**Ващенко Александр Николаевич,**
д.э.н., проф., проректор по научной работе
Волгоградского института бизнеса,
e-mail: vachenkoAN@yandex.ru;
**Бондаренко Майя Павловна,**
к. э. н., доц. кафедры экономики и управления
Волгоградского института бизнеса

# Человеческие ресурсы России: актуальные вопросы бизнес-образования и социальное партнерство
# Russian Human Resources: Actual Questions of Business Education and Social Partnership

*Социальное партнерство в профессиональном образовании – особый вид взаимодействия между образовательными учреждениями, формирование определенного вида близкого взаимодействия – тандем. В данном механизме в качестве однородных устройств выступает система непрерывного образования. В Волгоградской области реализация тандема социального партнерства и образования наглядно представлена и работает в виде системного подхода в управлении образовательным комплексом «Волгоградский колледж бизнеса – Волгоградский институт бизнеса».*

*Social partnership in vocational education is a special type of interaction between educational establishments, formation of the certain kind of close interaction – a tandem (a tandem – a machine, a mechanism where homogeneous devices are located consistently on one axis). In the given mechanism the continuous formation system offered in an available form to any citizen of Russia acts as homogeneous devices. In the Volgograd region the realization of the tandem between social partnership and education is presented and it works in use of the system approach to educational complex management «Volgograd college of business» and «Volgograd institute of business».*

*Ключевые слова: бизнес-образование; социальное партнерство; бизнес-пространство; непрерывное бизнес-образование; профессиональное образование.*

*Keywords: Business Education; social partnership; Business Space; continuous business education; vocational education.*

В период плановой экономики концепция бизнес-образования не была и не могла быть реализована. Управлением образования на каждом уровне занималась своя структура. За содержание образования на каждом уровне также отвечали организации, не связанные между собой. Экономические стимулы, способные инициировать взаимодействие учебных заведений различного уровня и бизнеса, отсутствовали.

Становление и развитие рыночных отношений в системе образования России послужило стимулом для процессов интеграции различных ступеней образования. В период с 1990 по 2000 гг. наблюдалась устойчивая положительная динамика роста взаимодействия учебных заведений, реализующих различные уровни и формы обучения.

Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 г. определена необходимость расширения пространства социального партнерства, обосновано развитие различных форм взаимодействия его субъектов.

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с различными институтами рынка труда, т.е. с предприятиями-работодателями, департаментом федеральной службы труда и занятости населения, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, высшей школой. Иначе говоря, это формирование определенного вида тесного взаимодействия –

тандема («тандем» – машина, механизм, в котором однородные устройства расположены последовательно на одной оси[1]).

Система многоуровневого бизнес-образования в малых городах выступает как средство и путь социального развития партнерства бизнеса и образования, предлагаемые в доступной форме любому гражданину России. В Волгоградской области реализация тандема социального партнерства и образования наглядно представлена и работает в виде системного подхода в управлении образовательным комплексом «Волгоградский колледж бизнеса – Волгоградский институт бизнеса».

Основная цель реализации обозначенного тандема социального партнерства и образования – это содействие процессу подготовки и переподготовки конкурентоспособных квалифицированных работников, адаптирующихся к быстрым изменениям рынка труда. Заинтересованность в таком диалоге работодателей и работников можно объяснить следующим: чем качественнее учебное заведение проведет профессиональную подготовку, тем меньше будет социальных проблем, конфликтов с работодателями, снизится социальная напряженность, увеличится прибыль предприятия.

Интерес к социальному диалогу департамента по труду и занятости населения заключается в том, что несоответствие профессиональных стандартов требованиям рынка труда и, как следствие, низкая квалификация выпускников приводит их на биржу труда. Снизить поток таких безработных, а следовательно, сократить расходы на их переподготовку – в этом и есть заинтересованность органов по труду и занятости населения.

Высшая школа заинтересована в данном партнерстве в связи с притоком в ее ряды профессионально ориентированных молодых специалистов, на деле реализующих идею непрерывного профессионального образования.

Как было отмечено выше, Волгоградский институт бизнеса разработал и активно реализует не только программу социальное партнерство в профессиональном образовании любой ступени, также ВКБ – ВИБ занимается активной реализацией направления, включающего в себя «Программу социального партнерства со школами г. Волгограда и области».

Материально-техническая, научно-методическая и кадровая база колледжа, а также опыт работы со школами, филиалами позволяют инициировать создание образовательного комплекса с полным циклом профессиональной подготовки «дошкольное образование – школа – начальное профессиональное образование – среднее профессиональное образование – дополнительное профессиональное образование».

Система непрерывного образования, реализуемая образовательным комплексом ВКБ – ВИБ, основывается на четырех главных принципах[2]:

– многоуровневости;
– преемственности образовательных программ разных уровней и образования;
– региональности;
– вариативности.

**I. Принцип многоуровневости**

Первым уровнем системы является дошкольное образование, где закладываются основы экономического мышления, подготовки к дальнейшему экономическому образованию. С этой целью воспитатели детского сада проходят подготовку в институте бизнеса по профильным экономическим дисциплинам и в беседах, развивающих играх, тематических утренниках, на мини-уроках знакомят детей с азами рыночной экономики по разработанным методическим материалам.

На втором уровне в технологических классах средних школ начинается обучение специальности. Учащиеся, окончив школу, зачисляются на II курс колледжа и имеют возможность на основе перезачета дисциплин продолжить обучение уже на III курсе. Сеть

---

[1] Толковый словарь русского языка. URL: http://mega.km.ru/ojigov/encyclop.asp.

[2] Ващенко А. А., Ващенко И. А., Шилина Е. В. Образование и человеческие ресурсы региона (на примере Волгоградской области) : монография. Волгоград : ПринТерра, 2006. С. 67.

технологических классов охватывает 33 района Волгоградской области, выполняя прежде всего социальную функцию – приближение профессионального обучения к сельскому жителю, развитие и формирование экономического мышления и правовой культуры.

Третий уровень – начальное профессиональное образование. Лица, окончившие НПО и показавшие хорошие результаты, могут продолжить обучение в колледже на льготных условиях.

Четвертый уровень – среднее профессиональное образование – реализуется на базе колледжа и 9-ти его филиалов, осуществляя обучение на базовом и повышенном уровнях.

Пятый уровень – высшее образование. В данной системе это два учебных заведения: Волгоградский институт бизнеса и представительство Всемирного технологического университета. В институте получают квалификацию специалист, в университете бакалавр и магистр, тем самым расширяется спектр предлагаемых услуг.

Шестой уровень – послевузовское образование – дает возможность обучаться в аспирантуре, докторантуре, закончить факультет второго высшего образования, в том числе педагогический, последипломное повышение квалификации.

**II. Принцип преемственности образовательных программ разных уровней и образования** реализуется через развитие систем научно-методического обеспечения образования, позволяющих обучающемуся свободно продвигаться в созданном образовательном пространстве. Одна из них кейсовая технология – портфель с набором печатных, электронных других видов методических материалов подготовленных в пояснение студенту для получения профессии. Выпускники, например, 9-го класса общеобразовательной школы могут получить высшее профессиональное образование по четырем схемам:

– школа – НПО – колледж – вуз (8 лет);
– школа – колледж – вуз (6 лет);
– школа – НПО – вуз (8 лет);
– школа – вуз (7 лет).

**III. Принцип региональности** предполагает ориентацию на образовательные потребности сельского населения: территориальная близость учреждений образования, открытие специальностей технологического профиля, совершенствование социальной структуры современного села. Образовательный комплекс и ориентировка на студентов, получивших образование в сельской местности.

В 9-ти районах Волгоградской области (Суровикинском, Урюпинском, Котельниковском, Камышинском, Палласовском, Ленинском, Фроловском, Новониколаевском, Михайловском) функционируют филиалы колледжа с полным циклом обучения, осуществляющие подготовку по рабочим профессиям и переподготовку кадров (рис. 1). За каждым филиалом закреплены несколько районов прилегающих к нему географически. Таким образом, влияние образовательных учреждений распространяется на весь регион. Нельзя не учитывать и того факта, что филиалы колледжа являются одним из основных очагов культуры, особенно в районах со слабо развитой производственной и социальной инфраструктурой. Они стали основой по формированию человеческих ресурсов в сельских регионах.

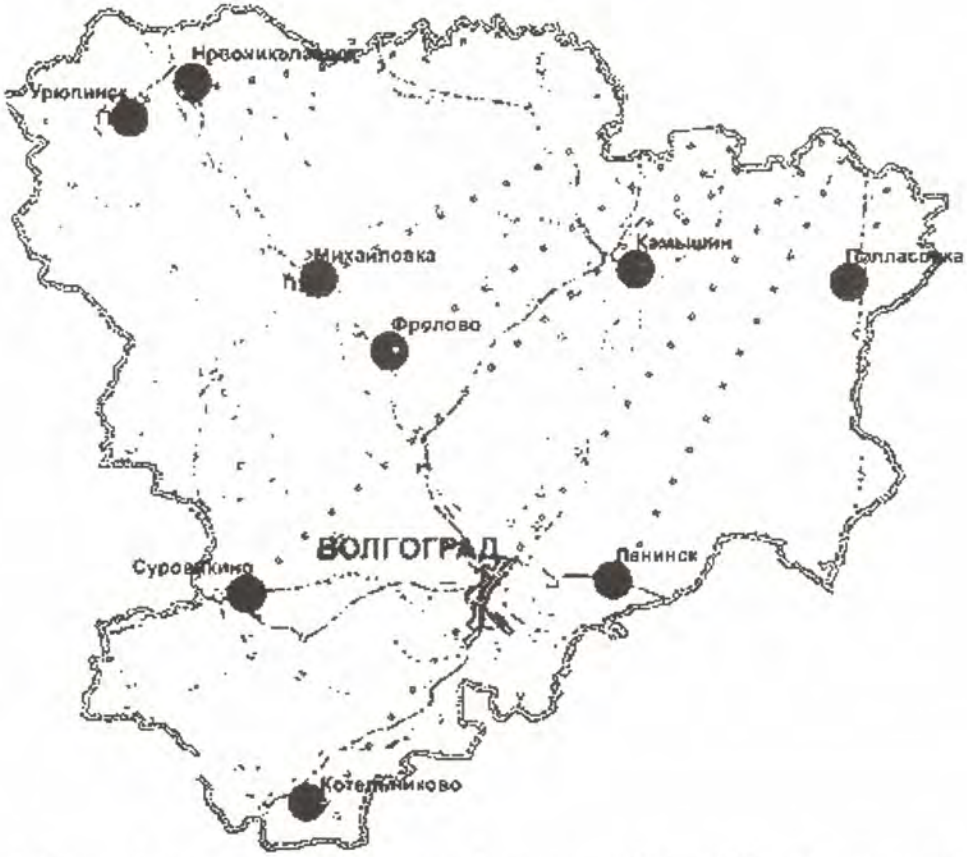


Рис. 1. Географическое расположение филиалов ВКБ – ВИБ в Волгоградской области

Основными направлениями его деятельности являются:

– создание нормативно-правовой основы деятельности филиалов;

– контроль за организацией учебного процесса;

– методическое обеспечение деятельности подразделений;

– подбор кадров;

– создание материально-технической базы филиалов.

Осуществление связи со всеми уровнями власти и управления по формированию человеческих ресурсов.

**IV. Принцип вариативности** реализуется через диверсификацию образовательных программ. Ее суть состоит в расширении возможностей и вариантов получения профессии, в создании условий, позволяющих обучаемым самостоятельно формировать образовательную траекторию с учетом своих интересов, наклонностей, потребностей.

Необходимость реализации гибких подходов к содержанию образования обусловлена такими социально-экономическими факторами, как изменчивость спроса на конкретные категории специалистов, существенные различия в материальных условиях жизни студенчества, стремлении части молодых людей как можно раньше приступить к практической работе по специальности.

Для действия любой нормальной системы нужно воспроизводство человеческих ресурсов, данная схема расположения филиалов позволяет учить на месте, как в микрорегионе, т.е. происходит процесс создания собственной действующей системы воспроизводства и повышения качества человеческих ресурсов.

Сейчас очень низкая квалификация работников регионального муниципального образования. Да, они самостоятельный орган самоуправления, но они нуждаются в квалифицированных кадрах, которые отсутствуют.

Старая система подготовки кадров исчерпала себя и находится в конфронтации с существующим положением дел, количеством и качеством человеческих ресурсов. Село

продолжает «откачивать» человеческие ресурсы, все меньше и меньше выпускников возвращается после учебы в городе в сельскую местность. Это действует более 15 лет.

Ежегодно проводится анализ по действию данной системы. Там где расположены учебные заведения ВКБ – ВИБ, до 50% выпускников работают в системе управления районом, 30–40% работают в административных органах. С помощью родственных связей развивается малый бизнес. Созданная система в процессе своего функционирования непрерывно создает систему развития человеческих ресурсов в селе.

К сожалению, данная система лишена поддержки со стороны администрации региона, а ведь дополнительные гранты для написания дипломных, кандидатских и докторских работ по материалам и проблемам региона с учетом специфики человеческих и природных ресурсов могут существенно мотивировать реальное развитие научной и практической деятельности на месте проживания студента, аспиранта, докторанта.

Теперь необходимо готовить не просто специалистов, а возрождать и формировать новые социальные группы. Речь идет о широком экономическом и коммерческом образовании населения, владельцев и совладельцев собственности, заинтересованных в ее эффективном использовании, формировании человеческих ресурсов в регионе.

С помощью создания системы многоуровневого бизнес-образования идет формирование образования как инструмента срастания человеческих ресурсов. В учебных заведения ВКБ – ВИБ нет проблем с набором.

Разработаны и действуют принципы социального партнерства и образования:

1) заинтересованности;
2) взаимосвязи мотивации и вознаграждения;
3) синергетического эффекта достижения целей партнерами;
4) равноправия – равного вклада обоих партнеров;
5) социальной защищенности партнеров;
6) развития совместного экономического эффекта при объединении усилий.

Существующее бизнес-образование в регионе позволяет создать единую систему социального партнерства в Волгоградской области и поддерживать работающий механизм взаимодействия бизнес-пространства и образования.

Если при реализации концепции тандема «социальное партнерство – образование», с учетом грамотного и своевременного анализа рынка труда Волгоградского региона и непрерывного социального диалога, использовать элементы проекторного менеджмента, то можно решить следующие задачи:

– получить реальную картину потребности рабочих кадров в регионе;

– улучшить взаимосвязи между ВКБ – ВИБ как одним из представителей непрерывного образования Волгоградской области, и работодателями;

– получить информацию для разработки новых учебных планов, учебных программ, а также выявить характерные тенденции, общие для всех работодателей Волгоградского региона;

– учесть пожелания социальных партнеров по поводу увеличения периода производственной практики на их базе, начиная с 1-го курса;

– получить рецензии от работодателей на профессиональные характеристики и новые учебные программы.

Очевидно, что социальный диалог и партнерские связи сегодня выступают действенным средством обеспечения доступности профессионального образования, становятся необходимым механизмом совершенствования качества профессионального образования, повышают эффективность деятельности образовательных учреждений, содействуют опережающему развитию профессионального образования.

На сегодняшний момент наиболее актуальна необходимость выработки стратегии, методов и механизмов сбалансированности рынков труда и образовательных услуг, что особенно важно не только в условиях формирования тенденции роста промышленности Волгоградского региона, но и в связи с переводом системы профессионального образования с федерального на областной бюджет.

Определяя задачи на перспективу, необходимо особо отметить две, которые должны решаться в первую очередь в Волгоградской области.

Первая из них – это создание условий для осуществления программы «Обучение в течение всей жизни». В связи с быстрыми темпами развития технологий и существующей неопределенностью рынка труда человек встает перед необходимостью приобретать новые умения и квалификации в течение всей жизни. И эти новые умения должны наращиваться на приобретенные ранее. Такое приращение должно носить постоянный характер, что в корне меняет роль и место образования и обучения в обществе. Обучение в течение всей жизни должно предполагать, прежде всего, горизонтальную мобильность, гибкую образовательную политику, ориентированную на спрос разных слоев населения и рынка труда. Для системы профессионального образования – это подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Второй задачей является постепенный переход на модульное обучение, основанное на компетенциях. Модульное обучение используется в системе ВКБ – ВИБ с 2003 г. Интегрированное сочетание знаний, умений и компетенций должно позволить человеку выполнять профессиональную деятельность в современной трудовой среде и адаптироваться в изменившейся ситуации. Как показывает практика, работодателю неважно, сколько часов изучал специалист тот или иной предмет. Важно, что он знает и умеет и на что способен. В контексте сказанного выше одной из самых важных предпосылок перехода на модульное обучение, основанное на компетенциях, является тесная связь со сферой труда.

Социальное партнерство системы образования и сферы труда характеризуется многообразием субъектов и институтов партнерских отношений, многоликостью форм договоров и соглашений, а также неупорядоченностью организационных структур и механизмов регулирования социального диалога. При анализе социального партнерства в образовательной сфере России необходимо учитывать особенности партнерских отношений двоякого рода:

1) партнерские отношения внутри системы образования;

2) взаимоотношения учебных заведений с предприятиями, объединениями работодателей, властными структурами, политическими организациями.

Субъектами и институтами социального партнерства внутри системы образования являются преподаватели, работники образовательных учреждений, профсоюзные организации, руководители учебных заведений и органов управления образованием. Система социального партнерства строится в основном по принципу двусторонних соглашений. Субъектами социального партнерства профессионального образования и сферы труда являются учебные заведения, работники, работодатели и государство. Представительными институтами сторон партнерских отношений в этом случае выступают: от учебных заведений – руководители учебных заведений, представители учредителя, собственника, попечительских советов, советов директоров учебных заведений, органов государственного управления системой образования. Интересы работодателей представляют руководители предприятий, учреждений, министерств и ведомств, представители общественных объединений работодателей, предпринимателей. От имени государства выступают руководители министерств, ведомств, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления.

Важнейшая функция органов государственной власти – разработка правовых и нормативных основ социального партнерства в образовании, механизма его совершенствования, создание организационных структур, правил взаимодействия сторон, установление обоснованных критериев, стимулирующих процесс договорных отношений учебных заведений с предприятиями и организациями.

Правовую основу системы социального партнерства составляют законодательство РФ, нормативные и правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, положения Конвенций и рекомендаций МОТ. Основные принципы социального партнерства заключаются в следующем:

1) соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон;

2) равноправие сторон в свободе выбора и обсуждении содержания коллективных договоров, соглашений;

3) добровольность сторон в принятии на себя обязательств;

4) реальность обеспечения принимаемых обязательств;

5) систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств.

Как свидетельствует отечественный опыт такого ряда, договора и соглашения заключаются в основном на уровне профессионального учебного заведения, а также на территориальном (город, район) и региональном уровнях.

Таким образом, социальный диалог и социальное партнерство в сфере профессионального образования заявили о себе как о неотъемлемом условии процесса модернизации образования, а следовательно, можно констатировать, что социальное партнерство является стратегическим вектором, определяющим направление успешности современного профессионального образования и поэтому требует к себе повышенного внимания и единства действий всех заинтересованных сторон.

Смысл социального партнерства в России сегодня – это взаимовыгодное взаимодействие в рамках общественного треугольника, включающего государственные структуры, предпринимательские структуры, а также профессиональные союзы и общественные организации.

Создание справедливой системы социального порядка в интересах большинства народов России не может быть делом только государства. Мировой опыт, в том числе опыт дореволюционной России, показывает, что преодолеть социальные конфликты в одиночку не могут ни государство, ни рынок, ни семья. На наш взгляд, тандем «социальное партнерство – образование» как конструктивное взаимодействие различных сил на общественной арене способно обеспечить людям равные возможности для достойной жизни.

**Литература**

1. Ващенко А. А. Образование и человеческие ресурсы региона (на примере Волгоградской области): монография / А. А. Ващенко, И. А. Ващенко, Е. В. Шилина. – Волгоград : ПринТерра, 2006. – С. 67.

2. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www. URL: http://mega.km.ru/ojigov/encyclop.asp.

**Кузеванова Ангелина Леонидовна,**
к. с. н., доц. кафедры экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
e-mail: angelina2000@list.ru

## Кадровый менеджмент как фактор конкурентоспособности предприятия
## Personnel Management as the Factor of Competitiveness of the Enterprise

*Автор статьи приходит к выводу, что кадровый менеджмент можно рассматривать как фактор конкурентоспособности организации в условиях рыночной экономики. Обеспечивая высокое качество кадрового потенциала фирмы, кадровая служба способствует повышению эффективности деятельности предприятия и создает основу для формирования конкурентных преимуществ организации.*

*The author of article comes to a conclusion that personnel management can be considered as the factor of competitiveness of the organisation in the conditions of market economy. Providing high quality of personnel potential of a firm, the personnel service promotes increase of efficiency of enterprise activity and creates a basis for formation of competitive advantages of the organization.*

*Ключевые слова: кадровая политика; кадровый потенциал; конкурентоспособность; кадровый менеджмент; методы управления персоналом.*

*Keywords: personnel policy; human resources; competitiveness; personnel management; methods of personnel management.*