



**«Корпоративная социальная  
ответственность»**

*Журнал издается с 2006 г*

**№ 7-12, 2025**

**Председатель редакционного совета:**  
Рябинин Алексей Валерьевич. д.э.н.

**Ответственные за выпуск:**  
Зайцев Виталий Юрьевич  
Блинова Ирина Анатольевна

**Издатель:**  
Институт экономики и управления  
в промышленности  
105203, Москва, ул. 15-я Парковая, д. 8  
Тел. (499) 464-56-55  
E-mail: [press@rosinstitut.ru](mailto:press@rosinstitut.ru)  
Сайт: [www.kso-press.ru](http://www.kso-press.ru)

ISSN электронной версии: 3034-414X  
Зарегистрирован Федеральной службой по  
надзору в сфере массовых  
коммуникаций, связи и охраны  
культурного наследия  
ПИ № ФС77-27180 от 16.02.2007 г.

*Правообладателем авторских прав  
на информационные и графические ма-  
териалы, опубликованные  
в журнале и на сайтах издания,  
является издатель.*

*При перепечатке материалов  
ссылка на журнал  
«Корпоративная социальная  
ответственность»  
обязательна.*

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ  
РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ**

**Министерство труда и социального развития  
Ростовской области**

«Реализация корпоративной демографической  
политики работодателями  
в Ростовской области» . . . . . 2

**ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЙ  
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**Шаханов Д.С.**

*Председатель Российского профессионального союза  
железнодорожников и транспортных строителей  
«Созидательное партнерство» . . . . . 7*

**Комитет по развитию предпринимательства,  
потребительскому рынку и вопросам труда  
администрации г. Барнаула**

«Об участии сторон социального партнерства  
г. Барнаула в реализации государственной  
политики в сфере труда» . . . . . 16

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ  
И ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

**Лукоянчев С.С.,**

*руководитель группы профессионального  
обучения АО «Миль и Камов»  
«О реализации дуального образования в РФ» . . . . 21*

УДК 314.152.2

## РЕАЛИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



*Министерство труда и социального развития  
Ростовской области*

**Аннотация.** Статья освещает развитие корпоративной демографической политики в Ростовской области в рамках государственной стратегии до 2036 года. Рассматриваются механизмы поддержки семейной политики на предприятиях всех форм собственности: создание благоприятных условий для сочетания работы и воспитания детей, стимулирование рождаемости, внедрение Корпоративного демографического стандарта и оценка результатов через КПД-рейтинги. Подробно представлены виды дополнительных гарантий работникам с семейными обязанностями: выплаты при рождении, пособия по уходу за детьми, компенсации дошкольных услуг, жилищная поддержка и др. Описаны примеры практик: гибкий график, детские сады, комнаты матери и ребенка, льготные путёвки в летние лагеря и оздоровление. Отмечается роль работодателей в формировании здорового образа жизни, поддержке семей и обмене опытом через региональные и всероссийские конкурсы социальной эффективности.

**Ключевые слова:** корпоративная демография, корпоративная социальная политика, Корпоративная Поддержка Демографии, работодатели Ростовской области, семейная политика на предприятии, корпоративная социальная ответственность.

## IMPLEMENTATION OF CORPORATE DEMOGRAPHIC POLICY BY EMPLOYERS IN THE ROSTOV REGION

*Ministry of Labor and Social Development  
of the Rostov Region*

**Abstract.** This article explores the development of corporate demographic policy in the Rostov Region within the framework of the state strategy through 2036. It examines mechanisms to support family policies at enterprises of all types of ownership, including creating favorable conditions for combining work and childcare, stimulating the birth rate, implementing the Corporate Demographic Standard, and evaluating results through performance ratings. It presents in detail the types of additional guarantees for employees with family responsibilities: birth payments, childcare benefits, preschool compensation, housing support, and others. Examples of practices are described, including flexible schedules, kindergartens, mother-and-child rooms, discounted vouchers to summer camps, and health improvement programs. The role of employers in promoting a healthy lifestyle, supporting families, and sharing experiences through regional and national social performance competitions is highlighted.

**Key words:** corporate demography, corporate social policy, Corporate Support of Demography, employers of the Rostov region, family policy at the enterprise, corporate social responsibility.

Повышение роли работодателей в формировании условий трудовой деятельности, создающих возможности для принятия работниками решения о рождении ребенка закреплено Стратегией действий по реализации семейной и демографической политике, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.03.2025 № 615-р.

Согласно положениям Стратегии необходимо дальнейшее расширение корпоративной социальной политики на предприятиях и в организациях всех форм собственности по созданию для работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышению мотивации сотрудников к рождению детей, многодетности, укреплению семейных ценностей.

Для реализации положений Стратегии и национальных целей развития Российской Федерации в 2025 году введен в действие Корпоративный демографический стандарт (далее – Стандарт), который систематизировал опыт поддержки семей, отцовства, материнства и детства и стал ориентиром для социальной корпоративной политики предприятий.

Результаты внедрения Стандарта оцениваются на основе КПД-рейтинга (Корпоративная Поддержка Демографии).

На конец года в КПД-рейтинг включены 58 тысяч хозяйствующих субъектов Ростовской области.

В регионе активно внедряются корпоративные практики, влияющие на повышение качества жизни семей с детьми и сохранение традиционных семейных ценностей. При этом, наиболее успешные компании не только внедряют системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, но и создают благоприятные условия проживания на территориях своего присутствия.

Сегодня на предприятиях Дона трудятся порядка 70 процентов женщин, имеющих 1–2 детей, 11 процентов многодетных матерей, 10 процентов женщин репродуктивного возраста не имеют детей.

Таким образом, у предприятий большой потенциал демографического стимулирования. По мнению экспертов, наличие у работодателя корпоративной демографической политики может стать определяющим фактором при принятии решения о рождении детей.

Свыше 3 тысяч предприятий области, в которых трудятся более 80 тысяч «семейных» работников, воспитывающих почти 90 тысяч детей, уже предусмотрели в коллективных договорах дополнительные гарантии.

В числе основных дополнительных гарантий можно выделить следующие: единовременная выплата при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, компенсация расходов на услуги детских дошкольных учреждений, организация отдыха и оздоровления работников предприятий и членов их семей, денежное поощрение (подарки) детям сотрудников, предоставление дополнительных дней отпуска, жилищная поддержка семей с детьми, выплаты семьям, состоящим в браке 15 лет и более.

Традиционной для многих донских работодателей является организация новогодних праздников для детей сотрудников, предоставление новогодних подарков, в День защиты детей, а также подарков первоклассникам и детям, обучающимся на «хорошо» и «отлично».

Финансовая поддержка семьям при рождении детей предоставляется 570 предприятиями региона, из них 13 предприятий осуществляют выплаты свыше 50 тысяч рублей. Максимальная сумма выплаты составляет 310 тысяч рублей, средняя – 80 тысяч рублей.

На дополнительное стимулирование работодателей к расширению финансовой поддержки работников, у которых родились дети, направлены изменения налогового законодательства. С 1 января 2026 года материальная помощь до 1 млн рублей, оказываемая работодателями семьям, не облагается страховыми взносами и налогом на доходы физических лиц.

Что может послужить основанием для рассмотрения вопроса об увеличении сумм материальной помощи при рождении детей в 2026 году либо их введении.

Помимо внимания семьям, в которых родились дети, работодателями уделяется внимание семьям с детьми разных возрастов.

Одно из ключевых направлений корпоративных программ работодателей – поддержка здоровья сотрудников, формирование системы мотивации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

На отдельных донских предприятиях предоставляются доплаты некурящим сотрудникам более 5 тысяч рублей ежемесячно.

К 2028 году доля граждан, ведущих здоровый образ жизни, должна достигнуть 14,5 % и минимум на 300-тах предприятиях планируется внедрить корпоративные программы по здоровому образу жизни.

Один из значимых компонентов просемейной корпоративной политики – помощь работникам в присмотре и уходе за детьми. Востребованными остаются корпоративные детские сады, комнаты присмотра и ухода за детьми – практика актуальности.

На 577 предприятиях региона созданы условия для работы в режиме гибкого графика и дистанционной работы, на 9 предприятиях г. Ростова-на-Дону, Неклиновского и Сальского районов функционируют комнаты матери и ребенка, в 2 организациях – корпоративные детские сады (ФГУП «Федеральный научно-производственный центр РНИИРС», колхоз имени С. Г. Шаумяна).

Порядка 17 крупнейших предприятий, в рамках организации отдыха и оздоровления детей сотрудников, ежегодно предоставляют льготные путевки в детские лагеря и санатории. Правительство Ростовской области поддерживает таких работодателей, предоставляя им 50-процентную компенсацию понесенных расходов.

Кроме всего прочего, работодатели в Ростовской области активно создают и сохраняют инфраструктуру для семей и детей.

На территории региона расположены ведомственные организации отдыха детей и их оздоровления таких предприятий как, Ростовский вертолётный производственный комплекс АО «Роствертол» имени Б.Н. Слюсаря, ФКП «Комбинат «Каменский», АО «Каменскволокно», ОАО «Российские железные дороги», ФГУП «Федеральный научно-производственный центр РНИИРС».



Руководством колхоза имени С. Г. Шаумяна для детей сотрудников построены Спорт-комплекс «Победа» с игровым залом на 648 кв м., ледовый каток, футбольное поле.



Ряд работодателей содействуют развитию семейных клубов для молодых и многодетных семей. В регионе 46 таких клубов в 8 муниципальных образованиях. При этом наибольшее их число сконцентрировано на предприятиях в сельской местности, например, Сальском и Семикаракорском районах.

По-прежнему популярна практика поздравления сотрудников, отмечающих важные семейные события, такие как годовщины совместной жизни, появление детей или заключение брака. Подобная инициатива внедрена на 864 предприятиях.

Набирает популярность практика корпоративных семейных мероприятий, которые организуются в регионе на 335 предприятиях и способствуют сплочению коллективов, созданию благоприятной психологической обстановки.

Общество и государство должно знать о социально ответственных работодателях, поддерживать их, выявлять и продвигать лучшие корпоративные практики ответственного ведения бизнеса.

Поделиться своим опытом работы можно, приняв участие в областном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (в одной или нескольких номинациях).

Предприятия Ростовской области принимают активное участие во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности», в том числе по номина-

циям «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непромышленной сферы» и «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы».

За весь период проведения данного конкурса предприятия Ростовской области неоднократно становились победителями и призерами на федеральном уровне. Это яркий пример высокой социальной ответственности донских предприятий, а также успешной реализации действующих социальных программ.

Победителями регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» с присуждением награды «Гран-при» и звания «Организация высокой социальной эффективности Ростовской области 2025 года» стали две организации – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова» за победу в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях непромышленной сферы» и Ростовский вертолетный производственный комплекс АО «Роствертол» за победу в номинации «За лучшие условия работникам с семейными обязанностями в организациях производственной сферы».



Информация о конкурсе ежегодно размещается на портале Правительства Ростовской области и министерства труда и социального развития Ростовской области.

Дальнейшее развитие корпоративной демографической политики на Дону и внедрение Корпоративного Демографического Стандарта исходя из финансовых возможностей предприятий планируется в рамках трехстороннего Соглашения между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов и Союзом работодателей Ростовской области на 2026–2028 годы.

УДК 331.1:65.012

## СОЗИДАТЕЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



*Дмитрий Сергеевич Шаханов,  
председатель Российского профессионального союза  
железнодорожников и транспортных строителей*

**Аннотация.** В статье автор знакомит с работой Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), который строит свою деятельность на принципах социального партнерства и совместного принятия решений между работниками и работодателями в целях защиты социально-экономических и трудовых прав. Основу партнерства составляют отраслевые соглашения и коллективные договоры. Показана значимость социальной поддержки работников железнодорожной отрасли и членов их семей, неработающих пенсионеров.

В статье приведены приоритетные направления деятельности профсоюза, а также освещаются примеры проектов и мероприятий, таких как Железнодорожные спортивные игры «Мы вместе», велопробег «Две Победы» и др., а также освещено международное сотрудничество и планы по развитию и укреплению социального партнерства.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, коллективные договоры, отраслевые соглашения, социальные гарантии, социальный пакет, мотивационные механизмы, балльная система, развитие соглашений, профсоюз России, РОСПРОФЖЕЛ, корпоративная социальная ответственность.

## CREATIVE PARTNERSHIP

*Dmitry S. Shakhnov,  
Chairman of the Russian Trade Union of Railway Workers and Transport Builders*

**Abstract.** In this article, the author introduces the work of the Russian Trade Union of Railway Workers and Transport Builders (ROSPROFZHEL), which builds its activities on the principles of social partnership and joint decision-making between employees and employers to protect socio-economic and labor rights. This partnership is based on industry agreements and collective bargaining agreements. The importance of social support for railway workers, their families, and non-working pensioners is demonstrated.

The article outlines the trade union's priority areas of activity and highlights examples of projects and events, such as the "We Are Together" Railway Sports Games, the "Two Victories" bike ride, and others. It also highlights international cooperation and plans for developing and strengthening social partnership.

**Key words:** social partnership, collective agreements, industry agreements, social guarantees, social package, motivational mechanisms, points system, development of agreements, trade union of Russia, ROSPROFZHEL, corporate social responsibility.

Свою деятельность Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) выстраивает на принципах социального партнерства, которое позволяет работникам и работодателям вместе принимать главные решения по защите социально-экономических и трудовых прав работников.

Одними из наиболее значимых документов социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством являются соглашения различных видов и коллективные договоры.

Нашим профсоюзом в настоящий момент заключены и действуют четыре отраслевых соглашения:

- Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта (с Объединением «Желдортранс»);
- Отраслевое соглашение по транспортному строительству (с Союзом строителей железных дорог);
- Отраслевое соглашение по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта (с Росжелдором);
- Отраслевое соглашение по межотраслевому промышленному железнодорожному транспорту (с Ассоциацией «Промжелдортранс»).

История их заключения берет свое начало в 1992 году, и все прошедшие годы отраслевые соглашения, являются основой регулирования социально-трудовых отношений в организациях железнодорожной отрасли и в железнодорожном транспортном строительстве.

Каждое из отраслевых соглашений имеет свою специфику и особенности, что, естественно, накладывает отпечаток и на их содержание.

Для нашего профсоюза, одного из крупнейших в Российской Федерации, приоритетным является закрепление «базового пакета» социальных гарантий работникам и неработающим пенсионерам во всех отраслевых соглашениях.

Это позволяет, во-первых, обеспечивать дополнительную защищенность наших работников. Во-вторых, поддерживать стабильный социально-психологический климат в трудовых коллективах. В-третьих, повышать лояльность работников к работодателю. В-четвертых, оказывать социальную поддержку ветеранам.

На основе всех четырех соглашений в РОСПРОФЖЕЛ заключено 342 коллективных договора, в том числе в:

- ОАО «РЖД» – 1;
- дочерних и зависимых обществах ОАО «РЖД» – 60;
- частных учреждениях здравоохранения, образования, культуры и спорта ОАО «РЖД» – 174;
- учебных заведениях, в том числе учреждениях образования, подведомственных Федеральному агентству железнодорожного транспорта (Росжелдору) – 38;
- заводах – 11;
- организациях транспортных строителей – 12;
- предприятиях промышленного железнодорожного транспорта – 8;
- метрополитенах – 5;
- других организациях – 33.

Бесплатный проезд железнодорожным транспортом для работников и членов их семей по личным надобностям, норма, которая установлена федеральным законом о железнодорожном транспорте – является одной из наиболее востребованных и закреплена в большей части коллективных договоров.

Практически в каждом колдоговоре предусмотрены выплаты при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста. Так называемая финансовая «подушка безопасности» является эффективной мотивацией сотрудников, и, в первую очередь, на долгосрочный труд.



### Приоритетные направления деятельности

Профсоюз активно работает над вопросами повышения социально-экономической защищенности, укрепления здоровья и повышения благополучия работников, поддержки их семей, созданию комфортной и безопасной рабочей среды, формирования здорового образа жизни, создания условий для своевременной профилактики заболеваний и привлечения членов РОСПРОФЖЕЛ к систематическим занятиям спортом.

Приоритетными направлениями деятельности, которые напрямую пересекаются с национальными целями развития являются:

- создание высокоэффективных рабочих мест с конкурентоспособной заработной платой;
- повышение реальной заработной платы как части задачи по росту доходов населения;
- формирование безопасных и экологических условий труда работников;
- развитие и мотивация наставничества в сфере труда;
- поддержка и мотивация волонтерства;
- пропаганда семейных ценностей и трудовых династий;
- формирование здорового образа жизни, в том числе через организацию занятий физической культурой и спортом и компенсацию расходов на фитнес; проведение массовых спортивных мероприятий;
- развитие семейного и детского отдыха и оздоровления;
- развитие внутреннего туризма;
- патриотическое воспитание работников и членов их семей, в том числе через проведение совместных с работодателями патриотических культурно-массовых мероприятий.

### Коллективный договор ОАО «РЖД»

Самым большим по охвату работников, членов их семей и неработающих пенсионеров – более двух миллионов человек – и имеющим один из лучших «социальных пакетов» не только в РОСПРОФЖЕЛ, но и в Российской Федерации является коллективный договор ОАО «РЖД».



*Льготы и гарантии для работников ОАО «РЖД», членов их семей и неработающих пенсионеров закреплены коллективным договором.*

Гарантии и льготы, предусмотренные непосредственно коллективным договором компании, а также через локальные нормативные акты, принятые для реализации его обязательств, можно условно разделить на три основных «социальных пакета»:

- базовый социальный пакет – основные льготы и компенсации, предоставляемые за счет средств работодателя, в том числе на страховых принципах;
- софинансируемый социальный пакет – льготы и компенсации, предоставляемые работникам в рамках софинансирования;
- компенсируемый социальный пакет – компенсации, предоставляемые на принципах кафетерия определенным категориям работников. Например, достигшим значительных положительных производственных показателей или имеющим редкую или дефицитную профессию.



*За участие в корпоративных волонтерских проектах можно получить баллы, а затем их обменять на привилегии. Это один из элементов мотивации, закрепленный в коллективном договоре компании «РЖД».*

И еще один вид – это бонусный пакет, который является дополнительным элементом системы мотивации работников и предусматривает поощрение работников за различные виды активностей.

Компенсируемый социальный пакет (КСП) введен с 2011 года.

Ежегодно расширяется перечень значимых категорий персонала и перечень элементов КСП, подстраиваясь под потребности работников.

Работники могут получить компенсацию:

- за проживание в отелях и гостиницах на территории Российской Федерации;

- экскурсионных туров;
- стоимости путевок для отдыха и оздоровления детей;
- дополнительных или личных взносов в негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»;
- уплату процентов по ипотечному жилищному кредиту и др.

Базовый размер КСП составляет 13 800 рублей, но за счет применения повышающих коэффициентов, его средний размер значительно выше.

Не менее востребован бонусный пакет, введенный в 2022 году. Об этом говорит ежегодно возрастающее количество участников. Он включает в себя элементы мотивации, которые предоставляются работникам через механизм начисления и обмена баллов за проявленную активность, вовлеченность в решение корпоративных задач и участие в значимых проектах.

Каждый работник ОАО «РЖД» может накапливать баллы, например, за реализацию проектов в области бережливого производства или участие в спортивных мероприятиях, корпоративном волонтерстве.

Их можно обменять на различные корпоративные привилегии, такие как дополнительное санаторно-курортное оздоровление, получить дополнительное образование и другие.

РОСПРОФЖЕЛ является партнером бонусного пакета, и предоставляет возможность обменять баллы на предложения профсоюза – путевки, туристические поездки, сувенирную продукцию. Также в перечень общественно-значимых активностей включены такие, как работа в качестве уполномоченного по охране труда и неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации.

### **Рассмотрение проектов локальных нормативных актов**

Большинством работодателей соблюдаются нормы Трудового кодекса и условий коллективных договоров при принятии локальных нормативных актов в сфере труда.

Ежегодно «первичками» РОСПРОФЖЕЛ рассматривается около 100 тысяч проектов локальных нормативных актов в сфере труда.

Большинство профсоюзных организаций занимают при их рассмотрении принципиальную позицию. Их мнение, в основном, учитывается или принимается компромиссное решение.

Первичные профсоюзные организации, опираясь на мнение работников, выносят на обсуждение с работодателями вопросы обеспечения безопасных условий и охраны труда, организации, оплаты и мотивации труда, обеспечения социальными гарантиями.

Для снижения количества нарушений трудового законодательства в сфере труда между работодателями и РОСПРОФЖЕЛ достигнуты договоренности об усилении профилактической и предупредительной работы. Тенденция ежегодного снижения выявляемых нарушений говорит об эффективности проводимой профсоюзом профилактической деятельности.

### **Мероприятия РОСПРОФЖЕЛ**

В рамках социального партнерства в холдинге «РЖД» работодателями совместно с профсоюзными организациями РОСПРОФЖЕЛ, первичной профсоюзной организацией ОАО «РЖД» софинансируется ряд программ и мероприятий в сфере оздоровления и отдыха работников, членов их семей, детского летнего отдыха, туристических программ.

Ежегодно работодателем и профсоюзом принимаются единые планы по культурно-массовым и спортивно-оздоровительным мероприятиям.

Яркий пример – совместный проект Железнодорожные спортивные игры РОСПРОФЖЕЛ «Мы вместе». Игры проводятся каскадно, в три этапа: узловой, дорожный и финальный, и постепенно переходят от массовости (на узловом уровне) к настоящей спортивной борьбе (финал). В 2025 году их участниками стали более 13 тыс. спортсменов-железнодорожников и 12 тыс. членов семей.

Традиционно, в план проведения Игр включена сдача нормативов ГТО, которые являются обязательным условием для включения участников в финальный этап игр. За четыре года проведения полного цикла Игр нормы ГТО сдали почти 35 тыс. железнодорожников.

В 2025 году в честь 80-летия Победы над фашистской Германией и милитаристской Японией, 120-летия РОСПРОФЖЕЛ прошла спортивно-патриотическая акция – велопробег «Две Победы».



*В 2025 году РОСПРОФЖЕЛ провел спортивно-патриотический велопробег «Две Победы».*

Старт состоялся 8 мая в поселке Снегири Московской области. Финиш – 3 сентября, в день окончания Второй мировой войны, в Южно-Сахалинске. Протяженность маршрута составила 15 тыс. км. К 20-ти авангардным группам присоединилось более 2 тыс. велосипедистов, более 800 волонтеров и более 7,5 тыс. участников, которые встречали авангарды на маршруте.

Профсоюзом дополнительно в рамках социального партнерства приобретаются путевки на отдых и оздоровление работников, в том числе и членов их семей.

Для развития внутреннего туризма и продвижения одной из определенных на уровне государства ценностей – единства народов России, РОСПРОФЖЕЛ расширяет экскурсионные и туристические программы по территории России. Члены профсоюза участвуют в туристических программах по более чем 25 направлениям.

Ежегодно проводится детская оздоровительная кампания, которую поддерживает профсоюз. Кроме того, на протяжении более чем 20 лет дети железнодорожников со всей России являются участниками экскурсионной программы «Узнай свою страну».

Для студентов и работающей молодежи РОСПРОФЖЕЛ реализует программу «Время молодых», которая предусматривает для каждой целевой аудитории свой модуль.

РОСПРОФЖЕЛ активно участвует в социальных программах, поддерживает волонтерство.

Профсоюз содействует организации работы по страхованию работников от утраты профессиональной трудоспособности, а также развивает программу лояльности.



*Эстафета ГТО – обязательная дисциплина Железнодорожных спортивных игр РОСПРОФЖЕЛ «Мы вместе».*

### **Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве**

Социальное партнерство реализуется и через подписание и выполнение соглашений о взаимодействии и сотрудничества.

В 2024 году мы подписали на очередной пятилетний период такое соглашение с Министерством транспорта Российской Федерации и впервые – с Российским союзом строителей. Такие соглашения ранее нами были подписаны и Ространснадзором, Рострудом и Трудовым арбитражным судом по разрешению коллективных трудовых споров.

Развитию социального партнерства способствует и международная деятельность РОСПРОФЖЕЛ, проводимая с учетом сложившихся реалий, в новом формате.

Мы активно взаимодействуем с дружественными профсоюзами, входящими в состав Международной конфедерации профсоюзов железнодорожников (МКПЖ).

РОСПРОФЖЕЛ, при содействии МКПЖ, подписаны Меморандумы о взаимодействии и сотрудничестве с профсоюзами Белоруссии, Грузии, Казахстана, Монголии, независимым профсоюзом железнодорожников Азербайджана и Союзом профессиональных организаций работников ЗАО «Южно-Кавказская железная дорога» Армении.

### **Развитие социального партнерства**

В целях дальнейшего развития норм социального партнерства РОСПРОФЖЕЛ поддерживает предложения Федерации независимых профсоюзов России, направленные на развитие и укрепление социального партнерства:

- реализация статьи 114 (часть 1 пункт е. 4) Конституции Российской Федерации в части юридического закрепления обязанности органов государственной власти и органов местного самоуправления обеспечивать развитие социального партнерства;
- обязательное участие профсоюзов в формировании документов стратегического планирования в стране;
- распространение соглашений в сфере труда на всех работодателей соответствующих отраслей и видов экономической деятельности;
- распространение социального партнерства на работающих в условиях нестандартных форм занятости, в том числе занятых через посредничество цифровых платформ;
- обеспечение приоритетного права профсоюзов и первичных профсоюзных организаций на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- принятие Правительством Российской Федерации нормативных документов, обеспечивающих обязательность участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организациями с правом совещательного голоса.

УДК 331.1

**ОБ УЧАСТИИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГОРОДА БАРНАУЛА  
В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ТРУДА**

*Комитет по развитию предпринимательства, потребительскому рынку  
и вопросам труда администрации города Барнаула,  
телефон: 8(3852)370463, e-mail: sharkevich@barnaul-adm.ru*

**Аннотация.** Статья освещает социальное партнерство в Барнауле как реальный механизм взаимной поддержки работников, бизнеса и власти в современной экономике. В тексте приводятся примеры локальных проектов: новые производства крупногабаритных дисков, топливной аппаратуры, авиационных шин, станков с ЧПУ и фотосепараторов, что демонстрирует активное развитие малого и среднего бизнеса и повышение занятости. Особое внимание уделяется роли городской трёхсторонней комиссии: коллективным договоренностям, развитию наставничества и адаптации кадров, а также системе нематериального стимулирования сотрудников. В материале освещаются результаты, такие как рост заработной платы в 2025 году, замедление её темпа и необходимость эффективного распределения кадров. Подчеркивается значимость социального партнерства для устойчивого благосостояния барнаульцев и будущего региона.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, трехсторонняя комиссия, коллективный договор, развитие малого и среднего бизнеса, повышение занятости корпоративная социальная ответственность, Барнаул.

**ON THE PARTICIPATION OF THE PARTIES TO THE BARNAUL CITY  
SOCIAL PARTNERSHIP IN THE IMPLEMENTATION OF STATE LABOR POLICY**

*Committee for Entrepreneurship Development, Consumer Markets, and Labor Issues  
of the Barnaul City Administration,  
phone: 8(3852)370463, email: sharkevich@barnaul-adm.ru*

**Abstract.** This article explores social partnership in Barnaul as a viable mechanism for mutual support between workers, businesses, and government in the modern economy. Examples of local projects are provided, including new production facilities for large-size wheels, fuel injection equipment, aircraft tires, CNC machines, and color sorters, demonstrating the active development of small and medium-sized businesses and increased employment. Particular attention is given to the role of the city's tripartite commission: collective bargaining agreements, the development of mentoring and staff adaptation, and a system of non-material incentives for employees. The article highlights results such as wage increases in 2025, a slowdown in wage increases, and the need for effective staffing. It emphasizes the importance of social partnership for the sustainable well-being of Barnaul residents and the future of the region.

**Key words:** Social partnership, tripartite commission, collective agreement, development of small and medium-sized businesses, increasing employment, corporate social responsibility, Barnaul.

Социальное партнерство – уже не просто сухая строка из Трудового кодекса. В современной экономике оно превратилось в механизм, где согласованно взаимодействуют работники, работодатели и власть. И движущая сила этого сложного организма, чутко реагирующего на экономические, социальные и технологические пульсации, – человек.

В текущем году Барнаул продолжил осваивать новые рыночные ниши и активно реализовывать проекты по выпуску новой продукции, укрепляя экономику города.

Барнаульский завод механических прессов открыл уникальное для России производство крупногабаритных колесных дисков, предназначенных для сельскохозяйственной и специализированной техники. Алтайский завод прецизионных изделий (АЗПИ) завершил импортозамещение, освоив выпуск топливной аппаратуры. Алтайский шинный комбинат в октябре 2025 года представил авиационные шины, разработанные специально для новейшего российского авиалайнера МС-21. Группа компаний «Спиком» заняло нишу станкостроения, предлагая передовые станки с ЧПУ для лазерной, плазменной и газовой резки металла, а также инновационную технику для прочистки канализаций. Компания «СиСорт» наладила выпуск фотосепараторов – оборудования, преобразующего процесс очистки сыпучего сырья. На предприятии «Спецобъединение-Алтай» запущена современная линия по производству защитных перчаток. «Ренессанс Косметик» радуется потребителей расширенной линейкой средств для дома и красоты, предлагая всё необходимое для уборки, стирки, ухода за волосами и телом.

Существенный вклад в экономику города вносит сектор малого и среднего бизнеса, обеспечивающий занятость более 140 тысяч барнаульцев, из них: 40,0 % предпринимателей занято в сфере потребительского рынка (в торговле, общественном питании и бытовом обслуживании), 26,0 % предпринимателей оказывают различные виды услуг, в производственной отрасли занято – 15,5 %, в строительстве – 10,0 %.

Сегодня Барнаул характеризуется самым низким уровнем безработицы среди столичных городов Сибирского федерального округа. В 2024 году этот показатель достиг исторического минимума, составив 0,15 % от численности рабочей силы. Ежемесячная потребность работодателей города в новых сотрудниках составляет порядка 10 000 человек.

В этом динамичном процессе установление прочного, эффективного социального партнерства становится не просто целью, а реальной необходимостью. Индивидуальные беседы перерастают в коллективные договоренности, способствуя справедливым условиям оплаты и достойному труду – основам благополучия каждого человека, считает Сергей Рябчун, заместитель главы администрации города по экономической политике, координатор городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Основной механизм реализации этой концепции в городе – выполнение мероприятий, заложенных в городском трехстороннем соглашении между администрацией, объединениями работодателей и Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов (фото 1).

Трехсторонняя комиссия является двигателем договорного регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном уровне, распространяя передовой опыт социального партнерства на территории города.

В повестку каждого ежеквартального заседания комиссии входит выявление и продвижение успешных моделей взаимодействия между социальными партнерами, способствующих улучшению условий труда и социальной стабильности в городе. Так, в июне 2025 года на выездном заседании, организованном на базе Алтайского территориального управления Западно-Сибирской железной дороги, работодателем была представлена выстроенная система наставничества, направленная на профессиональный рост сотрудников (фото 2):

- в рамках программы подготовки кадрового резерва «Будущее магистрали» перспективные молодые специалисты работают под руководством опытных руководителей железной дороги;

- действует проект «Молодежное наставничество», где роль наставников выполняют молодые сотрудники до 35 лет, имеющие опыт работы в компании не менее 1,5 лет, активно участвующие в проектах и являющиеся лидерами молодежных инициатив;

- особое внимание уделяется профессиональной адаптации новых сотрудников: за каждым новичком закрепляется опытный руководитель-наставник.

Для мотивации наставников внедрена система нематериального поощрения, включающая возможности обучения и развития, присвоение звания «Лучший наставник», публикации в корпоративных СМИ и на интернет-ресурсах, размещение фотографий лучших наставников на Доске почета, а также участие в корпоративных мероприятиях, в том числе с выездом в другие города.

В сентябре текущего года ключевой темой городской трехсторонней комиссии стали вопросы социального партнерства в Барнауле, а главными спикерами – руководители Алтайкрайсовпрофа.

«Защита трудовых прав граждан успешно осуществляется благодаря конструктивному диалогу между государством, бизнесом и профсоюзами», – об этом заявил координатор стороны профсоюзов, председатель Алтайского краевого союза организаций профсоюзов Иван Панов в своем выступлении. Он подчеркнул значимость трехстороннего сотрудничества в решении актуальных вопросов: «Сейчас нам предстоит новый переговорный процесс по внесению дополнений в Соглашение, и наша задача – не допустить снижения уровня гарантий всех сторон соглашения, в частности, необходимо повышать базовый стандарт оплаты труда, устанавливать объективную дифференциацию заработных плат квалифицированных и неквалифицированных работников. Задача руководителя – обеспечить сбалансированное повышение заработной платы работников».

По данным Алтайкрайстата, в первом полугодии 2025 года среднемесячная заработная плата работников крупных и средних организаций в городе выросла на 16,0% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года и составила 76 548 рублей (в 2024 – 65 784), в том числе в первый месяц лета средний номинальный заработок работников города – 84 212 рублей.

При этом рост средней заработной платы по итогам первого полугодия 2025 года в организациях внебюджетного сектора обеспечен в полном соответствии с Дополнительным соглашением к Соглашению между администрацией г. Барнаула, городскими объединениями работодателей и Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов на 2024–2026 годы.

Вместе с тем, социальные партнёры констатировали замедление роста номинальной заработной платы в 2025 году. На фоне смягчения кадрового голода в ряде отраслей, удержание персонала стало выходить на передний план как наиболее острая проблема. В среднесрочной перспективе, по мнению экспертов, конкуренция за талантливых специалистов будет нарастать. Ключевой задачей станет не просто рекрутинг новых сотрудников, но и оптимальное их распределение по различным профессиональным направлениям.

По мнению Игоря Купшы, координатора стороны работодателей, председателя Барнаульского территориального отделения Объединения работодателей Алтайского края «Союз промышленников», генерального директора АО «Холдинговой компании «Барнаульский станкостроительный завод», рынок волнообразен. Сейчас темп поубавился, но отечественные потребители обращают более пристальное внимание не на импортную, а на нашу продукцию. Это огромный плюс. Какой бы ни была ситуация, в центре внимания всегда люди. На заводе действует сильнейший в городе коллективный договор, обеспечивающий меры поддержки работников.

На мероприятии традиционно состоялась церемония награждения победителей муниципального этапа краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года» – 2025 по различным номинациям. Также четырем организациям вручил сертификаты соответствия социально ориентированной некоммерческой организации требованиям законодательства в области социально-трудовых отношений.

Координатор стороны работодателей, председатель комитета по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда Наталья Кротова отметила, что изменения в сфере трудовых отношений города происходят не только под влиянием технологических трендов, но и благодаря повышению культуры труда. Ежегодно более 70 организаций города принимают участие во всероссийских, межрегиональных и краевых конкурсах, таких как «Лучший специалист по охране труда Сибири», «Лучший социально ответственный работодатель года», «Лучший по профессии», «Лучший шеф-наставник».

С целью активизации вовлеченности как работодателей, так и сотрудников, администрацией города утверждено постановление № 430 от 25 марта 2019 года, иницилирующее ежегодный городской конкурс под названием «Коллективный договор – гарант трудовых прав работников». Конкурс призван стимулировать предприятия и организации к разработке и заключению качественных коллективных договоров, отвечающих современным требованиям трудового законодательства.

Многократными победителями и призерами конкурса становились Алтайское линейное производственное управление магистральных газопроводов ООО «Газпром трансгаз Томск», АО «Алтайский приборостроительный завод «РОТОР», АО ХК «Барнаульский станкостроительный завод», ФГБОУ ВУО «Алтайский государственный университет», КГБУЗ «Краевая клиническая больница».

Зимняя встреча участников трехсторонней комиссии состоится в КАУ «Дом народов Алтайского края». В 2026 году, объявленном Президентом России В. В. Путиным Годом единства народов России, в планах социальных партнеров рассмотреть деятельность национально-культурных объединений в социальной адаптации трудящихся-мигрантов.



**Фото 1.** Подписание городского трехстороннего соглашения.



**Фото 2.** Выездное заседание на территории Алтайского территориального управления Западно-Сибирской железной дороги.



**Фото 3.** Церемония награждения победителей муниципального этапа краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель года» – 2025 (награждает Рябчун С. В.)

УДК 377.3

## О РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



**Лукоянчев С.С.,**  
руководитель группы профессионального обучения  
АО «НЦВ Миль и Камов», г. Люберцы  
SPIN-код: 3331–9533, AuthorID: 624663

**Аннотация.** Статья исследует дуальное образование как современную модель подготовки квалифицированных кадров в РФ. Анализируются причины высокой потребности в сочетании теории и практики на рынке труда и роль дуального обучения в повышении конкурентоспособности работников. Рассматривается зарубежный опыт (Германия, Австрия, Швейцария) и особенности российской реализации, включая пилотные проекты и участие крупных предприятий с 2010-х годов. Описаны принципы модели: партнерство учебных заведений и работодателей, практикоориентированность, гибкость программ и обратная связь. Рассматриваются преимущества для студентов (практический опыт, трудоустройство), работодателей (настройка под нужды фирмы) и системы образования, а также основные вызовы (финансирование, координация, инфраструктура). В статье приведен пример реализации проекта в Ростехе и предложены перспективы: унификация регуляторной базы, расширение партнерств, развитие инфраструктуры и технологий обучения.

**Ключевые слова:** дуальное обучение, рынок труда, практикоориентированное образование, партнерство учебных заведений и работодателей, стажировка и практика, инфраструктура и технологии обучения, конкурентоспособность работников, корпоративная социальная ответственность.

## ON THE IMPLEMENTATION OF DUAL EDUCATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

**S.S. Lukoyanchev,**  
*Head of the Professional Training Group, JSC NCV Mil and Kamov, Lyubertsy*  
SPIN code: 3331–9533, Author ID: 624663

**Abstract.** This article explores dual education as a modern model for training qualified personnel in the Russian Federation. It analyzes the reasons for the high demand for a combination of theory and practice in the labor market and the role of dual education in enhancing employee competitiveness. International experience (Germany, Austria, and Switzerland) and the specifics of its Russian implementation are considered, including pilot projects and the participation of large enterprises since the 2010s. The principles of the model are described: partnership between educational institutions and employers, practice-oriented approach, program flexibility, and feedback. The benefits for students (practical experience, employment), employers (customization to the company's needs), and the education system are discussed, as well as the main challenges (financing, coordination, and infrastructure). The article provides an example of a project implemented at Rostec and

proposes prospects: unification of the regulatory framework, expansion of partnerships, and development of infrastructure and training technologies.

**Keywords:** Dual education, labor market, practice-oriented education, partnership between educational institutions and employers, internships and practical training, infrastructure and technologies of training, competitiveness of employees, corporate social responsibility.

Современный рынок труда Российской Федерации (далее – РФ) предъявляет к работникам повышенные требования: необходимо не только обладать глубокими теоретическими знаниями, но и иметь практические навыки, соответствующие требованиям работодателей. В связи с этим актуализировалась необходимость поиска новых моделей профессиональной подготовки, которые бы обеспечивали более эффективное сочетание теории и практики. Одной из таких моделей является дуальное образование. [1]

Дуальное образование представляет собой современную модель практико-ориентированной подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, которая объединяет теоретическую подготовку в профессиональных образовательных организациях (далее – ПОО) с практическим опытом на предприятиях. В условиях динамично меняющегося рынка труда и необходимости повышения конкурентоспособности работников организаций внедрение дуальных программ приобретает особую актуальность. [2]

Модель дуального образования широко распространена в Германии (система «двойного» обучения), Австрии, Швейцарии и некоторых странах Северной Европы. В этих странах реализуются четко структурированные программы с обязательным участием работодателей на всех этапах: от разработки учебных планов до проведения практических занятий. Такой подход обеспечивает высокий уровень профессиональной подготовки выпускников (до 90 % из них находят работу по специальности сразу после окончания). []

В Германии система двойного обучения включает три компонента: теоретическую подготовку в Berufsschule (профессиональной школе), практическую подготовку на предприятии и самостоятельную работу студента. Такой опыт показывает эффективность модели при условии тесного взаимодействия всех участников процесса.

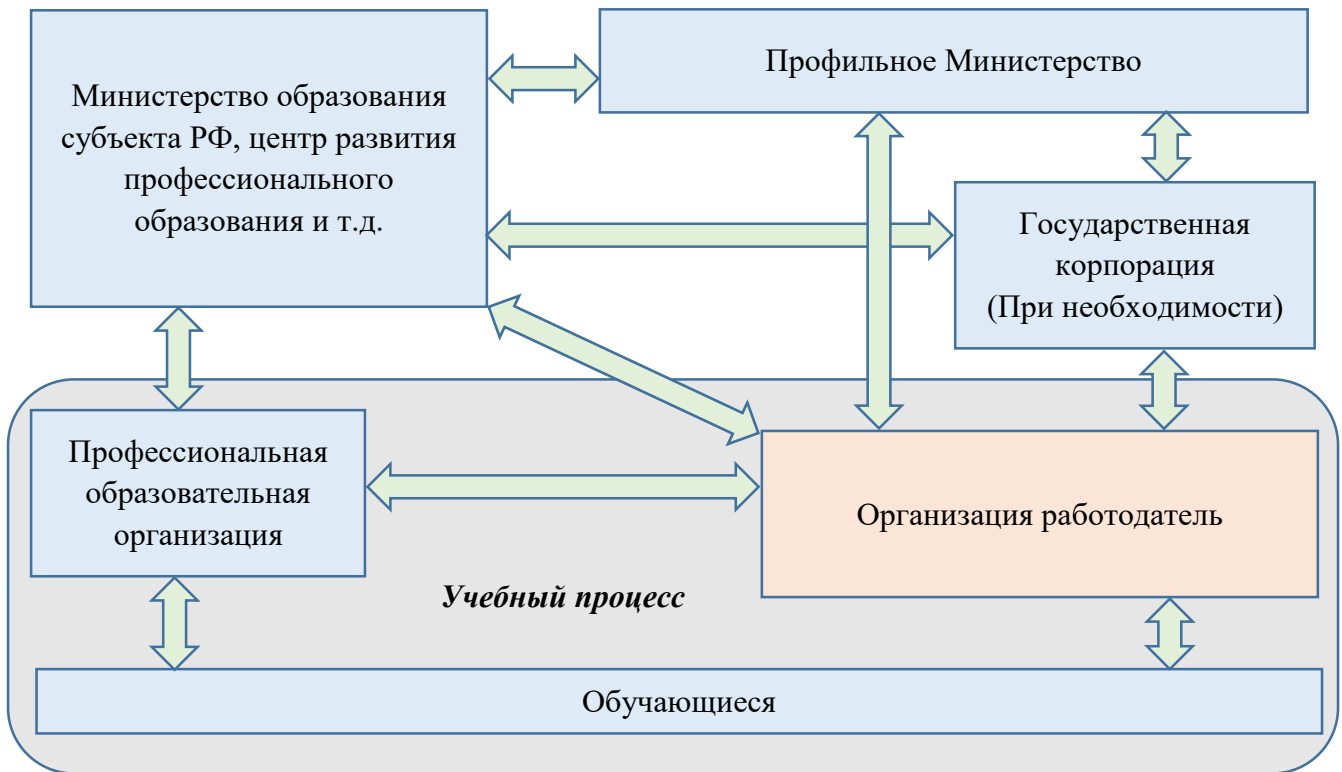
Российская система профессионального образования традиционно базировалась на централизованных стандартах с сильным акцентом на теоретическую подготовку в ПОО. Практика же зачастую ограничивалась разовыми стажировками или производственными практиками без системного взаимодействия с работодателями.

Идея дуального образования начала активно внедряться в РФ примерно с 2010-х годов благодаря инициативам Минобрнауки РФ и участию крупных промышленных предприятий (например, «Русал», «Газпром», «Ростех»). Первые пилотные проекты реализовывались в рамках национальных проектов «Образование» (2014–2020 гг.) и программы «Профессиональный прорыв». [3]

Внедрение дуальных элементов предполагает создание новых форм сотрудничества между ПОО и работодателем: создание центров компетенций, совместных лабораторий, технопарков, а также развитие системы наставничества со стороны предприятий. [4]

Однако внедрение данной системы сталкивается с рядом организационных, нормативных, финансовых и культурных вызовов.

Дуальное образование – это интегрированная система профессиональной подготовки работников, при которой учебный процесс осуществляется одновременно в двух средах (рис. 1): образовательной (ПОО) и производственной (предприятия).



**Рис. 1.** Общая модель взаимодействия участников процесса.  
(Автор рисунка Лукоянчев С. С.)

#### **Основные принципы данной модели включают:**

1. Партнерство между учебными заведениями и работодателями.  
Обеспечивает актуальность программ обучения за счет учета потребностей рынка труда; способствует формированию гибких программ с учетом современных технологий.
2. Практикоориентированность.  
Студенты получают реальные навыки работы на предприятиях еще во время обучения, что повышает их профессиональную компетентность.
3. Индивидуальный подход.  
Образовательные программы адаптируются под конкретные требования предприятий и индивидуальные особенности студентов.
4. Гибкость программ.  
Возможность корректировки содержания обучения в соответствии с изменениями на рынке труда или технологическими новшествами.
5. Обратная связь.  
Постоянное взаимодействие между учебными заведениями и работодателями позволяет своевременно обновлять содержание программ.

#### **Преимущества дуального образования**

##### **Для студентов:**

1. Практический опыт.  
Студенты получают возможность работать на реальных предприятиях уже во время обучения, что способствует развитию профессиональных навыков и уверенности в своих силах.
2. Повышение конкурентоспособности.

Выпускники с опытом работы имеют преимущество при трудоустройстве; многие работодатели предпочитают нанимать тех специалистов, которые уже прошли стажировку или практику на их предприятии.

### 3. Гарантированное трудоустройство.

В рамках договоренностей между учебными заведениями и работодателями студенты часто получают гарантии трудоустройства после окончания обучения.

### 4. Развитие личностных качеств.

Работа в реальных условиях способствует развитию ответственности, коммуникабельности, командной работы.

## Для работодателей

### 1. Формирование кадров под свои нужды.

Предприятия могут влиять на содержание программ обучения для формирования специалистов именно по своим стандартам.

### 2. Снижение затрат на адаптацию новых сотрудников.

Выпускники уже знакомы с технологическими процессами компании; их адаптация происходит быстрее.

### 3. Повышение лояльности сотрудников.

Совместное обучение способствует укреплению корпоративной культуры и лояльности молодых специалистов.

## Для системы образования

### 1. Актуализация программ обучения.

Постоянное взаимодействие с бизнесом позволяет своевременно обновлять содержание учебных программ под современные требования рынка труда.

### 2. Повышение качества подготовки кадров.

Практическая направленность делает выпускников более востребованными.

### 3. Развитие инновационной инфраструктуры.

Создание совместных центров компетенций стимулирует развитие новых технологий обучения.

## Основные вызовы реализации

Несмотря на позитивную динамику развития системы дуального образования в РФ существуют значительные сложности:

1. Недостаточная координация между образовательными учреждениями и бизнесом.
2. Ограниченность финансирования программ.
3. Недостаточный уровень материально-технической базы предприятий для проведения полноценной практики.
4. Региональные различия: неравномерное развитие инфраструктуры.
5. Отсутствие единых стандартов оценки эффективности программ.
6. Культурный барьер: недостаточная мотивация студентов к участию в программах дуального обучения из-за отсутствия стимулов или недостаточной информированности.
7. Законодательные ограничения: необходимость совершенствования нормативно-правовой базы для закрепления ответственности сторон за качество подготовки.

В рамках реализации проекта дуальное образование, на примере Государственной корпорации Ростех реализуется проект дуального образования. Концепция реализации проекта предполагает:

1. Заключение трёхстороннего целевого договора (работодатель, колледж, обучающиеся).
2. Обеспечение обучающихся на время прохождения практики брендированной спецодеждой.
3. Компенсацию проезда во время практической подготовки.
4. Гарантированное трудоустройство по окончании ПОО.
5. Выплату стипендии по результатам обучения.

За время практической подготовки в рамках проекта и исходя из мультиквалификаций предусмотренных учебном планом студенты пройдут практику в различных структурных подразделениях и цехах. За это время они познакомятся с начальниками цехов, мастерами рабочими, увидят реальные условия труда и задачи, которые выполняются в цехах. [4]

### Перспективы развития

Для повышения эффективности системы необходимо реализовать комплекс мер:

1. Разработка единой нормативно-правовой базы.

Создание стандартов для оценки качества дуальных программ; закрепление ответственности сторон за результаты обучения; введение механизмов финансирования совместных проектов через государственные гранты или субсидии.

2. Расширение партнерств между ПОО и предприятиями.

Создание национальных платформ для обмена опытом; развитие региональных центров компетенций; стимулирование участия малого бизнеса через специальные программы поддержки.

3. Инфраструктурное развитие.

Создание учебно-производственных центров; оснащение лабораторий современным оборудованием; внедрение виртуальных симуляторов для моделирования производственных процессов.

4. Использование современных технологий обучения.

Внедрение онлайн-практик; использование виртуальной реальности для моделирования производственных ситуаций; создание платформ дистанционного взаимодействия между студентами и наставниками.

5. Мотивация участников процесса.

Обеспечение дополнительных льгот студентам (стипендии, гарантии трудоустройства); стимулирование предприятий через налоговые льготы за участие в программах дуального обучения; повышение информированности о преимуществах участия среди молодежи.

6. Оценка эффективности систематически

Разработка критериев оценки качества программ; проведение мониторинга результатов выпускников; внедрение системы обратной связи от работодателей о качестве подготовленных специалистов. [6]

Дуальное образование – это перспективная модель подготовки квалифицированных кадров для современной экономики РФ. Ее успешная реализация требует системного подхода. В условиях глобализации конкуренции важно обеспечить высокое качество подготовки специалистов не только за счет теоретической базы, но прежде всего – за счет практического опыта работы на предприятиях. Перспективы развития системы дуального образования связаны с расширением участия региональных властей, бизнеса всех уровней и образовательных учреждений – только так можно обеспечить устойчивое повышение качества кадрового потенциала РФ.

**Литература**

1. Иванов И. И., Петров П. П. Дуальное образование как инструмент модернизации системы профессионального образования // Вестник науки и образования. – 2022. – № 3. – С.45–52.
2. Федеральный портал «Образование в России». [Электронный ресурс]. URL: <https://education.gov.ru> (дата обращения: 28 августа 2025 г.).
3. Портал Московского образования «Проект дуального обучения ГК «Ростех». [Электронный ресурс]. URL: <https://dod.mcrpo.ru/rostex/> (дата обращения: 28 августа 2025 г.).
4. Портал «Ростех». [Электронный ресурс]. URL: <https://rostec.ru/media/news/odk-saturn-razvivaet-programmu-dualnogo-obrazovaniya/> (дата обращения: 28 августа 2025 г.).
5. Минобрнауки России. Стратегия развития профессионального образования до 2030 года // М.: Минобрнауки РФ, – 2021.
6. Кузнецов А. В., Смирнова Е. В., Тарасов Ю. С., Модели реализации дуального обучения: зарубежный опыт.

**References**

1. Ivanov I. I., Petrov P. P. Dual education as a tool for modernizing the vocational education system // Bulletin of Science and Education. – 2022. – № 3. – P.45–52.
2. Federal Portal "Education in Russia". [Electronic resource]. URL: <https://education.gov.ru> (accessed on August 28, 2025).
3. Moscow Education Portal "Dual Education Project of the Rostec State Corporation". [Electronic resource]. URL: <https://dod.mcrpo.ru/rostex/> (accessed on August 28, 2025).
4. Rostec Portal. [Electronic resource]. URL: <https://rostec.ru/media/news/odk-saturn-razvivaet-programmu-dualnogo-obrazovaniya/> (accessed on August 28, 2025).
5. Ministry of Education and Science of the Russian Federation. Strategy for the Development of Professional Education until 2030 // Moscow: Ministry of Education and Science of the Russian Federation, – 2021.
6. Kuznetsov A. V., Smirnova E. V., Tarasov Yu. S., Dual Education Implementation Models: Foreign Experience.