

УДК 378:331.5(477.73)

РАЗРЫВ КОМПЕТЕНЦИЙ: СООТВЕТСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВУЗОВ РЕАЛЬНЫМ ЗАПРОСАМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ХЕРСОНСКОЙ ОБЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)

Слотвинская А. С., Моисеенко В. А.

*ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет», Геническ, Россия
E-mail: anaslotvinskaa@yandex.ru*

В условиях интеграции новых регионов в социально-экономическое пространство Российской Федерации проблема соответствия системы высшего образования реальным запросам рынка труда приобретает стратегическое значение. Херсонская область, экономика которой переживает этап восстановления и структурной перестройки, сталкивается с острым кадровым дефицитом, который становится одним из ключевых сдерживающих факторов регионального развития. Цель настоящей работы — выявить системный характер разрыва компетенций между подготовкой выпускников вузов и потребностями работодателей Херсонской области, а также предложить направления трансформации образовательных программ с учётом выявленных механизмов рассогласования в системе «вуз-работодатель».

Ключевые слова: разрыв компетенций, рынок труда, высшее образование, Херсонская область, региональное развитие, кадровый дефицит, образовательные программы, работодатели.

ВВЕДЕНИЕ

Современный рынок труда Херсонской области характеризуется системным дисбалансом между спросом на квалифицированные кадры и предложением со стороны системы профессионального образования. По данным региональной службы занятости, в 2025 году уровень трудоустройства выпускников программ обучения составлял около 62–68 %, при этом целевой ориентир на 2030 год установлен на уровне 85–87 %. Кадровый голод ощущается во всех ключевых отраслях: от здравоохранения и образования до строительства, энергетики и агропромышленного комплекса.

В то же время сохраняющаяся нестабильная оперативная обстановка и разделение территории региона на зоны контроля создают дополнительные риски, из-за которых люди уезжают, а специалисты не всегда готовы возвращаться. В этих условиях роль Херсонского технического университета (ХТУ) как ключевого центра подготовки инженерно-технических кадров для региона становится определяющей. Однако для эффективного выполнения этой миссии необходима глубокая трансформация образовательных программ с учётом реальных запросов экономики, что требует системного анализа механизмов рассогласования компетенций, существующих в системе «вуз-работодатель».

В научной литературе данная проблема рассматривается с позиций институционального анализа, позволяющего выявить фундаментальные

причины разрыва между образовательными и корпоративными моделями компетенций [1]. Исследования показывают, что наблюдаемое рассогласование воспроизводится через три ключевых механизма: различные институциональные изоморфизмы в образовании и бизнесе, конфликт интерпретаций целей и содержания образования, асимметрию оценочных практик [1]. Указанные механизмы в полной мере проявляются в условиях Херсонской области, где экономика находится в стадии активной трансформации.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Методологическую основу исследования составил сравнительный институциональный анализ, позволивший сопоставить нормативные рамки и практики формирования компетенций в системах высшего образования и корпоративного управления. Эмпирическую базу исследования составили:

1. Данные региональной службы занятости населения Херсонской области о кадровой потребности и уровне безработицы;
2. Результаты опросов работодателей, проведённых в регионе в 2025 году;
3. Анализ стратегических документов развития региона до 2030 года;
4. Данные о трудоустройстве выпускников образовательных организаций [3];
5. Результаты социологических опросов студентов и выпускников вузов.

Для анализа трансформации вузовских практик в области образовательной деятельности использовался метод содержательного анализа документов, включая программы развития вузов и отчёты об их исполнении [4].

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Кадровый дефицит как системная проблема развития Херсонской области.

Анализ ситуации на рынке труда Херсонской области выявляет устойчивый структурный разрыв между потребностями экономики и предложением квалифицированных кадров. Наибольшая нехватка специалистов зафиксирована в следующих отраслях: сельское хозяйство и агропромышленный комплекс; строительство и жилищно-коммунальное хозяйство; здравоохранение; образование; сфера транспортировки и хранения; энергетика и водное хозяйство; система государственного управления.

Примечательно, что дефицит кадров сохраняется на фоне снижения уровня безработицы: по состоянию на 2025 год при содействии службы занятости трудоустроено более 300 человек, ещё более 600 нашли работу самостоятельно. Однако речь идёт о структурном дисбалансе, когда существующие вакансии не могут быть закрыты имеющимися специалистами из-за несоответствия их квалификации требованиям работодателей. В медицинской сфере, например, специалистов – особенно

узких специальностей, хирургов и терапевтов – не хватает во всех районах области.

Данная ситуация коррелирует с общероссийскими тенденциями, описанными в исследовании Т. В. Зайцевой, согласно которым профиль компетенций выпускника вуза заведомо шире требований профессионального стандарта или модели компетенций по конкретной должности [1]. Это обусловлено самой миссией высшей школы, которая в российской традиции рассматривается не только как институт передачи знаний, но и как центр личностного развития и воспитания [1]. В то же время бизнес-среда, функционирующая в логике конкурентной эффективности, требует от выпускников узконаправленной технологической готовности, что создаёт фундаментальное противоречие.

Институциональные механизмы рассогласования компетенций.

Как показано в исследовании Т. В. Зайцевой, фундаментальное рассогласование между образовательной и корпоративной моделями компетенций изначально заложено их институциональным дизайном [1]. Вузы, действуя в логике нормативного изоморфизма, производят широкий, фундаментализированный профиль выпускника, «легитимный» с точки зрения государства и академического сообщества. Бизнес, следуя логике эффективности и конкурентного изоморфизма, формирует узконаправленные, прагматичные модели, нацеленные на решение конкретных задач [1].

В условиях Херсонской области этот базовый институциональный конфликт усугубляется рядом специфических факторов. Во-первых, экономика региона находится в стадии восстановления, что определяет высокую степень неопределённости кадровых потребностей в среднесрочной перспективе. Во-вторых, значительная часть работодателей не способна сформулировать адекватный запрос на современные профессиональные компетенции, что соответствует противоречию между содержанием образовательных программ и запросами работодателей, выделенному в исследовании Л. В. Константиновой, Е. С. Титовой и А. М. Петрова [3].

Асимметрия оценочных практик, выделяемая как третий ключевой механизм рассогласования [1], также проявляется на региональном уровне. В образовательной системе оценка компетенций ориентирована преимущественно на констатацию достижения порогового уровня, в то время как бизнес-среда стремится к дифференциации сотрудников по уровню эффективности. Это создаёт ситуацию, когда даже успешное освоение образовательной программы не может быть адекватно интерпретировано корпоративными системами оценки, что порождает институциональное недоверие к образовательным дипломам со стороны работодателей.

Практика взаимодействия вузов и работодателей в Херсонской области.

В Херсонской области в настоящее время реализуется комплекс мер, направленных на преодоление кадрового дефицита. С 1 января 2026 года регион полностью перешёл на работу через единый цифровой портал

«Работа в России», что вывело рынок труда на прозрачный уровень. Работодатели всех форм собственности обязаны сдавать отчётность через портал, а безработные получили возможность искать работу по всей территории Херсонской области и сравнивать уровень заработной платы с материковой частью России.

Разработана региональная программа развития кадрового потенциала до 2030 года, в которой определены ключевые отрасли с наибольшей потребностью в специалистах. Программа предполагает подготовку и переподготовку не менее 12–18 тыс. человек в год в приоритетных отраслях с поэтапным увеличением числа граждан, проходящих обучение. Действуют программы переобучения безработных под запросы работодателей: в 2025 году переобучено более 360 человек, которые сейчас трудятся в социальной сфере.

Однако, как показывают исследования А. В. Серовой, Е. А. Сухановой и М. А. Отт, для преодоления системного разрыва между высшим образованием и рынком труда необходим переход от точечного взаимодействия к системному, при котором участие работодателей не ограничивается получением от них запроса и обратной связи, а предполагает регулярное и глубокое вовлечение в процессы проектирования и реализации образовательного процесса [3].

Как отмечается в исследовании К. С. Зайкова и А. А. Байбородиной, наиболее результативной формой взаимодействия является участие работодателей в разработке и актуализации учебных планов и программ, а также привлечение специалистов-практиков к преподавательской деятельности [2]. В Херсонской области такие практики пока только формируются. В качестве перспективных направлений можно выделить создание базовых кафедр на предприятиях, развитие системы целевого обучения, организацию совместных проектных форматов обучения, а также регулярное проведение ярмарок вакансий и дней карьеры.

Направления трансформации образовательных программ

Анализ новых практик ведущих российских вузов, проведённый Л. В. Константиновой, Е. С. Титовой и А. М. Петровым, позволяет выделить ключевые тренды трансформации образовательной деятельности, актуальные для Херсонского технического университета [4]:

1. Трансформация стратегических ориентиров: переход от модели трансляции знаний к модели вовлечения обучающихся, смещение приоритетов в сторону гибких опережающих образовательных программ под кадровые потребности региона.
2. Обновление моделей реализации образовательных программ: внедрение гибких моделей с модульной структурой, формирование индивидуальных образовательных траекторий в соответствии с запросами работодателей, увеличение доли самостоятельной работы студентов и снижение аудиторной нагрузки.
3. Открытие новых образовательных программ в соответствии с инновационной повесткой: приведение направленности программ в

соответствие с тенденциями мировой и национальной повестки, открытие программ в области критических, сквозных и перспективных технологий, реализация программ совместно с организациями реального сектора экономики.

4. Междисциплинарная ориентация: развитие конвергентных образовательных программ, интеграция междисциплинарных исследований в образовательный процесс, реализация проектного обучения в междисциплинарных проектных командах.
5. Развитие практической подготовки: трансформация целей (разработка законченного продукта) и увеличение доли проектной деятельности в учебных планах, создание специализированных кафедр и центров для организации практической подготовки.
6. Цифровая трансформация образовательного процесса: использование цифровых решений для поддержки инноваций, внедрение информационных систем для комплексного сопровождения образовательного процесса, создание цифровой инфраструктуры для практической подготовки.

Как отмечают исследователи, направленность институциональных изменений в сфере образовательной деятельности в большей степени связана с преобразованием традиционных институциональных характеристик высшей школы, а в сфере научной деятельности – с формированием новых институциональных оснований при общей ориентации на наращивание интеграционного потенциала вузов и межинституционального взаимодействия [4].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование подтверждает наличие устойчивого структурного разрыва между системой высшего образования и рынком труда Херсонской области. Этот дисбаланс проявляется в неполном соответствии компетенций выпускников требованиям работодателей, дефиците кадров в ключевых отраслях экономики и сохраняющемся миграционном оттоке квалифицированных специалистов.

Выявленные механизмы рассогласования – институциональное противоречие между логиками нормативного изоморфизма в образовании и конкурентного изоморфизма в бизнес-среде, семантический разрыв в интерпретации компетенций различными стейкхолдерами и асимметрия оценочных практик – носят системный характер и не могут быть преодолены путём частичных корректировок существующих подходов [1].

Для Херсонской области ключевым условием преодоления кадрового дефицита и обеспечения устойчивого регионального развития является формирование эффективной системы взаимодействия между вузами (прежде всего Херсонским техническим университетом), работодателями и органами государственной власти. Перспективными направлениями такой интеграции являются: совместная разработка и актуализация образовательных программ с учётом реальных кадровых потребностей; создание системы практико-ориентированного обучения с участием специалистов-практиков; развитие

целевого обучения и системы стажировок на предприятиях региона; формирование цифровой инфраструктуры взаимодействия вузов и работодателей; внедрение многоуровневых шкал оценки образовательных результатов, апробированных в корпоративном секторе [1].

Реализация предложенных мер позволит перейти от паллиативных решений к созданию целостной системы координации между образовательными организациями и бизнес-средой, обеспечивающей эффективное воспроизводство человеческого капитала в условиях современной экономики Херсонской области.

Список литературы

1. Зайцева Т. В. Социальные механизмы рассогласования моделей компетенций в системе «вуз — работодатель» в Российской Федерации / Зайцева Т. В. // Государственное управление. Электронный вестник. – 2025. – № 112. – С. 174–188.
2. Серова А. В. Как преодолеть разрыв высшего образования с требованиями рынка труда? Организационные модели взаимодействия с работодателями / Серова А. В., Суханова Е. А., Отт М. А. // Университетское управление: практика и анализ. – 2024. – № 2. – С. 47–62.
3. Зайков К. С. Механизмы взаимодействия рынка труда и высшего образования в Арктической зоне Российской Федерации / Зайков К. С., Байбородина А. А. // Арктика и Север. – 2025. – № 61. – С. 200–221.
4. Константинова Л. В. Институциональные трансформации высшего образования: основные разрывы и новые практики / Константинова Л. В., Титова Е. С., Петров А. М. // Высшее образование в России. – 2024. – Т. 33, № 11. – С. 9–28.
5. Сведения о регистрации научного журнала «Вестник Херсонского технического университета». ПИ № ФС77-61791. 28.05.2026.

COMPETENCY GAP: ALIGNMENT OF UNIVERSITY EDUCATIONAL PROGRAMS WITH REAL EMPLOYER DEMANDS IN THE REGION (CASE STUDY OF THE KHERSON REGION OF THE RUSSIAN FEDERATION)

Slotvinskaya A. S., Moiseenko V. A.

*Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kherson Technical University", Genichesk, Russia
E-mail: anaslotvinskaa@yandex.ru*

The article examines the systemic gap between the competencies of university graduates and the real demands of employers in the Kherson region. The study identifies institutional mechanisms that reproduce this misalignment, including divergent institutional isomorphisms, conflicts in interpreting the goals and content of education, and asymmetry in assessment practices. Based on the analysis of regional labor market data and best practices of Russian universities, directions for transforming educational programs are proposed, including the development of flexible, practice-oriented curricula with the active participation of employers. The implementation of the proposed measures will contribute to overcoming the labor shortage and ensuring sustainable development of the Kherson region.

For the Kherson region, a key condition for overcoming the personnel shortage and ensuring sustainable regional development is the formation of an effective system of interaction between universities (primarily the Kherson Technical University), employers, and government bodies. Promising areas for such integration include: joint development and updating of educational programs taking into account the real personnel needs; creation of a system of practice-oriented training involving practicing specialists; development of targeted training and an internship system at regional enterprises; formation of a digital infrastructure for interaction between universities and employers; and implementation of multi-level scales for assessing educational outcomes that have been tested in the corporate sector.

Implementing the proposed measures will make it possible to move from palliative solutions to creating a comprehensive system of coordination between educational organizations and the business environment, ensuring the effective reproduction of human capital in the context of the modern economy of the Kherson region.

Keywords: competency gap, labor market, higher education, Kherson region, regional development, personnel shortage, educational programs, employers.

References

1. Zaitseva T. V. Social Mechanisms of Misalignment of Competency Models in the "University – Employer" System in the Russian Federation, *Public Administration. Electronic Bulletin*, **112**, 174 (2025).
2. Serova A. V., Sukhanova E. A., Ott M. A. How to Overcome the Gap between Higher Education and Labor Market Requirements? Organizational Models of Interaction with Employers, *University Management: Practice and Analysis*, **2**, 47 (2024).
3. Zaykov K. S., Bayborodina A. A. Mechanisms of Interaction between the Labor Market and Higher Education in the Arctic Zone of the Russian Federation, *Arctic and North*, **61**, 200 (2025).
4. Konstantinova L. V., Titova E. S., Petrov A. M. Institutional Transformations of Higher Education: Key Gaps and New Practices, *Higher Education in Russia*, **33**, **11**, 9 (2024).
5. Information on the registration of the scientific journal "Bulletin of the Kherson Technical University." PI No. FS77-61791. May 28, 2026.