

УДК 377.111.3



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



Чечурова Татьяна Владимировна
магистрант кафедры менеджмента, маркетинга
и сервиса, Байкальский государственный универси-
тет,
e-mail: chechurovatv@mail.ru.

РОЛЬ И МЕСТО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОЦЕССЕ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Аннотация. В статье исследован вопрос о роли социального партнерства в процессе модернизации среднего профессионального образования России. Рассматривается одна из проблем модернизации, проявляющаяся на фоне внедрения ФГОС ТОП-50 и актуализированных ФГОС СПО, а именно, активизация взаимодействия работодателей и образовательных организаций. Используемые методы критического анализа литературных источников, наблюдения и обобщения результатов соответствующих исследований позволили представить авторскую трактовку понятия социального партнерства; доказать, что в настоящее время это наилучшая форма взаимодействия образования и производства; определить направления совместной деятельности работодателей и образовательных организаций. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что проводимая модернизация среднего профессионального образования требует непосредственного участия в этом процессе организаций производственной сферы. Отмеченное предопределяет необходимость проведения специальных исследований относительно форм участия работодателей в данном процессе.

Ключевые слова: социальное партнерство; среднее профессиональное образование; модернизация образования; участие работодателей; формы взаимодействия.

Статья издаётся по результатам участия автора(ов) в проведенной 5-ой Всероссийской научно-практической конференции «Интеллектуальный и ресурсный потенциалы регионов: активизация и повышение эффективности использования» (ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет, Иркутск, 16.05.2019 г.)

Nina N. Danilenko

*Doctor of Economics, Professor,
Department of Management, Marketing and Service,
Baikal State University,
11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia,
e-mail: nina.danilenko@gmail.com.*

Tatyana V. Chechurova
master student, Department of Management, Marketing and Service,
Baikal State University,
11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia,
e-mail: chechurovatv@mail.ru.

THE ROLE AND PLACE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE PROCESS OF MODERNIZATION OF THE SYSTEM OF MEDIUM PROFESSIONAL EDUCATION OF RUSSIA

Abstract. The article examines the role of social partnership in the process of modernization of secondary vocational education in Russia. One of the problems of modernization is revealed, which is manifested against the background of the implementation of the GEF TOP 50 and the updated GEF STR, namely the definition of employers' participation forms in this process and the intensification of interaction between them and educational organizations. The used methods of critical analysis of literary sources, observation and generalization of the results of the research made it possible to present the author's interpretation of the concept of social partnership, to prove that at present this is the best form of interaction between education and production, to determine areas of joint activity requiring activation and development of relevant activities implementation. The results obtained allow us to conclude that the ongoing modernization of secondary vocational education requires the direct participation of industrial organizations in this process. However, a special study of the forms of employer participation in this process is required.

Keywords: social partnership; secondary vocational education; modernization of education; employer participation; forms of interaction.

Введение

Развитие цифровой экономики и формирование новых прорывных направлений роста экономики на стыке существующих отраслей, расширение потребности работодателей в кадрах, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве – общемировые тенденции, определяющие глобальный контекст развития системы профессионального образования. Отмеченное весьма актуально для российской системы среднего профессионального образования (далее – СПО), которая в настоящее время претерпевает серьезные качественные изменения. В частности, распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р был утвержден Комплекс мер [1], направленный на совершенствование системы СПО, на 2015–2020 годы, и Федеральная целевая программа развития образования на 2018–2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 [2], в том числе по созданию условий для подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими мировыми стандар-

тами и передовыми технологиями, регламентированными федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС) по приоритетным для экономики страны специальностям и профессиям, так называемыми, ТОП-50.

Важной проблемой процесса модернизации СПО России является определение форм участия работодателей в данном процессе, поскольку в соответствии с ФГОС ТОП-50 и актуализированными ФГОС СПО важная роль в процессе разработки образовательной программы, подготовки обучающихся и оценки компетенций выпускников отводится именно работодателям. Однако законодательно обязательное участие работодателей в образовательном процессе не закреплено и носит добровольный характер. Важно отметить, что с такой проблемой столкнулись не только профессиональные образовательные организации, но и, в какой-то степени, вузы, переживающие переход на образовательные стандарты ФГОС ВО 3++ [3].

Одной из форм взаимовыгодного сотрудничества работодателей и учебных заведений в обеспечении эффективного развития системы СПО может выступить активное социальное партнерство (далее – СП), которое предполагает разработку направлений и соответствующих мероприятий, обеспечивающих взаимную заинтересованность участвующих сторон в сотрудничестве.

В настоящее время сформировались следующие формы участия работодателей в образовательном процессе: предоставление студентам мест прохождения производственных и преддипломных практик; руководство подготовкой курсовых и дипломных работ (совместно с преподавателями); участие в работе государственных экзаменационных комиссий. Прямое участие работодателей в образовательной деятельности, т.е. участие в разработке и (или) экспертизе учебных курсов и образовательных программ, проведение учебных занятий, семинаров осуществляется нерегулярно и достаточно редко [4, с. 60-63]. Еще реже проявляется такая форма участия работодателей, как софинансирование модернизации учебно-лабораторной базы профессиональной образовательной организации (далее – ПОО), что характерно, как правило, для крупных предприятий. Таким образом, наблюдается довольно пассивное участие работодателей в процессе подготовки кадров в рамках СПО.

Роль ПОО в традиционной форме СП сводится к участию в формировании кадрового резерва предприятия, соответствующего потребностям организации; формирование у студентов в процессе обучения лояльности по отношению к предприятию-партнеру, в частности, к его корпоративной культуре; при необходимости осуществляется подготовка работников предприятия по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Последняя форма взаимодействия характерна в основном для предприятий среднего бизнеса, так как крупные предприятия, как правило, имеют в своей структуре корпоративные учебные центры, а мелкие предприятия предпочитают не инвестировать в персонал из-за высокой текучести кадров [5, с. 266-271].

Таким образом, необходимо исследование, которое позволит выявить причины пассивного участия работодателей в образовательном процессе, а также поможет разработать направления активизации совместной деятельности работодателей и учебных заведений и соответствующие меры по их реализации.

Обзор литературных источников показал, что довольно подробно изучен вопрос о СП как таковом [6, 7, 8 и др.]. Большинство авторов СП рассматривается как форма сотрудничества в области социально-трудовых отношений. Первые практики СП стали зарождаться в европейских странах во второй половине XIX века. Однако законодательное закрепление СП в Европе произошло в 50-х годах прошлого века. Большой вклад в рассмотрение вопросов в области межсекторного партнерства внес Питер Драк, Майкл Уорнер и Пол Гринер [9, с. 28-36]. Наиболее емко, на наш взгляд, обобщаются различные точки зрения по поводу сущности этого явления в работе Г.И. Симоновой и А.Б. Тимшина [8, с. 10-16]. По мнению данных авторов, СП означает практику совместной выработки решений и сбалансированной, разделяемой ответственности. Говоря о социальном партнерстве, авторы имеют в виду систему социальных институтов и механизмов, созданных при участии государственных структур, объединений работодателей и профсоюзов с целью решения социальных проблем и реализации социальной политики на основе согласования специфических интересов и целей. Имеются исследования характерных особенностей СП в области образования [10, 11, 12, 13]. Однако необходимо уточнение понятия СП применительно к системе СПО, выявление соответствующих проблем СП и форм взаимовыгодного сотрудничества работодателей и учебных заведений, обусловленных новыми ФГОС СПО. Значимость отмеченного усиливается с позиции соотношения темпов роста заработной платы выпускников образовательных учреждений различного уровня [14, с. 64-69].

Методами исследования являются критический анализ литературных источников, наблюдение, обобщение результатов проведенных исследований.

Результаты исследования

1. Дана авторская трактовка понятия СП в СПО как особой формы взаимодействия ПОО и работодателей, которая направлена на формирование компетентных специалистов, отвечающих требованиям профессиональных стандартов и запросам рынка труда, и заключающаяся в совместно проводимой образовательной и оценочной деятельности.

2. Доказано, что в настоящее время наилучшая форма взаимодействия образования и производства – социальное партнерство.

3. Определены направления совместной деятельности ПОО и работодателей, требующие активизации и разработки соответствующих мероприятий по их реализации.

Обсуждение

1. *СП в СПО – это особая форма взаимодействия ПОО и работодателей, направленная на формирование компетентных специалистов, отвечающих требованиям профессиональных стандартов и запросам рынка труда, и заключающаяся в совместно проводимой образовательной и оценочной деятельности.*

Проанализировав различные определения исследователей в этом вопросе, на наш взгляд, наиболее полно отразил сущность термина Е.В. Пермяков. По его мнению, СП в образовании – это система договорных отношений организационного, педагогического и экономического взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями, службами занятости, профсоюзами, родителями, позволяющая включить эти учреждения в рыночные отношения [3]. Автор конкретизирует, что эта деятельность субъектов, заинтересованных в модернизации и развитии системы профессионального образования и качественной подготовке рабочих кадров. Е.В. Пермяков рассматривает основополагающий принцип СП – принцип совместной деятельности его участников, предполагающий: активность, равноправие и полномочность сторон, соблюдение норм законодательства, добровольность и ответственность в принятии обязательств, постоянное содержательное и консультативное взаимодействие, безусловное позитивное принятие сторонами друг друга, открытость для вхождения в него других участников.

С таким подходом к формированию понятия СП в образовании можно согласиться. Однако в настоящее время особую значимость приобретает взаимодействие именно между ПОО и работодателями, так как на фоне обязательного применения профессиональных стандартов в производственной деятельности возникает необходимость непосредственного участия работодателей в разработке образовательных программ и оценке сформированности компетенций выпускников [15, с. 37-49]. В этой связи представляется возможным уточнение определения понятия СП с позиции взаимодействия ПОО и предприятий-работодателей. Предлагаем рассматривать СП в СПО как особую форму взаимодействия ПОО и работодателей, направленную на формирование компетентных специалистов, отвечающих требованиям профессиональных стандартов и запросам рынка труда, и заключающуюся в совместно проводимой образовательной и оценочной деятельности.

2. *Доказано, что в настоящее время наилучшая форма взаимодействия СПО и производства – социальное партнерство.*

В настоящее время образование и производство находятся в неравных условиях: ПОО в целях соблюдения ФГОС СПО обязаны тесно взаимодействовать с работодателями, а со стороны работодателей это взаимодействие носит добровольный характер. Некоторые положительные сдвиги по закреплению обязательств предприятий по подготовке специалистов связаны с введением целевого обучения [16]. Однако эти изменения коснулись высшего образования, где используется система квотирования целевых мест приема, финансируемых за счет

бюджетных ассигнований в целях удовлетворения потребности кадров федеральных государственных органов и государственных корпораций. Для подготовки обучающихся по программам СПО выделение квот целевого приема не предусмотрено, за исключением подготовки кадров в интересах оборонно-промышленного комплекса. Таким образом, для предприятий и организаций обязательное участие в образовательном процессе подготовки специалистов среднего звена законодательно не закреплено, и это участие в настоящее время может выражаться только во взаимодействии посредством формирования СП между ПОО и заинтересованными в процессе подготовки обучающихся предприятиями-работодателями в различных его проявлениях.

3. Определены направления совместной деятельности ПОО и работодателей, требующие активизации и разработки соответствующих мероприятий по их реализации.

Введение ФГОС ТОП-50 и актуализированных ФГОС СПО, разработанных на основе профессиональных стандартов, вносит определенные корректировки в традиционную форму СП и требует более тесного взаимодействия предприятий и ПОО. Теперь обязательным условием реализации образовательной программы является привлечение к образовательному процессу руководителей и работников профильных предприятий. Однако усложненная процедура трудоустройства по совместительству в соответствии с требованиями, предъявляемыми к педагогическим работникам, и невысокая оплата труда не способствуют привлечению работников предприятий к преподавательской деятельности. Также новые ФГОС СПО предъявляют серьезные требования к материально-технической базе образовательной организации. Оснащение мастерских и лабораторий оборудованием, техническими средствами обучения и материалами должно соответствовать требованиям международных стандартов и инфраструктурным листам по соответствующим компетенциям чемпионатов WorldSkills. Это требование без существенной финансовой поддержки предприятий-социальных партнеров для среднестатистической ПОО практически невыполнимо. По данным Мониторинга СПО за 2016 год износ машин и оборудования в образовательных учреждениях составил 78,3%. Обновление оборудования происходит очень медленно. Так, в образовательных организациях 25 % регионов Российской Федерации доля оборудования не старше 5 лет составляет 20%, в 50% регионов – 27,9% [17]. Между тем, по данным Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, предприятия демонстрируют откровенную финансовую пассивность в отношении СПО, одной из причин которой может являться неразвитость механизмов стимулирования, способных привлечь их в эту сферу [18]. Однако предприятиям следует обратить внимание на то, что проведение политики новой индустриализации предполагает ускорение всех экономических процессов, главным образом крупномасштабного промышленного, жилищного, инфраструктурного строительства, что потребует привлечения существенного количества рабочей силы, поставщиками которой являются организации СПО [19, с. 5].

В связи с этим ПОО необходимо усилить совместную с предприятиями работу по следующим направлениям:

1. Разработка механизмов по привлечению специалистов предприятий к участию в проектировании образовательных программ, ведению образовательного процесса в качестве преподавателей-совместителей, участию в независимой оценке качества образования;

2. Привлечение работодателей к участию в обновлении материально-технической базы ПОО в соответствии с требованиями международных стандартов и инфраструктурными листами по соответствующим компетенциям чемпионатов WorldSkills путем софинансирования программ модернизации ПОО, а также за счет использования инфраструктуры предприятий.

Указанные направления могут развиваться в рамках расширения действующих договоров о взаимодействии или заключении отдельных программ развития.

Выводы

Полученные результаты исследования позволяют сделать выводы, что проводимая модернизация среднего профессионального образования требует непосредственного участия в этом процессе организаций производственной сферы. На сегодняшний день наилучшая форма взаимодействия образования и производства – социальное партнерство. Современные условия требуют совершенствования механизмов социального партнерства, стимулирующих работодателей к более активному участию в процессе подготовки кадров. Однако требуется специальное исследование вопроса о формах участия работодателей в данном процессе, что предполагается осуществить на примере Братского целлюлозно-бумажного колледжа ФГБОУ ВО «БрГУ».

Список использованной литературы

1. Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 – 2020 годы : распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р // Собрание законодательства РФ. – 2015. – март (№11). – ст. 1629.

2. О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 – 2020 годы : постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 г. № 497 // Собрание законодательства РФ. – 2015. – май (№22). – ст. 3232.

3. Озерникова Т. Г. О применении профессиональных стандартов при проектировании образовательных программ в вузе / Т. Г. Озерникова, О. Н. Пензина

// Baikal Research Journal. – 2018. – Т. 9, № 1. – DOI : 10.17150/2411-6262.2018.9(1).11.

4. Коваленко А. С. Формы участия работодателя в планировании, реализации и оценке образовательных программ ПО / А. С. Коваленко // Педагогика высшей школы. – 2016. – № 3 (06). – С. 60-63.

5. Баева О. Н. Взаимодействие между системой профессионального образования и рынком труда малых и средних предприятий на региональном уровне / О. Н. Баева // Baikal Research Journal. – 2010. – № 4. – С. 266-271.

6. Модель И. М. Социальное партнерство в России / И. М. Модель // Социологические исследования. – 2000. – № 9. – С. 42-49.

7. Общественно-активная школа: опыт построения социального партнерства : практ. пособие / Е. В. Болуж [и др.]. – Красноярск : КРМОО Центр «Сотрудничество», 2005. – 108 с.

8. Симонова Г. И. Теоретические аспекты социального партнёрства : материалы Всерос. науч.-практ. конф. 11–12 февраля 2011 г. / Г. И. Симонова [и др.]. – Киров: Вятский государственный гуманитарный университет, 2011. – С.10-16.

9. Кнаак Ф. Социальное партнерство: западный опыт / Ф. Кнаак // Вопросы экономики. – 1999. – № 5. – С. 28-36.

10. 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. : 13.00.08 / А. В. Борилов. – Омск, 2007. – 21 с.

11. Игнатьев Н. С. Социальное партнерство как условие повышения качества подготовки специалистов в колледже : автореф. дис. ... канд. пед. : 13.00.01 / Н. С. Игнатьев. – М., 2006. – 35 с.

12. Пермяков Е. В. Развитие социального партнерства как фактор модернизации системы начального профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. : 13.00.08 / Е. В. Пермяков. – Ростов-на-Дону, 2004. – 25 с.

13. Тюкалова Н. В. Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. : 13.00.08 / Н. В. Тюкалова. – Ижевск, 2010. – 21 с.

14. Баева О. Н. Оценка отдачи от образования на уровне региона / О. Н. Баева // Управленец. – 2013. – № 2 (42). – С. 64-69.

15. Инновационное развитие человеческого капитала: мировой опыт и российская практика / под ред. Л. Д. Хамагановой, Н. Г. Солодовой. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. – 130 с.

16. О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. № 1076 : постановление Правительства Российской Федерации от 21мар. 2019 № 302 //

Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) от 25.3.2019 г., ст. 0001201903250005.

17. Реформа среднего профессионального образования (отечественный и зарубежный опыт) // Бюллетень о сфере образования. – 2017. – № 11. – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/12464.pdf> (07.04.2019).

18. Состояние материально-технической базы и социальной инфраструктуры организаций среднего профессионального образования: Тематический доклад [Электронный ресурс] // Минобрнауки России МИРЭА – Главный информационно-вычислительный центр. – Режим доступа: https://miccedu.ru/p/monitoring_spo_arhiv.html (20.03.2018).

19. Самаруха А. В. Качественный менеджмент промышленного предприятия как основа выхода сибирского региона на путь индустриального развития / А. В. Самаруха // Известия иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2014. – № 2.

