

# Формирование системы социального партнерства учреждений образования с работодателями

## Formation of a system of social partnership between educational institutions and employers

**Приходцев С.М.**

Директор МБУДО «ДМШ №11», г. Казань  
e-mail: Stas5199@yandex.ru

**Prichodtsev S.M.**

Director of MBUDO "DMSH No. 11", Kazan  
e-mail: Stas5199@yandex.ru

### **Аннотация**

В данной статье социальное партнерство рассматривается как социальный институт. Исследуются задачи и положительные стороны бизнеса. Проведено исследование требуемых для бизнеса качества и компетенций работников. Социальные взаимодействия субъектов социального партнерства имеют свои особенности, обусловленные разнообразием их интересов, целей, возможностей и степенью социальной ответственности перед обществом. Предложены вариации социальных норм, сформулированы принципы поведения. Обозначены преимущества формирования социального партнерства.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, общество, образование, работодатели, компетенции, формирование системы.

### **Abstract**

This article considers social partnership as a social institution. The tasks and positive sides of business are studied. The study of the quality and competencies of employees required for business is carried out. Social interactions of the subjects of social partnership have their own peculiarities due to the diversity of their interests, goals, opportunities and the degree of social responsibility to society. Variations of social norms are proposed and principles of behavior are formulated. The advantages of the formation of social partnership are outlined.

**Keywords:** social partnership, society, education, employers, competencies, system formation.

В России проблемы социального партнерства широко обсуждаются с переходом к рыночной экономике. Социальное партнерство как институт включает в область своей деятельности социальные взаимодействия значительного количества заинтересованных субъектов. В сфере образования субъекты социального партнерства образуют социальную базу его развития, способствуя решению стратегических и тактических задач социально-экономических отношений. Рынок труда для бизнеса - важнейший фактор становления рыночных отношений, так как малые и средние предприятия во многом определяют темпы не только социального взаимодействия, но и рост доходов. Развитие малого бизнеса позволяет решить следующие задачи:

1. расширить производство и быстро реагировать на изменение спроса;
2. использовать местные источники сырья, отходы производства;
3. обеспечить рентабельное функционирование,
4. создать предпосылки для трудоустройства рабочей силы и т.п.

Малый бизнес владеет относительно небольшой долей рынка, управляется лично владельцем, при этом, остается независимым. Выделяют следующие положительные стороны деятельности малых и средних предприятий:

1. гибкость и быстроту приспособления к конъюнктуре рынка и изменениям технологии производства;
2. способность оперативно внедрять новые технологии;
3. предприимчивость и стремление к самостоятельности и реализации потенциальных творческих возможностей специалистов за меньшее вознаграждение;
4. потребность в источнике развития инноваций. Малые предприятия принимают участие в решении региональных проблем, таких, как восстановление и ремонт жилого фонда, развитие социальной и производственной инфраструктуры, формирование доходной части местного бюджета, а также насыщении потребительского рынка товарами и услугами. Эффективность малых предприятий зависит от ряда факторов, включая уменьшение расходов за счет рациональной организации и управления производством, например, сокращение затрат на содержание управленческого аппарата, возможность делегирования полномочий с расширением степени свободы действий исполнителей. Важным аспектом выступает взаимозаменяемость и взаимозависимость работников внутри предприятия, где от каждого члена коллектива ждут высокого профессионализма. Необходимо отметить и социальную функцию малых предприятий. Они готовы поглощать высвобождаемую рабочую силу с крупных предприятий, и тем самым снижать социальную напряженность, возникающую в условиях экономических кризисов.

Развитие в России данного сегмента бизнеса происходит стремительно, но сложно, подчиняясь принципу Парето. В сфере малого предпринимательства с 2008 г. действовало около 1500 тыс. хозяйствующих субъектов, а доля работающих на предприятиях малого бизнеса в общем количестве занятых составляла 14,7%, на начало 2010 г. - 58%, на 01.10.2023 г. по данным Росстата <sup>1</sup> в частной собственности находится 2830 тыс. хозяйствующих субъектов.

В рейтинге высших учебных заведений России Благотворительного фонда В. Потанина [fondpotanin.ru](http://fondpotanin.ru):

- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова;
- Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД РФ
- Финансовый университет при Правительстве РФ;
- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»;
- Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана;
- Российский государственный гуманитарный университет;
- Российский университет дружбы народов.

Общая модель компетенций на основании запросов работодателей включает компетенции:

- социальные,
- технические,
- экономические,
- общие (универсальные): социально- личностные, общенаучные, инструментальные;
- профессиональные: общепрофессиональные и специальные.

В свою очередь, социально-личностные компетенции предусматривают уметь: погашать конфликты; адаптироваться к новым ситуациям; разбираться в социальных проблемах, связанных с профессией; участвовать в развитии партнерства в профессиональной деятельности и т.д.

---

<sup>1</sup> Количество организаций по данным государственной регистрации// [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Org\\_01-10-2023.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Org_01-10-2023.xlsx)

Общенаучные компетенции предполагают готовность: к абстрагированию; критически мыслить; структурировать знания; применять знание процессов и явлений в профессиональной деятельности и т.д.

Инструментальные компетенции обязывают уметь: правильно формулировать свою мысль; применять знания; анализировать и оценивать результаты профессиональной деятельности; формулировать задачи (проблемы) своей деятельности и т.д.

Одновременно общепрофессиональные компетенции обязывают уметь: анализировать; осуществлять мониторинг; участвовать в разработке операционных моделей и корректирующих мероприятий, направленных на улучшение качества и т.п.

Специальные компетенции позволяют: применять знание задач своей профессиональной деятельности; применять инструменты управления качеством; применять знание подходов к управлению; применять знание принципов и методов в профессиональной деятельности.

Отношение работодателя к формированию компетенций к выпускнику позволяют выделить:

#### 1. Экзогенные качества:

- профессиональные умения и навыки;
- уровень профессиональной подготовки (наличие общих и специальных знаний);
- уровень специальной подготовки (знание технологии, экономики и организации производства в пределах своих обязанностей);
- ориентированность в административной структуре предприятия;
- дополнительные навыки и требования.

#### 2. Эндогенные качества:

- личностные качества;
- коммуникативные качества;
- стремление к профессиональному росту;
- дисциплинированность;
- креативность.

Особый взгляд на вопрос социального партнерства образования с работодателем высказывали российские и зарубежные ученые: Г. Спенсер, М. Вербер Т. Веблен, Э. Гидденс, Т. Парсонс, Д.Н. Смелзер, Дж. Хоманс, П. Штомпки, Т.И. Заславская, Н.В. Лазарева, Р.В. Рывкина, А.И. Кравченко, Г.Е. Зборовский, М.С. Комаров, А.М. Осипов, П. Карстанье и др. Теоретические направления развития понятия «социальное партнерство» можно отнести к возникновению в социологической науке понятия «социальный институт». Основным его атрибутом считаются устоявшиеся модели, образцы поведения и социальных отношений, основанные на совокупности норм или правил. Этой позиции придерживается большинство западных социологов. Так, Герберт Спенсер, признанный основоположник концепции социальных институтов, рассматривает их как структурные элементы общества и управления и убежден, что институты делают возможной совместную жизнь людей и их сотрудничество, приспособляя несоциального по своей сути человека к жизни в обществе, причем каждый из институтов призван удовлетворять определенные общественные и личные потребности и выполнять соответствующие функции [1]. М. Вербер делает акцент на том, что в институтах воспроизводятся социальные связи, регулируемые нормами, содержание которых устанавливается обществом в целях удовлетворения потребностей членов общества [2]. Э. Гидденс подчеркивает такие важные функции социальных институтов, как «цементирование» общественной жизни и установление общих соглашений, обеспечивающих преемственность поколений [3].

Социальное партнерство является условием и целью общественного развития. Оно является не только условием стабилизации социальных отношений, но и фактором развития общества, так как выступает механизмом согласования разнообразных интересов социальных субъектов в современном действии для достижения их собственных целей, которые в том числе могут быть ориентированы на изменения. Как обоснованно

подчеркивают В.Н. Киселев и В.Г. Смольков, «социальное партнерство – не только средство стабилизации политического и экономического развития. Это еще и инструмент изменений в обществе...» [4]. Форматы взаимодействия различны [5]. При этом, развитие партнерских соглашений в регионе способствует увеличению его финансовых ресурсов [6], прибавлению бюджетных ресурсов [7] при эффективном правовом обеспечении процессов [8] и аудите получаемых доходов [9]. Социальные партнерства, развиваясь динамично, заинтересованы в налоговых преференциях, укреплении налогового потенциала [10]. Используя различные методы учета затрат [11], социальные партнерства выстраивают систему налогообложения [12] с широким применением цифровых технологий учета [13] и аудита используемых систем [14]. Утверждение учетных положений [15] определяет прозрачность социальных взаимодействий, в целях оптимизации затрат [16]. Также в рамках экономии привлекают специалистов по трудовому соглашению или отдают на аутсорсинг [17]. Параметры стратегии роста [18] взаимодействия субъектов социального партнерства направлены не только на доходный рост, но и приращение макроэкономических показателей [19] и социальной устойчивости. Профессиональные кадры составляют основу трудовых ресурсов. Цифровизация активов [20], ресурсов и обязательств [21] в условиях социального взаимодействия создают основу для приоритетного развития [22] образования в интересах устойчивого развития бизнеса. Собственные финансовые ресурсы образовательного учреждения – существенное условие для вовлечения внешних партнеров и определенной экономической поддержки их деятельности в интересах системы образования [23].

В целом, социальное партнерство необходимо рассматривать как один из основных институтов в обществе, главной функцией которого является согласование разнообразных индивидуальных и групповых интересов. Социальные нормы можно сформулировать в виде принципов поведения:

- равноправие партнеров при уважении и учете их интересов при участии в договорных отношениях;
- свобода выбора и добровольность принятия обязательств;
- контроль за выполнением принятых соглашений и ответственность субъектов социального партнерства за выполнение соглашений;
- содействие государства в управлении и развитии социального партнерства на демократической основе. Несоблюдение этих принципов приводит к дисфункции института социального партнерства.

Преимущества формирования социального партнерства позволяют:

- для работодателя: снизить затраты на поиск, обучение и привлечение персонала, повысить производительности труда;
- для администрации региона: возможность удержать высококвалифицированные кадры в городе, области, тем самым способствовать их развитию;
- для выпускников: трудоустроиться, получить карьерный рост;
- для образовательного учреждения: сформировать высокий рейтинг на рынке труда, и на образовательном рынке.

Социальное партнерство имеет интегративную природу, так как в его основе широкий круг разнообразных потребностей и интересов личности, социальных групп и общества. Интеграция социального партнерства в ценностную структуру общества позволяет узаконить его социально-правовые основы. Социальное партнерство как социальный институт представляет собой устойчивое социальное образование, включающее совокупность субъектов, исполняющих надлежащие роли, обладающих соответствующим статусом, имеющих материальные условия и средства, обеспечивающие их деятельность; систему партнерских типов поведения, взаимодействий, связей и отношений, основанных на конкретных принципах, правилах поведения; социально-ценностное ядро, выступающее ориентиром для партнерских отношений; договорные процедуры и практики, выполняющие многообразные функции в обществе, направленные на обеспечение его стабильности, интеграции и разви-

тия. Таким образом, взаимодействие учреждений образования с работодателями представляет на современном этапе формирование эффективной системы взаимовыгодного социального партнерства.

## Литература

1. Кон И.С. Социологическая концепция Герберта Спенсера. //История буржуазной социологии XIX– начала XX века /Под ред. И.С. Кона. – М.: Наука, 1979. – С. 40–52.
2. Вербер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С. 537.
3. Гидденс Э. Социология. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – С. 362–391
4. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. – 2-е изд. – М.: Экономика, 2002. – С. 11.
5. Лазарева Н. В. Форматы взаимодействия в вузе / Н. В. Лазарева // Современные вопросы естествознания и экономики : сборник трудов V Международной научно-практической конференции, Прокопьевск, 16 марта 2023 года. – Прокопьевск: Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева" в г. Прокопьевске, 2023. – С. 653-655. – EDN FJVANL.
6. Лазарева Н. В. Финансовые ресурсы органов местного самоуправления: история, структура, регулирование // Ростовская государственная экономическая академия. – Ростов-на-Дону : Без издательства, 1998. – 127 с.
7. Лазарева Н. В. Управление бюджетными ресурсами территорий // Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов; Кафедра финансов. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 2000. – 153 с.
8. Лазарева Н. В. Роль правового обеспечения аудита в управлении бюджетными потоками // Финансы. – 2001. – № 10. – С. 58-60.
9. Лазарева Н. В. Аудит в системе управления доходами местных бюджетов // Ростовская государственная экономическая академия. – Ростов-на-Дону : Без издательства, 2000. – 190 с.
10. Лазарева Н. В. Налоговый потенциал регионов // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 7(144). – С. 660-663. – DOI 10.34925/EIP.2022.144.7.125.
11. Лазарева Н. В., Яшунова А. А. Методы учета затрат в строительной организации // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2020. – № 17. – С. 36-43.
12. Лазарева Н. В. Налоги и налогообложение : Учебник // Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2023. – 472 с.
13. Лазарева Н. В. Учет и налогообложение субъектов предпринимательства // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях : Сборник научных трудов IV национальной (с международным участием) научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 января 2020 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – С. 242-245.
14. Лазарева Н. В. Аудит систем налогообложения // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 1(114). – С. 626-629.
15. Исследование методологии формирования учетной политики : / Н. В. Лазарева, А. А. Баранова, Е. В. Федорова [и др.]. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2021. – 100 с.
16. Лазарева Н. В. Евдокимова Л. К. Бухгалтерский учет на предприятиях общественного питания /Под редакцией Н.В. Лазаревой //Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. – 89 с.
17. Лазарева Н. В. Аутсорсинг как прогрессивное явление мировой экономики / Н. В. Лазарева, А. Егорова // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях : Сборник научных трудов IV национальной (с международным участием) научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 23–24 января 2020 года. – Санкт-

Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – С. 280-283.

18. Рубан-Лазарева Н. В. Макроэкономические параметры стратегии финансов устойчивого качественного развития // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2023. – № 9. – С. 93-99. – DOI 10.17513/vaael.2979.
19. Лазарева Н. В. Макроэкономика. Продвинутый уровень : Учебник // Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2023. – 268 с.
20. Лазарева Н. В. Цифровые финансовые активы и цифровая валюта как современные инструменты устойчивого экономического роста // Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов : сборник материалов IV Международной научнопрактической конференции, Москва, 04 октября 2021 года. – Москва: ООО "Институт развития образования и консалтинга", 2021. – С. 118-121.
21. Лазарева Н. В. Цифровизация учета обязательств в строительстве // Экономика. Управление. Образование. – 2019. – № 2(9). – С. 36-40.
22. Лазарева, Н. В. Финансы приоритетных отраслей экономики России: Сельское хозяйство. Общественное питание. Туризм. Строительство. Образование / Н. В. Лазарева. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2023. – 124 с.
23. Осипов А.М., Карстанье П. Социальное партнерство в образовании: ориентиры научного анализа //Образование и общество, 2008. – С. 108-115.