

## Литература

1. **Методологические** положения по статистике / Госкомстат России. – М., 1996. – Вып. 1.
2. **Костецкий Н.Ф., Черемисин В.Т.** Жилищный фонд России: проблемы сохранения и воспроизводства // Экономика строительства. – 2002. – № 12.
3. **Валовой** региональный продукт Томской области в 1995–2004 гг.: Стат. сб. / Томскстат. – Томск, 2006.
4. **Основные** показатели социально-экономического развития Томской области и России за период 2000–2006 гг. / [http://tomsk.gov.ru/opencms/ru/economy\\_finances/socially\\_economic\\_status/basic\\_index\\_evolution.html](http://tomsk.gov.ru/opencms/ru/economy_finances/socially_economic_status/basic_index_evolution.html).
5. **Исаков С., Абдулин С.** Девелопмент – ответ на вызов времени // Строительный вестник: отраслевая газета Республики Казахстан / <http://www.w3.org/TR/REC-html40>, (2005, 14 фев.).
6. **Володина Л.Б.** Формирование системы управления инвестиционным процессом в жилищном строительстве депрессивного региона в условиях рыночных преобразований: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – Махачкала, 2004.
8. **Южелевский В.К.** Управление процессом привлечения инвестиций в жилищное строительство: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – М., 2003.

© Овсянникова Т.Ю., Котова О.В., 2007

## АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

**А.А. Кузьмина**

Сегодня остается дискуссионным вопрос о методах и формах реализации одного из приоритетных направлений развития региональной экономики – создания кадрового потенциала, которое находится на стыке двух областей: образования и производства. Для того чтобы партнерство «учебное учреждение профессионального образования – работодатель» было успешным, нужны взаимная заинтересованность партнеров и адекватная система взаимодействия, что предполагает необходимость объединения деятельности представителей образовательных учреждений и работодателей для максимального согласования и реализации интересов всех участников данного процесса.

Приоритетным направлением в сотрудничестве с потенциальными работодателями является заключение долгосрочных договоров, предусматривающих научно-исследовательское, научно-техническое сотрудничество, совместную разработку и реализацию образовательных программ по подготовке кадров в соответствии со спецификой предприятия, организацию прохождения практики и трудоустройство выпускников. Это позволяет не только закрепить студентов за предприятиями, но и прогнозировать их трудоустройство.

В настоящее время, например, на рынке труда Тверской области наблюдается нарушение баланса спроса на трудовые ресурсы и их предложения в количественном и качественном выражении, когда большинство молодых специалистов трудоустраиваются не в соответствии с квалификацией и уровнем образования. Положительная динамика экономики Тверской области влияет на увеличение потребности в кадрах. Но предприятиям требуются не только дипломированные специалисты с высшим образованием, но и квалифицированные рабочие. По данным центра статистики, в структуре вакансий преобладает спрос на рабочие специальности, которые составляют 80–90% от общего числа вакансий. Стабильно высок спрос на рабочих строительных специальностей, на рабочих, обслуживающих транспортные средства и установки, на рабочих жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания, легкой промышленности. В последнее время на рынке труда появился спрос на специалистов технического профиля. Востребованные вакансии отражают отраслевую структуру занятости, в которой исторически лидирующее положение занимают работники машиностроения, легкой, химической промышленности, электроэнергетики.

За годы реформ образовательного комплекса снизился престиж начального профессионального и средне-специального образования. Сейчас на производстве средний возраст рабочих приближается к пенсионному, а кадровый резерв у предприятий отсутствует. Работодатели вынуждены заполнять вакансии за счет рабочей силы, высвобождающейся с других предприятий, а также за счет привлечения мигрантов, не имеющих нужных профессиональных навыков. Миграционный процесс является единственным фактором, способствующим нивелированию диспропорций спроса на неквалифицированных рабочих и их предложения. Сегодня удельный вес иностранной рабочей силы в промышленности и сельском хозяйстве Тверской области составляет 75%. Подготовка современных квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в ближайшие годы в регионе может стать основной кадровой проблемой.

Как положительный пример деятельности по трудоустройству выпускников и их адаптации к рынку труда можно привести опыт Тверского госу-

дарственного университета в создании студенческой биржи труда\*. Службы университета при тесном взаимодействии с Управлением федеральной государственной службы занятости населения по Тверской области, департаментом образования администрации области, управлениями образования мэрии г. Твери, других городов и районов области, а также организациями-работодателями осуществляют сбор и обработку информации о положении в сфере занятости населения, которую предоставляют студентам и выпускникам университета, оказывают выпускникам помощь в трудоустройстве. Для этих целей они поддерживают периодически обновляемый сайт, выпускают информационные материалы, проводят мероприятия, способствующие трудоустройству выпускников и повышающих их конкурентоспособность на рынке труда.

Сотрудничество в рамках студенческой биржи предполагает

- подбор по заявкам работодателей студентов для трудоустройства, в том числе временного;
- сбор информации о вакансиях для выпускников высших учебных заведений, студенческой молодежи, а также для всех желающих молодых людей города в возрасте до 27 лет;
- информирование студентов и выпускников университета о возможностях получения работы, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места; организацию факультативных курсов по обучению навыкам, необходимым на рынке труда; выпуск сборников «Профессиональная подготовка специалистов в Тверском государственном университете и современный рынок труда», «Информационные материалы по социальной деятельности в Тверском государственном университете», включающих материалы по деятельности студенческой биржи труда, услугам и программам службы занятости для молодежи;
- взаимодействие с департаментом образования, службами занятости населения, кадровыми службами предприятий и организаций г. Твери и Тверской области по вопросам трудоустройства выпускников вуза и временного трудоустройства учащейся молодежи;
- проведение совместно с управлением службы занятости и студентами вузов социологических и научных исследований.

---

\* Аналогичные формы трудоустройства молодых специалистов известны и в Кемеровской области. См.: **Проценко Т.Г.** Проблемы трудоустройства молодежи в провинциальном регионе // Регион: экономика и социология. – 2006. – № 3.

Работа вуза по установлению долгосрочных партнерских отношений с предприятиями и организациями способствует расширению программ целевой подготовки специалистов, по продвижению выпускников на рынке труда, созданию для них различных возможностей, облегчающих поиск работы, соответствующей полученной специальности и индивидуальным запросам.

Таким образом, основными задачами вуза в его сотрудничестве с предприятиями и организациями – потребителями специалистов являются следующие:

- определение форм и механизмов участия в этом сотрудничестве партнеров-работодателей, определение целевых установок и индикаторов их достижения на основе мониторинга изменений, происходящих на рынках труда и образовательных услуг;
- взаимодействие с государственными, региональными и вузовскими службами трудоустройства в целях оптимизации траектории поиска работы выпускниками;
- использование возможностей информационных технологий для актуализации банков данных вакансий, баз практики, востребованности выпускников в разрезе полученных специальностей, требований работодателей к навыкам, умениям, структуре и качеству подготовки соискателей.

Однако в настоящее время недостаточно развиты независимые формы и механизмы участия работодателей в социальном партнерстве. Анализ требований и рекламаций на качество подготовки специалистов позволит учебному заведению своевременно изменять как спектр специальностей, так и количество выпускаемых специалистов по различным специальностям, вводить в программы подготовки новые дисциплины и технологии обучения и, как следствие, уверенно чувствовать себя в условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг. Но при этом необходимо учитывать, что рынок труда предъявляет требования не только к уровню теоретических знаний потенциального работника, но и к степени ответственности, профессиональной компетентности и коммуникабельности, которую он может продемонстрировать. Поскольку вузы в процессе подготовки специалистов не всегда могут учитывать изменения, происходящие на рынке труда, социальное партнерство предполагает не только сотрудничество, но и взаимное принятие ответственности и рисков, связанных с реализацией образовательной услуги.

Привлечение в образовательную систему частного бизнеса не равнозначно платности образования. Сегодня основные проблемы вузов – это слабая материальная база и, как следствие, оторванность системы образования от научно-производственной сферы. Инвестиции могут быть направлены на введение стипендиальных и грантовых программ для студентов и преподавателей, приглашение исследователей и руководителей бизнеса для преподавания в вузах. Без частных инвестиций в образовательную систему она не сможет решить главную задачу, которая перед ней стоит, – обеспечить соответствие выпускников тем потребностям рынка труда, которые все время меняются и усложняются. Поэтому важна связь с бизнес-структурами. Это позволит вузу определить, какие специальности и квалификации востребованы на рынке труда, а предприятиям не надо будет заниматься переподготовкой молодых специалистов. Здесь нужны совместные действия, чтобы специалисты, выпускаемые высшей школой, уже в процессе обучения были погружены в проблематику соответствующей отрасли экономики.

Таким образом, социальное партнерство можно рассматривать как рынок, где есть спрос на специалистов и их предложение. Спрос предъявляется бизнесом, предложение обеспечивается системой образования. Поэтому, говоря о конкретных мерах по изменению существующей ситуации, нужно говорить как о мерах по повышению эффективности выпуска специалистов, так и о мерах по стимулированию спроса на выпуск специалистов.

Кроме квалифицированных кадров бизнес заинтересован в максимальном приближенных к его нуждам прикладных исследованиях. Поэтому нельзя сводить процесс минимизации дисбалансов рынка труда и образовательных услуг только к подготовке кадров. В условиях отсутствия прогноза потребности в кадрах различных квалификаций и профилей структура подготовки выпускников подчинена интересам образовательных учреждений, что несовместимо с рыночными реалиями. Для повышения качества взаимодействия вузов и предприятий в области трудоустройства выпускников необходимо активизировать работу не только по согласованию и подписанию договоров о сотрудничестве, но и по реализации положений этих договоров, развитию технологии партнерства (а не просто спонсорства), которое должно быть закреплено региональным законодательством. Несмотря на существующие теоретические разработки моделей социального партнерства, многие вопросы практического применения этих моделей еще не изучены, носят дискуссионный характер и не имеют однозначной трактовки.