

Отзыв

на выпускную квалификационную работу студентки IV курса института СГТ КГПУ им В. П. Астафьева Богдановой Т.Г. по направлению 43.03.01 «Сервис», профиль «Социально-культурный сервис» на тему: «Состояние и пути развития социального партнерства вуза и работодателей по профессиональной подготовке студентов (на примере направления подготовки 43.03.01 «Сервис» КГПУ им В.П.Астафьева)

На основе изучения преимущественно отечественных источников в области исследования такой сферы, как сервис. Т.Г. Богданова в первой главе своей работы рассказывает общетеоретические аспекты производственно-хозяйственной деятельности соответствующих предприятий, при этом представляет специфику такой деятельности, методику ее оценки.

Главное внимание автор вполне обосновано сосредоточивает на особенностях деятельности предприятия КГПУ им В.П.Астафьева.

Представленная Т.Г. Богдановой работа свидетельствует о сформированности у автора довольно широкого спектра профессиональных компетенций в области организационно-исследовательской деятельности и всей сервисной деятельности, связанных с особенностями имеющегося кадрового потенциала и материально-технической базы.

В качестве замечания следует отметить несколько локальный набор конкретных мероприятий, включенных в авторский проект совершенствования деятельности предприятия.

В целом работа Т.Г.Богдановой в части содержания и оформления соответствует требованиям, предъявляемым к ВКР бакалавриата по направлению 43.03.01 «Сервис», профиль «Социально-культурный сервис», заслуживает положительной оценки и рекомендуется к защите.

Научный руководитель



Лютых О.Ю.

доцент, кандидат исторических наук

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П.
АСТАФЬЕВА
(КГПУ им В. П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий
Кафедра экономики и управления

Богданова Татьяна Геннадьевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
СОСТОЯНИЕ И ПУТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ
СТУДЕНТОВ
(НА ПРИМЕРЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ 43.03.01 «СЕРВИС»
КГПУ им.В.П.АСТАФЬЕВА)

Направление подготовки 43.03.01 «Сервис»
Профиль «Социально-культурный сервис»

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой  Фалалеев А. Н.

Профессор, доктор экономических наук

« 13 » июня 2016 г.

Руководитель  Лютых О.Ю.

Доцент, кандидат исторических наук

Дата защиты 29 июня 2016

Обучающийся  Богданова Т.Г.

Оценка хорошо

Красноярск
2016

Содержание

Введение.....	3
1.Теоретические аспекты социального партнерства.....	7
1.1.Современное состояние и подходы развития социального партнерства вуза и работодателя.....	7
1.2.Социальное партнерство: сущность, понятия, принципы формы ,условия вуза и работодателя.....	13
1.3.Модели социального партнерства отечественного и зарубежного опыта.....	18
2.Анализ условий реализации формирования модели социального партнерства вуза и работодателя.....	26
2.1.Анализ условий формирования социального партнерства вуза (на примере направления подготовки 43.03.01 «Сервис»).....	26
2.2. Анализ условий формирования социального партнерства работодателей.....	33
2.3.Проблемы социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева и работодателя.....	40
3.Разработка модели социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева и работодателя.....	46
3.1.Проект социальной и экономической эффективности социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева.....	46
3.2.Эффективность социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева.....	52
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	61
Приложения	

Введение

В последнее время социальное партнерство получает все более широкое распространение в сфере профессионального образования, которое как в России, так и в целом в мировой практике нацелено на подготовку специалистов качественно нового уровня: творческих и компетентных личностей, способных к профессиональному саморазвитию, самореализации. Переориентация деятельности учебных заведений высшего образования вносит качественные изменения не только в содержание и формы обучения, но и требует, в свою очередь, усиления внимания к социальному партнерству как механизму удовлетворения требований потребителя образовательных услуг. Актуальность исследования. Сегодня достаточно остро стоит вопрос, насколько способны средние специальные учебные заведения (вузы) обеспечить новое качество развития производительных сил общества, урегулировать ситуацию на рынке труда, содействовать занятости населения, обеспечить переподготовку кадров. Тем более, что работодатель сегодня требует не просто подготовленного специалиста, а выпускника, который готов качественно выполнять производственные задания. При этом сам работодатель пока не считает себя участником образовательного процесса, а позиционирует себя преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров. Таким образом, можно констатировать, что проблема обеспечения качества высшего образования, в том числе и среднего профессионального, представляет собой проблему, имеющую чрезвычайно важное социальное и государственное значение. Её острота увеличивается в условиях, когда анализ многих явлений осуществляется с позиций качества: качество мира, качество культуры, качество жизни, качество человека, качество образования. Применительно к системе высшего образования острота проблемы качества выражается в том, что существуют противоречия между с качеством подготовки специалистов и

современными потребностями производства. В частности по оценке многих исследователей, качество высшего образования ,не всегда соответствует этим потребностям (П. Ф. Анисимов, Р. Ю. Евсеев, Г. И. Ибрагимов, Г. И. Кирилова, Е. А. Корчагин, Т. В. Лопухова, Г. В. Мухамедзянова, Л. А. Тайнулова, Р. Х. Шакуров и др.), так как развитие ВО отстает от темпов развития современной экономики и производства, а также вследствие неразвитости социального партнерства. Накопление и обобщение опыта социального партнерства в высшем образовании заложило основы теории социального партнерства (В.А. Поляков, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, Хофманн Н.-Г. и др.). Отдельные аспекты социального партнерства вузов освещаются в работах по теории управления профессиональной подготовкой и развитием кадров (Ю.В. Васильев, Е.Л.Климов, Л.К. Маркова, В.Д. Шадриков, Г.П.Щедровицкий и др.) и в области социализации и> профессиональной адаптации студентов (Е.А.Асташева, Р.Р. Бибрих, О.Н.Боровик, В.А. Колобков, Н.Н. Роженко и др.). Однако следует отметить, что преимущественно рассматриваются вопросы сотрудничества вузов с производством. Анализ теоретических работ, передовой и массовой практики показал, что проблема взаимодействия учреждений высшего образования и социальных партнеров в обеспечении качества подготовки специалистов является весьма острой и пока не стала предметом специального педагогического исследования. Анализ имевшихся в нашем распоряжении результатов научно- педагогических исследований, изучение практики социального партнерства учреждений позволили выявить противоречия между: требованиями Государственных образовательных стандартов, работодателей к уровню подготовки специалистов и реальным качеством высшего образования в вузах; необходимостью взаимодействия вузов с широким кругом социальных партнеров в обеспечении качества подготовки специалистов и «жесткими» формами организации

образовательного процесса в высшем образовании, отсутствием эффективной модели социального партнерства;

Цель исследования - Состояние и пути развития социального партнерства КГПУ им В.П. Астафьева и работодателей по направлению подготовки 43.03.01 «Сервис».

Объект исследования - социальное партнерство между вузом и работодателями.

Предмет исследования - совершенствование социального партнерства вуза и работодателя по направлению подготовки 43.03.01 «Сервис». Взаимодействие вуза и социальных партнеров будет эффективным и обеспечит качество подготовки специалистов

В соответствии с целью исследования были поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть теоретические аспекты развития социального партнерства направления подготовки 43.03.01 «Сервис»)
2. Выявить проблемы социального партнерства направления подготовки 43.03.01 «Сервис»)
3. Разработать предложения по социальному партнерству направления подготовки 43.03.01 «Сервис»)
4. Разработать предложения по совершенствованию социального партнерства и определить эффективности их реализации.

Методы исследования. В ходе исследования была использована система взаимодополняющих, корректирующих и детерминирующих друг друга методов:

Теоретические: теоретический анализ (сравнительный, ретроспективный), обобщение, анализ литературы, моделирование;

Эмпирические: изучение и обобщение передового педагогического опыта, диагностика (наблюдение, анкетирование, интервьюирование,

опрос, тестирование, ранжирование, социометрия), педагогический эксперимент;

Статистические: математическая и статистическая обработка, качественный и количественный анализ полученных результатов исследования, методы статистической обработки данных.

Теоретической основой исследования являются: концепция непрерывного высшего образования (Б.С. Гершунский, И.И. Легостаев, В.Л. Слостёнин, В.В. Сериков и др.); исследования сущности и специфики высшего образования (П.Ф. Анисимов, С.Я. Батышев, А.А. Скамницкий и др.);

Структура ВКР. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

1.Глава.Теоретические аспекты социального партнерства

1.1.Современное состояние и подходы развития социального партнерства вуза и работодателя

Образование, как одна из важнейших подсистем социальной сферы государства, обеспечивает процесс получения человеком систематизированных знаний, умений и навыков с целью их эффективного использования в профессиональной деятельности.

На сегодняшний день наиболее важными тенденциями в развитии высшего профессионального образования являются его общедоступность и непрерывность, многовариантность и личностная ориентированность, интернационализация, внедрение в образовательный процесс новых информационных технологий и подход к знаниям как к важному экономическому ресурсу, ключевому фактору экономического роста и обеспечения занятости.

Высшее образование можно рассматривать как одну из форм социального партнерства, как взаимодействие образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также территориальными органами управления, нацеленное на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса [19]. Поэтому для качественной подготовки студентов необходимо тесное сотрудничество ВУЗов с потенциальными и действительными работодателями.

Реакцией на требования рынка труда является стратегия ВУЗов в формировании соответствующих профессиональных компетенций выпускников. Требования к структуре основных образовательных программ (ООП), к условиям реализации ООП и к результатам освоения ООП определяются в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). В разработке ФГОС участвуют ведущие вузы страны, представители академической общественности, работодателей,

координацию работы которых осуществляет Министерство образования РФ. Помимо формирования компетенций в рамках образовательных программ, необходимо в процессе обучения привить студентам мотивацию к дальнейшему наращиванию знаний, культуру и навыки самообучения, поскольку данные качества индивида определяют устойчивую пригодность его к трудоустройству [4].

Сделать более четкими и конкретными мотивы и цели получения знаний в избранном направлении и профиле подготовки позволяет тесная связь практики, реализуемой в деловой среде, и теоретического познания, закладываемого в системе высшего образования (ВПО). Нацеленность студента на свое будущее, и его визуализация в условиях максимально приближенных к практической деятельности, как нельзя лучше мотивируют его к получению необходимых знаний.

Ежегодный мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников разработан в соответствии с требованиями международных стандартов качества ISO 9001:2015. Порядок проведения мониторинга представлен в Документированной процедуре СМКДП 06-2015 и Инструкции по организации анкетирования потребителей, утвержденных локальных актов образовательных организаций. Таким образом, они стремятся постоянно повышать результативность системы менеджмента качества посредством использования Политики и целей в области качества, анализа данных по измерению знаний студентов и процессов СМК, результатов внутренних аудитов, осуществления корректирующих и предупреждающих действий, а также анализа со стороны руководства [5].

Согласно сегодняшней практики взаимодействия вузов и работодателей, оценка качества образовательных услуг со стороны работодателей может стать основой для оценки конкурентоспособности вузов и формирования их высокого статуса. Согласно Р. Фатхутдинову,

конкурентоспособность вуза это его способность готовить специалистов, выдерживающих конкурентную борьбу на конкретном внешнем или внутреннем рынке труда; разрабатывать конкурентоспособные новшества в своей области; вести эффективную воспроизводственную политику во всех сферах своей деятельности [37]. В качестве компонентов механизма управления конкурентоспособностью ВУЗа мы можем назвать миссию вуза, политику в области качества, связи его с внешней средой, а также принципы, функции и методы управления. Наиболее объективными показателями конкурентоспособности ВУЗов с нашей точки зрения должны стать оценки работодателей, получаемые в процессе обучения (в ходе производственной и преддипломной практик); по итогам обучения (на этапе итоговой государственной аттестации); в ходе практической деятельности (на основе отзывов работодателей).

Оценка работодателей, получаемая в ходе практической деятельности выпускника образовательной организации в настоящее время наиболее важна, поскольку является базой для формирования определенного имиджа и статуса образовательной организации. Результаты оценки конкурентоспособности индексно-рейтинговым подходом могут стать основой для составления периодических рейтингов вузов и дадут более полную картину о качестве подготовки в высшем учебном заведении. Особое внимание необходимо уделить оценке знаний по дисциплинам профессионального цикла и цикла дисциплин специализации.

Рейтинги вузов по направлениям и профилям подготовки станут ориентиром для абитуриентов при выборе ими своей профессии, а также немаловажным фактором и условием успешного трудоустройства студента после завершения обучения.

Теория социального партнерства формировалась на протяжении длительного пути развития философской, экономической, правовой, политической мысли.

В современной науке сложились различные подходы к пониманию данной проблемы.

Сущность излагается в том, что в рамках первого подхода, социальное партнерство представлено как специфический вид общественных отношений между профессиональными социальными группами, слоями, классами [39].

Один из представленных фундаментальных подходов закреплён в Трудовом кодексе Российской Федерации, согласно которому социальное партнерство представляет собой «систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23-55). В нем социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работниками (представителями работников) работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей [1].

С правовой точки зрения социальное партнерство - это согласование действий всех сторон на определенной законодательной платформе, отражающей его существо, содержание и инструменты регулирования.

В Конституции Российской Федерации провозглашаются принципы социального партнерства, определены основные направления

сотрудничества в области культуры, образования и информации (ст. 29, 43, 44), трудовых отношений (ст. 7, 37, 72).

В Федеральных законах РФ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», «Об объединениях работодателей», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях» обозначены формы, методы и механизмы правового регулирования социального партнерства на договорной основе.

Отраслевые соглашения - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на отраслевом уровне в пределах их компетенции. В большинстве отраслей тарифные соглашения стали заключаться после принятия Указа Президента РФ от 15.11.91 № 212 О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов). Указом предписывалось, начиная с 1992 г. ежегодно заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей), в которых должны предусматриваться взаимные обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений в области организации, оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения работников и т. д.

Таким образом, социальное партнерство - это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения компромисса, по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества.

Социальное партнерство - система взаимоотношений между субъектами: работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления [2]. Партнерство в сфере высшего образования можно рассматривать с двух позиций. С одной стороны – это юридическая форма организации совместной экономической деятельности нескольких физических или юридических лиц, одним из которых является образовательные организации, с другой – это форма сотрудничества общественных организаций, фирм, компаний с образовательной организацией, не закреплённая в учредительных документах, а подтверждённая фактически (договором или протоколом о корпоративном партнерстве). Партнерство в сфере высшего образования предполагает кооперацию («совместно-разделенную деятельность») людей и социальных институтов для достижения собственных целей высшего образования. В широком смысле социальное партнерство понимают как отношения между государством, выступающим в лице Правительства, его органов и представителей с другими субъектами: личностью, неправительственными организациями, организациями профессионального образования. По своей сути социальное партнерство – метод решения социальных, экономических проблем и регулирования противоречий между вузом, работодателем и государством. Оно отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов, это – условие политической стабильности и прогресса. Элементами социального партнерства в вузе являются: законодательная база, обеспечивающая нормативно-правовое регулирование взаимоотношений структур в целях принятия социальных решений; механизмы и методы социального взаимодействия; структуры, осуществляющие социальное партнерство; информационное пространство, формирующее позитивное отношение общества к социальному

партнерству. Партнерство проявляется в установлении связей между вузами и различными институтами общества и основано на установлении определенного баланса интересов сторон и интеграции интересов в единое целое. Результативность такого взаимодействия зависит от четкости определения целей, формулировки задач, правильности распределения ролей, обязанностей и ответственности всех сторон на основе взаимных интересов. Поскольку устойчивое развитие страны предполагает развитие стратегии заботы о нынешнем и будущем поколениях, то осуществление такой стратегии не представляется возможным без развития социального партнерства [27].

1.2. Социальное партнерство: сущность, понятия, принципы, формы, условия вуза и работодателя

Социальное партнерство - система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей. Развитие социального партнерства в его различных формах - важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей - союзами предпринимателей. В так называемом трипартистском ее варианте третьим непосредственным участником процесса согласования интересов выступает государство, которое одновременно является и гарантом выполнения принятых соглашений. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности предприятия [16].

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и

работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости [35].

В индустриально развитых странах социальное партнерство принимает различные формы. Так называемая корпоративистская система предполагает использование специальных органов, процедур и механизмов. Она получила распространение в Австрии, Швеции, Японии, ФРГ, Швейцарии, Нидерландах. В Австрии, например, социальное партнерство реализуется посредством широкой сети консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий, как на общенациональном, так и на отраслевом уровнях. В странах, где специальные институты социального партнерства отсутствуют, действует так называемая плюралистическая система (Великобритания, США, Канада). Здесь согласование противоречивых интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса (партий, парламентов, профсоюзов) и развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний.

В России система социального партнерства в его трипартистском варианте еще только начинает развиваться, в результате чего не задействованы механизмы, обеспечивающие реализацию достигнутых соглашений. Вместе с тем в отдельных отраслях (например, в угольной) выполнение отраслевых тарифных соглашений уже привело к некоторому улучшению материального положения рабочих и росту производства. Выделяются большие, средние и малые социальные группы. В большие социальные группы (помимо классов) входят совокупности людей, существующие в масштабе всего общества в целом: это социальные слои, профессиональные группы, этнические сообщества (нации, народности), возрастные группы (молодежь, пенсионеры) и т. д. Осознание

принадлежности к социальной группе и соответственно ее интересов как своих происходит постепенно, по мере формирования организаций, защищающих интересы группы (например, борьба рабочих за свои права и интересы через организации рабочих).

К средним социальным группам относятся производственные объединения работников предприятий, территориальные общности (жители одной деревни, города, района и пр.). К многообразным малым группам относятся такие группы, как семья, дружеские компании, соседские общности.

Особенностью социальных групп в странах с развитой экономикой в настоящее время является их мобильность, открытость перехода из одной социальной группы в другую. В результате можно констатировать обновление и расширение самого характерного в современном мире - среднего слоя (среднего класса).

К основным принципам социального партнерства относятся:

- равноправие сторон (каждая из сторон может быть инициатором переговоров);
- уважение и учет интересов сторон (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон, и им придется договариваться);
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);

- полномочность представителей сторон (представители работников избираются на собрании (конференции), их полномочия подтверждает протокол собрания, представители работодателя назначаются — их полномочия подтверждает приказ);
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда (Трудовой кодекс позволяет сторонам выбирать любой круг вопросов, а не только рекомендуемый);
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств без принуждения и угроз);
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (принимаемые обязательства должны быть выполнимыми);
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (устанавливается административная ответственность).

Таким образом, принципы социального партнерства заключаются в цивилизованном регулировании социально-трудовых отношений, в налаживании нормальных партнерских взаимоотношений между наемными работниками и работодателями при посредничестве государства.

Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах трипартизма [2].

К формам социального партнерства относятся:

- Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.

- Взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях (например, при увольнении работника состоящего в профсоюзе, когда профсоюз не согласен (ст. 372 ТК РФ).
- Участие работников и их представителей в управлении организацией.
- Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников. Социальное партнерство способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере. Однако оно не в состоянии снять главное противоречие в условиях господства частной собственности между трудом и капиталом [13].

Система социального партнерства педагогического вуза и предприятия социально-культурного сервиса обладает возможностью изменить цели обучения: от передачи знаний к вооружению компетенцией и, тем самым, продуктивнее реализовывать программу научно-исследовательской работы учащихся.

Особое место в системе социального партнерства с Вузом занимают следующие направления сотрудничества:

1. Методическая обоснованность технологий преподавания общепедагогических и специальных дисциплин.
2. Современная и обоснованная корректировка учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.
3. Проведение школьными и вузовскими работниками в содружестве экспериментальной работы.
4. Разработка и внедрение инновационных технологий, создание условий для интеграции и социализации детей в общество.

5. Совместное использование материально-технической базы вузов в организации проектной деятельности учащихся ОУ.

6. Профориентационная работа.

Успешно развиваются различные формы сотрудничества:

- привлечение педагогических кадров вузов к преподаванию спецкурсов, особенно в профильных классах;
- консультирование и руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся;
- разработка олимпиадных заданий по различным предметам;
- участие старшеклассников в предметных олимпиадах, студенческих конференциях, очно-заочных школах, проводимых вузами;
- научное руководство инновационной, экспериментальной и проектной деятельности учащихся и педагогов [23].

1.3. Модели социального партнерства отечественного и зарубежного опыта

Взаимодействие данных социально-значимых, взаимосвязанных рынков определяется многими факторами, но в первую очередь обусловлено изменениями в развитии экономики и общества, формированием новых потребностей человека на более высоком уровне качества. Вестник СГУТиКД. 2012. № 2 (16) жизни и необходимостью формирования интеллектуального кадрового потенциала для обеспечения экономической эффективности и устойчивого социально-экономического развития.

В процессе развития экономики и общества значительные изменения претерпевают массовые потребности и широкий спектр связанных с ними социально-экономических интересов. Развитие экономики существенно увеличивает возможности удовлетворения потребностей людей, при этом, по мере ее развития структура потребностей общества заметно трансформируется. Структура производства и потребления начинает

претерпевать разительные изменения по мере насыщения личных потребностей в необходимых экономических благах. В современной экономике, основанной на знаниях, потребительские предпочтения постепенно изменяются в пользу образования, информационных услуг, более высокого уровня жизни, здоровой окружающей среды, социальных приоритетов.

Усиление интеллектуализации производства, переход к непрерывному инновационному процессу и образованию в большинстве профессий будет способствовать завершению перехода от «общества потребления» к «интеллектуальному обществу», в котором важнейшее значение приобретут требования к качеству и уровню жизни [10]. Становится очевидным, что экономическая сфера начинает выполнять важные социальные функции, экономические результаты производства не сводятся только к прибыли, а содержат другие разнообразные экономические эффекты, включая внешние положительные и отрицательные, упущенные выгоды и др. [24]. Прежде всего это противоречие между неограниченной потребностью общества, т.е. желанием всех членов социума получить высшее образование, даже несмотря на отсутствие у них соответствующих способностей к этому, и ограниченной возможностью экономики в потреблении квалифицированных специалистов. В результате возникают структурные сдвиги в подготовке рабочей силы, возможности подготовки квалифицированных кадров опережают потребности, как следствие – увеличивается безработица или фрикционное движение высококвалифицированной рабочей силы. Проблемой для российского образования является экстенсивный рост сферы высшего образования. Учитывая тот факт, что массовый продукт по определению не может быть эксклюзивным, качество высшего образования в отечественных вузах объективно должно снижаться. В таких условиях университеты

заинтересованы в том, чтобы закрепиться на рынке образовательных услуг, застолбить максимальную долю на этом рынке [14]. Следует констатировать, что российская экономика уже сегодня испытывает острую нужду в специалистах среднего и высшего звена. При росте количества выпускников с 1995 г. по настоящее время в 3 раза в некоторых отраслях экономики до 70 % молодых специалистов остаются невостребованными и не работают по полученной специальности что свидетельствует о разрыве между рынком образования и рынком труда [7].

Изменение характера труда потребовало от системы образования адаптации к требованиям новой экономики. Модернизация экономики способствует формированию соответствующего спроса на рабочую силу и изменению условий и содержания трудовой деятельности людей. Процессы информатизации и интеллектуализации труда, создания новых рабочих мест, формирования нового качества профессиональных компетенций, создания сетевых форм организации производства, активизации творческой инициативы сотрудников – все это новые аспекты трудовых отношений соответствуют инновационному вектору социально-экономического развития. Самое главное следствие этих процессов – рост числа трудоустраивающихся не по специальности или вынужденных сменить квалификацию. Это приводит к тому, что профессиональное образование встает перед вопросом собственной модернизации и необходимости новых регулятивов, новых требований к специалисту-профессионалу.

Существующий рыночный механизм взаимодействия не может обеспечить наилучшего удовлетворения потребностей всех субъектов взаимодействия рынков образования и труда с учетом интересов государства, индивидов, работодателей и учебных заведений и растущих противоречий между предложением рынка образовательных услуг и спросом, предъявляемым со стороны рынка труда. Учитывая сложившиеся

в сфере образования тенденции, наличие институциональных ловушек, современное «компетентностное» развитие образования, необходимо концепцию развития образовательных институтов формировать на основе реальных требований и запросов рынка труда, о которых говорилось выше. Концепция должна носить характер долгосрочных взаимоотношений между субъектами рынка труда и представлять, по сути, стратегию взаимодействия, основанную на постоянно проводящихся, системных маркетинговых исследованиях формирования спроса на образовательные услуги и специалистов той или иной направленности.

В этом, несомненно, поможет анализ зарубежного опыта, прежде всего европейских стран, которые, с одной стороны, имеют длительную историю социального партнерства, а с другой пока могут служить ориентиром для России по социальной модели.

В Западной Европе правовая база трудовых отношений, также как и практика ее применения оставались стабильными на протяжении нескольких последних десятилетий (что позволило с достаточной степенью достоверности квалифицировать взаимодействие работников, работодателей и государства как социальное партнерство), в России же, где происходит трансформация производственных отношений и меняются субъекты этих отношений, идет интенсивный и во многом хаотический поиск модели трудовых отношений.

Более глубокое понимание логики социального партнерства позволит найти правильные пути решения проблем преобразования системы государственного патернализма в отношении социального партнерства. Чрезвычайно важно также планирование изменений в сфере занятости населения и оплаты труда, поиск и реализация цивилизованных механизмов разрешения конфликтов как на отдельных предприятиях, так и в масштабе всего национального сообщества.

Для четкого определения понятия социального партнерства необходимо выделить основные его элементы применительно к рыночной экономике.

К ним относятся:

- а) согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений;
- б) переговорный характер процесса урегулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий;
- в) наличие механизмов и институтов, служащих согласованию интересов социальных партнеров на различных уровнях;
- г) участие наемных работников в управлении предприятиями;
- д) снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов (в виде забастовок и локаутов) посредством формальных методов примирения сторон.

Появлению социального партнерства способствовало также усложнение социальной структуры общества развитых странах. На смену упрощенной двухполюсной классовой схеме, свойственной капитализму прошлого века (наемный труд - капитал), пришла более сложная структура общества [29].

На сегодняшний день ситуация складывается таким образом, что в странах, где социал-демократические партии умеренного толка получили возможность влияния на экономическую политику государства, достигнут сравнительно высокий уровень благосостояния населения.

Однако не следует забывать, что традиционно под социальным партнерством понимаются, прежде всего, отношения в социально-трудовой сфере между работниками и работодателями, складывающиеся при активном участии государства. Социальное партнерство означает

сотрудничество работодателей и профсоюзов в вопросах улучшения условий занятости и обеспечения права работникам участвовать в решении вопросов, касающихся деятельности организации.

Европейским организациям обеих противостоящих сторон в целом присуще стремление к достижению компромисса, выработке оптимальной формулы взаимоприемлемых условий, учитывающей интересы различных общественно-политических и экономических сил страны. Причем и предприниматели и профсоюзы исходят из научного анализа ситуации, осуществляемого собственными исследовательскими центрами. Ушла в прошлое практика выдвижения требований, способных подорвать положение предприятия, корпорации, отрасли, а в конечном счете и самих трудовых коллективов.

Закрываемые на один два года коллективные договоры между предприятиями и профсоюзами стали весьма эффективной формой регуляции трудовых отношений, обеспечивающих непосредственное участие трудящихся в производственных процессах, предотвращающих, как правило, возникновение серьезных конфликтов и стачечной борьбы. Они заключаются на одном из трех уровней - национальном, отраслевом и фирменном.

Прямое вовлечение наемных работников в дела предприятия, широко практикуемое в Японии и в последнее время в США, осуществляется посредством методов гибкой организации труда или интегрируется в управление человеческими ресурсами (УЧР). Владельцы американских предприятий, подавляющая часть которых не охвачена профсоюзами, стали испытывать острую потребность в механизме сотрудничества, налаживании партнерских отношений с персоналом для повышения производительности труда, что является основным мотивом. В западных странах накоплен ценный положительный опыт смягчения последствий структурных преобразований в экономике, способных вызвать массовую

безработицу. Он заключается в выработке согласительных процедур, отражаемых в так называемых социальных планах, которые входят в систему законодательных и договорных мероприятий, не зависящих от наличия на каждом конкретном предприятии заключенных коллективных договоров. Таким образом, можно резюмировать, что вторая половина XXв. в экономически развитых странах отмечена тремя важными чертами:

- во-первых, при установлении минимальных размеров оплаты труда, их соотношений со средней зарплатой стали применяться строго регламентированные (стандартные и унифицированные) ;

- во-вторых, после усовершенствований сформированные в начале XXв. системы обязательного социального страхования - пенсионного, медицинского, в связи с безработицей, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - стали эффективными институтами социальной защиты работающих и членов их семей от социальных рисков утраты трудоспособности или места работы.

- в-третьих, национальные системы заработной платы и обязательного социального страхования стали выступать как единое целое.

Анализ практики регулирования доходов в индустриально развитых странах позволяет выделить две основные модели:

- западногерманская (которая используется рядом стран) - основывается на договорных отношениях объединений работодателей и работников (в лице профсоюзов) по поводу уровня приемлемой для субъектов трудовых отношений заработной платы и социальных гарантиях в рамках отдельных отраслей экономики, а также в межотраслевом разрезе. Речь идет о так называемых тарифных долгосрочных соглашениях, устанавливающих достаточно высокую заработную плату, благоприятные условия и режимы труда, возможность повышения квалификации на предприятии, значительные уровни отчислений на пенсионное и медицинское страхование.

- модель государственного регулирования заработной платы (применяется, например, в Швеции) - государство задает работодателям высокие, обязательные для применения стандарты заработной платы и условий труда. Такой способ регулирования трудовых отношений, по-видимому, подошел бы и для нашей страны, однако его применение требует достаточно зрелых рыночных отношений, сильных профсоюзов, наличия у власти социал-демократической партии [17].

2. Анализ условий реализации формирования модели социального партнерства вуза и работодателя

2.1. Анализ условий формирования социального партнерства вуза (на примере направления подготовки 43.03.01 «Сервис»)

Необходимый в современном обществе качественный уровень подготовки специалистов можно обеспечить в том случае, если модернизация системы образования будет основываться на сокращении разрыва между содержанием образования, технологиями подготовки будущих специалистов, всей структуры и инфраструктуры образовательной сферы и потребностями рынка труда.

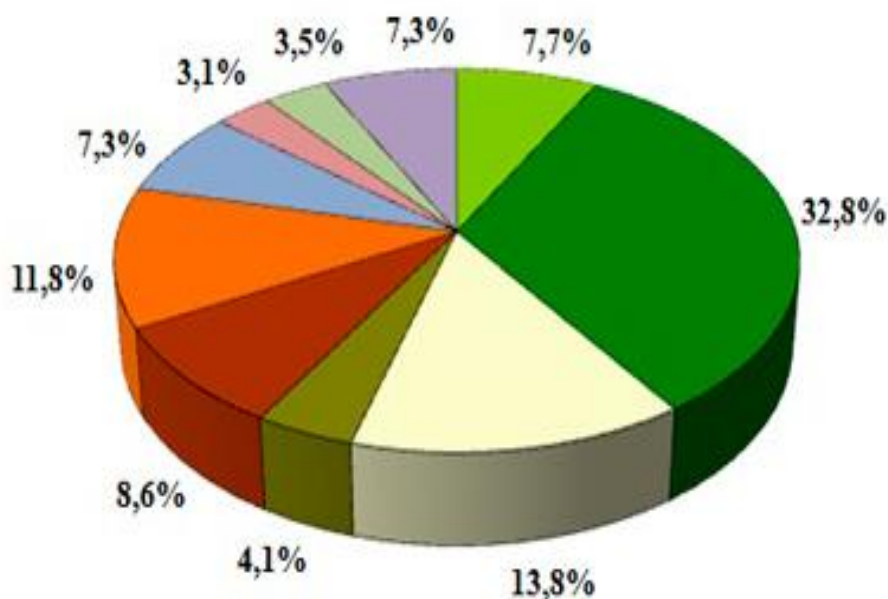
Рассмотрев основные тенденции развития системы образования и рынка образовательных услуг в России, обусловленные политическими и экономическими преобразованиями в российском обществе, удалось выделить причины институциональных разрывов на рынке образовательных услуг, влияющие на качественный уровень подготовки специалистов системой высшего образования, а, следовательно, на их востребованность на рынке труда.

Следовательно, зависимость темпов развития экономики страны от уровня и масштабов развития системы образования, требует становления институциональных механизмов, обеспечивающих связь развития качественной составляющей трудовых ресурсов с потребностями рынка труда, что требует поиска новых форм и методов их взаимоотношений [32].

В период январь-май 2016 года: за содействием в поиске подходящей работы в КГКУ «Центр занятости населения города Красноярск» обратились 11,2 тыс. человек, в том числе 9,6 тыс. граждан, не занятых трудовой деятельностью; признаны безработными 5,5 тыс. человек; за содействием в подборе необходимых работников обратились 1,6 тыс. работодателей, заявив сведения о наличии 31,3 тыс. вакансий. В их числе

порядка 64,7% приходилось на профессии рабочих. Значительное количество вакансий представлено работодателями, осуществляющими виды экономической деятельности «Строительство» и «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования»: 13% и 7,6% соответственно. Вакансии от предприятий сектора «Обрабатывающие производства» составили 7,2% от общего числа свободных рабочих мест (вакантных должностей), поступивших в банк данных центра занятости в указанном периоде. Учреждения здравоохранения краевого центра представили более 1,5 тыс. вакантных позиций, что составляет 5,4%.

На 1 июня 2016 года: численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила 6,4 тыс. человек, в том числе 5,9 тыс. человек – граждане, не занятые трудовой деятельностью; численность безработных граждан, зарегистрированных в центре занятости, – 4,9 тыс. человек. Структура безработных граждан: возраст: 16-29 лет – 22%, 30-44 года – 44%, 45 лет и старше – 34%; пол: мужской – 51%, женский – 49%; образование: высшее – 44,6%, среднее профессиональное – 32%, не имеют основного общего образования – 0,9%; профессионально квалификационный состав: безработные, имеющие профессии рабочих 34,2%, должностислужащих 54,7%, низкоквалифицированные профессии рабочих – 9,0%, не имеющие профессии – 2,1%; уровень регистрируемой безработицы, рассчитанный от численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, – 0,74%; коэффициент напряженности на рынке труда в среднемесечном исчислении – 0,46 единиц; в банке вакансий оставались свободными 18,5 тыс. единиц рабочих мест (вакантных должностей). Среди них на долю вакансий по профессиям квалифицированных рабочих пришлось 58,8%, должностям служащих – 30,8%, профессиям неквалифицированных рабочих – 10,4%.



- ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА (слесари, операторы, станочники, сварщики, электромонтеры, инженеры и др.)
- СТРОИТЕЛЬСТВО (каменщики, монтажники, водители спецтехники, разнорабочие и др.)
- ОПТОВАЯ И РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ (продавцы, консультанты, экспедиторы, кассиры и др.)
- ТРАНСПОРТ И СВЯЗЬ (водители автомобилей, операторы связи, менеджеры и др.)
- ЗДРАВООХРАНЕНИЕ (врачи, медицинские сестры, фельдшеры, фармацевты, санитарки и др.)
- ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМЫМ ИМУЩЕСТВОМ, АРЕНДА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ (риелторы, охранники, менеджеры, специалисты по обслуживанию и ремонту зданий и др.)
- ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (военнослужащие, подсобные рабочие, водители автомобилей и др.)
- ОБРАЗОВАНИЕ (учителя (преподаватели), воспитатели, психологи, повара и др.)
- ФИНАНСОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (страховые агенты, специалисты по кредитованию, консультанты, менеджеры и др.)
- ДРУГИЕ

Рис.1. Потребность работодателей в работниках по видам.

Таблица 2.1.

Перечень наиболее востребованных профессий (специальностей)

Профессии рабочих	Кол-во вакансий, ед	Численность граждан, ищущих работу, чел.	Средняя ЗП, руб.	Должности служащих	Кол-во вакансий, ед	Численность граждан, ищущих работу, чел.	Средняя ЗП, руб.
Администратор салонов красоты	29	-	18 031	Агент торговый	124	11	20 687
Администратор гостиниц	56	16	33 218	Воспитатель	113	11	14 723
Администратор ресторанов	40	1	18 500	Врач-терапевт участковый	69	-	32 506
Оператор связи	29	10	11 649	Инженер-конструктор	15	8	23 253
Официант	38	5	14 862	Инженер-программист	30	7	30 032
Парикмахер	35	7	13 895	Медицинская сестра	329	5	15 769
Продавец продовольственных товаров	265	41	18 623	Менеджер по рекламе	17	6	25 792
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	27	18	12 383	Преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах)	20	6	13 715
Рихтовщик кузовов	52	-	20 741	Риелтор	196	2	27 863
Слесарь по ремонту автомобилей	64	31	21 831	Социальный работник	17	10	12 681
Станочник деревообрабатывающих станков	64	31	21 831	Социальный работник	17	10	12 681
Столяр	26	6	22 364	Фармацевт	34	2	23 469
Укладчик-упаковщик	25	9	18 459	Фельдшер	124	4	15 537
Электрогазосварщик	62	40	33 507	Экспедитор	207	19	17 682
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	55	22	19 164	Электромеханик	43	6	28 1

Столица Красноярского края – город Красноярск, является крупным промышленным центром. Уровень безработицы здесь довольно низок – 0,9%. И это неудивительно, ведь в Красноярске находится множество солидных организаций, таких как Варкорнефть, Роснефть, Газпром. Жители краевого центра чаще всего ищут работу экономистов, банковских служащих, администраторов всевозможных заведений. Однако наибольшим спросом пользуются высококвалифицированные рабочие, строители, водители и инженеры.

Средняя заработная плата Красноярска – 24 000 рублей. На самый высокий оклад могут рассчитывать инженеры – 28 000 рублей, менеджерам предлагают 25 000 рублей, продавцам – 14 000 рублей.

К сожалению, несмотря на большое количество различных предприятий, находящихся в Красноярске, здесь высок процент «профессиональных безработных». Это те люди, которые годами стоят на бирже труда. Чаще всего, они имеют низкую квалификацию, либо отрицательные записи в трудовой книжке. Безработные подобного типа могут жить и за счет своих родственников, ибо работать попросту не хотят. Конечно, данная проблема существует не только в Красноярске, но и в других крупных городах. Общая же ситуация на здешнем рынке труда является довольно стабильной и улучшается с каждым годом, пусть и довольно медленными темпами.

В качестве элементов, характеризующих рынок труда рассматриваются предприятия и организации различных сфер, форм собственности и отраслевой принадлежности. В рыночных условиях всех их объединяет отношение к сформированной системой профессионального образования компетенциям работника как источнику дополнительной прибыли, связанной с ростом производительности труда, повышением эффективности деятельности и конкурентоспособности предприятия.

Распределение вакансий по сферам, % от общего количества



Рис.2 Распределение вакансий по сферам

В распределении вакансий по сферам обошлось без изменений. По-прежнему работодатели заинтересованы в сотрудниках из сфер «Торговля», «Рестораны / Питание», «Строительство / ЖКХ / Эксплуатация» и «Транспорт / Автобизнес / Автосервис», «Административный персонал».

Распределение резюме по сферам, % от общего количества



Рис.3 Распределение резюме по сферам

По сравнению с предыдущими данными, значительно увеличилась доля работников, интересующихся вакансиями отрасли «Административный персонал». В результате эта категория сотрудников заняла второе место по количеству резюме, пропустив вперед лишь неизменных лидеров: работников торговли. В остальном распределение резюме по сферам изменений не произошло.

2.2. Анализ условий формирования социального партнерства работодателей

Федеральные образовательные стандарты нового поколения полагают введение новаторских подходов, активизирующих процесс обучения по практико-ориентировочным направлениям подготовки социально-культурного сервиса. Какими являются туристская индустрия и гостеприимство. Изменение в подходах к обучению, расширение возможностей участия предприятий в формировании компетенций современного выпускника повышают интерес потенциальных работодателей, органов государственного управления социальной индустрией к участию в образовательном процессе. Другим актуальным императивом поддержки социального партнерства в сфере социально-культурном сервисе и гостеприимства является проектная разработка новых требований и стандартов, например, к персоналу предприятий размещения, влияющая на сертификацию гостиничных предприятий так называемых проф.стан. с 01.01.2017 года [32].

Оценка удовлетворенности потребителей является одним из требований системы качества в любой организации, в том числе и в педагогическом институте.

Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускаемых специалистов позволяет определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников по различным направлениям подготовки, оценить свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг и конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда и определить мероприятия по улучшению профессиональных компетенций выпускников, что даст наибольшее увеличение удовлетворенности работодателей.

С целью выяснения удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников социально-культурного сервиса был проведен экспертный опрос 36 представителей основных групп работодателей: руководителей и начальников отделов организаций г. Красноярска.

Всего в данные образовательные и другие организации и учреждения принято на работу 18 выпускников факультета социально-культурного сервиса. Больше половины руководителей подтвердили, что за последние 3 года приняли на работу 27 выпускников факультета социально-культурного сервиса. Среди опрошенных руководителей 34,5% ответили, что за последние 3 года не принимали в свою организацию молодых специалистов, окончивших педагогический институт. Наиболее распространенной причиной называлось отсутствие вакантных мест / должностей.

Таким образом, первые результаты показали, что большинство работодателей ежегодно принимают на работу выпускников факультета социально-культурного сервиса . Отказ в трудоустройстве дипломированных молодых специалистов может быть связан скорее с отсутствием вакантного места, чем с неудовлетворенностью работодателями уровнем подготовки специалистов [18].

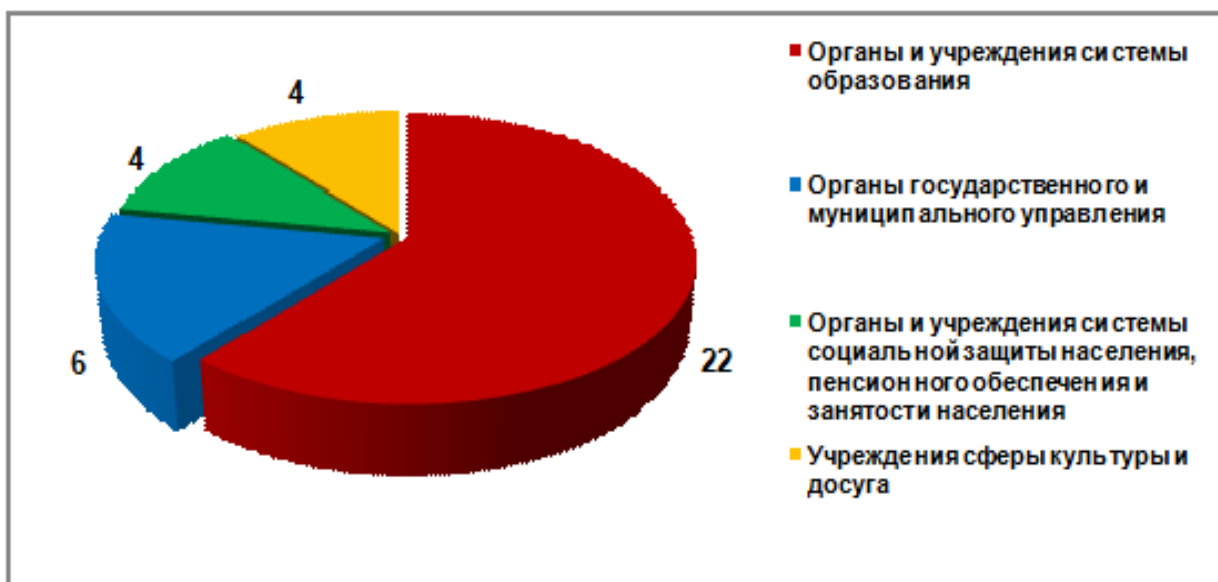


Рис. 4. Распределение представителей работодателей в соответствующей области профессиональной деятельности, участвующих в экспертном опросе, в %



Рис. 5. Важность факторов, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (рост его карьеры), в %

Для анализа удовлетворенности работодателей на факультете разработана система показателей (анкета «Оценка важности и уровень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников социально-культурного сервиса»), по которым работодатель оценивает степень удовлетворенности и уровень важности критериев для выполнения профессиональных обязанностей специалиста. В соответствии с анкетой работодателям предлагалось определить степень важности (см. рис. 5), а также степень удовлетворенности (см. рис. 6) той или иной характеристикой молодого специалиста.

При трудоустройстве молодого сотрудника работодатель всегда предъявляет ряд требований, по которым он определяет степень подготовки данного специалиста, для того, чтобы определить степень его готовности к работе.

Результаты анкеты (см. рис. 5) показали, что наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности выпускников вуза, по мнению работодателей, оказывают:

- уровень их профессиональной подготовки 100%;
- уровень базовых знаний и навыков 100%;
- уровень практических знаний и умений 100%.

Немаловажными характеристиками работодатели считают способность работать в коллективе и в команде 80,6%. Важную роль, по мнению работодателей, играет способность воспринимать и анализировать новую информацию, разные идеи 58,3%. По мнению работодателей, большое значение для карьерного роста играет: эрудированность и общая культура 80,6%; способность эффективно представлять себя и результаты своего труда 58,3%; навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ 41,7%;

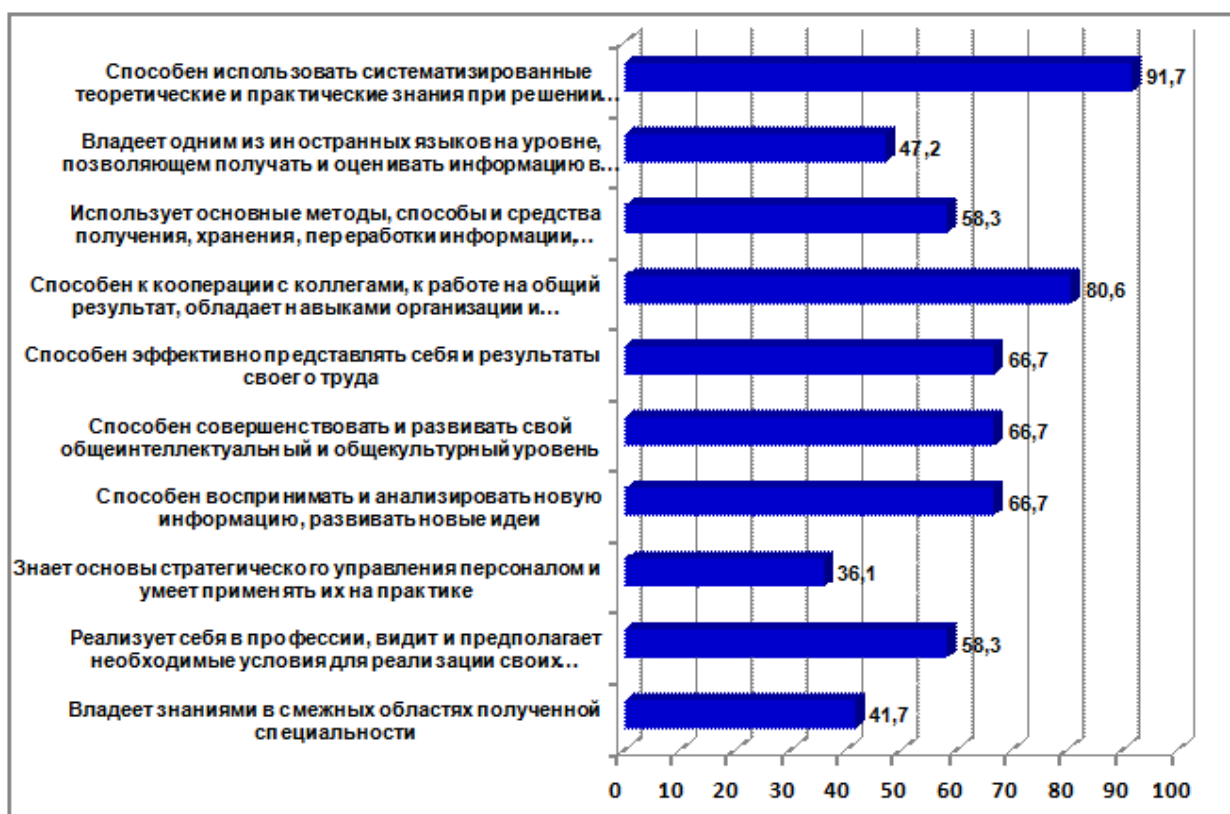


Рис. 6. Удовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников социально-культурного сервиса, в %

Готовность к дальнейшему обучению 41,7%; а также нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие 66,7%, показатель владение иностранным языком составил 47,2%. Работодатели в рамках исследования также оценили качество подготовки выпускников факультета педагогики, психологии и социальных наук (см. рис. 6).

91,7% работодателей отметили способность выпускников использовать систематизированные теоретические и практические знания при решении профессиональных задач. Свою удовлетворенность выпускниками факультета работодатели показали по критерию реализует себя в профессии, видит и предполагает необходимые условия для реализации своих творческих и профессиональных способностей 58,3%.

В области знаний работодатели удовлетворены по показателю использует основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, работает с компьютером как

средством управления информацией 58,3%, а также владеет одним из иностранных языков на уровне, позволяющем получать и оценивать информацию в области профессиональной деятельности из зарубежных источников 47,2%.

Показатель владеет знаниями в смежных областях полученной специальности удовлетворяет работодателей только на 41,7%. И самая низкая удовлетворенность в области знаний – знает основы стратегического управления персоналом 36,1%. В области способностей выпускников работодатели удовлетворены: на 80,6% способностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, навыками организации и координации взаимодействия между людьми.

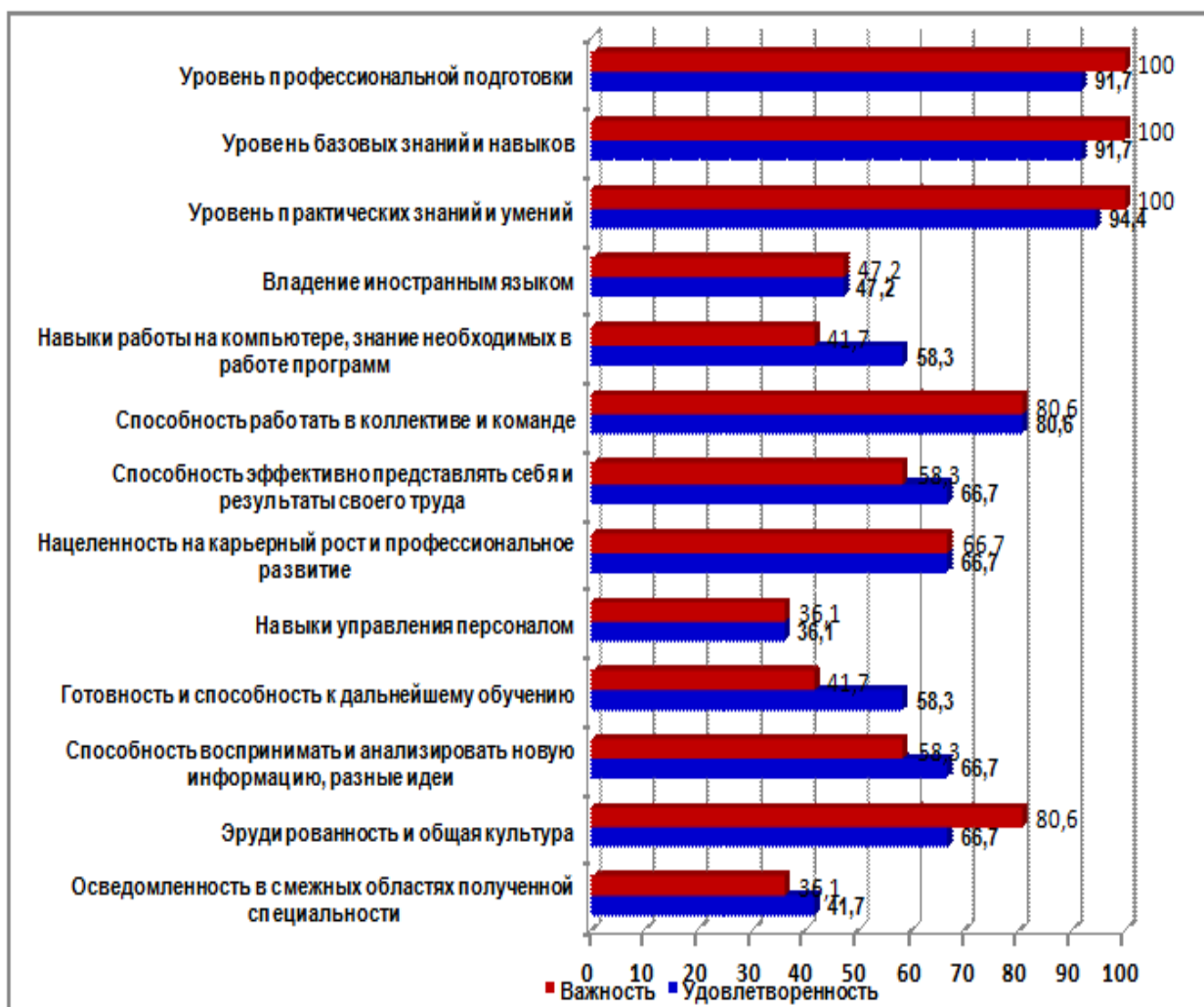


Рис.7. Сравнение степени важности факторов, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста, и удовлетворенности работодателей качеством его профессиональной подготовки, в %

66,7% способностью эффективно представлять себя и результаты своего труда, а также способностью совершенствовать и развивать свой общеинтеллектуальный и общекультурный уровень.

Сравнение требований и уровня удовлетворенности по тринадцати ключевым для работодателей характеристикам приведены на рис. 7.

Исходя из результатов сравнений, можно сделать вывод, что практически по всем показателям степень важности и степень удовлетворенности совпадают. Разница варьируется в пределах 5-10%, а по некоторым показателям степень удовлетворенности превышает степень важности.

Внимание необходимо обратить на следующие критерии важные с точки зрения работодателя:

- уровень профессиональной подготовки,
- уровень базовых знаний и навыков,
- эрудированность и общая культура.

Именно по этим характеристикам наблюдается небольшой разрыв между требованиями работодателей и уровнем подготовки выпускников.

В процессе анализа результатов оказалось, что такие качества как способность эффективно представлять себя и результаты своего труда, навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ, способность воспринимать и анализировать новую информацию, разные идеи, готовность к дальнейшему обучению, осведомленность в смежных областях полученной специальности устраивают работодателей более, чем они ожидают и требуют от будущих сотрудников.

Таким образом, в целом уровень теоретической и практической подготовленности выпускников подготовки социально-культурный сервис охарактеризован большинством работодателей как удовлетворительный [17].

2.3. Проблемы социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева и работодателя

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Выпускники вузов составляют основную часть кадрового предложения квалифицированных работников на рынке труда. Однако и при этом существует множество проблем их трудоустройства в соответствии с полученной специальностью.

Интерес к карьере среди молодых специалистов возрастает с каждым годом. Во-первых, карьера – это профессиональный багаж каждого человека, личный капитал, накопленный через обучение, наставничество и трудовую деятельность. Во-вторых, карьера – один из признанных показателей успешности человека и меры его реализации в профессии и в обществе. В-третьих, успешная карьера выпускников делает успешными вуз в глазах общественности и работодателей, что привлекает абитуриентов.

Личностные характеристики выпускника сложнее поддаются диагностике, но оказываются важнейшим фактором, который определяет карьеру специалиста в дальнейшем как внутри одной организации, так и в целом на рынке труда. Наличие у молодого специалиста опыта профессиональных

стажировок и прохождения различных квалификационных курсов рассматривается как несомненное преимущество.

Абсолютное большинство респондентов обучается на платной основе и получают первое высшее образование. Имеют четкие планы и знают, в какой сфере хотят трудоустроиться в будущем, около половины опрошенных. В ходе опроса выпускников респондентам было предложено оценить выявление уровня удовлетворенности качеством образовательного процесса выпускниками КГПУ им.В.П.Астафьева подготовки «Социально-культурный сервис». В анкетировании участвовали 62 выпускника очного отделения, анкетирование проходило в период с 14 марта 2016 по 25 мая 2016 года.

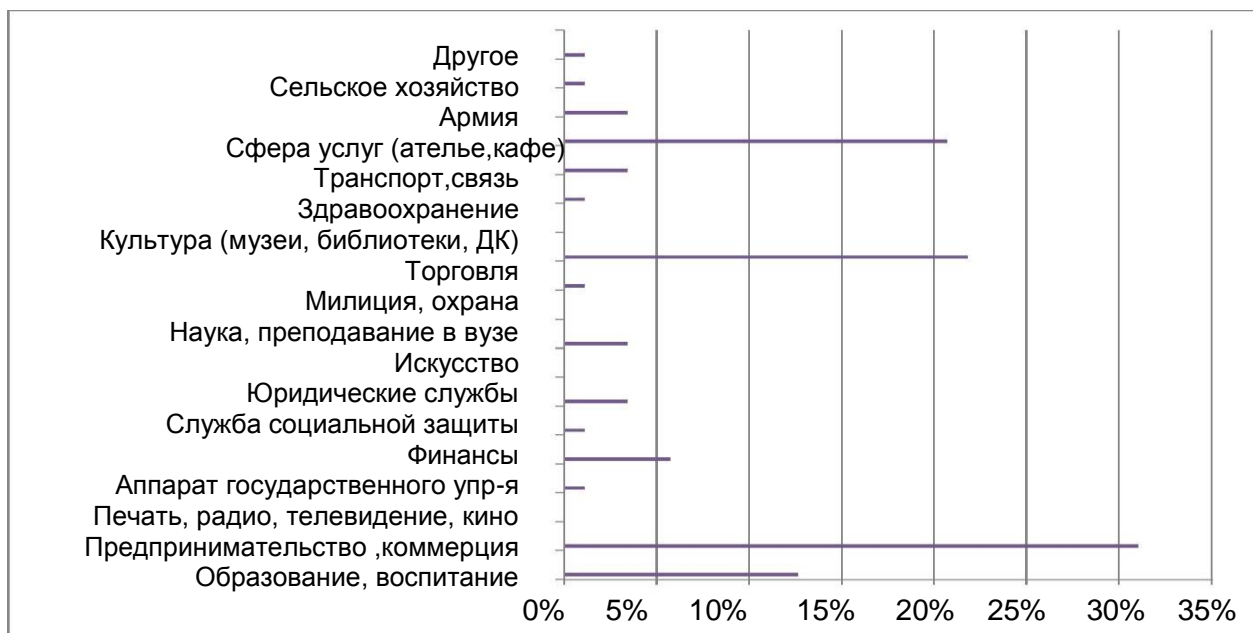
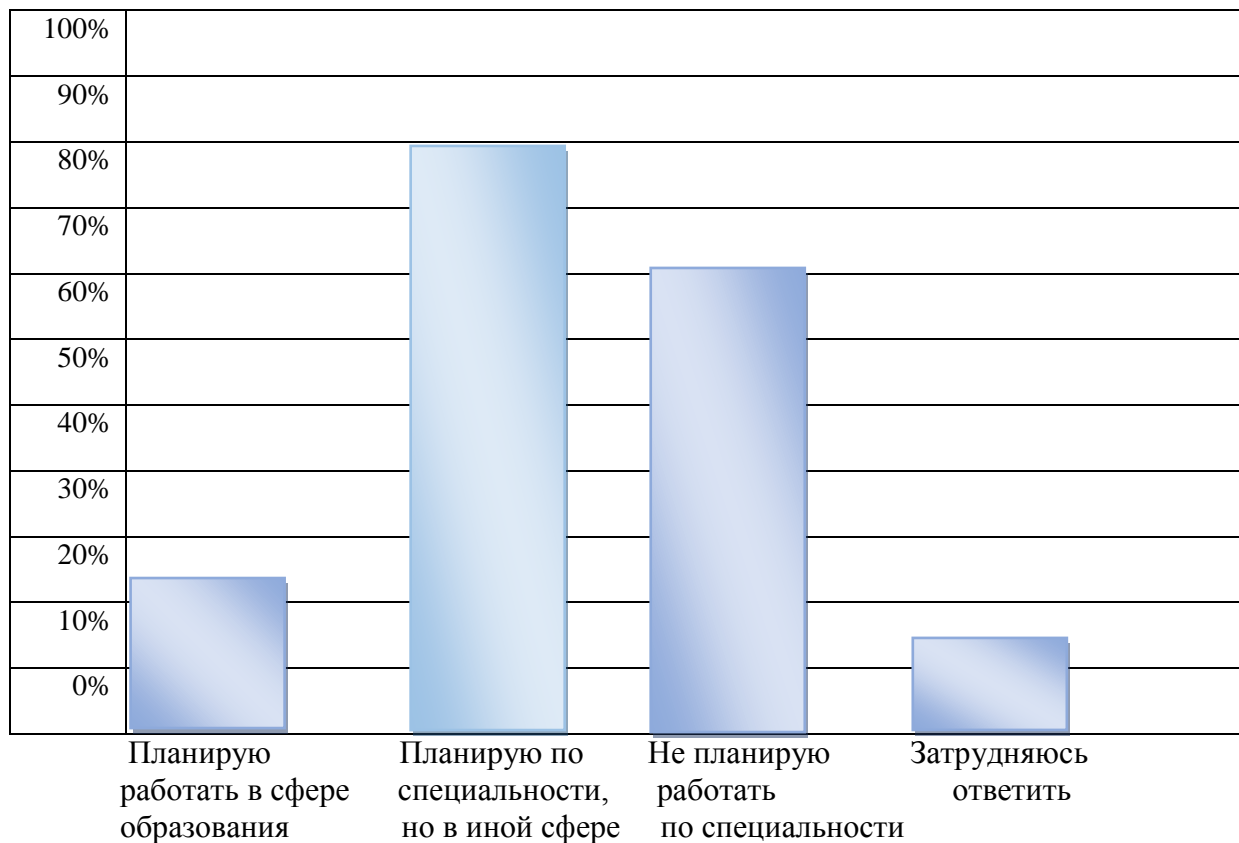


Рис.8. Сферы деятельности выпускников КГПУ им.В.П.Астафьева 2016

Большинство выпускников предпочитают работать в предпринимательстве, коммерции, торговле и на промышленных предприятиях, что соответствует профилю их обучения. Однако около 12% выпускников работают в образовании и планируют занять руководящие должности в образовательных учреждениях разного уровня. Следует заметить, что никто из опрошенных выпускников не планирует заниматься научными исследованиями и продолжать обучение в

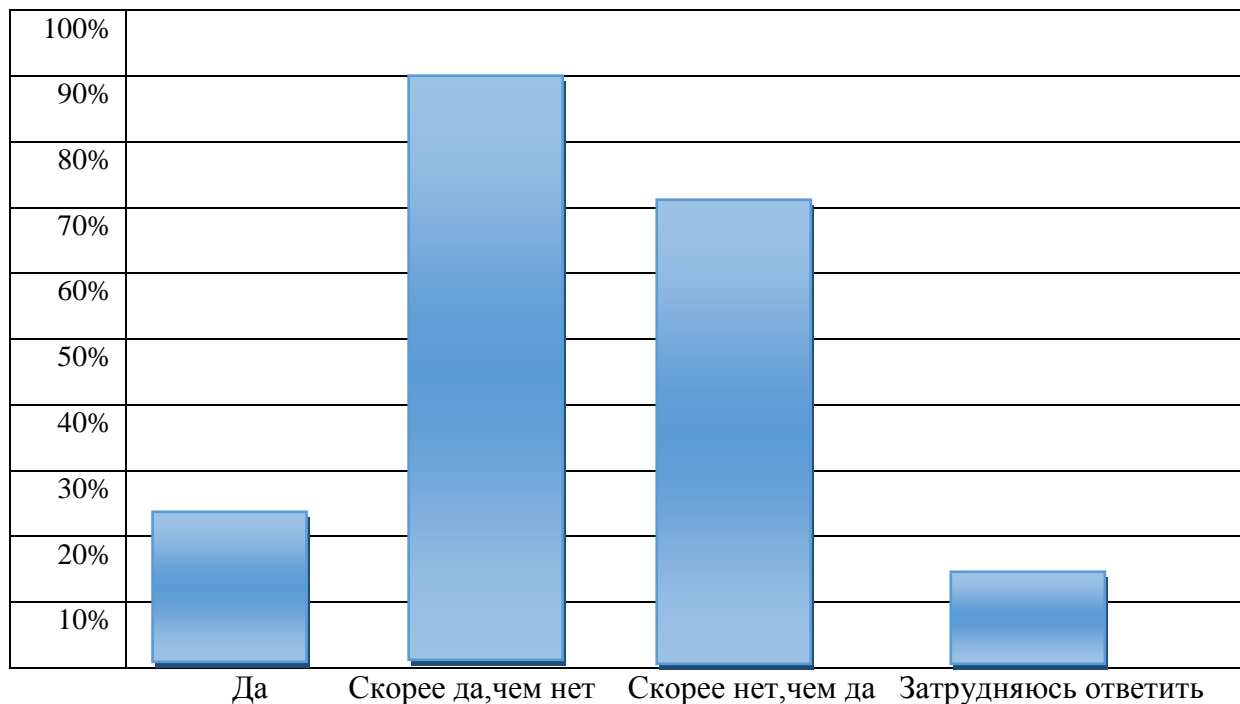
магистратуре. На это необходимо обратить внимание и индивидуально на 3-4 курсе бакалавриата включать наиболее перспективных студентов в научные исследования института.

Вопрос 2: Собираетесь ли Вы работать по специальности?



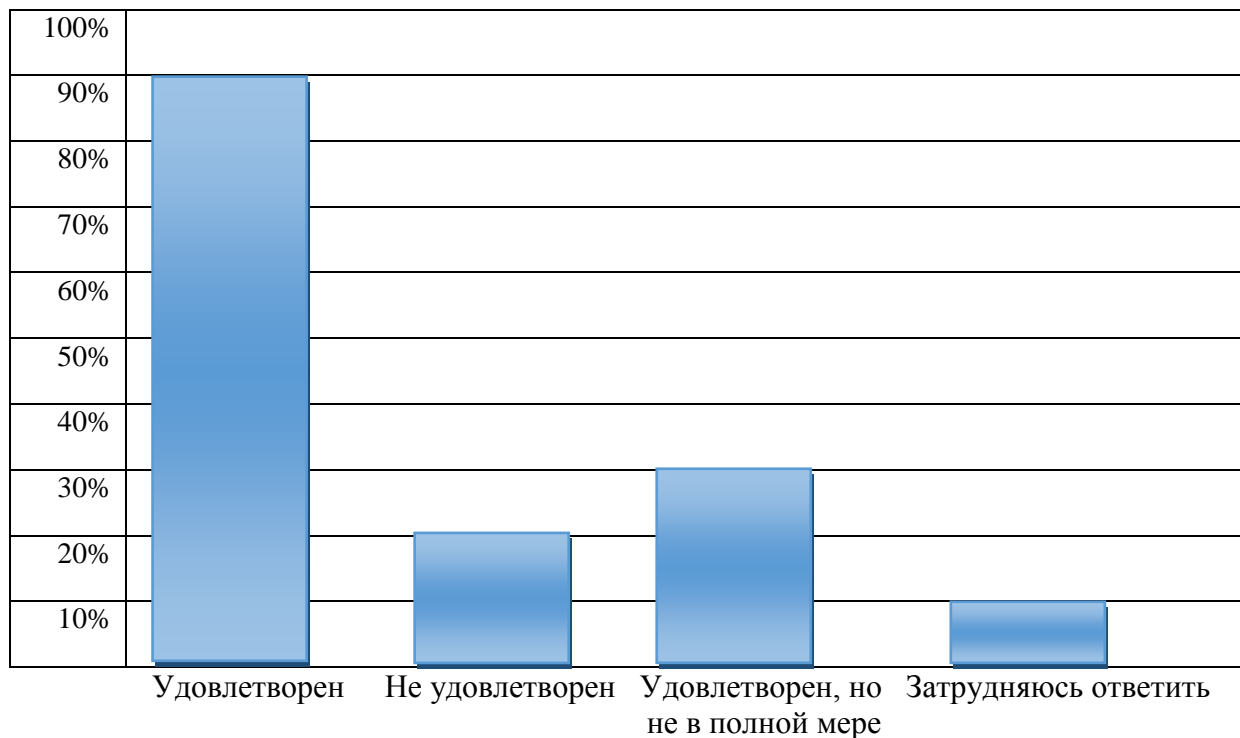
Около 80% опрошенных студентов ответили положительно. Результаты представлены на диаграмме.

Вопрос 3: Как Вы считаете, способствует ли качество образования в КГПУ им.В.П.Астафьева получению желаемой работы?



Большинство респондентов считают, что качество образования в КГПУ им.В.П.Астафьева способствует получению желаемой работы или способствует продвижению выпускников по карьерной лестнице.

Вопрос 4: Удовлетворены ли Вы уровнем полученной в КГПУ им.В.П.Астафьева профессиональной подготовки?



В целом выпускники удовлетворены полученной в КГПУ им.В.П. Астафьева профессиональной подготовкой.

В ходе проведения анкетирования выпускников 2015-2016 года по очной форме обучения обеспечена практически стопроцентная репрезентативность сплошного анкетного опроса.

Контингент опрошенных составили выпускники вуза, уже занятые в той или иной сфере профессиональной деятельности [13].

Сравнение результатов опроса выпускников показало, что студенты, обучавшиеся более ориентируются под специальность, нежели лица с высшим образованием. Среди них большая доля намеренных работать и уже работающих по полученной специальности и более высокая готовность к повышению квалификации по выбранной специализации. С другой стороны, им свойственна меньшая усидчивость и активность в самостоятельной учебной работе, подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ. Они исходят из сложившейся в их сознании достаточности имеющихся у них базовых знаний, умений и навыков, которые следует углублять и совершенствовать избирательно. Почти никто из них не задумывается о послевузовском профессиональном образовании (магистратура).

У выпускников с высшим образованием мотивация иная. Как показали результаты опроса, полученное образование не является для них ориентиром в определении сферы профессиональной деятельности. А рассматривается как необходимое дополнение к уже освоенной или будущей профессии. И в походе за дополнительными знаниями они проявляют повышенную познавательную активность. Потому, что именно знаний им и не хватает.

В остальном, особенно в части оценочных суждений, результаты проведенных в 2016 году опросов, как и результаты анкетирования выпускников за последние три года, во многом совпадают. Это

традиционно высокая оценка состояния сформированной в вузе образовательной среды, организации учебного процесса, его материально-технического обеспечения и педагогического мастерства профессорско-преподавательского состава как основного фактора формирования интереса [24]. Это и самооценка своих сил и возможностей, уже сегодня позволяющих решать задачи профессиональной деятельности как самостоятельно, так и в коллективе под руководством более опытных специалистов. Никто из выпускников не жалеет о времени, проведенном в стенах КГПУ им.В.П.Астафьева.

Результаты анкетного опроса 2016 года в сопоставлении с опросами последних лет позволяют сделать вывод о стабильности образовательного процесса в вузе, его надлежащем кадровом и ином ресурсном обеспечении и достаточно высоком уровне подготовки кадров [23].

3. Разработка модели социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева и работодателя

3.1. Проект социальной и экономической эффективности социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева

В качестве основных элементов технологического компонента модели, сконструированной в контексте этих парадигм, выступают: факторы, механизмы социального партнерства, механизмы мотивации взаимодействия и формы совместной деятельности. Факторная модель системы социального партнерства представлена на рисунке 9.



Рис. 9. Факторы функционирования системы социального партнерства

Моделируя систему социального партнерства, что основной предпосылкой эффективного взаимодействия является наличие мотивации к сотрудничеству. В качестве механизмов мотивации субъектов социального партнерства выступают.

На уровне вуза:

- активное поведение всех структурных подразделений вуза, преподавателей и вспомогательного персонала в установлении контактов с социальными партнёрами;
- объяснение социальным партнёрам реальных преимуществ от взаимодействия с вузом и заключение договоров о взаимовыгодном сотрудничестве. В качестве аргументации выступают: потребность в квалифицированной и компетентной рабочей силе; обеспечение возможности получения выпускниками дополнительной квалификации, соответствующей уровню работодателя; необходимость в повышении квалификации работников для повышения производительности труда и повышения качества товаров и услуг; необходимость в разработке новой продукции и услуг для повышения конкурентоспособности на рынке; потребность в проведении активной профориентационной работы о рабочих местах на предприятии;

На уровне работодателя:

- проведение дополнительного финансирования подготовки специалиста более высокой квалификации, чем требует ГОС СПО, направление стипендиатов от предприятий для обучения;
- предоставление рабочих мест для обучения на рабочем месте и организации проведения производственных практик;
- организация стажировок преподавателей и студентов с ознакомлением с новыми технологиями современных производственных процессов;

- привлечение инвестиций и обеспечение учебных заведений необходимыми оборудованием и материалами;
- направление в учебное заведение на переподготовку, повышение квалификации своих работников с оплатой обучения;
- обеспечение трудоустройства оговоренного количества выпускников;
- обеспечение материальной и моральной заинтересованности преподавателей и мастеров, готовящих кадры для предприятия (доплаты, льготы и т.п.).

На уровне общественных организаций:

- обеспечение потребностей и приоритетов общества в воспитании;
- реализация социальных программ.

На уровне личности:

- создание условий для реализации потребностей личности с учетом её возможностей и особенностей.

Организационными механизмами социального партнерства являются следующие [18].

Нормативно-правовые механизмы: заключение и реализация договоров, соглашений, . контрактов, деловых переговоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства. Основным механизмом развития социального партнерства вуза выступает целевая программа и договоры о сотрудничестве .Разработаны рекомендации по проведению переговоров с социальными партнерами.

Организационно-структурные механизмы: распределение функций и ролей, установление разнообразных связей между социальными партнерами, характеризующиеся гибкостью и адаптивностью.

Психолого-педагогические механизмы: кадровое обеспечение взаимодействия с социальными партнерами.

Содержательно-целевые механизмы: требования работодателей к уровню подготовки выпускника и цели профессионального образования.

Конкретизированные на основе оценки внутренних и внешних факторов образовательной деятельности вуза.

Организационно-технологические механизмы: привлечение социальных партнеров к определению и реализации технологий образовательного процесса.

В рамках Программы социального партнерства вуз стал практиковать проведение комплексных занятий на производстве в целях интеграции науки и производства. Такие занятия обеспечивают: формирование у студентов навыков анализа социально-экономических показателей других сфер профессиональной деятельности; развитие конструктивного, логического мышления посредством моделирования технологического процесса; развитие навыков профессионального мышления в условиях исследовательской работы; развитие умения выявлять проблемы профессионального характера и предлагать способы их решения; развитие организаторских, творческих способностей студентов, навыков самостоятельной учебной и научно-исследовательской работы.

Следующим новшеством стало внедрение идей дуального обучения, обеспечивающего возможность рационального совмещения теоретического и практического обучения, с одной стороны, и подготовки кадров квалифицированных рабочих в рамках профессиональных образовательных программ [35].

Организация прохождения производственной практики студентов - неотъемлемая часть развития профессиональных навыков [20].

Трехсторонний договор, который предусматривает следующее:

- предприятие направляет на обучение конкретного человека с обязательством принятия его на работу;

- Университет учитывает требования предприятия при организации обучения, выстраивая для данного человека индивидуальный образовательный маршрут;
 - студент по окончании университета обязан прийти на работу на данное предприятие. При такой подготовке одновременно удовлетворяются потребности: предприятия как заказчика и студента как личности.
- Обобщенно содержание взаимодействия и социальных партнеров в образовании - производство в обеспечении качества образовательного процесса выглядит следующим образом (рис. 10)

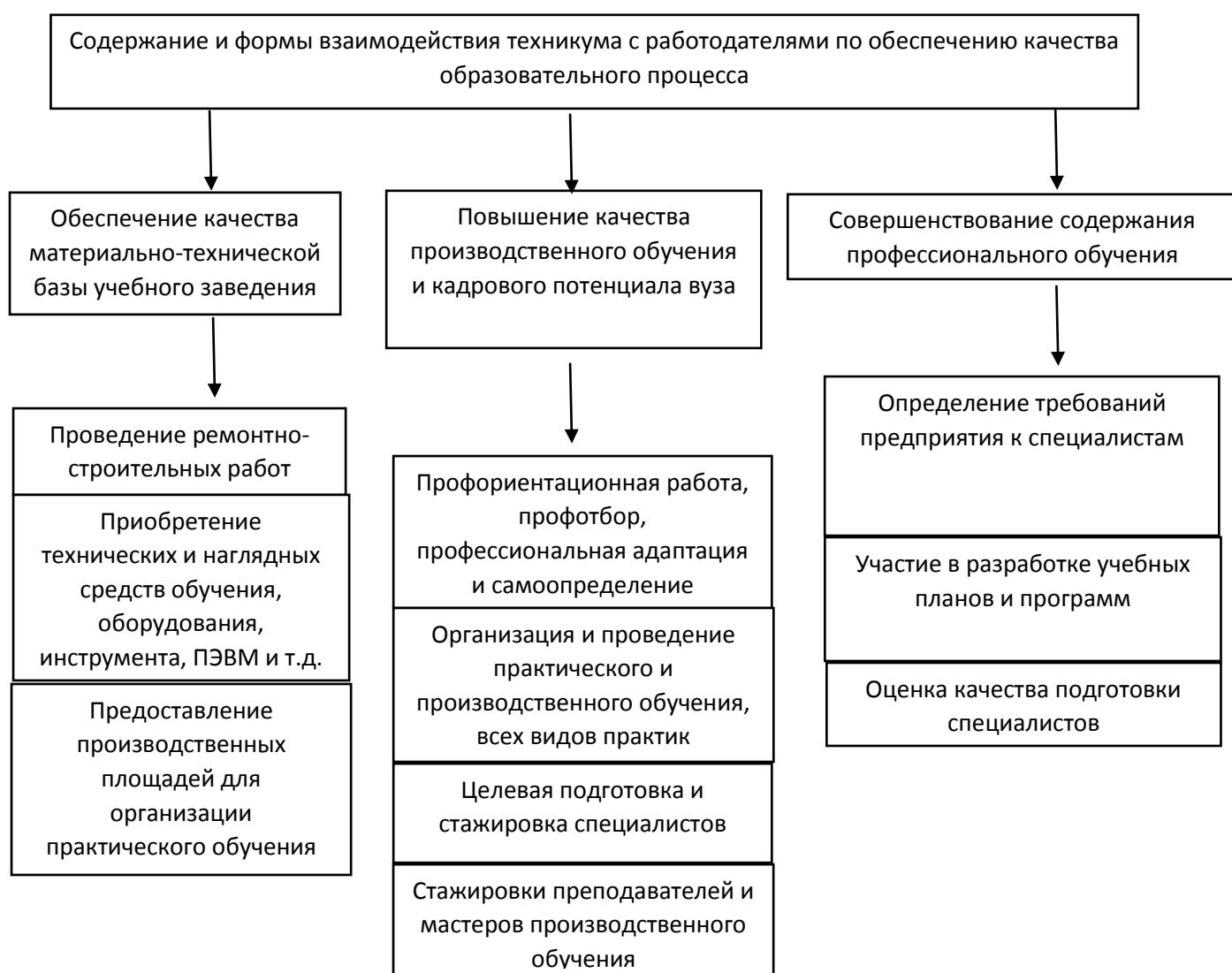


Рис. 10. Содержание и формы взаимодействия вуза и работодателей.

Еще одним нововведением для университета является вовлечение социальных партнеров в психолого-педагогическое сопровождение процесса социально- профессиональной адаптации студентов. Разработанная в вузе система адаптации направлена на изучение мотивации и профессиональной пригодности абитуриентов, создание благоприятной окружающей среды для эмоционального благополучия студентов в течение всего периода обучения, создание комфортной образовательной среды, психологическое взаимодействие студентов и их активное включение в образовательный процесс и социально- профессиональное общение. Важную роль в социально- профессиональной адаптации студентов, их профессиональном самоопределении и дальнейшей профессиональной самореализации играет экспериментальный курс «Технология трудоустройства», введенный для всех специальностей. Цель данного курса обеспечить эффективную профессиональную адаптацию студентов, их самоопределение на рынке труда и успешный карьерный рост выпускников. Программа курса предусматривает изучение учебного материала по темам: «Профессиональная ориентация», «Рынок труда: реальность и прогнозы», «Технология, трудоустройства». Безусловно, результативность этого курса обеспечивается в первую очередь тем, что на лекционных занятиях используются конкретные материалы и данные социальных партнеров, а также тем, что практические работы проводятся в реальных условиях производства, службы занятости населения [25].

Именно это обстоятельство начинает влиять на социализацию и профессиональное самоопределение студента, помогает правильно представить общественное значение и содержание будущей работы, перспективы развития производства и отрасли в целом. Обучение в вузе - мощный фактор социализации. В условиях социального партнерства этот фактор усиливается. Формирование и углубление профессиональных

знаний, умений и навыков, развитие личностных качеств будущих специалистов осуществляется посредством работы клубов, секций, факультативов по направлениям: бухгалтерия, маркетинг, менеджмент, экономика, история Отечества, психология, культура речи, карьера, литература и пр.

Кадровое обеспечение образовательного процесса.

Важным условием повышения качества подготовки выпускников является квалификация инженерно-педагогического персонала вуза, владение им современными педагогическими и производственными технологиями, оборудованием. Решение задачи повышения компетентности педагогов предполагалось через повышение квалификации, стажировки на предприятиях работодателя, научно-методических центрах, социальных структурах.

Как было установлено в результате теоретического исследования и в ходе анализа передового опыта, качество профессионального образования во многом обусловлено уровнем материально-технического и информационного обеспечения целостного образовательного процесса [28].

3.2. Эффективность социального партнерства КГПУ им. В.П. Астафьева

Мониторинг текущих и конечных результатов взаимодействия техникума и социальных партнеров в обеспечении качества профессиональной подготовки специалистов осуществлялся в течение всего периода экспериментальной работы.

Цель мониторинга: анализ и оценка эффективности форм и методов взаимодействия с социальными партнерами, его образовательных эффектов. В мониторинге и контроле эффективности взаимодействия вуза с социальными партнерами в обеспечении качества профессионального образования участвовали Отдел контроля и мониторинга качества

профессионального образования и Экспертный совет. Последний по анализу результатов мониторинга проводит аудит мероприятий целевой программы развития социального партнерства и составляет отчетную базу данных.

При проведении мониторинга использовались качественно-ориентированные методы:

- анкеты, опросные листы, тесты, учебные примеры, дневники, протоколы, экспертные заключения, заметки;
- обсуждения и интервью, коллоквиумы, беседы, доклады, IT-материалы, презентации;
- отчеты о само аттестации и взаимной аттестации студентами друг друга в форме протоколов, заметок, видео и аудиозаписей;
- ролевые игры, конкурсы;
- оперативные совещания Экспертного Совета и Группы мониторинга о ходе реализации модели социального партнерства с отчётами ответственных по направлениям;
- контроль усвоения знаний и умений посредством анализа контрольных точек: оперативного, рубежного контроля и итогового контроля;
- текущий автоматизированный контроль качества образовательного процесса по рабочим профессиям и специальностям;
- социо-мониторинг эффективности деятельности преподавателей на занятиях по скорректированным образовательным программам;
- совместная с социальными партнерами экспертиза профессиональных квалификаций студентов [33].

В качестве основы для проведения мониторинга эффективности взаимодействия с социальными партнерами и общественностью выступала целевая программа развития социального партнерства вуза. Привлечение представителей работодателей и других социальных партнеров в работу Экспертного совета позволило провести адекватный мониторинг

деятельности по реализации созданной экспериментальной модели социального партнерства и обеспечивало достижение запланированных результатов [41].

Эффективность взаимодействия вуза с социальными партнерами оценивалась через критерии: качество профессионального образования (рост числа выпускников, подготавливаемых по заказам работодателя; повышение процента трудоустройства выпускников и позитивная динамика их карьерного роста; индекс удовлетворенности потребностей работодателей и студентов качеством профессионального обучения; рост уровня профессиональной компетентности выпускников); нормативно-правовая основа взаимодействия с социальными партнерами; координация взаимодействия с социальными партнерами; успешность социально-профессиональной адаптации, социализации и самоопределения студентов (реализация требований социальных партнеров к выпускникам учреждений высшего образования, способствующих их адаптации к рынку труда) [34].

Методическое сопровождение реализации модели социального партнерства осуществлялось научно-методической и учебно-воспитательным службами вуза, которые взаимодействовали с Экспертным советом и отделом контроля и мониторинга качества высшего образования, предоставляя ему анализы и отчеты по реализации учебных и воспитательных программ, включающих инновационные образовательные технологии. Отдел контроля и мониторинга качества ВО был создан с целью отслеживания результатов и организации контроля качества образовательной деятельности. Он также определял перечень действий по мониторингу социального партнерства вуза, структурных подразделений и должностных лиц - участников мониторинга, обрабатывал и отсеивал из полученную информацию, разрабатывал и утверждал состав информации, определял оптимальный набор методов

мониторинга. На основе анализа данных мониторинга планировались дальнейшие действия и проводились корректирующие мероприятия [37].

Трудоустройство выпускников является основным показателем качества обучения, престижа учебного заведения и эффективности социального партнерства. В рамках эксперимента мы получили следующие данные. По окончании вуза 36% выпускников поступают в ВУЗы на очную форму обучения, 10% выпускников призываются в Вооруженные Силы Российской Федерации, 2% не работают по семейным обстоятельствам, остальные выпускники - 52% трудоустраиваются, причем 22% из них параллельно обучаются заочно в ВУЗах. По отзывам работодателей, выпускники вузов достаточно востребованы на рынке труда, успешно трудятся на предприятиях, во многих крупных фирмах и демонстрируют хорошее качество теоретической, профессиональной подготовки, неплохие деловые, коммуникативные и личные качества. Для нас важным был такой показатель, как осведомленность студентов о будущем месте работы. Если в начале эксперимента для большинства выпускников получение диплома и поиск работы почти совпадали по времени, то в конце эксперимента уровень осведомленности начинающих специалистов значительно вырос. Этому, по мнению студентов, способствовало предоставление полной информации о вакантных местах на предприятиях в регионе, городе; организация среди выпускников конкурса на представленные вакансии работодателями, спецкурс «Технология трудоустройства» и т.п. При этом для многих из них, основным принципом является возможность свободы выбора, который позволяет личности самостоятельно решать свою судьбу.

Таблица 9

Динамика осведомленности студентов в предстоящем трудоустройстве

Респонденты	Уровень осведомленности (%)	
	Начало эксперимента (2012г.)	Конец эксперимента (2016 г.)

	Знают будущее место работы	Примерно знают будущее место работы	Не знают будущее место работы	Знают будущее место работы	Примерно знают будущее место работы	Не знают будущее место работы
Студенты 1 курса	0,5	15	84,5	5	21	74
Студенты 2 курса	1,3	18,5	80,2	12	25	63
Студенты 3 курса	8,4	19,6	72	24	35	41
Студенты 4 курса	14,2	15,8	70	64,5	20	15,5

Таблица 10.

Динамика профессиональных затруднений студентов

Респонденты	Уровень затруднений (%)					
	Начало эксперимента (2012г.)			Конец эксперимента (2016 г.)		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
Знание рынка	80	20	0	0	0	100
Умение трудоустройства	100	0	0	0	0	100
Адаптированность	50	50	0	0	0	100
Трудоустройство	0	100	0	0	0	100
Закрепляемость	100	0	0	0	80	20
Карьерный рост	50	50	0	0	50	50
Профессионализм	50	50	0	0	0	100

Как следует из данных таблицы, к моменту завершения эксперимента уровень профессиональных затруднений выпускников

значительно снизился, что в первую очередь было обусловлено развитием взаимодействия с социальными партнерами. Это объясняется двумя причинами.

Во-первых, взаимодействие с социальными партнерами позволило социально и профессионально адаптировать студента за время обучения в конкретный трудовой коллектив, обеспечить максимальное использование потенциала каждого выпускника, осуществлять деловые взаимовыгодные отношения с предприятиями и другими социальными партнерами.

Во-вторых, студенты гораздо лучше ориентируются в общепрофессиональных и специальных дисциплинах, так как непосредственно используют в производственной практике изучаемый теоретический материал. А отсюда и мотивация обучения у них выше.

Например, в оценке уровня профессиональной компетентности выпускников в качестве контрольно-измерительных параметров (КИП) выступали: теоретические дисциплины; экономические знания; специальные дисциплины; экологические знания; планирование и организация производственной (трудовой) деятельности; самостоятельное решение возникающих профессиональных и социальных проблем; практические навыки и разработки технологии и техники; профессиональное общение; творческий подход к решению производственных задач; участие в рационализации и изобретательстве; умение использовать вычислительную технику [40].

Заключение

Основная цель социального партнерства состоит в совместной разработке, принятии и реализации социально-экономической и трудовой политики, основанной на интересах общества, работников и работодателей. Для системы профессионального образования социальное партнерство является естественной формой существования в условиях рыночной экономики. Социальное партнерство для учебного заведения открывает дополнительные возможности: постоянный доступ к информации о рынке труда; подключение дополнительных источников финансирования и укрепления материально-технической базы; расширение сферы влияния вуза на социальную среду; упрощение процедуры корректировки и разработки новых учебно-программных материалов, получение новых возможностей для организации производственной практики студентов и стажировки педагогов; расширение возможности трудоустройства выпускников. При этом социальное партнерство должно быть направлено в первую очередь на реализацию требований, выдвигаемых работодателями и рынком труда к уровню подготовки специалистов и обеспечение трудоустройства выпускников. Формирование механизма сближения социума, рынка труда и рынка образования, а также уменьшения дисбаланса спроса и предложения на кадры специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих привело нас к созданию модели сетевого взаимодействия техникума с социальными институтами, региональным рынком труда и рынком образовательных услуг, позволяющей согласовывать интересы государства, общества, региона, предприятий-работодателей, учебного заведения и самих специалистов- выпускников.

Положительное влияние социального партнерства на развитие вуза проявляется в достижении высокого стандарта практико-ориентированной подготовки специалистов за счет повышения качества подготовки и

практики на базе предприятия - социального партнера; в оптимизации учебного процесса на основе модернизации учебно-лабораторной и производственной базы и инфокоммуникационной инфраструктуры; в расширении взаимодействия с предприятием-социальным партнёром в рамках договора о целевой подготовке и востребованности выпускников вуза; во внедрении новых форм образования и системы подготовки специалистов с высокой профессиональной компетенцией; формировании замкнутого технологического цикла подготовки производственного персонала высокотехнологичных отраслей промышленности, обеспечивающего практико-ориентированное обучение и сокращение сроков социальной адаптации выпускников; повышение имиджа вуза как современного конкурентоспособного, соответствующего современным стандартам и требованиям подготовки специалистов для высокотехнологических производств.

В ходе взаимодействия с социальными партнерами в вузе определяются новые компетенции, которыми должен обладать современный специалист в своей профессиональной деятельности, связанной с освоением новых производственных технологий. С целью повышения эффективности профессиональной подготовки студентов рабочие учебные программы, разработанные на основе ГОС, могут быть дополнены учебными модулями, обеспечивающими формирование профессиональных компетенций в соответствии с требованиями стратегического партнера.

Результаты теоретического и экспериментального исследования позволяют сформулировать следующие предложения:

- необходимо активизировать участие бизнеса в софинансировании, подготовке, переподготовке, повышении квалификации кадров, т.е. в воспроизводстве трудовых ресурсов;

- социальные партнеры должны принимать участие в учебно-методической работе вузов: в разработке рабочих учебных планов, в формировании регионального и вузовского компонентов; создании учебно-методических пособий и учебников; в преподавательской деятельности, в совместном формировании тематики для курсовых и дипломных работ и формировании квалификационных требований к выпускникам, что является основой для подготовки учебных планов;

- расширять участие социальных партнеров в развитии научной работы, в деятельности научно-производственных объединений, технопарков, в создании и развитии лабораторий, представительств и пр.

Сегодняшняя наша задача на пути построения социального партнерства состоит в оценке полученного опыта и разработки новых перспектив работы в данном направлении. Во-первых, в области организации мониторинга - отслеживании движения и результатов социального партнерства (изучение рынка труда, запросов работодателей, исследование влияния партнерства с различными учреждениями на уровень компетентности студентов и др.); во-вторых, в сближении вуза с инновационными социальными учреждениями, организациями; в-третьих, в разработке правового механизма установления и регулирования партнерских взаимодействий и др.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательство «Омега-Л», 2012. 188 с.
2. Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собрание законодательства РФ. 2012. №48. Ст.4741.
3. Закон г. Москвы «О социальном партнерстве» // Ведомости Московской городской Думы. 2014. 80 с.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт Высшего образования . Бакалавриат. Направление подготовки 43.03.01 Сервис :[Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://fgosvo.ru>
5. Гост Р ISO 9001:2015 стандарт системы менеджмента качества : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : protect.gost.ru
6. Авво, Б.В. Социальное партнерство в условиях профильного обучения: / Под ред. А.П. Тряпицыной. - СПб. 2015. 96 с.
7. Андрукович, Е. Государственно-частное партнерство в образовании : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : obrazovanie.viperson.ru
8. Байдаченко, П.Г. Социальное партнерство. Словарь-справочник. Экономика, 2013. 240 с.
9. Ветров, А.В. На пути к социальному партнёрству: развитие социально трудовых отношений в современной России : А.В. Ветров; под ред. Л.А. Гордона, Э.В. Клопова и др. 2012. 123 с.
10. Глазьев С.Ю. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов / С. Ю. Глазьев. 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zlev.ru/>
11. Грибанов, В.И. Качество профобразования - основа социального партнерства //Профессиональное образование. 2012. 18-20 с.

12. Гуськова, Н.Д. Партнерство государства, общества и вузов: опыт Франции / Н. Д. Гуськова, Е. А. Неретина, Ю. Р. Еналеева // Высшее образование в России. 2013. 146 – 153 с.
13. Гущина, Е.Г. Маркетинговый механизм взаимодействия социально-значимых рынков. 2014. 114 с.
14. Джинджолия, А.Ф., Шаховская, Л.С., Морозова, И.А. Государственно-частное партнерство: сущность, формы, перспективы и направления развития в современной экономике (Монография) / А.Ф. Джинджолия, Л.С. Шаховская, И.А. Морозова. М.: Изд-во «Экономическое образование», 2016. 88–89 с.
15. Зайцева, А.В. Роль социального партнерства в подготовке конкурентоспособного специалиста // Высшее образование. 2016 . 5 – 6 с.
16. Зинченко, Г.П. Социальное партнёрство / Г.П. Зинченко, Ш.И. Рогов. 2015. 224 с.
17. Кирилловых, А.А. Проблемы правового статуса объединений работодателей в системе некоммерческих организаций // Законодательство и экономика. 2013. 214 с.
18. Коршунова, Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право. 2012. 104 с.
19. Кудюкин, П. Социальное партнерство (Социальная структура трудовых отношений в современной России). - Вопросы экономики, 2014. 72 с.
20. Лапшин В. М. Социальное партнерство как один из аспектов модернизации регионального и муниципального образования // Образование и общество., 2003. 17-19 с.
21. Лисачкина, В.Н. Актуализация содержания и образовательных технологий в системе государственно-частного партнерства образовательных учреждений с предприятиями транснациональных

- корпораций // Высшее профессиональное образование. 2012. 41 - 43 с.
22. Лисачкина, В.Н. Государственно-частное партнерство образовательных учреждений и предприятий транснациональных корпораций // Высшее профессиональное образование. 2012. 47 - 49 с.
23. Литвинова, Н.С. Система управления как основа подготовки квалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям рынка труда // Высшее профессиональное образование. 2012. 153-154 с.
24. Майбуров, И.А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона [Электронный ресурс 2015]. - Режим доступа: <http://www.umj.ru/>
25. Марфин, С.Н. Социальное партнёрство как один из приоритетов развития профессионального образования // Среднее профессиональное образование. 2015. 41 - 43. с.
26. Митрохин, В.И. Социальное партнерство: теоретико-методологические основы. 2013. 89 с.
27. Морозова, О.И. Социальное партнерство на условиях формирования личности специалиста в системе высшего образования / О.И.Морозова.2015. 158 с.
28. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. 2012. 448 с.
29. На путях к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в Советской России/Ред. колл.: А.А. Гордон, Э.В. Клопов и др. 2013. 76 с.
30. Московцев, А.Ф. Воспроизводственное моделирование социальной экономики / А.Ф. Московцев, Е.А. Почитаев // Изв. ВолгГТУ. Серия

- "Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива)". 2016. 56 с.
31. На пути к социальному партнерству. Социальное приложение к бюллетеню "Конституционный вестник", 2013. 25 с.
32. Нуртдинова, А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства // Журнал российского права. 2013. 56 с.
33. Одегов, Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство: Монография / Ю.Г. Одегов, Р.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. - М.: Хронограф, 2013. 155-156 с.
34. Парпаев, Э.Д., Базарова Т.Д. Социальное партнерство как приоритетное направление в подготовке конкурентоспособных специалистов // Образовательная политика, 2012. 64 - 69 с.
35. Смирнов, И.П. Социальное партнерство : что ждет работодатель: (итоги Всероссийского социологического исследования) / И.П. Смирнов, Е.В.Ткаченко. 2014. 32 с.
36. Соловьев, А.В. Социальное партнерство: Комментарий к разделу II Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2014. 368 с.
37. Сохабеев, В.М., Корчагин Е.А. Социальное партнерство в высшем профессиональном образовании// Специалист, 2016. 14- 17 с.
38. Сулаева, Е.П. Роль социального партнерства в воспитании студентов. 2015. 234 с.
39. Сулаева, Е.П., Червова, А.А. Инновационное развитие вуза/ Е.П. Сулаева // Наука и школа. – М.: МПГУ.2014. 130 с.
40. Тюкавкин, Н.М. Государственно-частное партнерство: понятие, предпосылки возникновения, зарубежный опыт, формы организации, сфера применения, нормативно-правовая база / Н. М. Тюкавкин // Аудит и финансовый анализ, 2013. 413-419 с.

41. Фатхутдинов, Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник.- М.: Маркет ДС, 2013. 432 с.
42. Халимовский, Ю. Региональное государственно-частное партнерство : трудности эффективного регулирования / Ю. Халимовский // Хозяйство и право, 2011. 51-59 с.
43. Якимец, В.П. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы / В.П. Якимец, 2014. 118 с.

Согласие на размещение текста выпускной квалификационной работы обучающегося в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева

Я, Багданова Татьяна Геннадьевна

(фамилия, имя, отчество)

разрешаю КГПУ им. В.П. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра / специалиста / магистра / аспиранта (нужное подчеркнуть) на

тему: Состояние и пути развития социального партнерства вуза и работодателей по профессиональной подготовке чз.03.01. КГПУ им. В.П. Астафьева

(далее - ВКР) в сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева, расположенном по адресу <http://elib.kspu.ru>, таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР. Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

Багданова Т.Г.

(фамилия, имя, отчество)

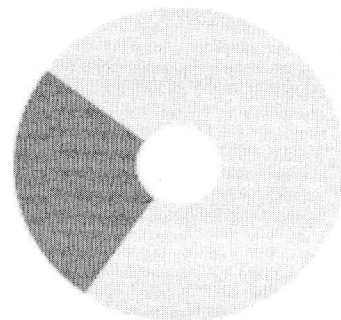
(Подпись, дата)

Уважаемый пользователь! Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 1
дата выгрузки: 27.06.2016 17:55:03
пользователь:
vip.tanya712@mail.ru / ID: 3545307
отчет предоставлен сервисом
«Антиплагиат» на сайте
<http://www.antiplagiat.ru>

Информация о документе

№ документа: 30
Имя исходного файла: Diplom_Bogdanova1.doc
Размер текста: 1313 кБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте:
217060 Слов в тексте:
26813
Число предложений: 1063



Оригинальность: 74.41%
Заимствования: 25.59%
Цитирование: 0%

Информация об отчете

Дата: Отчет от 27.06.2016 17:55:03 Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 74.41%
Заимствования: 25.59%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
5.88 %	[1] Взаимодействие среднего специального учебного заведения и социальных партнеров в обеспечении качества профессиональной подготовки студентов скачать бесплатно автореферат и диссертацию по педагогике для написания научной работы или статьи на тему 'Те	http://naukapedagogika.com	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
3.22 %	[2] Социальное партнерство в зарубежных странах	http://coolreferat.com	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
3.04 %	[3] Оценка удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников факультета педагогики, психологии и социальных наук Социальная сеть Pandia.ru	http://pandia.ru	19.04.2016	Модуль поиска Интернет