БИЗНЕС
И ОБРАЗОВАНИЕ.
КООПЕРАЦИЯ
VS КОНКУРЕНЦИЯ

splusconsult.ru

2025

РЕЗЮМЕ

Наряду с традиционными моделями взаимодействия с вузами/ссузами, такими как создание базовых кафедр, реализация совместных программ, заказ на подготовку кадров, — корпорации развивают собственные корпоративные университеты и образовательные экосистемы. Для классических учреждений высшего и среднего профессионального образования это и конкурентный вызов, и новые возможности для сотрудничества.

НАИБОЛЕЕ ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ/ССУЗОВ И КОРПОРАЦИЙ:

- Реализация совместных практико-ориентированных **программ** в растущем сегменте **дополнительного профессионального образования**
- Создание **совместных исследовательских центров** и цифровых образовательных платформ
- Совместные образовательные инициативы по **работе со школами**

АЛГОРИТМ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА:

- Четко сформулировать цели и задачи сотрудничества с обеих сторон
- Сформировать общую рабочую группу
- Согласовать механизм принятия решений в случае возникновения рисков
- Учитывать академические и бюджетные циклы образовательных учреждений
- Корпорациям — взаимодействовать со студенческими организациями, а не только с администрацией и преподавателями

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ — 4

ТРАДИЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАЦИЙ С ВУЗАМИ/ССУЗАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ — 5

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ — КОНКУРЕНТНЫЙ ВЫЗОВ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ВУЗОВ — 8

ФАКТОРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ КОРПОРАЦИЕЙ О ПРИВЛЕЧЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПАРТНЕРА — 11

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПАРТНЕРСТВА ВУЗОВ/ССУЗОВ И КОРПОРАЦИЙ — 13

ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ/ССУЗОВ И КОРПОРАЦИЙ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СО ШКОЛАМИ — 14

ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ — 17

ВВЕДЕНИЕ

Современная система профессионального образования переживает глубокую трансформацию, связанную с изменениями в технологиях, экономике и рынке труда. Знания быстро устаревают, образовательные программы учебных заведений нуждаются в постоянной актуализации с учетом бизнес-практики. В условиях дефицита кадров и демографического тренда на старение населения актуальны задачи по обучению и переобучению новым профессиям и навыкам, максимально релевантным практическим задачам бизнеса. Особенно острая конкуренция среди работодателей развернется за молодежь, численность которой к 2030 году сократится на 5,6 млн человек (по данным Росстата).

В таких условиях все более значимым становится **сотрудничество бизнеса и учебных заведений**. Для корпораций это возможность не только повысить квалификацию персонала и обогатить классические программы востребованными для конкретного бизнеса знаниями, но и установить связи с талантливой молодежью на раннем этапе и привлечь ее на работу в будущем. Для учебных заведений такое сотрудничество позволит повысить привлекательность программ за счет роста практикоориентированности обучения и партнерства с сильными корпоративными брендами. При этом важно найти оптимальный формат сотрудничества бизнеса с вузами/ссузами, который позволит объединить преимущества каждой стороны для достижения общих результатов: академическую базу учебного заведения и практико-ориентированные знания корпорации, а также человеческий капитал и материально-технические ресурсы обоих.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

ТРАДИЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАЦИЙ С ВУЗАМИ/ССУЗАМИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В зависимости от специфичности требований компании к подготовке кадров и уровня интеграции с вузом/ссузом можно выделить несколько основных моделей сотрудничества: базовая кафедра, совместные образовательные программы, заказ на подготовку специалистов (см. рис. 1).

Рис. 1. Модели взаимодействия корпораций с вузами/ссузами в сфере образования

Уровень интеграции вуза и корпорации

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА	РОЛЬ ВУЗА/ССУЗА	РОЛЬ КОРПОРАЦИИ
ЗАКАЗ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ	**Договор между корпорацией и учащимся /** **Договор между корпорацией и вузом/ссузом**	▪ Подбор кандидатов для заключения договоров целевой подготовки ▪ Донастройка образовательных модулей под актуальные потребности компании	▪ Участие в формировании программ ▪ Стажировки ▪ Приоритетное трудоустройство выпускников
СОВМЕСТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	**Договор между корпорацией и вузом/ссузом**	▪ Формирование образовательных программ с учетом практических материалов от компании (магистерские программы, СПО, ДПО)	▪ Практические кейсы, инструкции и иные материалы ▪ Преподаватели-практики
БАЗОВАЯ КАФЕДРА	**Обособленное структурное подразделение вуза**	▪ Разработка и реализация программ любых уровней исключительно под специфические требования компании	▪ Обеспечение помещения ▪ Финансирование разработки и реализации программы ▪ Практические модули

Источник: Анализ S+

Создание базовой кафедры компании предполагает формирование отдельного подразделения в вузе. Такая модель позволяет приблизить учебный процесс к реальному бизнесу с учетом требований к подготовке молодых специалистов. Образовательные программы разрабатываются компанией и вузом совместно и предполагают практические модули. Площадку для базовой кафедры, как правило, обеспечивает компания-партнер. Главное преимущество такой модели — прямая интеграция академических знаний с практическими задачами индустрии. Кроме того, базовая кафедра, как правило, работает со студентами с первого курса, что позволяет организовать раннее взаимодействие с ними, сформировать лояльность к бренду компании для последующего трудоустройства.

ПРИМЕРЫ БАЗОВЫХ КАФЕДР КОМПАНИЙ В ВУЗАХ:

- Базовая кафедра Яндекс в МФТИ «Технологии Яндекс»
- Базовая кафедра Газпромнефть в СПбПУ «Газпромнефть: цифровые технологии в нефтегазовой отрасли»
- Базовая кафедра Сбербанк в МГУ им. М. В. Ломоносова (ВМК) «Искусственный интеллект»
- Кафедра ХимРар в МФТИ «Фармацевтика и биотехнологии»

Совместные образовательные (в первую очередь, магистерские) **программы вуза и корпорации** без создания базовой кафедры — менее ресурсозатратный вариант для компании, который позволяет донастроить образовательные модули под актуальные потребности компании и рынка в целом.

ПРИМЕРЫ СОВМЕСТНЫХ МАГИСТЕРСКИХ ПРОГРАММ В ВУЗАХ:

- Университет ИТМО, Альметьевский государственный нефтяной институт и Татнефть:
  Магистерская программа «Искусственный интеллект в биотехнологических системах»
- МГУ им. М. В. Ломоносова и группа компаний УНИХИМТЕК:
  Магистерская программа «Химическая технология»
- Яндекс и МИФИ:
  Магистерская программа «Кибербезопасность»

Аналогично создаются **совместные программы среднего профессионального образования корпораций и ссузов**, в том числе при вузах. Федеральный проект «Профессионалитет», направленный на модернизацию системы среднего профессионального образования в целях ее максимального приближения к запросам рынка в разных регионах и отраслях, способствует развитию такого сотрудничества.

ПРИМЕРЫ СОВМЕСТНЫХ ПРОГРАММ СПО В ССУЗАХ:

- Московский технологический колледж и ПАО «Газпром»:
  Программы подготовки специалистов в области энергетики и промышленной безопасности
- Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно» и ПАО «Ростелеком»:
  Программы в области информационных технологий и телекоммуникаций
- АО «Шереметьево безопасность» и колледжи аэропортового комплекса:
  Программы по безопасности и управлению аэропортовыми услугами

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.
© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

Потенциально перспективным направлением для совместных программ вузов/ссузов и корпораций является сегмент **дополнительного профессионального образования**.

ПРИМЕРЫ СОВМЕСТНЫХ ПРОГРАММ ДПО В ВУЗАХ:

- Росатом и МИФИ — «Физика ядерных реакторов»
- Удоканская медь и ЗабГУ — программы ДПО в рамках реализации совместных сетевых образовательных программ
- Норникель и СФУ (Красноярск) — «Цветные металлы»
- Mail.ru и МГТУ им. Баумана — «Технологии VK»
- РЖД и ПГУПС (СПб) — «Железнодорожная автоматика»
- РЖД и МИИТ (Москва) — «Высокоскоростные магистрали»
- ЦБ и РАНХиГС — «Финансовые технологии»

ПРИМЕРЫ СОВМЕСТНЫХ ПРОГРАММ ДПО В ССУЗАХ:

- РЖД и Тихорецкий техникум железнодорожного транспорта реализуют более 10 программ ДПО
- Автоваз и Тольяттинский машиностроительный колледж реализуют программы ДПО в рамках программы Автоваза «Колледж»

Модель, предусматривающая наименьшую по сравнению с другими интеграцию компании и вуза/ссуза, — **это заказ на подготовку кадров**. Такая модель может быть реализована в двух вариантах: как целевое обучение или в рамках договоренности между вузом/ссузом и компанией.

Целевое обучение предполагает заключение отложенного трудового договора минимум на 3-5 лет со студентом на условиях оплаты его обучения. Организация-заказчик направляет абитуриента в вуз или делает запрос в вуз (через платформу «Работа в России») на целевое обучение, в рамках квоты на целевое обучение (для организаций с государственных участием) или финансируя обучение за свой счет. В процессе обучения студент может проходить практику на предприятии, а его дипломная работа часто связана с реальными задачами будущего работодателя.
Для вузов целевое обучение — это способ гарантировать востребованность выпускников и укрепить связи с индустрией, а для корпораций — механизм подготовки кадров «под ключ» с сокращением затрат на адаптацию новых сотрудников.

В случае **договора между компанией и вузом / ссузом** учебное заведение организует учебный процесс по требованиям компании и гарантирует качество подготовки. Компания участвует в формировании программ, предоставляет базу для практики (стажировок). Иногда она обязуется трудоустраивать выпускников, но это не всегда строго закреплено. Студенты обычно не связаны жесткими обязательствами, но получают преимущества: стажировки или приоритетное трудоустройство.

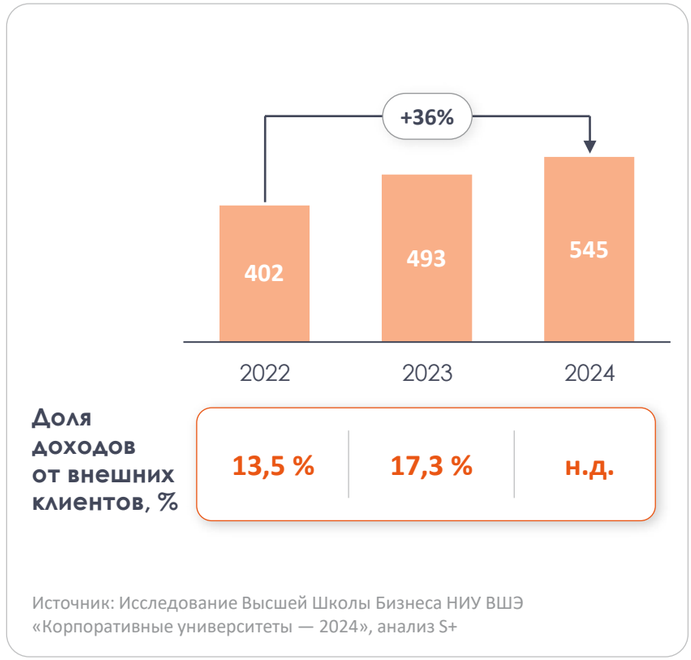
© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ — КОНКУРЕНТНЫЙ ВЫЗОВ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ВУЗОВ

Конкуренция со стороны корпоративных университетов (далее — КУ) и частных вузов, учрежденных корпорациями, может рассматриваться и как вызов, и как новые возможности для традиционных вузов.

Помимо кооперации с вузами, внутрикорпоративное образование развивается по своей траектории. С 2000-х годов на рынке образовательных услуг стали появляться корпоративные университеты с фокусом на практико-ориентированное обучение сотрудников. В последние годы наблюдается рост корпоративных университетов. Так, по данным НИУ ВШЭ, среднегодовой бюджет ведущих корпоративных университетов России вырос на 36 % в 2022–2024 годах (см. рис. 2).

Рис. 2. Среднегодовой бюджет ведущих российских корпоративных университетов, млн руб.



Источник: Исследование Высшей Школы Бизнеса НИУ ВШЭ «Корпоративные университеты — 2024», анализ S+

Крупнейшие корпоративные университеты сегодня стали лидерами по объемам ДПО, успешно конкурируя с вузами (см. рис. 4). Часть КУ в России достигла высокого уровня зрелости, адаптируя лучшие академические методики и одновременно формируя собственные инновационные подходы к обучению.

Развитие образовательных компетенций **КУ** способствует их **выходу на внешний рынок образовательных услуг**, что усиливает конкуренцию для традиционных учебных заведений, в том числе в сегменте высшего образования. За период с 2022 по 2023 годы доля доходов от внешних клиентов у ведущих КУ увеличилась в среднем с **13,5 %** до **17,3 %**.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

Кроме того, ведущие корпорации активно создают собственные образовательные экосистемы, имеющие широкий охват по целевым аудиториям — от школьников до студентов и действующих профессионалов. Преподаватели вузов и ссузов могут также проходить повышение квалификации в корпоративных университетах. Пример такой программы — бесплатная двухмесячная Летняя цифровая школа Сбера для преподавателей вузов и колледжей.

Частные вузы, созданные крупными компаниями, также становятся новыми конкурентами для традиционных вузов, предлагая специализированные программы не только ДПО, но и высшего образования, адаптированные к потребностям бизнеса и рынка труда.

Ярким примером этой тенденции является Технический Университет УГМК, созданный в 2013 году, но именно в последние годы увеличивший ежегодное число слушателей: в пять раз с 2021 по 2024 годы до 82 тыс. человек. Другой пример — новый частный Центральный Университет с 50 компаниями-партнерами, ориентированный на подготовку по цифровым компетенциям. Он продемонстрировал высокий конкурс при первом наборе за счет максимальной практикоориентированности и широких возможностей последующего трудоустройства (см рис. 3).

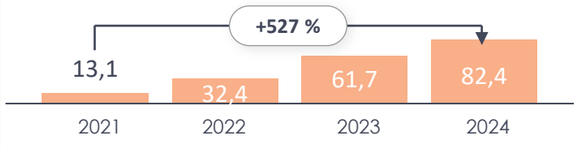
При этом **сегмент ДПО является одним из наиболее перспективных** и быстрорастущих, в первую очередь за счет роста спроса со стороны корпораций. Вузы и ссузы занимают менее 45 % рынка ДПО (данные на 2021 год, см. рис. 4). Конкуренция со стороны КУ является для традиционных учебных заведений дополнительным стимулом создавать образовательные программы, соответствующие актуальным запросам индустрии. Именно в сегменте ДПО у государственных образовательных учреждений есть потенциал для роста.

Рис. 3. Примеры университетов, созданных корпорациями

Технический Университет УГМК

- Бакалавриат
- Специалитет
- Магистратура
- ДПО
- Профориентация
- Научная деятельность
- Издательская деятельность
- Мелкосерийное производство

Количество слушателей в год, тыс. чел.



Центральный университет

- Бакалавриат
- Магистратура
- Программы ДПО
- Лаборатории и мастерские: Т-банк, AIRI, Test&Learn

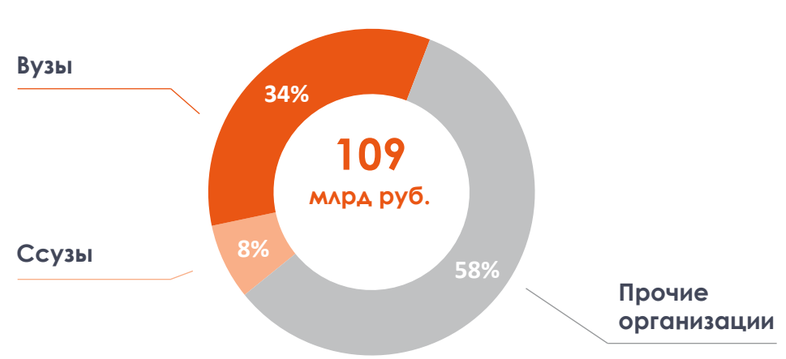
В 2024 году зачислено около **600 студентов**

Вуз сотрудничает с более чем **50 компаниями-партнёрами**

Источник: Исследование Высшей Школы Бизнеса НИУ ВШЭ «Корпоративные университеты 2024», анализ S+

Источник: по данным Центрального Университета

Рис. 4. Объем и структура российского рынка ДПО, 2021 г.



Топ-5 крупнейших игроков

- Skillbox
- Академия Росатом
- КУ Сбербанка
- СКОЛКОВО
- РАНХиГС

Источник: по данным РБК

Доля ДПО в общих доходах вузов, по данным ведомственной статистики, пока составляет 3,5 %. При этом, объем рынка ДПО в российских вузах демонстрирует устойчивый рост, увеличиваясь в среднем на 11 % в год (за период с 2018 по 2023 годы). Дальнейшее развитие этого сегмента во многом зависит от кооперации вузов с корпорациями, включая партнерство с КУ. Согласно Исследованию ВЦИОМ на тему трудоустройства молодежи в современной России, проведенному в феврале-марте 2025 года, большинство работодателей приняли как факт, что вузы не могут угнаться за быстрыми изменениями в Индустрии 4.0, и от вузов теперь требуется дать базовые знания и «научить учиться», чтобы выпускник вуза и мог, и хотел участвовать в образовании на протяжении всей жизни. Чтобы изменить такое восприятие, вузам важно проявить инициативу по адаптации программ под текущие и будущие потребности рынка труда, быть достаточно гибкими и мобильными в разработке и реализации программ обучения на протяжении трудовой жизни человека.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.
© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

ФАКТОРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ КОРПОРАЦИЕЙ О ПРИВЛЕЧЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПАРТНЕРА

Бизнес в целом заинтересован в получении готовых специалистов от вузов/ссузов, так как самостоятельное выстраивание образовательных компетенций и реализация образовательных программ связаны с существенными затратами и требуют академической базы, которая изначально не свойственна корпорации. Однако в ряде случаев компании выбирают путь самостоятельной реализации образовательных программ профессиональной подготовки разного уровня.

На решение корпорации о привлечении образовательного партнера влияют следующие факторы (см. рис. 5):

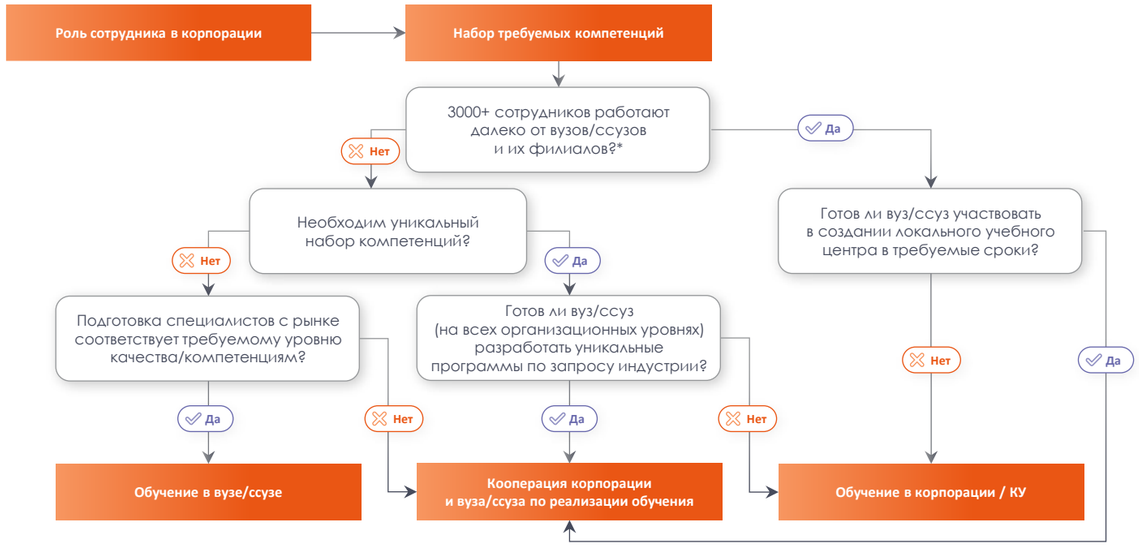
удаленность места работы значительного числа сотрудников компании от профильных вузов/ссузов и их филиалов: если не находится вуза/ссуза-партнера, готового принять участие в создании локального центра подготовки или открыть филиал, то корпорации остается только создать такой центр на базе собственного корпоративного университета;

специфичность требований компании к подготовке кадров: если компании требуется уникальный набор компетенций, которыми должны владеть сотрудники, то, как правило, создается базовая кафедра в профильном вузе или формируются прикладные программы на базе корпоративного университета;

соответствие качества подготовки специалистов современным требованиям индустрии: если компания не предъявляет специфические требования к подготовке специалистов, но не удовлетворена качеством подготовки молодых специалистов, она может инициировать кооперацию с вузом/ссузом и создание совместных программ. При отсутствии отклика со стороны академического сообщества, компания может самостоятельно разрабатывать и реализовывать программы всех уровней образования на базе своего корпоративного университета;

готовность вуза удовлетворить запрос корпорации на устраивающих обе стороны условиях сотрудничества: способность найти оптимальные условия партнерства между вузом и корпорацией является ключевым фактором возможности долгосрочного сотрудничества по разработке и реализации совместных программ.

Рис. 5. Верхнеуровневая модель принятия решения корпорацией о способе закрытия образовательной потребности и привлечении образовательного партнера



*Критическое число сотрудников может варьировать в зависимости от иных условий
Источник: Анализ S+ на основе экспертных интервью

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПАРТНЕРСТВА ВУЗОВ/ССУЗОВ И КОРПОРАЦИЙ

Сотрудничество вузов и корпораций уже доказало свою эффективность, повышая качество образования и его прикладную ценность. В будущем углубление этой интеграции позволит создавать более гибкие и востребованные образовательные программы.

ОСНОВНЫЕ ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА КОРПОРАЦИЙ И ВУЗОВ/ССУЗОВ:

01 **Участие компаний в формировании учебных планов и программ вузов/ссузов с фокусом на практику**, включая:

- развитие совместных программ ДПО
- расширение магистерских программ и базовых кафедр, а также программ СПО
- привлечение корпоративных экспертов в качестве преподавателей и наставников
- регулярное включение стажировок и проектной работы в учебный процесс

02 **Совместное развитие современной образовательной инфраструктуры, повышающей эффективность обучения и ускоряющей внедрение инноваций в образование,** включая:

- создание корпоративно-университетских лабораторий и исследовательских центров
- применение ИИ, VR/AR и онлайн-форматов
- использование EdTech-решений для персонализированного обучения, в том числе развитие цифровых образовательных платформ

Кроме того, **партнерство с бизнесом обеспечивает альтернативные источники финансирования для вузов/ссузов,** позволяя увеличить долю внебюджетного финансирования.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ/ССУЗОВ И КОРПОРАЦИЙ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СО ШКОЛАМИ

В настоящее время не только вузы, но и корпорации «идут в школы» (см рис. 6).

Университеты традиционно работают со школами, чтобы сформировать лояльность и обеспечить себе приток подготовленных абитуриентов. Они выявляют талантливых учеников через олимпиады, профильные классы и конкурсы, а также проводят профориентационные мероприятия, знакомя школьников с направлениями подготовки. Тем самым они создают будущий кадровый резерв. Кроме того, платные курсы для школьников и довузовская подготовка становятся дополнительным источником дохода.

Корпорации заинтересованы в том, чтобы выпускники приходили на работу с уже сформированными компетенциями, соответствующими требованиям рынка. Проекты вроде Яндекс.Лицея позволяют компаниям не только обучать школьников актуальным навыкам, но и выстраивать долгосрочные отношения с потенциальными сотрудниками. Кроме того, участвуя в образовательных инициативах, корпорации укрепляют репутацию социально ответственных организаций.

Современная система подготовки школьников содержит значительные возможности для партнерства между вузами и бизнесом, которые пока остаются недооцененными. Эта коллаборация могла бы решить ряд актуальных проблем:

- дефицит учителей технических дисциплин в регионах
- снижение интереса школьников к сложным предметам (физика, химия, углубленная математика)
- уменьшение количества абитуриентов с качественной подготовкой по техническим направлениям
- растущий кадровый голод в промышленности и технологических секторах

Роль современных школ заключается в том, чтобы **стать связующим звеном** между школьниками, академической средой высшего образования и бизнесом: мотивировать и готовить детей и подростков к получению профессионального образования.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

Рис. 6. Форматы взаимодействия вузов и корпораций со школами

ФОРМАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ СО ШКОЛАМИ

- Подготовительные курсы и иные программы дополнительного образования для школьников
- Курирование школ по спецпрограммам и создание специализированных классов
- Летние и зимние интенсивы для школьников (летние / зимние школы)
- Хакатоны, конференции, гранты и т.д.

ФОРМАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАЦИЙ СО ШКОЛАМИ

- Спецклассы в школах, при поддержке бизнеса
- Программы дополнительного образования, в сотрудничестве со школами
- Проведение профильных лагерей / технопарков
- Стажировки для старшеклассников
- Карьерные дни, экскурсии и т.п.

ПРИМЕРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ШКОЛ:

01 **Специализированная школа.** Частное общеобразовательное учреждение «**Газпром** школа Санкт-Петербург»

02 **Спецклассы (профильные классы).** Спецклассы **Газпром нефти** в школах Санкт-Петербурга и других городов России

03 **Программы дополнительного образования:** кружки, курсы, онлайн-школы по актуальным направлениям. Открытие «Космических классов» в школах при поддержке **Роскосмоса**

04 **Карьерные дни и профориентационные мероприятия.** «Город Профессий» — интерактивный портал **Норникеля** с информацией о специальностях, востребованных в компании, тестом на профориентацию с рекомендациями профессий, а также увлекательными рассказами об условиях работы и жизни

05 **Олимпиады и конкурсы.** Отраслевая олимпиада **Газпрома** для школьников по профилям: математика, физика, химия, ИКТ, экономика, инженерное дело

06 **Наставничество и стажировки.** Программа наставничества **Сибура** для старшеклассников из регионов присутствия компании

07 **Образовательные проекты и платформы.** Образовательная платформа «**Яндекс**-Учебник» с учебными материалами по информатике

08 **Проектное обучение и хакатоны.** Хакатоны **Росатома** по разработке решений для атомной энергетики; командные проекты **Роскосмоса** для школьников по созданию моделей спутников

09 **Школьные лаборатории и технопарки.** **Технопарки «Кванториум»** — региональные образовательные площадки, созданные при участии индустриальных партнеров (**Ростех, РЖД, Сбербанк, Газпром нефть и многих других**), где дети могут освоить перспективные инженерные направления в рамках бесплатных занятий по нескольким направлениям обучения: современные лазерные технологии, нейротехнологии и искусственный интеллект, беспилотная авиация, программирование, 3D-моделирование и др.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

Кейс: Практика взаимодействия горно-металлургической корпорации со школами в регионах присутствия

Проблема:

- Ожидаемый дефицит квалифицированных кадров для обеспечения планов горно-металлургической компании по набору персонала на перспективу 5 лет

Решение:

- Организация системной работы со школьниками в формате очного и дистанционного обучения, ориентированного на решение прикладных технических задач, в партнерстве со школами

Результат:

- **4,5 тыс. школьников** обучаются физике, математике и химии

Примером эффективного партнерства корпорации и школ является кейс горнометаллургической корпорации, которая разработала и внедрила образовательную программу для школьников, направленную на решение проблемы ожидаемого дефицита квалифицированных специалистов.

Низкий уровень подготовки и недостаток интереса к техническим предметам в школах привел к проблемам набора на программы технического профессионального образования вузов в регионах присутствия компании. Во избежание нехватки специалистов в будущем, компания разработала программу для школьников. Она сочетает очные мероприятия с дистанционным обучением, делая акцент на прикладные технические задачи. Такой подход позволил не только заинтересовать учащихся, но и углубить их знания в ключевых дисциплинах — физике, математике и химии.

В результате за время реализации проекта в нем приняли участие 4,5 тысячи школьников. Обучение строилось на практико-ориентированных методах, что помогло сформировать у обучающихся не только теоретическую базу, но и понимание реальных производственных процессов.

Этот и другие примеры демонстрируют значительный потенциал совместных программ бизнеса, школ и высших и средних профессиональных учебных заведений в ранней профориентации и подготовке будущих специалистов.

Актуальна кооперация учебных заведений высшего и среднего профессионального образования с бизнесом в части сотрудничества со школами: в настоящее время работа с последними ведется независимо компаниями и вузами/ссузами.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ

ИЗБЫТОЧНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ВУЗОВ/ССУЗОВ НА КОММЕРЧЕСКИЕ ПОТРЕБНОСТИ КОРПОРАЦИЙ СОПРЯЖЕНА С НЕКОТОРЫМИ РИСКАМИ:

01 Чрезмерная специализация и утрата академической свободы

02 Сокращение исследовательской функции вузов как основы для развития образовательных программ

03 Потеря самобытности и превращение в аналог корпоративных университетов, что может привести к:

- миграции лучших преподавателей и студентов в корпоративные университеты
- усилению рыночного давления на традиционные вузы

В этой связи важно соблюсти баланс между корпоративными интересами, академической свободой и государственным регулированием.

На начальном этапе партнерства, при реализации небольших проектов, необходимо в первую очередь обеспечить доверие и вовлеченность команд со стороны корпорации и вуза/ссуза. Это позволит создать прочную основу для дальнейших крупномасштабных совместных проектов.

ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛНОМАСШТАБНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА НЕОБХОДИМО:

01 **Четко сформулировать цели и задачи сотрудничества для обеих сторон** (или изначально для компании по поиску подходящего вуза-партнера). Компании следует определить, нужна ли подготовка специалистов для покрытия кадрового дефицита, проведение исследований или доступ к университетской инфраструктуре. Вузам, в свою очередь, важно понять, требуется ли организация практик, разработка прикладных образовательных программ, формирование у студентов бизнес-компетенций или обновление материально-технической базы.

02 **Сформировать рабочую группу с обеих сторон.** Команда должна иметь четкую мотивацию, разделять общие ценности и чувствовать поддержку со стороны руководства. Оба партнера — и компания, и вуз/ссуз — должны выделить специалистов, готовых инвестировать время в проект, а руководство должно активно участвовать в его реализации. Равное участие в разработке образовательных программ помогает объединить академические знания и практический опыт бизнеса. Включение актуальных кейсов и исследований делает сотрудничество устойчивым и взаимовыгодным.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

03 Заранее **согласовать механизмы принятия решений** (в том числе по финансам и рискам), чтобы избежать конфликтов.

04 **Учитывать академические и бюджетные циклы вузов** для синхронизации с бизнес-процессами: образовательные эффекты проявляются постепенно, оценивать результаты партнерства можно не ранее, чем через 2–3 года.

05 Чтобы охватить все академическое сообщество, корпорации важно **общаться не только с администрацией и преподавателями, но и со студенческими организациями,** такими как профсоюзы, медиацентры и советы студентов. Это обеспечит эффективную передачу информации и создаст дополнительные каналы для получения обратной связи.

Чтобы предотвратить проблемы в партнерстве между вузом и бизнесом, важно учитывать, что университеты и компании часто имеют разные корпоративные культуры и критерии успеха. Даже с хорошей подготовкой нельзя предсказать все тонкости взаимодействия, поэтому необходимо быть готовыми корректировать свои ожидания и подходы по мере развития сотрудничества.

Основными принципами успешного партнерства являются: открытость в обсуждении целей и приоритетов, честность в оценке возможностей и ограничений, а также регулярная и конструктивная обратная связь. Соблюдение этих принципов помогает оперативно решать возникающие вопросы, предотвращая их перерастание в серьезные конфликты.

Компания S+ помогает компаниям и вузам выстраивать взаимовыгодные партнерства, аккумулируя и синхронизируя потребности по подготовке и привлечению кадров различных подразделений корпораций и корпоративных университетов, с одной стороны, и обеспечивая соотнесение этих потребностей с возможностями вуза и потенциалом реализации совместной образовательной деятельности и инициатив, с другой.

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.

Контакты

Любовь Решетняк
Директор S+
Тел.: +7(968)641-38-86
E-mail: lreshetnyak@splusconsult.ru

Дмитрий Гомер
Старший менеджер S+
Тел.: +7(906)770-16-79
E-mail: gomerdv@splusconsult.ru

© 2025 ООО «С Плюс Консалтинг» (S+Consulting), компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации. Все права защищены.