

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЛАСТИ

А.Б. Сафронов

*ГБОУ СПО НСО «Куйбышевский политехнический техникум»,
г. Куйбышев, Новосибирская область
gbkpt@mail.ru*

Интерес к социальному партнерству, проявившийся в последние годы, как со стороны ученых-обществоведов, так и практиков управления предприятием, обусловлен значительным потенциалом данного феномена, который с успехом может быть использован для целей стратегического развития системы профтехподготовки. В условиях возрастающей степени самоорганизации местных сообществ, использование технологий социального партнерства открывает дополнительные возможности для привлечения инвестиций в развитие учебных заведений, активизации человеческих ресурсов, укрепления социальной стабильности и реализации интересов всех социальных субъектов.

В стратегическом развитии системы образования должны быть заинтересованы все социальные субъекты и институты, находящиеся на его территории. Поэтому социальное партнерство в данном случае следует рассматривать как универсальную форму взаимодействия социальных субъектов в любом из направлений реализации социальной политики. Движущей силой такого взаимодействия являются интересы социальных субъектов, а целью взаимодействия – реализация этих интересов. При этом ограничительным условием является сохранение и поддержание социальной стабильности в обществе и поступательного экономического развития.

Социальное партнерство можно определить, как систему взаимодействия институтов гражданского общества, бизнес-сектора и государства, обеспечивающую выявление, согласование и реализацию интересов всех социальных субъектов в процессе разработки и претворения в жизнь стратегии развития муниципального образования.

Как известно, движущей силой в деятельности любого социального субъекта являются его социально-экономические интересы. Социально-экономический интерес представляет собой объективное отношение социального субъекта к своим материальным и иным потребностям, к способам удовлетворения этих потребностей, своему месту в системе распределения материальных благ и услуг, а также к социальным институтам, опосредующим способ, форму и меру удовлетворения потребностей в конкретных исторических условиях.

В вопросе развития системы образования выделяются следующие социальные субъекты и институты, как носители обособленных социально-экономических интересов:

- администрация муниципального образования;
- администрация (руководство) региона;
- территориальные представительства федеральных органов (государственной службы занятости, системы профессионального образования, социальной защиты и пр.);
- хозяйствующие субъекты и их объединения (предприятия, работодатели и объединяющие их ассоциации);

- общественные организации (политические, научные, профессиональные союзы и др.);
- население в лице отдельных социальных групп, слоев, индивидов

Вместе с тем, для всех социальных групп, общностей и институтов системы образования можно выделить общий, единый интерес, состоящий в проведении такой социально-экономической политики, которая основывалась бы на сбалансированности интересов субъектов муниципального образования.

Именно концепция развития системы образования, выраженная в соответствующих документах социально-экономического развития, является наиболее мощным фактором сближения всех социальных партнеров, служит основой для их сотрудничества. Дело в том, что, несмотря на имеющиеся у каждого из партнеров собственные обособленные интересы, для всех социальных групп, общностей, институтов муниципального образования можно выделить общий, единый интерес. Он заключается в разработке и реализации такой социально-экономической политики, которая обеспечивала бы поступательное и устойчивое развитие всего территориального образования, становясь, тем самым, залогом и необходимым условием реализации интересов каждого из субъектов территориального социума.

Механизмом разработки, принятия и реализации этой политики является социальное партнерство. Поэтому в контексте стратегического управления на муниципальном уровне главным объектом социального партнерства должна стать концепция развития системы образования, учитывающая стратегические интересы всех социальных субъектов и институтов. Предметом социального партнерства в этом случае выступят отношения участников разработки и реализации этой концепции по каждому направлению социально-экономического развития системы образования.

Из наиболее эффективных форм взаимодействия между предприятиями и техникумом я называю традиционные формы социального партнерства:

1. Совместная организация производственной практики;
2. Подача заявки в техникум на подготовку специалистов определенного профиля;
3. Проведение конкурсов профмастерства;
4. Участие в разработке рабочих учебных программ;
5. Участие в оценке достижений выпускников на государственной итоговой аттестации;
6. Организация стажировок мастеров п/о и преподавателей;
7. Проведение независимой оценки (сертификации) профессиональных компетенций обучающихся;
8. Совместная профориентационная работа для учащихся школ;
9. Оказание посильной финансовой помощи;
10. Поддержка (софинансирование) участия техникума в инновационных проектах

Социальное партнёрство развивается по следующим направлениям:

1. Участие в реализации целевых программ;

2. Совершенствование содержания и организации учебного процесса, контроль качества образования через привлечение социальных партнеров к формированию стратегии развития, рецензированию учебно-программной
3. Подготовка к работе в государственных аттестационных комиссиях;
4. Предоставление социальными партнерами современной технологической и информационной базы;
5. Организация содействия трудоустройству выпускников;
6. Проведение профориентационной работы среди учащихся школ
7. Заключение и реализация договоров по целевой подготовке специалистов;
8. Привлечение к преподаванию в техникуме специалистов организаций,
9. Материально-техническое обеспечение, привлечение финансовых средств работодателей для развития техникума
10. Проведение совместных совещаний и конференций;
11. Координация научно-практической работы студентов;
12. Участие работодателей в защите дипломных работ;
13. Заключение договоров на организацию прохождения производственной практики;
14. Дальнейшее трудоустройство выпускников.

Основным показателем качества работы техникума является трудоустройство выпускников и их последующая профессиональная ориентация.

Работа проводится со студентами, начиная с 1 курса.

Проводятся экскурсии студентов 1 курса в организации с целью знакомства с местами будущей работы.

В течение всего года собираются заявки на подготовку специалистов от работодателей.

Проводятся «Ярмарки вакансий» – встречи с работодателями. На каждой из них присутствуют от 10 до 15 представителей организаций различных форм собственности, что позволяет студентам непосредственно пообщаться с представителями работодателей и определить место своего трудоустройства. Все студенты имеют право свободного выбора места своей будущей работы.

Данная работа продолжается и после окончания студентами учебного заведения. Отслеживаются места трудоустройства выпускников техникума.

Основными социальными партнерами техникума являются такие предприятия региона, как ОАО «КАЗ-Холдинг», ФКП «Анозит». ЗАО «Региональные электрические сети», ЗАО «Строители дорог Сибири», ОАО «Сиблитмаш», ОАО НЗР «Оксид», Филиал ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова», ОАО «Новосибирский инструментальный завод и другие.

Некоторые предприятия, за то, что техникум направляет студентов на практику, выделяют на безвозмездной основе, отходы производства, бракованную продукцию, некоторые виды оборудования, для организации практического обучения студентов первых курсов в мастерских техникума.

Работа по развитию партнёрских отношений с данными предприятиями, на данном этапе, сводится, в основном, в организации проведения практик, а так же к подготовке к работе в государственных аттестационных комиссиях, предоставление современной

технологической и информационной базы, материально-техническое обеспечение, проведение совместных совещаний и конференций, участие работодателей в защите дипломных работ, трудоустройство выпускников.

В ходе работы я выделяю 4 основные группы мнений относительно того, кто должен выступать инициатором взаимодействия системы профессионального образования и работодателей.

- Представители первой группы полагают, что нужна специализированная организация, созданная для координации взаимодействия.
- С точки зрения представителей второй группы – работодатели, т.к. они нуждаются в квалифицированных кадрах.
- Представители третьей группы полагают, что государство, которое должно ввести распределение выпускников по заявкам работодателей.
- И представители четвертой полагают, что техникум, т.к. мы – «продавцы» своего продукта.

Не смотря на разницу во мнениях, руководители предприятий считают, что в целом реорганизация системы взаимодействия должна быть. Большинство из них связывают реорганизацию в современных условиях с разработкой и внедрением совместных проектов.

Вкладываясь в целевую подготовку работодатели не всегда считают целесообразным. Так как пока готовят специалиста, ситуация на рынке труда может измениться.

Поэтому для скорейшей адаптации выпускников на конкретном рабочем месте на предприятии я предлагаю:

- Организовывать стажировки в период обучения;
- Обучать непосредственно на рабочем месте;
- Реализовывать совместные с техникумом проекты;
- Создавать учебно-производственные кластеры.

Таким образом, результаты работы показали, что работодатели в принципе готовы к новым формам сотрудничества.