

DOI 10.69571/SSPU.2025.95.2.007

УДК 316.334.2

ББК 60.561.23

Е.С. МАРЧЕНКОВ,
Н.Г. ЧЕВТАЕВА**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ
С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ:
КЕЙС КЛАСТЕРА «СТРОИТЕЛЬСТВО»**E.S. MARCHENKOV,
N.G. CHEVTAEVA**IMPROVING EMPLOYER-EDUCATIONAL
INSTITUTION INTERACTION: A CASE STUDY
OF THE «CONSTRUCTION» CLUSTER**

Формирование партнерских отношений между учебными заведениями и предприятиями для повышения качества подготовки специалистов приобретают особую актуальность в ситуации дефицита кадров на российском рынке труда. В статье рассматривается роль отраслевых и территориальных кластеров в налаживании взаимодействия работодателя с учреждениями среднего профессионального образования.

Цель статьи: выявить организационный потенциал кластерного подхода во взаимодействии работодателя с образовательной организацией при подготовке рабочих кадров.

Методология исследования базируется на кластерном подходе, позволяющем выявлять эффективные механизмы взаимодействия участников образовательного процесса. Эмпирической базой исследования стали статистические данные, связанные с реализацией федерального проекта «Профессионалитет»; анализ результатов фокус группы, среди участников кластера «Строительство» Свердловской области.

Представлена динамика создания образовательно-производственных кластеров в регионах России. Анализ результатов фокус групп позволил выявить эффективные формы взаимодействия образовательной организации с работодателями, представить экспертную оценку качества подготовки выпускников. Научной новизной обладает экспертный анализ внутриорганизационных проблем функционирования кластера «Строительство», представленный со стороны базовых предприятий строительного сектора региона, образовательного сообщества, ассоциаций строителей и министерства строительства Свердловской области. Сформулированные рекомендации позволят совершенствовать взаимодействие образования и реального сектора экономики для решения важной государственной задачи подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

The development of partnerships between educational institutions and businesses to enhance the quality of specialist training is becoming increasingly crucial given the skills shortage in the Russian labor market. This article examines the role of industry and regional clusters in fostering collaboration between employers and vocational education institutions.

The aim of this article is to identify the organizational potential of the cluster approach in the interaction between employers and educational institutions for training skilled workers.

The research methodology is based on the cluster approach, which allows for the identification of effective interaction mechanisms among participants in the educational process. The empirical basis of the study includes statistical data related to the implementation of the federal project «Professionalitet» and an analysis of the results of focus groups conducted among participants in the «Construction» cluster of the Sverdlovsk region.

The article presents the dynamics of the creation of educational and production clusters in the regions of Russia. Analysis of the focus group results revealed effective forms of interaction

between educational institutions and employers, and provides an expert assessment of the quality of graduate training. The scientific novelty lies in the expert analysis of internal organizational problems of the «Construction» cluster, presented from the perspective of key enterprises in the region's construction sector, the educational community, construction associations, and the Ministry of Construction of the Sverdlovsk region. The formulated recommendations will improve the interaction between education and the real sector of the economy to address the important state task of training highly qualified workers.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кластер, ФП «Профессионалитет», работодатель, взаимодействие, колледж, образовательная организация

KEY WORDS: cluster, professional, employer, interaction, college, educational organization

ВВЕДЕНИЕ. Российская система среднего профессионального образования (СПО) в настоящее время находится в состоянии модернизации, адаптируясь к изменяющимся требованиям рынка труда [12]. Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена являются предметом пристального внимания как органов государственной власти, так и реального сектора экономики [4]. В 2022 году стартовал федеральный проект «Профессионалитет», запустивший создание во всех субъектах Российской Федерации образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования. Реализация проекта позволила кардинальным образом перестроить систему подготовки квалифицированных кадров среднего профессионального образования. Тем не менее, на практике участники реализации проекта «Профессионалитет» столкнулись с рядом проблем, затрудняющих эффективную подготовку и трудоустройство выпускников.

ЦЕЛЬ настоящей статьи — на основе статистических и эмпирических данных выявить организационный потенциал кластерного подхода во взаимодействии работодателя с образовательной организацией при подготовке рабочих кадров.

Реализация поставленной в статье цели потребовала решение следующих задач:

- определить эвристическую ценность кластерного подхода при подготовке специалистов рабочих профессий для современного рынка труда;
- проследить динамику создания образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации;
- выявить эффективные формы взаимодействия образовательной организации с работодателями, представить экспертную оценку качества подготовки выпускников;
- методом фокус групп провести экспертный анализ «болевых точек» организации и функционирования образовательно-производственных центров (кластеров), представленного со стороны базовых предприятий строительного сектора региона, образовательного сообщества, ассоциаций строителей и министерства строительства Свердловской области;
- сформулировать рекомендации и наметить точки роста в совершенствовании взаимодействия всех субъектов образовательно-производственного кластера в процессе подготовки рабочих кадров в соответствии с динамично развивающимися запросами рынка труда.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Теоретические основания исследования

Концепция кластерного подхода, впервые предложенная Майклом Портером в контексте экономической конкурентоспособности регионов, в современности активно применяется при развитии различных отраслей народного хозяйства и в социальной сфере. Однако создание кластеров в рамках государственного управления образованием — явление относительно новое, представляющее собой инновационную стратегию, направленную на создание интегрированной и разнообразной образовательной среды путем объединения различных участников образовательного процесса (образовательных учреждений, предприятий, исследовательских центров и других). В сфере образования

кластером можно назвать «комплекс образовательных учреждений всех уровней образования в пределах определенной географической области, поставщиков ресурсов и работодателей, элементов инновационной системы, а также органов власти и управления, деятельность которых связана с близлежащими отраслями и развитием региональной инновационной системы» [6]. Образовательные кластеры носят региональный характер, объединяют школьные ресурсы с иными образовательными элементами, способствуя интерактивному сотрудничеству работодателей, государства и образовательных учреждений. За рубежом накоплен значительный опыт применения кластерного подхода к управлению системой образования [14; 15]. По мнению Ю.Б. Миндлина, «участие образовательных учреждений в кластерных программах направлено на реализацию инновационно-инвестиционной составляющей экономической политики и практическую интеграцию системы образования в кластеры» [7, С. 45]. Можно назвать следующие основные эффекты от применения кластерного подхода в зарубежных странах: создание благоприятных условий для подготовки студентов всех уровней образования, объединение науки, образования и производства, повышение престижа профессий (в том числе рабочих) [5].

Исследователи отмечают формирование сетевой формы организации образовательного кластера как открытой системы непрерывной профессиональной подготовки кадров [10; 3]. В рамках такой системы главным ее свойством является взаимозаменяемость агентов и элементов системы при сохранении целостности и цели [8]. Однако сетевой формат может быть реализован и на более высоком уровне, охватывая несколько кластеров внутри территории региона, например, создание региональных площадок сетевого взаимодействия приводит к повышению качества образования и улучшению трудоустройства выпускников [2].

Кластерный подход в образовании в России начал активно развиваться в начале 2000-х годов, особенно после включения элементов кластерной политики в Концепцию долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года в 2008 году [1]. В ряде регионов, в частности в Республике Татарстан в 2006 году была утверждена «Концепция формирования образовательных кластеров».

В Российской Федерации в 2022 году стартовал федеральный проект «Профессионалитет», который стал одним из ключевых векторов социально-экономического развития до 2030 года. Проект реализуется в рамках реализации Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года. Среди основных инициатив Проекта — создание образовательно-производственных центров (кластеров), представляющих собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики.

Основные принципы развития кластеров в субъектах РФ были описаны в «Методических рекомендациях по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации»¹. С позиций содействия развитию кластеров органам власти было рекомендовано создать специализированную организацию развития кластера, в задачи которой будет входить обеспечение взаимодействия между участниками кластера и стимулирование укрепления сотрудничества между ними. Рост эффективности взаимодействия участников кластера должен быть заложен в стратегию его развития.

С позиций публичного управления такое взаимодействие участников есть форма социального партнерства. Социальное партнерство представляет собой систему взаимодействия между различными участниками, направленного на согласование интересов и решение значимых социальных проблем посредством диалога и совместного принятия решений. В профессиональном образовании партнерами выступают предприятия и организации как ра-

¹ Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации: Приказ Минэкономразвития РФ 26.12.2008 N 20615-ак/д19. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113283 (Дата обращения 17.03.2025).

ботодатели, органы власти, образовательные учреждения, некоммерческие организации (НКО), функционирующие в данной сфере. Все колледжи и предприятия, входящие в кластер, подписывают партнерское соглашение, согласно которому работодатели получают возможность участвовать в управлении колледжами: регулировать разработку и реализацию образовательных программ, определять требуемое оснащение зон по видам работ, привлекать своих работников к наставничеству на производстве.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Федеральный проект «Профессионалитет» представляет собой государственную инициативу по совершенствованию сферы СПО, предлагая современную модель взаимодействия работодателей и образовательных организаций для решения проблемы эффективной подготовки кадров. Анализ сегодняшнего этапа реализации федерального проекта «Профессионалитет» позволил выявить положительную динамику создания образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации».

По состоянию на 1 января 2025 года, в 79 регионах создано 370 образовательно-производственных и образовательных кластеров совместно с предприятиями-партнерами, в которых 1,52 млн студентов получают рабочую профессию по 24 отраслям экономики (Таблица 1²). Партнерами в кластерах являются более 2 тыс. предприятий-работодателей, при этом объем их инвестиций в развитие кластеров составил более 6 млрд рублей.

Таблица 1. **Ключевые индикаторы реализации федерального проекта «Профессионалитет» в динамике 2022–2024 гг.**

Год	Количество открытых кластеров, ед.	Количество отраслей экономики, ед.	Количество субъектов РФ, ед.	Количество образовательных организаций, ед.
2022	71	9	43	455
2023	70	15	69	818
2024	229	24	79	1280

Для формирования инфраструктуры развития кластеров были созданы два федеральных технопарка профессионального образования в г. Калуга и в г. Нижний Новгород. Методическая и информационная поддержка участников кластеров ведется как очно (технопарки, площадки исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, площадки Министерства просвещения РФ и пр.), так и по специально созданным каналам онлайн-взаимодействия, что повышает оперативность принятия решений.

Для мониторинга результативности развития кластеров создана цифровая платформа мониторинга кластеров (<https://professionalitet.firpo.ru/>), на которой у всех участников процесса взаимодействия формируются личные кабинеты.

В целях мониторинга эффективности деятельности образовательно-производственного кластера (далее ОПК) в рамках отраслевого подхода к подготовке кадров и достижения целей проекта «Профессионалитет» институтом развития профессионального образования рассчитывается рейтинг ОПК.

Развитие кластеров в рамках реализации ФП «Профессионалитет» ведется неравномерно в разных субъектах РФ и даже в разрезе федеральных округов (Таблица 2³). Этот разрыв становится очередным вызовом для совершенствования использования кластерного подхода в рамках профессионального образования.

² Составлено на основе данных, представленных на платформе мониторинга кластеров федерального проекта «Профессионалитет» URL: <https://professionalitet.firpo.ru/> (Дата обращения 17.03.2025).

³ Составлено на основе данных, представленных на платформе мониторинга кластеров федерального проекта «Профессионалитет» URL: <https://professionalitet.firpo.ru/> (Дата обращения 17.03.2025).

Таблица 2. Развитие кластеров в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в разрезе по федеральным округам.

Федеральный округ	Общее количество кластеров в 2023 г	Общее количество кластеров в 2024 г
Центральный Федеральный округ	39	61
Приволжский федеральный округ	41	99
Сибирский федеральный округ	22	35
Северо-Западный федеральный округ	17	24
Уральский федеральный округ	15	31
Дальневосточный федеральный округ	13	36
Южный федеральный округ	9	11
Северо-Кавказский федеральный округ	3	4

Неравномерное развитие идет и по линии отраслей, внутри которых формируются кластеры. Так, сейчас функционируют 24 образовательно-производственных кластера, готовящих специалистов по строительным профессиям, что составляет 6,5% от общего числа кластеров. Тем не менее, сама отрасль формирует 13% ВВП РФ, что говорит о необходимости кратного увеличения количества кластеров этой сферы. Однако организация партнерства в рамках уже созданных кластеров достаточно успешна: 19 из них созданы при финансовой и организационной поддержке саморегулируемых организаций.

Особенности создания и развития кластеров в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» в Свердловской области.

За три года реализации проекта «Профессионалитет» в Свердловской области было создано 12 кластеров с участием свыше 60 колледжей и техникумов. С 1 сентября 2025 года начнет свою работу еще один — по подготовке специалистов атомной отрасли. Участниками этого кластера станут Новоуральский технологический колледж и девять предприятий реального сектора экономики. Разработка стратегии развития кластеров ведется на основе регионального наблюдательного совета образовательно-производственных центров и образовательных кластеров в Свердловской области⁴.

Кейс образовательного кластера «Строительство» в Свердловской области.

В рамках данной статьи рассмотрим кейс значимой для промышленной Свердловской области отрасли — подготовку рабочих кадров для сферы строительства. Кластер «Строительство» в Свердловской области был создан в 2023 году и на тот момент занимал 71 место в рейтинге среди 130 участников (Рисунок1). В рамках кластера взаимодействуют 10 образовательных организаций, 5 предприятий по 9 направлениям подготовки и 21 образовательной программе.

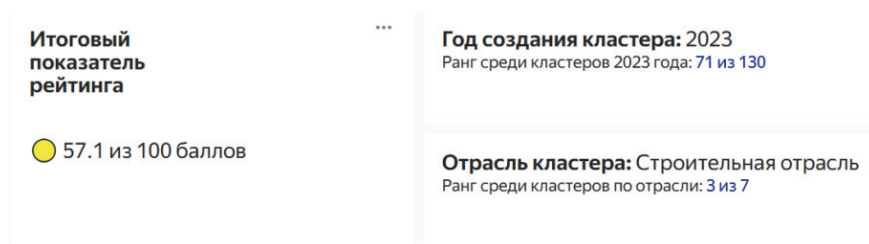


Рис. 1 — Информация о кластере «Строительство» в Свердловской области

⁴ Указ Губернатора Свердловской области от 11.11.2022 № 569-УГ «О региональном наблюдательном совете образовательно-производственных центров (кластеров) в Свердловской области» URL: https://www.pravo.gov66.ru/media/pravo/569-%D0%A3%D0%93_it2hH4F.pdf (Дата обращения 17.03.2025).

Анализ фокус группы. Для определения основных вызовов и перспектив развития кластеров в рамках реализации федерального проекта «Профессионалитет» в феврале 2025 года авторами была организована фокус группа. В составе участников представлены четыре категории экспертов:

1) представителей предприятий: АО «Корпорация «Атомстройкомплекс», ООО «Корпорация «Маяк», ООО «НПП Стройтэк», ООО «ЛСР. Строительство-Урал», ООО «Брусника», ООО «Эфес», АО «Ремстройпуть», ООО «Астра», ООО «Сити Менедж»

2) представители ассоциаций: Ассоциации Развития Бизнеса и Учебных заведений «АРБУЗ», АСРО «ССО» Ассоциация саморегулируемая организация «строители Свердловской области»

3) представители образовательных организаций: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский колледж транспортного строительства»,

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский монтажный колледж», Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Уральский колледж технологий и предпринимательства»

4) представители министерства строительства Свердловской области.

Круг обсуждаемых вопросов:

1. Формы взаимодействия образовательной организации с работодателями — кластер «Строительство» в рамках проекта «Профессионалитет»

2. Экспертная оценка качества подготовки выпускников.

3. Организационные проблемы функционирования кластера «Строительство» в регионе.

Результаты фокус группы.

1. Формы взаимодействия образовательной организации с работодателями — кластер «Строительство» в рамках ФП «Профессионалитет»

Все группы экспертов положительно оценили потенциал кластерного подхода, предлагающего организационную форму взаимосвязи бизнеса и образования. Прозвучала общая заинтересованность в развитии сотрудничества и совершенствования таких форм взаимодействия, как:

- организация производственной практики на предприятиях, стажировки для студентов с возможностью последующего трудоустройства;

привлечение студентов к разработке и реализации проектов, решающих реальные задачи предприятий;

- проведение мастер-классов и тренингов для студентов, руководимых специалистами предприятий;

- участие работодателей в разработке и корректировке образовательных программ, обеспечивая их соответствие актуальным требованиям рынка труда;

- индивидуальная работа специалистов предприятий со студентами в качестве наставников;

- организация базовых центров на предприятиях для проведения занятий и практических исследований; создание базовых центров на предприятиях;

- совершенствование дуального обучения, сочетание теоретического обучения в образовательной организации с практическим обучением на предприятии.

2. Экспертная оценка качества подготовки выпускников.

На общем фоне положительных оценок качества подготовки выпускников экспертное сообщество работодателей высказало целый ряд критических позиций:

- нехватка практических навыков: студенты демонстрируют минимальные навыки работы с инструментами и оборудованием.

- слабые теоретические знания и навыки самоорганизации: выпускникам не хватает фундаментальных знаний и умения организовать свою работу.

- проблемы с дисциплиной и мотивацией у студентов: работодатели отмечают недостаточную мотивацию к труду и отсутствие ответственности за результаты работы.

3. Организационные проблемы функционирования кластера «Строительство»:

3.1. Проблемы взаимодействия между участниками кластера: взгляд работодателей

- Сложности с заключением целевых договоров через единую цифровую платформу «Работа в России»: «платформа не позволяет выбирать регион, город, пол работника, не обеспечивает прозрачность соответствия квалификации кандидата требованиям работодателя»; «работодатели вынуждены рассматривать отклики со всей России, что затрудняет поиск нужных специалистов»; «предприятия заинтересованы в самостоятельном отборе кандидатов из своего города/региона/учебного заведения, особенно после прохождения практики».
- Трудности сетевого взаимодействия. В частности, в государственном задании не предусмотрены расходы на оплату услуг за предоставления площадки другим колледжем для проведения производственной практики. Подобные затраты образовательная организация вынуждена оплачивать за счет собственных средств.
- Несовершенство системы адаптации: недостаточно развита система адаптации выпускников на предприятиях во время практики и после трудоустройства, отсутствует сопровождение мастером производственного обучения в первые дни работы выпускника.
- Проблемы с медицинским контролем: выпускники не всегда проходят медицинский осмотр перед началом работы, что может привести к проблемам с трудоустройством из-за несоответствия медицинским требованиям.
- Сокращение сроков обучения: дефицит кадров приводит к сокращению сроков обучения в колледжах, что негативно сказывается на качестве подготовки и создает сложности с организацией практики для несовершеннолетних.

3.2. Проблемы взаимодействия между участниками кластера: взгляд представителей образовательных организаций.

- Недостаточная вовлеченность работодателей в разработку образовательных программ: работодатели мало участвуют в разработке модулей для рабочих программ.
- Низкая вовлеченность мастеров с предприятий в учебную практику: мастера с предприятий редко участвуют в проведении учебной практики на базе колледжей.

3.3. Проблемы взаимодействия между участниками кластера: взгляд представителей ассоциаций:

- Низкая вовлеченность колледжей и представителей предприятий работодателей в конкурсы Профессионального мастерства организуемые АСПО «ССО» Ассоциация саморегулируемая организация «строители Свердловской области».
- Низкая вовлеченность колледжей и представителей предприятий работодателей в проект цифровой трансформации строительной отрасли и разработки государственной информационной системы обеспечения градостроительной деятельности Российской Федерации.

3.4. Проблемы взаимодействия между участниками кластера: взгляд со стороны Министерства строительства.

Остается проблема дисбаланса: система СПО не покрывают дефицит кадров на рынке труда Свердловской области. По-прежнему значительная часть выпускников не идет работать в реальный сектор экономики в соответствии с полученной специальностью. В результате область вынуждена привлекать трудовых мигрантов, а качество этой рабочей силы оставляет желать лучшего.

Выводы и рекомендации. Анализ результатов фокус групп позволил авторам сформулировать рекомендации по улучшению взаимодействия колледжей и предприятий-работодателей региона в кластере «Строительство».

1. Повышение мотивации работодателей к участию в демонстрационном экзамене:
 - Компенсация затрат: предусмотреть механизмы компенсации работодателям затрат, связанных с освобождением экспертов/мастеров от работы на время проведения экзамена (например, оплата труда эксперта, компенсация потерь производства).
 - Упрощение процедуры обучения экспертов: разработать удобные и доступные онлайн-курсы для подготовки экспертов демонстрационного экзамена, минимизировав временные затраты работодателей.
 - Признание статуса эксперта: повысить престиж участия в демонстрационном экзамене, например, выдавать сертификаты экспертов, проводить публичные мероприятия с их участием, освещать их деятельность в СМИ.
 - Демонстрация преимуществ: четко донести до работодателей преимущества участия в экзамене: возможность оценить уровень подготовки будущих специалистов, повлиять на содержание образовательных программ, привлечь талантливых выпускников.
2. Стимулирование участия в конкурсах профессионального мастерства и проекте цифровой трансформации:
 - Проводить активную информационную кампанию о конкурсах и проекте цифровой трансформации, освещая их цели, задачи и преимущества участия для колледжей и предприятий.
 - Организовывать встречи, семинары, конференции для обмена опытом и обсуждения актуальных вопросов в сфере строительства, вовлекая представителей колледжей и предприятий.
 - Инициировать разработку совместных проектов в рамках цифровой трансформации строительной отрасли, предоставляя колледжам и предприятиям возможность получить финансирование и реализовать свои идеи.
 - Ввести систему поощрений для активных участников конкурсов и проекта цифровой трансформации (например, гранты, публичное признание заслуг, приоритетное право на участие в других проектах).
3. Общие рекомендации по улучшению взаимодействия участников кластера «Строительство»:
 - Создать онлайн-платформу для взаимодействия колледжей и предприятий, где можно размещать информацию о вакансиях, практиках, проектах, конкурсах, а также общаться и обмениваться опытом.
 - Внедрить систему мониторинга и оценки эффективности взаимодействия колледжей и предприятий, чтобы своевременно выявлять проблемы и корректировать стратегию развития кластера.
 - Способствовать установлению долгосрочных партнерских отношений между колледжами и предприятиями, основанных на взаимной выгоде и доверии.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. О высокой результативности использования кластерного подхода при подготовке рабочих кадров сами за себя говорят некоторые официальные цифры. Более 3,5 тыс. организаций реализуют программы ФП «Профессионалитет», на программах обучается более 3,7 миллиона студентов, их наставниками являются свыше 200 тысяч педагогов. Растет популярность системы СПО среди выпускников 9-х классов⁵, трудоустройство обучившихся в 2023 г. по программам ФП «Профессионалитет» составляет 68% после выпуска, выпускников 2024 г. — 73%, трудоустроены 85% обучавшихся по целевым договорам (ОАО «Российские железные дороги» — 1,4 тыс. чел), существенно обновлены образовательные программы под запросы работодателей,

⁵ К 2030 году «Профессионалитет» охватит 100% профессиональных образовательных организаций. Официальный сайт Национальные приоритеты. рф URL: <https://edu.gov.ru/press/8540/dmitriy-chernyshenko-k-2030-godu-proekt-professionalitet-ohvatit-100-professionalnyh-obrazovatelnyh-organizatsiy> (Дата обращения 17.03.2025).

предусмотрены компетенции и виды деятельности, востребованные на производствах⁶ работодатели активно участвуют в разработке образовательных программ и оценке сформированных знаний и навыков и многое другое.

Вместе с тем, многие выявленные в ходе проведения фокус группы проблемы в кластере «Строительство» оказываются достаточно типичными для сферы среднего профессионального образования. Исследователи, обобщая опыт функционирования различных кластеров в других регионах России [10; 11; 13], подчеркивают необходимость усиления практико-ориентированной составляющей при подготовке выпускников. Отмечаются также проблемы недостаточного взаимодействия работодателей и образовательных учреждений при решении таких важных вопросов, как заключение соглашений, формирование точечного запроса и предложений работодателей при корректировке образовательных программ, сопровождение выпускников при трудоустройстве). Лейтмотивом звучит ориентация на совершенствование координации всех субъектов образовательного процесса с учетом долгосрочных перспектив динамично меняющегося рынка труда.

ВЫВОДЫ. Кластерный подход признан способствовать налаживанию эффективного механизма повышения качества подготовки квалифицированных кадров на уровне среднего профессионального образования.

Намечая перспективы дальнейшего исследования важно определить предметные области анализа. Требуется дальнейшего совершенствования усиление практической составляющей в обучении, разработка разнообразных форм привлечения работодателей к системному участию в образовательном процессе подготовки будущих специалистов. Представители образовательного сообщества ожидают от специалистов сферы занятости точного прогнозирования кадровых потребностей с учетом появления новых профессий на региональных рынках труда.

Нуждаются в дальнейшем развитии методы диагностики в организации работы по профессиональной ориентации учащихся.

Таким образом, кластерный подход демонстрирует большой потенциал для улучшения системы профессионального образования в России, однако для полной реализации его возможностей необходимо решить существующие проблемы и продолжить поиск эффективных механизмов взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Данилов С.В., Лукьянова М.И. Кластерный подход в региональном образовании // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. С. 1047.
2. Зеленев Ю.Н., Пачикова Л.П., Якобук Л.И. Взаимодействие организации среднего профессионального образования с социальным партнером с учетом современных требований регионального рынка труда // АПК: инновационные технологии. 2022. № 1 (56). С. 39-45.
3. Иванов С.А. Кластерный подход в образовании как организационная и методологическая основа развития системы образования Российской Федерации // Kant. 2023. № 4 (49). С. 307-314.
4. Качанова Е.А., Чевтаева Н.Г., Ударцев Н.С. Глобальные вызовы для социально-экономического развития России: анализ и оценка // Проблемы теории и практики управления. 2022. № 3. С. 183-198.
5. Кетова Н.П., Вэй Синьчжэ Образовательные кластеры в России и Китае: формирование, управление, стратегии развития // Креативная экономика. 2021. № 15 (2). С. 393-410.
6. Ковалева Т.Ю., Балеевских В.Г. Моделирование образовательных кластеров в целях определения направлений государственной политики развития региона (на примере Пермского края) // Ars administrandi. 2015. № 1. С. 28-49.

⁶ К 2030 году «Профессионалитет» охватит 100% профессиональных образовательных организаций. Официальный сайт Национальные приоритеты. рф URL: <https://edu.gov.ru/press/8540/dmitriy-chernyshenko-k-2030-godu-proekt-professionalitet-ohvatit-100-professionalnyh-obrazovatelnyh-organizaciy> (Дата обращения 17.03.2025).

7. Миндлин Ю.Б. Кластерный подход к модернизации образования: отечественный и зарубежный опыт // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и Право. 2019. № 9. С. 45–51.
8. Назаров А.В. Методика ранжирования стейкхолдеров образовательной организации // Вопросы управления. 2024. № 2 (87). С. 65–80.
9. Токарева Е.А. Особенности реализации кластерного подхода в среднем профессиональном образовании на примере участников федерального проекта «Профессионалитет» Калининградской области // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». 2024. № 3 (23). С. 16–32.
10. Фаузер В.В. Кластеризация в современном образовании: методология и практика // Известия Коми НЦ УрО РАН. 2016. № 2 (26). С. 93–94.
11. Федоров В.А., Третьякова Н.В., Тюрина Г.А. Организация взаимодействия колледжа с социальными партнерами в интегрированной образовательно-производственной среде при подготовке квалифицированных рабочих // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. № 3. С. 100–116.
12. Ширинкина Е.В. Развитие новых систем разделения труда и форматов работы в условиях новой реальности // Вопросы управления. 2022. № 1 (74). С. 62–72.
13. Юсупов В.З., Башкирова Л.И., Мухаметзянова Ф.Г. Модель управления образовательным процессом в колледже на основе кластерного подхода // Казанский педагогический журнал. 2023. № 2. С. 159–168.
14. Courchesne S., Stynen D., Semeijn J., Caniels M. New ways of fostering sustainable employability in inter-organizational networks: an explorative study to understand the factors and mechanisms for their success // Employee Relations. 2023. — Vol. 46. Pp. 115–140.
15. Moeller B. “Workplace learning potential in uncertain situations in care work” // Journal of Workplace Learning. 2025. Vol. 37. № 1. Pp. 78–92.

REFERENCES

1. Danilov S.V., Lukyanova M.I. *Klasternii podhod v regionalnom obrazovanii* [Cluster approach in regional education] // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2015. № 1–1. S. 1047. (In Russian).
2. Zelenov Yu.N., Pachikova L.P., Yakobyuk L.I. *Vzaimodeistvie organizatsii srednego professionalnogo obrazovaniya s socialnim partnerom s uchetom sovremennih trebovaniy regionalnogo rinka truda* [Interaction of a secondary vocational education organization with a social partner, taking into account the modern requirements of the regional labor market] // *APK innovatsionnye tekhnologii*. 2022. № 1(56). S. 39–45. (In Russian).
3. Ivanov S.A. *Klasternii podhod v obrazovanii kak organizatsionnaya i metodologicheskaya osnova razvitiya sistemi obrazovaniya Rossiiskoi Federatsii* [Educational clusters in Russia and China: formation, management, development strategies] // *Kant*. 2023. № 4 (49). S. 307–314. (In Russian).
4. Kachanova E.A., Chevtayeva N.G., Udarcev N.S. *Globalnie vizovi dlya socialno ekonomicheskogo razvitiya Rossii analiz i ochenka* [Global challenges for the socio-economic development of Russia: analysis and assessment] // *Problemy teorii i praktiki upravleniya*. 2022. № 3. S. 183–198. (In Russian).
5. Ketova N.P. *Vei Sinchje Obrazovatelnie klasteri v Rossii i Kitae_ formirovanie upravlenie strategii razvitiya* [Educational clusters in Russia and China: formation, management, development strategies] // *Kreativnaya ekonomika*. 2021. № 15 (2). S. 393–410. (In Russian).
6. Kovaleva T.Yu., Baleevskikh V.G. *Modelirovanie obrazovatelnykh klasterov v celyakh opredeleniya napravlenii gosudarstvennoi politiki razvitiya regiona _na primere Permskogo kraya* [Modeling educational clusters in order to determine the directions of state policy for the development of the region (on the example of the Perm Region)] // *Ars administrandi*. 2015. № 1. S. 28–49. (In Russian).
7. Mindlin Yu.B. *Klasternii podhod k modernizatsii obrazovaniya_ otechestvennii i zarubejnii opit* [Cluster approach to modernization of education: domestic and foreign experience] // *Sovremennaya nauka aktualnye problemy teorii i praktiki. Seriya Ekonomika i Pravo*. 2019. № 9. S. 45–51. (In Russian).

8. Nazarov A.V. *Metodika ranjirovaniya steikholderov obrazovatelnoi organizacii* [Methodology of ranking stakeholders of an educational organization] // *Voprosi upravleniya*. 2024. № 2 (87). S. 65–80. (In Russian).
9. Tokareva E.A. *Osobennosti realizacii klasternogo podhoda v srednem professionalnom obrazovanii na primere uchastnikov federalnogo proekta «Professionalitet» Kaliningradskoi oblasti* [Features of the implementation of the cluster approach in secondary vocational education on the example of participants in the federal project “Professionalism” of the Kaliningrad region] // *Nauchno metodicheskii elektronnyi jurnal «Kaliningradskii vestnik obrazovaniya»*. 2024. № 3 (23). S. 16–32. (In Russian).
10. Fauzer V.V. *Klasterizaciya v sovremennom obrazovanii_ metodologiya i praktika* [Clusterization in modern education: methodology and practice] // *Izvestiya Komi NC UrO RAN*. 2016. № 2 (26). S. 93–94. (In Russian).
11. Fedorov V.A., Tretyakova N.V., Tyurina G.A. *Organizaciya vzaimodeistviya kolledja s socialnimi partnerami v integrirovannoi obrazovatelno_proizvodstvennoi srede pri podgotovke kvalificirovannykh rabochih* [Organization of college interaction with social partners in an integrated educational and industrial environment in the training of skilled workers] // *Professionalnoe obrazovanie i riнок truda*. 2024. № 3. S. 100–116. (In Russian).
12. Shirinkina E.V. *Razvitie novih sistem razdeleniya truda i formatov raboti v usloviyah novoi realnosti* [The development of new systems of division of labor and work formats in a new reality] // *Voprosi upravleniya*. 2022. № 1 (74). S. 62–72. (In Russian).
13. Yusupov V.Z., Bashkirova L.I., Muhametzyanova F.G. *Model upravleniya obrazovatelnim processom v kolledje na osnove klasternogo podhoda* [A model of management of the educational process in college based on a cluster approach] // *Kazanskii pedagogicheskii jurnal*. 2023. № 2. S. 159–168. (In Russian).
14. Courchesne S., Styne D., Semeijn J., Caniels M. *New ways of fostering sustainable employability in inter-organizational networks: an explorative study to understand the factors and mechanisms for their success* // *Employee Relations*. 2023. Vol. 46. S. 115–140. (In English).
15. Moeller B. *Workplace learning potential in uncertain situations in care work* // *Journal of Workplace Learning*. 2025. Vol. 37. № 1. S. 78–92. (In English).