

Дата поступления рукописи в редакцию: 23.04.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 25.06.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3849-2026-6-507-511

УКРОЖЕНКО Дарья Сергеевна,

преподаватель кафедры биотехнологии и пищевых продуктов, Уральский государственный аграрный университет,

e-mail: darya.ukrozhenkozoo@mail.ru

НЕВЕРОВА Ольга Петровна,

кандидат биологических наук, доцент кафедры биотехнологии и пищевых продуктов, Уральский государственный аграрный университет,

e-mail: opneverova@mail.ru

ЛОПАЕВА Надежда Леонидовна,

кандидат биологических наук, доцент кафедры биотехнологии и пищевых продуктов, Уральский государственный аграрный университет,

e-mail: lopaeva77@mail.ru

ПАВЛОВА Яна Сергеевна,

кандидат сельскохозяйственных наук, биотехнологии и пищевых продуктов, Уральский государственный аграрный университет,

e-mail: yana.laborant.pavlovova@mail.ru

ЧЕБЫКИНА Анастасия Андреевна,

преподаватель кафедры зооинженерии, Уральский государственный аграрный университет,

e-mail: jko-10@mail.ru

КАНЕВ Прокопий Николаевич,

преподаватель кафедры физического воспитания и спорта, Уральский государственный аграрный университет,

e-mail: kanevxok@mail.ru

СООТВЕТСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

❖ **Аннотация.** Статья посвящена теоретическому анализу проблемы соответствия образовательных программ высшего образования требованиям работодателей в условиях трансформации рынка труда и перехода к компетентностной парадигме. Рассматривается эволюция запросов нанимателей от формальной квалификации к комплексу общекультурных и личностных компетенций, включая гибкие навыки, цифровую грамотность и профессиональную мобильность. Выявляются и систематизируются устойчивые разрывы между академической подготовкой и реальными задачами деятельности: содержательный, компетентностный, временной и психологический. Анализируются модели взаимодействия вузов и работодателей, включая договорной и институционализированный подходы с участием координирующих органов. Раскрывается процедура формализации запросов бизнеса в языке образовательных результатов через паспортизацию компетенций и уровневые дескрипторы. Представлен зарубежный опыт синхронизации образования с рынком труда на примере Германии, США и Сингапура. В заключении предлагается модель непрерывного обновления образовательных программ на основе двух контуров обратной связи — педагогического и внешнего от работодателей.

❖ **Ключевые слова:** образовательные программы, требования работодателей, компетентностный подход, профессиональные стандарты, рынок труда, гибкие траектории обучения, непрерывное обновление.

UKROZHENKO Daria Sergeevna,

Lecturer, of the Department of Biotechnology and Food Products, Ural State Agrarian University

NEVEROVA Olga Petrovna,

Candidate of Biological Sciences, Associate Professor of the Department of Biotechnology and Food Products Ural State Agrarian University

LOPAEVA Nadezhda Leonidovna,

Candidate of Biological Sciences, Associate Professor of the Department of Biotechnology and Food Products Ural State Agrarian University

PAVLOVA Yana Sergeevna,

Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, of the Department of Biotechnology and Food Products, Ural State Agrarian University

CHEBYKINA Anastasia Andreevna,

Lecturer, of the Department of Biotechnology and Food Products, Ural State Agrarian University

KANEV Prokopiych Nikolaevich,

Lecturer, Department of Physical Education and Sports, Ural State Agrarian University

COMPLIANCE OF EDUCATIONAL PROGRAMS WITH EMPLOYER REQUIREMENTS

Annotation. This article provides a theoretical analysis of how higher education programs align with employer requirements in the context of a transforming labor market and the transition to a competency-based paradigm. It examines the evolution of employer demands from formal qualifications to a range of general cultural and personal competencies, including soft skills, digital literacy, and professional mobility. Persistent gaps between academic preparation and real-world work objectives are identified and systematized, including content, competency, time, and psychological gaps. Models of interaction between universities and employers are analyzed, including contractual and institutionalized approaches involving coordinating bodies. A procedure for formalizing business demands in the language of educational outcomes through competency certification and level descriptors is described. International experience in synchronizing education with the labor market is presented, using examples from Germany, the United States, and Singapore. Finally, a model for continuously updating educational programs is proposed based on two feedback loops: pedagogical and external, from employers.

Key words: Educational programs, employer requirements, competency-based approach, professional standards, labor market, flexible learning paths, continuous renewal.

Современный этап развития высшего образования характеризуется усилением ориентации на запросы рынка труда. В условиях динамичных изменений экономики, технологического обновления производства и появления новых профессиональных областей традиционная академическая модель подготовки специалистов всё чаще вступает в противоречие с актуальными потребностями работодателей. Это выражается в разрыве между формируемыми компетенциями выпускников и реальными задачами, которые им предстоит решать на рабочих местах.

Проблема соответствия образовательных программ (ОП) требованиям работодателей носит комплексный характер, затрагивая вопросы структуры и содержания учебных

планов, методов обучения, системы оценки результатов, а также механизмов взаимодействия университетов с бизнесом и государственными структурами. Несмотря на внедрение компетентностного подхода и профессиональных стандартов, остаётся нерешённым ряд теоретических и практических вопросов: как формализовать запросы работодателей в языке образовательных результатов, как сбалансировать фундаментальность и прикладную направленность подготовки, каким образом выстроить обратную связь и оперативно обновлять программы.

Результаты опросов работодателей Московского региона, представленные в статье Е.В. Манаковой, свидетельствуют о трансформации требований к выпускникам: от

формальной квалификации, подтверждённой дипломом, к комплексу актуальных компетенций. Эмпирически установлено, что для нанимателей наиболее значимыми являются не столько узкопрофессиональные знания, сколько общекультурные и личностные компетенции — способность к командной работе, стрессоустойчивость, восприимчивость к инновациям, навыки руководства и адаптации к изменяющимся условиям. При этом выявлен устойчивый разрыв между ожиданиями работодателей и реальным уровнем подготовки выпускников, особенно в части практической применимости знаний и сформированности «гибких» навыков, что фиксирует переход от квалификационной парадигмы к компетентностной [7].

Профессиональные стандарты рассматриваются в научной литературе как ключевой механизм сопряжения рынка труда и системы высшего образования. В условиях перехода к компетентностной парадигме профстандарты позволяют перевести запросы бизнеса в язык конкретных трудовых функций, необходимых выпускнику. При этом работодатели, не будучи специалистами в области педагогики, задают лишь исходные данные для проектирования образовательных программ, но не определяют логику фундаментальной подготовки. Профстандарты служат не только содержательным ориентиром при разработке учебных планов, но и инструментом кадровой политики, позволяя конкретизировать виды профессиональной деятельности, результаты обучения и методы их оценки. Вместе с тем профстандарт не следует понимать как жёсткую норму, механически переносимую в образовательные программы; его назначение — служить источником данных о запросах экономики, на основе которых при участии университетского сообщества формируются компетентностно-ориентированные программы. Эффективность данного инструмента напрямую зависит от паритетного взаимодействия вузов и бизнеса на всех этапах проектирования образовательных программ [1, 8].

Анализ системы непрерывного образования позволяет выделить несколько устойчивых разрывов между подготовкой выпускников и запросами практики. Первый разрыв фиксируется между содержанием вузовской подготовки и потребностями бизнес-среды: выпускники овладевают преимущественно теоретическим инструментарием, тогда как работодатели ориентированы на практические навыки. Второй разрыв связан с несоответствием компетенций ожиданиям нанимателей — социальные, информационные компетенции

и способности к саморазвитию оказываются наименее сформированными. Третий разрыв обусловлен временным лагом: от составления требований работодателей до выпуска специалиста проходит около девяти лет, тогда как инновационный цикл во многих отраслях сократился до двух-трёх лет. Кроме того, выявляется разрыв между планируемым объёмом самостоятельной работы студентов и реальной учебной активностью — лишь 7% обучающихся занимаются самостоятельно в соответствии с учебным планом. Существенным является также разрыв психологического характера: неосознанный выбор профессии абитуриентами порождает дисбаланс на рынке труда, где при наличии безработицы значительное число вакансий остаётся незакрытым. Совокупность перечисленных разрывов свидетельствует о необходимости перестройки взаимодействия образования, бизнеса и государства [3].

В научной литературе выделяются два основных подхода к организации взаимодействия вуза с работодателями. Первый ориентирован на описание сложившейся практики с позиций отдельного вуза, где связи носят договорной характер и реализуются через целевые договоры с конкретными предприятиями, однако такой формат не становится полноправным партнёрством. Второй подход предполагает введение координирующего института (органа власти или общественного совета), который формирует сбалансированный региональный заказ на подготовку кадров с учётом потребностей экономики. Эффективная система включает три субъекта: вуз (поставщик), работодателей (потребитель) и органы власти (регулятор). Целевыми установками работодателей выступает получение качественных специалистов, для вуза — подготовка востребованных кадров, для органов власти — реализация кадровой политики в соответствии с потребностями региона. Системное взаимодействие, в отличие от разовых договорённостей, требует создания координационного органа, обеспечивающего обратную связь и согласование информационных потоков между всеми участниками [2].

Ключевой задачей проектирования компетентностно ориентированных программ выступает перевод требований работодателей в формализованный перечень компетенций с заданными уровнями освоения. Исходными данными служат федеральные стандарты, профиль подготовки и результаты исследования актуальности компетенций с участием основных работодателей. Процедура формализации включает несколько этапов: выбор из стандарта обязательных компетенций, соответствующих видам деятельности; формулировку профильно-

специализированных компетенций согласно требованиям работодателей; определение уровня важности каждой компетенции (пороговый, средний, высокий) с помощью анкетирования. Таким образом, запросы бизнеса получают операциональное выражение в виде дескрипторов, структурированных по принципу «от простого к сложному» — от знания через умение к оценке. Паспортизация компетенций (карта компетенции с компонентным составом «знания, умения, владения», содержательная структура с привязкой к дисциплинам и матрица оценки) позволяет не только зафиксировать запросы работодателей, но и обеспечить их реализацию в образовательном процессе [6].

В условиях инновационной экономики ключевым требованием к системе профессионального образования выступает формирование профессиональной мобильности выпускников. Решение данной задачи связано с внедрением гибких индивидуализированных траекторий обучения, позволяющих студенту самостоятельно выбирать образовательный маршрут. Важнейшими принципами организации содержания образования признаются дифференциация и вариативность, обеспечиваемые различным содержанием, объёмом и скоростью освоения программы. Вариативная часть ОП выступает механизмом учёта актуальных запросов рынка труда, через неё формируются профильно-специализированные компетенции, согласованные с потребностями работодателей. При сохранении базовой конструкции программы расширяется свобода манёвра освоения дисциплин, а наполнение отдельных сегментов варьируется в соответствии с образовательным запросом. Опыт личного участия студента в конструировании программы формирует умение учиться самостоятельно, что коррелирует с концепцией непрерывного образования и повышает конкурентоспособность выпускника [9].

Оценка соответствия образовательных программ запросам рынка труда требует системного подхода, включающего количественные показатели результативности и качественную оценку «зрелости» взаимодействия вуза с работодателями. Ключевыми критериями выступают: доля выпускников, трудоустроенных по специальности, удовлетворённость работодателей уровнем компетенций выпускников, доля дисциплин вариативной части, разработанных с участием нанимателей. Методы сбора обратной связи предполагают регулярное анкетирование работодателей и выпускников, проведение фокус-групп, анализ карьерных траекторий. Интегральный показатель эффективности формируется путём соотнесения количественной результативности (процент трудоустройства) с качественной оценкой зрелости партнёрства, что позволяет выделить

уровни от формального выполнения требований до активного вовлечения работодателей в проектирование программ [10].

Международная практика демонстрирует различные модели согласования образования с запросами рынка труда. В Германии сформированы жёстко регулируемые государством системы профессионального обучения с активным участием бизнес-ассоциаций и отраслевых советов. США передают управление подготовкой кадров рыночным механизмам, где работодатели и индивиды самостоятельно выстраивают стратегии формирования компетенций. Сингапур представляет собой централизованную экосистему: государственный комитет SkillsFuture Singapore объединяет министерства, университеты, индустриальные советы и работодателей. Ключевыми функциями оператора выступают прогнозирование спроса на навыки (включая онлайн-порталы с данными о востребованных профессиях), стимулирование непрерывного обучения через субсидии гражданам, а также оценка эффективности инициатив. Элементом сингапурской модели являются компетентностные карты граждан — цифровые навигаторы, фиксирующие портфолио навыков и предлагающие индивидуальные планы обучения, что выступает договором между рынком труда и системой образования [4].

Модель непрерывного обновления образовательной программы базируется на проектно-ориентированном обучении, интегрированном с потребностями инновационных предприятий и научных центров. Выбор тематики проектов осуществляется совместно с профилирующими кафедрами и предприятиями, что обеспечивает трансфер актуальных запросов работодателей в содержание обучения. Образовательный процесс выстраивается как преемственная цепочка «школьник – бакалавр – магистр» с обратной связью через систему автоматизированной педагогической поддержки. Механизм обновления включает два контура: внутренний — на основе данных тестирования (переход к следующему этапу при 80% успешных ответов) и внешний — через отбор студентов по итогам исследовательской деятельности для работы в инновационных центрах. Цикл обновления замыкается: требования работодателей транслируются в тематику проектов, результаты освоения верифицируются в практической деятельности студентов, а данные об эффективности возвращаются для коррекции образовательных модулей [5].

Закключение. Проведённый теоретический анализ показывает, что проблема соответствия образовательных программ требованиям работодателей носит системный характер и не решается точечными изменениями. Установлено

наличие устойчивых разрывов между академической подготовкой и запросами рынка труда — содержательного, компетентностного, временного и психологического. Преодоление этих разрывов требует перехода от формальных договорённостей к институционализированному партнёрству вузов, бизнеса и государства. Профессиональные стандарты должны выполнять функцию источника данных для проектирования программ, а не жёсткой нормы. Наиболее перспективным направлением является внедрение гибких индивидуализированных траекторий обучения, где вариативная часть ОП и проектное обучение выступают механизмами оперативного учёта запросов работодателей.

Список литературы:

[1] Профессиональные стандарты как инструмент формирования и реализации кадровой политики образовательной организации / В. И. Блинов [и др.] // Высшее образование в России. – 2016. – № 10 (205). – С. 16–23.

[2] Гринкруг Л. С., Василенко В. С. Обновление образовательной системы вуза: модель взаимодействия с внешней средой // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 3 (73). – С. 46–52.

[3] Зайцева И. А. Разрывы в системе непрерывного образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1–2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19995> (дата обращения: 12.04.2026).

[4] Иващенко Н. П., Энговатова А. А. Инновации для рынка труда: международный опыт формирования национальных систем компетентностей // Государственное управление. Электронный вестник. – 2024. – № 106. – С. 38–50.

[5] Ларионов В. В., Лисичко Е. В., Постникова Е. И. Модель непрерывного образовательного процесса на основе проектно-ориентированного обучения // Человек и образование. – 2010. – № 3. – С. 51–55.

[6] Лобов Н. В. Компетентностная модель выпускника: опыт проектирования / Н. В. Лобов, И. Д. Столбова, В. Ю. Столбов, А. Н. Данилов // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 6. – С. 25–33.

[7] Манакова Е. В. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 1 (25). – С. 15–25.

[8] Пак Ю. Н., Шильникова И. О., Пак Д. Ю. Профессиональные стандарты — основа проектирования образовательных программ нового поколения // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 2 (90). – С. 101–106.

[9] Привалова Ю. В. Вопросы внедрения гибких индивидуализированных траекторий обучения в условиях инновационности современного

образования // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2011. – № 10. – С. 110–116.

[10] Сладкова Н. М., Воскресенская О. А. Мониторинг и оценка результативности кадровых процессов государственных органов в условиях внедрения стандартов клиентоцентричности // Лидерство и менеджмент. – 2023. – № 4. – С. 1397–1418.

References:

[1] Professional standards as a tool for the formation and implementation of the personnel policy of an educational organization/V.I. Blinov [et al.]/Higher education in Russia. – 2016. – № 10 (205). – S. 16-23.

[2] Grinkrug L.S., Vasilenko V.S. Updating the educational system of the university: a model of interaction with the external environment//University management: practice and analysis. – 2011. – № 3 (73). – S. 46-52.

[3] Zaitseva I. A. Gaps in the system of continuing education//Modern problems of science and education. – 2015. – № 1–2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19995> (access date: 12.04.2026).

[4] Ivaschenko N.P., Engovatova A.A. Innovations for the labor market: international experience in the formation of national competence systems//Public administration. Electronic bulletin. – 2024. – № 106. – S. 38-50.

[5] Larionov V.V., Lisichko E.V., Postnikova E.I. Model of a continuous educational process based on project-oriented training//Person and education. – 2010. – № 3. – S. 51-55.

[6] Lobov N.V. Competence model of a graduate: design experience/N.V. Lobov, I.D. Stolbova, V. Yu. Stolbov, A.N. Danilov//Higher education today. – 2013. – № 6. – S. 25-33.

[7] Manakova E.V. Requirements of employers for university graduates: a competence approach//Bulletin of the Moscow City Pedagogical University. Series: Economics. – 2014. – № 1 (25). – S. 15-25.

[8] Pak Yu. N., Shilnikova I.O., Pak D. Yu. Professional standards are the basis for the design of new generation educational programs//University management: practice and analysis. – 2014. – № 2 (90). – S. 101-106.

[9] Privalova Yu. V. Issues of introducing flexible individualized learning paths in the context of the innovativeness of modern education//Izvestia of the Southern Federal University. Technical sciences. – 2011. – № 10. – S. 110-116.

[10] Sladkova N. M., Voskresenskaya O. A. Monitoring and evaluation of the effectiveness of personnel processes of state bodies in the context of the introduction of customer centricity standards//Leadership and Management. – 2023. – № 4. – S. 1397-1418.