**МОДЕЛЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА**

***Рахмангулов Айдар Наильевич***

*ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»*

*Студент, Профессионально-педагогический институт*

*РФ, г. Челябинск*

*E-mail: qwert196810@gmail.com*

**АННОТАЦИЯ**

В статье рассматривается актуальная проблема дисбаланса на региональных рынках труда, выражающаяся в противоречии между структурой подготовки кадров в вузах и реальными потребностями экономики субъектов Российской Федерации. Автор обосновывает необходимость разработки и внедрения новой модели профориентации студентов, основанной на принципах тесного взаимодействия государства, бизнеса и образовательных организаций. В работе анализируются системные недостатки существующей профориентационной деятельности, такие как ее эпизодический характер, отсутствие долгосрочного прогнозирования и слабая практико-ориентированность. Делается вывод о том, что реализация такой модели позволит не только снизить уровень структурной безработицы среди выпускников, но и будет способствовать социально-экономическому развитию региона за счет обеспечения приоритетных отраслей квалифицированными и мотивированными специалистами.

**Ключевые слова**: профориентация, региональный рынок труда, взаимодействие государства и бизнеса, вузы, потребности в кадрах, человеческий капитал, модель, студенты, прогнозирование, практико-ориентированное образование.

Современный этап развития российской экономики характеризуется возрастающей ролью регионов как точек роста и концентрации специфических ресурсов. В этих условиях ключевым фактором конкурентоспособности территории становится ее человеческий капитал, качество и структура которого должны соответствовать стратегическим направлениям социально-экономического развития. Однако на практике наблюдается устойчивый дисбаланс: система высшего образования продолжает готовить кадры по инерционным, не всегда актуальным траекториям, в то время как реальный сектор экономики региона испытывает острый дефицит в специалистах новых профилей и компетенций[1]. Данное противоречие порождает ряд негативных последствий, включая рост структурной безработицы среди дипломированных специалистов, их отток в другие регионы или столицу, а также замедление темпов внедрения инноваций на местных предприятиях[2]. Студент делает свой карьерный выбор в условиях информационного вакуума, опираясь на стереотипы или сиюминутные конъюнктурные соображения. Со стороны бизнеса также наблюдается пассивность, вызванная отсутствием понятных и эффективных механизмов влияния на процесс подготовки кадров, а также нежеланием инвестировать в долгосрочные проекты с отсроченным результатом[1]. Государство в лице региональных властей, обладая функциями стратегического планирования, зачастую не имеет инструментов для оперативного воздействия на вузы и компании с целью синхронизации их действий. Таким образом, назрела объективная необходимость в построении новой, интегративной модели профориентации, ядром которой станет координационный совет при правительстве региона с участием представителей ключевых отраслевых предприятий, ректоров ведущих вузов и главных управлений по экономике и труду[2]. Функцией этого органа должно стать не только согласование интересов, но и управление всей цепочкой – от прогноза потребностей до трудоустройства выпускника.

Первым и фундаментальным элементом модели является создание системы мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей региона. Эта система должна базироваться не на экстраполяции прошлых тенденций, а на глубоком анализе стратегий развития региона, инвестиционных планов крупных компаний, карт индустриализации и данных о внедрении новых технологий[5]. Результатом такого анализа должен стать ежегодно обновляемый региональный атлас профессий и компетенций будущего, а также детальный прогноз потребности в кадрах по укрупненным группам специальностей на среднесрочную перспективу в пять-семь лет. Вторым элементом модели является трансформация содержания образовательного процесса в вузах на основе полученных прогнозов[3]. Речь идет о внедрении гибких, адаптивных образовательных траекторий, позволяющих студенту в процессе обучения корректировать свой профиль в соответствии с меняющимися запросами рынка труда. Создание на базе вузов совместных с компаниями лабораторий и инжиниринговых центров позволяет не только апробировать теоретические знания, но и сформировать у студента лояльность будущему работодателю и региону в целом.

Важнейшим аспектом предлагаемой модели является разработка прозрачных и эффективных механизмов стимулирования бизнеса к активному участию в профориентации и подготовке кадров. Такими механизмами могли бы стать целевые налоговые вычеты или пониженные ставки по налогу на прибыль для предприятий, финансирующих стажировки, предоставляющих современное оборудование для вузовских лабораторий и участвующих в софинансировании образовательных программ. Кроме того, эффективным инструментом может стать система государственно-частного партнерства, в рамках которой бизнес выступает инвестором в создание мощной образовательной инфраструктуры, а регион предоставляет ему льготные условия для ведения деятельности[10]. Со стороны государства также необходима административная поддержка, выражающаяся в упрощении процедур организации практик и стажировок, в том числе на территории инновационных кластеров и промышленных парков. Интеграция усилий позволяет перейти от точечных инициатив к созданию целостной образовательно-производственной экосистемы региона, где каждый студент воспринимается не как пассивный объект обучения, а как будущий субъект экономического развития, инвестиции в которого окупаются для всех участников процесса.

Реализация предлагаемой модели невозможна без развития комплексной системы обратной связи и оценки ее эффективности. Мониторинг должен вестись не только по формальным показателям, таким как процент трудоустройства выпускников по специальности, но и по более глубоким критериям. К ним относятся уровень удовлетворенности работодателей квалификацией молодых специалистов, скорость их адаптации на рабочем месте, динамика заработной платы в первые годы карьеры и, что особенно важно, показатель удержания кадров в регионе. Для сбора этих данных необходимо наладить тесное взаимодействие с центрами занятости, работодателями и самими выпускниками через регулярные опросы и проведение фокус-групп[10]. Полученная информация должна оперативно анализироваться координационным советом и служить основанием для корректировки как прогнозов потребностей, так и содержания образовательных программ. Таким образом, модель приобретает черты самообучающейся и адаптивной системы, способной гибко реагировать на изменения внешней экономической конъюнктуры. Это создает устойчивый контур управления человеческими ресурсами региона, основанный на принципах доказательности и постоянного совершенствования[8].

В заключение необходимо подчеркнуть, что обеспечение приоритетных отраслей экономики квалифицированными и мотивированными специалистами, которые осознанно выбрали свою траекторию и связали свое будущее с родным регионом, является залогом его долгосрочной конкурентоспособности и устойчивого развития в условиях глобальных экономических вызовов.

**Список литературы:**

1. Абанкина И.В., Абрамова М.А., Агранович М.Л. и др. Управление образованием в регионе: новые вызовы и решения / Под ред. И.В. Абанкиной. — М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2020. — 356 с.
2. Байденко В.И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы. — 3-е изд. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2019. — 288 с.
3. Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Куртеева О.В. Профессиональное образование и рынок труда: мосты через пропасть // Образование и наука. — 2021. — Т. 23, № 5. — С. 11–39.
4. Гуртов В.А., Питухин Е.А. Региональные системы высшего образования в условиях новых вызовов // Университетское управление: практика и анализ. — 2022. — № 1-2 (137). — С. 24–35.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие. — М.: Академия, 2018. — 336 с.
6. Климов А.А., Шадрин А.Е. Трансформация рынка труда и навыки будущего: вызовы для системы образования // Форсайт. — 2020. — Т. 14, № 4. — С. 25–39.
7. Лукьянова Л.И., Суспицын С.А. Прогнозирование потребности региональной экономики в кадрах: методы и модели // Экономика региона. — 2019. — Т. 15, № 4. — С. 1047–1061.
8. Осипов А.М. Социальное партнерство: государство, бизнес, образование. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2021. — 214 с.
9. Панов Н.И., Розенфельд Б.А. Государственно-частное партнерство в образовании: мировой опыт и российская практика. — М.: Дело, 2020. — 248 с.
10. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. — М.: Академия, 2019. — 320 с.