

## ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

---

УДК 316.4



### УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ<sup>1</sup>

**Нор-Аревян Оксана Аведиковна**

Кандидат социологических наук, доцент  
Института социологии и регионоведения  
Южного федерального университета,  
г. Ростов-на-Дону,  
e-mail: noroks@yandex.ru

### THE LEVEL OF TRUST BETWEEN THE SUBJECTS OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

**Oksana A. Nor-Arevyan**

Candidate of Sociological Sciences,  
Associate Professor,  
Southern Federal University,  
Rostov-on-Don,  
e-mail: noroks@yandex.ru

В статье проводится анализ социального партнерства в системе дополнительного профессионального образования через количественные характеристики уровня доверия между субъектами социально-партнерских отношений. Основываясь на результатах проведенного социологического исследования в вузах Ростовской области, автор делает выводы о том, что высокий уровень доверия между субъектами обеспечивает эффективность социального партнерства на условиях добровольного взаимодействия между субъектами.

The article analyzes social partnership in the system of additional professional education through the quantitative characteristics of the level of trust between the subjects of social and partnership relations. Based on the results of sociological research in the universities of Rostov region, the authors conclude that the high level of trust between the actors ensures the effectiveness of social partnership under the terms of voluntary cooperation between the subjects.

---

<sup>1</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 14-03-00236.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, субъекты социального партнерства, доверие, дополнительное профессиональное образование, трудоустройство. **Keywords:** social partnership, subjects of social partnership, trust, additional professional education, employment.

Всякий раз, когда речь идет о взаимодействии двух и более субъектов, возникает вопрос о траекториях этого взаимодействия, его характере и специфических особенностях. Независимо от сферы взаимодействия субъекты могут выступать либо в роли равнозначных партнеров, либо в роли конкурирующих партнеров, в зависимости от целей и задач социального партнерства.

В изданном впервые в отечественной практике словаре-справочнике социальное партнерство трактуется как специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу рыночной экономики [1, с. 192].

Этот тип отношений характеризуется следующими основными чертами:

– это отношения между субъектами, сторонами, имеющими наряду с общими, тождественными интересами принципиально различные, иногда противоположные социальные, экономические и политические интересы;

– эти отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса, на обеспечение оптимального баланса в реализации различных специфических интересов субъектов, сторон социального партнерства;

– это такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы, государство в целом, так как при нем достигаются социальная стабильность общества, его прогрессивное социально-экономическое развитие.

Г.П. Зинченко рассматривает понятие «социальное партнерство» в рамках общей теории социального управления как форму взаимодействия многообразных субъектов социума (государственных институтов, корпораций, некоммерческих организаций, социальных групп и др.), позволяющего им свободно выражать свои интересы и находить цивилизованные способы их реализации [2].

Как отмечает И.А. Хоменко, социальное партнерство определяется как особый тип совместной деятельности, характеризующийся «доверием, общими целями и ценностями, добровольностью и долговременностью отношений, а также признанием взаимной ответственности сторон за результат развития всех субъектов образования» [3, с. 97].

Общественная значимость социального партнерства определяется широтой сферы его действия. Наиболее распространены социально-партнерские отношения в системе социально-трудовых отношений. Однако не менее важную роль играет социальное партнерство и в системе образования, в том числе и дополнительного профессионального образования (ДПО).

Социально-партнерские отношения можно рассматривать в сфере образования и в сфере социально-трудовых отношений. Таким образом, важно отметить множественность субъектов социального партнерства, имеющих свою специфику и обладающих особенностями во взаимодействии друг с другом. В сфере трудовых отношений субъектами социального партнерства могут выступать рабочие, работодатели и профсоюзы. В образовательной сфере социально-партнерские отношения могут возникать между обучающимися, вузами и работодателями. Каждое из направлений социального партнерства имеет свой вектор и характеризуется специфическим набором механизмов кооперации субъектов. Успешность их функционирования определяет уровень доверия / неверия между ними.

Проблемы социального партнерства в системе дополнительного образования с точки зрения их влияния на формирование личности человека и профессиональную социализацию молодежи исследуются в работах Л.В. Тарасенко [4, 5].

Опираясь на методологию исследования социального капитала П. Бурдьё, проблему социального партнерства в системе дополнительного образования в контексте изучения инвестиционного развития человеческого потенциала анализировал В.А. Борисов [6].

Идеология и социальная практика социального партнерства в сфере ДПО осуществляются на основе оптимальной реализации прав и интересов сторон на условиях взаимного удовлетворения интересов. Так, работодатели, направляя своих работников на повышение квалификации или для дополнительного образования, могут обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли в будущем, например. То есть затраты на ДПО своих сотрудников могут стать успешной инвестицией работодателей. А для работника выигрышем становятся повышение собственной профессиональной компетенции и, возможно, более значимый социально-экономический вес в коллективе и на счету у работодателя. Что также может сопровождаться приобретением экономического блага в виде повышения заработной платы, например. Опять-таки, может привести, а может и не привести. Вариативность таких сценариев легла в основу активно разрабатываемой коллективом

авторов дифференциально-игровой модели социального партнерства в сфере ДПО [7], где математическое моделирование используется авторами для решения задач анализа, прогнозирования и управления в области социального партнерства [8, 9].

Основополагающим принципом социального партнерства выступает добровольность вступления во взаимодействие субъектов социального партнерства, эффективность которого будет обусловлена степенью доверия / неверия между этими субъектами.

Доверие является благоприятной основой формирования любых социальных связей, укрепляющих и придающих целостность каждому социальному организму. В установлении и развитии социально-партнерских отношений в сфере дополнительного образования приобретает важное значение уровень взаимного доверия субъектов социального партнерства.

Доверие, отражающее характер и тенденции развития общества, уровень его солидарности и конфликтности, тип отношений между субъектами социального взаимодействия, является категорией динамичной, изменяющейся в соответствии с доминирующими тенденциями общественного развития.

Установление достаточной степени доверия между субъектами социально-трудовых отношений приобретает важное значение как необходимое условие адекватного реагирования на потребности регионального рынка труда в целях формирования и развития перспективных, востребованных, успешных специалистов в конкретной сфере профессиональной деятельности и создания благоприятных условий для формирования их профессиональной идентичности.

Общая картина доверия / неверия складывается из ряда показателей, качественные и количественные характеристики которых мы отразим на материалах по итогам крупного регионального социологического исследования [10].

Приобретение профессиональных знаний и их совершенствование берутся за основу формирования будущей профессиональной карьеры. К примеру, среди опрошенных студентов вузов РО 58,5 % респондентов отметили выбор «Чем лучше я буду учиться, тем успешнее будет моя профессиональная карьера», демонстрируя тем самым стремление к систематическому обучению, повышению квалификации и дополнительному образованию. При этом, если ранее студенты склонялись к уверенности в будущем трудоустройстве, имея только лишь диплом об окончании факультета, современные студенты такой уверенностью не обладают, а полагают, что успех их будущей профес-

сиональной карьеры напрямую зависит от успехов в учебе. С такой установкой выпускник вуза легко вернется в стены учебного заведения с целью повышения квалификации или получения диплома о дополнительном профессиональном образовании.

В оценках перспектив своего будущего трудоустройства выпускники вуза высказываются неоднозначно. Твердо знающих свое будущее место работы пятикурсников больше, чем на других курсах, наверное, потому, что к пятому курсу студенческая молодежь стремится к большей определенности и гарантированному трудоустройству. А в случае необходимости они готовы к переориентации для выполнения работы, не соответствующей приобретенным знаниям и личным интересам.

В этой связи представляет интерес анализ ответов работодателей как будущих заказчиков на ДПО, о возможных перспективах трудоустройства молодых специалистов из числа выпускников вуза.

На вопрос «Удовлетворены ли Вы профессиональными качествами молодых специалистов, выпускников вузов Ростовской области?» 64,6 % опрошенных работодателей указали, что частично удовлетворены теми профессиональными качествами, которые демонстрируют на сегодняшний день молодые специалисты. По мнению работодателей, качественному выполнению профессиональных обязанностей современными молодыми специалистами мешают такие черты характера, как амбициозность, завышенная самооценка и излишняя самоуверенность (35,9 %), безынициативность (20,2), безответственность (15,4 %). В то время как помогли бы молодым специалистам инициативность, обучаемость (готовность и желание учиться), целеустремленность, трудолюбие и профессиональная компетентность. Так считают соответственно 22,1, 20,3, 17,2, 14,5 и 13,1 % опрошенных работодателей.

Наиболее важными профессиональными качествами молодого специалиста работодатели указали уровень профессиональных знаний (61 %), готовность учиться и переучиваться (56,5), дисциплинированность, соблюдение трудовой дисциплины (51,1), умение работать в коллективе (47,2) и ответственность (43,2 %). Каждый третий работодатель в перечне профессиональных качеств также указал инициативность (35,8 %) и творческий подход к делу (33,3).

При отборе молодого специалиста в первую очередь работодатели обращают внимание на наличие навыков, т.е. умение сделать что-либо, затем на умение ставить задачу и находить решение и на моральные качества молодых специалистов. При отборе молодого специ-

алиста не менее важен и опыт работы – так считает каждый второй опрошенный работодатель.

Отвечая на вопрос «Каким образом Вы набираете молодых специалистов на работу в компанию?», 54 % работодателей указали в основном «через отбор самостоятельно обращающихся в компанию соискателей». Вместе с тем работодателями высоко отмечена роль участия вуза в будущем трудоустройстве выпускников, 44,8 % опрошенных указали на канал «связи с преподавателями вузов», 35,1 – «через ярмарки карьеры, организуемые вузами», 31,3 – «через организацию в вузах специальных кампаний по привлечению молодых сотрудников». В целом работодатели используют разнообразные каналы набора молодых специалистов, но предпочтение отдают отбору самостоятельно обратившихся молодых специалистов, не прибегая к использованию таких каналов профессиональной мобильности, как личные контакты, связи, родственные отношения, рекомендации знакомых и т.д. Однако канал социального партнерства работодателей и вузов в сфере трудоустройства молодых специалистов становится все чаще востребованным и активно используется.

Большая часть работодателей (62,3 %) отметили, что не проводят целевые кампании по набору выпускников, но примерно половина работодателей отметили, что у них существуют устойчивые связи с вузом или отдельными факультетами (48,3 %), 42 % опрошенных таких связей не имеют, и каждый десятый респондент затруднился ответить на вопрос (9,5 %).

По мнению опрошенных работодателей, вузам необходимо проводить целенаправленный комплекс мероприятий в области формирования и повышения профессионального уровня молодых специалистов. Подавляющее большинство опрошенных (62,5 %) полагают, что этому могут способствовать расширение баз практик, проведение совместных мероприятий с работодателями, увеличение часов на практику; 14,6 % респондентов ответили, что необходимо усиление и совершенствование подготовки по специальным дисциплинам и программному обеспечению; 12,3 % указали на необходимость совершенствования материально-технической базы и применение инновационных технологий в образовательном процессе. Также отметим и обусловленную заказом современного рынка труда необходимость разработки и реализации разнообразных программ дополнительного образования или профессиональной переподготовки, освоение которых дает больше шансов карьерного продвижения современным работникам.

На сегодняшний день сотрудничество с работодателями уже реализуется в таких направлениях, как проведение переговоров и заключение соглашений или договоров о прохождении студентами практик в учреждениях работодателя, приглашение представителей работодателей для проведения обзорного занятия по актуальным вопросам деятельности учреждения, приглашение представителей работодателей для проведения встречи с выпускниками и студентами старших курсов, презентации учреждения, организации и подбора сотрудника и др.

В современном мире ресурсы социального партнерства включены в систему управления качеством образования в высшей школе и, несомненно, являются успешной инвестицией в развитие конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда, что и позволяет вузу позиционировать себя как социально ответственную образовательную структуру.

#### Литература

#### References

1. Социальное партнерство : словарь-справочник / рук. авт. кол. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. М., 1999. 236 с.

2. *Зинченко Г.П., Rogov И.И.* Социальное партнерство : учебник. М., 2009. 224 с.

3. *Михеев В.А.* Основы социального партнерства: теория и политика. М., 2001.

4. *Тарасенко Л.В.* Дополнительное профессиональное образование: становление института вторичной профессиональной социализации. Ростов н/Д., 2009.

5. *Тарасенко Л.В., Нор-Аревян О.А.* Специфика профессиональной социализации современного российского студенчества (на примере вузов Ростовской области. Азов, 2013.

6. *Борисов В.А.* Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? // Социологические исследования. 2001. № 5.

7. Работа осуществляется при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 14-03-00236.

8. *Тарасенко Л.В., Угольницкий Г.А.* Моделирование социального партнерства в системе дополнительного профессионального образования: методология исследования [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона. 2014. № 3. URL: <http://ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2014/2473> (дата обращения: 26.10.2016).

1. Sotsialnoe partnerstvo : slovar-spravochnik / ruk. avt. kol. V.N. Kiselev, V.G. Smolkov. M., 1999. 236 p.

2. *Zinchenko G.P., Rogov I.I.* Sotsial'noe partnerstvo : uchebnik. M., 2009. 224 p.

3. *Mikheev V.A.* Osnovy sotsial'nogo partnerstva: teoriya i politika. M., 2001.

4. *Tarasenko L.V.* Dopolnitelnoe professionalnoe obrazovanie: stanovlenie institute vtorichnoy professionalnoy sotsializatsii. Rostov n/D., 2009.

5. *Tarasenko L.V., Nor-Arevyan O.A.* Spetsifika professional'noy sotsializatsii sovremennogo rossiyskogo studenchestva (na primere vuzov Rostovskoy oblasti. Azov, 2013.

6. *Borisov V.A.* Sotsial'noe partnerstvo v Rossii: spetsifika ili podmena ponyatij? // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2001. № 5.

7. Rabota osushchestvlyayetsya pri podderzhke Rossiyskogo gumanitarnogo nauchnogo fonda, proekt № 14-03-00236.

8. *Tarasenko L.V., Ugolnitskiy G.A.,* Modelirovanie sotsialnogo partnerstva v sisteme dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya: metodologiya issledovaniya [Elektronnyi resurs] // Inzhenernyy vestnik Dona. 2014. № 3. URL: <http://ivdon.ru/ru/magazine/archive/n3y2014/2473> (data obrashcheniya: 26.10.2016).

9. Дьяченко В.К., Тарасенко Л.В., Угольницкий Г.А. Имитационное моделирование социального партнерства в системе дополнительного профессионального образования // Управление большими системами. 2013. Вып. 46. С. 179–196.

10. Социологическое исследование «Социализация и воспитание студенческой молодежи вузов Ростовской области» / под рук. В.И. Филоненко (2011 г.).

9. Dyachenko V.K., Tarasenko L.V., Ugolnitskiy G.A. Imitatsionnoe modelirovanie sotsialnogo partnerstva v sisteme dopolnitelnogo professional'nogo obrazovaniya // Upravlenie bolshimi sistemami. 2013. Vyp. 46. P. 179–196.

10. Sotsiologicheskoe issledovanie «Sotsializatsiya i vospitanie studencheskoy molodezhi vuzov Rostovskoy oblasti» / pod ruk. V.I. Filonenko (2011).