных ограничений и возможностей сложившихся отечественных институтов рынка труда и системы профессионального образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Kuczera M. Incentives for apprenticeship // OECD Education Working Papers, No. 152, OECD Publishing, Paris 2017. 50 p. Available from: https://www.oecd-ilibrary.org/education/incentives-for-apprenticeship_55bb556d-en (date of access: 05.04.2021).
2. Comyn P. Does work-based learning facilitates transitions to decent work? // Employment working paper No. 242. International Labour Organization. – Geneva 2018. 44 p. Available from: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_635797/lang-en/index.htm (date of access: 05.04.2021).
3. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education., Second edition. N. Y.: National Bureau of Economic Research. 1975. Ch. 2. P. 13–44. Available from: <http://www.nber.org/chapters/c3733> (date of access: 05.04.2021).
4. Вишневская Н. Т. Модели первичной профессиональной подготовки в современных экономиках // Вопросы образования. 2010. № 4. С. 5–29. DOI: 10.17323/1814-9545-2010-4-5-29
5. Satdykov A. I. Comparative analysis of enterprise's participation in the process of labor training in USA, Great Britain and Russia // Contemporary problems of social work. 2019. № 2. P. 21–29. DOI:10.17922/2412-5466-2019-2-21-29
6. Ханелоре К., Есенина Е. Ю. «Старая дама в очень современном интернациональном платье» (немецкая дуальная система профессионального образования и обучения в германии и в мире) // Образование и наука. 2015. № 8. С. 34–49. DOI: 10.17853/1994-5639-2015-8-34-49
7. Coase R. H. The Nature of the Firm // *Economica*, New Series. Nov., 1937. Vol. 4, № 16. P. 386–405. Available from: <https://www.jstor.org/stable/2626876?seq=1> (date of access: 06.04.2021).
8. Lafontaine F., Slade M. Vertical Integration and Firm Boundaries: The Evidence // *Journal of Economic Literature*. 2007. Vol. 45. No. 3. P. 629–685. Available from: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.45.3.629> (date of access: 06.04.2021).
9. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. Москва: Дело, 2001. 408 с.
10. Stevens M. An Investment model for the Supply of Training by Employers // *The Economic journal*. May, 1994. Vol. 104, No. 424. P. 556–570. Available from: <http://www.jstor.org/stable/2234631> (date of access: 06.04.2021).
11. Wolter S. C., Muehlemann S., Schweri J. Why some firms train apprentices and many others do not // *German Economic Review*. 2006. № 7 (3). P. 249–264. Available from: <https://www.econstor.eu/handle/10419/20152> (date of access: 06.04.2021).
12. Muehlemann S., Schweri J., Winkelmann R., Wolter S.C. An empirical analysis of the decision to train apprentices // *Labour Economics and Industrial Relations*. 2007b. № 21 (3). P. 419–441. Available from: https://www.researchgate.net/publication/4775597_An_Empirical_Analysis_of_the_Decision_to_Train_Apprentices (date of access: 06.04.2021).
13. Mohrenweiser J., Zwick T. Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered // *Labour Economics*. 2009. № 16 (5). P. 631–637. Available from: http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/12124/Mohrenweiser_Zwick_2008.pdf?sequence=1 (date of access: 06.04.2021).
14. Dionisius R., Muehlemann S., Pfeifer H., Walden G., Wenzelmann F., Wolter S. C. Cost and benefit of apprenticeship training: a comparison of Germany and Switzerland // *IZA Discussion Papers*. April 2008. Article number 3465. Available from: <http://ftp.iza.org/dp3465.pdf> (date of access: 06.04.2021).
15. Muehlemann S., Wolter S. C. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analysis // *IZA Journal of Labor Policy*. 2014. № 3. Ar-

title number 25. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-3-25> (date of access: 06.04.2021).

16. Wilson B., Mehta S. Work-Based learning Policy: 50-states scan // National Skills Coalition. April, 2017. 32 p. Available from: <https://www.nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2020/12/WBL-Learning-Policy-50-State-Scan.pdf> (date of access: 06.04.2021).

17. Селиверстова И. В. Трудоустройство выпускников СПО: в чем специфика? // Научен вектор на Балканите. 2020. № 4 (10) С. 24–31. DOI: 10.34671/SCH.SVB.2020.0404.0004

18. Дудырев Ф. Ф., Романова О. А., Травкин П. В. Трудоустройство выпускников системы среднего профессионального образования: все еще омут или уже брод? // Вопросы образования. 2019. № 1. С. 109–136. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-109-136

19. Клячко Т. А., Семионова Е. А. Трудоустройство молодежи на первую работу // Экономическое развитие России. 2019. № 12 (26). С. 48–56.

20. Агранович М. А., Дренева А. А., Ермачкова Ю. В., Ливенец М. А., Селиверстова И. В. Российское образование в контексте международных индикаторов, 2020. Аналитический доклад / Москва: Центр мониторинга и статистики образования ФИРО РАНХиГС, 2020. 52 с.

21. Агранович М. А., Ермачкова Ю. В., Селиверстова И. В. Российское образование в контексте международных индикаторов, 2019. Аналитический доклад [Электрон. ресурс] / Москва: Центр статистики и мониторинга образования ФИРО РАНХиГС, 2019. 96 с. Режим доступа: https://firo.ranepa.ru/files/docs/ros_obr_v_kontekste_mejdunar_indikatorov/doclad_ros_obr_v_kontekste_mi.pdf (дата обращения: 09.04.2021).

22. Baert S., Nyet B., Omev E., Verhaest D. Student work, educational achievement, and later employment: A dynamic approach // IZA Discussion Papers. November 2017. Article number 11127. Available from: <http://ftp.iza.org/dp11127.pdf> (date of access: 09.04.2021).

23. Агранович М. А., Селиверстова И. В., Сизов В. В., Фатеева А. В. Методические вопросы сравнительного анализа международных и российских показателей статистики образования. Коллективная монография / Томск: Изд-во ТПУ, 2012. 155 с.

24. Сатдыков А. И. Проблемы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и промышленных предприятий // Труд и социальные отношения. 2016. № 5. С. 127–139.

25. Бондаренко Н. В. Практико-ориентированный подход в обучении: возможности реализации в профессиональных образовательных организациях [Электрон. ресурс] // Мониторинг экономики образования. 2019. № 8 (93). Режим доступа: [https://memo.hse.ru/data/2019/04/25/1181817929/iam_8_2019\(93\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2019/04/25/1181817929/iam_8_2019(93).pdf) (дата обращения: 09.04.2021).

26. Бондаренко Н. В. Анализ взаимодействия системы среднего профессионального образования и работодателей высокотехнологичных секторов экономики [Электрон. ресурс]. Мониторинг экономики образования. 2018. № 2 (122). Режим доступа: [https://memo.hse.ru/data/2018/02/28/1165005722/2018_inbul_122\(2\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/02/28/1165005722/2018_inbul_122(2).pdf) (дата обращения: 09.04.2021).

References

1. Kuczera M. Incentives for apprenticeship. OECD Education Working Papers, No. 152 [Internet]. Paris: OECD Publishing; 2017 [cited 2021 Apr 05]. 50 p. Available from: https://www.oecd-ilibrary.org/education/incentives-for-apprenticeship_55bb556d-en

2. Comyn P. Does work-based learning facilitates transitions to decent work? Employment working paper No. 242 [Internet]. Geneva: International Labour Organization; 2018 [cited

2021 Apr 05]. 44 p. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_635797.pdf

3. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education [Internet]. 2nd ed. New York: National Bureau of Economic Research; 1975 [cited 2021 Apr 05]. Part 2. p. 13–44. Available from: <http://www.nber.org/chapters/c3733>

4. Vishnevskaya N. T. Models of primary professional training in modern economies. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2010; 4: 5–29. DOI: 10.17323/1814-9545-2010-4-5-29 (In Russ.)

5. Satdykov A. I. Comparative analysis of enterprise's participation in the process of labor training in USA, Great Britain and Russia. *Contemporary Problems of Social Work*. 2019; 2: 21–29. DOI: 10.17922/2412-5466-2019-2-21-29

6. Hannelore D., Esenina E. Y. "Old woman in very modern international dress" (German dual system of VET in Germany and in the world). *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2015; 8: 34–49. DOI: 10.17853/1994-5639-2015-8-34-49 (In Russ.)

7. Coase R. H. The nature of the firm. *Economica, New Series* [Internet]. 1937 Nov [cited 2021 Apr 06]; 16 (4): 386–405. Available from: <https://www.jstor.org/stable/2626876?seq=1>

8. Lafontaine F., Slade M. Vertical integration and firm boundaries: The evidence. *Journal of Economic Literature* [Internet]. 2007 [cited 2021 Apr 06]; 3 (45): 629–685. Available from: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.45.3.629>

9. Eggertsson T. *Ekonomicheskoe povedenie i instituty = Economic behavior and institutions*. Moscow: Publishing House Delo; 2001. 408 p. (In Russ.)

10. Stevens M. An investment model for the supply of training by employers. *The Economic Journal* [Internet]. 1994 May [cited 2021 Apr 06]; 424 (104): 556–570. Available from: <http://www.jstor.org/stable/2234631>

11. Wolter S. C., Muehlemann S., Schweri J. Why some firms train apprentices and many others do not. *German Economic Review* [Internet]. 2006 [cited 2021 Apr 6]; 7 (3): 249–264. Available from: <https://www.econstor.eu/handle/10419/20152>

12. Muehlemann S., Schweri J., Winkelmann R., Wolter S. C. An empirical analysis of the decision to train apprentices. *Labour Economics and Industrial Relations* [Internet]. 2007b [cited 2021 Apr 06]; 21 (3): 419–441. Available from: https://www.researchgate.net/publication/4775597_An_Empirical_Analysis_of_the_Decision_to_Train_Apprentices

13. Mohrenweiser J., Zwick T. Why do firms train apprentices? The net cost puzzle reconsidered. *Labour Economics* [Internet]. 2009 [cited 2021 Apr 06]; 16 (5): 631–637. Available from: http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/12124/Mohrenweiser_Zwick_2008.pdf?sequence=1

14. Dionisius R., Muehlemann S., Pfeifer H., Walden G., Wenzelmann F., Wolter S. C. Cost and benefit of apprenticeship training: A comparison of Germany and Switzerland. *IZA Discussion Papers* [Internet]. 2008 Apr [cited 2021 Apr 06]; № 3465. Available from: <http://ftp.iza.org/dp3465.pdf>

15. Muehlemann S., Wolter S. C. Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analysis. *IZA Journal of Labor Policy* [Internet]. 2014 [cited 2021 Apr 06]. 3 (25). Available from: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-3-25>

16. Wilson B., Mehta S. Work-based learning policy: 50-states scan. National Skills Coalition [Internet]. 2017 Apr [cited 2021 Apr 06]. 32 p. Available from: <https://www.nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2020/12/WBL-Learning-Policy-50-State-Scan.pdf>

17. Seliverstova I. V. Employment of secondary vocational education graduates: what are the specifics? *Nauchen vektor na Balkanite = Scientific Vector of the Balkans*. 2020; 4 (10): 24–31. DOI: 10.34671/SCH.SVB.2020.0404.0004 (In Russ.)

18. Dudyrev F., Romanova O., Travkin P. Employment of vocational graduates: Still a slough or already a ford? *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2019; 1: 109–136. DOI 10.17323/1814-9545-2019-1-109-136 (In Russ.)

19. Klyachko T. L., Semionova E. A. Youth employment. First job. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii = Russian Economic Development*. 2019; 12 (26): 48–56. (In Russ.)

20. Agranovich M. L., Dreneva A. A., Ermachkova Yu. V., Livenec M. A., Seliverstova I. V. Rossijskoe obrazovanie v kontekste mezhdunarodnyh indikatorov, 2020. Analiticheskij doklad = Russian education in the context of international indicators, 2020. Analytical report. Moscow: Research Center of Educational Statistics and Monitoring FIRO PANEPA; 2020. 52 p. (In Russ.)

21. Agranovich M. L., Ermachkova Yu. V., Seliverstova I. V. Rossijskoe obrazovanie v kontekste mezhdunarodnyh indikatorov, 2019. Analiticheskij doklad = Russian education in the context of international indicators, 2019. Analytical report [Internet]. Moscow: Research Center of Educational Statistics and Monitoring FIRO PANEPA; 2019 [cited 2021 Apr 09]. 96 p. Available from: https://firo.ranepa.ru/files/docs/ros_obr_v_kontekste_mejdunar_indikatorov/doclad_ros_obr_v_kontekste_mi.pdf (In Russ.)

22. Baert S., Nyet B., Omev E., Verhaest D. Student work, educational achievement, and later employment: A dynamic approach. *IZA Discussion Papers* [Internet]. 2017 Nov [cited 2021 Apr 09]; № 11127. Available from: <http://ftp.iza.org/dp11127.pdf>

23. Agranovich M. L., Seliverstova I. V., Sizov V. V., Fateeva A. V. Metodicheskie voprosy sravnitel'nogo analiza mezhdunarodnyh i rossijskih pokazatelej statistiki obrazovaniya = Methodological issues of comparative analysis of international and Russian indicators of education statistics. Tomsk: Tomsk State Pedagogical University; 2012. 155 p. (In Russ.)

24. Satdykov A. I. Problems of cooperation between vocational educational organizations and industrial enterprises. *Trud i social'nye otnosheniya = Labour and Social Relations*. 2016; 5: 127–139. (In Russ.)

25. Bondarenko N. V. Practice-oriented approach to instructing: Implementation opportunities in vocational organizations. *Monitoring of Education Markets and Organisations* [Internet]. 2019 [cited 2021 Apr 09]; 8 (93). Available from: [https://memo.hse.ru/data/2019/04/25/1181817929/iam_8_2019\(93\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2019/04/25/1181817929/iam_8_2019(93).pdf) (In Russ.)

26. Bondarenko N. V. The analysis of the interaction between the system of VET and enterprises of high-tech sectors of the economy. *Monitoring of Education Markets and Organisations* [Internet]. 2018 [cited 2021 Apr 9]; 2 (122). Available from: [https://memo.hse.ru/data/2018/02/28/1165005722/2018_inbul_122\(2\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/02/28/1165005722/2018_inbul_122(2).pdf) (In Russ.)

Информация об авторах:

Блинов Владимир Игоревич – доктор педагогических наук, профессор, директор Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0001-8607-9159, Scopus ID 57195362638; Москва, Россия. E-mail: blinov-vi@ranepa.ru

Сатдыков Айрат Илдарович – заместитель директора Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной

службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0002-9813-3746, Scopus ID 57207467731; Москва, Россия. E-mail: satdykov-ai@ranepa.ru

Селиверстова Ирина Валерьевна – заместитель директора Научно-исследовательского центра мониторинга и статистики образования Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0002-5857-4416, WOS research ID U-2406-2018; Москва, Россия. E-mail: seliverstova-iv@ranepa.ru

Вклад соавторов. Авторы внесли равный вклад в подготовку статьи.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 12.04.2021; принята в печать 11.08.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Vladimir I. Blinov – Dr. Sci. (Education), Professor, Director of the Research Center of Vocational Education and Training and Qualification Systems, Federal Institute for Education Development of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0001-8607-9159, Scopus ID 57195362638; Moscow, Russia. E-mail: blinov-vi@ranepa.ru

Ayrat I. Satdykov – Deputy Director of the Research Center of Vocational Education and Training and Qualification Systems, Federal Institute for Education Development of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0002-9813-3746, Scopus ID 57207467731; Moscow, Russia. E-mail: satdykov-ai@ranepa.ru

Irina V. Seliverstova – Deputy Director of the Research Center of Educational Statistics and Monitoring, Federal Institute for Education Development of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0002-5857-4416, WOS research ID U-2406-2018; Moscow, Russia. E-mail: seliverstova-iv@ranepa.ru

Contribution of the authors. The authors equally contributed to the present research.

Conflict of interest statement. The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 12.04.2021; accepted for publication 11.08.2021.

The authors have read and approved the final manuscript.