

ФОРМЫ И ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Фортунатов А. Н.

Выксунский филиал ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», рп. Шиморское, Россия (607060, рп. Шиморское, ул. Калинина, 206)

Рассмотрена проблема реагирования на изменения потребностей рынка труда и требования работодателей к выпускникам высших учебных заведений. Приведены различные способы решения этой проблемы в системе профессионального образования в международной практике. Рассмотрены формы реализации системы социального партнерства, применяемые в странах Европейского союза. Рассмотрены нормативно-правовая база, формы и этапы организации системы социального партнерства между ВУЗом и рынком труда. Выделены цели и задачи формирования системы социального партнерства в нынешних реалиях. Отмечены направления развития социального партнерства, в том числе развитие компетентного подхода как концептуального стержня политики в профессиональном образовании. Отмечен способ реализации социального партнерства ВУЗа с работодателями путём разработки учебных дисциплин вариативной части подготовки студентов.

Ключевые слова: социальное партнерство, профессиональное образование, компетентный подход.

FORMS AND STAGES OF THE SOCIAL PARTNERSHIP SYSTEM ORGANIZATION BETWEEN HIGHER EDUCATION

Fortunatov A. N.

The Vyksa Department of The «National University of Science and Technology University "MISIS" (MISIS)", Shimorsky village, Russia (607060, Shimorsky village, Kalinina street 206).

The problem of responding to the changing needs of the labour market and the requirements of employers to graduates is examined. Different ways to solve this problem in vocational education in international practice are shown. The forms of social partnership system applied in the European Union are considered. Regulatory-legal base, forms and stages of the social partnership system organization between higher education and a labour market are considered. The purposes and tasks of social partnership system formation in present realities are emphasized. The trends of social partnership development, including the development of competent approach as conceptual policy in professional education are marked. The implementation of social partnership of University with employers by the development of a variant of the academic disciplines of training students are shown.

Keywords: social partnership, professional education, competent approach.

Развитие высших учебных заведений профессионального образования в настоящее время связано с их быстрым реагированием на изменения потребностей рынка труда и требований работодателей к выпускникам ВУЗов. Для повышения качества обучения выпускников и изменения программ обучения под потребности рынка труда важную роль играет система социального партнерства в системе профессионального образования.

В последние годы в России наблюдается активизация социального партнерства, инициированная учебными заведениями профессионального образования. Эффективными способами привлечения социальных партнеров является совместный анализ рынка труда для установления потребности в умениях и существующего несоответствия между потребностью и фактическим наличием умений и компетенций выпускников учебных заведений [8].

В международной практике понятие социального партнерства в области профессионального образования уже сформировалось и понимается как *взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферы труда в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда* [3].

Основные формы развития социального партнерства в сфере профессионального образования в странах Европейского союза могут быть обобщены следующим образом:

1. Создание органов социального партнерства на национальном, региональном, отраслевом и местном уровне и на уровне учебных заведений (с участием представителей предприятий, ассоциаций работодателей и предпринимателей, торгово-промышленных палат, организаций работников (профсоюзов) и представителей сферы образования) для:

- *разработки*: квалификационных требований к специалистам (разработка спецификации сферы труда), учебных программ (спецификация сферы образования), содержания и организации производственной практики на предприятии (обучение на рабочем месте) или в мастерских учебного заведения; прогнозов развития рынка труда и потребности в умениях; мониторинга развития региональных рынков труда;

- *выявления необходимости введения новых специальностей обучения.*

2. Расширение участия учебных заведений в повышении квалификаций работников предприятий – социальных партнеров.

3. Организация стажировок преподавателей учебных заведений на предприятиях социальных партнеров.

4. Участие социальных партнеров в системах обеспечения качества.

5. Создание мотивационных механизмов социального диалога (участие в совместных органах – советах, комитетах; повышение эффективности политики предприятий в области развития человеческих ресурсов и т.д.).

6. Выработка предложений по гармонизации спроса и предложения образовательных услуг на региональном рынке, отвечающей интересам регионального развития (профили и объемы подготовки).

7. Разработка и реализация совместных проектов в интересах регионального развития (тестирование новых технологий, оборудования, материалов и т.д., обучение студентов работе на новом оборудовании с использованием новых технологий и материалов и распространение наработок в регионе).

8. Привлечение внебюджетных средств [4].

В Российской Федерации потребность в формировании системы взаимодействия технических вузов с предприятиями возникла в результате формирования новых социально-

экономических условий. С начала 90-х годов 20-го века в Российской Федерации стали заключаться отраслевые тарифные соглашения между объединениями профсоюзов и работодателями, а также региональные соглашения на уровне города и области. Коллективные договоры подписываются преимущественно на предприятиях государственной и муниципальной собственности.

Регулярно подписывается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации сроком на 1–3 года [1].

В 2001 г. социальное партнерство было закреплено в новом трудовом кодексе Российской Федерации (статьи 23–27). *Социальное партнерство* рассматривается в трудовом кодексе как *система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними* [7].

С определённым запозданием в России происходит осознание необходимости развития социального партнёрства в сфере профессионального образования, вызванное следующими обстоятельствами:

- потребностями повышения эффективности региональных рынков труда, где их субъектами всё больше ощущается потребность в устранении разрыва между спросом и предложением квалифицированных работников, в части как востребованных специальностей, так и компетенций работников;
- острой нехваткой государственного финансирования, в связи с чем учебные заведения вынуждены изыскивать дополнительные источники финансирования и, следовательно, потребителей своего «продукта», которыми становятся организации, заинтересованные в повышении квалификации или переобучении сотрудников, а также службы занятости и частные лица.

Создание системы государственно-частного партнерства образовательного учреждения с предприятиями позволяет обеспечить:

- *для государственной системы образования:* развитие рынка и усиление добросовестной конкуренции на рынке образовательных услуг; апробирование и применение новых для образовательных структур организационно-правовых форм партнерства с предприятиями транснациональных корпораций; выработку предложений по дальнейшему совершенствованию нормативно-правовой базы реформирования профессиональной школы; тиражирование передового опыта; отработку механизмов многоканального финансирования; апроба-

цию и широкое внедрение механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей; совершенствование системы управления в сфере инновационной деятельности (отработка содержания и методик управления качеством образования);

– **Для работодателей (предприятий транснациональной корпорации):** участие в учебно-научной и управленческой деятельности учебного заведения в соответствии с передовым международным опытом, с позиций конечного потребителя результатов труда учебного заведения и инвестора; создание и совершенствование образовательных стандартов, учебных планов и программ подготовки высококвалифицированных кадров с учетом потребностей рынка труда; создание и развитие на базе учебных учреждений образовательно-производственно-технологической инфраструктуры инновационной деятельности компаний; возможность привлечения студентов и профессорско-преподавательского состава к выполнению в процессе обучения научно-исследовательских работ и подготовке проектов под решение проблем конкретного бизнеса;

для образовательного учреждения: создание дополнительных возможностей для многоканального финансирования и развития материально-технической базы учебного заведения; создание новой модели интегрированного образовательного комплекса (качественный менеджмент, новая инфраструктура, технологии и направления подготовки студентов и преподавателей); отработка новых моделей учебно-научной, производственной и институциональной интеграции; повышение финансовой обеспеченности научных исследований ученых, преподавателей и студентов образовательного учреждения (дополнительное финансирование, доведение научных разработок до коммерческого уровня с патентованием и закреплением авторских прав); развитие рынка образовательных услуг [2].

Основной формой реализации социального партнерства в сфере профессионального обучения на уровне предприятия являются **коллективные договоры**, содержащие положения об обучении на производстве, непрерывном образовании и др. В большинстве стран организации работодателей и профсоюзы активно участвуют в системе производственного обучения. Кроме того, практическое обучение, обучение на рабочем месте, по определению зависит от работодателей на уровне конкретных предприятий. В осуществлении производственного обучения социальные партнеры часто выступают в качестве организаторов независимых учебных центров и учреждений профессионального непрерывного обучения.

В Российской Федерации в настоящее время формы социального партнёрства только внедряются. Так, расширяются взаимодействие ВУЗов и предприятий промышленности в виде чтения курсов повышения квалификации, целевой магистратуры с корректировкой планов обучения согласно требованиям предприятий, научно-практические конференции с участием

работников ВУЗов и предприятий и др., при разработке программ обучения бакалавриата учитывается мнение работников ведущих предприятий регионов.

Создание системы социального партнёрства в высшем профессиональном учебном заведении происходит в три этапа:

Первый этап – подготовительный.

Основная цель подготовительного этапа – определение круга задач, необходимых решать учебному заведению.

Второй этап – организационный.

Целью данного этапа является установление устойчивых связей с социальными партнерами. В рамках его подготавливаются договора о сотрудничестве, отрабатывается технология взаимодействия с различными категориями социальных партнеров, т.е. создаются элементы будущей системы социального партнерства, определяются формы партнерства, формируется круг партнеров учебного заведения. Основным итоговым результатом второго этапа должно стать создание основных структурообразующих элементов будущей системы социального партнерства.

Третий этап – системообразующий.

Целью данного этапа является объединение в систему имеющихся и создающихся элементов социального партнерства. Взаимодействие с партнерами становится устойчивым и постоянным, поддержка контактов с работодателями переходит в разряд важнейших функциональных обязанностей персонала учебного заведения. Для этого вносятся уточнения в должностные инструкции, мероприятия по социальному партнерству включаются в план работы учебного заведения и т.д. Одним из важнейших направлений деятельности образовательного учреждения становится формирование организационных структур социального партнерства, объединяющих всех участников этого процесса, регулирующих отношения между ними. Формируются технологии социального партнерства на уровне учебного заведения [5].

Одним из способов реализации социального партнёрства в технических ВУЗах является разработка учебных дисциплин вариативной части подготовки студентов. В вариативную часть образовательной программы бакалавриата согласно требованию работодателей вносятся изменения в части дисциплин профиля и дисциплин по выбору студента. Исходя из потребностей рынка труда, в рамках одного направления формируются группы с разными профилями обучения, которые согласуются с работодателем. Обучаясь практически по одной программе базового обучения на младших курсах, при переходе на третий курс студенты начинают заниматься дисциплинам разных профилей.

Вариативная часть и дисциплин по выбору студентов позволяет по желанию работодателя набирать группы в рамках одного направления под различные профили. Под требование

предприятия в рамках имеющегося направления может быть создан и новый профиль обучения.

Новые экономические и социальные условия потребовали принципиально другого работника – гибкого, готового учиться, легко меняющего сферу деятельности. Работодатель стремится получить работника, справляющегося с конкретными специфическими компетенциями, но затратить при этом как можно меньше средств на обучение.

Большинство экспертов сходятся во мнении, что в России единые «внятные» требования работодателя к рабочим компетенциям персонала еще не сформированы [6].

Вместе с тем в тех случаях, когда отрасли или отдельные крупные предприятия выступают в роли заказчика специалистов, оплачивают их обучение, гарантируют трудоустройство, то, безусловно, они вправе участвовать в формировании специализирующей части образовательной программы (специализации).

Исходя из практики внедряемой в технических ВУЗах, одним из применяемых сегодня элементов системы социального партнёрства с предприятиями региона могут быть изменения учебных дисциплин профиля и дисциплин по выбору студента в программах обучения бакалавриата. Это позволяет, не меняя базового обучения, гибко реагировать на потребности работодателя и выпускать группы по определённому профилю обучения под заказ предприятий. Также это даёт возможность предприятий участвовать в формировании требований и изменении профессиональных компетенций в обучении студентов.

Список литературы

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 – 2013 годы. – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/agreements/66/GS.doc>
2. Лисачкина В. Н. Подготовка специалистов в условиях государственно-частного партнерства (профессионально-педагогический аспект): Автореферат дисс... доктора педагогических наук. – Самара, 2009.
3. Олейникова О. Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании. – М., 2005. – Режим доступа: <http://www.cvets.ru/SPart/SocPartnership.pdf>
4. Олейникова О. Н., доктор пед. наук; Муравьева А. А., кандидат филологических наук. Центр изучения проблем профессионального образования (Национальная обсерватория) – Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах европейского союза. – Материалы Образовательного форума, Пермь, 11–13 сентября 2006 г. – Режим доступа: <http://edu.rspp.ru/site.xp/057052124049050049.html>

5. Пути формирования системы социального партнерства в профессиональных колледжах [Текст] / У. А. Уринов // Молодой ученый. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 165-168. – Ресурс доступа: <http://www.moluch.ru/archive/28/3156/>
6. Требования работодателей к системе профессионального образования Е. М. Аврамова, И. Б. Гурков, Г. Ю. Карпухина, А. Г. Левинсон, М. В. Михайлюк, Е. А. Полушкина, О. И. Стучевская; ред.: Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова. – М.: МАКС Пресс, 2006; серия «Управление. Финансы. Образование». – Ресурс доступа: http://www.mirkin.ru/_docs/_econifin/trebovaniya.pdf
7. Трудовой кодекс Российской Федерации №197-ФЗ [Текст]: [федер. закон: принят Гос. думой 30 декабря 2001: одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001]. – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/26/>
8. Центр изучения проблем профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cvets.ru/deyat0.html>

Рецензенты:

Лагунова Марина Викторовна, д.п.н., профессор, профессор ФГБОУ ВПО Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, г. Н. Новгород.

Груздева Марина Леонидовна, д.п.н., доцент, профессор Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Н. Новгород.