

УДК 005.35:378

Ермолаева Светлана Георгиевна,
старший преподаватель, svetla-ermolaeva@yandex.ru
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ**

Аннотация: В статье рассматривается влияние социальных процессов, происходящих в организации, на качество предоставляемых услуг. Социальное партнерство способствует комплексному развитию организации и повышает рейтинг организации в глазах стейкхолдеров. Социальный аудит партнеров увеличивает репутационный потенциал. Социальный диалог, основанный на социальном аудите, позволяет от декларативности переходить к реализации программ.

Ключевые слова: социальное партнерство, корпоративная социальная ответственность, стейкхолдеры, профессиональное образование, социальный аудит, социальный диалог, рейтинг организации, репутационный потенциал.

Ermolaeva Svetlana Georgievna

SOCIAL PARTNERSHIP AND PROFESSIONAL EDUCATION

Abstract: In the paper the influence of the social processes in the organization on the reputation opportunities of the organization is considered. The social partnership enhances complex development of the organization and raises an organization value for stakeholders. The social audit of partners increases reputation potential. The social dialogue based on social audit allows one to implement the programs better.

Keywords: social partnership, corporate social responsibility, stakeholders, professional education, social audit, social dialogue, organization rating, reputation potential.

В 1991 году одним из первых Указов, провозглашенных первым президентом России Б.Н. Ельциным был Указ «О социальном партнерстве» [1]. «Социальное партнерство в сфере труда, – согласно Трудовому кодексу – это система взаимоотношений между работниками и работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей». Социальное партнерство развивается в разных сферах российской экономики. Социальное партнерство развивается на всех уровнях, в разных формах согласно принципам, провозглашенным в Трудовом кодексе: равноправие, добровольность, полномочность,

Развитие системы социального партнерства на всех уровнях неразрывно опирается на универсальные подходы к совершенствованию системы: это анализ состояния, сравнение с собственным предыдущим состоянием, сравнение с конкурентами, с передовым опытом, внедрение передовых технологий. Какие же методы анализа состояния, диагностики необходимы для выявления уровня социального развития организации и социального партнерства в организации? В литературе для этих целей упоминается социальный мониторинг, мониторинг в социальной сфере [2]. В международных документах сформулированы главные цели статистики и сбора информации о состоянии социально-трудовой сферы, трудовой деятельности населения: измерение человеческих и трудовых ресурсов с целью осуществления макроэкономического анализа и планирования развития этих ресурсов, а также измерения занятости, доходов и других аспектов трудовой

деятельности для разработки и реализации программ в области социальной политики и регулирования рынка труда.

Разные авторы говорят о необходимости социального аудита, как способа диагностики социальных параметров организации. «Уже в 60-ые годы британский экономист Д.Гойдер утверждал, что социальный аудит может стать эффективным инструментом для менеджмента и в то же время позволить общественности (стейкхолдерам) влиять на политику компании», - пишет коллектив авторов под общей редакцией Г.Л. Тульчинского. Использование социального аудита основано на природе и характере объекта социального аудита. Комплекс социоэкономических показателей определяет использование тех или иных методов, методик, инструментов, подходящих данному объекту. При проведении социального аудита используются социологические методы исследования. Для выполнения работ, связанных со сбором, сравнением, анализом информации, используются специальные технологии, основанные на качественных и количественных методах, таких как бенчмаркинг, фокус-группы, метод Дельфи, метод ассесмент-центра, методика GAP анализа, SWOT-анализ, экспертные опросы, глубинные интервью, мозговой штурм, метод референтных групп и другие.

Во многих ли российских организациях используется метод социального аудита?! Тем отраднее, что именно учреждения высшего образования в качестве реальной необходимости и почина реализуют социальную политику, направленную на развитие социального партнерства, корпоративной социальной ответственности. При этом включают социальный аудит в качестве важного пункта. Пример подают Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина и Приволжский федеральный университет.

Процесс становления социального партнерства идет в сфере высшего образования: наличие коллективного договора, индивидуальных трудовых контрактов, кропотливая работа профсоюза в направлении соблюдения прав работников организации, развитие социально-воспитательной работы, проводимой руководством организации, говорит о стремлении поддерживать равновесие и гармонию социально-трудовых отношений, что позволяет повышать эффективность организации, эффективно использовать конкурентные преимущества. На данный момент задействованы не все механизмы, которые позволили бы «подтвердить статус социально ориентированного университета». О том, что еще необходимо сделать в этом направлении, говорится в докладе проректора по социально-воспитательной работе УрФУ О.В.Гущина от 22 апреля 2013 года: идентифицировать заинтересованные стороны УрФУ, определить методы и критерии оценки результативности и эффективности взаимодействия УрФУ с заинтересованными сторонами и воздействием, затрагивающих устойчивое развитие УрФУ, определить требования в области социальной ответственности, потребности и ожидания для каждой из заинтересованных сторон, осуществлять мониторинг, измерения, где это применимо, и анализ выполнения

требований стандарта IQNet SR 10. «В УрФУ действует Программа развития на 2010-2020 гг. с приложениями, которая обеспечивает доступность ресурсов и информации, необходимых для поддержки выполнения и мониторинга требований в области социальной ответственности», - говорится в докладе.

Таким инновационным направлением для организации станет социальный аудит в развитии корпоративной социальной ответственности в одном из крупнейших вузов России Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Ориентир на передовые организации в своей сфере в реализации тех или иных инноваций, в том числе в управлении и социальной сфере реализуется технологией бенчмаркинга [2]. Для большинства организаций «бенчмаркинг не нововведение, так как чаще всего он ведется в рамках конкурентного анализа, но применение бенчмаркинга более эффективно, потому что он представляет более детализированную, формализованную и упорядоченную методику по сравнению с методом или подходом конкурентного анализа»[4]. На сегодня бенчмаркинг – необходимая составляющая успеха любой организации. Внедряя инновации в учебный процесс, учреждения профессионального образования ориентируют студентов в их будущей профессиональной жизни собственным примером. Учреждение профобразования для бывших школьников является первой организацией с точки зрения выбранной профессии. Создание ориентиров в образовании связано с тем, что вхождение в организацию, адаптация к организационной культуре учреждения, в котором студент получает профессиональное образование, происходит в процессе обучения.

К.Г. Кязимов утверждает: «Социальное партнерство не должно вести к соглашательству или, напротив, к постоянной конфронтации. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворять интересы сторон в конкретных условиях, достигать компромисса, способного установить социальный мир на предприятии, в организации, на территории, в отрасли и в стране в целом» [4, с.16]. Социальный мир реализуется через технологии социального диалога, умение участвовать в переговорном процессе, избегая подводных камней, разрешая возникающие вопросы в рабочем порядке. Как часто организациями используется метод социального диалога? «В рыночных условиях, на переходном к рыночной экономике этапе возникает проблема формирования новых социальных институтов, способных стать действенными факторами ускоренной и общесистемной модернизации начального, среднего и соответствующего им дополнительного профессионального образования. Такими институтами призваны стать социальный диалог и социальное партнерство как институты рыночного устройства страны, где автоматизм совпадения, а тем более гармония интересов работодателя и работника, правительства и общества, учебного заведения и органов управления образованием возможны лишь как частный случай, исключение из правил. Но где, напротив, общим местом выступают различия интересов, и нередко носящих весьма разноречивую направленность.

Достижение компромисса и согласия - назначение социального диалога и социального партнерства», - утверждают авторы [5].

Наиболее распространенной формой диалога являются договорные отношения. Механизмом социального диалога может быть названа система взаимодействия всех его элементов, позволяющая осуществлять обмен мнениями, учет точек зрения сторон, достигать компромисса и согласия. Технологии социального диалога – целостная система методов ведения переговоров и реализации достигнутых соглашений.

Социальный аудит, социальный диалог, реализуемые в учреждении профессионального образования, - это элементы внутреннего имиджа, носят обучающий характер; студенты - будущие выпускники, бакалавры через пять лет станут стейкхолдерами или не станут.

«Высокий уровень репутации становится необходимым условием достижения фирмой устойчивого и продолжительного делового успеха, а также является главным фактором конкурентоспособности как на внутреннем, так и на внешнем рынках», - пишет в автореферате диссертации на соискание степени доктора экономических наук Решетникова И.Н.[7].

Таким образом, развитие социального партнерства в учреждениях профессионального образования – это 1) насущная необходимость; 2) стадия развития; 3) это престиж; 4) это репутация; 5) это корпоративная социальная ответственность; 6) ответ на вызовы современности. Это технология, которая позволяет расти и работодателям, и работникам, и студентам, если сфера социального партнерства профессиональное образование.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 15.11.91 N 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)"
2. Агранович М. Л., Заир-Бек Е. С., Кожевникова О. Н., Поневаж В. П., Рачевский Е. Л. Методические рекомендации по разработке, публикации и распространению аналитических докладов о состоянии и развитии систем образования. НПФК. М., 2006.
3. Воеводина Н. А., Кулагина А. В., Логинова Е. Ю., Толберг В. Б. Бенчмаркинг – инструмент развития конкурентных преимуществ. Практическое пособие. 2012. <http://coollib.net/b/119371/read>
4. Кязимов К.Г. Социальное партнерство: практ. пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лица/ К.Г. Кязимов.-М.: ЭНАС, 2008.-192 с.
5. Методология развития образовательных стандартов и учебных планов. Поступления материалов за 21 октября 2012 г. <http://www.torgprice.ru/post/1000/50/55446.php>
6. Совершенствование бизнес-процессов предприятия: от традиционных методов к бенчмаркингу // Креативная экономика. 2008. № 2 (14). стр. 80-85. **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**
7. Решетникова И.Н. Репутационный потенциал как фактор обеспечения конкурентоспособности российского бизнеса: теория, методология исследования, проблемы формирования и управления в условиях глобализации рынков. <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/2/a7.php>
8. Технологии социального мониторинга. Учебно-методический комплекс. СПб.: Издательство РГПУ им А.И. Герцена. <http://window.edu.ru/resource/285/64285/files/umk33.pdf>
9. Электронная приемная проректора по социальной и воспитательной работе ФГАОУ УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина Гущина О.В., <http://soc.urfu.ru/docs/>