

УДК 378.6:316.47(571.61)

Т.В. Климова, В.З. Григорьева

**ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Статья посвящена вопросу изучения социального партнерства в сфере подготовки кадров. Особое внимание уделяется анализу результатов взаимодействия субъектов социального партнерства в сфере подготовки кадров в Амурской области. Раскрыты основные формы социального партнерства, реализуемые в области. Выделены факторы, препятствующие развитию взаимодействия в сфере подготовки кадров.

Ключевые слова: социальное партнерство, подготовка кадров, уровни развития социального партнерства в сфере подготовки кадров, субъекты социального партнерства, формы социального партнерства.

**THE MAIN TENDENCIES OF SOCIAL PARTNERSHIP DEVELOPMENT
IN THE FIELD OF PERSONNEL TRAINING IN THE AMUR REGION**

The article is devoted to the issue of studying social partnership in the field of personnel training. Particular attention is paid to the analysis of the results of interaction between subjects of social partnership in the field of personnel training in the Amur Region. The main forms of social partnership implemented in the Amur Region are revealed. The factors preventing the development of interaction in the field of personnel training are highlighted in the article.

Key words: social partnership, personnel training, levels of development of social partnership in the field of personnel training, subjects of social partnership, forms of social partnership.

Кадровый вопрос важен не только для новых организаций и предприятий России, но и для тех, которые уже давно существуют на рынке. В современных условиях проблема кадров с каждым годом становится все острее. Этому способствует множество факторов, среди которых можно выделить затянувшуюся перестройку экономической системы, в том числе в сфере образования; потерю молодежью ряда ценностей, влияние научно-технического прогресса, требующего формирования у работника новых компетенций, и др. Эти вызовы побуждают всех субъектов системы подготовки кадров к поиску новых возможностей решения кадрового вопроса. Одним из оптимальных вариантов решения является развитие социального партнерства.

Социальное партнерство как явление и категория существует уже давно: широко использовалось в условиях плановой экономики в СССР, успешно развивалось за рубежом. В сегодняшней России социальное партнерство получило новый вектор развития.

Подготовка кадров рассматривается в контексте развития образования в нашей стране. Следовательно, социальное партнерство в сфере подготовки кадров лежит в круге интересов профессионального образования. Среди основных задач государства, отраженных в Национальной доктрине

образования в Российской Федерации, две задачи напрямую касаются социального партнерства. Во-первых, задачей государства является стимулирование негосударственных инвестиций в систему образования, в том числе путем предоставления налоговых и таможенных льгот для юридических и физических лиц, участвующих в развитии образовательных учреждений. Во-вторых, это привлечение работодателей и других заказчиков-специалистов к социальному партнерству и организации профессионального образования с целью удовлетворения потребностей рынка труда [1].

Таким образом, к основным целям социального партнерства в сфере образования относятся:

реализация государственной политики в области образования и подготовки кадров;

обеспечение рынка труда квалифицированными специалистами;

быстрая адаптация подготовки, обучения и переподготовки кадров к изменениям на рынке труда;

повышение качества подготовки специалистов.

Много внимания социальному партнерству уделяется и в научном сообществе. Анализ научной литературы по проблеме социального партнерства в образовании позволил сформулировать определение: социальное партнерство в сфере подготовки кадров – это разновидность социального взаимодействия, представляющего собой согласование действий всех субъектов партнерства, направленного на оптимизацию подготовки кадров для решения задач государства, бизнеса, личности. Эффективное социальное партнерство в сфере подготовки кадров должно осуществляться на основе следующих принципов: согласованности интересов всех сторон, легитимности, взаимовыгодности, взаимодополняемости, добровольности, взаимной ответственности, открытости.

Взаимодействие между партнерами развивается поступательно. Сначала это простейшие контакты с целью обмена информацией. Потом отношения переходят на уровень активного сотрудничества при решении определенных проблем образования. Дальнейшее развитие отношений между партнерами характеризуется эффективной совместной деятельностью, сопровождающейся взаимопониманием в процессе достижения общей цели. Эти шаги можно определить как уровни развития социального партнерства в сфере подготовки кадров.

Процесс социального партнерства предполагает тесное взаимодействие всех заинтересованных сторон. Можно условно выделить три главных субъекта:

1. Государство в лице органов исполнительной и законодательной власти регионального и муниципального уровня. Интересы его направлены на обеспечение конкурентоспособности национальной экономики за счет профессиональных кадров и привлечения инвестиций в регион.

2. Бизнес. Целью является решение кадровых проблем, привлечение высококвалифицированных специалистов для производства товаров и услуг.

3. Учебные заведения. Интересы лежат в сфере не только повышения конкурентоспособности самих образовательных учреждений, но и повышения конкурентоспособности выпускников, их успешного трудоустройства.

Как видно, у субъектов социального партнерства собственное видение решения проблем, разные возможности и ресурсы, свои интересы, но есть ряд общих интересов, объединяющих их: стремление повысить качество образования, имиджевая привлекательность образовательных организаций и региона, повышение профессионального, образовательного и культурного уровня населения, развитие производств, обеспечивающих занятость и рост спроса на рынке труда. Механизм социального партнерства позволяет интегрировать интересы всех участников для достижения поставленных целей.

В Амурской области социальное партнерство в сфере подготовки кадров в последние годы стало активно развиваться, что обусловлено рядом факторов. Во-первых, это реформирование системы профессионального образования. Во-вторых, кризисные явления в экономике, порождающие не-

обходимость повышения конкурентоспособности работников на рынке труда через профессиональную переподготовку, повышение квалификации. В-третьих, осуществление инвестиционных проектов в Амурской области (строительство нефтепровода, Амурского газоперерабатывающего завода, космодрома «Восточный», семенного завода, маслоэкстракционного завода по глубокой переработке сои и др.), требующее привлечения большого числа высококвалифицированных специалистов.

Однако преобладающее большинство крупных предприятий, ориентированных на расширение своего производства, редко демонстрирует заинтересованность в установлении отношений социального партнерства с учебными заведениями профессионального образования. Отсутствие интереса в вопросе подготовки кадров характерно также для малых и средних предприятий [5]. Это обусловлено объективными факторами: с одной стороны, существенным преобладанием предложений рабочей силы на рынке труда, а с другой, – недостаточным пониманием необходимости расширения человеческих ресурсов и отсутствием необходимых средств. Хотя именно укрепление взаимосвязи рынка труда и профессионального образования, а также развитие межтерриториальной и межотраслевой мобильности трудовых ресурсов содействуют обеспечению работодателей рабочей силой требуемой квалификации в необходимом количестве.

Реализация социального партнерства в сфере подготовки кадров в Амурской области осуществляется в разных формах [2, 3, 4]. В схеме (рис. 1) представлены направления социального партнерства и их отражение в конкретных формах.

Разнообразие форм свидетельствует о положительной динамике в развитии сотрудничества в сфере подготовки кадров. Однако не все выделенные формы в равной степени развиты. Наиболее распространенными и развитыми являются те из них, которые направлены на реализацию мер по повышению качества подготовки кадров. Это можно объяснить традиционностью форм данного направления.

Несмотря на развитие социального партнерства, остается существенным разрыв между потребностями экономики Амурской области в квалифицированных рабочих кадрах и реальным уровнем их подготовки. Преодолению этого разрыва способствует деятельность учебных многофункциональных центров.

При активной поддержке предприятий в 2011-2014 гг. на базе образовательных организаций профессионального образования были открыты четыре многофункциональных центра прикладных квалификаций: межрегиональный ресурсный центр горного профиля, многоуровневый образовательный центр аграрного профиля, учебный центр «Промышленная безопасность», ГПОАУ Амурской области «Амурский многофункциональный центр профессиональных квалификаций». На сегодняшний день в них ведется работа по программам подготовки рабочих, служащих и специалистов среднего звена и переподготовка незанятого населения. За прошедшие годы на базе созданных центров прошли подготовку, переподготовку и повышение квалификации около 8 тысяч человек.

Развитие социального партнерства обусловлено необходимостью данного процесса для каждого его субъекта: учебных заведений, так как государственные образовательные стандарты требуют обязательного участия работодателей в образовательном процессе; работодателей, так как зачастую корпоративные стандарты работника не соответствуют уровню подготовки специалистов учебными заведениями.

Таким образом, для оптимизации социального партнерства в сфере подготовки кадров необходимо устранить несовершенство нормативно-правовой базы, широко демонстрировать положительный опыт реализации партнерства, а главное – содействовать формированию у всех участников взаимодействия осознанного понимания того, что только объединив усилия, можно достичь поставленных целей, удовлетворить запросы всех субъектов социального партнерства.



Рис. 1. Формы социального партнерства.

1. О национальной доктрине образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 № 751. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Аквазба, Е.О. Возможности социального партнерства в системе управления качеством образования образовательной организации / Е.О. Аквазба, Т.Е. Ухабина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 11. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-sotsialnogo-partnerstva-v-sisteme-upravleniya-kachestvom-obrazovaniya>. (дата обращения: 20.01.2017).

3. Магомедалиева, О.В. Тенденции развития государственно-частного партнерства на региональном уровне [Электронный ресурс] / О.В. Магомедалиева // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2015. – № 4-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-gosudarstvenno-chastnogo-partnerstva-na-regionalnom-urovne> (дата обращения: 17.02.2017).

4. Тесленко, И.В. Изучение социального партнерства в профессиональном образовании на региональном уровне (по материалам исследования в Свердловской области) [Электронный ресурс] / И.В. Тесленко, М.А. Загорина // Мониторинг. – 2013. – № 5 (117). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-sotsialnogo-partnerstva>

v-professionalnom-obrazovanii-na-regionalnom-urovne-po-materialam-issledovaniya-v-sverdlovskoy. (дата обращения: 08.12.2016).

5. Шанц, Е.А. Проблемы социального партнерства в профессиональном образовании // Концепт. – 2013. – № S6. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-sotsialnogo-partnerstva-v-professionalnom-obrazovanii>. (дата обращения: 14.02.2017).

УДК 338.45

Л.В. Рыбакова, И.В. Смолина

ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЗЕЙСКИЙ ЛЕСОПЕРЕВАЛОЧНЫЙ КОМБИНАТ»

Представлено исследование проблем производственного менеджмента на примере ОАО «Зейский лесоперевалочный комбинат». Был проведен системный анализ ситуации, выявлена проблема повышения производительности труда, предложено управленческое решение по ее решению.

Ключевые слова: производственный менеджмент, производительность труда, мотивация, персонал, управленческое решение.

POSSIBILITY OF INCREASING PRODUCTIVITY ON THE EXAMPLE OF OJSC «ZEYSKIY LPK»

The article presents a study of the problems of production management on the example of OJSC «ZEYSKIY LPK». A systematic analysis of the situation identified the increasing productivity problem. The management solution to this problem was offered.

Key words: production management, productivity, motivation, staff, management solution.

Повышение производительности труда – одна из наиболее актуальных проблем в бизнесе. Производительность труда – основной показатель экономической эффективности отрасли и каждого предприятия. Актуальность темы определяется тем, что анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени. Рост производительности труда означает экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. Под факторами роста производительности труда понимаются условия или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Объектом нашего исследования является предприятие ОАО «Зейский лесоперевалочный комбинат», а целью исследования – повышение производительности труда на комбинате.

На основании отчета о финансовых результатах проведен анализ основных экономических показателей деятельности предприятия за три года (табл. 1).