

---

---

# УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 377

DOI: 10.17853/1994-5639-2021-10-44-77

## УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ФОКУСИРОВКА РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПОТРЕБНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

С. Ю. Алашеев<sup>1</sup>, Т. Г. Кутейницына<sup>2</sup>, Н. Ю. Посталюк<sup>3</sup>, В. А. Прудникова<sup>4</sup>

*Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Самара, Россия.*  
E-mail: <sup>1</sup>alashhev-sy@ranepa.ru, <sup>2</sup>kuteynitsyna-tg@ranepa.ru, <sup>3</sup>postalyuk-ny@ranepa.ru, <sup>4</sup>prudnikova-va@ranepa.ru

**Аннотация.** *Введение.* Политика Европейского союза и многих других стран в области образования и подготовки кадров с прикладными квалификациями традиционно ориентирована на потребности экономики территорий и конкурентоспособность предприятий. В настоящее время в РФ утверждается новая организационно-управленческая модель, связанная с мировой практикой индикативного управления. Если отдельные управленческие инструменты целевой фокусировки VET-систем на потребности экономики неоднократно выступали предметом изучения, то вопрос, какими конкретно наборами управленческих инструментов и насколько эффективно достигается динамический баланс кадрового спроса и предложения на региональных рынках труда, остается слабоизученным.

*Цель исследования* – установить особенности целевой управленческой фокусировки деятельности региональных систем СПО на потребности социально-экономического развития субъекта РФ.

*Методология и методика.* Методология исследования базируется на совокупности принципов и подходов: системно-деятельностного анализа социальных объектов, сравнительно-сопоставительного анализа и моделирования социальных систем. Применен метрологический принцип сопоставления полученных значений показателей/индикаторов деятельности систем СПО с «нормативом», в качестве которого используются пороговые значения, установленные методом экспертных оценок либо по средним значениям показателей в актуальных российских мониторинговых исследованиях. Агрегированные индексы рассчитывались как суммы нормированных значений соответствующих групп показателей.

Использованные методы исследования: анкетирование, метод экспертных оценок, шкалирование, нормирование, веб-анализ, контент-анализ документов, методы матема-

тической статистики при обработке социологических данных, методы анализа, синтеза, обобщения, сравнения, абстрагирования при интерпретации результатов исследования.

Источниками данных являлись базы открытых источников (сайты правительств субъектов РФ, органов управления образованием, профессиональных образовательных организаций); информация статистического характера; экспертные оценки носителей регионального опыта и специалистов региональных органов исполнительной власти в сфере образования.

*Результаты и научная новизна.* В результате исследования установлено неполное соответствие управленческой фокусировки системы СПО пилотных регионов потребностям регионально-ориентированного развития. Региональная дифференциация по большинству параметров, характеризующих управленческие инструменты ориентации деятельности систем СПО на запросы внешней среды, весьма значительна. Разброс значений показателей для пилотных регионов достигает 80 %. По ряду индикаторов выявленные различия обусловлены разным экономическим состоянием регионов. Однако большинство параметров, характеризующих адаптивность региональных систем СПО, никак не связано с экономической составляющей развития субъектов РФ и определяется факторами организации образовательных ресурсов и используемыми моделями управления.

*Практическая значимость.* Полученные результаты позволяют высветить проблемные места в образовательной практике регионов и определить резервы для усиления соответствия условий и результатов деятельности системы СПО и отдельных образовательных организаций потребностям социально-экономического развития территорий, в которых они расположены.

**Ключевые слова:** индексы, показатели, система профессионального образования, социально-экономическое развитие, самоорганизующиеся системы, регион, управление.

**Благодарности.** Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС на 2021 год «Сопоставительный анализ субъектов Российской Федерации по уровню направленности их систем среднего профессионального образования на потребности социально-экономического развития региона».

Авторы выражают благодарность редакции журнала «Образование и наука» и рецензентам за конструктивные комментарии и ценные рекомендации.

**Для цитирования:** Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Управленческая фокусировка региональной системы профессионального образования на потребности социально-экономического развития // Образование и наука. Т. 23, № 10. С. 44–77. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-10-44-77

## MANAGERIAL FOCUS OF A REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING SYSTEM ON THE NEEDS OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

S. Yu. Alasheev<sup>1</sup>, T. G. Kuteinitsyna<sup>2</sup>, N. Yu. Postalyuk<sup>3</sup>, V. A. Prudnikova<sup>4</sup>

*Samara Branch of the Russian Presidential Academy  
of National Economy and Public Administration, Samara, Russia.*

*E-mail: <sup>1</sup>alasheev-sy@ranepa.ru; <sup>2</sup>kuteynitsyna-tg@ranepa.ru; <sup>3</sup>postalyuk-ny@ranepa.ru;  
<sup>4</sup>prudnikova-va@ranepa.ru*

**Abstract.** *Introduction.* The policy of the European Union and many other countries in the field of education and training of personnel with applied qualifications is traditionally focused on the needs of the economy of territories and the competitiveness of enterprises. Currently, a new organisational and managerial model is being approved in the Russian Federation, related to the world practice of innovative management. Some specific management tools of the targeted focus of VET systems on the needs of the economy have repeatedly been the subject of study. However, it has not been decided yet what specific sets of management tools should be used and how to effectively achieve the dynamic balance of personnel supply and demand in regional labour markets.

*Aim.* The present research *aimed* to establish the features of the targeted managerial focusing of the activities of the regional VET systems on the needs of the socio-economic development of the constituent entity of the Russian Federation.

*Methodology and research methods.* The research methodology is based on the following principles and approaches: system- and activity-based analysis of social objects, comparative analysis and modelling of social systems. The authors applied the metrological principle to compare the obtained values of indicators/indicators of the activity of VET systems with the “standard”, which is used as threshold values set by the method of expert assessments or by average values of indicators in current Russian monitoring studies. Aggregated indices were calculated as sums of normalised values of corresponding indicators groups.

The following research methods were applied: questioning, expert assessment method, scaling, web analysis, content analysis of documents, methods of mathematical statistics in the processing of sociological data, methods of analysis, synthesis, generalisation, comparison, and abstraction in the interpretation of research results.

The data sources were open-source databases (websites of the government of constituent entities of the Russian Federation, educational authorities, and professional educational organisations); statistical information; expert assessments of regional specialists and specialists of executive authorities in the field of education.

*Results and scientific novelty.* As a result of the study, it was found that the management focus tools of the pilot regional VET system do not fully correspond to the needs of regionally oriented development. Regional differentiation is significant in accordance with most of the parameters, which characterise management tools for orienting the activities of the VET systems to the demands of the external environment. The spread in the values of indicators for the pilot regions reaches 80 %. According to several indicators, the identified differences are due to the different economic conditions of the regions. However, most of the parameters, which characterise the adaptability of regional VET systems, are not related to the economic component of the development of the constituent entities of the Russian Federation, and, are determined

mainly by the factors of educational resources management and management models used by educational systems and individual professional educational organisations.

**Practical significance.** The results obtained in the study make it possible to highlight the problem areas in the management of the VET system in the region and to identify reserves for enhancing the compliance of the conditions and results of the VET system and educational organisations with the needs of the socio-economic development of regions.

**Keywords:** indexes, indicators, Vocational Education and Training (VET) system, socio-economic development, self-organising systems, region, management.

**Acknowledgements.** The article was prepared as part of the state task of the RANEPА for 2021 “Comparative Analysis of the Subjects of the Russian Federation by the Level of Orientation of Their Secondary Vocational Education Systems to the Needs of Socio-Economic Development of the Region”.

The authors 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:** Alashev S. Yu., Kuteinitsyna T. G., Postalyuk N. Yu., Prudnikova V. A. Managerial focus of a regional vocational education and training system on the needs of socio-economic development. *The Education and Science Journal*. 2021; 23 (10): 44–77. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-10-44-77

## Введение

Политика Европейского Союза и многих других стран в области образования и подготовки кадров с прикладными квалификациями (англ. *Vocational Education and Training, VET*) традиционно ориентирована на потребности экономики территорий и конкурентоспособность предприятий. Как указывается в документе «Несоответствие навыков и государственная политика в странах ОЭСР», существуют взаимосвязь между дефицитами квалификаций и компетенций персонала организаций в большинстве сегментов экономики и государственной политикой, в том числе, по мнению М. А. McGowan и D. Andrews, в сфере образования и обучения [1]. В качестве одной из приоритетных задач правительств выступает консолидация стейкхолдеров профессионального образования (прежде всего, работодателей и их ассоциаций, профсоюзов) в целях разделения ответственности за обеспечение соответствия качества подготовки выпускников меняющимся запросам рынков труда<sup>1</sup>.

В России долгое время профессионально-техническое и среднее профессиональное образование развивались как замкнутые корпоративные си-

---

<sup>1</sup> EU policy in the field of vocational education and training. Available from: [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en); Vocational Education and Training – Australian Government. Available from: <https://info.australia.gov.au/information-and-services/education-and-training/vocational-education-and-training> (date of access: 25.07.2021).

стемы с приоритетами сосредоточения всех образовательных ресурсов для освоения профессиональных квалификаций в лицеях, техникумах, колледжах. В середине 2000-х годов, прежде всего в связи с поэтапной передачей административно-распорядительных полномочий и финансирования профессиональных образовательных организаций на уровень субъектов Российской Федерации (далее – РФ), задачи регионально-ориентированного развития систем среднего профессионального образования (далее – СПО) начинают учитываться в стратегиях реализации приоритетов государственной образовательной политики.

Сегодня специалисты единодушны в оценке существенного влияния на экономический рост, динамические характеристики кадрового спроса и предложения на региональном рынке труда уровня ориентации региональных систем СПО на потребности территорий, в которых они расположены. Профессиональное образование рассматривается в качестве одного из важнейших факторов регионального экономического развития. Его влияние, как утверждают И. А. Коршунов и О. С. Гапонова, обобщая результаты зарубежных исследований, реализуется посредством нескольких механизмов, в том числе за счет увеличения объема человеческого капитала, заключенного в рабочей силе, следствием чего становится повышение производительности труда на предприятиях и, соответственно, экономический рост в регионе [2, с. 38]. Цель синхронизации деятельности региональных систем СПО и кадровых потребностей экономики субъектов РФ акцентирована в Стратегии развития среднего профессионального образования России до 2030 года<sup>1</sup>.

Однако практическое воплощение этого приоритета в России все еще не реализовано в полной мере. В академическом дискурсе присутствует общее понимание неэффективности взаимодействия систем СПО большинства регионов страны с территориальными рынками труда. Эксперты констатируют низкий спрос со стороны российских предприятий на повышение квалификации своего персонала в профессиональных образовательных организациях (И. В. Абанкина, А. А. Беликов, О. С. Гапонова, Ф. Ф. Дудырев и др. [3]). В исследованиях специалистов Российской академии народного хозяйства и государственной службы Е. М. Авраамовой, Т. А. Клячко, Д. М. Логинова и Е. А. Семионовой фиксируется дисбаланс кадрового спроса и предложения на рынках труда работников данного уровня [4]. По оценкам А. Ю. Коковихина, Е. С. Огородникова, Д. Уильямс и А. Е. Плахина, такая разбалансировка чревата существенными негативными последствиями для

---

<sup>1</sup>Интервью первого заместителя министра просвещения РФ Дмитрия Глушко // Российская газета. 1 марта 2021 г. Режим доступа: <https://rg.ru/2021/03/01/interviu-pervogo-zamministra-prosveshcheniia-rf-dmitriia-glushko-glavnoe.html> (дата обращения: 25.07.2021).

экономики регионов и страны в целом [5]. Неудовлетворяющее работодателей качество подготовки специалистов с прикладными квалификациями констатируется экспертами Национального исследовательского университета Высшей школы экономики Ф. Ф. Дудыревым, О. А. Романовой, А. И. Шабалиным и др. [6]. Аналогичные данные получены Е. В. Ломтевой, А. Ю. Бедаревой, А. С. Тищенко, Т. А. Клячко [7]). Сохранению разрыва между кадровыми потребностями рынка труда и предложением систем образования, по оценкам Э. Ф. Зеера Е. В. Лебедевой и М. В. Зиннатовой, способствует и консерватизм современных образовательных институтов России, для которых характерно игнорирование трансформации квалификационных запросов [8, с. 45]. Результаты исследований специалистов Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина доказывают тенденцию девальвации квалификационного потенциала педагогического корпуса системы профессионального и высшего образования [9]. Все эти факты и тенденции прямо и/или косвенно свидетельствуют о слабом соответствии деятельности региональных систем СПО потребностям экономики территорий их присутствия.

Феномен соответствия региональной системы СПО социально-экономическим запросам территории, в рамках которой локализована ее деятельность, можно рассматривать как «динамический баланс», который непрерывно меняется релевантно трансформациям внешнего заказа. Поэтому значимой характеристикой организации образовательных ресурсов системы СПО является ее ориентация на потребности социально-экономического развития региона, для того чтобы оперативно восстановить утраченное соответствие.

Анализ действующих сетей профессиональных образовательных организаций в субъектах РФ показывает, что они состоят из колледжей и техникумов, учредителями которых выступают различные органы региональной исполнительной власти: отраслевые министерства и ведомства, министерства образования. Высшие учебные заведения, в структурных подразделениях которых также могут реализовываться программы СПО, финансируются и управляются на федеральном уровне. Уже по этой причине существует риск того, что значение показателя реакции системы на управляющее воздействие – управляемость – не обеспечивает проведение эффективной государственной образовательной политики. Это обусловлено барьерами распределения и согласования полномочий, препонами межбюджетных отношений, создающими препятствия для оперативного реагирования системы СПО на изменившиеся запросы, и требует дополнительных транзакций по согласованию и координации управленческих решений, порождает риски дублирования и параллелизма. Фрагментарность и неодно-

родность объектов управления профессиональным образованием в регионах нашей страны обусловлена исторически, что может быть интерпретировано как одно из проявлений «эффекта колеи», описанного А. А. Аузаном [10].

*Цель исследования*, которому посвящена настоящая статья, – установить особенности целевой управленческой фокусировки деятельности региональных систем СПО на потребности социально-экономического развития субъекта РФ.

*Исследовательские вопросы:*

– посредством каких управленческих инструментов и насколько эффективно системы СПО настраивают свою деятельность на актуальные и перспективные задачи регионального развития;

– зависит ли управленческая фокусировка (процесс и результат выработки и реализации приоритетов, которые обеспечивают целевую направленность процессов управления) от экономического статуса региона;

– насколько применим для региональных систем СПО принцип эквивалентности как атрибут самоорганизующихся систем, в которых поставленные цели могут достигаться разными наборами средств (введен в теорию систем Л. фон Берталанфи [11]).

В качестве *рабочих гипотез исследования* выступали следующие предположения:

1. Целевая управленческая фокусировка деятельности региональных систем СПО реализуется на основе фиксированных наборов управленческих инструментов. Направленность на запросы экономики осуществляется посредством выработки и реализации соответствующих стратегических приоритетов, релевантных им организационно-финансовых механизмов и путем включения в контур управления работодателей.

2. Имеется значительная дифференциация регионов по показателям, характеризующим управленческий инструментарий ориентации деятельности систем СПО на запросы внешней среды. Среди них присутствуют параметры, которые детерминированы экономическим статусом регионов, а также характеристики, обусловленные способами организации образовательных ресурсов и моделями управления системой СПО.

*Ограничения исследования.* Нами разработана технология оценки уровня ориентации региональных систем СПО на потребности экономики и социальной сферы субъектов РФ, в которых они расположены [12]. В ней используются критерии соответствия, показатели и индикаторы, отражающие определенные свойства организации образовательных ресурсов региональной системы СПО, которые отвечают принципам адаптивных систем, в частности, их способности оперативно и гибко реагировать на новые (изменившиеся) вызовы внешнего окружения. База данных, предназначенная

для установления соответствия уровня ориентации региональных систем СПО на запросы развития экономики и социальной сферы субъекта РФ, зарегистрирована в Государственной информационной системе учёта научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения<sup>1</sup>. Обобщенные результаты исследования без детализации полученных данных опубликованы в 2020 году [13]. Два критерия из семи, используемых в технологии, репрезентируют параметры региональных систем СПО, которые характеризуют собственно управленческий аспект их функционирования (индекс целевой управленческой фокусировки). Именно этой части исследования, результаты которой раскрывают управленческий инструментарий синхронизации деятельности региональных систем СПО с социально-экономическим развитием субъекта РФ и не публиковались ранее, посвящена настоящая статья.

### **Обзор литературы**

Наиболее органично синхронизация деятельности системы подготовки кадров с требованиями рынков труда осуществляется посредством так называемой «дуальной системы» обучения. В рамках этой модели образовательные организации реализуют теоретический блок подготовки и присваивают академическую квалификацию, необходимую для продолжения обучения, а практико-ориентированный профессиональный цикл осуществляется на предприятиях реального сектора экономики, где и происходят оценка и признание профессиональных квалификаций выпускника. Швейцарские исследователи N. Hoffman, и R. Schwartz отмечают, что все партнеры системы профессионального образования «... служат общему видению того, что лучше для будущего швейцарской экономики», это и есть «золотой стандарт» ее развития [14, с. 9].

В работах Т. F. Remington описаны разнообразные форматы «дуальной» организации образовательного процесса в различных странах и показано, что изменения в квалификационном запросе со стороны предприятий оперативно отражаются в планируемых образовательных результатах VET-программ и, соответственно, в содержании и технологиях обучения на всех его этапах [15], [16].

Одним из вариантов практико-ориентированной модели подготовки кадров с прикладными квалификациями в ряде зарубежных стран (США,

---

<sup>1</sup> Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2020621849 от 12 октября 2020 г. «Система показателей соответствия организации профессионального образования субъекта РФ потребностям региональной экономики» (ЦИТИС, № ААА-А-А20-120013090004-4).



Южная Корея, Китай и др.), по мнению А. I. Satdykov, выступает «ученичество», или обучение на рабочем месте с инструктивно-педагогическим сопровождением (наставничеством) [17]. О преимуществах обучения на рабочем месте с точки зрения освоения навыков, востребованных рынком труда, свидетельствует работа S. Mühlemann, в которой в том числе устанавливаются издержки («цена») такого обучения [18]. M. Kuczera определяет эффективность ученичества как некий баланс результативности и цены ее достижения и показывает, что дуальное обучение при прочих равных условиях обеспечивает формирование навыков, релевантных требуемым на предприятиях. При этом, по оценкам исследователя, успешное вовлечение различных заинтересованных сторон в совместное решение задач подготовки кадров с прикладными квалификациями непросто, поскольку ее решение требует согласования интересов всех стейкхолдеров и тщательного распределения затрат на ученичество и выгод от него. Однако именно такой подход привлекателен для студентов, создает ценность для работодателей и поддерживает экономический рост [19]. В Обзоре по 40 странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) «Ключевые вызовы для VET-систем» содержится рекомендация о применении качественного обучения на рабочем месте в рамках программ послесреднего образования как инструмента усиления связи образования с рынками труда, в том числе успешного трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций<sup>1</sup>.

Поскольку полномочия и ответственность за соответствие качества подготовленных кадров требованиям рабочих мест в системах «дуального обучения» распределены между государством и работодателями, применение дополнительных управленческих инструментов для перенастройки образования, как правило, не требуется. В тех же странах, где обучение профессии/специальности проходит в основном в учебном заведении, необходима такая организация региональных образовательных ресурсов, которая обеспечивает нацеленность VET-системы на потребности внешней среды, улавливание «слабых сигналов» рынка, фиксацию изменений в потребностях заказчиков профессионального образования и конвертацию их в соответствующие параметры учебного процесса. Ф. Ф. Дудырев, О. А. Романова, А. И. Шабалин считают, что это в полной мере можно отнести и к России, где в региональных системах СПО в настоящее время только в отдельных образовательных организациях используются простейшие элементы дуальной модели подго-

---

<sup>1</sup> OECD (2015). Reviews of Vocational Education and Training: Key messages and country summaries. Available from: [https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD\\_VET\\_Key\\_Messages\\_and\\_Country\\_Summaries\\_2015.pdf](https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD_VET_Key_Messages_and_Country_Summaries_2015.pdf) (date of access: 25.07.2021).

товки<sup>1</sup>, а присвоение профессиональных квалификаций выпускникам происходит в самих колледжах и техникумах (кто обучает, тот и оценивает) [20].

И. В. Абанкиной, Ф. Ф. Дудыревым, И. Д. Фруминим и другими экспертами в качестве необходимого условия ориентации образовательной системы на внешние запросы называется *адаптивность* как ее имманентное свойство [3]. Способность к самоорганизации системы профессионального образования Е. М. Дорожкин и О. Н. Арефьев относят к числу важнейших системных качеств, необходимых для эффективного функционирования в условиях непредсказуемости социально-экономического развития [21]. Свойства самоорганизации достигаются на основе определенного набора условий: наличия информационного интерфейса между рынком труда и системой образования, участия работодателей в стратегическом целеполагании и оценке образовательных результатов, гибкости образовательных программ, скомпонованных на модульно-компетентностной основе, и т. д.

В ряду этих факторов особое место занимает управление. Так, в исследованиях А. Al-Alawi с коллегами, S. Pollitt и С. Bouckaert показано, что управление имеет решающее значение в составе условий, определяющих эффективность любой системы, поскольку оно координирует все остальные условия [22], [23].

Профессиональное образование в соответствии со своим предназначением имеет несколько основных стейкхолдеров – по сути, заказчиков, предъявляющих собственные требования к результатам и условиям обучения. Прежде всего, это государство (на разных уровнях) и работодатели как конкретные представители предприятий и как институциональные объединения, профессиональные сообщества. Поэтому управление системой СПО, которая трансформируется из квазикорпоративной в открытую, самоорганизующуюся систему, становится многофокусным. Это влечет за собой возникновение нескольких субъектов управления, реализующих делегированные им функции при координирующей роли одного их субъектов и, как следствие, необходимость разделения их полномочий и сфер ответственности (модель «распределенного» управления).

С нашей точки зрения, в основе государственной (региональной) образовательной политики в сфере СПО должна лежать задача балансировки интересов всех субъектов управления. В зависимости от того, какая целевая управленческая фокусировка в результате выработки стратегических приоритетов консолидированно выбирается субъектами управления, можно говорить о доминирующей ориентации региональной системы СПО на запросы

---

<sup>1</sup> По данным официальной государственной статистики, в 2020 году в России доля студентов, обучающихся по программам СПО с применением дуальной модели обучения, в общей численности обучающихся по программам СПО составила 2,6 %.

экономики (модель «социальный лифт») или на потребности населения (модель «социальный сейф»). Этот стратегический выбор имплементируется в соответствующих параметрах сети организаций (преобладание отраслевых либо многопрофильных колледжей/техникумов), в специализации ресурсных центров профессионального образования, в распределение финансовых средств и т. д.

**Управленческая фокусировка** в рамках настоящего исследования понимается как процесс и результат выработки и реализации приоритетов (приоритезация задач), которые обеспечивают целевую направленность процессов управления и соответствующие стратегические установки субъектов управления. Ее необходимость обусловлена ограничениями ресурсных возможностей региональных систем СПО, как и любой другой открытой, саморазвивающейся системы.

Целевая управленческая фокусировка на регионально-ориентированное развитие достигается специальным набором **управленческих инструментов**, которые обеспечивают динамическое соответствие условий и результатов деятельности региональной системы СПО запросам экономики и социума субъекта РФ, в котором локализована ее деятельность. Управленческий инструментарий представляет собой набор конкретных методов, приемов, способов и технологий реализации управленческих функций, из которых выбираются инструменты, релевантные актуальным условиям и решаемым задачам. К ним мы относим нормативную и методическую регламентацию конкретных процессов в системе СПО (например, установление показателей, по которым проводится аккредитация образовательных программ и их целевых значений), стимулирование определенных действий педагогического персонала и/или администрации организаций (в том числе посредством отраслевой системы оплаты труда, целевого премирования), выбор точек контроля и т. д.

В настоящее время, по мнению А. Г. Барабашева с соавторами и R. M. Gisselquist, в России утверждается организационно-управленческая модель, связанная с мировой практикой индикативного управления, многократно подтвердившей свою эффективность [24], [25]. Эксперты проекта Pew-MacArthur Results First Initiative, фондов Pew Charitable Trusts и Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров в своем докладе 2015 года обосновали тенденцию возрастания роли управления посредством индикативных оценок разнообразных факторов («управление на основе фактов») по мере усиления контекста неопределенности социально-экономического развития<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>How States Engage in Evidence-Based Policymaking. A national assessment. A report from the Pew-MacArthur Results First Initiative. January 2017. Available from: [http://www.pewtrusts.org/~media/assets/2017/01/how\\_states\\_engage\\_in\\_evidence\\_based\\_policymaking.pdf](http://www.pewtrusts.org/~media/assets/2017/01/how_states_engage_in_evidence_based_policymaking.pdf) (date of access: 25.07.2021).

Регионально-ориентированные приоритеты развития систем СПО проявляются, прежде всего, в установлении статуса государственной политики в области профессионального образования как одного из важнейших (системообразующих) компонентов стратегии социально-экономического развития региона. Следует отметить, что при этом неизбежно меняются фокусы управления, а также содержание и технологии управленческого влияния, в том числе государственного регулирования в этой области. Функции государства по управлению подготовкой кадров для экономики частично распределяются между другими субъектами управления; за региональным органом управления образованием закрепляется роль координатора этой области смешанной ответственности.

С нашей точки зрения, нацеленность на потребности рынка труда невозможно организовать, не включая в контур управления системой профессионального образования заказчиков и потребителей «продукта», который производит региональная система СПО, – работодателей. Как показано в работах S. Billett, S. Harveys, H. Gruber, такой подход может быть реализован посредством ряда управленческих инструментов [26]. Одним из наиболее значимых среди них, по мнению S. Billett, выступает наделение представителей региональных предприятий и организаций, ассоциаций и объединений работодателей функциями *соуправления* деятельностью системы СПО и отдельных учебных заведений [27]. Вклад работодателей в постановку целей, выработку приоритетов региональной образовательной политики в сфере подготовки кадров с прикладными квалификациями, непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе – все это, на наш взгляд, необходимые условия достижения соответствия качества образования требованиям рабочих мест в экономике. О значимости внешней независимой оценки квалификации выпускников VET-программ с непосредственным участием работодателей и на основе подготовленных ими контрольно-измерительных материалов свидетельствуют результаты исследования F. Achtenhagen и E. Winther [28].

Если отдельные управленческие инструменты целевой фокусировки VET-систем на потребности экономики неоднократно выступали предметом изучения, то вопрос, какими конкретно наборами управленческих инструментов и насколько эффективно достигается динамический баланс кадрового спроса и предложения на региональных рынках труда, остается слабоизученным.

## **Методология, методы и материалы**

Методология исследования базируется на совокупности принципов и подходов: системно-деятельностного анализа социальных объектов, сравнительно-сопоставительного анализа и моделирования социальных систем.

Используется квалиметрический подход, в соответствии с которым любое качество интегрально и измерить его одномоментно, как комплексный феномен, практически невозможно. Поэтому целесообразно использовать исследовательскую процедуру декомпозиции на более простые (составляющие) элементы, то есть проектирования своеобразного «дерева свойств».

Реализуемые оценки соответствия основаны на метрологическом принципе сопоставления полученных в исследовании значений показателей с «нормативом», в качестве которого используются пороговые значения, установленные методом экспертных оценок либо по средним значениям показателей в актуальных российских мониторинговых исследованиях. Оценка состояния формируется по шкале «полное соответствие / частичное соответствие / несоответствие» в отношении каждого критерия, показателя. Полученные оценки по отдельным показателям агрегируются в рамках индексов, затем формируется итоговая оценка уровня управленческой фокусировки региональной системы СПО на запросы социально-экономического развития субъекта РФ. Индексы рассчитываются как суммы нормированных значений групп релевантных показателей.

Объектом исследования выступали региональные практики систем СПО в 7 субъектах РФ с различным экономическим статусом и состоянием региональных систем СПО (Самарская, Саратовская и Астраханская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, республики Ингушетия и Чувашия, Чеченская Республика).

*Методы исследования:* анкетирование, метод экспертных оценок, шкалирование, нормирование, веб-анализ, контент-анализ документов, методы математической статистики при обработке социологических данных, методы анализа, синтеза, обобщения, сравнения, абстрагирования при интерпретации результатов исследования.

*Источники информации:* базы открытых источников (сайты правительств субъектов РФ, органов исполнительной власти в сфере управления образованием, профессиональных образовательных организаций); данные статистического характера; неcodифицированная информация, представленная экспертными оценками специалистов региональных органов управления образованием и носителями регионального опыта. Отдельные характеристики региональных систем СПО извлекались из сведений федеральной базы данных Министерства просвещения Российской Федерации «Мониторинг качества подготовки кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы СПО» (далее – Мониторинг Минпроса России)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Мониторинг качества подготовки кадров. // Available from: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=spo> (дата обращения: 25.07.2021).

Наряду с формами федерального статистического наблюдения источником информации выступала «Анкета для регионального органа исполнительной власти в сфере управления образованием», аккумулирующая сведения, отсутствующие в официальной статистике. С ее помощью собирались данные о специализации центров коллективного пользования (ресурсных центров) в инфраструктуре сетей организаций СПО в регионе, отдельные показатели ведомственной региональной статистики (например, доля студентов, которые проходили профессиональные практики на рабочих местах предприятий; доля выпускников, трудоустроившихся по профессии/специальности обучения; нормативы финансирования подготовки по востребованным профессиям/специальностям и т. д.).

*Отбор пилотных регионов.* Отбор субъектов РФ для проведения исследования проводился на основе данных экономической и образовательной статистики по принципу полярных регионов. Основаниями дифференциации регионов выступали экономическая ситуация, объем и структура подготовки кадров с прикладными квалификациями. Ранжирование регионов проведено по следующим экономическим показателям:

- валовой региональный продукт на душу населения (данные Росстата<sup>1</sup>);
- среднедушевые денежные доходы населения, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций (данные Росстата<sup>2</sup>);
- величина прожиточного минимума, установленного в субъектах РФ (данные официальной статистики<sup>3</sup>);
- уровень занятости населения к общей численности населения, уровень безработицы, уровень зарегистрированной безработицы (данные Росстата<sup>4</sup>).
- Показателями, характеризующими региональные системы СПО, выступали:
  - доля занятого населения со средним профессиональным образованием, доля безработных со средним профессиональным образованием, численность

---

<sup>1</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. М., 2019. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 25.07.2021).

<sup>2</sup> Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/11109/document/13259> (дата обращения: 25.07.2021).

<sup>3</sup> Социально-экономические показатели по субъектам Российской Федерации. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/47652> (дата обращения: 25.07.2021).

<sup>4</sup> Публикации, характеризующие социально-экономическое положение субъектов Российской Федерации. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 25.07.2021).

обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих на 10 000 населения, численность обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена на 10 000 населения (данные Росстата<sup>1</sup>);

– численность обучающихся по программам СПО на 10 000 населения (рассчитано авторами по данным Росстата<sup>2</sup>);

– число организаций СПО в регионах (рассчитано авторами по данным Мониторинга Минпроса России<sup>3</sup>);

– трудоустройство выпускников организаций, реализующих программы СПО, и продолжение обучения выпускников программ СПО на следующей ступени образования (Мониторинг Минпроса России<sup>4</sup>).

Основу отбора регионов для проведения исследования составили субъекты РФ, повторяющиеся в числе лидеров и аутсайдеров в рейтингах экономического развития и по показателям состояния систем СПО. В ареал исследовательского интереса включены необычные, специфические (в чем-то экстраординарные) региональные системы СПО. Так, в Ханты-Мансийском автономном округе (далее – ХМАО) при высоких показателях развития экономики и уровня доходов населения функционирует относительно небольшая сеть организаций СПО – 20 профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО). Среди аутсайдеров по экономическому развитию выделяются как регионы с малым числом ПОО (Республика Ингушетия, 11 ПОО), так и с более широкой сетью (Чеченская Республика, 22 ПОО). Столь же разноплановыми по экономическому статусу и состоянию систем СПО являются регионы европейской части России: Чувашская Республика, Астраханская, Самарская и Саратовская области.

Для фиксации актуальной управленческой фокусировки региональных систем СПО использованы два критерия и 50 показателей соответствия:

**Критерий А** – «Заявленные и реализуемые стратегические приоритеты развития региональной системы СПО и созданные организационно-финансовые механизмы нацеливают на достижение соответствия результатов ее деятельности запросам социально-экономического развития субъекта РФ».

<sup>1</sup> Публикации, характеризующие социально-экономическое положение субъектов Российской Федерации. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 25.07.2021).

<sup>2</sup> Численность студентов 2018/2019 учебный год. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: Стат. сб. / Росстат. М., 2019; Публикации, характеризующие социально-экономическое положение субъектов Российской Федерации. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 25.07.2021).

<sup>3</sup> Мониторинг качества подготовки кадров 2019 года Министерства просвещения РФ. Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=spo> (дата обращения: 25.07.2021).

<sup>4</sup> О результатах анализа трудоустройства выпускников программ СПО в рамках мониторинга качества подготовки кадров в 2019 году. Информационный бюллетень. М.: МИРЭА - Российский технологический университет, 2019.

**Критерий Б** – «Масштабы и формы участия работодателей в управлении системой СПО и организации ее деятельности (на региональном, отраслевом и локальном уровне) обеспечивают ее ориентацию на потребности социально-экономического развития региона».

Региональные стратегические приоритеты идентифицировались посредством контент-анализа документов, которые обеспечивают стратегическое планирование развития региона («декларативные стратегические приоритеты»), а также по ряду параметров, характеризующих приоритетность в практическом плане, а не как заявляемое намерение. Для определения заявленных стратегических приоритетов проводился анализ стратегических документов: средне- и долгосрочных программ и концепций социально-экономического развития региона и отдельных отраслей его экономики; инвестиционных проектов по территориям; программ развития региональной системы СПО и ее отраслевых сегментов. Анализ перечисленных документов и материалов позволяет установить, фиксируется ли однозначно в стратегических документах субъекта РФ приоритет экономической функции региональной системы СПО. Косвенным подтверждением этого является информация о том, что действующие средне- и долгосрочные программы и проекты развития региональной системы СПО включены в состав стратегических планов социально-экономического развития субъекта РФ.

Осуществляемые на практике приоритеты охватывают следующие группы предпочтений:

- 1) в распределении финансовых средств (стимулируется ли обучение по регионально-значимым профессиям/специальностям?);
- 2) в структуре регионального бюджетного заказа на подготовку кадров (изоморфен ли он прогнозу развития рынка труда?);
- 3) в специализации ресурсных центров профессионального образования (соответствует ли она отраслевым пропорциям в экономике?) и т. д.

Эти данные конвертированы в показатели реально реализуемых приоритетов, которые наряду с декларируемыми стратегическими приоритетами характеризуют особенности целевой управленческой фокусировки системы СПО на решение регионально-значимых задач.

Соответствие критерию А идентифицируется при условии рассмотрения региональной системы СПО в стратегических документах субъекта РФ как ресурса развития экономики региона и реальное осуществление этих приоритетов в деятельности системы СПО.

Аналогичным образом производится оценка нацеленности на регионально-ориентированное развитие профессиональных образовательных организаций. Предикторами такой ориентации выступают следующие показатели:



– стратегические документы ПОО позиционируются как составная часть планов социально-экономического развития региона/муниципалитета;

– в программах развития ПОО преобладают показатели достижения, релевантные задачам социально-экономического развития региона/муниципалитета;

– доля достигнутых целевых значений показателей, фиксирующих ориентацию ПОО на потребности экономики, превышает 80 %.

Эти данные собирались с интернет-сайтов всех колледжей и техникумов пилотных регионов. Информация по отдельным показателям (например, по специализации ресурсных центров в системе СПО) получена при обработке анкет, которые заполняли специалисты регионального органа управления образованием.

Характеристики финансово-организационных инструментов управленческой фокусировки включают следующие показатели:

– дифференциация нормативов финансирования программ СПО (в расчете на одного студента) в зависимости от региональной значимости профессии/специальности;

– стимулирование абитуриентов и студентов к обучению по регионально-значимым профессиям/специальностям (надбавки к стипендиям, другие преференции).

Соответствие *критерию Б* устанавливалось посредством набора показателей. Они отбирались на основе концептуального положения о том, что работодатели как субъекты управления необходимы при выработке приоритетов образовательной политики, формировании целевых установок освоения профессий и специальностей и в ситуациях оценки результатов образовательного процесса. Участие их в учебном процессе также способствует усилению направленности профессионального образования на требования рынков труда. Как показывает предварительный анализ, в практике региональных систем СПО эти направления деятельности реализуются посредством следующих инструментов и подходов:

– путем открытия на предприятиях (в организациях) экономики региона структурных подразделений образовательных организаций;

– непосредственным участием специалистов и экспертов-производственников в проведении занятий, практикумов, руководстве выполнением курсовых и дипломных работ студентов, осуществлении наставничества в период профессиональных практик;

– путем реализации отдельных форматов дуального обучения;

– привлечением представителей предприятий к рецензированию и экспертизе программно-методических комплексов и оценочных средств.

В ходе исследования были разработаны четыре индекса, характеризующих контур соуправления работодателями региональной системы системы СПО:

**Индекс 1 «Участие работодателей региона в выработке приоритетов региональной образовательной политики в сфере профессионального образования».** В его структуру входят 12 показателей, в том числе:

- «Участие работодателей в формировании предложений для ежегодного бюджетного заказа на подготовку кадров в ПОО субъекта РФ»;
- «Проведение работодателями экспертизы и согласования стратегических планов и проектов развития региональной системы СПО».

Важным предиктором управленческой позиции работодателей выступает также уровень их полномочий в управлении конкретными организациями СПО региона. Их оценка производилась по двум показателям:

- «Доля ПОО, где общественно-государственные органы управления (наблюдательные, управляющие советы) с правами решающего голоса работодателей рассматривают вопросы стратегического планирования, выработки приоритетов, в общем количестве ПОО региона»;
- «Доля ПОО, где руководителем (соруководителем) общественно-государственного органа управления (наблюдательные, управляющие советы) является представитель предприятия/организации экономики региона, в общем количестве ПОО региона».

**Индекс 2. «Масштабы участия работодателей в учебно-воспитательном процессе ПОО региона».** Индекс образован группой показателей, характеризующих масштабы прямого или опосредованного влияния работодателей на учебно-воспитательный процесс колледжей/техникумов с точки зрения возможностей ориентации условий и результатов их деятельности на запросы экономики, в том числе:

- «Доля преподавателей и мастеров производственного обучения (далее – п/о) из числа действующих работников профильных предприятий и организаций, работающих по совместительству в ПОО на не менее чем 25 % ставки, в общей численности преподавателей и мастеров п/о региональной системы СПО»;

– «Доля студентов ПОО, прошедших практики на рабочих местах предприятий и в организациях реального сектора экономики под руководством наставников, в общем контингенте региональной системы СПО».

В индекс 2 включены также показатели, связанные с участием непосредственных заказчиков профессионального образования (работодателей) в оценке качества подготовки и другие (всего 12 показателей).

**Индекс 3. «Практики участия работодателей в государственной аккредитации и профессионально-общественной оценке качества программ СПО, условий и результатов деятельности ПОО региона».** Индекс образован набором из 6 показателей, в том числе:

– «Доля ПОО, где в аттестационных комиссиях и рабочих группах по аккредитации учебного заведения принимали участие представители работодателей (объединений работодателей), в общем числе аккредитованных ПОО региона»;

– «Доля программ СПО, прошедших процедуры общественно-профессиональной оценки (профессионально-общественной аккредитации), в общем числе реализуемых в регионе программ СПО».

**Индекс 4 «Уровень практико-ориентированности организационных форм и технологий образовательной деятельности в ПОО региона».** В состав индекса 4 входят 6 показателей, в том числе:

– «Доля студентов, обучающихся по дуальной модели обучения, в общем контингенте студентов региональной системы СПО»;

– «Доля ПОО с действующим структурным подразделением (кафедра, лаборатория, учебный центр) на предприятиях и в организациях региональной экономики в общем числе ПОО региональной системы СПО».

Соразмерность значений показателей для расчета индексов обеспечена за счет нормирования полученных значений показателей. Проведена стандартная процедура z-преобразования, реализованная в программном пакете SPSS, в соответствии с которой высчитывается разница между исходным значением показателя и средним значением этого показателя по массиву данных. Отношение полученной величины к стандартному отклонению дает z-значение показателя. Суммирование нормированных значений группы показателей в каждом индексе является основанием для корректного сравнения регионов.

## **Результаты исследования**

**Особенности управленческой фокусировки систем СПО пилотных регионов.** Результаты проведенного исследования показывают, что в наибольшей степени целевая управленческая фокусировка на регионально-ориентированное развитие системы СПО выражена в ХМАО и Чувашской Республике, менее всего – в Республике Ингушетия. Характерно, что такие позиции достигаются в регионах различными наборами управленческих инструментов.

На рис. 1 и 2 приведены диаграммы соответствия управленческой фокусировки региональных систем СПО по критерию А и критерию Б.

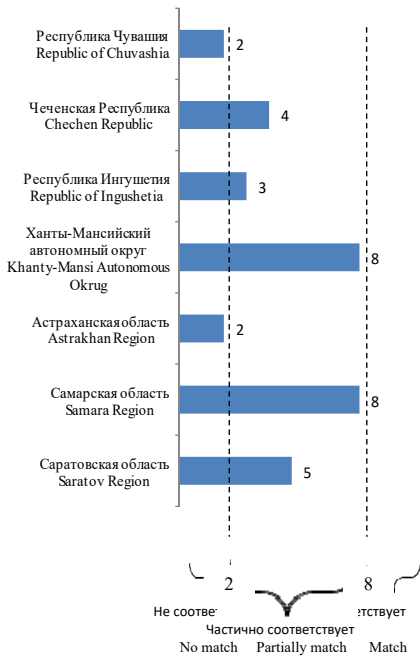


Рис. 1. Диаграмма соответствия заявленных стратегических приоритетов развития и созданных организационно-финансовых механизмов региональной системы СПО в пилотных регионах (max = 10 баллов)

Fig. 1. Chart of compliance of stated strategic development priorities and created organisational and financial mechanisms of the regional VET system in pilot regions (max = 10 points)

Как показывают данные диаграмм на рис. 1 и 2, ни в одном из пилотных регионов полное соответствие по рассматриваемым критериям не достигнуто. В Самарской области и ХМАО заявленные стратегические приоритеты региональных систем СПО и отдельных профессиональных образовательных организаций явно и определенно ориентируют их развитие на потребности экономики и социума территорий, в которых локализована

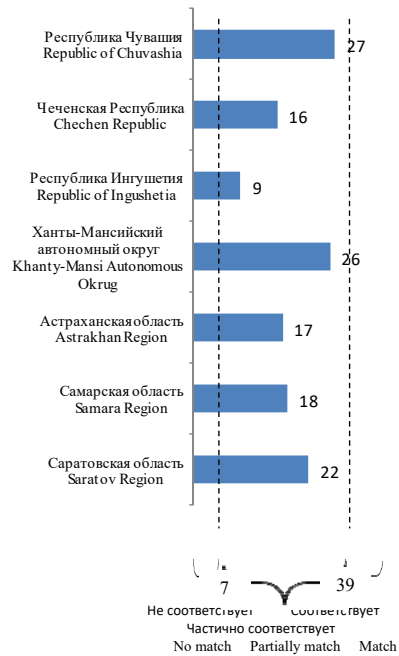


Рис. 2. Диаграмма соответствия масштабов участия работодателей пилотных регионов в управлении системой СПО и организации ее деятельности (max = 47 баллов)

Fig. 2. Chart of compliance of participation of employers of pilot regions in the management of the VET system and its management (max = 47 points)

их деятельность. В Чувашской Республике такая расстановка приоритетов не столь однозначна. Однако за счет значительных масштабов участия в управлении системой СПО на всех уровнях работодателей общая управленческая фокусировка на запросы регионального рынка труда в этом регионе достигается довольно успешно.

При этом во всех пилотных регионах используются унифицированные финансово-организационные механизмы управления системой СПО. Ни в одном из регионов не производится дифференциация нормативов финансирования программ СПО (в расчете на одного студента) в зависимости от региональной значимости профессии/специальности. Стимулирование абитуриентов и студентов, выбравших обучение по востребованным на рынке труда профессиям/специальностям, не осуществляется. Таким образом, фиксируется ощутимый разрыв в декларируемых и реализуемых стратегических приоритетах деятельности систем СПО.

Полученные данные позволяют констатировать значительную региональную дифференциацию в использовании управленческих инструментов для достижения соответствия результатов деятельности систем СПО запросам экономики. Наибольший разброс значений оценок между пилотными регионами установлен по показателям стратегических приоритетов развития систем СПО (рис. 1). Характерно, что эта тенденция обнаруживается как по отношению к отдельным колледжам и техникумам, так и в деятельности системы СПО в целом. Чем более явно и однозначно органом управления образованием декларируется в стратегических документах и реализуется на практике регионально-ориентированное развитие, тем в большей степени такая управленческая фокусировка присутствует в деятельности профессиональных образовательных организаций региональной сети.

По масштабам участия работодателей в управлении системой СПО и организации ее деятельности результаты пилотных регионов более однородны. Все пилотные регионы демонстрируют частичное соответствие критерию Б (рис. 2). В результате исследования выявлен ряд особенностей в развитии процессов соуправления работодателями и их объединениями подготовкой квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Прежде всего, данный фактор целевой фокусировки системы СПО на задачи регионального развития в большинстве пилотных регионов используется достаточно результативно. Так, в Республике Чувашия участие работодателей в выработке приоритетов региональной образовательной политики и непосредственно в учебно-воспитательном процессе обеспечивает нацеленность системы СПО на запросы экономики и социума (рис. 3, индексы 1 и 2).

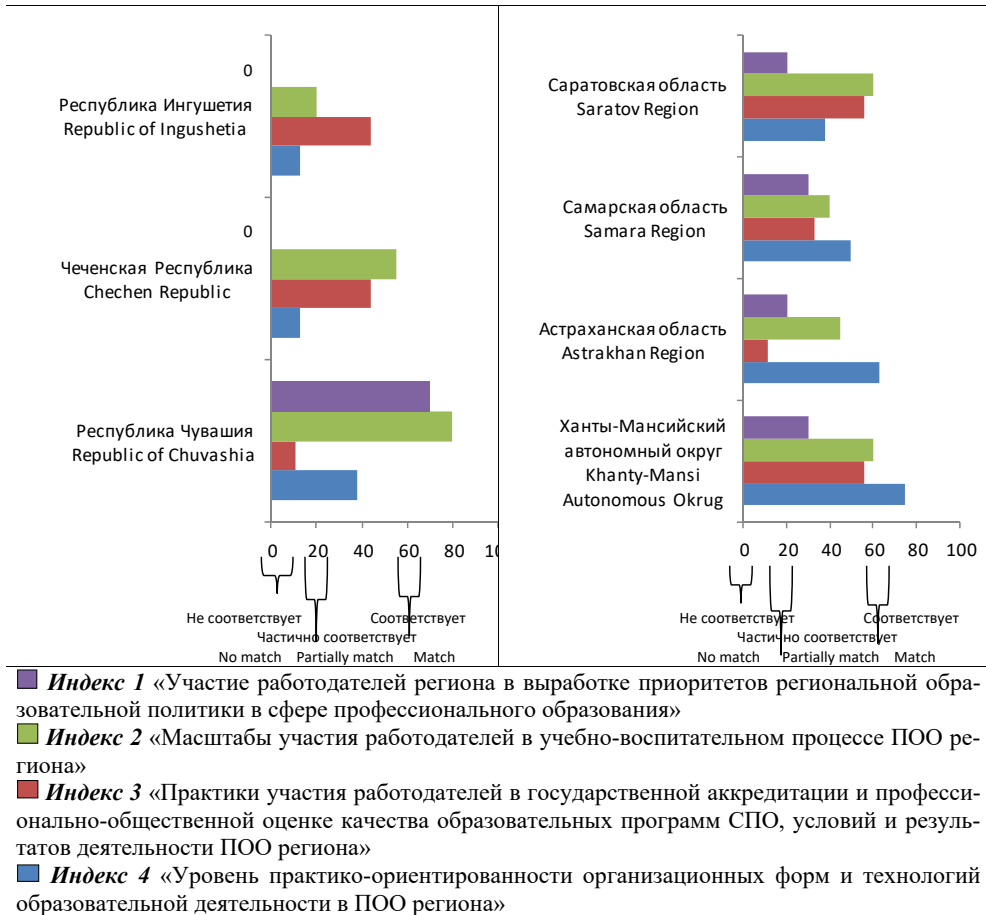


Рис. 3. Диаграммы соответствия масштабов и форм участия работодателей в управлении деятельностью системы СПО в разрезе отдельных индексов (для сопоставления данных балльные значения показателей приведены к %)

Fig. 3. Charts of compliance with the scope and forms of employer participation in the management of the VET system in the context of individual indices (for comparison of data, score values of indicators are given to %)

В то же время в этом регионе выявлен неиспользуемый инструментальный управленческий ресурс – привлечение работодателей к процедурам государственной аккредитации ПОО и профессионально-общественной оценке качества профессионального образования (рис. 3, индекс 3). Последняя форма взаимодействия с работодателями недостаточно развита и в системе СПО Астраханской области.

В наименьшей степени организационно-управленческие функции работодателей в отношении системы СПО в целях ориентации ее деятельности на региональные задачи используются в Республике Ингушетия и Чеченской Республике (рис. 3).

**Управленческие инструменты организации взаимодействия с работодателями.** На примере ХМАО рассмотрим, какими управленческими инструментами достигается уровень участия работодателей в управлении и организации деятельности системы СПО, обеспечивающий направленность подготовки кадров на требования рабочих мест региона.

Данные индекса 1 на диаграмме рис. 3 показывают, что привлечения работодателей к выработке приоритетов региональной образовательной политики недостаточно для фокусировки системы СПО на потребности рынка труда. Работодатели округа только эпизодически участвуют в экспертизе и согласовании стратегических планов и проектов развития системы СПО округа. Менее чем в половине колледжей/техникумов округа (43 %), общественно-государственные органы управления с правами решающего голоса работодателей рассматривают вопросы стратегического планирования, выработки приоритетов кадровой и финансовой политики. И только лишь в трети ПОО руководителем (соруководителем) общественно-государственного органа управления учебным заведением является представитель профильного предприятия экономики региона.

В то же время в системе СПО ХМАО (в сравнении с актуальной российской практикой) достигнуты относительно высокие показатели в привлечении представителей работодателей к участию в образовательном процессе. Так, доля преподавателей и мастеров производственного обучения из числа действующих работников профильных предприятий и организаций, работающих по совместительству в ПОО не менее чем на 25 % ставки, в ХМАО достигает 3 %, что выше среднего значения по России (1 %). Четверть численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения колледжей/техникумов составляют специалисты с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, тогда как среднее значение данного показателя по России существенно ниже – 5 %.

В ХМАО широко применяются практико-ориентированные организационные формы и технологии образовательной деятельности. Доля студентов, прошедших практику на рабочих местах предприятий и в организациях реального сектора экономики, в общем контингенте окружной системы СПО составляет 78 %. Доля студентов, обучающихся по программам СПО с применением дуальной модели обучения, – 11 % (по России – 3 %). Таким образом, масштабы прямого или опосредованного влияния работодателей

на учебно-воспитательный процесс организаций СПО с точки зрения ориентации условий и результатов образования на потребности рынков труда значительны.

В то же время в исследовании выявлены неиспользованные в полной мере возможности целевой управленческой фокусировки деятельности системы СПО на задачи регионального развития ХМАО. Так, менее четверти (22 %) организаций СПО имеет действующее структурное подразделение (кафедру, лабораторию, учебный центр) на предприятиях и в организациях региональной экономики. При этом доля студентов, обучающихся по программам СПО в этих структурных подразделениях, в общем контингенте студентов ПОО региона составляет всего 6 %. И хотя среднероссийское значение данного показателя еще меньше (3 %), такие масштабы практики получения студентами профессионального опыта непосредственно на предприятиях, где им придется работать (или аналогичных им), нельзя признать удовлетворительными. Кроме того, в системе СПО округа не получила распространения целевая форма подготовки кадров с прикладными квалификациями: менее 0,5 % студентов обучаются по образовательным программам СПО на основе договоров о целевом обучении (по России таких студентов около 2 %). Характерно, что экономическая ситуация в ХМАО характеризуется как вполне благоприятная.

Исследование показало, что участие работодателей ХМАО в экспертизе образовательных программ и оценке деятельности организаций СПО незначительно. В настоящее время доля программ СПО, прошедших профессионально-общественную аккредитацию работодателями и их объединениями, достигает всего 5 % (по России – 15 %). Только треть от общего числа ПОО окружной сети прошли какие-либо процедуры общественно-профессиональной оценки. Следует подчеркнуть, что этот неиспользованный в полной мере управленческий инструмент позволит усилить направленность системы СПО ХМАО на запросы рынка труда.

Аналогичным образом в результате проведенного исследования установлены особенности целевой управленческой фокусировки деятельности региональных систем СПО на потребности социально-экономического развития субъектов РФ во всех пилотных регионах исследования.

## **Обсуждение результатов исследования**

Обобщая результаты исследования, можно констатировать, что общим для всех пилотных регионов является факт неполного соответствия используемых инструментов целевой управленческой фокусировки системы СПО задачам регионально-ориентированного развития. В половине пилотных ре-



гионов стратегические цели ориентации систем СПО на запросы экономики и социума манифестируются, но на практике так и остаются декларацией. В двух субъектах РФ нацеленность подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена на актуальные и перспективные требования рабочих мест на местных рынках труда не заявляется в качестве приоритета региональной образовательной политики. Эти данные хорошо согласуются с результатами, полученными исследователями Федерального института развития образования (В. И. Блинов, И. С. Сергеев, Е. Ю. Есенина, Л. Н. Куртеева, С. А. Осадчева), которые проанализировали включенность региональных систем СПО в единую управленческую цепь, связанную общей системой приоритетов, целей и содержательных направлений от региональной стратегии социально-экономического развития до региональной программы развития профессионального образования [29].

Практика использования ресурсов соуправления системой СПО работодателями в пилотных регионах более успешна. Можно констатировать, что российские регионы в той или иной мере научились взаимодействовать с предприятиями и организациями реального сектора экономики в том числе и потому, что они были вынуждены использовать подобные организационно-управленческие модели в ситуациях дефицита ресурсов, которые периодически возникали в эволюции российского профессионального образования.

Исследование показало значительную региональную дифференциацию регионов по большинству параметров, характеризующих управленческие инструменты ориентации деятельности систем СПО на запросы внешней среды. Разброс значений ряда показателей/индикаторов пилотных регионов достигает 80 %. Полученные данные дополняют результаты исследования А. А. Акаева, Д. Н. Десятко, А. А. Петрякова и А. И. Сарыгулова, в котором на примере России показано, что несопряженность уровня квалификации основной части выпускников, прошедших подготовку в системе образования, и ожиданий рынка способствует усилению неравномерности регионального развития [30].

По отдельным показателям выявленные различия обусловлены разным экономическим состоянием регионов. В более развитых экономически регионах, где компании на рынке труда работают устойчиво, доля студентов, прошедших практику на рабочих местах предприятий и в организациях реального сектора экономики, от общего контингента обучающихся значительно выше, чем в экономически депрессивных субъектах РФ. Аналогичная корреляция характерна и для показателя доли студентов, обучающихся по программам СПО с применением дуальной модели обучения. В целом данная тенденция вполне соответствует закономерности, выявленной Y. Li и P. Sheldon, когда инициатива отдельных быстро развивающихся китайских

предприятий с иностранными инвестициями, заинтересованных в кадрах в условиях их локального дефицита, позволила существенно улучшить деятельность профессиональных образовательных организаций и изменить их приоритеты и ценности [31].

Однако большинство параметров, характеризующих адаптивность региональных систем СПО, не связано с экономической составляющей развития субъектов РФ и определяется, в основном, факторами организации образовательных ресурсов и используемыми моделями управления образовательными системами. Экономический статус региона не оказывает решающего и прямого влияния на результативность целевой управленческой ориентации деятельности системы СПО субъекта РФ на потребности его экономики.

Результаты проведенного исследования показали также, что в российской практике подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена фактически не нашли применения организационно-экономические инструменты целевой управленческой ориентировки деятельности систем СПО на запросы экономики. Примеров дифференциации нормативов финансирования программ СПО в зависимости от региональной востребованности кадров этих специализаций и экономическое стимулирование абитуриентов и студентов к обучению по регионально-значимым профессиям/специальностям в пилотных регионах не обнаружено. В то же время в VET-системах ряда зарубежных стран эти инструменты составляют основу маркетингового продвижения программ профессионального образования и обучения, востребованных рынком труда. Так, по данным S. Billett, S. Harteys и H. Gruber, широкое распространение получила практика установления работодателями дополнительных бонусов для студентов, выбирающих профессии, в которых нуждаются предприятия [26].

Исследование показало, что для регионов России характерны различные суперпозиции типов структур и управленческих моделей. Сопоставимого уровня соответствия можно добиваться разными наборами условий и факторов, что свидетельствует об эквививальности процессов управления региональными системами СПО в условиях неопределённости рынков труда.

Несмотря на значительное региональное расслоение по большинству параметров, выявлена общая проблема для всех пилотных регионов – неудовлетворительное состояние работы по сбору, аккумуляции и использованию региональной ведомственной образовательной статистики. Большое число показателей/индикаторов, отражающих региональную направленность развития, органами управления образованием субъектов РФ не собираются, другие – не могут быть агрегированы на уровне региона в силу ведомственной разобщенности учредителей провайдеров программ СПО. Причина этого в том, что региональные органы управления образованием

не ставят задачи регионально-ориентированного развития и не фиксируют рассматриваемые показатели. Соответственно, не используют их для корректировки управленческого инструментария в целях усиления нацеленности деятельности региональных систем СПО на приоритеты социально-экономического развития.

В результате проведенного исследования можно констатировать, что риски дальнейшего нарастания неоднородности систем СПО субъектов РФ и неравномерности их развития усиливаются, последствием чего станет увеличение разрывов в развитии систем подготовки кадров с прикладными квалификациями в регионах России.

### **Заключение**

Проведенное исследование показало, что в условиях ограниченных ресурсных возможностей региональных систем СПО и усиливающейся неопределенности социально-экономического развития особую значимость приобретает выработка и реализация приоритетов (приоритезация задач) региональной образовательной политики, что описывается понятием целевой управленческой фокусировки. Решение заявленной российским правительством задачи синхронизации деятельности региональных систем СПО с потребностями экономики и социума требует специальных управленческих инструментов и особой организации образовательных ресурсов, релевантных поставленной цели.

В результате исследования определено, посредством каких управленческих инструментов и насколько эффективно российские системы СПО ориентируют свою деятельность на актуальные и перспективные задачи регионального развития. Показано, что целевая управленческая фокусировка деятельности региональных систем СПО реализуется на основе фиксированных наборов управленческих инструментов. При этом рабочая гипотеза о том, что направленность региональных систем СПО на запросы экономики осуществляется посредством выработки и реализации соответствующих стратегических приоритетов, релевантных им организационно-финансовых механизмов и путем включения в контур управления работодателей, подтвердилась лишь частично. В российской образовательной практике, в отличие от опыта зарубежных систем подготовки кадров среднего звена, фактически не используются организационно-экономические инструменты целевой управленческой ориентировки деятельности систем СПО. В том числе поэтому ни в одном из пилотных регионов не достигнуто полное соответствие условий и результатов их деятельности требованиям экономики субъектов РФ, в которых они расположены.

Значимая корреляция между экономическим статусом региона и результативностью целевой управленческой фокусировки деятельности его системы СПО на потребности социально-экономического развития не установлена. Наблюдается значительное расслоение регионов по показателям, характеризующим управленческие инструменты ориентации деятельности систем СПО на запросы внешней среды, которые обусловлены не только и не столько экономическим статусом регионов, сколько способами организации образовательных ресурсов и используемым управленческим инструментарием.

Проведенное исследование показало, что не существует единого «правильного» способа достижения динамического соответствия результатов деятельности систем СПО потребностям экономики региона. Этот вывод соответствует общенаучной закономерности эквивинальности процессов в самоорганизующихся системах. Из него следует, что в свете рассматриваемых задач в региональных системах СПО целесообразна модель управления, концентрирующегося на создании условий для саморазвития системы. Целесообразны диверсификация пакета практикуемых управленческих инструментов (прямые, косвенные, экономические, административные и т. д.) и осуществление их выбора в соответствии с управленческой ситуацией, типом решаемых управленческих задач и приоритетами региональной образовательной политики в сфере профессионального образования.

Технология диагностики на основе индикативных показателей, реализованная в мониторинговом режиме, позволит специалистам региональных органов управления образованием определять резервы для усиления соответствия условий и результатов деятельности системы СПО и отдельных профессиональных образовательных организаций потребностям социально-экономического развития территорий, в которых они расположены. Полученная таким образом информация будет способствовать выработке и реализации эффективных управленческих решений по синхронизации деятельности региональных систем СПО с запросами экономики и социума.

### **Список использованных источников**

1. McGowan M. A., Andrews D. (2015). Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries // Economics Department Working Papers 1210. OECD Publishing. Paris. 51 p. DOI: 10.1787/5js1pzw9lnwk-en
2. Коршунов И. А., Гапонова О. С. Непрерывное образование взрослых в контексте экономического развития // Вопросы образования. 2017. № 4. С. 36–59. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59
3. Абанкина И. В., Беляков А. А., Гапонова О. С. [и др.] Глобальная конкурентоспособность российского образования. Материалы для дискуссии. Национальный исследова-

тельский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. Москва: НИУ ВШЭ, 2017. 112 с.

4. Авраамова Е. М., Клячко Т. А., Логинов Д. М., Семионова Е. А. Мониторинг трудоустройства молодежи. Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 60 с.

5. Коковихин А. Ю., Огородникова Е. С., Уильямс Д., Плахин А. Е. Оценка конкурентной среды на региональных рынках // Экономика региона. 2018. Т. 14, № 1. С. 79–94. DOI: 10.17059/2018-1-7

6. Дудырев Ф. Ф., Романова О. А., Шабалин А. И., Абанкина И. В. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 272 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-1937-0

7. Ломтева Е. В., Бедарева Л. Ю., Тищенко А. С., Клячко Т. А., Полушкина Е. А., Демидов А. А. Функционирование региональных систем профессионального образования России в условиях социально-экономической неопределенности: аналитический доклад. Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 72 с.

8. Зеер Э. Ф., Лебедева Е. В., Зиннатова М. В. Методологические основания реализации процессного и проектного подходов в профессиональном образовании // Образование и наука. 2016. № 7 (136). С. 40–56. DOI: 10.17853/1994-5639-2016-7-40-56

9. Багирова А. П., Кляев А. К., Нотман О. В., Шубат О. М., Щербина Е. Ю., Яшин А. А. Преподавательский труд в современной России: трансформация содержания и оценки: монография. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. 207 с.

10. Аузан А. А. «Эффект колени»: проблема зависимости от траектории предшествующего развития - эволюция гипотез // Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика. 2015. № 1. С. 3–17.

11. Ризванов Д. А. Методологические основы поддержки принятия решений при управлении ресурсами в сложных системах // Вестник ИжГТУ имени М. Т. Калашникова. 2018. Т. 21. № 4. С. 200–207. DOI: 10.22213/2413-1172-2018-4-200-207

12. Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Критерии ориентации региональных систем профессионального образования на потребности экономики и социальной сферы // Экономическое развитие России. 2020. Т. 27. № 4. С. 45–55.

13. Алашеев С. Ю., Кутейнищына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Технология и результаты исследования систем среднего профессионального образования в контексте социально-экономического развития регионов // Перспективы науки и образования. 2020. № 6 (48). С. 474–490. DOI: 10.32744/pse.2020.6.36

14. Hoffman N., Schwartz R. Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System, International Comparative Study of Vocational Education Systems. Washington: National Center on Education and the Economy, 2015. 34 p. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED570868.pdf> (date of access: 25.07.2021).

15. Remington T. F. Public-Private Partnerships in VET: Translating the German Model of Dual Education. Moscow: HSE Publishing House, 2017. 26 p. Available from: <https://ioe.hse.ru/data/2017/12/04/1161471095/Remington%20T.F..pdf> (date of access: 25.07.2021).

16. Remington T. F. Business-Government Cooperation in VET: A Russian Experiment with Dual Education // Post-Soviet Affairs. Vol. 33, № 4. P. 313–333. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1060586X.2017.1296730> (date of access: 25.07.2021).

17. 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.

18. Mühlemann S. The Cost and Benefits of Work-based Learning // OECD Education Working Papers. 2016. № 143. Paris: OECD. DOI: 10.1787/5j1pl4s6g0zv-en
19. Kuczera M. Striking the Right Balance: Costs and Benefits of Apprenticeship // OECD Education Working Papers. 2017. № 153. Paris: OECD. DOI: 10.1787/995fff01-en
20. Дудырев Ф. Ф., Романова О. А., Шабалин А. И. Дуальное обучение в российских регионах: модели, лучшие практики, возможности распространения // Вопросы образования. 2018. № 2. С. 117–138. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-2-117-138
21. Дорожкин Е. М., Арефьев О. Н. Профессиональное образование и рынок труда: ключевые факторы результативного взаимодействия: монография. Москва: Издательский дом «Академия Естествознания», 2015. 335 с.
22. Al-Alawi A. I., Abdulmohsen M., Al-Malki F. M., Mehrotra A. Investigating the barriers to change management in public sector educational institutions // International Journal of Educational Management. 2019. Vol. 33, № 1. P. 112–148. DOI: 10.1108/IJEM-03-2018-0115
23. Pollitt C., Bouckaert C. Continuity and Change in Public Policy and Management. Cheltenham: Edward Elgar, 2009. 223 p. DOI: 10.4337/9781849802291
24. Барабашев А. Г., Макаров А. А., Макаров И. А. О совершенствовании индикативных оценок качества государственного управления // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 2. С. 7–38.
25. Gisselquist R. M. Developing and evaluating governance indexes: 10 questions // Policy Studies. 2014. Vol. 35. No. 5. P. 513–531. DOI: 10.1080/01442872.2014.946484
26. Billett S., Harteys S., Gruber H. International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning. Dordrecht, The Netherlands: Springer International, 2014. Available from: <https://www.springer.com/gp/book/9789401789011> (date of access: 25.07.2021).
27. Billett S. Learning in the circumstances of work: the didactics of practice // Education and Didactique. 2011. Vol. 5, № 2. P. 129–149. DOI: 10.4000/educationdidactique.1251
28. Achtenhagen F., Winther E. Workplace-based competence measurement: developing innovative assessment systems for tomorrow's VET programmers // Journal of Vocational Education and Training. 2014. Vol. 66, № 3. P. 281–295. DOI: 10.1080/13636820.2014.916740
29. Блинов В. И., Сергеев И. С., Есенина Е. Ю., Куртеева Л. Н., Осадчева С. А. Управление региональными системами подготовки кадров // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 3. С. 50–76. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-3-50-76
30. Акаев А. А., Десятко Д. Н., Петряков А. А., Сарыгулов А. И. Региональное развитие и система образования в условиях цифровой трансформации // Экономика региона. 2020. Т. 16, вып. 4. С. 1031–1045. DOI: 10.17059/ekon.reg.2020-4-2
31. Li Y., Sheldon P. Collaborations between foreign-invested enterprises and China's VET schools: making the system work amid localised skill shortages // Journal of Vocational Education and Training. 2014. Vol. 66, № 3. P. 311–329. DOI: 10.1080/13636820.2014.908939

## References

1. McGowan M. A., Andrews D. Skill mismatch and public policy in OECD Countries. In: *Economics Department Working Papers 1210*. Paris: OECD Publishing; 2015. 51 p. DOI: 10.1787/5js1pzw9lnwk-en

2. Korshunov I. A., Gaponova O. S. Continuing education of adults in the context of economic development. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2017; 4: 36–59. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-36-59 (In Russ.)
3. Abankina I. V., Belyakov A. A., Gaponova O. S., et al. Global'naja konkurentosposobnost' rossijskogo obrazovaniya. Materialy dlja diskussii = Global competitiveness of Russian education. Materials for the discussion. National Research University "Higher School of Economics", Institute of Education. Moscow: Higher School of Economics; 2017. 112 p. (In Russ.)
4. Avraamova E. M., Klyachko T. L., Loginov D. M., Semionova E. A. Monitoring trudoustrojstva molodezhi = Monitoring of youth employment. Moscow: Publishing House "Delo" of RANEPa; 2018. 60 p. (In Russ.)
5. Kokovikhin A. Yu., Ogorodnikova E. S., Williams D., Plakhin A. E. Assessment of the competitive environment in regional markets. *Ekonomika regiona = The Economy of the Region*. 2018; 14 (1): 79–94. DOI: 10.17059/2018-1-7 (In Russ.)
6. Dudyrev F. F., Romanova O. A., Shabalin A. I., Abankina I. V. Molodye professionaly dlja novej jekonomiki: srednee professional'noe obrazovanie v Rossii = Young professionals for the new economy: Vocational education and training in Russia. Moscow: Publishing House of Higher School of Economics; 2019. 272 p. DOI: 10.17323/978-5-7598-1937-0 (In Russ.)
7. Lomteva E. V., Bedareva L. Yu., Tishhenko A. S., Klyachko T. L., Polushkina E. A., Demidov A. A. Funkcionirovanie regional'nyh sistem professional'nogo obrazovaniya Rossii v uslovijah social'no-jekonomicheskoy neopredelennosti: analiticheskij doklad = Functioning of regional vocational education systems in Russia in conditions of socio-economic uncertainty: Analytical report. Moscow: Publishing House "Delo" of RANEPa; 2020. 72 p. (In Russ.)
8. Zeer E. F., Lebedeva E. V., Zinnatova M. V. Methodological foundations for the implementation of the process and project approaches in vocational education. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2016; 7 (136): 40–56. DOI: 10.17853/1994-5639-2016-7-40-56 (In Russ.)
9. Bagirova A. P., Klyuev A. K., Notman O. V., Shubat O. M., Shherbina E. Yu., Yashin A. A. Prepodavatel'skij trud v sovremennoj Rossii: transformacija sodержaniya i ocenki = Teaching work in modern Russia: Transformation of content and assessment. Ekaterinburg: Publishing House of Ural State University; 2016. 207 p. (In Russ.)
10. Auzan A. A. "Rut effect": The problem of dependence on the trajectory of previous development – evolution of hypotheses. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 6. Ekonomika = Moscow University Bulletin. Series 6. Economy*. 2015; 1: 3–17. (In Russ.)
11. Rizvanov D. A. Methodological foundations of decision support for resource management in complex systems. *Vestnik IzhGTU imeni M. T. Kalashnikova = Bulletin of Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov*. 2018; 21 (4): 200–207. DOI: 10.22213/2413-1172-2018-4-200-207 (In Russ.)
12. Postalyuk N. Yu., Prudnikova V. A. Orientation criteria for regional vocational education systems on the needs of the economy and social sphere. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii = Economic Development of Russia*. 2020; 27 (4): 45–55. (In Russ.)
13. Alasheev S. Yu., Kutejnicyna T. G., Postalyuk N. Yu., Prudnikova V. A. Technology and research results of vocational education and training systems in the context of region socio-economic development. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Prospects for Science and Education*. 2020; 6 (48): 474–490. DOI: 10.32744/pse.2020.6.36 (In Russ.)
14. Hoffman N., Schwartz R. Gold standard: The Swiss vocational education and training system, international comparative study of vocational education systems [Internet]. Wash-

ington: National Center on Education and the Economy; 2015 [cited 2021 July 25]. 34 p. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED570868.pdf>

15. Remington T. F. Public-private partnerships in VET: Translating the German model of dual education [Internet]. Moscow: HSE Publishing House; 2017 [cited 2021 July 25]. 26 p. Available from: <https://ioe.hse.ru/data/2017/12/04/1161471095/Remington%20T.F.pdf>

16. Remington T. F. Business-government cooperation in VET: A Russian experiment with dual education. *Post-Soviet Affairs* [Internet]. 2017 [cited 2021 Jul 25]; 33 (4): 313–333. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1060586X.2017.1296730>

17. 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.

18. Mühlemann S. The cost and benefits of work-based learning. *OECD Education Working Papers*. 2016; 143. DOI: 10.1787/5j1pl4s6g0zv-en

19. Kuczera M. Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship. *OECD Education Working Papers*. 2017; 153. DOI: 10.1787/995fff01-en

20. Dudyrev F. F., Romanova O. A., Shabalin A. I. Dual education in Russian regions: Models, best practices, opportunities for expansion. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2018; 2: 117–138. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-2-117-138 (In Russ.)

21. Dorozhkin E. M., Aref'ev O. N. Professional'noe obrazovanie i rynek truda: kljuchevye faktory rezul'tativnogo vzaimodejstviya = Vocational education and the labor market: Key factors of effective interaction. Moscow: Publishing House "Academy of Natural Science"; 2015. 335 p. (In Russ.)

22. Al-Alawi A. I., Abdulmohsen M., Al-Malki F. M., Mehrotra A. Investigating the barriers to change management in public sector educational institutions. *International Journal of Educational Management*. 2019; 33 (1): 112–148. DOI: 10.1108/IJEM-03-2018-0115

23. Pollitt C., Bouckaert C. Continuity and change in public policy and management. Cheltenham: Edward Elgar; 2009. 223 p. DOI: 10.4337/9781849802291

24. Barabashev A. G., Makarov A. A., Makarov I. A. On improving indicative assessments of the quality of public administration. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya = State and Municipal Management Issues*. 2019; 2: 7–38. (In Russ.)

25. Gisselquist R. M. Developing and evaluating governance indexes: 10 questions. *Policy Studies*. 2014; 35 (5): 513–531. DOI:10.1080/01442872.2014.946484

26. Billett S., Hartey S., Gruber H. International handbook of research in professional and practice-based learning [Internet]. Dordrecht, The Netherlands: Springer International; 2014 [cited 2021 May 25]. Available from: <https://www.springer.com/gp/book/9789401789011>

27. Billett S. Learning in the circumstances of work: the didactics of practice. *Education and Didactique*. 2011; 5 (2): 129–149. DOI: 10.4000/educationdidactique.1251

28. Achtenhagen F., Winther E. Workplace-based competence measurement: developing innovative assessment systems for tomorrow's VET programmers. *Journal of Vocational Education and Training*. 2014; 66 (3): 281–295. DOI: 10.1080/13636820.2014.916740

29. Blinov V. I., Sergeev I. S., Esenina E. Yu., Kurteeva L. N., Osadcheva S. A. Management of regional training systems. *Obrazovanie i nauka = The Educational and Science Journal*. 2019; 21 (3): 50–76. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-3-50-76 (In Russ.)

30. Akaev A. A., Desyatko D. N., Petryakov A. A., Sarygulov A. I. Regional development and education system in the context of digital transformation. *Ekonomika regiona = Economy of the Region*. 2020; 16 (4): 1031–1045. DOI: 10.17059/ekon.reg.2020-4-2 (In Russ.)



31. Li Y., Sheldon P. Collaborations between foreign-invested enterprises and China's VET schools: Making the system work amid localised skill shortages. *Journal of Vocational Education and Training*. 2014: 66 (3): 311–329. DOI: 10.1080/13636820.2014.908939

**Информация об авторах:**

**Алашеев Сергей Юрьевич** – старший научный сотрудник Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0002-6902-1323, ResearcherID T-9049-2018, Scopus ID 7801622326, AuthorID 827558; Россия, Самара. E-mail: alasheev-sy@ranepa.ru

**Кутейнищына Татьяна Григорьевна** – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0003-1476-6878, Scopus Author ID 57195361137, AuthorID 232769; Россия, Самара. E-mail: kuteynit-syna-tg@ranepa.ru

**Посталюк Наталья Юрьевна** – доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0001-5254-5449, Scopus Author ID 57210863029, AuthorID 605194; Россия, Самара. E-mail: postalyuk-ny@ranepa.ru

**Прудникова Виктория Аркадьевна** – кандидат педагогических наук, доцент, директор Самарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; ORCID 0000-0002-1943-5819, Scopus Author ID 57195358353, AuthorID 971788; Россия, Самара. E-mail: prudnikova-va@ranepa.ru

**Вклад соавторов:**

С. Ю. Алашеев – разработка инструментария исследования; проведение анкетного опроса (сбор и интерпретация данных).

Т. Г. Кутейнищына – сбор и обработка материалов исследования; анализ и обобщение полученной информации; визуализация данных в тексте.

Н. Ю. Посталюк – концепция исследования; теоретическое обоснование исследования; формулировка и описание методологических и теоретических проблем.

В. А. Прудникова – научное руководство, организация исследования.

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

Статья поступила в редакцию 31.07.2021, поступила после рецензирования 03.11.2021, принята к публикации 10.11.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

**Information about the authors:**

**Sergey Yu. Alasheev** – Senior Researcher, Samara Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0002-6902-1323, ResearcherID T-9049-2018, Scopus Author ID 7801622326, AuthorID 827558; Samara, Russia. E-mail: alasheev-sy@ranepa.ru

**Tatiana G. Kuteinitsyna** – Cand. Sci. (Sociology), Leading Researcher, Samara Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0003-1476-6878, Scopus Author ID 57195361137, AuthorID 232769; Samara, Russia. E-mail: kuteynitsyna-tg@ranepa.ru

**Natalia Yu. Postalyuk** – Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, Chief Researcher, Samara Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0001-5254-5449, Scopus Author ID 57210863029, AuthorID 605194; Samara, Russia. E-mail: postalyuk-ny@ranepa.ru

**Victoria A. Prudnikova** – Cand. Sci. (Pedagogy), Associate Professor, Director of the Samara Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; ORCID 0000-0002-1943-5819, Scopus Author ID 57195358353, AuthorID 971788; Samara, Russia. E-mail: prudnikova-va@ranepa.ru

***Contribution of the authors:***

S. Yu. Alashev – development of research tools; conducting a questionnaire survey (collecting and interpreting data).

T. G. Kuteinitsyna – collection and processing of research materials; analysis and generalisation of the received information; visualisation of data in the text.

N. Yu. Postalyuk – research concept; theoretical background of the research; formulation and description of methodological and theoretical problems.

V. A. Prudnikova – scientific supervision, research management.

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

Received 31.07.2021, revised 03.11.2021, accepted for publication 10.11.2021.

The authors have read and approved the final manuscript.