

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

В статье рассматривается взаимодействие высшей школы с социальными партнерами в подготовке высококвалифицированных специалистов для экономики и социальной сферы страны. Данная статья будет интересна для руководителей учебных заведений и предприятий различных форм собственности, занимающихся вопросом подготовки высококвалифицированных специалистов для экономики страны.

Ключевые слова: социальное партнерство, высококвалифицированные специалисты, конкурентоспособность выпускника, компании-работодатели, социально-экономическая сфера.

N.I. Donchenko

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN TRAINING THE SPECIALISTS OF HIGHER SCHOOL FOR THE NATIONAL ECONOMY

The article considers the interaction of high school with the social partners in training of highly qualified specialists for the economic and social sphere of the country. The given article will be of interest for heads of educational institutions and enterprises of different ownership forms involved in the training of highly qualified specialists for the national economy.

Key words: social partnership, highly qualified specialists, competitiveness of the graduate, companies, employers, socio-economic sphere.

Образование – сфера, которая напрямую влияет на гражданское общество. Образование в условиях трансформации гражданского общества становится тем фундаментом, без которого вся вновь создаваемая в России социальная конструкция может стать весьма зыбкой и неустойчивой.

Экономика страны сегодня предъявляет высшей школе новые требования, представленные в Концепции модернизации Российского образования на период до 2010 года. Современное образование ориентировано не только на усвоение обучающимися определенной суммы знаний, но в большей степени – на развитие личности молодых граждан России, на формирование у них познавательных и созидательных способностей. С другой стороны возрастающие потребности бизнеса требуют притока высокообразованной, имеющей хорошую, профессиональную подготовку молодежи [2].

В складывающихся условиях все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательными учреждениями и предприятиями, союзами работодателей, службами занятости. Такой системой отношений в России стало социальное партнерство, которое получило признание с начала 90-х гг. прошлого века, породившее новые социокультурные нормы общения, новые модели взаимодействия предприятий и образования.

Социальное партнерство означает практику совместной выработки решений и сбалансированной, разделяемой ответственности. Необходимость социального партнерства в образовании предусмотрена и современными теоретическими взглядами на образование. Оно рассматривается как один из ведущих социальных институтов, тесно связанный с основными сферами социума – экономикой, соци-

альной структурой, культурой и политикой [4].

Модель партнерских отношений в сфере образования, безусловно, отличается от тех, что применяются, например, в промышленности. Специфичность моделей социального партнерства в сфере образования объясняется тем, что потребность в знаниях, а значит, и спрос на образовательные услуги, определяется изменениями уровня и структуры занятости населения.

Социальное партнерство между сферой образования и предприятиями обеспечивает дифференциацию и индивидуализацию образования, преемственность образовательных стандартов и программ, что приводит к повышению качества образования и созданию условий для непрерывного образования.

Социальное партнерство как особая сфера социальной жизни направлена на интенсивный поиск механизмов взаимодействия высшей школы с предприятиями и организациями [1].

По отношению к образованию социальное партнерство можно классифицировать как:

- партнерство внутри системы образования между социальными группами данной профессиональной общности;
- партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями разных сфер общественного воспроизводства;
- партнерство, которое инициирует система образования как особая сфера социальной жизни, делающая вклад в становление гражданского общества.

Последнее является наиболее значимым, позволяющим изменять, проектировать, апробировать и устанавливать новые общественно значимые функции системы образования. При этом в каждой ситуации социального взаимодействия различные

понимания социального партнерства могут быть представлены одновременно.

В качестве социальных партнеров, безусловно, выступают промышленные предприятия, бюджетные организации, учреждения дополнительного образования и, конечно, учреждения профессионального образования. Задача образования состоит в том, чтобы перевести потенциальных помощников в новое качественное состояние – социальных партнеров.

Социальное партнерство с промышленными предприятиями может быть наполнено следующим содержанием:

- укреплением материально-технической базы;
- привлечением высококвалифицированного инженерно-технического состава к конструкторской, научно-исследовательской работе учащейся молодежи;
- привлечением специалистов крупных предприятий к информационной работе, являющейся неотъемлемой частью предпрофильной подготовки;
- целевым обучением выпускников в вузах.

Особое внимание уделяется разработке технологии поисковой, научно-исследовательской деятельности учащихся (студентов), которая позволяет развивать самостоятельность, формировать способность самобытно и самостоятельно реализовывать себя в жизни и труде.

Поскольку со стороны работодателей требования к общему теоретическому уровню и к практической подготовке выпускников остаются высокими, система образования должна более оперативно реагировать на перемены в структуре занятости, на появление новых видов и форм профессиональной деятельности.

В целях создания механизмов эффективного функционирования системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда Министерство образования, Министерство труда и социального развития Российской Федерации издали совместный приказ от 4 октября 1999 г. № 462/175. В нем, в частности, определяются следующие организационные меры:

- разработать межведомственную программу содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования;
- внести предложения о разработке нормативной базы, направленной на обеспечение трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования;
- подготовить предложения по разработке научно обоснованных прогнозов развития рынка образовательных услуг и рынка труда;
- разработать рекомендации для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по составлению муниципальных программ профессиональной ориентации, развития профес-

сионального образования, социальной адаптации и занятости выпускников учреждений профессионального образования.

Развитие межведомственной системы профессиональной ориентации и особенно ее элементов в системе образования представляет собой еще один уровень установления партнерских отношений органов образования и социальных партнеров. В образовательных учреждениях формируются профессиональные и человеческие качества будущих работников. Говоря о формировании и развитии человеческих ресурсов, мы имеем в виду прежде всего молодое поколение, которому государство психологически и организационно помогает облегчить переход из общеобразовательной школы в профессиональную, а затем и в сферу профессионального труда. К сожалению, приходится констатировать, что уровень развития профессиональной ориентации в профессиональном образовании пока не соответствует степени актуальности и значимости этого направления в системе обеспечения занятости молодежи.

Компании-работодатели хотят видеть у себя молодых, инициативных, талантливых, энергичных, умеющих работать в команде выпускников, которые обладают знаниями, умениями и навыками работы. Поэтому на предприятиях разрабатываются программы по привлечению молодых специалистов и их адаптации на рабочих местах.

Социальная политика предприятий, направленная на адаптацию, начинается с 3 курса, когда студенты проходят производственную и преддипломную практики, участвуют в различных деловых играх, по результатам которых определяется, кто может стать сотрудником предприятия после окончания университета [5]. Например, компании, работающие в сфере образования по социальным программам: предприятия города Иркутска и г.Норильска, Красноярского края, являются активными участниками становления социального партнерства между предприятиями и системой образования.

Одним из важнейших элементов взаимодействия предприятий и образовательных учреждений становится практика, которую проходят студенты на предприятиях не только Иркутской области, но и России [3]. Так, крупная строительная компания города Иркутска ЗАО «УК «ВостСибСтрой» сделала важнейшим направлением своей деятельности работу со студентами. С 2006 г. компания начала работу по программам «Кадровый резерв» и «Наставничество». Руководители компании делают ставку на активных молодых людей, которые добиваются своей цели.

Основной критерий отбора студентов – это желание и умение работать в команде. В период отбора в «Кадровый резерв» студенты готовят самопрезентацию, которая дает возможность работодателю получить представление о целях, интересах, зада-

чах студента и о том, насколько обоснованы будут инвестиции в его развитие. После отбора проводится собеседование, психологическое тестирование.

Параллельно с обучением в университете студенты проходят дополнительное обучение в компании. Руководители читают лекции по разработанным учебным планам, закрепляют знания на практике. Итогом программы «Кадровый резерв» становится индивидуальная работа, студент может предложить что-то новое по усовершенствованию, оптимизации рабочих мест. Результаты рассматриваются комиссией и представляются директору компании.

Отбор студентов по программе «Наставничество» более жесткий, потому что студенты работают непосредственно под руководством наставника. Как правило, наставник – это сотрудник, который знает специфику компании и имеет достаточный опыт, чтобы им поделиться. Наставник может оценить возможности и перспективы совместной работы. Он видит сильные и слабые стороны, развивает их, планирует карьеру подопечного в будущем.

Эти программы помогают вырастить специалиста и сделать так, чтобы студент, пришедший в программу или на практику, принял решение работать в компании долго, плодотворно и эффективно.

Как считают в компании «ВостСибСтрой», будущее любой компании – это профессиональные и преданные компании сотрудники, а работа со студентами – это перспективное направление, которое приносит отдачу в виде энергичных, желающих работать на благо компании сотрудников.

В ЗФ ОАО «ГМК “Норильский никель”» в целях привлечения новых работников из числа наиболее перспективной молодежи осуществляется ряд программ, участие в которых проводится на конкурсной основе и предусматривает возможность трудоустройства по итогам их успешного прохождения. Компания предлагает студентам попробовать свои силы в программе «Профессиональный старт», которая дает возможность применить знания, полученные в университете, на практике, в условиях реального производства, и заработать при этом свой первый профессиональный капитал.

Компания оплачивает дорогу к месту прохождения практики и обратно, проживание в общежитии, предоставляет разнообразные культурно-массовые мероприятия, организуя тем самым досуг студентов.

За каждым участником программы закрепляется опытный высококвалифицированный наставник, который помогает адаптироваться на рабочем месте, освоить новую рабочую профессию.

По итогам практики студенты проходят аттестацию, которая дает возможность оценить полученные знания и выявить лучших. Наиболее перспективным и хорошо зарекомендовавшим себя студентам, успешно прошедшим аттестацию, предоставляется возможность после окончания уни-

верситета стать полноправными сотрудниками.

В период прохождения практики студенты участвуют в деловой игре «Будущее севера», которая реализуется при поддержке Благотворительного фонда им. В. Потанина. Целью программы является выявление и поддержка лучших студентов, которые хотели бы начать свою трудовую деятельность на предприятиях компании.

По результатам прохождения производственной практики и участия в деловой игре студентам вручают дипломы и медали, именные стипендии за победу в конкурсе им. В. Потанина. Студенты заключают с компанией целевой договор, который гарантирует место прохождения практики в следующем году, а выпускникам – работу по окончании университета.

В компании ОАО «ИркутскгипродорНИИ» разработана программа «Послевузовские ступени», в УК «Полиметалл» – программа «Молодость. Профессионализм. Карьера» и многие другие.

Участие студентов в программах, которые предлагают социальные партнеры, дает возможность выпускникам быть конкурентоспособными на рынке труда, обеспечивая экономику страны квалифицированными кадрами.

Развитие социального партнерства в системе образования и занятости требует комплексного подхода, планомерности его проведения и широты охвата, вовлечения в эту работу всех социальных институтов. Необходимо исходить из того, что законодательное регулирование не в состоянии охватить всего многообразия условий на региональном уровне, оно обеспечивает только правовые рамки взаимодействия субъектов социально-экономических процессов, тогда как социальное партнерство как механизм регулирования не только учитывает интересы партнеров, но и становится фактором общественного развития, способствует социальной, экономической и политической стабильности.

Литература

1. Реморенко И. М. «Социальное партнерство» в образовании: понятие и деятельность // Новый город: образование для изменения качества жизни. – М.; СПб.: Югорск, 2003.
2. Климов Е.А. Путь в профессионализм. – М.: Флинта, 2003.
3. Дунашина Н.И. Взаимодействие ИрГТУ с социальными партнерами в подготовке высококвалифицированных специалистов востребованных рынком труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: материалы Третьей Всерос. науч.-практ. интернет-конференции. Кн.1. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – С.176-180.
4. Осипов А.М., Карстанье П., Тумалев В.В., Зарубин В.Г. О социальном партнерстве в сфере образования // Социологические исследования. 2008. С. 108-115.
5. Дунашина Н.И. Социальная политика компаний в подготовке молодого кадрового резерва. Подготовка специалистов для экономики и социальной сферы региона: приоритеты инновационной политики в образовании, науке, экономике // Инновационный форум 2009: сб. науч. тр. – Иркутск: ИЦ РВХ ВСНЦ СО РАМН, 2009. – С. 96-99.

Донченко Наталья Ивановна, соискатель, руководитель отдела практик и содействия трудоустройству студентов Иркутского государственного технического университета

Donchenko Natalia Ivanovna, competitor, leader of the department of practice and assistance job placement Irkutsk State Technical University students.
E-mail: nid@istu.edu

УДК 331.0

С.Н. Испулова

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА МОНОПРОФИЛЬНОГО ГОРОДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены проблемы управления социально-трудовыми отношениями на рынке труда монопрофильного города. Социально-трудовые отношения оказывают влияние на специфику всей городской жизни, рынок труда и особенности социального самочувствия населения, тем более в период экономического кризиса.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, рынок труда, монопрофильный город, экономический кризис.

S.N. Ispulova

SOCIAL AND LABOR RELATIONS ON THE LABOR-MARKET OF A SINGLE INDUSTRY TOWN: PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF DEVELOPMENT

The article is devoted to the problems of the management of social and labor relations on the labor-market of a single industry town. The social and labor relations makes the influence on the specific features of the whole urban life, the market, the peculiarities of the living conditions of the citizens, especially during the economical crises.

Key words: social and labor relations, labor-market, single industry town, economical crises.

Необходимость исследования социально-трудовых отношений и механизмов управления ими определяется, по крайней мере, тремя взаимосвязанными факторами.

Во-первых, период 90-х гг. XX в. в России ознаменовался тем, что в социально-трудовых отношениях наступил затяжной и глубокий кризис. Старая система социально-трудовых отношений, основанная на административно-командных принципах управления и государственно-общественной собственности, была разрушена. При этом процесс разрушения опережал зарождение новых социально-трудовых отношений, основанных на частной собственности и рыночных отношениях. Возникшие новые отношения деформировались стихийностью, коррупцией и криминализацией всех сфер жизнедеятельности общества и особенно экономики. Эти процессы привели к распаду устоявшейся системы социально-трудовых отношений, потере мотивации к производительному труду, резкому отчуждению работника от самого процесса труда и его результатов. Возникли различные внеэкономические формы взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений, рост антагонизма между их участниками, наступила полная разбалансировка их прав и обязанностей.

Во-вторых, государство как субъект социальной политики повсеместно ослабило, а в определенной мере и полностью утратило, ресурсы управления социально-трудовыми отношениями как в государственном секторе, так и в секторе частнопредпринимательской деятельности. Не было создано целостной системы правовых, экономических, административных рычагов управления и регулирования

ими. В этой ситуации предприниматели во многом присвоили государственные функции и стали выполнять их в ущерб принципам социальной справедливости, гражданского общества.

В-третьих, анализ социально-экономической ситуации в стране показывает, что содержание современных социально-трудовых отношений является в определенной мере соединением административно-командного и рыночного типов социально-трудовых отношений и элементов внеэкономического принуждения.

Кроме того, в условиях глобального экономического кризиса ситуация в сфере социально-трудовых отношений на рынке труда монопрофильных городов может стать своеобразным толчком к социальному взрыву, т.к. кризис в городах монопрофильного типа так или иначе коснулся каждой семьи. Примером тому может служить ситуация с монопрофильным городом Пикалево Ленинградской области. Городов подобного типа в стране достаточно много: монопрофильные города составляют 14% всех городов страны, в них проживает порядка 25% населения России. В количественном исчислении, по данным Института регионального развития, это около 500 моногородов и более 300 поселений того же типа. Например, в Уральском федеральном округе 104 монопрофильных поселения; кроме того, есть города, которые формально не подходят под этот статус, но находятся в той же зоне риска, там может быть не одно, а 2-3 градообразующих предприятия, которые связаны между собой в единую производственную цепочку. Это могут быть и 3-4 предприятия, не связанные друг с другом производством, но закрытие одного из них