

**Н.Н. Даниленко  
Т.В. Чечурова**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК СОЦИОЗАЩИТНЫЙ ИНСТИТУТ  
(НА ПРИМЕРЕ УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)**

В статье исследован вопрос о роли социального партнерства в процессе модернизации профессионального образования России. Обосновывается возможность рассмотрения социального партнерства учебного заведения и работодателей как социозащитного института. Используемые методы встроенного наблюдения и анализа позволили трактовать эффективную занятость, формирующуюся в результате активного социального партнерства как одно из проявлений социальной защиты от безработицы.

*Ключевые слова:* социальное партнерство; среднее профессиональное образование; институт социальной защиты; занятость.

**N.N. Danilenko  
T.V. Chechurova**

**SOCIAL PARTNERSHIP OF THE EMPLOYER AND EDUCATIONAL  
INSTITUTION AS A SOCIO-PROTECTIVE INSTITUTE  
(BY A CASE STUDY OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION)**

The article examines the role of social partnership in the process of modernization of vocational education in Russia. It substantiates the possibility of considering the social partnership of an educational institution and a manufacturing enterprise as a social protection institution. The methods of embedded observation and analysis used allowed us to interpret effective employment, which is being formed as a result of active social partnership as one of the manifestations of social protection against unemployment.

*Keywords:* social partnership; secondary vocational education; institute of social protection; employment.

*Введение.* Неизбежные структурные преобразования российской экономики все в большей степени будут влиять на состояние рынка труда, на подходы к подготовке требуемых кадров, а также на занятость, выполняющую, в числе прочего, социозащитную функцию. Углубление взаимовыгодного сотрудничества работодателей, как основных заказчиков специалистов с целью удовлетворения потребностей рынка труда и учебных заведений системы среднего профессионального образования (далее – СПО), обеспечивающих соответствующую профессиональную подготовку кадров, потребует разработки адекватных форм данного сотрудничества. Как свидетельствует опыт ряда стран, наиболее перспективной формой взаимовыгодного сотрудничества может выступить активное социальное партнерство, которое предполагает разработку

направлений и соответствующих мероприятий, обеспечивающих взаимную заинтересованность участвующих сторон в эффективном сотрудничестве.

*Цель и задачи исследования.* Целью исследования выступило обоснование возможности и необходимости формирования активного социального партнерства, которое рассматривается в качестве одного из социозащитных институтов (на примере системы среднего профессионального образования). Соответственно, задачами исследования явились следующие положения: анализ процесса появления и развития социального партнерства в сфере образования, обоснование возможности рассмотрения социального партнерства учебного заведения и работодателей в качестве социозащитного института, оценка опыта Братского целлюлозно-бумажного колледжа ФГБОУ ВО «БрГУ» в формировании социального партнерства с производственными предприятиями с позиции выполнения социозащитных функций.

*Методы исследования.* Использованные методы исследования: встроенное наблюдение, ретроспективный анализ взаимодействия учебного заведения и производственного предприятия, анализ направлений социального партнерства данных сторон в современных условиях.

*Полученные результаты.*

1. Анализ процесса появления и развития социального партнерства в сфере образования показал, что в Российской Федерации социальное партнерство в системе образования, в современном понимании, явление достаточно молодое и находится в процессе формирования. Однако в Европейских странах социальное партнерство – сложившийся институт, принимающий активное участие в профессиональном образовании наравне с государственными органами управления образованием [7; 9]. Вследствие этого в ряде документов, например, совместном Коммюнике Брюгге, принятом государствами-членами ЕС, социальными партнерами европейского уровня и Европейской Комиссией обращается особое внимание на место предприятий и организаций в процессе подготовки кадров, в частности, в решении вопроса о роли наставника и преподавателя в модернизации профессионального образования и обучения [1]. Согласно данному документу обучение на рабочем месте включено во все начальные курсы профессионального образования и обучения, обеспечивая молодым людям знания, навыки и компетенции, необходимые для успешного первого шага на рынке труда. Предприятия работают в качестве поставщиков образовательных услуг вместе со школами профессионального образования и обучения или другими учебными заведениями [1]. Необходимо отметить, что специально затрагиваются вопросы именно начального профессионального образования и обучения.

2. Обоснование возможности рассмотрения социального партнерства учебного заведения и работодателей в качестве социозащитного института связано, прежде всего, с тем, что в результате данного партнерства могут сформироваться положения, характеризующие появление эффективной занятости, которая выполняет социозащитную функцию от безработицы и снижения уровня благосостояния.

Имеется достаточно много исследований, посвященных изучению характерных особенностей социального партнерства в области образования и взаи-

модействия с работодателями в России [3; 5; 7 и др.]. Особый интерес представляют такие аспекты данного взаимодействия, которые свидетельствуют о том, что социальное партнерство выполняет функции социозащитного института. Последнее особенно актуально в условиях снижения численности и старения населения России, преобладания молодежи среди безработного населения и увеличение численности населения с высшим образованием на фоне дефицита специалистов среднего звена.

В исходном понимании социальная защита – это система государственных и общественных мер, направленных на охрану прав личности, ее общественных и экономических интересов [4]. Ряд авторов [10; 12 и др.] рассматривают институт социальной защиты от безработицы как систему формальных правил и норм, а также социальных практик неформального характера, регулирующих взаимодействие участников рынка труда. К числу последних относят наемных работников, работодателей, объединения наемных работников и работодателей, государственные структуры, связанные с решением вопросов по обеспечения социальной защиты наемных работников от безработицы и преодолению ее негативных последствий. Однако в рассмотренных исследованиях роль образовательных учреждений в отмеченном аспекте системы социальной защиты не представлена.

Между тем в современных условиях развития экономики России большое значение приобретает образование как «важнейший компонент оценки качества жизни человека, оказывающий влияние на уровень благосостояния и карьерный рост работающих» [5, с. 171]. Имеются работы, в которых обращается особое внимание на проблему отдачи от образования, в частности, на уровне отдельных регионов России.

В период геополитической нестабильности как никогда актуальным становится сближение сфер образования и занятости с целью ограничения условий снижения уровня и ухудшения качества жизни российских граждан. В частности, это связано с таким положением как капитализация производительных способностей человека, предпосылкой чего выступает наличие востребованных профессиональных компетенций.

Адекватное профессиональное образование, полученное в системе СПО, можно трактовать как основу конкурентоспособности работника. Возможность повышения конкурентоспособности работника усиливается, если формирование требуемых компетенций будет связано с реальной практической деятельностью, востребованной на рынке труда. Последнее предполагает активизацию процесса взаимодействия учебного заведения и работодателей в рамках социального партнерства, выполняющего, в числе прочего, функцию защиты от безработицы и обеспечения эффективной занятости.

Таким образом, социальное партнерство учебного заведения и работодателей можно с полным основанием рассматривать в качестве одного из социозащитных институтов, действие которого имеет специфическое проявление в зависимости от уровня системы образования.

3. Оценка опыта Братского целлюлозно-бумажного колледжа ФГБОУ ВО «БрГУ» (далее – Колледж) в формировании социального партнерства с произ-

водственными предприятиями подтвердила положения, изложенные в рамках предыдущего раздела.

Колледж в настоящее время взаимодействует с различными производственными предприятиями, являющимися крупными градообразующими предприятиями г. Братска: филиал АО «Группа «ИЛИМ» в г. Братске; ПАО «РУСАЛ Братский алюминиевый завод»; филиал ПАО «Иркутскэнерго» ТЭЦ-6; ООО «Электротехническое предприятие»; ООО «Братский ремонтный механический завод»; ООО «БМУ Гидроэлектромонтаж»; ООО «Лесобалт» и др. Однако основным стратегическим партнером для Колледжа выступает крупнейшее в своей отрасли предприятие по производству целлюлозы – филиал АО «Группа «ИЛИМ» в г. Братске, с которым Колледж связывает общую историю и многолетнее тесное сотрудничество.

Нормативной базой для взаимодействия Колледжа и данного предприятия служат следующие документы: договор о создании базовой кафедры; договор на подготовку специалистов; положение о практике; положение о конкурсе «Лучший стажер». Социальное партнерство развивается по трем направлениям.

1. Образовательное, которое предполагает участие представителей предприятия в разработке образовательных программ и оценочных средств, в преподавательской деятельности, проведении практик и экскурсий на производстве, в процедуре государственной итоговой аттестации.

2. Материальное, заключающееся в оказании финансовой благотворительной помощи на развитие учебно-материальной базы, в передаче в безвозмездное пользование приборов и оборудования.

3. Социозащитное, представленное в настоящее время в форме проведения совместных профориентационных мероприятий для школьников в целях осознанного выбора последними востребованной рынком труда будущей профессии; выплаты именных годовых стипендий обучающимся по результатам ежегодного конкурса «Лучший стажер» и трудоустройство выпускников на вакантные рабочие места; проведение стажировок для преподавателей на предприятии в целях развития кадрового потенциала и сохранения востребованности в образовательной среде, что способствует сохранению их занятости. Последнее связано с тем, что формируются условия для качественной деятельности Колледжа и создания его привлекательного имиджа. В подтверждение изложенного тезиса можно сослаться на соответствующее исследование роли качества образования в развитии учебного заведения.

В результате социального партнерства с Колледжем у предприятия появляется возможность влиять на результаты образовательной деятельности по подготовке специалистов с учетом потребности предприятия и его технологических особенностей, повышается удовлетворенность качеством подготовки выпускников. У студентов в процессе обучения формируется лояльность к предприятию и его корпоративной культуре. У трудоустроенных выпускников сокращаются сроки адаптации к особенностям производственной деятельности.

Колледж, в свою очередь, получает возможность модернизации учебно-материальной базы, выполняет требования ФГОС СПО относительно кадровых условий реализации образовательной программы, связанных с привлечением ра-

ботодателей к образовательному процессу, повышается удовлетворенность обучающихся качеством практического обучения, увеличивается процент трудоустройства выпускников колледжа по полученной специальности. Последнее является важнейшим условием для обеспечения достойного уровня жизни за счет доходов, получаемых от эффективной занятости, и защитой от безработицы.

В рамках содействия занятости выпускников регулярно проводится мониторинг трудоустройства. На рис. 1 представлено распределение выпускников Колледжа по каналам занятости, в том числе трудоустройство на различные предприятия. Как показывает данный рисунок, около половины выпускников находят работу по окончании обучения, почти 20 % продолжают образование в вузах, примерно 30 % (юноши) призываются в вооруженные силы. Нет ни одного обучающегося, стоящего на учете в Центре занятости населения, что говорит об эффективной работе образовательной организации по содействию занятости. Положительной является динамика трудоустройства выпускников на предприятия, с которыми у Колледжа заключены договора о социальном партнерстве (рис. 2). Так, трудоустройство в 2017 г. увеличилось на 14 % благодаря налаженным партнерским отношениям и совместным мероприятиям.

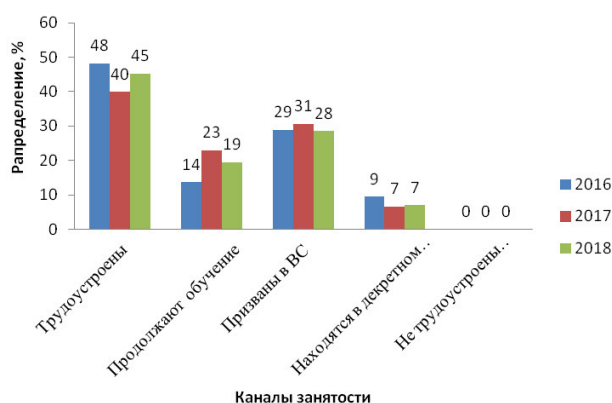


Рис. 1. Распределение выпускников по каналам занятости

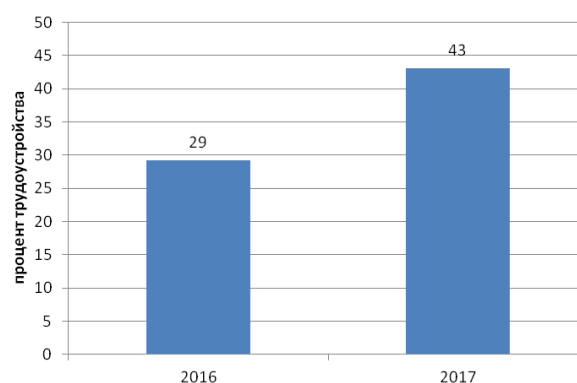


Рис. 2. Трудоустройство выпускников в соответствии с договорами

Рассмотренные формы социального партнерства не являются исчерпывающими. Представляется возможным и необходимым развитие взаимодействия с учетом положительного зарубежного опыта. У Колледжа имеются планы разработки механизмов по введению представителей ключевых партнеров в управляющий совет колледжа, а также по заключению договоров на целевую подготовку специалистов среднего звена. Целесообразным представляется углубление сотрудничества по участию работников предприятий в преподавательской деятельности. Перспективным является направление по предоставлению дополнительного профессионального образования для работников предприятий-партнеров, что является одной из функций социального партнерства как социозащитного института в условиях быстро изменяющегося рынка труда.

**Вывод.** В настоящее время в России социальное партнерства в системе СПО как социозащитный институт находится в стадии формирования. Не до-

статочны проработанными являются юридические аспекты социального партнерства, формально не закреплены обязательства работодателей, особенно коммерческого сектора, по участию в образовательном процессе. Это приводит, как правило, к довольно пассивному и наименее затратному участию предприятий в образовательном процессе в виде предоставления студентам возможностей для прохождения стажировок и практик. Для стимулирования расширенного диалога между бизнесом и сферой СПО нужны дополнительные меры государственной политики, в частности, по информационному продвижению новых направлений сотрудничества. Требуется доработки механизм финансового поощрения компаний-участников социального партнерства.

Поскольку социальное партнерство учебных заведений и работодателей приобретает особую значимость в аспекте его трактовки как социозащитного института, то изучение этого явления представляется перспективным направлением научных исследований.

### **Список использованной литературы**

1. Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions [Electronic resource]. – Brussels, 2010. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012SC0375>.
2. Баева О.Н. Оценка отдачи от образования на уровне региона / О.Н. Баева // Управление. – 2013. – № 2 (42). – С. 64–69.
3. Борилов А.В. Социальное партнерство как индикатор качества среднего профессионального образования (на примере Омского государственного колледжа отраслевых технологий строительства и транспорта) : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.В. Борилов. – Омск, 2007. – 21 с.
4. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова. – М. : НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
5. Завьялов М.Ф. Концепция МОТ «Достойный труд» и возможности ее внедрения в России (по докладу комиссии Дж. Стиглица) / М.Ф. Завьялов // Экономика образования. – 2012. – № 2. – С. 171–175.
6. Игнатьев Н.С. Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов в колледже : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н.С. Игнатьев. – М., 2006. – 35 с.
7. Креденец Н.Я. Социальное партнерство в системе профессионального образования и обучения в западноевропейских странах / Н.Я. Креденец // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2011. – № 22. – С. 160–167.
8. Пермяков Е.В. Развитие социального партнерства как фактор модернизации системы начального профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Пермяков. – Ростов н/Д, 2004. – 25 с.
9. Савина А.К. Европейский опыт решения проблем подготовки кадров / А.К. Савина, С.А. Дудко, Л.И. Писарева, И.М. Елкина // Педагогика. – 2017. – № 1. – С. 106–115.

10. Татарченко А.Ф. Отечественная система социальной защиты от безработицы как формирующийся социальный институт / А.Ф. Татарченко, Е.В. Михайлова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2007. – № 2 (7). – С. 96–100.

11. Тюкалова Н.В. Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Тюкалова. – Ижевск, 2010. – 21 с.

12. Шумилин А.П. Региональная система социальной защиты – формирующийся социальный институт / А.П. Шумилин // Гражданское общество в России: состояние, тенденции, перспективы. – 2015. – № 1. – С. 103–111.

### **Информация об авторах**

*Даниленко Нина Николаевна* – доктор экономических наук, профессор, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: nina.danilenko@gmail.com.

*Чечурова Татьяна Владимировна* – студент магистратуры направления «Менеджмент», Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: chechurovatv@mail.ru.

### **Authors**

*Danilenko Nina Nikolaevna* – DSc in Economics, Professor, Department of Management, Marketing and Service, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: nina.danilenko@gmail.com.

*Chechurova Tatyana Vladimirovna* – master student in Management, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: chechurovatv@mail.ru.