**Привлечение и удержание талантливой молодежи в системе СПО: мотивация, карьерные перспективы и образовательные возможности Меркулова Инна Владимировна**

**ГБПОУ КК «Крымский индустриально-строительный техникум»**

**преподаватель**

**Аннотация.** В условиях трансформации рынка труда и растущего дефицита квалифицированных кадров в стратегически важных отраслях экономики особую актуальность приобретает проблема привлечения и удержания талантливой молодежи в системе среднего профессионального образования (СПО). В статье представлен комплексный теоретический анализ факторов, влияющих на выбор молодыми людьми образовательной траектории в СПО, а также условий, способствующих их вовлечённости, мотивации и дальнейшему профессиональному развитию. Рассматриваются психологические, социокультурные, экономические и институциональные аспекты мотивационной сферы обучающихся, анализируются карьерные перспективы выпускников СПО в современной экономике, а также возможности образовательной среды для развития таланта. На основе работ отечественных и зарубежных учёных обосновывается необходимость системного подхода к созданию привлекательной, гибкой и перспективной модели СПО, ориентированной на индивидуальные потребности и потенциал молодёжи.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, талантливая молодёжь, мотивация, карьерные перспективы, образовательные возможности, профессиональное самоопределение, удержание кадров, компетентностный подход.

Современная Россия сталкивается с вызовами, связанными с дефицитом квалифицированных рабочих кадров в таких ключевых секторах, как машиностроение, строительство, энергетика, цифровая экономика, здравоохранение и сельское хозяйство. Одновременно с этим наблюдается устойчивое снижение престижа среднего профессионального образования (СПО) в глазах школьников и их родителей, что приводит к оттоку способной и мотивированной молодёжи в вузы, зачастую не соответствующие реальным потребностям рынка труда. В этой связи привлечение и удержание талантливой молодежи в системе СПО становится не просто педагогической, но и социально-экономической, а также государственной задачей.

Под «талантливой молодёжью» в контексте СПО понимаются не только обучающиеся с высоким интеллектуальным потенциалом, но и те, кто проявляет ярко выраженные способности в конкретной профессиональной сфере — техническое, технологическое, организационное или творческое одарение, сочетающееся с высокой мотивацией к профессиональному росту и готовностью к сознательному труду.

Мотивация выбора образовательной траектории формируется под влиянием множества факторов: личностных, семейных, социальных и институциональных. Как отмечает В. А. Сластёнин, «профессиональное самоопределение — это процесс становления личности, в ходе которого человек осознаёт свои способности, интересы, ценности и соотносит их с требованиями профессии» (Сластёнин, 2007). Однако в российском контексте система СПО долгое время воспринималась как «второй сорт» по сравнению с высшим образованием, что закрепилось в общественном сознании и влияет на мотивацию выпускников школ.

Исследования, проведённые в рамках проекта «Национальный рейтинг престижности профессий» (Фонд «Национальное признание», 2023), показывают, что профессии рабочих и техников занимают низкие позиции в иерархии престижности среди старшеклассников. При этом родители, ориентируясь на стереотип «вуз — престиж, колледж — запасной вариант», зачастую принуждают детей поступать в вузы даже при отсутствии интереса и склонностей.

Одновременно зарубежный опыт демонстрирует иной подход. В Германии, Швейцарии, Австрии система дуального образования является не альтернативой, а полноценной траекторией профессионального развития, где талантливые молодые люди получают не только квалификацию, но и конкурентоспособную заработную плату, социальные гарантии и чёткие карьерные перспективы. Как подчёркивает С. К. Шахматова, «в странах с развитой дуальной системой СПО не является «тупиком», а представляет собой мобильную, динамичную структуру, обеспечивающую как вертикальную, так и горизонтальную мобильность» (Шахматова, 2021).

С точки зрения психологии мотивации, выбор СПО более вероятен тогда, когда у подростка сформирована профессиональная идентичность (Эриксон, 1968) и он видит в будущей профессии способ реализации своего потенциала. Согласно теории самоопределения Э. Деси и Р. Райана, внутренняя мотивация (интерес к содержанию деятельности) является более устойчивой и продуктивной по сравнению с внешней (получение диплома, давление окружения). Следовательно, ключевой задачей становится создание такой образовательной среды, которая пробуждает внутренний интерес к профессии и позволяет увидеть в ней возможность самореализации.

Одним из главных барьеров привлечения талантливой молодёжи в СПО остаётся убеждение в ограниченности карьерных возможностей. Однако анализ современного рынка труда опровергает этот миф. По данным Минтруда России (2024), средняя заработная плата квалифицированных рабочих в таких отраслях, как нефтегазовая промышленность, авиастроение, IT-инфраструктура и робототехника, превышает среднюю зарплату по экономике и может достигать 120–150 тыс. рублей в месяц. Более того, на многих предприятиях существует система корпоративного наставничества, внутреннего обучения и карьерного роста «от техника до инженера» или «от станочника до начальника участка».

Важную роль играет гибкость карьерных траекторий. Современная модель карьеры — не линейный путь, а спираль или сеть, где специалист СПО может:

* продолжить обучение в вузе по сокращённой программе (благодаря академической мобильности);
* пройти дополнительное профессиональное образование и получить смежные квалификации;
* занять руководящую должность на производстве;
* стать предпринимателем в сфере услуг или малого производства.

Как отмечает А. А. Деркач, «талант в профессиональной деятельности проявляется не столько в объёме знаний, сколько в способности к инновационному решению задач, лидерству и адаптации к изменениям» (Деркач, 2002). Именно эти качества востребованы у выпускников СПО в условиях цифровой трансформации экономики.

Кроме того, государство активно развивает механизмы поддержки: национальный проект «Образование» включает направление «Профессионалитет», создающее практико-ориентированные образовательные центры на базе ведущих предприятий, где студенты получают не только знания, но и гарантированное трудоустройство. Это формирует у молодёжи ощущение карьерной безопасности — одного из ключевых мотивов выбора профессии по теории Дж. Холланда.

Образовательная среда СПО должна быть не просто местом передачи знаний, но пространством раскрытия и развития таланта. Как подчёркивает Н. С. Пряжников, «талантливость — это не врождённая данность, а потенциал, который требует специальных условий для актуализации» (Пряжников, 2018). В этом контексте образовательная организация СПО должна выполнять функции:

* диагностическую — выявление склонностей, способностей, интересов студентов с первых курсов;
* развивающую — предоставление возможностей для углублённого изучения предметов, участия в олимпиадах, хакатонах, чемпионатах профессионального мастерства;
* интегративную — объединение теоретического обучения с реальной производственной практикой;
* рефлексивную — сопровождение студента в построении индивидуальной образовательной и карьерной траектории.

Особое значение приобретает индивидуализация обучения. Талантливый студент нуждается в «вызове» — в задачах повышенной сложности, исследовательских проектах, возможности работать с современным оборудованием. Внедрение модульных программ, гибких учебных планов, электронных портфолио и цифровых платформ позволяет адаптировать образовательный процесс под потребности одарённых обучающихся.

Важно и психолого-педагогическое сопровождение: работа с профессиональной мотивацией, развитие устойчивости к стрессу, формирование лидерских качеств, поддержка в период профессионального кризиса (часто возникающего на 2–3 курсе). Без этого даже наиболее способные студенты могут потерять интерес к обучению и покинуть систему СПО.

Эффективная политика в отношении талантливой молодёжи требует системных решений на государственном, региональном и институциональном уровнях.

На федеральном уровне уже реализуются такие меры, как:

* стипендиальная поддержка победителей и призёров профессиональных чемпионатов;
* гранты на развитие центров компетенций СПО;
* программы «Билет в будущее», направленные на раннюю профориентацию школьников.

Однако, по мнению А. В. Болотова, «недостаточно одних мер поддержки — необходима смена нарратива: СПО должно позиционироваться как путь к успеху, а не как компромисс» (Болотов, 2022). Это требует активной работы с общественным мнением через СМИ, социальные сети, участие выпускников в школьных мероприятиях.

На уровне образовательной организации необходимо создавать:

* «дорожные карты» карьерного роста для студентов;
* партнёрские программы с вузами и предприятиями;
* студенческие конструкторские бюро, инженерные лаборатории, стартап-студии;
* систему наставничества, включающую как преподавателей, так и практиков-выпускников.

Особое внимание следует уделять удержанию студентов на 2–3 курсах, когда снижается мотивация из-за рутины, отсутствия видимых перспектив или трудностей в освоении сложных дисциплин. Здесь эффективны меры:

* введение «точек роста» — конкурсов, стажировок, участия в реальных проектах;
* демонстрация успехов выпускников;
* персонализированные консультации с наставниками.

Привлечение и удержание талантливой молодежи в системе СПО — это комплексная задача, требующая согласованных усилий со стороны государства, бизнеса, образовательных организаций и общества. Ключевыми условиями её решения выступают:

Формирование новой социокультурной парадигмы, в которой СПО воспринимается как престижная, перспективная и гибкая образовательная траектория.

Обеспечение прозрачных и реальных карьерных перспектив, включая экономическую мотивацию, возможности роста и мобильности.

Создание обогащённой образовательной среды, способной выявлять, развивать и поддерживать таланты через индивидуализацию, практико-ориентированность и инновационные методы обучения.

Развитие институциональных механизмов поддержки, ориентированных на раннюю профориентацию, сопровождение и удержание студентов на всех этапах обучения.

Только при условии системного подхода, объединяющего мотивацию, возможности и перспективы, система СПО сможет стать не просто «резервом кадров», а локомотивом профессионального развития талантливой молодёжи, обеспечивающим инновационный и социально устойчивый рост российской экономики.

Список литературы

1. Болотов В. А. Будущее среднего профессионального образования в России: вызовы и стратегии // Вопросы образования. — 2022. — № 3. — С. 12–25.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы формирования профессиональной компетентности // Психология труда и человеческие ресурсы. — 2002. — № 3. — С. 45–54.
3. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение как процесс смыслообразования. — М.: Изд-во МГППУ, 2018.
4. Сластёнин В. А. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических вузов. — М.: Школа-Пресс, 2007.
5. Шахматова С. К. Международный опыт развития среднего профессионального образования: уроки для России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2021. — № 15. — С. 1670–1682.
6. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. — М.: Прогресс, 1968.
7. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. — New York: Springer, 1985.
8. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personality and Work Environments. — 3rd ed. — Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
9. Федеральный проект «Профессионалитет» национального проекта «Образование»: официальный сайт Минпросвещения России. URL: https://edu.gov.ru (дата обращения: 20 ноября 2025).
10. Национальный рейтинг престижности профессий — 2023 / Фонд «Национальное признание». — М., 2023.
11. Министерство труда и социальной защиты РФ. Аналитический доклад «Рынок труда и кадровые вызовы в стратегических отраслях» — 2024.