

7. Кун Д. Основы психологии: все тайны поведения человека. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 864 с.

8. Попков В. А., Коржуев А. В. Дидактика высшей школы. М.: Академия, 2004. 192 с.

9. Романкова Л. И. Научно-педагогические кадры высшей школы России. Современное состояние и концепции развития: моногр. М.: ИПР ВПО МАДИ (ГТУ), 2004. 239 с.

10. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. М.: НИИ школьных технологий, 2006. 816 с.

11. Фромм Э. Бегство от свободы. М.: Харвест, 2005. 384 с.

12. Ширабов С. Н. Оценка качества подготовки конкурентоспособного специалиста в педагогическом вузе: автореф. дис. канд. пед. наук. Омск, 2000. 17 с.

УДК 377

**А. В. Ефанов, А. Н. Патриков,
А. В. Сергеев, К. В. Шевченко**

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ КАТЕГОРИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы становления социального диалога в системе профессионального образования. Представлен опыт деятельности ряда образовательных учреждений по развитию социального партнерства между системой профессионального образования и производством.

Ключевые слова: профессиональные образовательные учреждения, социальное партнерство, производственная практика, востребованность выпускников

Abstract. The paper considers the development of social dialogue in vocational education, presenting the experience of several educational institutions in cooperating with business.

Index terms: professional educational institutions, cooperation, practice period, demand for graduates.

Проблеме социального партнерства в настоящее время уделяется должное внимание, особенно когда речь заходит об обеспечении потребностей экономики в квалифицированных кадрах. Например, в материалах II Международного конгресса ЮНЕСКО по профессиональному образованию (Сеул, 1999) подчеркнута необходимость формирования новых партнерских отношений между образованием и миром труда, которые призваны обеспечивать синергию всех секторов образования, промышленности и сферы услуг.

Применительно к сфере профессионального образования исследователи выделяют разные аспекты социального партнерства. Так, И. П. Смирнов понимает это явление как систему договорных отношений образовательных учреждений с работодателями, службой занятости, профсоюзами, родителями и т. п., позволяющую отслеживать и учитывать динамику развития рынка труда, объемы и структуру востребуемых профессий, а также диктуемые обществом социально-культурные приоритеты [3, 4]. В. А. Михеев отмечает, что социальное партнерство системы образования и сферы труда характеризуется многообразием субъектов и институтов партнерских отношений, многоликостью форм договоров и соглашений, неупорядоченностью организационных структур и механизмов регулирования социального диалога [1]. По мнению К. А. Чугаева, социальное партнерство в профессиональном образовании есть особый тип взаимодействия образовательных учреждений с различными институтами рынка труда, т. е. с предприятиями-работодателями, службами занятости населения, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями и др. [8].

Однако следует признать, что названные авторы единодушны в том, что основная цель социального партнерства в сфере профессионального образования – содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, умеющих быстро адаптироваться к изменениям на рынке труда.

С одной стороны, социальное партнерство открывает для образовательных учреждений возможность иметь постоянный доступ к информации о рынке труда, позволяющей уточнять структуру образовательных специальностей и объем подготовки кадров, организовывать практику обучающихся и стажировку преподавателей на предприятиях для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами и пр. С другой стороны, плоды социального партнерства несомненно оказывают самое благотворное влияние на развитие производства, ибо «эффективность социального партнерства определяется степенью реализации договорных обязательств по подготовке высококвалифицированных специалистов, их востребованностью на рынке труда и работы на нем определенное время» [4, с. 28]. Именно в рамках социального партнерства происходит объединение усилий образования и работодателей по оценке качества подготовки выпускников, выработке государственных образовательных стандартов, схем финансирования профессионального образования и т. д. Все это, несомненно, направлено на усиление связей между миром профессионального образования и миром производства, взаимопроникновение их составляющих друг в друга.

Субъектами социального партнерства в сфере профессионального образования выступают учебные заведения, обучающиеся и члены их семей, работодатели и государство, а сама система социального партнерства явля-

ется определенным механизмом достижения баланса интересов всех участников рынка профессиональных образовательных услуг. Учебные заведения заинтересованы в увеличении спроса на образовательные услуги; обучающиеся – в социальных гарантиях и престижном, конкурентоспособном образовании; государство – в гарантированном формировании и исполнении заказа на подготовку профессиональных кадров; бизнес-сообщество – в притоке образованных и хорошо подготовленных к жизни и работе специалистов.

Таким образом, социальное партнерство в сфере профессионального образования есть система взаимоотношений, основанная на распределении ответственности между ее участниками и направленная на обеспечение интересов всех субъектов образовательного процесса – обучающихся, педагогов, родителей, администрации образовательного учреждения, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления, образовательных учреждений более высокой ступени подготовки, общественных организаций, государственных учреждений и прочих участников по вопросам качества профессионального образования и трудоустройства выпускников. Другими словами, система социального партнерства в области профессионального образования охватывает процессы и профессиональной подготовки, и трудоустройства выпускников.

Необходимость изучения и распространения опыта социального партнерства в рассматриваемой сфере отмечается на самом высоком уровне государственного управления. Так, в Национальной доктрине образования Российской Федерации (2000) социальное партнерство названо наиболее значимым направлением деятельности всех участников образовательного процесса, способствующим повышению качества общего и профессионального образования, удовлетворению потребностей рынка труда, воспитанию подрастающего поколения.

Следует отметить, что развитие социального партнерства в образовании обосновано и теоретическими подходами. Его возникновение можно рассматривать как практический результат развития общественных наук, в частности политэкономии, уже более двух столетий занимающейся поиском экономического эквивалента результатов образования, стремящейся определить «стоимость знаний». Вполне оправданные сегодня вложения в «человеческий капитал» когда-то были обоснованы расчетами «ценности человека» (В. Петти), «окупаемости обучения» (А. Смит), «товарной стоимости образования» (К. Маркс), «эффективности образования» (С. Г. Струмилин) и др.¹ Именно этими причинами вызвано возникновение нового направления экономических наук – экономики знаний.

¹ Петти В. Экономические и статистические работы М., 1940. С. 171; Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962. С. 89; Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 182; Струмилин Г. С. Эффективность образования в СССР // Народ. образование. 1962. № 5. С. 38.

Отчисления на профессиональное образование стали обязательными для многих крупных компаний уже с конца XIX в., когда работодатели начали все острее нуждаться в квалифицированных кадрах, способных быстро овладевать новыми видами профессионального ремесла. Современная образовательная практика также говорит о том, что действующие системы образования все более опираются на структуры и технологии социального партнерства. Например, в большинстве западноевропейских стран система социального партнерства представляет собой целый комплекс учреждений, межведомственных организаций и нормативных актов, ключевую роль в котором играет так называемое «социальное государство» и достаточно зрелое гражданское общество.

Обращение к зарубежному опыту, по мнению ряда исследователей (А. М. Осипов, Н. К. Чапаев и др.), полезно для идентификации субъектов социального партнерства в образовательной сфере. Как правило, в качестве его участников выступают конкретные образовательные учреждения, близкорасположенные предприятия, особые группы местного населения (этнические, религиозные, возрастные), специалисты различных государственных служб (социальной защиты, безопасности, здравоохранения, труда и занятости и др.), активисты общественных организаций и т. д. Социальное партнерство проявляется здесь в совместной постановке задач, подготовке и осуществлении конкретных, чаще всего внеучебных, мероприятий, распределении ответственности и координации усилий в деле оснащения или ремонта учебных помещений, оказания помощи семьям студентов и пр. Трудно найти образовательное учреждение, в котором бы не функционировал попечительский совет, объединяющий специалистов, представителей местных органов власти и бизнеса [2, 7].

На сегодняшний день в странах Евросоюза в сфере профессионального образования действуют три основные модели социального партнерства, различающиеся степенью государственного участия, потребностями социальных партнеров и их способностями объединить усилия [5].

Первая модель, назовем ее *децентрализованной*, предполагает, что государство передает свои полномочия в деле организации профессионального образования местным властям и предприятиям, поэтому его роль незначительна. Примером может служить Великобритания, в которой мнение работодателей является определяющим при формировании образовательного заказа и профессиональных требований к выпускникам. Соответственно в социальное партнерство здесь вовлечены местные органы власти, организации, предоставляющие образовательные услуги и объединения работодателей.

Согласно второй модели, *некооперативной* (Германия, Дания, Нидерланды и др.), государство определяет общие рамки участия частных организаций в деле обучения и придает законность решениям, принятым

на основе консенсуса всех заинтересованных сторон по поводу содержания обучения и итоговой аттестации выпускников.

Третья модель, *централизованная* (Франция и др.), исходит из того, что государство само должно планировать и управлять основными процессами, связанными с подготовкой профессиональных кадров. Однако в последние годы в странах, использующих данную модель, также отмечается активизация социальных партнеров в вопросах планирования, реализации и контроля учебного процесса, а иногда и финансирования образовательных учреждений. В целом опыт европейских стран показывает, что сотрудничество социальных партнеров является важнейшим условием в деле обеспечения качественного профессионального образования, адекватного потребностям хозяйственной практики.

С переходом российского общества к рыночным отношениям было сформировано и многие годы реализовывалось представление о том, что вместо старой практики шефских отношений в сфере образования удастся быстро отстроить новую систему партнерских отношений. Для достижения этой цели во второй половине 1990-х гг. в образовательных учреждениях начали активно создавать консультативные, координационные или попечительские советы. Однако ситуацию к лучшему, по существу, они не изменили. К сожалению, даже в образовательной среде «коммерческие интересы и стремление к корпоративному выживанию оказались сильнее мотивов социальной ответственности», а общая результативность социального взаимодействия образования и производства на местах в значительной степени зависела от текущей кадровой потребности предприятий, уровня экономического развития территории и позиции местных властей [2].

Несмотря на широкие возможности, в сфере профессионального образования социальное партнерство и сегодня реализуется ограниченно: в основном представлено возможностью прохождения производственной практики обучающимися в различных организациях и предприятиях. Инициатива в развитии социального взаимодействия между учреждениями профессионального образования и предприятиями принадлежит в основном руководству образовательных учреждений. Большинство предприятий занимают иждивенческую позицию по отношению к сфере образования, выступая в роли «кадрополучателя», а не заказчика рабочей силы. А там, где это имеет место, заказы на подготовку кадров носят, как правило, краткосрочный характер (под конкретный производственный заказ), отсутствуют долгосрочные программы кадрового воспроизводства в соответствии со стратегиями развития предприятий.

Этому отчасти препятствует законодательно-нормативная база, не предусматривающая экономических стимулов по расширению взаимодействия предприятий и образовательных учреждений. Например, иду-

щие в систему образования инвестиции облагаются такими же налогами, что и инвестиции в коммерческий сектор, у бизнеса нет стимулов даже для инвестирования в технические и организационные инновации в образовании, необходимые для подготовки специалистов новых квалификаций; «не отрегулированы» вопросы налогообложения при передаче имущества на образовательные цели и пр. Все это при недостаточной финансовой обеспеченности образовательного процесса со стороны государства не может не сказываться на качестве подготовки специалистов.

Несколько лет назад аналитический центр «Эксперт» обнародовал результаты обследования более пятидесяти отечественных компаний северо-западного региона России по вопросу качества профессиональной подготовки выпускников [5]. Полученные данные показали, что образовательные учреждения не в состоянии самостоятельно дать выпускникам специальные знания на современном уровне, поэтому затраты предприятий на дополнительное обучение и переобучение персонала за пять лет возросли в среднем в два раза, а в некоторых компаниях более чем в пять раз.

Следует отметить, что степень развития социального партнерства напрямую влияет и на структуру подготовки кадров в системе профессионального образования. Существующие «издержки» и «перекосы» – дефицит в подготовке рабочих кадров, гипертрофированные объемы выпуска специалистов с высшим образованием, в первую очередь юридических и экономических специальностей, низкие показатели трудоустройства выпускников по полученной в образовательном учреждении специальности и т. д.¹ – нужно рассматривать как следствие недостаточного социального взаимодействия производства и образования.

В особенно тяжелом положении в последнее десятилетие оказались учреждения начального профессионального образования. Помимо хронического недофинансирования они испытали воздействие и других негативных факторов, повлиявших на свертывание подготовки по всей линейке специальностей НПО: падение престижа рабочей профессии, экономический спад середины 1990-х гг., набирающая темпы технологическая модернизация производства и др.

Система среднего профессионального образования оказалась более гибкой и адаптивной. С конца 1990-х гг. многие техникумы начали активно трансформироваться в колледжи и далее интегрироваться в университетские комплексы, облегчая своим выпускникам продолжение учебы в высшей школе. Сами вузы, в силу особого статуса высшего образования, нашли дополнительные источники финансирования за счет се-

¹ См.: Пруель Н. А. Образование как общественное благо. СПб., 2001; Пугач В. Ф. Российское студенчество: статистико-социологический анализ. М., 2001; Образование, которое мы можем потерять / под ред. В. А. Садовниченко. М., 2002; Плаксий С. И. Блеск и нищета российского высшего образования. М., 2004.

мейных бюджетов. Экономическая дифференциация профессиональных учебных заведений, отмечает В. А. Михеев, неоднозначно воздействует на процессы социального партнерства. С одной стороны, она «способствует более полному удовлетворению запроса на образование, развитию содержания образования, повышению его качества, с другой – приводит к концентрации бюджетных и внебюджетных ресурсов в “лучших” учебных заведениях, порождает их поляризацию, при которой сильные учебные заведения развиваются, а слабые не могут поддерживать достигнутый уровень качества обучения» [1, с. 269].

Стремясь преодолеть инертность социального окружения и найти адекватные современной ситуации схемы социального взаимодействия, группой исследователей под руководством Е. В. Ткаченко была разработана и проверена на практике система организационно-педагогического обеспечения социального партнерства [6], состоящая из трех уровней:

I – формирование и исполнение образовательного заказа учебным заведением;

II – трудоустройство выпускников;

III – адаптация молодого специалиста и его профессиональный и карьерный рост.

Практическая часть работы была проведена на базе Нижнетагильского государственного профессионального колледжа им. Н. А. Демидова.

Каждый уровень взаимодействия подробно характеризуется авторами по четырем позициям – потенциал профессионального колледжа; потенциал предприятия; потенциал обучающегося и его семьи; развитие рефлексии.

В самых общих чертах организационно-педагогическое обеспечение *первого уровня* состоит из организации совместной работы с социальными партнерами на всех стадиях образовательного процесса – от этапа профориентации до этапа государственной итоговой аттестации. На *втором уровне* качество образования оценивается через сформированность ключевых компетенций – профессиональных, специальных, социальных и др. Причем их соотношение меняется с учетом особенностей социального партнера, определяется спецификой требований работодателя. Именно здесь открывается широкое поле для сотрудничества с социальными партнерами. Особое место занимает *третий уровень* социального партнерства – адаптация молодого специалиста, его профессиональный и карьерный рост. На этом уровне в полной мере срабатывает принцип обратной связи и отрабатывается то взаимодействие, которое может реально повлиять на содержание образования и организационно-педагогическое обеспечение учебного процесса на первом и втором уровнях.

Интересный опыт реализации идей трехуровневой системы социального партнерства имеет место в деятельности Нижневартовского про-

фессионального колледжа, осуществляющего подготовку по специальностям начального и среднего профессионального образования. В последние годы у колледжа сложились прочные партнерские отношения с рядом предприятий и организаций города и области, заключены соглашения о социальном партнерстве или договоры о подготовке кадров.

Социальное взаимодействие с руководством предприятий начинается уже при определении контрольных цифр приема в учебное заведение. Вторым каналом получения объективных данных спроса на специалистов в регионе служит статистическая информация городского центра занятости населения. Более 30% поступающих в колледж абитуриентов обучаются при наличии заключенных трехсторонних договоров между родителями, предприятием и учебным заведением.

Высокое качество профессиональной подготовки в колледже обеспечивается за счет развития интереса у обучающегося к получаемой профессии, создания условий для конкурентного отбора при переходе выпускников с первой ступени обучения на вторую. Всем студентам колледжа предоставляется возможность получать смежные профессии на курсовой подготовке вечернего отделения. Каждый выпускник среднего профессионального образования сдает квалификационный экзамен по рабочей профессии и получает полноценное начальное профессиональное образование с присвоением разряда по рабочей профессии. Как правило, квалификационные экзамены проходят в форме конкурса профессионального мастерства, состоящего из теоретического и практического этапов. По итогам конкурса каждый учащийся аттестуется на квалификационный разряд, соответствующий его уровню профессиональной компетенции, а победителю присваивается звание «Лучший по профессии».

Это и многое другое является мощной основой для установления учебным заведением тесных контактов с работодателями и в области организации производственной практики. Уже на входе в образовательный процесс в упомянутых трехсторонних договорах наряду с прочим оговариваются прохождение обучающимися учебной и квалификационной практик, а также дальнейшее их трудоустройство.

Кроме того, колледжи и предприятия ежегодно подписывают свыше 180 комплексных договоров, регламентирующих процесс практической подготовки учащихся в условиях реального производства и реальных производственных отношений. В этих договорах, помимо условий проведения практики на производственных площадках, оговариваются вопросы выделения образовательному заведению для учебных целей отходов металла, определения расходов предприятия на содержание и оснащение учебно-материальной базы колледжа, необходимости предоставления специалистов предприятия для ремонта оборудования и мастерских учебного заведения, предоставления возможности проводить экскурсии и уроки

производственного обучения на объектах предприятия и др. Руководители предприятий направляют своих специалистов для изучения, согласования и внесения предложений в программы производственного обучения и практики.

Социальное взаимодействие учебного заведения и предприятий позволило выработать общий подход к организации и проведению производственной практики. Каждый учащийся колледжа перед ее началом в конце первого и второго курсов имеет индивидуальную программу (образовательную траекторию) прохождения практики, учитывающую уровень его учебно-профессиональной подготовки. Если в период практики ввиду специфики производства на предприятиях возникает необходимость в перемещении практиканта с предприятия на предприятие, при этом расторгаются и вновь заключаются индивидуальные договоры-задания.

Одной из функций производственной практики готовящегося специалиста становится презентационная функция. В соответствии с ней учащиеся именно на практике могут проявить себя наиболее полно как профессионалы, овладевшие не только теоретическими знаниями, но и навыками их практической реализации в условиях действующего производства. Со своей стороны руководители предприятия имеют возможность выбора для своего предприятия подходящего им специалиста еще на стадии его обучения. Часто именно по результатам практики формируется окончательное мнение по поводу конкурентоспособности того или иного растущего специалиста и места его будущей работы. Интересно, что во время выпускных квалификационных экзаменов и защиты дипломов представители других предприятий приглашают отмеченных ими выпускников к себе на работу, но зачастую безрезультатно, так как избранного ими молодого человека уже ждут на том предприятии, где он проходил практику.

Органической частью производственной практики и всей профессиональной подготовки выступают в колледже конкурсы профессионального мастерства, промежуточные, поэтапные и выпускные квалификационные аттестации, которые предусматривают обязательное участие представителей предприятий. Защита дипломов на уровне среднего профессионального образования проводится под председательством ведущих специалистов-практиков.

Анализ данных центра занятости г. Нижневартовска показывает, что все выпускники колледжа востребованы на рынке труда. За последние пять лет в центр занятости обратился только один выпускник заочного отделения. Результаты статистических исследований этого периода говорят, что около 40% выпускников колледжа сразу после выпуска уходят служить в армию, но в подавляющем большинстве возвращаются на свои предприятия, 14% выпускников поступают в высшие учебные заведения, около 35% трудоустраиваются на работу по избранной профессии.

В среднем около 75% выпускников трудятся на предприятиях различной формы собственности по полученной профессии. В дальнейшем, чтобы реализовать идею трехуровневой системы социального партнерства, руководство учебного заведения поставило задачу – наладить работу «обратной связи», определять, как складывается профессиональная судьба выпускников колледжа прошлых лет.

В рамках данной статьи можно отметить и другой многолетний опыт социального партнерства высшего учебного заведения и предприятий-партнеров. Речь идет о Пензенской государственной технологической академии, в которой поиск средств, форм и методов социального взаимодействия ведется в процессе широкого развертывания совместной организаторской и методической работы по ряду общих для социальных партнеров направлений, главными из которых являются:

- совместное определение контрольных цифр приема по специальностям с учетом потребностей производства;
- профориентационная работа специалистов предприятий с абитуриентами, знакомство школьников с профессиями при использовании материальной базы предприятий;
- участие специалистов предприятий в работе приемной комиссии;
- разработка учебно-программной документации, которая в совокупности определяет содержание обучения будущего специалиста;
- определение активных форм и методов обучения для формирования творческой активности, развития познавательной потребности, трудовой самоактуализации специалиста;
- вовлечение в проведение учебного процесса специалистов-практиков;
- гарантированный прием студентов на все виды практик и трудоустройство при выпуске;
- совместное обучение студентов преподавателями, мастерами производственного обучения и специалистами предприятий в период учебной, технологической и квалификационной практик;
- определение тематики дипломных проектов, руководство дипломным проектированием и участие заказчика кадров в итоговой государственной аттестации выпускников.

В течение последних пяти лет в академии успешно воплощается инновационный образовательный проект «Специалист – предприятие», основной целью которого является внедрение механизма подготовки востребованных специалистов для конкретного предприятия на конкретное рабочее место. С реализацией проекта связаны преимущества организации учебного процесса в образовательном комплексе академии: учебный процесс студентов первого – третьего курсов очной формы обучения происходит днем, а обучение студентов более старших курсов – вечером. Та-

кой режим подготовки дает возможность студентам очной формы трудоустроиться уже на старших курсах и зарекомендовать себя на рабочем месте еще до окончания учебного заведения. В результате гарантированное трудоустройство выпускников академии в последние годы стабильно растет. Более того, использование такой модели обучения позволяет сократить период подготовки, адаптации и дальнейшего профессионального становления специалиста на несколько лет.

Подобная практика социального взаимодействия сложилась с наиболее крупными стратегическими партнерами академии – заказчиками кадров: Ассоциацией пензенских промышленников и товаропроизводителей, Союзом предпринимателей Пензенской области, Объединением банковских структур Пензенской области, Пензенской торгово-промышленной палатой и другими крупными промышленными предприятиями города и региона. В настоящее время образовательный комплекс академии готовит более 80% выпускников по заказам промышленных предприятий, научно-исследовательских организаций, банковских структур. В интересах заказчиков кадров выполняется четыре из пяти дипломных проектов.

Образовательная деятельность Пензенской государственной технологической академии свидетельствует, что социально ответственное сотрудничество образовательного учреждения и производства в деле подготовки кадров способствует более полной вовлеченности обучающихся в реальные производственные отношения. Непосредственное погружение студентов в соответствующую социально-профессиональную среду оказывает на них серьезное нравственно-психологическое воздействие. Происходит освоение широкого спектра профессиональных ролей, формирование необходимой ориентировочной основы поведения для успешной деятельности будущего специалиста в производственной сфере.

В перспективе руководство вуза рассматривает возможность организации такой формы социального партнерства, как бизнес-инкубаторы, обеспечивающие расширение спектра инновационной учебно-научно-производственной деятельности высшего учебного заведения. Такое взаимодействие позволит создавать совместные творческие коллективы из профессорско-преподавательского состава и производственников, что, в свою очередь, будет способствовать как совершенствованию технологических процессов на производстве, так и ускорению внедрения в практику научных разработок преподавателей и студентов.

Итак, что же дает социальное партнерство его непосредственным участникам?

Образовательному учреждению – организационно-педагогическое развитие, прежде всего за счет притока новых педагогических кадров и относительно устойчивого материально-технического и финансового обеспечения, дополнительные каналы финансирования, развитие материальной базы учеб-

ных заведений, соответствующей современным производственным технологиям, социальную защищенность выпускников, расширение рынка образовательных услуг, оперативность в реагировании на запросы потребителей.

Предприятиям – более эффективную кадровую политику, позволяющую просчитывать текущие и перспективные потребности в кадрах и выстраивать взаимовыгодные отношения с образовательными учреждениями, повышение культуры производственных отношений, омоложение кадрового состава и уменьшение текучести кадров, решение вопросов переподготовки, освоения новых профессий, повышения квалификации работников предприятия и др.

Местным органам власти – более гибкое реагирование на кадровые потребности рынка труда, гарантии трудоустройства значительной части своих граждан – выпускников профессиональных образовательных учреждений.

Таким образом, социальное партнерство как механизм регулирования социальных отношений в сфере профессионального образования не только учитывает интересы его участников, но и становится весомым фактором общественного развития, способствует социальной, экономической и политической стабильности как в отдельном регионе, так и в стране в целом.

Литература

1. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для студентов высш. учеб. заведений. М.: Экзамен, 2001.
2. Осипов А. М., Карстанье П., Тумалев В. В., Зарубин В. Г. Социальное партнерство в сфере образования. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.ibl.ru/konf/041208/87.html>.
3. Смирнов И. П. Человек – образование – профессия – личность. М.: УМИЦ «Граф-пресс», 2002.
4. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Социальное партнерство. Что ждет работодатель?: (итоги пилотного Всерос. социол. исслед.). М.: Аспект, 2004.
5. Столяров А. Модели социального партнерства в сфере образования [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2007/3-07/stolyarov307.html>.
6. Ткаченко Е. В., Сафонова Е. Г., Панина Л. П., Фищукова О. А. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Екатеринбург: ИРПО, 2003.
7. Чапаев Н. К., Вайнштейн М. А. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт: моногр. Челябинск; Екатеринбург: ЧИРПО: ИРРО, 2007.
8. Чугаев К. А. Экономические составляющие социального партнерства // Проф. образование. 1997. № 4.