

**Федеральное государственное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
Финансовая академия при Правительстве  
Российской Федерации**

(в интересах Федерального агентства по образованию)

**Отчет по результатам выборочного исследования  
учреждений профессионального образования,  
коммерческих организаций и негосударственных  
некоммерческих организаций в части развития  
института частно-государственного партнерства,  
используемых форм, их эффективности и барьеров в  
развитии**

**Проект: Разработка и апробация методического обеспечения  
внедрения современных механизмов частно-государственного  
партнерства (ЧГП) в профессиональном образовании,  
включая предложения по нормативному правовому  
обеспечению их внедрения**

**Руководитель проекта - директор Института  
финансовых рынков и прикладной экономики,  
д.э.н., проф.**

**Я.М. Миркин**

**Москва – 2008**

# **1.1 Разработка программы и инструментария исследования**

## **1.1.1 Цели и задачи исследования**

Стратегия развития образовательной системы России, направления модернизации сферы образования, задачи, объективно стоящие перед ней с точки зрения перспектив экономического и социального развития страны, – все это обуславливает необходимость эффективного взаимодействия образовательных учреждений с заинтересованными субъектами, в числе которых выступают государственные и негосударственные организации.

Можно предположить, что взаимодействие образовательных учреждений с бизнес-структурами и некоммерческими организациями, составляющее основу частно-государственного партнерства, связано с комплексом факторов, в числе которых финансовые, организационные и мотивационные. Степень и формы партнерства предприятий и организаций с учебными заведениями могут быть обусловлены не только отраслевой принадлежностью, видом осуществляемой деятельности и технологической спецификой, но субъективными причинами – избранной руководством стратегией, ориентацией на современные подходы к управлению.

Многообразие процессов, осуществляющихся в системе образования, выдвигает вопрос комплексного рассмотрения существующей ситуации в сфере частно-государственного партнерства, а также факторов, определяющих перспективное изменение ситуации. В связи с этим необходима реализация исследования, позволяющего проанализировать максимальное число критериев частно-государственного партнерства применительно ко всем субъектам, участвующим в рассматриваемых взаимодействиях.

**Цель** выборочного исследования состоит в определении перспектив развития частно-государственного партнерства в сфере профессионального

образования, оценке эффективности используемых форм частного-государственного партнерства и барьеров в их развитии.

**Задачами исследования** являются следующие:

- Анализ реализуемых форм ЧГП на различных ступенях профессионального образования;
- Мотивы выбора различными контрагентами тех или иных форм ЧГП;
- Оценка различными контрагентами эффективности различных форм ЧГП;
- Мотивы отказа от реализации тех или иных форм ЧГП на различных ступенях профессионального образования;
- Определение приоритетных форм развития ЧГП применительно к различным ступеням профессионального образования, а также государственным и частным учреждениям профессионального образования.

### **1.1.2 Методология проведения исследования**

В ходе реализации исследовательского проекта, для полного достижения поставленных целей и задач, проведен комплекс работ, включающий:

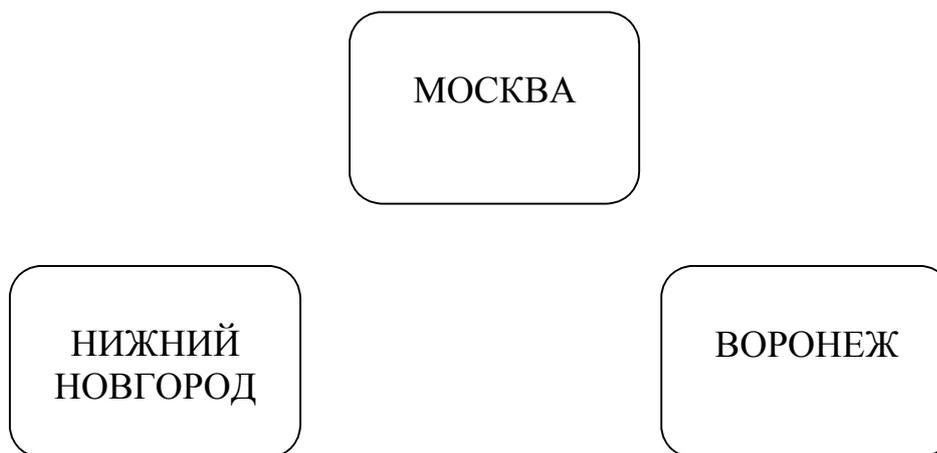
- Определение и обоснование географии исследования;
- Определение и обоснование целевых групп, выступающих в качестве респондентов исследования;
- Выбор метода исследования – экспертный опрос;
- Разработка дизайна выборки;
- Разработка программы исследования;
- Подготовка полевых документов исследования (гайды экспертных интервью, критерии отбора экспертов, инструкции проведения интервью);
- Реализацию полномасштабного выборочного исследования;
- Обработку и анализ данных выборочного исследования.

#### **География исследования**

Уровень экономического развития региона, социально-экономического положения домохозяйств, потенциал региональной образовательной системы влияют на распространенность и эффективность использования различных форм частно-государственного партнерства. Исходя из региональной социально-экономической дифференциации, в исследование включено три типа регионов:

1. Столичный регион;
2. Благополучный регион;
3. Проблемный регион.

Критерием региональной дифференциации явилось также проведение опроса в трех Федеральных округах.



### **Обоснование метода исследования**

Получение релевантной информации потребовало использования методики экспертного опроса. Экспертный опрос проводился по технологии глубинного интервью, что позволило получить неформализованную информацию качественного характера. Глубинное интервью проводится для выяснения убеждений, мотивов, установок, ценностей и отношений к заданной теме. Метод основан на непосредственном личном общении интервьюера с респондентом.

Большинство социологов, специализирующихся на методе глубинного интервью, обозначает размер выборки в исследованиях, осуществляемых

методом экспертного опроса, равный 20-30 респондентам по каждому региону исследования. Названная численность является достаточной для того, чтобы на основе ответов сформировать развитую всесторонне освещающую проблему типологическую картину, которая, в зависимости от целей исследования, может стать либо его конечным результатом, либо отправным пунктом для дальнейшей работы.

В исследовании применялся отбор респондентов в рамках заранее выделенных групп:

1. Представители администраций образовательных учреждений;
2. Работодатели;
3. Представители общественности;
4. Потребители образовательных услуг.

Сфокусированность отбора обеспечивается стандартными процедурами, причем вышеозначенные группы наиболее широко и плотно представляют проблематику исследования.

Общий объем и структура выборочной совокупности

**Москва**

Учреждения высшего  
образования  
4

Учреждения среднего проф.  
образования  
3

Учреждения начального  
проф. образования  
3

Учреждения общего  
среднего образования  
1

Учреждения дошкольного  
образования  
1

Школьники  
1

Родители школьников  
2

Студенты  
2

Родители студентов  
1

Работодатели  
4

Органы управления  
образованием  
2

Ассоциации  
предпринимателей,  
профсоюзы  
2

**Нижний Новгород**

Учреждения высшего  
образования  
4

Учреждения среднего  
проф. образования  
3

Учреждения начального  
проф. образования  
3

Учреждения общего  
среднего образования  
1

Учреждения дошкольного  
образования  
1

Школьники  
1

Родители школьников  
2

Студенты  
2

Родители студентов  
1

Работодатели  
4

Органы управления  
образованием  
2

Ассоциации  
предпринимателей,  
профсоюзы  
2

**Воронеж**

Учреждения высшего  
образования  
4

Учреждения среднего  
проф. образования  
3

Учреждения начального  
проф. образования  
3

Учреждения общего  
среднего образования  
1

Учреждения дошкольного  
образования  
1

Школьники  
1

Родители школьников  
2

Студенты  
2

Родители студентов  
1

Работодатели  
4

Органы управления  
образованием  
2

Ассоциации  
предпринимателей,  
профсоюзы  
2

### **1.1.3 Критерии по выбору учреждений профессионального образования (НПО, СПО, ВПО) и организаций-работодателей**

**Отбор образовательных учреждений** в соответствии со следующими критериями:

1. Форма собственности образовательных учреждений (государственные – негосударственные);
2. Активность привлечения внебюджетных средств;
3. Активность включенности в частно-государственное партнёрство;
4. Предоставление образовательных услуг по профессиям, востребованным бизнесом или социальной сферой;
5. Численность обучающихся – средние и крупные образовательные учреждения.

**Отбор организаций – работодателей** проводился по следующим критериям:

1. Форма собственности организаций - работодателей (коммерческие - некоммерческие);
2. Активность сотрудничества организаций с образовательными учреждениями;
3. Включенность организаций в образовательный процесс своих сотрудников;
4. Численность сотрудников – средние и крупные организации.

### **1.1.4 Инструментарий исследования**

Инструментарий исследования включает:

1. Критерии оценки эффективности используемых форм ЧГП и методология их расчета;
2. Критерии и подходы к выбору экспертов по оценке эффективности используемых форм ЧГП и методология их определения;

3. Описание технологий сбора и обработки полученных данных по оценке используемых форм ЧГП, их эффективности и барьеров в развитии от экспертов из различных групп.

**1. Критерии оценки эффективности используемых форм ЧГП и методология их расчета**

**Монетарные и немонетарные формы партнерства**

Расчет критерия основан на превалировании монетарных, или немонетарных форм в общем объеме форм ЧГП:

- превалирование монетарных форм;
- превалирование немонетарных форм;
- равное количество монетарных и немонетарных форм.

**Объем поступающих внебюджетных средств**

Для расчета используется шкала оценки среднегодовых объемов поступающих средств:

- до 200 тысяч рублей;
- 200 – 500 тысяч рублей;
- 500 – 1000 тысяч рублей;
- 1000 – 5000 тысяч рублей;
- более 5000 тысяч рублей.

**Наличие одного или нескольких субъектов реализующих партнерство с учреждениями профессионального образования**

Расчет основан на определении номинального количества субъектов партнерства.

**Целевые и нецелевые форм ЧГП**

Расчет критерия основан на превалировании целевых, или нецелевых форм в общем объеме форм ЧГП:

- превалирование целевых форм;
- превалирование нецелевых форм;
- равное количество целевых и нецелевых форм.

**Наличие договоров о ЧГП**

Расчет основан на определении номинального количества договоров партнерства.

### **Сложность организационно-управленческого характера составления и исполнения соответствующих договоров**

Расчет критерия базируется на определении доли указавших на наличие подобных сложностей:

- 0%;
- менее 50%;
- 50% и более;
- 100%

### **Наличие стимулов реализации различных форм ЧГП**

Расчет основан на качественной шкале, классифицирующей стимулы реализации партнерства:

- финансовые;
- управленческие;
- организационных;
- лидерские.

### **Материальный и нематериальный характер стимулов реализации различных форм ЧГП**

Расчет критерия основан на превалировании материальных, или нематериальных стимулов:

- превалирование материальных стимулов;
- превалирование нематериальных стимулов;
- равное количество материальных и нематериальных стимулов.

### **Факт исполнения договоров о ЧГП**

Расчет критерия основан на определении наличия

- превалирование материальных стимулов;
- превалирование нематериальных стимулов;
- равное количество материальных и нематериальных стимулов.

### ***Итоговые интегральные критерии:***

## **Удовлетворенность учреждений профессионального образования уровнем и качеством реализации различных форм ЧГП**

На первом уровне расчета критерия, в рамках каждой группы учебных заведений, определяется количество:

- полностью удовлетворенных,
- частично удовлетворенных,
- неудовлетворенных.

На втором этапе определяется гомогенность оценок:

- более 80% придерживаются одинакового мнения,
- одинакового мнения придерживаются 50 – 80%,
- одинакового мнения придерживаются менее половины.

## **Удовлетворенность учреждений, взаимодействующих с учреждениями профессионального образования уровнем и качеством реализации различных форм ЧГП**

На первом уровне расчета критерия, в рамках каждой группы учреждений, определяется количество:

- полностью удовлетворенных,
- частично удовлетворенных,
- неудовлетворенных.

На втором этапе определяется гомогенность оценок:

- более 80% придерживаются одинакового мнения,
- одинакового мнения придерживаются 50 – 80%,
- одинакового мнения придерживаются менее половины.

## **Удовлетворенность обучающихся уровнем и качеством реализации различных форм ЧГП**

На первом уровне расчета критерия, в рамках каждой группы учащихся, определяется количество:

- полностью удовлетворенных,
- частично удовлетворенных,
- неудовлетворенных.

На втором этапе определяется гомогенность оценок:

- более 80% придерживаются одинакового мнения,
- одинакового мнения придерживаются 50 – 80%,
- одинакового мнения придерживаются менее половины.

### **Состояние регионального рынка труда**

На первом уровне расчета критерия, в рамках каждой группы акторов рынка труда, определяется количество:

- оценивающих позитивно,
- оценивающих неоднозначно,
- оценивающих негативно.

На втором этапе определяется степень гомогенности оценок:

- более 80% придерживаются одинакового мнения,
- одинакового мнения придерживаются 50 – 80%,
- одинакового мнения придерживаются менее половины.

### **Снижение дефицита специалистов на региональных рынках труда**

На первом уровне расчета критерия, в рамках каждой группы акторов рынка труда, определяется количество:

- отмечающих позитивную динамику,
- отмечающих стагнацию,
- отмечается негативная динамика.

На втором этапе определяется степень гомогенности оценок:

- более 80% придерживаются одинакового мнения,
- одинакового мнения придерживаются 50 – 80%,
- одинакового мнения придерживаются менее половины.

### **Повышение эффективности использования внебюджетных средств**

На первом уровне расчета критерия, в рамках каждой группы акторов рынка образования, определяется количество:

- отмечающих позитивную динамику,
- отмечающих стагнацию,
- отмечающих негативную динамику.

На втором этапе определяется степень гомогенности оценок:

- более 80% придерживаются одинакового мнения,
- одинакового мнения придерживаются 50 – 80%,
- одинакового мнения придерживаются менее половины.

## **2. Критерии и подходы к выбору экспертов по оценке эффективности используемых форм ЧТП и методология их определения**

Первая группа экспертов состоит из представителей администраций образовательных учреждений. В эту группу вошли образовательные учреждения, представляющие:

- Высшее профессиональное образование (ВПО)
- Среднее профессиональное образование (СПО)
- Начальное профессиональное образование (НПО)
- Общее среднее образование (ОСО)
- Дошкольное образование (ДО)

Отбор экспертов проводился в каждой категории образовательных учреждений в соответствии со следующими критериями:

1. Эксперт должен входить в состав администрации образовательного учреждения.

2. Эксперт должен быть членом организации определённый промежуток времени, чтобы он был включён в процессы жизнедеятельности организации (только что назначенные, пришедшие в организацию отсеивались).

3. Эксперт должен быть высоко информирован (для этого на этапе договоренности озвучивались блоки интервью, с целью выявления компетентности эксперта).

4. Доступность эксперта – техника глубинного интервью подразумевает только личный контакт и в соответствии с этим отбирались те эксперты, у которых была возможность и желание дать личное интервью в период проведения исследования.

5. Каждое образовательное учреждение может быть представлено только одним экспертом.

6. Для повышения валидности данных обеспечивается случайный отбор образовательных учреждений.

7. Для получения репрезентативной выборки экспертов в рамках групп эксперты не должны быть знакомы друг с другом.

Вторую группу экспертов составляют администрации организаций, представляющих собой категорию «работодателей». В эту группу экспертов вошли представители как коммерческих, так и некоммерческих организаций, дифференцированные по количеству сотрудников от среднего до крупного бизнеса.

Отбор экспертов как среди коммерческих, так и некоммерческих организаций проводился по следующим критериям:

1. Эксперт должен входить в руководящий состав организации.
2. Эксперт должен занимать соответствующую должность определённый промежуток времени, чтобы он был включен в процессы жизнедеятельности организации (только что назначенные, пришедшие в организацию отсеивались).

3. Эксперт должен быть высоко информирован (для этого на этапе договорённости озвучивались блоки интервью, с целью выявления компетентности эксперта).

4. Доступность эксперта – техника глубинного интервью подразумевает только личный контакт и в соответствии с этим отбирались те эксперты, у которых была возможность и желание дать личное интервью в период проведения исследования.

5. Каждая организация может быть представлена только одним экспертом.

6. Для повышения валидности данных обеспечивается случайный отбор коммерческих и некоммерческих организаций в равной степени.

7. Для получения репрезентативной выборки экспертов в рамках групп эксперты не должны быть знакомы друг с другом.

В третью группу экспертов вошли представители общественности. Данная группа экспертов представлена следующими организациями:

- Представители органов управления образованием;
- Представители региональных ассоциаций предпринимателей;
- Представители профсоюзов.

Отбор экспертов представителей общественности проводился в соответствии со следующими критериями:

1. Эксперт должен входить в руководящий состав организации.

2. Эксперт должен занимать соответствующую должность определённый промежуток времени, чтобы он был включён в процессы жизнедеятельности организации (только что назначенные, пришедшие в организацию отсеивались).

3. Эксперт должен быть высоко информирован (для этого на этапе договорённости озвучивались блоки интервью, с целью выявления компетентности эксперта).

4. Доступность эксперта – техника глубинного интервью подразумевает только личный контакт и в соответствии с этим отбирались те эксперты, у которых была возможность и желание дать личное интервью в период проведения исследования.

5. Каждая организация может быть представлена только одним экспертом.

6. Для повышения валидности данных обеспечивается случайный отбор коммерческих и некоммерческих организаций в равной степени.

7. Для получения репрезентативной выборки экспертов в рамках групп эксперты не должны быть знакомы друг с другом.

Четвёртую группу экспертов представляют непосредственно потребители образовательных услуг. В рамках исследования данная группа

представлена следующими категориями потребителей образовательных услуг:

- Школьники
- Родители школьников
- Студенты
- Родители студентов

Отбор потребителей образовательных услуг проводился в соответствии со следующими критериями:

1. Эксперт должен быть включён в деятельность образовательного учреждения (ученик, студент, родитель).

2. Эксперт должен быть включен в деятельность образовательного учреждения определенный промежуток времени, чтобы он был включён в процессы жизнедеятельности организации: для категории школьников – старшие классы (9-11 класс), для категории студенты – 2-й курс и старше.

3. Эксперт должен быть достаточно информирован (для этого на этапе договорённости озвучивались блоки интервью, с целью выявления компетентности эксперта) – пассивные родители и учащиеся исключались из исследования.

4. Доступность эксперта – техника глубинного интервью подразумевает только личный контакт и в соответствии с этим отбирались те эксперты, у которых была возможность и желание дать личное интервью в период проведения исследования.

5. Каждый эксперт представляет отдельное домохозяйство.

6. Для повышения валидности данных обеспечивается случайный отбор экспертов.

7. Для получения репрезентативной выборки экспертов в рамках групп эксперты не должны быть знакомы друг с другом.

**3. Описание технологий сбора и обработки полученных данных по оценке используемых форм ЧГП, их эффективности и барьеров в развитии от экспертов из различных групп**

Одним из преимуществ экспертного интервью является включенность респондентов в исследуемый процесс и высокая информированность о происходящих событиях. Эксперты предоставили информацию, непосредственно касающуюся как общих, так и стратегических проблем исследования. Респонденты были отобраны с соблюдением стандартных процедур рекрутмента в соответствии с названными выше критериями отбора респондентов. Все отобранные респонденты занимают соответствующие ролевые позиции в сообществе, группе или организации и в этом смысле могут рассматриваться в качестве экспертов по обсуждаемым в ходе интервью проблемам.

Глубинные интервью позволяют респонденту самому выбирать форму построения беседы. Некоторые вопросы могут обсуждаться только в форме диалога, вопрос – ответ. Другие позволяют респонденту вести некоторое повествование о том, что ему известно, что произошло. Определенные вопросы подталкивают к описанию ситуаций или событий, произошедших в исследуемой сфере. Часть вопросов требует рассуждения в том или ином плане. Таким образом, при ответе на формализованную анкету респондент бы не задумывался над многими вопросами, просто выбирая предлагаемые варианты ответов, а глубинное интервью выводит его на другой уровень размышления о теме исследования, позволяя выбирать наиболее удобную форму для разговора.

Интервью проводились под запись на диктофон. Разумеется, здесь существует этический аспект – и, прежде чем, записывать беседу на диктофон, было получено согласие респондентов на эту процедуру. Запись на диктофон позволяет в дальнейшем создать транскрипты и при подготовке аналитических материалов восстановить в точности детали, озвученные респондентом.

**Обработка результатов** экспертного опроса включает в себя несколько этапов:

1. Техническая обработка – подготовка транскриптов интервью;

2. Контроль результатов опроса;
3. Аналитическая обработка транскриптов;
4. Подготовка аналитического отчета.

Первый этап обработки результатов исследования представляет собой процесс перевода данных опроса с магнитных (электронных) носителей в текстовый формат и называется транскрибированием. Записанная на диктофон беседа дословно переводится в текстовый формат.

На втором этапе проводится контроль полученных данных. На этом этапе проверяется степень отраженности исследуемой проблематики в соответствии с гайдом в каждом отдельно взятом интервью. В случае необходимости проводится дополнительный добор информации от респондента или же отбирается новый эксперт и проводится новое интервью.

Третий этап представляет этап первичной аналитической обработки. В соответствии с задачами исследования, цитаты из транскриптов интервью распределяются по группам, выделяются тематические блоки.

Последний этап обработки результатов опроса заключается в детальной аналитической проработке полученных данных, подготовке соответствующих выводов, предложений и рекомендаций.

## 1.2 Проведение выборочного исследования учреждений НПО

### Москва

Учреждения  
начального  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев; в том  
числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

3

### Нижний Новгород

Учреждения  
начального  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев; в том  
числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

3

### Воронеж

Учреждения  
начального  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев; в том  
числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

3

Объем достигнутой выборки составил 9 глубинных интервью. В исследовании приняли участие представители следующих организаций:

1. Профессиональное техническое училище малого бизнеса
2. Лицей Международного университета в Москве
3. Лицей менеджмента
4. Профессионально техническое училище №78
5. Профессионально техническое училище №80

6. Лицей №41
7. Профессиональное училище № 3 им. Героя СССР С.Т. Новикова
8. Профессиональное училище № 12
9. Воронежский государственный промышленно-экономический колледж

### **1.3 Проведение выборочного исследования учреждений СПО**

Объем достигнутой выборки составил 9 глубинных интервью. В исследовании приняли участие представители следующих организаций:

1. Педагогический университетский колледж №4
2. Политехнический московский колледж
3. Московский государственный колледж технологий, экономики и предпринимательства
4. Нижегородский колледж бытового сервиса
5. Нижегородское медицинское училище №2
6. Нижегородский колледж теплоснабжения и автоматических систем управления
7. Колледж профессиональных технологий, экономики и сервиса (ФГОУ СПО)
8. Воронежский энергетический техникум
9. Воронежский колледж строительных технологий

## **Москва**

Учреждения  
среднего  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев;  
в том числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

3

## **Нижний Новгород**

Учреждения  
среднего  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев;  
в том числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

3

## **Воронеж**

Учреждения  
среднего  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев;  
в том числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

3

## **1.4 Проведение выборочного исследования учреждений ВПО**

Объем достигнутой выборки составил 12 глубинных интервью. В исследовании приняли участие представители следующих учреждений:

1. Государственный университет гуманитарных наук (ГУГН)
2. Российский университет кооперации
3. Российский государственный социальный университет (РГСУ)
4. Университет Российской академии образования
5. Нижегородская государственная медицинская академия
6. Нижегородский коммерческий институт

7. Волго-Вятская академия государственной службы
8. Филиал академии труда и социальных отношений
9. Воронежская государственная технологическая академия (ВГТА)
10. Воронежский институт высоких технологий (ВИВТ)
11. Воронежская государственная медицинская академия им.Н.Н.Бурденко (ВГМА)
12. Воронежский институт экономики и социального управления (ВИЭиСУ).

### **Москва**

Учреждения  
высшего  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев;  
в том числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

4

### **Нижний Новгород**

Учреждения  
высшего  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев;  
в том числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

4

### **Нижний Новгород**

Учреждения  
высшего  
профессионального  
образования,  
подведомственные  
Рособразованию,  
отобранные на основе  
установленных выше  
критериев;  
в том числе,  
сотрудничающие с  
отобранными  
коммерческими и  
негосударственными  
некоммерческими  
организациями

4

## 1.5 Проведение выборочного исследования коммерческих и негосударственных некоммерческих организаций, взаимодействующих с учреждениями профессионального образования

### Москва

Коммерческие и негосударственные некоммерческие организации, взаимодействующие с учреждениями профессионального образования по различным вопросам их развития,

4

### Нижний Новгород

Коммерческие и негосударственные некоммерческие организации, взаимодействующие с учреждениями профессионального образования по различным вопросам их развития,

4

### Нижний Новгород

Коммерческие и негосударственные некоммерческие организации, взаимодействующие с учреждениями профессионального образования по различным вопросам их развития,

4

Объем достигнутой выборки составил 12 глубинных интервью. В исследовании приняли участие представители следующих организаций:

1. Panalpina World Transport
2. ОАО «РЖД»
3. «Союз охраны птиц России»
4. ФГУ «Федеральный ресурсный центр по организации подготовки управленческих кадров»
5. Государственный центр современного искусства
6. Противотуберкулезный диспансер автозаводского района
7. ООО «Интернет Лаборатория»
8. Группа компаний «Адепт»

9. ОАО «Концерн «Созвездие»
10. Воронежгоргаз (управление ОАО «Воронежоблгаз»)
11. ОАО «Автоматика» (коммерческий научно-производственный комплекс)
12. ЗАО «Фруктовые воды»

## **1.6 Анализ и обработка собранной информации**

### **1.6.1 Оценка работниками образовательных учреждений форм и качества взаимодействия учреждений системы образования и предприятий в сфере частно-государственного партнерства**

В рамках оценки работниками образовательных учреждений форм и качества взаимодействия учреждений системы образования и предприятий в сфере частно-государственного партнерства **проводятся следующие виды анализа:**

1. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации детских дошкольных учреждений;
2. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации школ;
3. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации учреждений начального профессионального образования;
4. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации учреждений среднего профессионального образования;
5. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации учреждений высшего профессионального образования.

#### **1. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации детских дошкольных учреждений**

Дошкольные учреждения являются первой ступенью социализации подрастающего поколения и во многом определяют начальный старт

образовательных траекторий в обществе. Поэтому мнения и оценки представителей администрации дошкольных учреждений относительно характера их взаимодействия с предприятиями, сферы частного-государственного партнерства являются важными для понимания перспектив развития системы образования в России.

В сценарии проведения углубленных интервью были предусмотрены два блока вопросов, раскрывающих оценку респондентами характера взаимодействия предприятий и дошкольных образовательных учреждений и сферы частного-государственного партнерства. Обратимся анализу представленных в интервью суждений по рассматриваемой теме.

На вопрос о заинтересованности предприятий региона в сотрудничестве с дошкольными образовательными учреждениями ответы респондентов распределились неравнозначно: от полного отрицания такой заинтересованности до признания содействия отдельных организаций образовательно-воспитательной работе дошкольных учреждений:

*«Раньше было, сейчас этого вообще нет. Ну, не предлагает никто. Было бы желание... Единственное что, вот, ГИБДД, как бы, вот они заключают договора с детскими, сейчас пошла вот эта вот тенденция. Они делают детским садам разметку, проводят занятия с детьми периодически, и с сотрудниками, по правилам дорожного движения. Какие-то совместные утренники проводятся в детских садах. Ну и воспитатели какие-то досуги проводят, посвященные правилам дорожного движения. Ну, это в плане этого проекта, тоже, совместные...С вузами, школами дружим. Мы заключаем договора и работаем вместе» (Москва, Заместитель директора Детского сада №768).*

Пример подобного сотрудничества демонстрирует наиболее эффективно развитый в социально-экономическом отношении регион страны - Москва.

Среди причин, обуславливающих низкий уровень заинтересованности региональных предприятий в конструктивном взаимодействии с

дошкольными учреждениями, респонденты называли, прежде всего, отсутствие экономической мотивации у руководства предприятий и соответствующих стимулов со стороны государства, не уделяющего в настоящее время должного внимания вопросам социальной политики:

*«Раньше было какое-то социально обеспечение, вернее тогда она называлась социальная работа. А зачем им сейчас с нами сотрудничать, это лишняя затрата денег. Им это неинтересно, потому, что предприятиям рабочие с детьми не нужны»* (Воронеж, Детский сад № 132);

*«Ну, раньше коммунизм был, а сейчас... Ну, если бы их от налогов освободили – они бы нами заинтересовались. А так – кому это надо? Сейчас никто ничего делать бесплатно не-хо-чет»* (Москва, Заместитель директора Детского сада №768).

Среди наиболее привлекательных форм сотрудничества предприятий с дошкольными учреждениями респонденты выделяли следующие:

1. Помощь в решении проблем материально-технического обеспечения дошкольных образовательных учреждений посредством участия предприятий в попечительских советах, фондах:

*«Ну, может быть, участие предприятий или организаций в наших попечительских советах, в наших фондах. В плане материальных средств, не денежных, а в плане что-то изготовить, привезти»* (Воронеж, Детский сад № 132);

2. Консультирование со стороны научных организаций при внедрении новых педагогических методик с участием сотрудников дошкольных образовательных учреждений:

*«Ну, научный вуз, или вообще, где ведутся какие-нибудь разработки, те же лаборатории дошкольного образования, да? Вот у нас там, при институте, открытого образования, при МГАПУ, и прочие... Ну они же спускают какие-то директивы... Конечно, если бы раз в месяц приходил бы на консультацию кто-то... Вот, устраивали бы, типа круглого стола, с педагогами... Я думаю, естественно, накопилось бы что-то... У всех, у*

*каждого работника есть какие-то определенные вопросы, которые требуют срочного разрешения»* (Москва, Заместитель директора Детского сада №768);

3. Первоначальная профессиональная ориентация детей посредством использования игровых форм:

*«Дети с удовольствием играют... Ну, вообще, я имею в виду, в этом возрасте – да с любыми – они интересуются очень... И профессиями тоже, Если им правильно все это преподнести, если интересно рассказать. Ну а через природу, одно дело профессии, а через природу все-таки формирование чувства природы... Понимаете, все-таки профессия – это профессия, да, донести»* (Москва, Заместитель директора Детского сада №768);

4. Помощь в организации проведения спортивных мероприятий, работы секций (Нижний Новгород, Детский сад).

В отношении необходимости реализации государством функций регулирования, стимулирования и контроля в сфере взаимодействия предприятий и дошкольных учреждений ответы респондентов разделились диаметрально противоположным образом от признания активной роли государства в этой сфере до отрицания этой необходимости. Первая позиция подразумевает усиление контрольно-распорядительных функций государства (Нижний Новгород), полярная точка зрения состоит в максимальном ограничении бюрократического прессинга государства:

*«... Если оно еще и начнет стимулировать... Это еще лет на десять, на пятнадцать, да на все двадцать... И более того, вот, понимаете, одна бумажка будет плодить другую бумажку, вот эта бюрократия – она, конечно, задолбала... Я думаю, не надо через государство это устраивать»* (Москва, Заместитель директора Детского сада №768).

Респондент, занимающий умеренную позицию, сводит роль государства к выполнению стимулирующей функции посредством предоставления предприятиям, сотрудничающим с дошкольными учреждениями, налоговых льгот:

*«Однозначно, было бы замечательно. Чтобы предприятиям было выгодно с нами сотрудничать, допустим, при помощи дошкольным учреждениям снижались налоги» (Воронеж, Детский сад № 132).*

Ответы респондентов на вопрос о привлечении внебюджетных средств в систему дошкольного образования для решения финансовых проблем учреждений этой сферы свидетельствуют, с одной стороны, о положительной оценке обращения к дополнительному каналу финансирования, а с другой стороны, об отсутствии реального использования дошкольными учреждениями внебюджетных средств в силу необходимости преодоления спонсорами бюрократических барьеров:

*«Ну, если бы нашлись какие-то спонсоры, мы бы прекрасно, я думаю, с ними бы существовали, потому что... Я как-то, один раз только по радио слышала, что есть люди, которые в бизнесе, или в каких-то таких... Да, какой-то один человек... Он не знает, куда эти деньги деть. Ну, простите меня, ну ради бога, ну мы объясним, только вот единственное – ну только плодить эти бумажки, даже вот когда ты объясняешь, даже те же вот... Фонд Сороса... Мы пишем, мы принимаем участие в каких-то тендерах, и мы выигрываем, но я должна сто пять и одну бумажку заполнить... И вот если устроить: пускай два детских сада, пускай три между собой объединились, очень кратко, сжато сформулировали бы свои проблемы. Потому что я вот только один раз слышала, что по радио предложил: вот он оставил там свои, допустим, на радио свои какие-то координаты, все совершенно официально, это действительно какой-то такой, не мифический персонаж, да? Оставил координаты, и можно, ну вот он мог безболезненно, ну вот 100 тыс. подарить, ну, там, еще какую-то, некую сумму. Да ради бога, мы только «за» (Москва, Заместитель директора Детского сада №768).*

*«Если это возможно, то это прекрасно. У нас таких перспектив нет» (Нижний Новгород).*

Среди возможных форм взаимодействия предприятий и дошкольных учреждений респонденты называли: безвозмездную помощь в решении проблем материально-технического обеспечения детских садов, участие в попечительских советах.

Оценка заинтересованности предприятий в сотрудничестве с дошкольными учреждениями респондентами носит выраженный прагматический характер. Респонденты полагают, что единственный способ вызвать интерес у руководства предприятий в деловом партнерстве с дошкольными учреждениями состоит в обеспечении возможности посещения этих учреждений детьми сотрудников предприятий:

*«Я думаю, они пока ни в чем не могут быть заинтересованы. Они могут оказывать нам какую-то шефскую помощь. Допустим, ему нужен какой-то специалист и ему нужно устроить ребенка в детский сад. У нас очередь для этого существует. Они могут быть, в плане, допустим, предоставления мест»* (Воронеж, Детский сад № 132).

*«Если бы рядом с нами (территориально) находилось какое-либо крупное предприятие, то было бы очень взаимовыгодно, если дети его сотрудников посещали именно наш детский сад»* (Нижний Новгород, детский сад).

Реальные усилия для установления конструктивных партнерских отношений с предприятиями прикладывает руководство только тех образовательных учреждений, которые территориально приближены к тем или иным предприятиям. Однако в настоящее время это партнерство имеет в большей степени неформальный характер:

*«У нас когда-то был заключен шефский договор между нами и заводом ЖБК (завод железобетонных конструкций), заводом ЖБИ-1 (завод железобетонных изделий №1), но сейчас форма партнерства чисто договор...Помогают эффективно. Если мы договариваемся, если они могут оказать помощь, то да, достаточно эффективно»* (Воронеж, Детский сад № 132).

Респонденты в целом низко оценивают эффективность взаимодействия с предприятиями и считают явно недостаточными существующие формы и объемы сотрудничества:

*«Нет, конечно, не достаточно. Потому, что их просто нету. Партнерства нет, это идет просто диалог между двумя руководителями, а вот такого, чтобы в организованной форме – такого нет»* (Воронеж, Детский сад № 132).

Основные же причины слабо развитых партнерских отношений усматриваются респондентами в отсутствии соответствующих формальных договоров о партнерстве, а также в низком уровне финансовой заинтересованности самих предприятий.

Проведенные углубленные интервью с администрацией дошкольных учреждений позволяют сделать выводы, следующим образом характеризующие эффективность реализации в существующих условиях различных форм частно-государственного партнерства:

- Хотя для администрации дошкольных учреждений любые формы партнерства являются желательными и значимыми, однако и монетарные, и немонетарные формы партнерства развиты весьма слабо;

- Объем поступающих финансовых средств оценивается либо как явно недостаточный, либо респонденты говорят об отсутствии данного источника финансирования вообще;

- Количество субъектов, реализующих партнерские отношения с дошкольными учреждениями, существенно варьируется в зависимости от сложившихся ранее отношений, от наличия близкорасположенных предприятий, имеющих удовлетворительные финансовые показатели, а также от политики региональных властей, реализующих соответствующие образовательные программы;

- Среди различных форм частно-государственного партнерства преобладают целевые формы, связанные с решением определенных

материально-технических проблем дошкольных учреждений, внедрением воспитательных программ;

- Никаких официальных договоров, оформляющих партнерские отношения между дошкольными учреждениями и предприятиями, не существует;

- Проведенные интервью не дали возможности выявить какие-либо значимые проблем организационно-управленческого характера, которые могли бы возникать в сфере частно-государственного партнерства;

- Среди возможных мер, которые могли бы стимулировать эффективное развитие частно-государственного партнерства, респонденты называли либо предоставление налоговых льгот для предприятий, либо предоставление первоочередной возможности детям сотрудников предприятий посещать дошкольные учреждения, либо усиление контрольно-распорядительной роли государства в этой сфере;

- Ответы респондентов свидетельствуют о достаточно низком уровне удовлетворенности сложившимися на данный момент времени партнерскими отношениями с предприятиями.

## **2. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации школ**

Система школьного образование – как и система образования в целом - в современной России претерпевает значительные изменения, которые достаточно позитивно оцениваются представителями школьной администрации. Основным фактором, способствующим улучшению ситуации по сравнению с 1990 гг., респонденты называют активизацию усилий государства по модернизации школьного образования.

В сценарии проведения углубленных интервью были предусмотрены два блока вопросов, раскрывающих оценку респондентами характера взаимодействия предприятий и дошкольных образовательных учреждений и сферы частно-государственного партнерства. Обратимся к последовательному анализу представленных в интервью оценок

респондентами взаимодействий в сфере частно-государственного партнерства.

Респонденты, отвечая на вопрос относительно заинтересованности предприятий региона в сотрудничестве с учреждениями общего среднего образования, выражали различные мнения от признания заинтересованности со стороны отдельных руководителей предприятий:

*«Если современный руководитель предприятия видит перспективы развития своего предприятия, то он, конечно же, должен быть заинтересован в развитии системы образования в регионе. Потому что те ученики, которые сидят за партами, завтра становятся потенциальными рабочими, потенциальными работниками этого предприятия. В нашем регионе мы находимся среди крупнейших предприятий, которые являются нашими шефами. Мы уже отошли от шефской помощи, но крупнейшие заводы, на которых работают наши родители наших детей, оказывают нам всемерную поддержку»* (Воронеж, Общеобразовательная школа № 55)

до отрицания подобной заинтересованности:

*«Нет. Раньше у школы были шефы, которые чем-то помогали ей, а сейчас и предприятий становится меньше, в основном фирмы, кроме государства никому не надо. Сейчас коммерческие отношения - нет выгоды от школы»* (Москва, Общеобразовательная школа № 628).

Основным условием заинтересованности предприятий в сотрудничестве с общеобразовательными учреждениями является пространственная концентрация крупных предприятий на территории региона. Чем выше уровень концентрации, тем большее число детей сотрудников предприятий учится в местных школах и тем выше степень заинтересованности руководства предприятий в налаживании конструктивного партнерства с общеобразовательными учреждениями. Напротив, наличие множества разнообразных по масштабам и отраслевой принадлежности организаций на территории Москвы не способствует

установлению стабильных партнерских отношений между общеобразовательными учреждениями и предприятиями.

Среди организаций, которые могли бы быть в первую очередь заинтересованы в установлении партнерских отношениях с общеобразовательными учреждениями, респонденты называли региональные службы занятости и профтехучилища; предприятия различных отраслей народного хозяйства, в этом перечне не назывались.

Наиболее эффективными формами взаимодействия предприятий с общеобразовательными учреждениями респонденты называли:

Дни открытых дверей на предприятиях с целью профессиональной ориентации школьников:

*«...Проводить экскурсии на предприятия, а они бы рассказали о своей деятельности, а ребята бы пошли дальше по этой специальности.»* (Москва, Общеобразовательная школа № 628).

Финансовая помощь и содействие в решении хозяйственных проблем школьных учреждений:

*«Это какая-то досуговая деятельность, воспитательная работа. Это, конечно же, помощь в финансовых, хозяйственных делах школы, когда какие-то хозяйственные дела мы можем решить только при помощи организаций, к которым мы обращаемся.»* (Воронеж, Общеобразовательная школа № 55)

Создание профильных классов для нужд предприятий-шефов.

Отсутствие современных форм партнерства заставляет респондентов обращаться в своих воспоминаниях к прошлому опыту. В основном партнерство рассматривается не как симметричные отношения, а как форма покровительства, патернализма со стороны экономически сильного и относительно самостоятельного предприятия в отношении общеобразовательного учреждения.

Опрошенные представители администрации средних общеобразовательных учреждений считают, что государство должно

выступать в качестве активной инстанции во взаимодействиях между школами и бизнесом. Государство в представлении респондентов несет полную ответственность за экономическую и социальную сферы жизнедеятельности общества, поэтому необходимо усиление его регулирующих и контролирующих функций:

*«Да, конечно, потому что государство формирует определенный заказ на то или иное образование. Государство планирует развитие производств, определенных сфер деятельности. Поэтому должен быть обязательно государственный заказ, государственный контроль за деятельностью предприятий. В том числе, образование»* (Воронеж, Общеобразовательная школа № 55);

*«Да, с целью регулирования потока трудовых ресурсов, с целью гарантии трудовой занятости, социального обеспечения»* (Москва, Общеобразовательная школа № 628);

*«Конечно, должна быть поддержка государства, стимулирование проектов. У директора должен быть фонд, например, для развития дополнительного образования. Программы сотрудничества должны контролироваться государством»* (Нижний Новгород, школа № 28).

Представители администрации школ считают, что привлечение внебюджетных средств в систему общего среднего образования в целом может способствовать решению проблем финансирования образовательных учреждений, однако в настоящее время эта возможность недостаточно четко осознается респондентами и не подкреплена соответствующими организационно-правовыми механизмами:

*«Финансовые проблемы образовательной системы за счет привлечения внебюджетных средств, конечно же, могут улучшить ситуацию. Нужно еще над этим вопросом поработать и посмотреть, насколько эффективно используют все моменты в этой внебюджетной сфере, все структурные элементы, которые могли бы привлечь деньги в школу»* (Воронеж, Общеобразовательная школа № 55).

*«Профильное образование, может, предприятие выделит средства, чтобы потом ребята пришли трудиться туда, получить себе квалифицированных кадров. На эти деньги школа может купить оборудование. Раньше было это на уровне государства. Раньше предприятия выделяли деньги, а школа могла купить оборудование. Это на данный момент не применительно к нашей школе» (Москва, Общеобразовательная школа № 628).*

При этом респонденты выражают сожаление о том, что к настоящему времени разорвались связи между школами и местными предприятиями, на которых прежде ученики могли получать начальную профессиональную подготовку:

*«...Вот возьмем такой гигант, как гидромаш, они очень нуждаются в рабочих, и в школе есть дети, которые могли бы пойти туда работать, но это не престижно. В Финляндии, в Германии есть профильные школы, где дети в 9 классе уже получают профессию, но у нас этого нет. Нет подсобных предприятия, как было раньше, когда учась в школе, работали на молокозаводе в летние каникулы, или на швейных фабриках» (Нижний Новгород, школа № 28).*

Утрата связей между школами и предприятиями объясняется респондентами не только ослаблением политической активности государства в этой сфере, но и снижением социального престижа профессионального технического образования в современных условиях:

*«Сейчас все стремятся получить высшее образование, и начальное профессиональное образование испытывает большие трудности с набором. Потому что ранее были закрыты многие профессионально-технические училища. И теперь мы видим, что производство испытывает голод по рабочим кадрам» (Воронеж, Общеобразовательная школа № 55);*

*«...мы проводим профориентации, встречи с преподавателями, вывозим детей в училища, рассказываем о профессиях, но родители решают за детей все, и хотят видеть своих детей в институтах, хотят дать им*

*высшее образование. Профессиональное образование не пользуется популярностью. В этом году из нашей школы ни одного ребенка не поступило в технический ВУЗ» (Москва, Общеобразовательная школа №628).*

На вопрос о том, в каких формах партнерства с предприятиями заинтересована школа, двое представителей школьной администрации не назвали никаких форм, ответив, что их учебные заведения не поддерживают официальных партнерских отношений с предприятиями. Только представитель администрации воронежской школы дал достаточно развернутый ответ:

*«Наше учебное заведение заключило договор с семилукским колледжем, который выпускает потом работников, которые будут работать в воронежском комбинате силикатных материалов. Это предприятие тоже является шефом нашей школы, потому что многие наши родители работают на предприятии. Поэтому у нас очень тесные партнерские взаимоотношения с данным предприятием» (Воронеж, Общеобразовательная школа № 55).*

Наличие партнерских отношений с предприятием обусловлено, прежде всего, устоявшимися за долгие годы разнообразными связями. Существующие партнерские связи стимулируют школьные учреждения прилагать дополнительные усилия для расширения конструктивных взаимодействий:

*«Мы стремимся расширить эти мероприятия. Мы проводим различные спортивные праздники, мы приглашаем родителей для бесед и рассказывают они о своей работе, своем предприятии. Мы совместные концерты готовим и выступаем на предприятиях, если в этом есть необходимость, если нас приглашают. И работники предприятий частые гости в нашей школе» (Воронеж, Общеобразовательная школа №55).*

Устоявшиеся партнерские отношения, которые имеют официальный характер, позволяют администрации школ рассчитывать на выявление неких

скрытых резервов, которые могли бы позволить разнообразить эти контакты и повысить их качественный уровень. Сосредоточение на территории региона достаточно крупных промышленных предприятий, сотрудники которых отправляют своих детей в местные школы, позволяют администрации средних общеобразовательных учреждений расширять партнерские отношения и решать свои специфические проблемы. Заинтересованность администрации школ повышается в том случае, если руководитель предприятия одновременно является депутатом местных органов власти:

*«Это завод КПД-2, который также находится у нас в Придонском. Мы сотрудничаем с ними очень тесно, потому что руководит этим предприятием депутат городской думы Иван Максимович, поэтому мы сотрудничаем с этим предприятием очень тесно... Я думаю, что руководители наших предприятий, которые поддерживают нашу школу, люди государственные, которые понимают значимость вкладывания денег в образование и стараются поддержать образование. Тем более, что наши дети — это и их дети. Родители их работают на предприятиях ВКСМ, КПД. Они наши родители» (Воронеж, Общеобразовательная школа №55).*

Среди различных монетарных и немонетарных форм партнерства респонденты не проводят принципиального различия, считая одинаково важными как финансовую, материальную так и любую иную поддержку со стороны предприятий. Разнообразная поддержка, оказываемая школам в случае установившихся партнерских отношений, обуславливает достаточно высокий уровень удовлетворенности респондентов объемом денежных средств и материальных ресурсов, выделяемых региональными предприятиями. Получаемые от предприятий средства идут в первую очередь на укрепление материально-технической базы школы, при этом решения о распределении средств принимаются коллегиально:

*«Мы стараемся так распределить те средства, которые мы получаем от предприятий, когда мы обсуждаем на совете школы те направления,*

*которые нам требуется поддержать. В этом году мы постарались оборудовать тир для школьников на средства представителя завода ВКСМ, мы оборудовали спортивную площадку, полосу препятствий для военно-спортивных тренировок наших ребят. Мы заменили оконные блоки в кабинетах, мы приобрели оборудование, необходимое нам.» (Воронеж, Общеобразовательная школа №55).*

Углубленные интервью с представителями администрации средних общеобразовательных учреждений позволяют сделать выводы, характеризующие степень эффективности реализуемых форм частного-государственного партнерства:

- в случае наличия стабильных, разнообразных партнерских отношений с региональными предприятиями респондентами не проводится принципиальных различий между монетарными и немонетарными формами сотрудничества;

- оценка объема поступающих внебюджетных средств зависит от разнообразия, продолжительности партнерских отношений, от политического и административного веса руководства региональных предприятий, а также от финансово-экономического положения самих предприятий;

- количество субъектов, реализующих партнерские отношения с учреждениями общего среднего образования, не является принципиальным фактором, обуславливающим степень эффективности партнерства. Более значимым фактором является место и роль предприятия в рамках региональной или национальной экономики;

- респонденты не проводят принципиальной разницы между целевыми или нецелевыми формами частного-государственного партнерства. Как правило, администрация общеобразовательных учреждений проявляет достаточный уровень удовлетворенности любыми формами поддержки.

- наличие официальных договоров о частно-государственном партнерстве может способствовать выстраиванию более формальных

отношений, повышению меры взаимной ответственности сторон, более адресному использованию финансовых и материальных средств, выделяемых предприятиями школам. Однако, если партнерские отношения и не имеют формального характера, то администрация школ проявляет определенную удовлетворенность имеющимися формами и объемами поддержки;

- респонденты не называли никаких проблем организационно-управленческого характера, которые могли бы возникать при выполнении соответствующих договоров о частно-государственном партнерстве;

- основными стимулами реализации частно-государственного партнерства является заинтересованность руководства предприятий в повышении уровня образования детей своих сотрудников, а также в обеспечении потребностей в трудовых ресурсах;

- администрация школьных учреждений, заключившая официальные договоры о частно-государственном партнерстве, не выразила отрицательного отношения к каким-либо фактам неисполнения этих договоров;

- представители администрации общеобразовательных учреждений, которые установили официальные партнерские отношения и имеют продолжительный опыт сотрудничества с региональными предприятиями в этой сфере, выражают высокий уровень удовлетворенности уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства. Руководство тех школ, которые либо не имеют, либо имеют слабые партнерские отношения, естественно, выражают низкий уровень удовлетворенности качеством и уровнем частно-государственного партнерства.

### **3. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации учреждений начального профессионального образования**

Учреждения начального профессионального образования реализуют важнейшую функцию – подготовки квалифицированных специалистов, занятых реализацией операционных функций на предприятиях. Уровень

профессиональной подготовки операционного ядра предприятий непосредственно определяет конкурентоспособность экономики, статус промышленно развитого общества. В связи с этим мнения представителей администрации учреждений начального профессионального образования относительно проблем развития этого сегмента системы образования является весьма значимым для понимания дальнейших перспектив модернизации отечественной экономики.

Обратимся анализу представленных в интервью суждений респондентов по проблемам взаимодействий в сфере частно-государственного партнерства.

Практически все респонденты выразили единодушное мнение о наличии у региональных предприятий заинтересованности в сотрудничестве с учреждениями начального профессионального образования. В первую очередь это касается тех учреждений, которые готовят квалифицированных работников по специальностям, остро востребованным на локальном рынке труда. Особую заинтересованность в подобном взаимодействии проявляют крупные промышленные предприятия, испытывающие острый дефицит рабочих профессий:

*«А Вы знаете, им сейчас деваться просто некуда, потому что у них рабочих нет, я перед этим сказал, что средний возраст рабочих - это 50-60 лет, а молодёжь нужна через год-два эти уйдут на пенсию рабочие, и к нам они обернутся лицом. Если сейчас уже на протяжении уже 2-3 лет крупные строительные организации нам дают заявку на подготовку кадров, и после выпуска приходит сюда начальник отдела кадров тех организаций, с кем мы работаем, и всех учащихся ну уже выпускников, рабочих забирают к себе»* (Воронеж, Профессиональное училище № 12);

*«...Авиационный завод, Механический завод, ТМП (ЗАО Тяжмехпресс). У них выхода другого нет, работники этих предприятий имеют достаточно преклонный возраст и молодёжь нужна им, и они будут заниматься этой*

*проблемой»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

*«...Если говорить про наше учебное заведение, то Авиацонный завод (Воронежское акционерное самолетостроительное общество) обещает. И они заинтересованы в этом, они по-другому молодые кадры не получают. Их здесь надо учить, потому что сделав хорошую материальную базу, я всегда на нее уповаю, с армии придет, у меня отучился, а там пошел бы работать. Взаимодействие пока есть, я ничего не хочу сказать. Они заинтересованы, они хотят.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА);

*«Приходят к нам на выпускные экзамены, прямо набирают детей. Вот уже сейчас несколько заявочек лежит. И, понимаете, мы индивидуально подходим к каждому ребёнку: заявки есть и из эконом-класса и из хороших салонов, у кого какие способности. В эконом-классе другие прелести – большая проходимость, если в элитном проходимость всего несколько человек, то здесь нет. Не понравился один салон, ищем другой – дети у нас без практики, без рабочих мест не остаются»* (Москва, Профессиональное техническое училище малого бизнеса, Заместитель директора).

Иногда эта заинтересованность оговаривается недостаточными финансовыми возможностями предприятий для осуществления полноценной поддержки учреждений начального профессионального образования:

*«Они заинтересованы, но не готовы вкладываться. Некоторые предприятия идут на сотрудничество. Это радует»* (Нижний Новгород, НПО)

Пожалуй, только представитель администрации лицея Международного университета в Москве не смог уверенно сказать что-либо о наличии или отсутствии у предприятий такой заинтересованности, поскольку сам этот лицей не имеет связей с предприятиями и является подготовительной ступенью для поступления в университет:

*«...Максимум что мы делаем, это мы их вывозим на 2-3 экскурсии. У нас по программе 9-го класса есть география промышленных предприятий, вот они ездят смотрят. И если мы с ними куда-нибудь выезжаем, то можем посмотреть какое-нибудь производство. Это, как правило, елочные игрушки. Это просто, чтобы они имели представление. Опросы мы проводим, что они делают летом. В основном они работают. Но работают они все либо секретарями, либо курьерами, либо в продаже газет, либо девочки с языком помощниками гида» (Москва, лицей Международного университета).*

Цели и задачи такого сотрудничества видятся респондентами в удовлетворении взаимовыгодных интересов:

*«Предприятие – чтобы получить кадры, все шумят: давайте хорошие кадры» (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА);*

*«...для нас студентов трудоустроить. Для них получить квалифицированные кадры. Практики некоторые фирмы для нас организуют, а потом студентов наших на работу берут, зарплаты, правда, маленькие пока предлагают» (Москва, Лицей менеджмента, Заместитель директора);*

*«у них кадровый потенциал стареет и ежегодно им нужны большее количество рабочих, чем мы можем дать. Сейчас у нас развито социальное партнерство, мы помогаем заводу, завод помогает нам.» (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование).*

Среди наиболее эффективных форм конструктивного взаимодействия между учреждениями начального профессионального образования и предприятий респонденты называли:

- Подписание договоров, в которых должны быть четко обозначены все обязанности и ответственность сторон;
- Прохождение производственной практики на предприятии, проведение стажировок;

- Предоставление необходимого производственного оборудования для обучения, решение проблем, связанных с ремонтом учебных помещений, модернизацией материально-технической базы учреждений начального профессионального образования: *«Будут вкладываться в учебный процесс, оснащать современным оборудованием, тогда и будет квалифицированный специалист, который им нужен»* (Нижний Новгород, НПО);

- Выплаты дополнительных стипендий учащимся;

- Обеспечение учащихся спецодеждой, предоставление транспорта для доставки учащихся к месту прохождения практики (Воронеж, Профессиональное училище № 12).

Респонденты придерживаются схожей позиции в отношении необходимости осуществления со стороны государства регулирующих и контролирующих функций в отношении сотрудничества учреждений начального профессионального образования с предприятиями, полагая, что государство должно достаточно активно реализовывать свои управленческие функции в этой сфере:

*«Если учреждение образования государственное, значит оно должно регулироваться государством. А сотрудничество, это договора и по подготовке, по созданию материальной базы и по доплатам, они должны заключаться и внедряться в жизнь»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

*«Естественно, направлять, скорее даже, чтобы работодатели повернулись к нам лицом в плане помощи. Я считаю, в этом плане государство должно контролировать, чтобы не было, что мы для них готовим кадры и всё, а отдачи никакой. Но и ещё государство должно нормировать нашу подготовку, чтобы мы вхолостую не работали. Допустим, вот по этой профессии необходимо столько людей, чтобы не перенасыщать рынок, определённое количество, как в институте: на этот факультет столько человек, и набор закончен. Всё-таки плановое хозяйство оно должно быть, цифры должны просчитываться. В этом плане тоже*

*надо помогать. И потом вот ещё влияет на наш набор то, что детей из школ не отпускают» (Москва, Профессиональное техническое училище малого бизнеса, Заместитель директора);*

*«Конечно. Налаживать и поощрять, конечно. Вот как у нас сейчас четыре года насаждают вот эту военную практику. Директор обязан договориться с Таманской дивизией, туда вывезти детей, чтобы они посмотрели что-то. Вот точно также должна быть производственная практика. Они обязаны прийти на производство, они обязаны посмотреть... Должно государство налаживать, должно оно участвовать в этом во всем. Хотя, с другой стороны, предприятия, которые занимаются профориентационной такой работой со школьниками, должны получать какие-то преференции в налогообложении или в чем-то еще» (Москва, Профессиональное техническое училище малого бизнеса, Заместитель директора);*

*«Конечно, если бы государство на уровне законов обговаривало условия и формы этого сотрудничества, было бы неплохо. Но и стимулирование тоже подошло бы, скажем, какой-нибудь закон, на основе которого организации обязаны были – бы брать 10 % своих сотрудников из НПО, или что-нибудь в этом роде» (Москва, Лицей менеджмента Заместитель директора);*

*«Наверное, да. Они у нас регулируются минобразованием. Обговариваются контрольные цифры приема в учебное заведение, финансирует нас минобразования.» (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование);*

*«Должны обязательно. Раньше был такой контроль, и это было удобно. При поддержке государства предприятия легче идут на сотрудничество» (Нижний Новгород, НПО).*

Прежде всего государство должно, по мнению респондентов, участвовать в оформлении договорных отношений между предприятиями и учреждениями начального профессионального образования; устанавливать

обязательные квоты приема на работу для выпускников учреждений начального профессионального образования; предоставлять налоговые льготы предприятиям, сотрудничающим с учреждениями начального профессионального образования; определять нормативы приема в различные учебные заведения с целью регулирования состояния рынка труда и т.п.

Только в единственном случае респондент выразил сомнения в необходимости государственного контроля в сфере взаимодействия бизнеса и учреждений начального профессионального образования:

*«Контролируют нас очень много. Нас кто только ни контролирует во всех вопросах. Контролировать в подготовке кадров зачем? Если есть заявка, мы стараемся набирать.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА)

В то же время респондент считает, что государство должно в соответствии с потребностями народного хозяйства страны варьировать стимулы для привлечения в определенные учебные заведения учащихся:

*«Это целая проблема сделать это - набор токарей или слесарей. Если есть какие-то льготы этих профессий. А у нас стипендия учащегося парикмахера такая же, какая идет на токаря-фрезеровщика. Ведь в любых объявлениях нужен токарь-фрезеровщик, слесарь-сантехник, а стипендия такая же как у парикмахера, повара, продавца... вот когда будет сделана эта градация, пойдешь учиться на токаря, будешь получать полторы тысячи... И когда он гордиться будет только лишь от того, что он получает большие деньги – у нас отбоя не будет. Государство будет делать свои машины качественные потому, что его уважают как специалиста. А у нас уважают юриста, менеджера.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА)

По поводу возможности сотрудничества между предприятиями и учреждениями начального профессионального образования повлиять на изменение в лучшую сторону ситуации на региональном рынке труда практически все респонденты выразили положительное мнение:

*«Будут качественнее специалисты выходить, количество их будет больше и естественно от этого будет выигрывать регион.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

*«Может улучшить. Если все, что было сказано выше, весь комплекс сделает государство и муниципальное предприятие и областная администрация и школы. Но пока все это идет и одиннадцать классов и подушевое финансирование, мы никогда не наберем тех кадров, которые необходимы предприятию. Мы с большим трудом выполняем те сто человек набор, которые там нужны предприятию по их заявке.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА);

*«Ну, естественно, улучшилось бы. Это как система распределения при Советском Союзе, заранее при таком сотрудничестве знаешь, что этот студент пойдет в эту фирму, а тот вот в эту организацию... Сейчас есть недостаток квалифицированных кадров в некоторых технических областях, так сказать. Т.е. недостаток таких выпускников – и этот недостаток может быть компенсирован за счет непосредственного взаимодействия учебных учреждений и работодателя, и непосредственного участия работодателя в воспитании таких студентов»* (Москва, Лицей менеджмента Заместитель директора)

Среди основных форм взаимодействия с предприятиями, в которых могли бы быть заинтересованы учреждения начального профессионального образования, респонденты выделяли:

1. организация обучения и производственной практики на предприятии:

*«У нас следующие проблемы: это производственное обучение. Частные предприятие отвечают требованиям, во время производственной практики ребятам платят, закрепляют их за наставником.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

2. проведение занятий высококвалифицированными специалистами базовых предприятий;

3. оформление договоров о сотрудничестве между предприятиями и учреждениями начального профессионального образования;

4. прием на работу выпускников учреждений начального профессионального образования;

5. помощь в решении проблем материально-технического обеспечения учебного процесса учреждений начального профессионального образования;

6. выплаты дополнительных стипендий наиболее успевающим учащимся;

7. предоставление материалов и оборудования предприятиями для производственного обучения;

8. выполнение части заказов предприятий в мастерских подшефных учебных заведениях.

Наиболее значимой формой взаимодействия в рамках партнерских отношений, в которой заинтересованы предприятия, респонденты считают, пожалуй, единственную – договорные отношения, предусматривающие, в частности, направление выпускников учебных заведений на работу на данное предприятие:

*«Предприятия заинтересованы получить хороших специалистов, чтобы их получить, нужно поработать над ними.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж)

*«То же самое, заключают договор и что они нам пообещают, то и мы им пообещаем.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА)

*«Опять же соц.партнерство, им это выгодно, так как мы специально для них подготовим именно те кадры, которые им нужны.»* (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование).

Большая часть опрошенных предпринимает определенные усилия для установления партнерских отношений с предприятиями, однако не всегда эти усилия приводят к желаемому результату:

*«В сотрудничестве с предприятием прикладываются такие усилия, что знаете... никто на них не реагирует. Они направлены на то, чтобы предприятие у себя организовало наставничество, как это было до 90-го года. Без наставничества молодежь, которую мы выпускаем, им еще надо адаптироваться, чтоб их встретили хорошо, чтоб с ними побеседовали, и продолжать обучение с помощью наставников. Для сотрудничества (уже говорил) должно быть материальное обеспечение. Вот это вот должно быть. Я постоянно хожу на предприятия, постоянно прошу: «Дайте материалы, дайте общежитие, дайте льготы учащимся». Заинтересовываем их. Т.е. в данном случае, если нет договора между учащимся и предприятием, то они не пойдут на Авиационный завод.» (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА)*

Однако респонденты приводили примеры успешного взаимодействия с предприятиями:

*«У нас планируется строительство гостиницы, базового предприятия, здесь, как учебной, наш будет корпус, это было бы здорово. Мы бы напрямую сотрудничали здесь. И они бы нам вот, как мы обсуждали, вот эту помощь бы оказывали материальную.» (Москва, Профессиональное техническое училище малого бизнеса, Заместитель директора)*

*«Да, райцентр собирается заключить с нами соц.партнерство, но не все предприятия могут пойти на это. Усилия направлены на профориентационную работу. Судя по сотрудничеству с Гидромашем, очень эффективно, они оплачивают рекламу в СМИ, организуют экскурсии для выпускников, а это не маловажно.» (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование).*

Среди существующих форм взаимодействия учебных заведений с предприятиями респонденты выделяли примерно те же, в которых они проявляли заинтересованность, что свидетельствует о стремлении администрации учреждений начального профессионального образования не

столько к расширению форм сотрудничества, сколько об увеличении объема уже существующих:

*«Договоры, есть организация «Витона», туда входят учебные заведения многие и Политехнический институт (Воронежский государственный технический университет) и многие предприятия, с которыми мы заключаем договора о сотрудничестве и направляем на практику. Мы согласовываем учебные планы с ними, они приходят к нам на выпускные экзамены, они смотрят, как мы готовим, и приглашают выпускников к себе.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж)

Об этом же свидетельствуют ответы респондентов на вопрос об удовлетворенности существующими формами и объемами партнерства с предприятиями. Респонденты считают недостаточным прежде всего объемы сотрудничества с предприятиями:

*«Объём...ну, конечно, это не столько, сколько хотелось бы, но что-то получаем...Например, недавно поменяли технику в компьютерном классе, сейчас в планах ремонт актового зала...»* (Москва, Лицей менеджмента Заместитель директора);

*«Нет, этого не достаточно, нужно плотнее нам работать. Где-то текучка на предприятии, где-то в финансовом плане поддержать нужно, надо больше сотрудничать.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж)

*«Недостаточно, конечно. ... И постановление администрации по развитию партнерства между предприятиями и учебными заведениями, оно не достаточно. Оно идет чисто формально. Не доходит до того, чтобы выполнять принятые на себя обязательства.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА).

На вопрос о том, какие формы партнерства учебного заведения с предприятиями формализованы в рамках договоров, респонденты отвечали, что либо все виды сотрудничества имеют формализованный характер, либо

выражали неудовлетворенность отдельными пунктами существующих договоров.

Среди тех пунктов договоров о партнерстве, которые не выполняются в полном объеме, респонденты называли:

1. неисполнение пункта о направлении на работу в связи с призывом в армию:

*«Направление на работу не всегда выполняется, в связи с призывом. Остальные пункты при необходимости.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

2. несоблюдение пункта о надбавках к стипендиям учащихся, получающим специальность по наиболее востребованным профессиям из-за неудовлетворительного финансового состояния предприятия. (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА).

Остальные респонденты проявили высокий уровень удовлетворенности в отношении соблюдения основных пунктов договоров о партнерстве с предприятиями:

*«выполняется все в соответствии с договорами. На 100%. Проблем пока не возникало.»* (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование);

*«В принципе выполняются. Особых проблем нет.»* (Нижний Новгород, НПО.)

Количество предприятий, с которыми заключены договорные соглашения о партнерстве, называлось разное: от 1 до 4 и даже до 8-10. Численность партнеров варьируется в зависимости от масштабов производственной деятельности предприятия и от специализации учебного заведения на подготовке определенного типа профессионалов.

В отношении предпочтительности монетарных или немонетарных форм сотрудничества между учреждениями начального профессионального образования и предприятиями у респондентов не сложилось единой позиции.

Отдельные представители администрации считают и те и другие формы сотрудничества одинаково важными:

*«Для нас равно важны и те и другие»* (Нижний Новгород, НПО.)

Другие отдают предпочтение немонетарным формам:

*«Лучше бы нефинансовые. Финансы мне государство дает, и я в состоянии поддерживать учебное заведение, обеспечивать учащихся и поддерживать в чем-то. А нефинансовые – это материальная помощь: оборудование, материалы и инструменты.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА)

Третьи полагают, что монетарные формы сотрудничества позволили бы более успешно решать проблемы учебных заведений:

*«Конечно, монетарные, так как тех средств, которые выделяет Минобразования, недостаточно, поэтому необходимо привлекать дополнительные средства. Сейчас оборудование, инструменты, расходные средства дорогостоящие - подготовить специалиста не дешевое удовольствие. Я предполагаю, что приносящие финансовые средства, так как они обладают оборотными средствами, способствующими развитию.»* (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование)

Респонденты оценивают объем денежных средств, которые они получают от предприятий в рамках партнерских отношений либо как недостаточный:

*«Мне сложно назвать конкретную цифру, но, конечно, хотелось бы большего объема. Средства идут на укрепление образовательной базы.»* (Нижний Новгород, НПО.);

*«Пока этих средств недостаточно, для того чтобы более квалифицированного специалиста подготовить. Средства расходуются на покупку инструментов материалов, на оплату инженерно-педагогических работников ведущих подготовку по данным профессиям.»* (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование),

либо отвечают, что они вообще не получают никаких финансовых средств от предприятий:

*«От предприятий мы, можно сказать, денег не получаем. Раньше положение было о базовом предприятии, согласно которому предприятие имело право и обязывали их ремонтировать общежития и оборудование передавать. Сейчас этого положения нет. Даже если они захотят отдать что-то, то это целая проблема будет, им легче списать.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

*«Финансов с предприятия мы не получаем. А если бы получили, то приобретали бы современное оборудование.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА).

Отсутствие или недостаточность финансовой формы сотрудничества между предприятиями и учреждениями начального профессионального образования может объясняться либо отсутствием соответствующих пунктов в договорах о партнерстве, либо неудовлетворительным финансово-экономическим положением предприятий.

Среди основных проблем выстраивания партнерских отношений между учреждениями начального профессионального образования и предприятиями респонденты выделяли:

1. Нехватку финансовых средств для выполнения предприятиями своих партнерских обязательств:

*«Финансовые есть. Мотивационные, организационные, это решаемые сложности. Все понимают, что все это на благо, все это нужно, но когда вопрос с финансами, это серьезный вопрос.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

2. Отсутствие соответствующих лиц, которые бы несли ответственность за выполнение договоров о партнерстве:

*«Нет людей, которые бы отвечали за взаимодействие базового предприятия (как раньше называли) или социального партнера. Если есть постановление, то должно отвечать одно лицо за его выполнение. Как,*

*например, начальнику цеха дали задание по выполнению деталей для какого-то изделия. И поставили на машинный контроль. Если он во время не сделал, то наказываются и начальник и коллектив. В данном случае все что-то пишется, но получается так..., на бумаге. Есть, а спросить не с кого.»* (Воронеж, Профессиональное училище № 3 имени Героя СССР С.Т. НОВИКОВА)

Один респондент выделил комплекс препятствий для реализации эффективных партнерских отношений: *«финансовые, организационные, мотивационные. Все три по своему важны... Сначала нужно организовать, найти партнера, договориться о финансировании. Ну и мотивация. Они знают, что им надо, но нужно убедить, что мы можем дать им рабочих.»* (Нижний Новгород, НПО).

В отношении степени удовлетворенности учащихся учреждений начального профессионального образования возможностями, которые открываются благодаря партнерству с предприятиями, респонденты высказывали в целом положительные оценки, полагая одновременно, что перспективы для учащихся могут меняться в зависимости от ситуации прохождения практики или работы на предприятии:

*«...Наши в прошлом году были на практике в «К.И.Т.», там строительная компания, за три месяца приехали ребята на Жигулях с практики. В этом году легко скомплектовалась группа электриков, потому что ребята увидели, что электрикам платят.»* (Воронеж, Воронежский государственный промышленно-экономический колледж);

*«Они довольны. Самое главное, что мы их не выбрасываем из учебного заведения в никуда. другое дело будет ли соответствовать оплата труда, здесь мы гарантировать не можем, все зависит от работодателя.»* (Нижний Новгород, учреждение начального профессионального образования)

«На троечку с плюсом, так как не все ребята получают высокую зарплату, не все адаптируются к новым условиям.» (Нижний Новгород, начальное профессиональное образование)

Ответы респондентов, согласившиеся ответить на вопросы анкеты, представлены в таблице 7.

**Таблица 7** – Механизмы привлечения негосударственных инвестиций, применяемые учреждениями начального профессионального образования в период с 2006 по 2008 гг.

№ п/п	Механизмы привлечения негосударственных инвестиций	Количество респондентов, ответивших положительно	Дата начала (период) применения
1	Создание целевого капитала (эндаумент-фонда)	1	2009
2	Строительство зданий (сооружений) для нужд ОУ на основе инвестиционного договора (контракта)	1	
3	Реконструкция зданий (сооружений) образовательного учреждения на основе договора аренды	1	2005-2008
4	Строительство и реконструкция объектов недвижимого имущества образовательного учреждения на основе концессионного соглашения		
5	Реализация инвестиционных проектов (создание производственных объектов, закупка технологий и оборудования)	3	2007-2008 2006-2007
6	Партнерские проекты, не связанные с извлечением прибыли (на основе договора простого товарищества (договора о совместной деятельности))	3	2005-2007
7	Реализация заказа на подготовку кадров	5	2008 2000-2008 2006 2008
8	Создание новых юридических лиц с участием учреждения НПО (СПО)		
9	Иной механизм (указать какой)	1 Только премии, выплаченные работодателями мастерам	

Таким образом, наиболее привлекательным и понятным механизмом привлечения негосударственных инвестиций для учреждений начального профессионального образования является реализация заказа на подготовку кадров. Такие механизмы, как реализация инвестиционных проектов (создание производственных объектов, закупка технологий и оборудования) и партнерские проекты, не связанные с извлечением прибыли (на основе договора простого товарищества (договора о совместной деятельности) также достаточно распространены среди учреждений начального профессионального образования. Создание целевого капитала (эндаумент-фонда), строительство зданий (сооружений) для нужд ОУ на основе инвестиционного договора (контракта), реконструкция зданий (сооружений) образовательного учреждения на основе договора аренды являются наименее распространенными механизмами привлечения инвестиций. Остальные формы вообще не используются учебными заведениями.

Характеристика механизмов привлечения негосударственных инвестиций, применяемых учреждениями начального профессионального образования, представлена в *таблице 8*.

**Таблица 8** – Характеристика механизмов привлечения негосударственных инвестиций

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование механизма</b>	<b>Описание</b>
<b>1</b>	Наименование механизма привлечения негосударственных инвестиций	Дополнительное образование. Социальное партнерство.
<b>2</b>	Наименование субъекта частного сектора (коммерческой или негосударственной некоммерческой организации), участвующей в проекте	ОАО КНАУФ Гипс Дзержинск РОСТ Типография ООО Корсно НН ООО РИБОК
<b>3</b>	Форма инвестиций: денежные средства; здания (сооружения); оборудование, материалы; имущественные права; земельные участки; иная форма (указать)	Денежные средства Оборудование Материалы

4	Предполагаемый объем инвестиций (всего), в том числе: со стороны субъекта частного сектора со стороны учреждения НПО (СПО) со стороны учредителя	Со стороны учредителя на сумму 10 млн. руб.  Со стороны ГОУНПОППР -41 3млн. руб.
5	Предполагаемый объем и форма участия учреждения НПО (СПО) в реализации проекта: например, предоставление помещения, земельного участка, оборудования, оказание образовательных и иных услуг и др.	Предоставление помещений и выпуск продукции на оборудование учебного заведения  Оказание образовательных услуг  Образовательные услуги=20 млн. руб.
6	Предполагаемый срок реализации проекта	5 лет
7	Требуется ли разрешение на реализацию проекта у учредителя образовательного учреждения НПО (СПО), иных органов государственной власти/местного самоуправления? Получено ли разрешение учредителя образовательного учреждения НПО (СПО), иных органов государственной власти/местного самоуправления? Проводилась ли конкурсная процедура отбора участников и др. для реализации проекта?	Да  Реализация проекта согласно учредительным и нормативным документам
8	Ожидаемые результаты и выгоды для обеих сторон (инвестора и учреждения НПО (СПО))	Расцвет системы НПО Развитие, повышение качества образования, укрепление материальной базы.

Углубленные интервью с представителями администрации учреждений начального профессионального образования позволяют следующим образом оценить степень эффективности реализуемых форм частно-государственного партнерства:

- респонденты в большей степени отдают предпочтение монетарным формам партнерских отношений с региональными предприятиями, полагая, что недостаток финансовых ресурсов является одной из основных проблем реализации полноценного сотрудничества;

- респонденты оценивают объем поступающих внебюджетных средств как недостаточный для решения проблем развития начального профессионального образования;

- количество субъектов, реализующих партнерские отношения с учреждениями начального профессионального образования, не является принципиальным фактором, обуславливающим степень эффективности партнерства. Более значимым фактором является место и роль предприятия в рамках региональной или национальной экономики;

- респонденты не проводят принципиальной разницы между целевыми или нецелевыми формами частно-государственного партнерства. Администрация образовательных учреждений проявляет достаточный уровень удовлетворенности любыми формами поддержки.

- наличие официальных договоров о частно-государственном партнерстве является по мнению респондентов важным фактором, способствующим выстраиванию более формальных отношений, повышению меры взаимной ответственности сторон, более адресному использованию финансовых и материальных средств, выделяемых предприятиями;

- респонденты в самом общем виде обозначали совокупность проблем организационно-управленческого характера, которые могли бы возникать при выполнении соответствующих договоров о частно-государственном партнерстве;

- основным стимулом реализации частно-государственного партнерства является заинтересованность руководства предприятий в привлечении квалифицированных специалистов в условиях острой нехватки подготовленных рабочих, а для учреждений начального профессионального образования – решение проблем прохождения производственной практики, трудоустройства выпускников, материально-технического обеспечения учебного процесса, ремонта зданий, классов и мастерских, выплаты повышенных стипендий учащимся и т.п.;

- администрация учреждений начального профессионального образования нередко выражала неудовлетворенность несоблюдением или неполным соблюдением официальных договоров о частно-государственном

партнерстве, особенно в части выполнения финансовых обязательств предприятиями;

- представители администрации образовательных учреждений, которые установили официальные партнерские отношения и имеют продолжительный опыт сотрудничества с региональными предприятиями в этой сфере, выражают высокий уровень удовлетворенности уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства;

- степень удовлетворенности учащихся уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства зависит от выполнения договорных обязательств предприятиями и от условий работы на предприятиях;

- по мнению респондентов полноценная реализация договорных обязательств по партнерским отношениям способна внести существенный вклад в улучшение состояния регионального рынка труда и снижение дефицита специалистов на региональных рынка труда.

#### **4. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации учреждений среднего профессионального образования**

Обратимся анализу представленных в интервью суждений респондентов по проблемам взаимодействия учреждений среднего профессионального образования и региональных предприятий в сфере частно-государственного партнерства.

Мнения респондентов в отношении заинтересованности региональных предприятий в сотрудничестве с учреждениями среднего профессионального образования существенно различаются. Ряд представителей администрации учебных заведений заявили об отсутствии прямой заинтересованности:

*«Я еще пока не почувствовал. Не почувствовал на своей шкуре. Почему?... Поэтому бизнес должен быть заинтересован в том, чтобы растить специалиста в учебном заведении и прикладывать свои усилия. Причем огромные усилия. Вот тогда будет все нормально. Пока будет этот момент такой, что бесплатно все получить, этого не будет. За все надо*

*платить. Если мы готовим наших специалистов, за наших специалистов государство платит, и бизнесу надо подумать на эту тему. Бесплатно специалистов вряд ли они получают. А если они будут заинтересованы в классных специалистах, то они должны и вкладывать определенную долю своих средств»* (Воронеж, Воронежский энергетический техникум);

*«К сожалению, предприятия нашего региона как-то не очень охотно идут на развитие такого сотрудничества. Потому что, еще раз повторяю, пока нет такого дефицита кадров. Сейчас каждый выполняет свою локальную задачу. Но в лучшем случае, среднесрочную. А в подавляющем большинстве это задачи такого текущего характера. И имея такой сбалансированный персонал, безусловно, мы получаем заявки от этих предприятий. Они с радостью предоставляют нашим студентам места для прохождения практики, они потом приглашают их на работу, но пока вот в развитии учебного заведения мало участвуют. А предприятия Ленинградской области, Московской области, они готовы уже вкладывать деньги, чтобы иметь гарантированное количество. В этом году из Московской области мы получили заявку на пятерых выпускников. И эти предприятия готовы даже частично вкладываться в развитие нашей материальной базы. И как я уже сказал, например, сотрудничество с Ленинградской базой — это очень эффективное сотрудничество. Наши пока не очень активны.»* (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий);

*«Я не вижу большой заинтересованности, так как вижу заинтересованность работодателей к ссузам другой направленности. Хотя есть ряд предприятий, которые заинтересованы и помогают нам. Государственных предприятий у нас нет, они не заинтересованы.»* (Нижний Новгород, «Колледж бытового сервиса»)

Правда, говоря о незаинтересованности, респонденты скорее имеют ввиду отсутствие желания у предприятий оказывать финансовую и материальную помощь учебным заведениям. Даже те респонденты, которые

говорят о заинтересованности предприятий в сотрудничестве, оговариваются, что эта заинтересованность не подкреплена осязаемой финансовой помощью:

*«Они заинтересованы, только у них денег нет. Они нам помогают по мере возможностей, но, к сожалению, это не выражается в деньгах.»*  
(Нижний Новгород, медицинское училище)

Другими причинами незаинтересованности может быть невостребованность определенных специальностей, по которым осуществляется подготовка в учебных заведениях, на региональном рынке труда или неудовлетворительное финансовое состояние самих предприятий.

Ситуация меняется, когда специалисты, подготавливаемые в учреждениях среднего профессионального образования, оказываются востребованными на региональном рынке труда. В этом случае представители администрации учебных заведений подтверждают достаточно высокий уровень заинтересованности предприятий в сотрудничестве:

*«Промышленные предприятия требуют наших выпускников, потому что не секрет, что ни токарей, ни слесарей, ни фрезеровщиков нехватка. Конечно же, и стоят в очередь и за нашими химиками. Мосводоканал, например, поглощает наших выпускников не в единичном количестве и просит выделить. Химические вузы, химические предприятия, научно-исследовательские институты... Это очень серьезные организации, с которыми мы сотрудничаем уже не один год, и не два, и не три, и не пять, а больше 10 лет. И они уже знают уровень нашей подготовки, они знают наших выпускников и они ими вполне довольны.»* (Москва, Политехнический московский колледж, Заместитель директора по экономической работе)

*«Ну я могу сказать, только вот о сотрудничестве непосредственно с нашим педагогическим колледжем в рамках взаимодействия с окружным управлением образования. То есть, они заинтересованы. У нас даже существует такой опыт обучения студентов на последнем курсе по специальности «специальное дошкольное образование» и совмещение*

*обучения с работой в дошкольных образовательных учреждениях. Сейчас большое очень количество вакансий существует именно в нашем округе за счет новых районов. Прежде всего, это район Бутово, в котором строятся дошкольные образовательные учреждения, но работать в них некому. Ну и также и в новостройках, и в тех садах, которые давно существуют, также в нашем районе и в нашем округе. И мы туда отправляем своих специалистов.»* (Москва, Педагогический университетский колледж №4, Заместитель директора по учебной части)

Практически все респонденты в числе главных целей и задач сотрудничества предприятий с учебными заведениями называют удовлетворение потребностей в квалифицированных специалистах:

*«Цели и задачи, прежде всего, помочь в решении кадровой проблемы. И конечно же, вторая такая целевая установка, чтобы студенты, обучаясь в колледже, уже определились с выбором места работы и уже закрепились на этом месте работы. Чтобы они потом не передумали и не ушли в какую-то другую сферу деятельности.»* (Москва, Педагогический университетский колледж №4, Заместитель директора по учебной части)

Респонденты полагают, что к числу организаций, которые в наибольшей степени проявляют интерес в сотрудничестве с учреждениями среднего профессионального образования, можно отнести прежде всего крупные предприятия, с которыми у учебных заведений налажены продолжительные связи и которые играют важную роль в рамках экономики региона или страны:

*«Там, где реальный сектор производства. Механический завод, ВАСО, там, где действительно требуются рабочие. А рабочие сейчас больше всего требуются для металлообработки. А потом уже газосварщики, слесари, электромонтеры. То есть, такие технические, исконные, времен Петра рабочие.»* (Воронеж, КОЛЛЕДЖ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА (ФГОУ СПО))

Значительный интерес в конструктивном сотрудничестве проявляют относительно успешно развивающиеся в настоящее время предприятия строительной промышленности:

*«Сейчас достаточно прочно стоит на ногах стройиндустрия. Достаточно прочно. И для той же стройиндустрии наши выпускники, я буду говорить о нашем учебном заведении, те же электрики нужны, те же сантехники нужны, те же работники теплотехнической службы нужны, те же работники газовой службы нужны, те же работники, с программированием связанные. Этих специалистов мы готовим.»* (Воронеж, Воронежский энергетический техникум);

*«Те предприятия, для которых мы будем интересны с точки зрения подготовки специалистов. У нас направление строительство и эксплуатация зданий и сооружений. Две специализации: собственно строительство и монтаж железобетонных конструкций...Выпускники этой специальности востребованы. Причем и в воронежском регионе, и особенно Санкт-Петербург. В этой группе обучаются только юноши, которые имеют очень хорошую практику. Поэтому выполняют очень сложные и ответственные работы с высоким качеством. Поэтому хочу сказать, что в период практики, даже на третьем курсе они зарабатывают серьезные по воронежским меркам деньги. Специальность земельные и имущественные отношения, которую мы открыли в 2005 году, тоже будет очень востребована. В этом году мы сделали первый выпуск. По сути дела дефицит специалистов, которые бы занимались земельными и имущественными отношениями в нашем регионе, очень существенен. Областное БТИ заинтересовано.»* (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий).

В целом прослеживается следующая тенденция: чем выше уровень диверсификации образовательной специализации у учебного заведения, тем большее число предприятий различных отраслей экономики стремится к установлению партнерских отношений:

*«... Завод оптического стекла, это ЦИАМ, это «Сатурн» - вот они как бы да, они запрашивают у нас очень рабочие кадры, они им очень нужны... Это первая сторона работодателей. То есть, наши электромонтеры-специалисты, они идут на предприятия, допустим, ЦИАМ, на «Азов». У нас в этом году очень запрашивали ЛЗОС таких специалистов, как оптиков... А вот, например, такие работодатели как Сбербанк. У нас тоже с ними очень тесное сотрудничество, поскольку с 94 года мы работали очень активно и по подготовке таких специалистов для банковских организаций. То есть, мы с ними работали и очень тесно. И уже подготовили более 500... Это вот одно направление – работодатели. Третье – это вот, допустим, предприятия общественного питания. Далее – предприятия торговли, потому что, как вы увидели, у нас порядка, по которым мы реализуем конкретно, более даже 20 специальностей рабочих профессий. А вообще мы имеем право осуществлять подготовку специалистов почти по 36 специальностям.» (Москва, Московский государственный колледж технологий, экономики и предпринимательства, Заместитель директора).*

Среди различных форм сотрудничества с предприятиями, которые респонденты оценивают как эффективные, можно выделить:

1. прохождение производственной практики на предприятиях;
2. участие представителей партнерских предприятий в разработке учебных программ, участие в работе государственных аттестационных комиссий;
3. помощь в развитии материально – технической базы учебных заведений;
4. выплаты дополнительных стипендий студентам, обучающимся по определенным специальностям;
5. сотрудничество в рамках официальных договоров о партнерстве, обеспечивающих определенную систему прав, обязанностей и ответственности стороны;

6. проведение кампаний по связям с общественностью с целью повышения общественного престижа рабочих и технических специальностей;

7. предоставление общежитий, жилья для молодых работников, окончивших средние профессиональные учебные заведения;

8. техническая и материальная поддержка обеспечения учебного процесса (оснащение лабораторий, мастерских современным оборудованием, компьютерной техникой и т.п.);

9. проведение лекционных и практических занятий специалистами предприятий в учебных заведениях.

Преобладающая часть респондентов выражает твердое мнение в необходимости осуществления государством регулирующих, контролирующих и стимулирующих функций в сфере партнерских отношений между учреждениями среднего профессионального образования и региональными предприятиями:

*«Безусловно. Может быть, у меня понятия старые, но все-таки государство не должно пускать эту форму в свободное плавание. Контроль со стороны государства, я считаю, обязательно нужен.»* (Воронеж, Воронежский энергетический техникум);

*«Да, конечно. Это было бы необходимо. Чтобы не происходило так, что специалист, после окончания ссуза или вуза не пренебрегал своими обязательствами перед предприятием- заказчиком.»* (Нижний Новгород, медицинское училище).

Основной целью государственного присутствия в этой сфере является компенсация недостатков рынка, предотвращения негативного влияния экономического кризиса на образование:

*«Рынок может отрегулировать любые отношения, но тот кризис, который начался совсем недавно, показал, что без вмешательства государства нормально и рынок развиваться не может. Поэтому контроль со стороны государства должен быть очевидным, потому что мы работаем в соответствии с государственными образовательными*

*стандартами, когда государство гарантирует соответствующую подготовку.» (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий).*

Активная роль государства в этой сфере не должна означать, по мнению респондентов, тотальное огосударствление образования и жесткую централизацию. В большей мере акцент делается на реализации законотворческой функции и функции стимулирования:

*«Стимулировать надо безусловно. Если бизнес помогает образовательному учреждению, он должен иметь какие-то преференции, он должен иметь облегчение налогового бремени.» (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий);*

*«Я думаю, что государство каким-то образом должно стимулировать участие, ну так как принято на Западе, в той же Германии. То есть, если работодатель вкладывается в подготовку специалиста в образовательном учреждении, то у него есть налоговые льготы.» (Москва, Политехнический московский колледж, Заместитель директора по экономической работе);*

*«...И поэтому государство должно вот эти различные законы принять, не то, что просто изложить, что работодатель должен принимать участие там в государственно-аттестационной комиссии, но должен вкладывать деньги и в то, чтобы наставника выделить, он должен принимать студентов для прохождения производственной практики. Он должен частично оплачивать ему.» (Москва, Московский государственный колледж технологий, экономики и предпринимательства, Заместитель директора)*

Только двое респондентов высказали отрицательное отношение к необходимости вмешательства государства в сферу взаимодействий между бизнесом и образовательными учреждениями:

*«Нет, я думаю, что не нужно. Люди, которые этим занимаются, пришли туда не случайно. Так что никакого контроля с этой стороны не нужно.» (Нижний Новгород, коммерческий колледж).*

Респонденты в основном достаточно сдержанно оценивают потенциал сотрудничества между предприятиями и учреждениями среднего профессионального образования в отношении улучшения ситуации на региональном рынке труда:

*«...А какая оптимизация, если на региональном рынке труда присутствуют в основном приезжие. И уровень их квалификации совершенно низкий. И заниматься их профессиональной подготовкой или начальным профессиональным образованием, наверное, надо. Но вот дальше мы никаким образом не сотрудничаем с предприятиями и организациями, которые нанимают неквалифицированных рабочих и так далее.»* (Москва, Политехнический московский колледж, Заместитель директора по экономической работе).

Опрошенные представители администрации средних профессиональных учебных заведений выражали заинтересованность в следующих формах помощи со стороны предприятий:

1. финансовая поддержка;
2. проведение производственной практики на предприятиях;
3. материальная поддержка преподавателей, стимулирование студентов;
4. направление в учебные заведения специалистов предприятий для проведения занятий;
5. стажировка преподавателей на предприятиях;
6. совместная разработка учебных планов и программ.

В свою очередь, предприятия, по мнению респондентов, заинтересованы прежде всего в специалистах и проведении на базе учебных заведений курсов повышения квалификации для своих сотрудников. Основными средствами стимулирования предприятий к сотрудничеству представители администрации учебных заведений называли:

1. договоры между предприятиями и учебными заведениями:

*«Через договоры, совместное использование их материальной базы для того, чтобы лучше исполнить наши стандарты.»* (Воронеж, КОЛЛЕДЖ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА (ФГОУ СПО))

2. принятие федерального закона, который обязывал бы предприятия выполнять в полном объеме обязательства перед учебными заведениями.

Как правило, учреждения среднего профессионального образования имеют более одного партнера. Назывались цифры от двух до тридцати предприятий, с которыми у учебных заведений имеются партнерские отношения. Причем, сами учебные заведения среднего профессионального образования отдают предпочтение в качестве потенциальных партнеров государственным предприятиям.

Для привлечения помощи бизнеса учреждения системы среднего профессионального образования обращаются к следующим способам:

1. проведение информационных кампаний о деятельности учебного заведения:

*«мы имеем свой сайт, даем соответствующую информацию о тех услугах, которые можем оказать предприятиям и организациям. Мы даем соответствующую информацию в средствах массовой информации: газетах, по телевидению.»* (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий)

2. организация взаимодействия через участие представителей руководства предприятий в попечительских советах:

*«У нас есть попечительский совет, куда входят руководители крупных предприятий и наши усилия направлены в первую очередь на взаимодействие с ними.»* (Нижний Новгород, «Колледж бытового сервиса»)

При этом степень эффективности этих усилий респонденты оценивают достаточно скромно.

Опрошенные представители администрации учреждений среднего профессионального образования имеют официально оформленные договоры

о партнерских отношениях с предприятиями. Правда, один респондент обмолвился о неких неформальных отношениях с предприятиями, но не стал раскрывать в дальнейшем суть этих неформальных связей:

*«Неформальные отношения есть. Но, как правило, они все формальные. Даже разовые, на практику, мы все по договорам. Так просто я не имею права. Это ребенок, это жизнь, это судьба. И если даже на месяц, на два практика, или на несколько недель, обязательно договор.»*

(Воронеж, КОЛЛЕДЖ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА (ФГОУ СПО))

Среди основных трудностей, возникающих при реализации договорных отношений в рамках частно-государственного партнерства между предприятиями и учебными заведениями, респонденты называли:

1. невыполнение партнерами финансовых обязательств
2. проблемы, возникающие при прохождении студентами производственной практики, когда учащиеся не соблюдают правила техники безопасности, трудовую дисциплину.

Однако в целом респонденты не выражали серьезной озабоченности в связи с выполнением сторонами партнерских отношений на договорных основаниях.

В отношении предпочтительности монетарных или немонетарных форм сотрудничества мнения респондентов разделись. Так одна часть респондентов отдала предпочтение финансовым формам сотрудничества, а другая склоняется в сторону комбинированного подхода:

*«И в финансовых, и в пополнении материальной базы путем передачи оборудования, и привлечении специалистов для участия в работе предметно-цикловых комиссий колледжа. Все это очень положительно сказывается на нашем взаимодействии.»* (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий);

Респонденты оценивали объем денежных средств, получаемых от предприятий-партнеров, либо как незначительный, несопоставимый с

объемом финансирования со стороны государства, либо говорили о том, что они практически не получают финансовых средств из внебюджетных источников. Однако отдельные представители администрации учебных заведений выражали умеренный оптимизм в отношении улучшения ситуации и внебюджетным финансированием в будущем:

*«Объем, конечно, незначительный, потому что в общей сложности от предприятия «Титан» в 2008 году мы получили около пятисот тысяч рублей. Конечно, если сопоставить это с бюджетом нашего колледжа, который мы получаем от учредителя федерального образования, это немного. Но это начало. И я считаю, что этот шаг существенный, знаковый. Потому что по мере нашего сотрудничества финансирование будет увеличиваться.»* (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий)

Финансовые средства, которые отдельные учебные заведения получают от предприятий-партнеров, расходуются главным образом на оплату подготовки студентов по рабочим профессиям, на именные стипендии студентам, на доплаты преподавателям, на приобретение необходимого оборудования и т.п.

Среди основных сложностей и проблем, возникающих на пути выстраивания партнерских отношений между учреждениями среднего профессионального образования и бизнесом, респонденты называли:

1. отсутствие долгосрочного стратегического интереса у предприятий в отношении налаживания конструктивного сотрудничества с учебными заведениями:

*«Предприятия некоторые вспоминают об учебных заведениях тогда, когда у них очень и очень большие проблемы с кадрами. А предприятие должно помнить каждый день, что есть такие учебные заведения, которым они должны помогать.»* (Воронеж, Воронежский энергетический техникум);

2. неудовлетворительное финансовое положение многих предприятий, не позволяющее им в полной мере выполнять свои обязательства в рамках частно-государственного партнерства.

Представители администрации учреждений среднего профессионального образования в основном придерживаются установки, что студенты оказываются в выигрыше от сотрудничества учебных заведений с бизнесом:

*«Безусловно. Прежде всего, студенты получают возможность очень интересной практики. Они получают возможность работы на ответственных, интересных объектах. Они получают возможность получения высокой заработной платы. Могу сказать, что в период практики студенты третьего-четвертого курса имели заработную плату на уровне восемнадцати-двадцати тысяч рублей. По окончании обучения в колледже им была гарантирована заработная плата на уровне двадцати пяти тысяч рублей. Плюс социальный пакет. Мало того, они размещаются в прекрасно обустроенном общежитии после евроремонта. Они ощущают свою значимость и ответственность.»* (Воронеж, Воронежский колледж строительных технологий).

В редких случаях респонденты высказывали критические замечания, полагая, что помимо решения вопросов трудоустройства, приобретения практического опыта и знаний, улучшения материального положения студентов, партнерство могло бы быть использовано и для решения образовательных задач:

*«Нет, конечно! Там много может быть форм: проведение конференций, обмен опытом и многое другое.»* (Нижний Новгород, коммерческий колледж).

Ответы респондентов, согласившиеся ответить на вопросы анкеты, представлены в таблице 9.

**Таблица 9** – Механизмы привлечения негосударственных инвестиций, применяемые учреждениями начального профессионального образования в период с 2006 по 2008 гг.

<b>№ п/п</b>	<b>Механизмы привлечения негосударственных инвестиций</b>	<b>Количество респондентов, ответивших положительно</b>	<b>Дата начала (период) применения</b>
<b>1</b>	Создание целевого капитала (эндаумент-фонда)	2	2006 2006-2016
<b>2</b>	Строительство зданий (сооружений) для нужд ОУ на основе инвестиционного договора (контракта)		
<b>3</b>	Реконструкция зданий (сооружений) образовательного учреждения на основе договора аренды	2	2006-2011 2008-2018
<b>4</b>	Строительство и реконструкция объектов недвижимого имущества образовательного учреждения на основе концессионного соглашения	1	2008-2018
<b>5</b>	Реализация инвестиционных проектов (создание производственных объектов, закупка технологий и оборудования)	1	
<b>6</b>	Партнерские проекты, не связанные с извлечением прибыли (на основе договора простого товарищества (договора о совместной деятельности))	2	2000 г.
<b>7</b>	Реализация заказа на подготовку кадров	3	2004 2008
<b>8</b>	Создание новых юридических лиц с участием учреждения НПО (СПО)	1	
<b>9</b>	Иной механизм (указать какой)	1 (обучение на коммерческой основе студентов)	

Таким образом, наиболее привлекательным часто используемым механизмом привлечения негосударственных инвестиций для учреждений среднего профессионального образования, также как и для начального профессионального образования, является реализация заказа на подготовку кадров. Такие механизмы, как реализация создание целевого капитала (эндаумент-фонда), реконструкция зданий (сооружений), партнерские

проекты, не связанные с извлечением прибыли (на основе договора простого товарищества (договора о совместной деятельности) несколько в меньшей степени используются учреждениями среднего профессионального образования. Строительство и реконструкция объектов недвижимого имущества образовательного учреждения на основе концессионного соглашения, реализация инвестиционных проектов (создание производственных объектов, закупка технологий и оборудования), создание новых юридических лиц с участием учреждения НПО (СПО) являются наименее распространенными механизмами привлечения инвестиций. Остальные формы вообще не используются учебными заведениями.

Характеристика механизмов привлечения негосударственных инвестиций, применяемых учреждениями начального профессионального образования, представлена в *таблице 10*.

**Таблица 10** – Характеристика механизмов привлечения негосударственных инвестиций

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование механизма</b>	<b>Описание</b>
<b>1</b>	Наименование механизма привлечения негосударственных инвестиций	Договор о сотрудничестве; Договор о социальном партнерстве с холдингом «Титан-2» - МСУ-20 Изготовление продукции металлообработки на участок ЧПУ по договору с предприятием
<b>2</b>	Наименование субъекта частного сектора (коммерческой или негосударственной некоммерческой организации), участвующей в проекте	Затрудняюсь ответить (в основном привлекается государственный сектор); ОАО МСУ-20 холдинга Титан-2, г. Сосновый Бор, Ленинградская область; ЧП Майгур М.Э.
<b>3</b>	Форма инвестиций: денежные средства; здания (сооружения); оборудование, материалы; имущественные права; земельные участки; иная форма (указать)	Оборудование; Оборудование, денежные средства Перечисление по б/р денежных средств
<b>4</b>	Предполагаемый объем инвестиций (всего), в том числе: со стороны субъекта частного сектора	До 1 000 000 руб. 10-12 тыс руб в мес от ЧП Майгур и примерно 24 тыс руб от аренды

	со стороны учреждения НПО (СПО) со стороны учредителя	
<b>5</b>	Предполагаемый объем и форма участия учреждения НПО (СПО) в реализации проекта: например, предоставление помещения, земельного участка, оборудования, оказание образовательных и иных услуг и др.	Оказание образовательных услуг; Оказание образовательных услуг
<b>6</b>	Предполагаемый срок реализации проекта	5 лет
<b>7</b>	Требуется ли разрешение на реализацию проекта у учредителя образовательного учреждения НПО (СПО), иных органов государственной власти/местного самоуправления? Получено ли разрешение учредителя образовательного учреждения НПО (СПО), иных органов государственной власти/местного самоуправления? Проводилась ли конкурсная процедура отбора участников и др. для реализации проекта?	Проводилась конкурсная процедура
<b>8</b>	Ожидаемые результаты и выгоды для обеих сторон (инвестора и учреждения НПО (СПО))	Выгода обоюдная Улучшение качества подготовки специалистов Реинвестирование в учебно-воспитательный процесс

Углубленные интервью с представителями администрации учреждений среднего профессионального образования позволяют следующим образом оценить степень эффективности реализуемых форм частно-государственного партнерства:

- респонденты не проводят принципиального различия между монетарными и немонетарными формам партнерских отношений с региональными предприятиями, проявляя достаточную степень удовлетворенности любыми формами поддержки со стороны предприятий;

- респонденты оценивают объем поступающих внебюджетных средств как недостаточный для решения проблем развития среднего профессионального образования;

- количество субъектов, реализующих партнерские отношения с учреждениями начального профессионального образования, не является принципиальным фактором, обуславливающим степень эффективности партнерства. Более значимым фактором является место и роль предприятия в рамках региональной или национальной экономики;

- респонденты не проводят принципиальной разницы между целевыми или нецелевыми формами частно-государственного партнерства.

- наличие официальных договоров о частно-государственном партнерстве является по мнению респондентов важным фактором, способствующим выстраиванию более формальных отношений, повышению меры взаимной ответственности сторон, более адресному использованию финансовых и материальных средств, выделяемых предприятиями;

- респонденты в самом общем виде обозначали совокупность проблем организационно-управленческого характера, которые могли бы возникать при выполнении соответствующих договоров о частно-государственном партнерстве;

- основным стимулом реализации частно-государственного партнерства является заинтересованность руководства предприятий в привлечении квалифицированных специалистов, а для учреждений среднего профессионального образования в решении проблем прохождения производственной практики, трудоустройства выпускников, материально-технического обеспечения учебного процесса, ремонта зданий, выплаты повышенных стипендий учащимся и т.п.;

- администрация учреждений среднего профессионального образования нередко выражала неудовлетворенность несоблюдением или неполным соблюдением официальных договоров о частно-государственном

партнерстве, особенно в части выполнения финансовых обязательств предприятиями;

- представители администрации учреждений среднего профессионального образования выражают умеренный уровень удовлетворенности уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства;

- степень удовлетворенности учащихся уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства зависит от выполнения договорных обязательств предприятиями и от условий работы на предприятиях;

- по мнению респондентов полноценная реализация договорных обязательств по партнерским отношениям способна внести существенный вклад в улучшение состояния регионального рынка труда и снижение дефицита специалистов на региональных рынка труда.

#### **5. Анализ данных углубленных интервью с представителями администрации учреждений высшего профессионального образования**

Обратимся анализу представленных в интервью суждений респондентов по проблемам взаимодействия учреждений среднего профессионального образования и региональных предприятий в сфере частно-государственного партнерства.

Степень заинтересованности региональных предприятий в сотрудничестве с высшими учебными заведениями существенно варьируется в зависимости от особенностей специализации ВУЗов или отдельных факультетов и кафедр, а также от ранее установившихся деловых связей с предприятиями. Если подготовка ведется по специальностям, востребованным на региональном или общенациональном рынке труда, если предприятия установили в прежние годы контакты и если ВУЗ имеет статус государственного учебного заведения, то мотивация руководства предприятий к установлению партнерских связей значительно возрастает:

*«Зависит от того, что за предприятие. Например, во взаимодействии с органами власти в управлении региона, муниципалитетов, мы видим, повышается из года в год. Потому что кадровый дефицит на уровне муниципальных образований достаточный... В этом году 40 человек направили нам на обучение целевую группу для получения высшего образования государственно-муниципального управления. Наверно точно так же и на предприятиях, учреждениях. Наверное, будет все-таки повышаться заинтересованность. Работодатели наверно хотят иметь работников квалифицированных, высокопрофессиональных, понимающих перспективу, умеющих анализировать, прогнозировать.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный);

*«Заинтересованы, это однозначно. Есть необходимость поиска форм сотрудничества. Формы сотрудничества могут быть разными, могут носить систему случайного контакта, целенаправленного контакта или осмысленной политики – это задача движения и вуза, и экономики области навстречу друг другу.»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА));

*«Может быть, в первую очередь, это руководители практического здравоохранения очень заинтересованы, потому что смена кадров должна быть, люди уходят на пенсию и нужно их замещать... А в отношении самих предприятий, если предприятия производственного типа будут развиваться, помните, раньше были медико-санитарные части, там тоже будут востребованы наши специалисты, мы с ними готовы работать. Пока от них таких заказов не поступает, только если взять из крупных таких предприятий - это Новолипецкий металлургический комбинат, с кем мы очень тесно взаимодействуем и два горнообогатительных комбината в Белгородской области, которые с нами постоянно работают в отношении заказов на подготовку и повышение квалификации кадров, которые уже у*

*них работают.»* (Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА))

Представители ВУЗов, не имеющих связи с производственными предприятиями, в основном осуществляют взаимодействия с предприятиями опосредованно через кадровые агентства:

*«Я думаю, что да. Мы работаем с несколькими кадровыми агентствами, которые нам, например, предлагают готовить специалистов. Привлекают наших студентов четвертого, пятого курсов очников в банковские структуры, в учреждения, где есть те же самые бухгалтерия, финансово-экономический блок. И мы сотрудничаем с такими кадровыми агентствами. И иногда студенты уходят, например, на практику производственную и там и остаются в этих организациях.»* (Москва, Университет Российской академии образования, Проректор по учебной работе).

ВУЗы, готовящие специалистов, не очень востребованных в настоящее время на рынке труда, испытывают определенные трудности в установлении партнерских отношений:

*«Предприятия нашего региона заинтересованы в подготовке специалистов именно профоргов, это я про свой говорю. Сейчас заинтересованность очень маленькая.»* (Нижний Новгород, негосударственное. Академия труда и социальных отношений.).

Кроме того, низкий уровень заинтересованности региональных предприятий в сотрудничестве с ВУЗами объясняется респондентами тем, что, во-первых, руководство крупных предприятий не считает необходимым получение их сотрудниками высшего образования, поскольку это связано с выплатой заработной платы обучающимся по заочной форме студентам в период прохождения ими сессии и, во-вторых, отсутствием стратегического видения, озабоченностью текущими проблемами выживания предприятий:

*«Пока не очень заинтересованы, так как предприятия не работают в долгосрочных стратегиях, стараются на существующих ресурсах. Они*

*минимально вкладывают средства в технологические процессы.»* (Нижний Новгород, ВО, ВВАГС).

Основные цели и задачи взаимодействий между региональными предприятиями и ВУЗами респонденты видят в заинтересованности предприятий в получении подготовленных специалистов, которые могут квалифицированно решать конкретные задачи, смене поколения специалистов старших возрастных групп, долгосрочном развитии бизнеса.

На вопрос, какие предприятия могут быть заинтересованы в сотрудничестве с ВУЗами, респонденты отвечали достаточно в самом общем виде:

*«С моей точки зрения это предприятия технического, технологического профиля. Потому что там требуется большая лабораторная база, большие практические навыки работы.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«Думаю, что возрождающаяся наша промышленность будет заинтересована в инженерно технических кадрах и спрос здесь будет большой, на мой взгляд.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный);

*«Это могут быть предприятия любого уровня. Формы взаимодействия должны быть разными.»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА));

*«Это могут быть наукоемкие предприятия, которые работают на международном рынке.»* (Нижний Новгород, ВО, ВВАГС).

Ответы представителей администрации высших учебных заведений в этом отношении отличаются меньшей конкретностью в сравнении с ответами на аналогичный вопрос администрации учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, которые указывали определенные предприятия.

Наиболее эффективными формами взаимодействия ВУЗов с предприятиями респонденты признают следующие:

1. проведение совместных мероприятий с целью профессиональной ориентации студентов;
2. создание филиалов, кафедр с приглашением специалистов предприятий для проведения занятий, практикумов, реализации совместных проектов научных с участием преподавателей и студентов;
3. согласование учебных программ по специальным дисциплинам, имеющим отношение к профилю деятельности предприятий;
4. *«развитие т.н. бизнес-инкубатора на уровне вузовского совместного производства.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);
5. создание совместной учебно-производственной базы для прохождения практики студентами ВУЗов;
6. проведение рекламно-информационных кампаний с целью привлечения студентов на работу в определенные предприятия;
7. организационно-методическая помощь со стороны предприятий в прохождении студентами практики;
8. участие предприятий в ярмарках профессиональных вакансий, распределении специалистов;
9. участие предприятий в формулировке профессиональных компетенций специалистов;
10. выстраивание юридически надежных договорных отношений о партнерстве с предприятиями;
11. предоставление целевых заказов на проведение прикладных исследований со стороны предприятий в период прохождения студентами преддипломной практики;
12. сотрудничество с предприятиями по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов по определенным профессиям;

13. проведение профессиональных конкурсов, соревнований подразделений предприятий со студенческими группами;

14. доплаты к стипендиям студентов, которые впоследствии должны будут работать на определенном предприятии:

*«Можно предположить, что это фьючерсные контракты, направленные на будущее. Финансирование обучения студентов, которые потом будут работать на этом предприятии.»* (Нижний Новгород, ВО, ВВАГС)

В отношении целесообразности присутствия государства в сфере регулирования взаимодействий между учреждениями высшего профессионального образования и предприятиями респондентами высказывались различные суждения – от признания такой необходимости до ее полного отрицания. Различие в оценках, как правило обусловлено, статусом ВУЗа. Администрация государственных учреждений высшего образования в большей мере ориентирована на признание активной роли государства в этой сфере, респонденты, представляющие негосударственные ВУЗы, склонны не соглашаться с усилением позиций государства.

Сторонники активного регулирования со стороны государства сферы взаимодействия бизнеса и ВУЗов аргументируют свою позицию тем, что государство определяет заказ на подготовку специалистов по определенным профессиям, решает проблемы дисбаланса распределения трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства страны и региона. Однако регулирующая роль государства в современных условиях видится ими прежде всего в создании неких рамочных условий, задающих правила и нормы взаимоотношений, порядок разрешения конфликтных ситуаций. При этом предпочтение отдается не столько механизмам контроля, сколько активизации функции стимулирования:

*«...создание налоговых льгот на участие предприятий в образовательном процессе, или налоговые льготы на поддержку научных*

*исследований»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА));

*«Ну государство должно и стимулировать работу высших учебных заведений, что в общем-то сейчас и последние годы при Путине и Д.А.Медведеве и планировалось и делалось, причем делается не на словах, а на должном, деловом уровне»* (Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА)).

Противники регулирования и контроля сферы взаимоотношений между бизнесом и учреждениями высшего профессионального образования считают целесообразным усиления функции стимулирования:

*«Если, конечно, на уровне государственной политики будет введена еще система льготного налогообложения тех предприятий, которые хотели бы участвовать в образовательном процессе, наверно это было бы достаточно эффективно. Потому что сегодня предприятия тоже, зарабатывая деньги, пытаются обустроить свою экономическую ситуацию, не все готовы закладывать в бюджет средства на образование. Поэтому, если в бюджете будут налоговые льготы по этой системе, я думаю, что предприятия будут охотно этим заниматься и больше будет взаимодействие.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высших Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз)

Практически все респонденты ответили положительно на вопрос о том, способно ли эффективное взаимодействие предприятий и учреждений высшего образования улучшить ситуацию дефицита квалифицированных работников на региональном рынке труда, оговариваясь, что это не касается проблемы дефицита работников физического труда. Отдельные респонденты высказывали мысль, что еще более эффективный способ решения проблемы кадрового дефицита – это подключение к взаимодействию предприятий и Вузов кадровых агентств:

*«Я бы добавил, еще и работу кадровых агентств, как структурного элемента этих отношений. Скорее, я бы говорил о трехуровневой работе вуза, кадрового агентства и предприятия. Вот в таком формате эффективность может изрядно повышаться»* (Нижний Новгород, ВО, ВВАГС)

Все опрошенные представители администрации учреждений высшего образования полагают, что теоретически потенциал привлечения внебюджетных средств в систему высшего образования за счет выстраивания эффективных взаимодействий с предприятиями может быть использован для решения финансовых проблем ВУЗов, однако на практике этот потенциал либо не используется, либо используется не в полной мере:

*«Сейчас он не используется, потому что предприятиям нет в этом нужды. Теоретически это возможно, но все зависит от состояния реального сектора»* (Нижний Новгород, ВО, ВВАГС);

*«Используется пока, может быть, частично и не в полной мере. Вы знаете, у нас в Академии есть попечительский совет, куда входят руководители властных структур и некоторых крупных предприятий, в том числе и банковской системы... Во всяком случае, мы к этому готовы, но пока не очень-то много предложений со стороны предприятий и организаций, которые, кстати, имеют неплохой финансовый потенциал.»* (Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА)).

Объяснения не достаточного использования этого потенциала сводятся к отсутствию долгосрочного интереса, а также к неудовлетворительному финансовому положению предприятий.

На вопрос о том, в каких формах партнерства заинтересован ваш ВУЗ, большинство респондентов отмечали, что во всех конструктивных формах. Далее, конкретизируя эти формы, респонденты выделяли следующие:

1. создание общественных организаций, отстаивающих общие интересы ВУЗов и предприятий;

2. учредительство совместных предприятий на уровне формирования совместных филиалов, кафедр филиалов института;
3. привлечение специалистов предприятия для участия в работе государственных аттестационных комиссий во время защиты дипломов;
4. организация прохождения всех видов практики студентами на предприятии;
5. привлечение специалистов предприятий для проведения занятий со студентами по специальным курсам;
6. помощь в модернизации материально-технической базы учебного процесса;
7. организация и проведение на взаимовыгодной основе курсов переподготовки и повышения квалификации сотрудников предприятий;
8. помощь со стороны предприятий при трудоустройстве выпускников высших учебных заведений;
9. выполнение научно-исследовательских работ по заказам предприятий.

С точки зрения представителей администрации высших учебных заведений, предприятия-партнеры могут быть заинтересованы в следующих формах сотрудничества:

1. прохождение практики с последующим отбором наиболее отличившихся студентов на работу в данное предприятие;
2. реализация совместных исследовательских проектов по заказам предприятий;
3. консультирование по вопросам бизнеса и управления;
4. организация курсов повышения квалификации и переподготовки специалистов предприятий;
5. создание совместно с предприятиями научно-образовательных центров, базовых кафедр, представительств предприятий внутри ВУЗа, совместное проведение ярмарок вакансий;
6. участие предприятий в распределении молодых специалистов.

Большинство опрошенных представителей администрации высших учебных заведений полагают, что предприятия заинтересованы в тех же формах партнерства, в которых заинтересованы сами ВУЗы, поскольку в основе партнерства лежат симметричные интересы.

Как свидетельствуют ответы представителей администрации ВУЗов, их учебные заведения предпринимают достаточно активные усилия для организации взаимодействия с предприятиями. В первую очередь эти усилия направлены на решение основных целей и задач подготовки и реализации учебного процесса, а также прохождения практики и последующего трудоустройства выпускников:

*«Каждая выпускающая кафедра занимается вопросами, связанными с размещением студентов на практику. Она работает с предприятиями, которые готовы принимать наших студентов на практику. Мы сотрудничаем с предприятием в рамках науки, в рамках инновационной деятельности, в рамках совместной работы по бизнес-инкубатору, по выстраиванию технопарка, все формы, какие есть, мы со всеми предприятиями практически в Воронежской области стараемся контактировать и работать. Как с крупными, так и с мелкими.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«Мы без предприятия не сможем ни одну производственную практику организовать. Первое – на производственные практики, в ходе которых мы обязательно проводим конференции студентов и работодателей (работников базовой практики), где обсуждаем, каких знаний не хватает ребятам, какие знания более востребованы для того, чтобы мы могли как раз региональный и курсы по выбору (компоненты) корректировать в сторону того, чтобы это было приближено к предприятию...На основе этого мы вносим некоторые коррективы даже в учебные планы. Привлекаем практических работников для прочтения каких-то лекций, проведение каких-*

*то практических занятий.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный).

Хотя респонденты стремятся активизировать свои усилия по выстраиванию партнерских отношений с предприятиями, однако достигнутые успехи на этом пути оцениваются ими скромно.

Среди существующих форм партнерства ВУЗов и предприятий респонденты выделяли различного рода договорные отношения:

*«Договорные отношения практики, договорные отношения по филиалам кафедр, это договорные отношения по формированию технопарка, договорные отношения по совместной научной деятельности, договорные отношения по руководителям дипломных работ.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«В основном, это договорного типа эти отношения, они не только связаны с организациями в РФ, но и с зарубежными организациями. У нас большие связи и с зарубежными партнерами по медицинскому направлению – есть такая известная фирма в Германии клиника Шарите... У нас с ними долгосрочное партнерство, долгосрочный договор, в основном, по взаимному обмену: кадры, наши студенты туда ездят на практику, оттуда сюда приезжают, наши преподаватели ездят туда и оттуда приезжают, и они как раз не просто приедут на практику, они здесь проведут мастер-класс и поработают с нашими специалистами, и выдадут им сертификаты уже международного образца.»* (Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА)).

Респонденты также выделяли такие формы партнерских отношений с предприятиями, как:

1. проведение курсов повышения квалификации и переподготовки специалистов предприятий;

2. создание научно-образовательного центра, базовых кафедр на предприятии, представительств компаний в ВУЗе;

3. организация производственных и преддипломных практик на предприятии;

4. реализация совместных исследовательских проектов;

5. участие специалистов предприятий в проведении занятий со студентами;

6. участие ВУЗов в разработке бизнес-планов развития предприятия.

Существующие формы партнерских отношений преобладающая часть респондентов оценивает сдержанно, считая их недостаточными с точки зрения охвата и эффективности, ссылаясь в первую очередь на слабую заинтересованность предприятий-партнеров:

*«Наверное, можно было бы увеличить объем взаимодействия и сотрудничества с предприятиями. Но, опять же, у предприятия должна появиться самая простая заинтересованность в тех кадрах, которые дальше выпускаются. На сегодняшний день предприятия черпают кадры уже выпускающихся студентов. Они не готовы сегодня участвовать в процессе их обучения.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«Недостаточно, по той же причине, когда игра в одни ворота. Желания сотрудничать с вузами у самих предприятий тоже не видим.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный).

По словам респондентов, основными формами партнерства, которые имеет официально оформленный характер, являются:

1. договоры с предприятиями на прохождение студентами практики;

2. договоры о проведении курсов переподготовки и повышения квалификации специалистов предприятий;

3. договоры с местными органами власти на проведение специализированных семинаров.

Некоторые респонденты говорили о том, что все формы партнерских отношений имеют формализованный характер. Иногда приходилось слышать также и о неких неформальных договоренностях без уточнения предмета соглашений:

*«Неформализованные партнерства – это личные связи руководителя. Попросил, позвонил – взаимоуважение, понимание проблем на личном контакте. В любом случае, если взаимодействуют две организации, это каким-то образом связано с затратами, это все равно должно быть на договорной основе.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный)

*«Не все предприятия готовы формализовать отношения. Все-таки во многом руководители предприятий еще полагают, что существует система обязательного распределения, когда можно заставить человека бросить все и поехать куда-то.»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА))

В основном представители администрации высших учебных заведений утверждают, что все формальные договоры о партнерских отношениях с предприятиями полностью выполняются:

*«С теми, с кем мы поддерживаем тесные отношения, с теми людьми, организациями договоры выполняются на сто процентов и без претензий. Те договоры, которые формальны, мы их не беспокоим, не будоражим, они у нас как бы остаются на формальном уровне»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз).

Отдельные случаи несоблюдения условий договоров объясняются объективными обстоятельствами: смена собственника или неудовлетворительное финансовое положение предприятия:

*«Бывает такое. Мы заключали хороший договор с пивоваренной компанией «Балтика». Главным образом, причиной невыполнения договоров является то, что в современных условиях собственник в той или иной компании меняется примерно раз в 3 года. Яркий пример – Воронежская*

*кондитерская фабрика, с которой можно заключать серьезные договоры – вуз не может заключать договор менее, чем на 5 лет – а у них собственник меняется раз в 3 года, и каждый новый собственник приходит со своей идеологией, отрицая те договоры, которые заключил предыдущий. Нестабильность экономики – главная причина невыполнения договоров с системой высшего профессионального образования.»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА)).

Респонденты указывали достаточно большое число предприятий, с которыми у ВУЗов имеются партнерские отношения. В отдельных случаях называли цифру 100 предприятий:

*«Где-то в пределах ста есть. Это и крупные, и мелкие. А почему так много, потому что мы заключаем с организацией договор на прохождение производственной практики. А к нам приходит студент с просьбой разрешить ему пройти практику на таком-то мелком предприятии по заданию. Он приносит письмо, что организация просит направить этого человека (это уже их студент) на прохождение практики, гарантирует предоставление необходимых материалов по заданию, которое формирует институт для прохождения данной практики. Мы такое разрешение даем, выдаем задание, письмо направляем – формализовано, не договор – и поэтому таких очень много.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный).

Однако считать все эти предприятия полноценными официальными партнерами достаточно трудно, поскольку речь скорее идет о временных соглашениях о прохождении студентами практики. Более долгосрочные партнерские отношения устанавливаются с ограниченным числом крупных предприятий (в основном до 5 предприятий):

*«Сложный вопрос, потому что количество партнеров трудно считать. В том смысле что, крупных партнеров, к сожалению, немного, потому что крупный партнер – это партнер, который способен определить политику в той или иной отрасли. Если в химической промышленности*

*такие партнеры есть – 3-4 партнера в Воронежской области: завод Минудобрений (ОАО "Минудобрения"), завод СК (ОАО "Воронежсинтезкаучук"), это шинный завод (ОАО ШК "АМТЕЛ-Черноземье" - Воронежский шинный завод), то в пищевой промышленности, к сожалению, крупных партнеров маловато. Нам приходится больше иметь дело с партнерами московскими, типа фирмы «Разгуляй» (ОАО «Группа «РАЗГУЛЯЙ»), «Балтика» и т.д.» (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА)).*

Ограниченность партнерских отношений объясняется респондентами тем, что сами предприятия в настоящее время в большей степени озабочены проблемами выживания, укрепления своих позиций на региональных рынках и не склонны проявлять стратегический интерес к развитию высшего профессионального образования в регионах. Как правило, относительно устойчивые партнерские отношения устанавливаются с предприятиями, проявляющими практический интерес к отдельным направлениям подготовки студентов, исследованиям, которые имеют непосредственное отношения к специфике бизнеса тех или иных компаний.

На вопрос о том, какие формы партнерства – монетарные или немонетарные – являются приоритетными для ВУЗа, практически все респонденты ответили, что важны обе формы:

*«Развиваются разные – и те, и другие. Монетарные развиваются, потому что есть конъюнктура рыночной ситуации. Сегодня так сложилось, что требуются специалисты в области общественного питания и т.д. Это конъюнктурно так или иначе. Развиваются и немонетарные. Например, мы вступаем в ВТО, сделали открытую экономику, встала проблема качества продукции и поэтому возникли новые и в России, и в нашем вузе специальности, допустим, как «стандартизация, сертификация». Эта специальность основана больше на бюджетном финансировании. Развиваются и те, и другие – наверное, это правильно, когда есть местная конъюнктура, когда есть государственная политика...»*

(Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА))

При этом респонденты подчеркивали, что для негосударственных высших учебных заведений, которые функционируют на основе самофинансирования, большее значение имеют все же монетарные формы сотрудничества:

*«В силу того, что вуз все-таки негосударственный и получает деньги в первую очередь от обучения, хотелось бы, конечно, иметь и дополнительные источники. Поэтому приоритеты мы расставляем на то, чтобы зарабатывать деньги совместно с предприятиями. Т.е. это как приоритетное направление. Мы прекрасно понимаем, не вложившись – не получишь...»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«Но, ВУЗы негосударственные они всегда заинтересованы в притоке финансовых средств со стороны работодателей.»* (Москва, Российский Университет Кооперации, Проректор по инновационным и международным связям).

В настоящее время монетарные формы партнерства между предприятиями и ВУЗами, как государственными, так и негосударственными, развиваются менее успешно по сравнению с иными формами партнерства:

*«Те, которые приносят финансовые средства, их просто меньше. Больше не приносящих финансовые средства.»* (Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный);

*«Пока монетарные не очень развиваются, больше речь идет о так называемом взаимном обмене нашими технологиями, но в будущем, я думаю, эти технологии принесут нам развитие этого направления и принесут финансовые средства. Хотя через наших же партнеров, особенно зарубежных, мы выходим на уровень получения грантов международных, и я думаю, эта форма будет развиваться и приносить нам финансовый доход.»*

(Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА).

Оценка объема денежных средств, получаемых ВУЗом от предприятий, существенно варьируется в зависимости от специфики образовательной и научной деятельности учебных заведений. Преобладающая часть респондентов оценивает величину финансовых средств, получаемых за счет предприятий, как недостаточную. Представители государственных учреждений высшего профессионального образования указывали, что удельный вес финансирования за счет внебюджетных источников составляет примерно 30-40%. Основные внебюджетные средства ВУЗы получают за счет платного обучения, курсов повышения квалификации, договоров с предприятиями на подготовку по определенным специальностям. Главными статьями расхода получаемых за счет предприятий дополнительных финансовых средств являются материально-техническое обеспечение учебного процесса (ремонт, строительство зданий, закупка оборудования и т.п.), оплата труда профессорско-преподавательского, вспомогательного и обслуживающего персонала и реализация исследовательских проектов:

*«...Первый источник образования – это всегда поддержание заработной платы педагогов, а второе – это укрепление материально-технической базы, которая есть в вузе. Потому что если сегодня на производстве высокотехнологичное оборудование, то соответственно подготовка должна быть на высокотехнологичном оборудовании.»*  
(Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«Все средства, получаемые вузом, используются только на образовательную деятельность. Это включает в себя создание материальной базы, ремонт здания (помещения), заработную плату преподавателей, организация внеаудиторной работы со студентами.»*  
(Воронеж, Воронежский Институт Экономики и Социального Управления, негосударственный).

Среди основных проблем, связанных с выстраиванием конструктивных партнерских отношений учреждений высшего профессионального образования, респонденты выделяли:

1. финансовые, обусловленные ухудшением положения предприятий в условиях экономического кризиса:

*«Есть и финансовые сложности. Сейчас в мире экономический кризис. Этот кризис больно ударил по экономике Воронежской области, в том числе завод СК (ОАО "Воронежсинтезкаучук") работает 4 дня в неделю, шинный завод (ОАО ШК "АМТЕЛ-Черноземье" - Воронежский шинный завод) вообще остановил свою работу, Минудобрения (ОАО "Минудобрения") – 4 дня в неделю. Конечно, есть финансовые сложности. Это, несомненно, отразится на уровне внебюджетного финансирования вузов.»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА));

2. организационные, связанные с различием форм собственности предприятий, источников финансирования и несовпадением приоритетов профессорско-преподавательского состава и предприятий:

*«Организационные проблемы возникают, потому что многие вещи по взаимодействию вуза и предприятия основываются на существующем законодательстве, когда есть разные уровни собственности и смешивать бюджеты невозможно.»* (Воронеж, Воронежская Государственная Технологическая Академия (ВГТА));

*«Организационные. Часто это связано с тем, что происходит непонимание между нами, наукой, профессорско-преподавательским составом и между потребностями, которые испытывает работодатель. Работодатель говорит мне нужно то, то и то. А профессор, который мыслит высоко научно, он это не может понять. И очень часто такой барьер: между высокой наукой и практикой реальной. Я думаю, этот барьер и на студенте сказывается. Потому что часто мы готовим того, кто не может сразу быстро на практике адаптироваться. Организационного*

характера.» (Москва, Российский Университет Кооперации, Проректор по инновационным и международным связям);

3. мотивационные, которые относятся к низкой заинтересованности предприятий в установлении партнерских отношений, низкому уровню трудовой морали:

*«Наверное, больше мотивационных сложностей. Мотивировать работодателя или руководителя организации на отношения с нами, заинтересовать его.»* (Нижний Новгород, негосударственное. Академия труда и социальных отношений.);

4. законодательные:

*«Вы знаете, пока, как мне кажется, такие законодательные основы не позволяют нам свободно работать в этих направлениях, государственному вузу выйти и работать с частной организацией не просто, потому что у них совершенно другая система заложена в существовании. Вы знаете, нас постоянно контролирует, и правильно делает, государство в отношении расходов финансовых средств. Есть такой круг организаций, который всех пугает, а я считаю, что он нам очень помогает, они нам не дают уйти от так называемого государственного контроля. И они нам подсказывают, какие формы с организациями мы можем развивать, но сами организации еще к этому не готовы. Так что, кроме финансово-организационных и мотивационных, нужно к организационным добавить юридические, законодательные основы, которые нужно в государственном масштабе развивать, и тогда мы подключимся.»* (Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА);

5. технико-технологические, обусловленные отсутствием у партнеров современных информационно-коммуникационных технологий и соответствующих профессиональных компетенций:

*«Есть определенные технико-технологические проблемы...Взяв курс на модернизацию средств коммуникации, то есть дистанционное образование,*

*мы столкнулись с низкой компьютерной грамотностью, отсутствием инфраструктур в нашей области. С точки зрения мотивации и средств там все в порядке, но технологическое отставание партнеров сдерживает развитие отношений.»* (Нижний Новгород, ВО, ВВАГС)

При этом большинство респондентов предлагали рассматривать факторы, ограничивающие развитие эффективных партнерских отношений между ВУЗами и предприятиями, в комплексе.

По мнению представителей администрации учреждений высшего профессионального образования степень удовлетворенности студентов возможностями, предоставляемыми партнерскими отношениями с предприятиями, зависит прежде всего от активности самих студентов в поиске будущего места работы и их успеваемости, а также от уровня их удовлетворенности условиями прохождения практики на предприятии:

*«Те студенты, которые используют эту возможность, они достаточно эффективны и в будущем они востребованы работодателями. А те, конечно, студенты, которые на сегодняшний момент не поняли, что нужно воспользоваться возможностями, которые предоставляет вуз, те пока находятся в не очень хорошей ситуации.»* (Воронеж, Воронежский Институт Высоких Технологий (ВИВТ), негосударственный вуз);

*«Мы подключаем наших студентов для работы с различными медицинскими учреждениями, в том числе и с зарубежными, и они с охотой ездят в эти зарубежные командировки, проходят там практику, некоторые заключают договора и остаются там работать, и уже оттуда возвращаются специалистом международного уровня.»* (Воронеж, ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ ИМ. Н.Н.БУРДЕНКО (ВГМА).

На вопросы анкеты, посвященной выявлению обращения высших учебных заведений к использованию различных форм договорных отношений с организациями на осуществление услуг и работ по аутсорсингу, согласились ответить семь респондентов из двенадцати. Обратимся к

рассмотрению представленных ответов. Так среди основных видов деятельности, которые администрация ВУЗов наиболее часто передает по аутсорсингу сторонним организациям, респонденты выделяли:

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса и научных исследований (функции по закупке литературы, материальных запасов, оборудования и проч.) – **(2 респондента)**

- обслуживание зданий и сооружений вуза: **(5 респондентов)**

- обслуживание социальной инфраструктуры **(2 респондента)**

- ассоциации выпускников - **1**

- управление информационными технологиями (раскрытие информации) – **(1 респондент)**

- транспортное обеспечение – **(2 респондента)**

- управление привлеченными финансовыми ресурсами. Партнерское финансирование - **(1 респондент)**

- управление рисками (страхование) **(1 респондент)**

- юридическое сопровождение и правовой анализ - **(3 респондента)**

- рекламная деятельность **(1 респондент)**

Таким образом, к числу наиболее значимых для ВУЗов видов деятельности, передаваемым на аутсорсинг сторонним организациям, относятся те, которые связаны с материально-техническим обеспечением учебного процесса, обслуживанием зданий и сооружений, а также с охраной и юридической защитой.

Среди организаций-аутсорсеров были названы: ООО Кадровые технологии, ООО Брэйк; аварийно-спасательная служба, МУП Водоканал, Теплостен, Электросети, ГО ЧС, ООО Спецстройавтоматика, поликлиника №17, ООО «Белая Лилия», ЦЕНТР-СОЮЗ. Чаще всего срок аутсорсингового договора устанавливается на 1-2 года (2 респондента), по одному респонденту указали сроки действия аутсорсингового договора 3-5 лет и более 5 лет. В качестве предполагаемых сроков использования ВУЗом результатов внедрения аутсорсингового проекта респонденты называли 1-2

года и более 2 лет. Предполагаемый объем расходов для вуза на реализацию аутсорсингового договора составляет менее 100 тыс. руб. (2 респондента), 500 – 1000 тыс. руб. и более 10 000 тыс. руб. – по одному респонденту. В качестве ведущего мотива передачи некоторых видов деятельности на аутсорсинг сторонним организациям респонденты называли отсутствие профессиональных кадров (2 респондента), повышение требований к качеству образовательных услуг и оптимизация процесса управления и контроля – по одному респонденту. Среди ожидаемых результатов внедрения аутсорсинговых договоров назывались соотношение параметров «стоимость – результат» и повышение качества питания.

Среди предложенных в анкете видов деятельности, которые респонденты хотели бы передать на аутсорсинг сторонним организациям, выделялись:

- обслуживание зданий и сооружений вуза **(4 респондента)**
- коммунально-техническое обслуживание **(3 респондента)**
- текущий ремонт **(3 респондента)**
- охрана зданий, в том числе противопожарная **(3 респондента)**
- создание и обслуживание социальной инфраструктуры **(1 респондент)**
- общежития **(1 респондент)**
- поликлиники и больницы **(1 респондент)**
- управление информационными технологиями (раскрытие информации) **(1 респондент)**
- транспортное обеспечение **(1 респондент)**
- юридическое сопровождение и правовой анализ **(1 респондент).**

Таким образом, углубленные интервью с представителями администрации учреждений высшего профессионального образования позволяют следующим образом оценить степень эффективности реализуемых форм частно-государственного партнерства:

- респонденты в современных условиях отдают несколько большее предпочтение монетарным формам партнерства, хотя проявляют и высокую степень заинтересованности и иными разновидностями партнерских отношений. Особое значение монетарные формы партнерства имеют для негосударственных ВУЗов;

- респонденты оценивают объем поступающих внебюджетных средств как недостаточный для решения проблем развития высшего профессионального образования;

- количество субъектов, реализующих партнерские отношения с учреждениями начального профессионального образования, не является принципиальным фактором, обуславливающим степень эффективности партнерства. Более значимым фактором является место и роль предприятия в рамках региональной или национальной экономики, а также степень заинтересованности предприятия в квалифицированных выпускниках и реализации совместных проектов;

- респонденты не проводят принципиального различия между целевыми или нецелевыми формами частно-государственного партнерства.

- наличие официальных договоров о частно-государственном партнерстве является по мнению респондентов важным фактором, способствующим выстраиванию более формальных отношений, повышению меры взаимной ответственности сторон, более адресному использованию финансовых и материальных средств, выделяемых предприятиями;

- среди основных проблем реализации договоров о частно-государственном партнерстве между ВУЗами и предприятиями назывались неудовлетворительное финансовое состояние предприятий, низкий уровень мотивации участников договорных отношений, организационные и юридические барьеры;

- основным стимулом реализации частно-государственного партнерства является заинтересованность руководства предприятий в привлечении квалифицированных специалистов, а для учреждений высшего

профессионального образования в решении проблем прохождения производственной практики, трудоустройства выпускников, материально-технического обеспечения учебного процесса, ремонта зданий, классов и мастерских, выплаты повышенных стипендий учащимся, реализации совместных проектов и т.п.;

- администрация учреждений высшего профессионального образования нередко выражала неудовлетворенность несоблюдением или неполным соблюдением официальных договоров о частно-государственном партнерстве, особенно в части выполнения финансовых обязательств предприятиями;

- представители администрации учреждений высшего профессионального образования выражали умеренный уровень удовлетворенности уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства;

- степень удовлетворенности учащихся уровнем и качеством реализации различных форм частно-государственного партнерства зависит от выполнения договорных обязательств предприятиями и от условий работы на предприятиях;

- по мнению респондентов полноценная реализация договорных обязательств по партнерским отношениям способна внести весомый вклад в улучшение состояния регионального рынка труда и снижение дефицита специалистов на региональных рынка труда.

Таким образом, сложность взаимодействий между региональными предприятиями и образовательными учреждениями возрастает по мере восхождения по уровням иерархии системы образования. Если на уровне дошкольных учреждений практически отсутствуют какие-либо официальные договорные отношения о партнерстве, то на последующих уровнях начинает последовательно нарастать разнообразие договоров, усложняется предмет договорных отношений, а вопрос обеспечения выполнения условий договора становится все более актуальным.

Практически для всех уровней системы образования важны как монетарные, так и немонетарные формы сотрудничества с предприятиями. Хотя большее значение финансовое партнерство имеет для негосударственных образовательных учреждений. В то же время преобладающая часть респондентов проявляет достаточно низкий уровень удовлетворенности объемом внебюджетного финансирования.

Для всех типов образовательных учреждений не имеет принципиального значения количество субъектов, реализующих партнерские отношения. Более значимым фактором является финансовое положение предприятия, его роль и место в рамках региональной или общенациональной экономики.

Администрация учреждений образования всех уровней полагает, что факторы, сдерживающие эффективные партнерские отношения, необходимо рассматривать комплексно, учитывая и финансовое состояние предприятий, и организационно-управленческие барьеры, и несовершенство законодательства в этой сфере и низкий уровень мотивации.

В числе наиболее важных стимулов развития частно-государственного партнерства большинство респондентов видит в предоставлении налоговых льгот для предприятий, в старении трудовых ресурсов, а также в усилении позиций государства в этой сфере.

Наиболее значимыми для учреждений образования формами сотрудничества с предприятиями являются те, которые связаны с материально-техническим обеспечением учебного процесса, обслуживанием зданий и сооружений, а также с охраной и юридической защитой материальных активов.

### **1.6.2 Оценка работодателями форм и качества взаимодействия учреждений системы образования и предприятий в сфере частно-государственного партнерства**

Работодатели признают наличие принципиальной заинтересованности во взаимодействии бизнеса с образовательными учреждениями («вопрос

*прост: бизнес заинтересован в подобном взаимодействии, ибо бизнесу нужны кадры и специалисты») и знают о примерах подобного сотрудничества: «Есть такие предприятия, которые помогают. Например «Воронежсинтезкаучук» вообще начинает воспитывать с детского возраста специалистов, потом НИИ Связи из концерна «Созвездие» - то же самое. Другие предприятия сотрудничают именно в оказании финансовой помощи: компьютерные классы оборудуют или преподавателей из вузов приглашают в школы».*

Чаще других работодателями упоминалась заинтересованность во взаимодействии с вузами, позволяющая работодателю получать специалиста, в большей степени отвечающего его требованиям. В то же время, как показывает наше исследование, существует фактор, определяющий степень подобной заинтересованности и, соответственно, модель поведения работодателя – это наличие или отсутствие у него возможностей широкого выбора из специалистов нужного профиля. Если, например, специалистов в той или иной области сложного машиностроения готовит в стране лишь несколько вузов, а разработчиков конкретных видов продукции вообще лишь несколько факультетов и кафедр, то работодателю есть прямой смысл при наличии возможностей вкладываться в качество подготовки специалистов этими, в данном случае эксклюзивными, образовательными учреждениями.

При наличии же большой массы выпускников того профиля, который интересует работодателя, он удовлетворяет свою потребность в работнике путем отбора из множества претендентов на вакансию с последующей «доводкой» на рабочем месте. Какие-либо вложения в образовательные учреждения в этом случае для работодателя нерациональны. Именно об этом нам заявил представитель работающей в Москве крупной организации, занимающейся международными перевозками: *«На нашем рынке это не выгодно. Гораздо выгодней провести конкурс какой-то, отсмотреть 100 студентов и оставить себе трех, допустим, 10 человек отобрать и из них отсеять и оставить одно-двух для компании. Это получается выгоднее. У*

*тебя более свободны руки, чем если ты взял человека изначально, на самом деле, ты не знаешь, что из него вырастет через 5 лет и начинаешь его целенаправленно готовить. Если же мы говорим о каком-то производстве, то здесь вкладываться в подготовку, наверное, имеет смысл: предприятие специализированное, и потребность в кадрах совершенно другого уровня. Если у нас 10 или 20 человек в год, то у них 1000 человек в год. Им как раз экономически целесообразней готовить изначально специалистов для того, чтобы они потом работали в отрасли на том или ином предприятии. А мы реально имеем возможность привлекать много людей, выбирать из этих людей и оставлять себе лучших». Пороговым требованием к работнику в данном случае будет знание на определенном уровне иностранного языка. Разумеется, лиц, обладающих сегодня подобными знаниями, несопоставимо больше, чем, например, тех, кто разбирается в турбинных лопатках или композитных материалах. Более того, даже образовательный ценз в этом случае, по признанию работодателя, не имеет принципиального значения: «Я человека нанимаю на работу, мне конечно желательно наличие высшего образования, но оно мне нужно именно для того, чтобы у человека был какой-то общий уровень более высокий, чем у средней массы. Для меня все-таки большую роль играет обучаемость человека и наличие каких-то качеств, которые, с моей точки зрения и из моего опыта, позволяют сделать из него нормального специалиста. А закончил он, условно говоря, техникум или институт, бакалавр он или магистр для меня на данном этапе все равно. То есть, главное, чтобы был тот набор знаний базовых, который позволит разговаривать с ним на одном языке и чтобы у него были свежие мозги нормальные, которые могли бы быстро, адекватно воспринимать информацию и обучаться».*

Аналогичный подход исповедуют работодатели, чьи организации связаны, например, с торговлей или услугами, не являющимися интеллектуальными или высокотехнологичными. Здесь и существо претензий к подготовке выпускников вузов, и меры, к которым прибегают

работодатели, другие. Например, нам встречались сетования на плохую подготовку *«специалистов по продажам»*, на то что на факультетах менеджмента *«дают больно много экономики»*, а потом работодателю приходится учить продавать товар, на котором специализируется фирма... В этом случае представляется уместным возразить, что высшее образование по такой специальности как «менеджмент» предполагает наличие широких и разнообразных знаний, позволяющих обладателю подобного диплома применять себя, как управленца, в самых разнообразных сферах. А узкого специалиста по продажам с теми навыками, которых от него ждет, судя по всему, работодатель, вполне достаточно обучить в учреждениях начального или среднего профессионального образования, что подтверждается следующими словами респондента: *«В нашем случае от профильного образования мало что зависит, оно не играет никакой роли. Тут все зависит от личности, ее качеств и желания работать»*. Соответственно, в данном случае у работодателя нет никакой интенции на какое-либо взаимодействие с образовательными учреждениями, участие в их учебном процессе: *«Нет, не взаимодействуем. А какой резон взаимодействовать? Нашей компании это вообще не выгодно, потому что никто не может подготовить нам нужных специалистов. Сотрудников мы себе нигде не заказываем»*. Напротив, подобного рода компании скорее готовы сами выступить в качестве субъекта, предоставляющего услуги по обучению: *«Мы организуем курсы повышения квалификации для специалистов, которые потом будут работать в компаниях наших клиентов»*; *«Мы можем предоставлять услуги по проведению семинаров»*.

Что касается взаимодействия работодателей с учреждениями начального и среднего профессионального образования, то при всей заинтересованности бизнеса и, прежде всего, промышленных предприятий в квалифицированных рабочих и техническом персонале, работодателями высказывается общее мнение о том, что без серьезного участия государства с проблемой возрождения начального и среднего профессионального

образования не справиться: *«Если только государство серьезно займется, то процесс с мертвой точки сдвинется. Это большая общая проблема, и решить ее в одиночку работодатели не смогут»*. И это суждение вполне обоснованно, поскольку возрождение этой ступени профобразования требует и значительных материальных затрат, и создания системы экономических стимулов. Во-первых, нужны средства на учебное оборудование и материальное стимулирование преподавательского состава. Во-вторых, требуются средства на строительство общежитий, ибо жители региональных центров не готовы сегодня, как минимум пока существует нынешняя доступность вузовского диплома, идти учиться в учреждения начального и среднего образования. В-третьих, от государства зависит степень межотраслевой дифференциации, детерминирующая способность того или иного сектора экономики привлекать работников. В нынешних условиях резких межотраслевых диспропорций представители промышленных предприятий говорят о том, что их возможностей материального стимулирования далеко не всегда хватает для закрепления выпускников учреждений профобразования, поскольку оплата труда должна, кроме прочего, компенсировать существенно разные условия труда на производстве и, условно говоря, в офисе.

И наконец, от государства, определяющего правила игры в системе образования, в данном случае - степень доступности вузовского диплома, зависит, появится ли в учреждениях начального и среднего профессионального образования принципиально отличающийся от нынешнего контингент. Нынешнее качество абсолютного большинства тех молодых людей, что идут в профтехучилища, совсем не воодушевляет работодателей, и без перенаправления на эти ступени образования части потока более добротного в интеллектуальном и моральном отношении человеческого материала, сегодня получающего *«псевдовысшее»* образование, настрой работодателей вряд ли изменится.

Заинтересованность во взаимодействии с образовательными учреждениями респонденты объясняют:

во-первых, тем, что оно позволяет мотивировать учащихся на получение знаний еще в рамках образовательного учреждения («*это взаимодействие нужно еще и потому, что нам нужно выработать у наших будущих работников понимание и ощущение того, что в вузе не болтовня происходит, а они кому-то нужны, зачем-то они учат все это. Тогда и учиться будут по-другому, мотивация появится. Когда человек знает своего будущего работодателя, его нужды, он и из преподавателя будет информацию вытаскивать нужную, и запрос будет понимать реальнее. Мне кажется, что тогда практика с теорией быстрее сойдется*»);

во-вторых, тем, что оно позволяет предварительно познакомиться с будущими выпускниками и соответственно корректировать их отбор («*Нам же нужно получать нормальных, качественных работников себе в штат. Пока студент практику или стажировку проходит, они этого студента проверяют, устроят ем у испытательный срок*», «*Проблема привлечь именно хороших работников. И у предприятия есть возможность с теми вузами, с которыми имеются давние налаженные контакты, выбирать факультеты для развития сотрудничества, чтобы отбирать студентов*»); в-третьих, тем, что оно расширяет возможности для закрепления на предприятии нужных кадров: «*Мы заинтересованы, так как это все-таки дает надежду на то, что какие-то молодые специалисты все-таки закрепятся. Мне наш руководитель в требовательной форме сказал, чтобы принимать договоры с обращениями на практику от нашего сельскохозяйственного вуза и технологической академии. И мы не отказали никому. В этом году проходило практику в сентябре 15 человек, двое осталось. Я слежу за тем, чтобы у нас были молодежные люди с высшим образованием, потому что бывает нужно заменить старые кадры. Где я с улицы найду, мне лучше этого подучить*»; «*Мы читаем специально нами созданный курс визуальной культуры XX-XI века. Мы им читаем это бесплатно, для того, чтобы иметь*

*доступ к кадровым ресурсам. Из тех, кого мы обучаем, мы выбираем себе кадры, по крайней мере, смотрим на них пристально и несколько сотрудников нашего учреждения, они как раз оттуда пришли. Это такое взаимопольное волонтерство». Разумеется, подобное взаимодействие ценно и тем, что позволяет ускорить адаптацию молодого специалиста к условиям предприятия. Причем речь идет не только о скорейшем подключении выпускника к конкретной тематике («Скорее способны включиться в рабочий процесс и эффективно трудиться те, кто еще на третьем курсе, после практики, работал у нас по совместительству»; «Это нужно, чтобы молодой специалист не тратил много времени на адаптацию, а приходил, зная, что ждет от него предприятие - вот для чего мы начали сотрудничать с институтами»), но и об осознании им иного уровня ответственности, иного режима работы и т.д.: «выпустившийся из вуза специалист – это еще не специалист, не все понимают, что это серьезная работа». Тесный контакт с работодателем позволяет усилить мотивацию вуза к учету потребностей предприятий в виде усиления наряду с фундаментальным и прикладного аспекта знаний и т.п.: «Университет – это, в принципе, академическая наука. И практической подготовки к работе на предприятии там дается мало, хотя мы, в общем, не в особо большой претензии к университету, потому он по статусу своему должен давать такие фундаментальные знания, а прикладные предметы - это уже другой разговор. Но нам бы хотелось, чтобы и в университете тоже больше опускались до промышленности, потому что сейчас уже на чистой науке и не проживешь: чтобы запросы промышленности каким-то образом обязательно учитывали».*

Интерес со стороны образовательных учреждений видится работодателям очевидным. Это либо непосредственное привлечение материальных ресурсов («это дополнительные финансовые вложения в те учреждения, которые дают образование»), либо опосредованное – через укрепление репутации образовательного учреждения («Они заинтересованы

*в том, чтобы их специалисты потом трудоустроивались. Это повышает статус учебного заведения»; «Конечно заинтересованы. Им же тоже надо свой товар выпускаемый, уж извините, что я так студентов называю, пристраивать, так как один из показателей, пусть и неофициальных, это возможность трудоустройства после выпуска»; «Если учебное заведение покажет статистику, что его ученики не стоят на бирже труда, а все трудоустроены на определенном направлении, то статус у него будет подниматься. А сейчас все учебные заведения перешли на хозрасчет, и поэтому заинтересованы в поднятии статуса, чтобы к ним пришло больше учеников».*

Кроме того, требования работодателя к знаниям и навыкам выпускников – стимул инновационного развития образовательного учреждения («Чтобы к пятому курсу подготовить хорошего, нужного нам специалиста, вузу требуется работать более активно, вводить в учебный процесс те материалы, которые нужны будут нам»), в чем образовательные учреждения должны быть заинтересованы, так как это также работает на их репутацию и связанные с ней более широкие возможности привлечения средств.

Работодатели – представители некоммерческих организаций указывали на реализуемый в рамках подобного взаимодействия интерес образовательных учреждений в расширении возможностей дополнительного образования, изыскании более оригинальных форм подачи материала, стимулировании творческих возможностей учащихся и т.д.

Среди возможных эффективных форм взаимодействия респондентами назывались: проведение профориентационных мероприятий в школах; предоставление материалов, инструментов и т.п. для создания технической базы учреждений начального и среднего профессионального образования; заключение договоров на обучение сотрудников; организация производственной практики; проведение на базе предприятия лабораторных и иных практических занятий; привлечение сотрудников предприятий к

преподавательской деятельности в виде чтения спецкурсов или проведения специальных семинаров; участие работников предприятий в руководстве курсовыми и дипломными работами; присутствие руководства предприятий на сдаче государственного экзамена и защите диплома; создание на базе предприятий базовых кафедр; участие в проведении ярмарок вакансий и т.п. Подобная деятельность, по мнению респондентов, может быть полезной, если будет реализовываться системно: *«Важно поставить такую работу на поток, то есть не разовое вливание должно быть, а постоянное сотрудничество»*. Еще одна форма возможного взаимовыгодного сотрудничества – реализация совместных научно-практических разработок.

Говоря о контроле со стороны государства за взаимодействием бизнеса и образования, респонденты обращали внимание на необходимость надзора за соответствием учебных программ образовательным стандартам (*«Государство может регулировать только в виде разработки каких-то стандартов, каких-то требований»*); *«Есть структура в программе обучения, нельзя от нее отклоняться, изменения должны согласовываться»*), а также указывали на то, что предоставление бизнесу в рамках такого взаимодействия налоговых льгот также требует соответствующего контроля (*«раз есть льготы по налогообложению, то надо проверить, действительно ли организован филиал какой-то кафедры, функционирует ли он»*).

В целом ответы на этот вопрос создают впечатление, что данный предмет находится на периферии внимания работодателей, особенно, конкретные механизмы регулирования и стимулирования государством подобного взаимодействия (*«Стимулироваться должно, ведь это выгодно всем. Какими способами? Сложно сказать»*), что, по-видимому, объясняется относительно небольшой его практикой. Касаясь государства, респонденты скорее указывают на его роль макрорегулятора. Прежде всего, работодатели ждут от государства сигналов, указывающих на то, что оно не ограничится декларациями о развитии реального сектора экономики, высоких технологий и т.п. (*«Хочется верить в то, что говорит государство,*

*так как, если только на словах это будет говориться, а на деле это никому не нужно будет, то и стоимость этих рассуждений будет невелика, никто из предприятий лишнюю копейку не вложит»), а будет реальными действиями подтверждать наличие продуманной, ориентированной на длительную перспективу промышленной политики: «У нас уже есть опыт 20 лет, когда мы долбили эти кадры (квалифицированных рабочих), как только могли: фрезеровщик 6-го разряда, который точил сопла для реактивных ракет, и вдруг возникает ситуация, когда не нужны эти турбины, ему говорят - будешь кастрюли делать, а он - у меня ж разряд, высочайший класс имею. И или из-за обиды, или чего-то другого он уходит, а ничего другого такого же нет – все закрылось. Он идет на стройку, где поставил, закрутил, да и ладно. А у него внутренняя культура, выработанная годами. Такие люди выращиваются десятилетиями, поэтому сейчас их нет. А вырастить новое - это надо новое производство». В то же время работодатели указывают на объективные факторы («Пока что наша страна стоит на сырьевом рынке, но скоро этого будет все меньше и меньше. И тенденция будет к развитию других проектов, не связанных с сырьем, никуда не деться»), которые, в любом случае раньше или позже заставят государство и работодателей заняться возрождением начального и среднего профессионального образования и улучшением качества высшего образования. Применительно к последнему необходимо заметить, что работодатели и здесь прежде всего ждут от государства системных действий, направленных на исправление сложившихся в образовании деформаций, а именно, сокращения занимающихся профанацией образования вузов, оттягивающих на себя массу молодежи, которая в других условиях пошла бы учиться в учреждения начального и среднего профессионального образования: «Такое количество юридических факультетов и экономических, что трудно передать. И они сейчас бегают, куда бы как-нибудь зацепиться. Полно биологов развелось: я понимаю тех бы биологов, которые занимаются фундаментальной наукой – открывают какие-то*

*новые антибиотики, но когда биологов расплодили, чтобы они работали по экологическим вопросам... Надо резко уменьшить выпуск этих товарищей, а увеличить количество специалистов технического плана разного уровня»; «Есть много образовательных учреждений, которые не соответствуют уровню вуза».*

Особенно важным фактором, подчеркивали респонденты, является также зависящая от политики государства стабильность экономической ситуации, позволяющая работодателям строить долгосрочные планы: *«Так как мы являемся головным разрабатывающим предприятием, институтом, т.е. работа наша сложна и объемна, разработка может идти и 5 лет, и 10, и даже 15. Поэтому если люди будут меняться, то мы ничего не сделаем. То есть для нас главное - стабильность коллектива. Мы должны быть уверены, что эти люди у нас проработают ну хотя бы 15-20 лет, тогда можно рассчитывать выполнение важных производственных задач».* В этом смысле, кризис, конечно же, создает не лучшие условия для взаимодействия бизнеса и образования. Например, респондент - представитель многопрофильного холдинга, занимающегося предоставлением широкого спектра услуг общеэкономического характера, говоря о создании на базе холдинга базовой кафедры экономического вуза, подчеркнул: *«Но она была создана в более или менее спокойные времена. Сейчас в условиях кризиса мы, наверное, не стали бы создавать эту базовую кафедру, мы подождали бы какое-то время».*

По мнению работодателей, подобное взаимодействие может - в силу наличия обратной связи - содействовать большей сбалансированности между предложением и спросом на рынке труда в отношении специалистов того или иного профиля: *«Если работодатель будет общаться с обучающимися учреждениями, они узнают, какое количество тех или иных специалистов нам необходимо сегодня на рынке и смогут переориентироваться или перепрофилироваться»; «Каждое учебное заведение должно получить совет от промышленного предприятия: кто нужен промышленности*

*сегодня? И кто понадобится завтра? Исходя из этого, планировать свою учебную программу».*

Конечно, образовательным учреждениям не стоит абсолютизировать описанный подход, поскольку, как подчеркивали сами респонденты, ситуация в экономике очень нестабильная. В таких условиях бизнес по определению должен решать краткосрочные задачи выживания, в том числе высвобождая работников в кризисные времена. Но система образования не может быть столь же лабильной, ибо, действуя она строго в соответствии с сиюминутным спросом, в рамках следующего экономического цикла тот же бизнес столкнется с дефицитом специалистов определенного профиля.

По мнению респондентов, такой потенциал используется явно недостаточно (*«думаю, что процентов на 10, не более»*). Причины, по мнению респондентов, в отсутствии у многих хозяйствующих субъектов экономических возможностей (*«Проблема в финансах. Это требует больших затрат»*), а также стимулов (*«Наш работодатель привык уже смотреть на выгоду, а не вкладывать во все без разбору средства, силы и так далее»*). Кроме того, некоторые меры с участием предприятий, способные, при условии решения ряда проблем макрохарактера, оказать некоторый позитивный эффект на региональный рынок труда, например, создание в помощь учреждениям начального и среднего профессионального образования централизованных ресурсных центров, лишь начали осуществляться.

Респонденты отмечали, что определенную часть средств система профессионального образования, в принципе, может получить из внебюджетных источников. Прежде всего, это касается вузов, с которыми бизнес-структуры взаимодействуют чаще всего. Что же касается самого большого места – начального и среднего профессионального образования, то здесь в силу системных факторов, внешних по отношению к хозяйствующим субъектам (о них было сказано выше), пока потенциал привлечения средств достаточно низкий. В целом, резюмирующим позицию работодателей может

быть такое высказывание: *«Это какая-то часть, но не определяющая, она такой по определению быть не может».*

Среди опрошенных работодателей, являющихся коммерческими организациями, лишь одно предприятие НИИ Связи, входящее в концерн «Созвездие» (Воронеж), взаимодействует со всеми ступенями образования, включая дошкольное и школьное: *«Мы свои кадры готовим по проекту «от пеленок до панихиды».* У предприятия имеется два детских сада, через которые прошли многие из нынешних работников предприятия. Сегодня наличие собственных дошкольных учреждений является фактором, привлекающим работников предприятия: *«Мы всех наших сотрудников, практически, обеспечиваем нашими детскими садами».* В первый класс дети работников данного предприятия пойдут буквально в то же здание – в начальную школу, организованную и поддерживаемую этим же предприятием: *На территории нашего детского сада мы организовали начальную школу. По договору мы их полностью обеспечиваем (они - только своих преподавателей), аренду с них не берем, наш пищеблок работает на них, спортивный зал, музыкальный зал, прогулочная площадка.* Организация начальной школы была продуманным звеном в цепи работы с потенциальным контингентом своих работников: *«Мы шефствуем над школой №58, ныне гимназией им. Басова: оказываем постоянную помощь в виде ремонтов всевозможных, контроля за санитарными, водяными системами, учебными процессами, ремонтом вычислительной техники. Школа достаточно авторитетная, неоднократно занимала первые места, получала гранты всевозможные, миллион получала и т.д. И вот когда они преобразовались в гимназию, а по положению гимназия не имеет начальных классов, нам такой разрыв был не выгоден, и мы предложили, а они согласились организовать начальную школу на нашей территории».*

В средней школе уже начинается плотная работа предприятия с будущими выпускниками, причем не только сугубо профориентационная: *«В гимназии мы их начинаем профилировать, вернее проф-ориентировать -*

читаем лекции, выступления наших представителей бывают. Плюс приглашаем на концерты всевозможные. Мы хотим, чтобы люди с наибольшей склонностью к техническим направлениям заранее думали: «Мы, когда закончим, когда выучимся, пойдем в институт связи». Вот наша основная задача». На самом деле в данном случае уже со школьной скамьи предприятие готовит себе будущего специалиста: Все ученики в гимназии учатся по более сложной программе. Например, уже первый класс включает в себя обязательно информатику и математическое моделирование. Разумеется, если человек не обладает нужными способностями, он очень быстро выбывает. Как правило, все выпускники технических профильных классов поступают Воронежский Государственный Университет и Политех. Дело в том, что в старших классах им преподают профессора и доценты Университета, поэтому у них на выходе знания практически первого курса. Им проще поступать и т.д. Дальше как всегда первые три курса - обычная вузовская общеобразовательная программа, а потом начинается специализация, и вот здесь мы вводим наше участие в виде базовых кафедр. Базовые кафедры в основном у нас связаны с радиотехникой, радиофизикой, электроникой, информационными технологиями. На этих базовых кафедрах они могут повысить свою квалификацию и подготовиться к работе у нас на предприятии. Причем мы им разрешаем, начиная с третьего-четвертого курса, поступить к нам на работу на полставки или четверть ставки. Он и одновременно продолжает учиться, и в то же время зарабатывает какую-то денежку, и адаптируется в коллективе. Он знает запросы коллектива в техническом плане, в моральном, в общем плане нашего предприятия. И когда он получает диплом, то мы его только переводим на полную ставку и он уже готовый специалист».

Эта почти идиллическая и потому сегодня очень редкая картина (как признался респондент, «в нашем регионе я такого другого случая не знаю, разве что есть неплохой опыт у Рудгормаша») демонстрирует широкие

возможности партнерства – при наличии у коммерческого предприятия материальных возможностей и, что не менее важно, высокой заинтересованности предприятия, работающего в сфере высоких технологий, в привлечении и закреплении квалифицированных кадров: *«К нам многие приходили товарищи, знакомились с нашей системой – как, что, чего. Да, им нравится. Но это же надо быть фанатами, чтобы это дело перенять. Как говорил Карнеги: «Если 15-20% коллектива поддерживает идею руководителя, она воплотима, если меньше 15% - чтобы вы ни делали, она будет провалена. Вот так примерно и здесь, ведь все это требует определенных материальных вложений, других сопутствующих элементов.*

Другим предприятиям, хотя и столь же заинтересованным в привлечении высокообразованных инженерных работников (например, предприятие ВоронежАвтоматика), но не имеющим серьезных финансовых возможностей, взаимодействие со школами не видится целесообразным: *«Люди, которые приходят из лицеев, не настроены на работу. Нам бы хотелось, чтобы это (полноценное участие работника в производственном процессе) наступало быстрее. А с этими людьми все очень растянуто и эффекта никакого - у них впереди большой период времени, когда они будут становиться».*

Есть опыт взаимодействия бизнес-структур со школами, когда сама бизнес-структура выступает в качестве обучающего центра (*«У нас на базе холдинга есть образовательные программы для школьников, обучаем их правильно пользоваться глобальной сетью интернета. Сейчас в проекте участвует 15 школ. Проект существует 2 месяца. Через 4-5 месяцев будет участвовать около 50 школ. Мы хотели бы охватить весь город, нам интересен этот проект»*).

Опрошенные некоммерческие организации сами выступают, прежде всего, как образовательные структуры, предоставляющие образовательным учреждениям, начиная с дошкольной ступени, услуги в сфере дополнительного образования, связанного с экологией, художественной

культурой и т.п.: *«мы, например, ведем волонтерскую деятельность на истафаке нашего университета – курс визуальная культура 20-21 веков, который сам университет организовать не в состоянии»*. Иногда подобное взаимодействие приводит к неожиданному побочному материальному эффекту для образовательного учреждения: *«Мы реализовывали ряд природоохранных проектов, в частности, проект «Птица года» и три активные школы в России благодаря участию в наших акциях получили вот эти миллионы (мы писали письма поддержки). И это очень помогло материально школам: они закупили современное оборудование - интерактивные доски, что-то еще»*.

Основным звеном системы образования, с которым опрошенные работодатели организуют взаимодействие, является высшая школа. Это обусловлено очевидностью и скоростью отдачи от вложений по сравнению с другими ступенями образования в условиях ограниченных финансовых ресурсов и не вполне ясных долгосрочных перспектив.

Наиболее распространенными формами партнерства является проведение на базе предприятий производственной практики, лабораторных и иных практических занятий; привлечение сотрудников предприятий к преподавательской деятельности в виде чтения спецкурсов или проведения специальных семинаров; заключение договоров на обучение сотрудников. В последнее время наблюдается тенденция к созданию базовых кафедр. Также достаточно распространено участие в профориентационных мероприятиях и ярмарках вакансий.

В своей оценке охвата и эффективности существующих форм партнерства работодатели, участвующие в ЧГП, исходят из своих возможностей и потому в целом оценивают их как достаточные: *«Мы не претендуем на большее, обещать много не можем»*, *«Такая форма партнерства для нас достаточна»*, *«Нам больше и не требуется»*.

Специфика основных форм взаимодействия и деятельности предприятий предопределяет доминирование формализованных отношений

работодателей и образовательных учреждений. Все, что касается списания средств со счетов предприятий, например, оплата подготовки специалистов по договорам и т.п., естественно, документально оформлено. Невозможно без заключения договора и принять студентов на практику: *«Это все обязательно формализовано: направление, договор, обязанности сторон, кто наставник. Чтобы допустить человека к самостоятельной работе, он должен пройти ряд процедур, это техника безопасности, это рабочая специальность и должно быть соответствующее удостоверение, что он к этой работе допущен».*

Данные опроса указывают на практическое отсутствие проблем и взаимных претензий при доминирующей форме взаимодействия: *«Те договора, которые заключались с образовательными учреждениями, исполнялись»;* *«Все выполнялось и выполняется точно»;* *«В той степени, в которой соглашения заключались, в той они и выполняются. Например, у нас есть долгосрочный договор о сотрудничестве с технологической академией. К нему есть приложение, с каких факультетов и специальностей мы принимаем студентов, какое количество людей проходят практику, кто и куда должен прийти. Мы со своей стороны эти обязательства выполняем и, соответственно, они тоже».* Отсутствие каких-либо проблем респонденты объясняет заинтересованностью образовательных учреждений: *«Проблем нет, потому что вузы с удовольствием откликаются на наши предложения».* Если эксцессы с вузами и случаются, то это - исключения: *«У нас был только один случай, когда мы прекратили наши отношения с одной из кафедр университета. Это получилось после того, когда пришел новый ректор и потребовал, чтобы кафедра электроники заключила с нами договор на коммерческой основе, против чего мы категорически возражали, сказали, что мы не бизнесмены, и мы не будем заключать такие договора, чтобы за наш счет развивалась эта их кафедра. И по их инициативе мы расторгли договор».*

Количество партнеров среди образовательных учреждений определяется как финансовыми возможностями предприятий (например, наличием средств для патронирования детских дошкольных учреждений и т.п.) так и отраслевой принадлежностью предприятия. В случае его узкой специализации соответственно ограничивается и число партнеров - образовательных учреждений: *«Один партнер только у нас, так как только в строительном есть тепло-газоснабжение»; «Два высших учебных заведения у нас в городе, которые по профилю нам подходят ВГТУ и ВГТА – там металлообработке учат, готовят схемотехников, конструкторов – естественно, мы с ними и сотрудничаем. Плюс со средними специальными и начальными профессиональными. Думаю, что всего 5-6 договоров у нас есть».* *«Наши партнеры – это политехнический институт, СХИ, технологическая академия, три ПТУ, технологический техникум, институт высоких технологий».* *«Мы сотрудничали с Внешнеэкономической академией, Государственным университетом управления, Академией водного транспорта, есть люди из МАДИ и Высшей школы экономики. В общем порядка 5 вузов московских».* В среднем количество партнеров колеблется от 1 до 8-10 образовательных учреждений.

По мнению работодателей, для образовательных учреждений более приоритетны монетарные формы партнерства: *«Для того чтобы содержать квалифицированный состав, его надо поддерживать на современном уровне, чтобы он мог достойно существовать. В нынешних условиях самый существенный вопрос – это финансовый».*

Что касается самих работодателей, то, как мы видели, часть практикуемых форм взаимодействия имеют объективно монетарный характер, а даже там, где не требуется перечисления финансовых средств образовательным учреждениям, издержки такого рода все равно возникают: *«Естественно, договор тянет за собой какие-то денежные затраты - даже если там не прописано, что студенту мы за практику должны заплатить, нужно нашему работнику - его наставнику дополнительно платить. Если за*

*время практики наставник остался доволен студентом, то у нас есть случаи, когда денежные премии студентам выплачиваются». Но, как следует из пояснений респондента, эти издержки оно рассчитывает скомпенсировать в более отдаленной перспективе: «Но мы на это идем – все это вернется к нам молодыми специалистами. Это вложение, можно сказать, в будущее предприятия».*

В целом работодатели затруднились точно оценить объем средств, затрачиваемый их предприятиями на партнерство с образовательными учреждениями, что возможно связано с тем, что в рамках темы исследования мы беседовали не с финансовым руководством предприятия, а кадровым.

Кроме упомянутых выше проблем системного характера, респондентами были обозначены следующие сложности, в конечном счете, упирающиеся в материальные возможности предприятия. 1) *«образовательные учреждения просят больше, чем предприятие может дать».* Решение: *«достигать компромисса путем переговоров».* 2) сложности, связанные с привлечением к наставничеству работников предприятия: *«Люди, работающие должны заниматься еще и студентами-практикантами. Их это отвлекает от основной деятельности. Они устают, конечно».* В отношении решения проблемы такого рода респондентами демонстрировался оптимизм: *«Со временем они втянутся, тем более, что за наставничество они получают приличную прибавку к жалованью».* 3) проигрыш в борьбе за молодых специалистов конкурентам, прежде всего филиалам транснациональных корпораций, имеющих несопоставимо большие возможности: *«Все упирается в деньги. Взять, например, фирму Сименс, они организовали свой класс компьютерный, они могут предложить стажировку за границей, то есть цена молодого специалиста уже изначально выше. И взять наше предприятие - у нас таких возможностей нет».*

В целом в ответе на данный вопрос никаких особых пожеланий со стороны работодателей не прозвучало. Одни, как воронежский НИИ связи,

реализующий практически все мыслимые формы партнерства удовлетворены имеющимися на сегодня: «А мы довольны нашими формами, нам больше и не надо». У других – проблема не столько в отсутствии каких-либо возможных форм партнерства, сколько в материальных возможностях реализовывать уже имеющиеся.

### **1.6.3 Оценка ассоциациями работодателей форм и качества взаимодействия учреждений системы образования и предприятий в сфере частно-государственного партнерства**

Отвечая на вопрос, заинтересованы ли предприятия региона в сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, наши респонденты, во-первых, особенно подчеркивали наличие подобной заинтересованности у промышленных предприятий: *«Какие заинтересованы прежде всего? Заводы, фабрики»; «Я думаю, что если брать технические ВУЗы или строительные, то бизнес- структурам выгодно взаимодействие с ними»* и, во-вторых, акцентировали внимание на особом интересе данной группы предприятий к начальному и среднему профессиональному образованию: *«Предприятия, где очень много направлений, требующих ручной работы – фрезеровщиков, токарей, сварщиков, естественно заинтересованы в профессионально-техническом образовании»; «Как бы то ни было, у нас на сегодняшний день работодатели ждут кадров чисто технических: станочников, сборщиков, операторов. Здесь не обязательно иметь высшую подготовку, хотя на сегодняшний день у того же Амтел-Черноземье создан участок, где практически все оборудование компьютерное. Компьютерные знания и навыки можно готовить в профессионально-технических учреждениях. Поэтому, так как с высшим звеном образования все-таки сохранились какие-то связи, какое-то прежнее сотрудничество, в первую очередь интерес к среднему и начальному образованию».*

Кроме того, полезным для работодателя, по мнению этих респондентов, является даже простое предварительное знакомство

выпускников образовательных учреждений с предприятием, где им предстоит работать: *«Человек будет знать, куда он придет работать вплоть до того, что практически будет знать свое рабочее место. Ему не надо будет полгода терять на то, чтобы даже элементарно войти в курс дела, узнать, где тут хотя бы заводоуправление, где первый, где восемнадцатый цех. Кроме того, он придет в тот самый коллектив, где он практику проходил».*

Однако, если говорить о заинтересованности со стороны работодателей не абстрактно, а в рамках существующих реальностей, то, как и можно было ожидать, при общем выраженном интересе к подобному взаимодействию возможности у предприятий, подчеркивают представители ассоциаций, далеко не одинаковы: *«Можно сказать, что эффективно работают в этом направлении наиболее крупные предприятия, экономически стабильные, у остальных-то возможностей нет»;* *«Они все заинтересованы, абсолютно: начиная от малого бизнеса и до крупных, самодостаточных в финансовом отношении предприятий. Но возможности разные. Такие предприятия, как ВАСО, Минудобрения, Рудгормаш открывают кафедры, у них идет тесное сотрудничество с Воронежским государственным университетом, с Техническим университетом, да и с рядом других образовательных учреждений. Но среднее и малое производство, хотя и заинтересованы, не имеют возможности».* Естественным способом для некрупных предприятий реализовать свой интерес в сфере подготовки кадров является координация и интеграция усилий в рамках профессиональных сообществ. И респонденты указали на некоторое движение в этом направлении: *«Так как они слабые, свой интерес они могут удовлетворить только через какое-то сообщество. Сегодня у нас есть объединение работодателей – Совет промышленников Воронежской области и там они кооперируются, но недостаточно. Поэтому нам нужно это направление развивать - больше мелких предприятий и вузов втягивать в процесс взаимного сотрудничества».* На самом деле, подобная

координация усилий в интересах и некоторых достаточно крупных, но пока еще не твердо вставших на ноги предприятий: *«Есть предприятия в оборонной промышленности, которые начали возрождаться, но они сейчас все равно слабы, потому что основной их источник - бюджетная строка, а она, эта бюджетная строка – небольшая».*

Интерес в подобном взаимодействии со стороны образовательных учреждений для этой группы респондентов очевиден. *«Конечно, заинтересованы. Они хотят выжить, чтобы их студенты ценились»; «Работодатель, который оплатит и закажет себе работника, будет оказывать и содействие в его подготовке, в его практических навыках»; «В первую очередь ВУЗы хотят, чтобы студенты могли проходить практику на предприятиях и чтобы там были рабочие места, на которые бы эти студенты шли потом работать. И, естественно, они хотят, чтобы за специализацию предприятия отдельно доплачивали ВУЗам»;* *«Учебное заведение готовит специалистов, а предприятие как бы делает заказ. Не будет студентов - не будет ВУЗов»;* *«Конечно, заинтересованы. Ни одно образовательное учреждение не хочет, чтобы выпущенный им молодой человек оказался безработным – нет у него такого интереса. Значит, надо подготовить так, чтобы на него был спрос), а это можно сделать только через сотрудничество, через связь с предприятиями - выяснить, а что конкретно надо сегодня промышленному производству, сельскому хозяйству. И хотя у меня крен в разговоре на технические профессии, так как это более больное на сегодня место, то же самое относится и к другим специалистам. Вот на сегодняшний день стоматологов столько, что некуда девать, а врача семейной практики нет – надо же это изучать. А как можно изучить? Только в во взаимодействии с работодателем»;* *«Конечно заинтересованы. Все образовательные учреждения заинтересованы, чтобы больше людей было и больше денег несли, соответственно».* Таким образом, интерес в подобном взаимодействии со стороны образования, заключается, по мнению респондентов, прежде всего в том, что оно позволяет

оптимизировать деятельность образовательного учреждения на основе более точного соответствия требованиям рынка как с точки зрения количества выпускников по той или иной специальности, так и с точки зрения соответствия учебных программ и уровня преподавания потребностям работодателя. Следствием подобной оптимизации является хорошая репутация образовательного учреждения, привлекающая к нему как работодателей, так и потребителей образовательных услуг, что позволяет ему отбирать лучших абитуриентов (что в свою очередь содействует упрочению репутации) и повышать уровень оплаты за обучение (когда речь идет о работодателях и небюджетных местах). В конечном итоге достигается искомый результат – стабильность функционирования образовательного учреждения, повышение его финансовых возможностей в части материального стимулирования ППС, совершенствования материально-технической базы, в том числе применения современных обучающих технологий. Очевидно, что все перечисленное, будучи условиями, благоприятствующими процессу обучения и, соответственно, повышению качества образования, имеет положительную обратную связь с репутацией образовательного учреждения, его привлекательностью для населения и работодателей.

Среди возможных эффективных форм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений представителями ассоциаций работодателей и профсоюзов назывались:

- прохождение производственной практики на базе предприятия;
- организация части учебных занятий непосредственно на предприятии – *«чтобы ведущие специалисты предприятия читали лекции»*,
- заказ и финансирование работодателем или группой работодателей подготовки и переподготовки специалистов;
- заказ работодателем научных исследований, реализуемых силами вуза;

- проведение предприятиями и вузами совместных мероприятий, содействующих установлению хороших человеческих контактов и т.п., например, *«отмечание дня студента, выпускных мероприятий»*.

Интересная ситуация сложилась с ответами данной группы респондентов на вопрос о том, должно ли взаимодействие работодателей и учреждений профессионального образования регулироваться, стимулироваться, контролироваться государством. Отвечая на прямо поставленный вопрос о роли государства, респонденты говорили довольно скупо, а возможного стимулирующего воздействия со стороны государства и вовсе практически не касались.

Контроль государства, как это следует из ответов респондентов, нужен за образовательными учреждениями, прежде всего вузами - для отслеживания качества предоставляемого образования: *«Регулироваться, да, но не контролироваться. С какой целью? Самое главное, чтобы квалифицированные были специалисты. Вот основная цель – следить за качеством»*; *«Государство должно контролировать, чтобы не было беспредела в вузах»*. Необходимость контроля со стороны государства применительно к взаимодействию бизнеса и образовательных учреждений в данной группе респондентов не упоминалась (хотя, в принципе, при реализации ЧПП, предполагающего ряд льгот, предоставляемых государством бизнесу, например, в сфере налогообложения, такой контроль необходим, на что нам указывали некоторые респонденты из других групп).

Государство скорее видится респондентам из этой группы в качестве координатора и информатора – именно так интерпретировалось государственное регулирование: *«Вот мы сегодня говорим, что рынок сам скажет, кто нужен, сколько нужно. Тем не мене, регулирование подготовки специалистов с высшим, средним и профессиональным образованием необходимо. Например, мы изучаем потребность в кадрах у себя в области или регионе, а где-то рядом есть области, которые так же нуждаются в кадрах. Вот такое изучение хотя бы в рамках региона или ряда регионов»*.

*должно регулироваться на правительственном уровне: то ли какой-то департамент, то ли кто-то еще должен этим заниматься и держать под контролем. Смысл вот в чем: один работодатель не может обеспечить подготовку 40-30 специалистов какой-то профессии или категории, ему нужно скооперироваться. А в Воронежской области, например, ни у кого такой потребности нет, есть такая необходимость в Липецкой области. Вот они скооперировались и вместе готовят. Для этого нужен какой-то координатор». Хотя в этой роли участие государства и не обязательно: «Это неплохо, но не обязательно, потому что фирмы и образовательные учреждения могут напрямую работать».*

Роль государства, как следует из ответов на данный вопрос, может состоять в софинансировании подготовки кадров: *«Например, мне нужен инженер-технолог, инженер-конструктор. Но я один не в силах оплатить его подготовку в каком-то институте. Вузу-то нужно набрать группу, а мне группа не нужна, мне нужны 3-5 специалистов. Как быть? Я должен с кем-то кооперироваться. И работодатели будут кооперироваться, но на группу их тоже не хватит. Без помощи государства тот же Технический университет просто не сможет эту набранную группу подготовить».*

В то же время, сказанное выше о специфике ответов на данный вопрос не означает, что роль государства не осознается респондентами – напротив, государство в его ипостаси макрорегулятора присутствует в ответах респондентов на многие вопросы, прямо не упоминающие государство и его роль. Один из опрошенных указал на такую роль государства и в рамках данного вопроса: *«Образование – это не та область, которая может независимо развиваться. Тут нужен взгляд сверху, нужно знать законы макроэкономики, знать какие планы разрабатываются. Именно государство должно с учетом всех планов социально-экономического развития страны развивать, в том числе и образование».* Другое дело, что от респондентов, представляющих ассоциации работодателей, можно было бы ожидать значительно более детального и развернутого разговора о наборе

инструментов государственного регулирования, способных в рамках рынка стимулировать подготовку тех или иных специалистов, тем более в прямо поставленном вопросе.

Эффективное взаимодействие работодателей и образовательных учреждений, по мнению данной группы респондентов, может способствовать улучшению ситуации на рынке труда в силу приближения к большему соответствию номенклатуры специальностей и численности специалистов, выпускаемых образовательными учреждениями, потребностям работодателей: *«На рынке труда у нас спрос на обыкновенных рабочих - а нет нормальных людей, которые будут асфальт закатывать, трубы прокладывать, варить, штукатурить, строгать, их не хватает».*

Однако, в этом вопросе, первичной, судя по словам респондентов, является все же политика государства в сфере образования (*«Если сейчас резко сократится количество высших учебных заведений, это, я думаю, поможет улучшить ситуацию на рынке труда»*), а также экономики - с точки зрения создания условий для стабильного функционирования крупных промышленных предприятий (*«Ну что такое рынок труда? Это потребность в кадрах. Где-то заказы появляются у предприятий, увеличивается объем работ – вот вам всплеск спроса на кадры, сразу начинают искать работников. Нет заказов, нет работы, предприятию не интересно держать кадры»*); *«Ведь как раньше система начального профессионального образования была построена? Училище создавалось для предприятия: для Заволжского моторного завода – свое, для Гидромаша - свое. Потому что одним нужны сварщики, другим - станочники, третьим - электрики, а четвертым - электроники. Все это прекратилось в 90-х, когда предприятие думало как самому выжить, не то, что ремонтировать училище. В 98-м, когда был первый подъем промышленности, все сразу заговорили о кадрах. И мы тогда же провели на эту тему заседание Совета Ассоциации в учебном пункте ГАЗа. А вот сейчас Автозавод говорит, что у них разработано 3 программы: одна – сокращение на 15 %, вторая – на 30*

*%, а третья - на 50 %. И какая - то из этих программ, в зависимости от ситуации в дальнейшем будет выбрана. Представляете, на 30, а то и 50% людей сократить?». Тема экономической стабильности, приверженности власти продекларированным намерениям в отношении поддержки реального сектора экономики, подтверждения слов делом - вообще является основным рефреном бесед с представителями работодателей из реального сектора экономики и их ассоциаций, что, на самом деле, вполне естественно.*

Нерешенностью ключевых проблем на макроуровне в значительной степени объясняется *«пока слабое»*, по мнению респондентов из этой группы, использование потенциала оптимизации регионального рынка труда на основе взаимодействия работодателей и образовательных учреждений. Например, отсутствие уверенности в надежной поддержке реального сектора со стороны государства заметно сужает горизонты планирования работодателей и соответственно: *«Никакого толка нет предприятиям поддерживать технические училища. Потому что длинные деньги в это вкладываются. Ты деньги ведь сейчас отдаешь, а отдача будет через 5-7-лет. А что там будет?»*. Разумеется, разразившийся экономический кризис лишь усиливает чувство неопределенности. Другая причина недостаточного использования этого потенциала заключается в том, *«что не отработана эта система еще: и предприятиями, и ВУЗами»*. В то же время, часть респондентов указывает на некоторую позитивную динамику: *«В последние годы, как мне кажется, движение здесь идет, интерес есть и со стороны ВУЗов, и со стороны предприятий: проводятся различные ярмарки, симпозиумы. Прогресс есть, а вот насколько эффективно, не знаю»*.

Что касается объема внебюджетных средств, которые могут быть привлечены в систему профессионального образования за счет средств предприятий, то респонденты из данной группы затруднились дать подобную оценку.

Судя по информации, полученной от респондентов, в последнее время процесс взаимодействия предприятий региона и образовательных

учреждений, заметно интенсифицировался: *«Процесс пошел самостоятельно. Все предприятия уже с ВУЗами стали сотрудничать».* Как и можно было предполагать, исходя из слов респондентов об особой заинтересованности в подобном взаимодействии промышленных предприятий, приводимые респондентами конкретные примеры касались производственной сферы: *«В ряде крупных предприятий, таких как Минудобрения, Рудгормаш, ВАСО и ряд других предприятий, идет внутрифирменная подготовка. Она отлажена вплоть до того, что открыты кафедры в высших учебных заведениях»;* *«Очень много работают с техническим университетом и с классическим. Они стали членом нашей ассоциации, у нас проводится очень много работ совместных как раз по подготовке кадров».* *«Могу сказать, что Заволжский моторный завод живет с училищем одной семьей. Так же и на Автозаводе – ПТУ 24 и 25, так же и на «Красной Этне». Я говорю о крупных промышленных предприятиях».*

Особый интерес представляет пример координации действий региональных предприятий и государства в попытке решения тяжелой проблемы ресурсного обеспечения учреждений начального и среднего профессионального образования, о котором нам сообщили в Нижегородской области. Совсем недавно в нижегородской области начал реализовываться проект «Инновационно - образовательная программа», разработанный нижегородским Индустриальным техникумом. Проект поддержан государством – на него выделены деньги по нацпроекту. Другую часть средств должны внести региональные предприятия. Средства пойдут на закупку нового оборудования, ремонт помещений (*«сегодня в училищах старых не хочется идти в аудиторию»*), а также переподготовку педагогического состава. Техникум обучает рабочих специальностям: *«готовит сварщиков, строителей, отделочников, маляров, специалистов для жилищно-коммунального хозяйства (слесарей-сантехников, жестянщиков, электриков)».* В проекте участвуют: ОАО «Красный якорь» (выделил на эту

программу 9 млн. рублей плюс передал станки – не новые, но модернизированные, переделанные под современные технологии, кроме того выделил еще 2 млн. на монтажные работы по установке станков на площадях техникума); ООО «Наш Дом» (обслуживает дома, жилищно-коммунальное хозяйство) выделило 1 млн. рублей. Еще 1 млн. рублей дает сам техникум. Областной бюджет выделил 10 млн. рублей. *«И тут же министерство образования выделяет по нацпроекту ровно столько, сколько собрали в регионе».* По словам респондента в техникуме уже сделан качественный ремонт, поставлено все необходимое современное оборудование, в том числе закуплена ультрасовременная сварочная лаборатория, позволяющая готовить сварщиков 1-4 разряда. В настоящее время приобретается портативная лазерная резка и сварка.

В настоящее время в области планируется создание так называемого «Ресурсного центра станочников», в котором будут готовиться рабочие высокого разряда (остро востребованные токари и т.п.), способные работать на самом современном оборудовании. Предполагается, что финансирование будет со стороны предприятий и областного бюджета (в пропорции 50% на 50%). На собранные средства предстоит сделать ремонт здания (*«потому что помещение, в котором учатся ребята, меняет менталитет и представление о рабочей профессии»*) и закупить инновационное оборудование: *«Инновационное привлекает ребят, не нужно самим тащить, резать и т.д. Здесь он работает с компьютером, это уже интеллектуальная работа. Это имидж совсем другой, и престиж другой у рабочего. Конечно, это будет привлекать, и люди пойдут на эту работу»*, в том числе тренажеры, которые имитируют станок с программным управлением.

Ассоциация поставила перед своими членами задачу собрать финансы, председатель ассоциации побывал на предприятиях и: *«Руководители с удовольствием профинансируют, им нужны кадры, но сдерживает то, что никто не знает, что будет завтра, в связи с экономической ситуацией».* При

том, что заинтересованность предприятий и зависимость инновационного развития от наличия квалифицированных рабочих кадров чрезвычайно высока, о чем свидетельствует еще один рассказ нашего респондента. Так, недавно руководитель богородского машиностроительного завода сообщил ему, что многие заказчики просят изготовить станки не с числовым управлением, а простые. Причина - нет квалифицированных кадров для работы на станке с ЧПУ, хотя он значительно более производительный. *«Если продавать станок с ЧПУ, то он должен сразу «сопроводить» его рабочими. Поэтому он очень обрадовался такому ресурсному центру, уже заключил договор и перечисляет деньги. Я его спрашиваю – а сколько человек тебе нужно? Он говорит: я на следующий год запланировал изготовить 200 станков с ЧПУ, 400 человек нужно поставить к станку, значит, мне нужно обучить 8000 человек. И он уже заключил договор на поставку оборудования ЧПУ с Омском, омский завод к нам присылает 4 человека обучать, потом в Омск отправят 4 подготовленных человека и станок. Так же и за границей продают. Например, у нас Гидромаш закупил оборудование, а я спрашиваю, специалисты то есть? Отвечают, что пока работают с шеф-монтажниками, а потом будут посылать за границу обучать...»*

По мнению респондентов объемы партнерства сегодня явно недостаточны: *«Нет, конечно, потому что этим занимается от силы 10% предприятий. Все остальные пока еще не дошли до этого».* Причины видятся респондентам в отсутствии средств, неготовности «играть в долгую», конкуренции за специалистов, чреватой пустой потерей средств на подготовку: *«Причина - нет средств, сил и нет интереса. Они по объявлению ждут, когда люди придут»; «Нет, сегодня нет. Из-за финансовых средств. Кроме того, где-то мы привыкли получить готового, а не готовить, экономя на подготовке. Получать сразу отдачу – у некоторых руководителей есть такое желание».* *«Конкуренция начинает перехватывать одного, другого. То есть предприятие вкладывало деньги в какого-то специалиста, а он ушел. Скажем, молодые специалисты с КБ*

*Химавтоматика пришли из технического университета, где-то в пределах двух-трех лет в них вкладывается много, их готовят. Я лично разговаривал с председателем Совета молодых специалистов предприятия. Говорю, что понимаю, что зарплата маленькая. Он: нет, мы пришли сюда для того, чтобы получить знания на практике, чтобы стать специалистами. А председатель профсоюзного комитета мне говорит: действительно, получают хорошие знания, но большая часть этих специалистов потом уходят в частный бизнес. То есть одни готовят, вторые получают. Вот такой перекос есть».*

По словам респондентов, основная часть партнерства формализована, поскольку имеет отношение к материальным ресурсам: *«Заключаются договора, берутся взаимные обязательства, выполняются эти обязательства, вот и все. Дело в том, что все связано с вложением денег, средств. А ведь их нужно списывать. А на каком основании предприятие спишет? Оно может списать на основании договора».*

По словам работодателей проблем с выполнением договоров практически не случается: *«На сегодняшний день у нас не бывало таких проблем, если работодатель делал заявку».* В то же время, некоторые из них высказывали опасения относительно невыполнения договоров в будущем в силу экономических неурядиц: *«Единственное, мы сейчас можем с этим встретиться из-за экономического кризиса, каких-то экономических ситуаций. А так такого не встречалось».*

Очевидно, что промышленные предприятия ограничены в финансовых ресурсах, однако доминирующие формы партнерства предполагают их использование. Тем более, что именно в денежных средствах сегодня в первую очередь заинтересованы образовательные учреждения: *«Каждый работодатель заинтересован в том, чтобы финансы у него оставались. А образовательное учреждение должно жить. Не получая ниоткуда средств на содержание, они должны зарабатывать».*

Говоря о сложностях, которые встречает на своем пути ЧТП, респонденты из данной группы отмечали, прежде всего, финансовые ограничения, связанные с общей скудностью средств, которыми располагает большинство промышленных предприятий, при отсутствии серьезных финансовых стимулов для подобных вложений: *«Основные сложности – финансовые. Денег нет у предприятий. Ну как эти сложности решить? Или сегодня есть деньги, а завтра нет. Сейчас кризис. Все зависит от того, насколько успешно идут дела на предприятии»; «Предприятия не хотят сотрудничать, потому что не хотят нести дополнительные расходы. Вот основная причина»; «Только финансовые сложности. Все можно организовать, но деньги предприятие должно из своей прибыли отдать. Оно должно отдать, во – первых, на зарплату, во – вторых, из прибыли оно отдает деньги на модернизацию оборудования, и из прибыли должно отдать деньги на подготовку. Сейчас есть законодательные решения о том, что можно проводить подготовку кадров за счет себестоимости. Но и то, только 3% от ФОТ можно использовать на подготовку кадров. А если выше 3% - бери из прибыли».*

Кроме того отмечались организационные сложности, обусловленные недостаточным информированием работодателей со стороны образовательных учреждений: *«Из практики: не каждый работодатель знает, что где-то есть такое-то образовательное учреждение. Условно говоря: он знает про училище №27, которое рядом, но то, что где-то там №30 также готовит – он этим не владеет. Эту информацию ему надо дать. Свои проспекты, свою визитную карточку каждое образовательное учреждение должно где-то на сайте в Интернете разместить. Да и в среднем и малом бизнесе, на предприятиях, не очень-то доходит до сайта». «ВУЗы должны побеспокоиться, чтобы прорекламировать хорошо своих студентов, что именно тот человек – он вытащит это предприятие, что нуждается предприятие именно в этом человеке. На сегодняшний день этого никто не делает. Все по-старинке: вы нам дайте деньги, а мы потом*

*как-нибудь. Естественно предприятия говорят, что они подумают – заходите завтра, а лучше через год».*

Среди мотивационных сложностей была обозначена и проблема подбора кадров в образовательном учреждении, заставляющая работодателя усомниться в качестве предоставляемого образования: *«Приходит к нам на предприятие преподаватель, мы их приглашаем по кредитованию, к примеру. Приходит профессор, он все знает по этому поводу, но ни одного дня не работал в банке и ни разу в жизни не брал кредит. Видимо, был хорошим студентом, и его сразу оставили на кафедре. Чему он может меня научить? А ведь он учит студентов. Мы сидим, взрослые люди, и он начинает нам читать формулировку, что такое кредит, что такое длинные деньги. После семи минут этой занудной речи весь зал загудел. А ведь человек – профессор».*

Касаясь вопроса о роли, которую могут играть бизнес-ассоциации и профсоюзы в выстраивании эффективных отношений партнерства между предприятиями и образовательными учреждениями, наши респонденты в первую очередь отмечали такие составляющие своей деятельности как:

- информационную (*«Мы в этом участвуем вот каким образом. В трехстороннем соглашении Воронежской области на 2007-2008 год было четко определено, что работодатель полтора процента от фонда заработной платы закладывает на обучение и переподготовку своих работников. И мы постарались довести это до каждой первичной профсоюзной организации - чтобы в коллективных договорах в разделе по переподготовке персонала эта цифра стояла. Заложенные на эти цели средства четко контролируются, отслеживаются: сколько подготовлено, какие категории надо и т.д. Это прямая и достаточно эффективная форма»*),

- координационную (*«В рамках нашей организации есть клуб директоров по персоналу. У них у всех очень много вопросов, но все они одинакового плана. Поэтому мы проводим совместные заседания*

*директоров по персоналу и директоров профессиональных образовательных учреждений. Например, в марте провели заседание по вопросу набора учащихся, а в сентябре подвели итоги. Еще у нас было заседание директоров персонала прямо на базе индустриального техникума»).*

*- экспертную и представительскую («Роль такой организации в том, что на ее базе могут собраться профессионалы, выработать какие-то методики, экспертизы какие-то произвести, пробиться наверх, на государственный уровень, чтобы то же введение или изменение какого-то законодательства пробить»); «Информация – это основа всего, а порой директора по персоналу не знают где взять такого-то специалиста. Мы договорились, чтобы на сайте нашего министерства образования было выложено, какие специальности готовятся в училищах начального и среднего образования. Смотрят, ага, здесь готовят, уже идет налаживание связи»).*

*- непосредственную помощь в трудоустройстве выпускников («У нас куча договоров подписана со многими ВУЗами (около 10 или 15). Если это нормальные студенты, то мы часть из них рекомендуем тем организациям, которые входят в нашу местную ОПОРУ. Из последней практики человек 5 мы уже рекомендовали. А есть такие предприятия, куда по 10-15 человек мы отправляем. Это крупные предприятия. А они там уже сами их отсеивают - каждый под себя подбирает. Но все равно из 10 человек 1 остается»).*

#### **1.6.4 Оценка работниками органов управлением образования форм и качества взаимодействия учреждений системы образования и предприятий в сфере частно-государственного партнерства**

По словам респондентов из данной группы, заинтересованность в частно-государственном партнерстве есть, прежде всего, у крупных промышленных предприятий, переживающих в последние годы некоторый подъем и, соответственно, испытывающих потребность в

квалифицированных специалистах и рабочих высокой категории: *«Есть предприятия, которым требуется приток новой рабочей силы, они такой интерес и проявляют». «Какие? Крупные, кто подвязан на государственное финансирование. Потому что им нужны специалисты - у них объемы растут, и стабильно растут, потому что идет государственное финансирование. И они хотят новых специалистов по новым направлениям». «Это, по сути, начало той работы, которая должна бы быть. Раньше промышленные предприятия не хотели, потому что там такие массовые сокращения происходили: где работало несколько тысяч теперь работает несколько десятков. Сейчас заинтересованность несколько возросла. Это связано с тем, что появляются заказы, а их некому выполнять - квалифицированных специалистов нет, те, кто мог это делать, уже в таком возрасте, что ничего уже не могут». «Какие предприятия в первую очередь заинтересованы? У которых теперь заказ есть (например ВАСО - Воронежское Акционерное Самолетостроительное Общество), а рабочих нет. Где брать рабочих? У них есть техникум, профтехучилища и т.д, но, к сожалению, они все растеряли. Да и Воронежский Механический Завод все растерял, хотя и есть свои ПТУ. То есть это предприятия, которые еще стараются получить рабочих и специалистов».*

Если говорить о ступенях образования, то, по мнению данной группы респондентов, за редкими исключениями, дошкольное образование мало интересует предприятия: *«А дошкольное образование никогда не было нужно предприятиям – уж больно отдаленная перспектива». То же – и в отношении средней школы: «У предприятия, в принципе, в школе интересов нет. Дело в том, что ребенок из школы попадает, в основном, или в среднее профессиональное учебное заведение, или в высшее. То есть предприятие напрямую у школы продукт не берет»; «Заинтересованы ли предприятия в таком взаимодействии? Да нет, ни дошкольными, ни школами наши предприятия не интересуются. Каким-то образом их могут заинтересовать профтехучилища, потому что им нужны кадры, рабочие*

*специальности и т.д. Может быть, ВУЗы все-таки интересуют, потому что часть предприятий платит стипендию учащимся, платит за целевое поступление в ВУЗы - тогда возвращаются к ним выпускники. А школа для предприятий ничего не значит. Зачем им школа? Лишние расходы», хотя в этом вопросе мнения респондентов расходятся: «Очень многие осознанно понимают, что фактически профориентация, борьба за головы, за руки хорошие – она начинается на уровне школы. Поэтому есть такие примеры, когда предприятия работают со школами - тот же Автозавод, да и не только он. Хотя, конечно, в меньшей степени». «В средней школе предприятия заинтересованы в старшей ступени, там, где происходит профилизация, ориентация на определенные виды профессий. Эти ребята потом пойдут в среднее профессиональное или высшее учреждение, которое и сформирует кадровый ресурс».*

По мнению респондентов, заинтересованность со стороны образовательных учреждений имеется и это вполне естественно: *«Обязательно заинтересованы, и очень серьезно заинтересованы. А их цель простая и конкретная - это поступление внебюджетных средств, их увеличение. Дополнительные ресурсы еще никому никогда не мешали».* Другая причина заинтересованности в подобном взаимодействии – это, по мнению респондентов, стремление вуза, опять же ради последующего привлечения финансовых средств, получение информации о потребностях работодателей для последующей корректировки учебной программы: *«Повышение качества возможно только тогда, когда вы знаете, чем дышит реальный сектор экономики, какие там процессы происходят. Вы можете сколько угодно теоретически учить бизнесу, условно говоря, но если вы сами не работали, не представляете, у вас будет ущербный институт. Поэтому это еще и в плане выстраивания содержания программы тоже очень важно».* Еще одна причина для вузов быть заинтересованными во взаимодействии – это стремление способствовать последующему трудоустройству своих студентов: *«На что направлены усилия? И на*

*практику, и «раскрутить» студента, дать возможность студенту устроиться все-таки по специальности по окончании. Ну и привлечение средств тоже».*

По-видимому, очевидность непосредственного интереса в подобном взаимодействии со стороны образовательных учреждений делает их, по мнению некоторых респондентов, более активной стороной партнерства: *«Со стороны социальных партнеров движение пока еще не очень быстрое - прежде всего, являются инициаторами образовательные учреждения. Их усилия в первую очередь направлены на создание филиалов кафедр на производстве, на включение в образовательную программу подготовки тех дисциплин специализации, которые нужны предприятию, на организацию производственных практик, на участие в оценке стажировки молодых специалистов и их аттестации, на реализацию тех инноваций, которые получены по результатам научно-исследовательских работ на этих предприятиях».*

По мнению респондентов, эффективными формами ЧГП могут быть: целевые заказы на подготовку специалистов: *«Говорят: вот нам нужно такие-то и такие-то специальности, мы Вам оплачиваем»; деятельность попечительских советов, разного рода других органов, куда входят представители предприятий, бизнеса и т.д.; разного рода конкурсы, грантовая поддержка, фонды, которые создаются под это дело и т.п. Кроме того, были упомянуты формы взаимодействия, появившиеся в последнее время: «Предприятия и образование должны создавать совместные инновационные структуры, такие как бизнес-инкубаторы, технопарки, различные центры коммерциализации – это те новые формы, которые только начинают появляться и поэтому любой опыт мы доводим до всех наших образовательных учреждений, предприятий, чтобы это расширялось».*

В отличие от респондентов, представляющих работодателей и их ассоциации, практически не затрагивавших при ответе на данный вопрос тему стимулирования со стороны государства взаимодействия образования и

бизнеса, данная группа респондентов активно отреагировала именно на слова о стимулировании: *«Прежде всего, стимулироваться. Мы давно ставим вопрос о том, чтобы в законодательном порядке была прописана заинтересованность предприятий за счет определенных преференций в их налогообложении»*; *«Должно ли оно стимулироваться? Должно! Каким-то образом, может быть, налоговыми. Это один раз даже пытались сделать, когда та часть прибыли, которая шла на то же развитие материальной базы школ, не облагалась налогом и т.д.* Такая разница в акцентуации вполне естественна: в то время как предприятия озабочены изысканием средств для выживания в непростых для реального сектора, особенно его высокотехнологического сегмента, условиях российской экономики, образовательные учреждения, также озабоченные своим положением в условиях недостаточности бюджетных средств и видящие в работодателях возможный источник финансовых ресурсов, задумываются над механизмами, делающими сотрудничество между образованием и бизнесом выгодным для последнего.

В возможности позитивного воздействия на рынок труда тесного сотрудничества предприятий и образовательных учреждений респонденты из данной группы более чем уверены: *«Однозначно. Оно просто сформирует нормальный рынок труда. Нормальный, подчеркиваю»*; *«Оно позволит ту деформацию между выпуском специалистов и потребностями рынка труда, которая у нас получилась, существенно уменьшить. Будет понятно, кого надо готовить»*.

По мнению респондентов до настоящего времени такой потенциал используется недостаточно эффективно. Причина – лишь недавнее относительное оживление промышленного производства. При благоприятных условиях развития эффективность использования потенциала оптимизации рынка труда в силу сотрудничества бизнеса и образования будет расти: *«Если предприятия будут развиваться, то и начальное профессиональное образование будет возрождаться, так как предприятию*

*нужны именно рабочие руки, если у предприятий перспективы нет, то...»; «Сейчас с очень большим скрипом появляется тенденция понимания у работодателей, что, вообще говоря, если вы хотите подготовить суперсовременного специалиста, то надо вложиться».*

В оценках возможностей привлечения в образовательную сферу такого источника внебюджетного финансирования, как предприятия, респонденты данной группы практически не расходятся с работодателями и представителями их ассоциаций. Если говорить о конкретных цифрах, то называлась цифра «15 % от того, что имеем по бюджету» с пояснением: «Потому что расширение этих возможностей требует льготного налогообложения для предприятий, что не решено еще федеральным законодательством». Резюме же звучит следующим образом: «Частично это может стать каналом привлечения средств. Этот потенциал используется, но не очень хорошо. Будет и более широко использоваться, но без государственных или муниципальных средств образование жить не сможет».

По мнению респондентов *«сейчас уже со скрипом происходит некий разворот в сторону частно-государственного партнерства. Причина - это объективная реальность - абсолютная необходимость».* В самое последнее время особенно увеличилась заинтересованность работодателей в учреждениях начального профессионального образования: *«В среднем каждое профессиональное училище, особенно ресурсные центры, имеет от двух до семи социальных партнеров».* По мнению респондентов, такое усиление партнерских отношений связано, во-первых, с усилиями администрации области и управленческих структур в сфере образования в части подготовки соответствующих законодательных документов. И во-вторых, с тем, что работодатель убеждается в совершенствовании материальной базы профессиональных училищ и потому готов осуществлять там подготовку кадров. Что касается среднего профессионального и высшего образования, то, по словам респондентов, в большинстве случаев имеют

место те традиционные связи предприятий, которые были всегда: *«Серьезными социальными партнерами в основном являются крупные производственные структуры: например, концерн «Созвездие», Конструкторское бюро химавтоматики Воронежское Акционерное Самолетостроительное Общество, филиал ЦентрТелекома. Вот они заинтересованы во взаимодействии и с классическим университетом, и с техническим университетом. И еще одно направление – наши общестроительные и дорожностроительные организации, которые активно взаимодействуют со строительной академией».*

Формы партнерства, называемые респондентами, вполне традиционные: организация производственной практики; базовых кафедр, целевые наборы: *«Заказы на целевое обучение получают медицинская академия, университет, лесотехнический институт» и т.д.*

По мнению респондентов, существующие объемы партнерства пока недостаточны. Одна из причин – недостаточная активность со стороны работодателей и их объединений: *«В системе начального и среднего профессионального образования свое место и свою роль должны определить различные ассоциации и объединения работодателей. Потому что именно они должны определять заказ, определять требования к специалистам, подготовка которых необходима. Причем это должно делаться ими по собственной инициативе, а не тогда, когда от них требуют это делать через множество писем, различные встречи с высшим руководством области, страны. Никак не хотят до конца понять, что социальное партнерство не только в том, чтобы взять на практику студента или учебному мастеру доплатить, или оказать какую-то спонсорскую помощь этому учреждению. Главное - сформировать требования к тем умениям и навыкам, которые должен получить специалист, и определить, где он дальше будет работать, когда он этому социальному партнеру нужен конкретно, на этом рабочем месте».*

По словам респондентов, те формы сотрудничества, которые сегодня в отношениях между бизнесом и образованием являются преобладающими, требуют юридического оформления: *«Такого рода отношения всегда оформляются юридическим договором»; «В договорах о сотрудничестве практически все формы договоров, кроме, может быть, новых форм. А по новым формам пока только Строительный университет по бизнес-инкубатору начинает заключать договоры».*

Преобладающим у этой, осведомленной в данном вопросе группы респондентов является мнение об отсутствии каких-либо системных проблем в данном вопросе: *«Насколько я знаю, большинство договоров выполняется. А какие там могут быть проблемы? Эти платят, эти учат. Есть только отчисления за неуспеваемость или за какой-то проступок, но этого немного».* Возможно, это связано с наблюдением, которое осуществляют над этим процессом органы управления образованием: *«По тем учреждениям, которых непосредственно в нашем управлении (это учреждения начального профессионального образования) мы проводим ежеквартально мониторинг. Где-то до 70% социальных партнеров свои обязательства выполняют. А где не выполняется, мы напоминаем, чтобы обратили внимание на необходимость выполнения своих обязательств. Не выполняются чаще всего предприятиями. Это связано с экономическим положением предприятий, их возможностями привлечения специалистов. А это все меняется в современных экономических условиях. Поэтому не всегда то, что прогнозируется, удастся выполнить»*

Большинство респондентов сошлось во мнении, что более успешно развиваются монетарные отношения: *«Монетарные, потому что вузы должны зарабатывать, чтобы расширяться, улучшить оснащение, увеличить зарплату своим вузовским работникам».* В то же время респондентами отмечалось, что федеральное законодательство *«не дает такой широкой возможности предприятию использовать монетарные средства, поскольку перечисление средств из прибыли сразу облагается*

*большим налогом. Конечно, предприятиям это не нравится, и они где могут стараются обойтись немонетарными, оборудование передать и т.п.»*

По оценкам респондентов *«теперешний уровень это порядка 10 % и где-то доходит до 15 % - от всех внебюджетных средств. Их недостаточно, но дальнейшего увеличения не произойдет»*. Расходятся средства, прежде всего, на развитие материальной базы и частично на повышение заработной платы преподавателей и мастеров

В качестве финансовых сложностей в выстраивании отношений бизнеса и образования респонденты называли, во-первых, недостаток средств у многих заинтересованных в подобном партнерстве предприятий: *«Какие возникают сложности с предприятиями, если у нас предприятий, которые могут себе позволить платить, единицы! У нас предприятия в каком сейчас состоянии?.. Слава Богу, что еще кое-как выживают»*, и, во-вторых, сложности, связанные с недостаточным экономическим стимулированием предприятий к осуществлению подобной деятельности: *«Есть финансовые проблемы такого рода и весьма серьезные. Во-первых, мы должны понимать, что предприятие подобного рода средства, вообще говоря, берет из чистой прибыли. А из чистой прибыли это не всегда легко сделать, понятно, что ее можно и на другие цели и нужды направить, это раз. Во-вторых, когда вы вкладываете деньги, вы должны четко представлять, куда они пошли, то есть должна быть прозрачность и так далее. В тоже время, система финансирования у нас через казначейское исполнение, тут есть определенные моменты...»*

Мотивационные сложности связаны, по мнению респондентов, с тем, что *«предприятия еще не созрели для того, чтобы стать партнером: целый ряд предприятий пока находится на позиции, что «мы все налоги перечисляем, а дальше, в том числе, как готовить кадры - проблема государства»*.

Вопросы финансового стимулирования участия предприятий во взаимодействии с образовательными учреждениями должны, по мнению

респондентов, решаться на федеральном уровне. Что касается преодоления мотивационных сложностей, то здесь респонденты, представляющие органы управления образованием, рассчитывают на «свою работу в средствах массовой информации, и различные выставки, другие маркетинговыми мероприятия, на которых мы показываем предприятиям, что дает социальное партнерство». Еще одним способом усилить мотивацию к подобному партнерству может стать, по мнению респондентов, большая вовлеченность в этот процесс служб занятости: *«Очень мало вовлечены службы занятости. А они могли бы около себя аккумулировать всех. Потому что, в принципе, службы занятости занимаются теми вакансиями, которые сегодня востребованы. А дальше что? Вот, у них сложилась эта информационная база. А у нас по школам есть база, что хотели бы дети, к чему они склонны, что выбирают. Мы даже могли бы какие-то совместные исследования проводить. Ну, хорошо, вот ребенок высказал желание. Служба занятости знает, что такие вакансии через 2-3 года будут. Ну и дальше надо протраивать через систему среднего и высшего образования эту траекторию. И находить работодателю где-то в девятом классе уже ребенка, которого он должен дожидаться, допустим, через два-три года. Вот этого как раз элемента и нет, который бы замкнул их. Мы на себя не можем брать эту функцию, потому что у нас нет информации о вакансиях, и о том, что будет востребовано через некоторое время».*

#### **1.6.5 Оценка потребителями образовательных услуг (школьниками, студентами, их родителями) форм и качества взаимодействий учреждений системы образования и предприятий в сфере частно-государственного партнерства**

Важнейшими задачами развития института частно-государственного партнерства в системе образования являются, в том числе, повышение конкурентоспособности экономического потенциала соответствующих федеральных округов и субъектов федерации посредством приведения в соответствие содержания и методов осуществления образовательного

процесса с потребностями предприятий в определенном уровне и качестве трудовых ресурсов. Достижение этого соответствия возможно на основе выстраивания и укрепления производственно-технологических, организационно-управленческих и информационных связей между образовательными учреждениями на всех уровнях системы образования, с одной стороны, и бизнес-сообществом, с другой. Система образования призвана участвовать в развитии экономики, основанной на знаниях, стимулировать экономический рост в наукоемких отраслях промышленности за счет подготовки высококвалифицированных специалистов. ВУЗы должны осуществлять подготовку специалистов с ориентацией на потребности своего региона или конкретной отрасли.

Среди отобранных для проведения интервью заинтересованных групп, имеющих прямое и косвенное влияние на процесс формирования института частно-государственного партнерства, непосредственное внимание привлекают потребители образовательных услуг системы образования. Представители населения, получающего образовательные услуги (учащиеся и студенты), а также имеющие близкое отношение к процессу получения образования за счет тесных родственных отношений и проживания в одном домохозяйстве – родители учащихся и студентов, могут рассматриваться в качестве субъектов, не только номинально (или реально) участвующих в процессе развития партнерских отношений между системой образования и другими сферами, но и способных всесторонне содействовать укреплению такого взаимодействия. Именно потребители образовательных услуг, включенные в образовательный процесс, начиная с нижних уровней и заканчивая уровнем высшего профессионального образования, а также их родители как законные представители, разделяющие ответственность за качество их человеческого капитала, за развитие их образовательных стратегий и дальнейшее трудоустройство, являются тем субъектом экономических отношений, который может дать адекватную оценку процессов развития частно-государственного партнерства, нацеленных на

сближение задач образования и народного хозяйства через собственный опыт участия в этих процессах. В конечном итоге от того, как население оценивает возможности реализации своих образовательных и трудовых стратегий, и свою уверенность в будущем, неразрывно связанным с устойчивостью экономики страны и её конкурентоспособностью на мировых рынках, зависит и успешность программ частно-государственного партнерства.

Интервью с потребителями образовательных услуг, выступающими со стороны основного субъекта, задействованного в процессе развития частно-государственного партнерства, преследовало в качестве одной из основных целей определение запросов населения, формирующего человеческий капитал для инновационной экономики, к параметрам настройки механизма реализации партнерских отношений между образовательными учреждениями и бизнес-сообществом в производственном секторе. Необходимо было выяснить, какие организационно-экономические механизмы могут способствовать удовлетворению потребности населения и одновременно обеспечению преемственности между рынком образовательных услуг, рынком труда и рынком инновационных технологий. Кроме того, интерес представлял также уровень информированности потребителей образовательных услуг относительно существования различных форм частно-государственного партнерства. Слабая включенность потенциальных носителей знаний и обладателей человеческого потенциала, необходимого для становления инновационной экономики, в процесс выстраивания механизма взаимодействия между всеми сторонами, заинтересованными в успешности инновационного развития России, может вызвать непонимание актуальности решаемых задач и создать препятствия на пути эффективной реализации этой проекта.

Потребители образовательных услуг рассматривались в качестве экспертов, способных предоставить квалифицированное суждение, выразить свои оценки и установки в отношении своих ожиданий от введения частно-государственного партнерства и направлений его развития. Ученики школ и

студенты вузов, а также их родители рассматривались в рамках исследовательского проекта в качестве одной из заинтересованных групп, имеющей свои специфические запросы и требования в отношении сближения процессов образования и занятости с целью поддержания своей конкурентоспособности на рынке труда.

Общая гипотеза исследовательского проекта состояла в том, что потребители образовательных услуг в силу личной заинтересованности в сохранении преемственности между системой образования и рынком труда с целью формирования и поддержания высокого качества своего человеческого капитала, обеспечивающего им конкурентоспособность в современной экономике, могут с наибольшей степенью объективности оценить эффективность реализуемых форм частно-государственного партнерства. Исследовательский интерес вызывало то, в какой мере ожидания населения как потребителя образовательных услуг, могут быть удовлетворены и реализованы существующим уровнем взаимодействия между образовательными учреждениями, являющимися инкубатором для накопления знаний, и бизнес-сообществом, являющимся двигателем народнохозяйственной сферы общества, основанного на знаниях, в чем состоят специфические запросы и потребности населения, пользующегося образовательными услугами, в отношении, дальнейшего применения полученных знаний.

Среди представителей, выступающих со стороны потребителей образовательных услуг, при проведении глубинных интервью были выделены следующие конкретные категории:

- учащиеся общеобразовательных средних учреждений;
- родители учащихся общеобразовательных средних учреждений;
- родители студентов высших профессиональных учреждений;
- студенты высших профессиональных учреждений;

Опрошенные школьники разделились во мнениях относительно вопроса заинтересованности предприятий, расположенных на территории их

регионов, во взаимодействии (сотрудничестве) с учебными заведениями, находящимися в ведомстве системы образования (дошкольного, общего среднего, начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального). Однако даже те, кто высказался утвердительно по этому вопросу, не смогли сделать это достаточно уверенно и четко. Школьники скорее на интуитивном, чем на более осознанном уровне соглашались с тем, что предприятия заинтересованы в сотрудничестве с образовательными учреждениями. Наиболее «туманные» ориентиры такого сотрудничества проявляются в их представлении относительно возможности взаимодействия предприятий с учреждениями на уровне дошкольного и среднего образования. Это прослеживается в ответах, показывающих весьма смутное представление школьников о том, для чего все-таки может быть полезно подобное сотрудничество и кому оно приносит больше выгоды – предприятиям, учреждениям или самим потребителям услуг:

*«Детский садик... Ну, устройство своих детей. Ну, даже не знаю... Школа... Думаю да. С тем же связано»* (школьник, Москва),

*«Это нужно только для уважения к этим предприятиям. Если они сделали школе какой-то подарок, тем самым они утвердились в отношении школы к этим предприятиям. Школе свое, им лучше. Они между собой взаимодействуют. Польза есть. Но ученикам, мне кажется, все равно»* (школьник, Воронеж).

Встречается также и абсолютное непонимание возможной пользы частно-государственного партнерства, что проявляется в ответах, отрицающих такую вероятность: *«Если говорить о школе и детском саде, то 100% нет»* (школьник, Нижний Новгород).

Ситуация несколько проясняется, когда речь заходит о заинтересованности предприятий во взаимодействии с образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования. В этом случае в ответах школьников теснее сближаются цели взаимовыгодного сотрудничества между всеми сторонами частно-государственного

партнерства. Вместе с тем, полезность такого сотрудничества осознается скорее на умозрительном уровне, исходя из наличия собственных интересов, поскольку опрошенные ученики не могут привести известных им примеров таких взаимодействий:

*«Другая история может быть с сузом и вузом. Возможен заказ специалистов, редко это встречается, но все же есть. Мне бы хотелось знать, что во мне кто-то заинтересован. Это было бы дополнительным стимулом»* (школьник, Нижний Новгород).

*«Предприятие предоставляет предложение самому ВУЗу по трудоустройству. Предоставляет проходить практику на фабрике или заводе. Тем самым это привлекает студентов поступить. Если не проходишь практику нигде, то, наверное, это не очень интересно. Это плюс и для ВУЗов, и для предприятий, и для учащихся»* (школьник, Воронеж).

Однако даже те школьники, кто высказался утвердительно по вопросу о необходимости развития частно-государственного партнерства, не смогли достаточно уверенно и конкретно определить оптимальные формы его реализации. В основном их ответы формулировались следующим образом: *«я представляю себе только заказ специалистов, как еще, я не знаю»*, *«нет, не знаю такого, даже не слышала»*, *«не знаю»*.

Примечательно, что в ответах школьников все время просматривается отсылка к советскому времени, как к норме, относительно которой происходит оценка ситуации по взаимодействию предприятий и учреждений образовательной сферы, наблюдаемой в текущем времени, а так же той, которая могла бы произойти в будущем:

*«Как раньше было. Человек сначала обучался своей специальностью, потом шел на эту работу. Сейчас по-другому человек обучается. Когда эти предприятия готовят учащихся к дальнейшей работе, тем самым они готовят человека к выбору своей дальнейшей профессии. Например, отучился в педагогическом, и пошел на учителя работать. Прежде они*

*проходят какие-то курсы. Практикуются. Тем самым это лучше для самих студентов, да и для самих предприятий» (школьник, Воронеж).*

Согласно данным интервью школьников, в представлениях детей уже укрепилась заслуживающая внимания тенденция, когда смычка образование-работа уже не основывается на преемственности профиля образования и профиля занятости. Соответственно, ощущается некоторый скептицизм относительно того, насколько современные предприятия могут быть заинтересованы в частно-государственном партнерстве. Отсюда появляются высказывания такого типа:

*«Человек сначала обучался своей специальности, потом шел на эту работу. Сейчас по-другому: человек обучается одному, а работает в другом совсем месте» (школьник, Воронеж).*

*«Раньше, конечно, было больше интереса, сейчас не про интересную работу приходится думать» (школьник, Нижний Новгород).*

То, что ожидания населения тесно связаны с активной позицией государства по выстраиванию механизмов в сфере образовательной политики и политики в сфере занятости, проявляется в ответах детей школьного возраста на вопросы относительно возможной роли государства в активизации процесса частно-государственного партнерства, развивающего сотрудничество предприятий и образовательных учреждений:

*«Государство должно стимулировать, конечно. Молодому специалисту очень сложно устроиться, так как сейчас берут только с опытом работы. Понятно, что государство должно взять этот процесс под контроль, помочь начинающим специалистам. Не знаю как. Сейчас эта проблема звучит все более остро и надо ее решать» (школьник, Нижний Новгород).*

*«Государство должно материально обеспечивать свой народ. Надо помогать и предприятиям и студентам. Государство должно вмешиваться. Оно главное. Должно финансовую поддержку оказывать, предоставлять*

*льготы, оплачивать мероприятия. Контроль должен быть. Но инициатива исходит от предприятия»* (школьник, Воронеж).

Анализ глубинных интервью выявил в ответах школьников региональный фактор, требующий дальнейшего изучения. Так, школьник из Москвы, региона-лидера с явным перевесом экономических и социальных ресурсов, склонен нивелировать роль государства и специально созданных институтов партнерства, аргументируя свой подход независимой позицией индивида в рыночной экономике:

*«Это опять же зависит от самих учащихся. Если им это нужно будет, то они, конечно, будут сотрудничать, проходить где-то практику, для них же будет это полезно»* (школьник, Москва).

Нельзя не заметить, что в условиях свободного доступа к ресурсам, с одной стороны, и их изобилия, с другой, несколько меняется накал проблемы. Свободный переток кадров на широком рынке труда и широкий выбор позиций в сфере занятости, создающий предпосылки к поиску более выгодных предложений занятости, требует дополнительных усилий для эффективного взаимодействия института частно-государственного партнерства с целью заинтересованности учащихся и студентов в приоритетных для производства сферах занятости.

И все-таки основным фактором, влияющим на степень взаимодействия предприятий с учреждениями образования, по мнению школьников, являются государственные гарантии. Возможности налаживания сотрудничества только за счет усилий образовательных учреждений и (или) предприятий бизнес-сообщества не рассматривались в качестве весомых аргументов в пользу возможного взаимодействия. Таким образом, на основании проанализированных интервью с потребителями образовательных услуг школьного возраста можно сделать выводы, в соответствие с которыми респонденты – школьники:

- недостаточно полно и конкретно информированы относительно целей и содержания ЧГП;

- видят пользу от введения института ЧГП только на уровне среднего и высшего профессионального образования;

- склонны видеть слабую заинтересованность предприятий в подготовке молодых кадров, и, кроме того, низкую степень согласованности между сферой образования и сферой производства в современных экономических условиях;

- убеждены в ведущей роли государства по развитию института ЧГП;

- склонны полагаться на собственную активность на рынке труда, менее ориентируясь на проекты, имеющие для них сомнительную полезность (вывод преимущественно касается представителей регионов-лидеров);

Поскольку, как показывает проведенное исследование, мнение детей школьного возраста по вопросам ЧГП опирается в большей степени на нормативную оценку, привитую им в процессе воспитания, чем на их реальный опыт, обратимся к анализу интервью их родителей.

В отличие от школьников, их родители, имеющие более четкое представление о ресурсах, которые может предоставить институт ЧГП, и о пользе сотрудничества между образовательными учреждениями и предприятиями, высказывались более определенно относительно перспектив частно-государственного партнерства и эффективных форм его развития. Примечательно, что мнения родителей, проживающих в разных регионах страны с существенно отличающимися социально-экономическими характеристиками и параметрами экономического развития, сводились к единой позиции относительно вопросов, имеющих отношение к процессу развития частно-государственного партнерства. Как показали данные исследования, мнения опрошенных родителей школьников во многом совпали с мнением родителей студентов. Оказалось, что накопленный жизненный опыт родителей в значительной мере способствовал сближению их позиций и повлиял на общий уровень оценки развития института ЧГП. Вот почему анализ интервью будет основан на объединении мнений родителей школьников и родителей студентов.

Прежде всего, следует отметить, что поскольку опрошенные родители не могут привести ни одного примера ЧГП между предприятиями и образовательными учреждениями, который бы был им известен в настоящий момент времени, их ответы по этому поводу ограничивались высказываниями: «не знаю точно», «не слышала о таком», «пока не видно», «я этого не видела». Часть из опрошенных родителей отвергает возможность такого сотрудничества в принципе, поскольку видит для этого непреодолимые экономические препятствия, обусловленные финансовой неустойчивостью предприятий, их ограниченным потенциалом на современном этапе развития российской экономики. По их мнению, в современных условиях предприятия не могут быть заинтересованы во взаимодействии с образовательными учреждениями:

*«При условиях безработицы и наших постоянных кризисов, думаю, что пока они не созрели еще» (Родитель школьника, Н.Новгород).*

*«Я думаю, что в наше время очень многие крупные предприятия превратились в более мелкие, акционировались. В связи с этим у них не хватает ни средств, ни возможностей принимать участие во возвращении своих кадров. Когда дети, окончив техникум или даже институт, приходят к ним на практику, вот там они уже свои кадры и выискивают и берут их на работу, а сами денег не вкладывают, потому что, видимо, не имеют такой материальной возможности, шефства поэтому они никакого не ведут» (Родитель школьника, Воронеж).*

*«Ой, я не вижу перспективы, честно говоря. Это может быть связано с космической технологией.. вот такие вот направления, мне кажется, могут только, все остальное все-таки сложнее. На данном этапе мне трудно ответить на этот вопрос, потому что, в нашем государстве очень большой провал в промышленности, то есть это вот упущение двадцати годовалое» (Родитель студента, Москва).*

Согласно мнению некоторых из родителей, в современных условиях преждевременно говорить о долговременном сотрудничестве, поскольку нет даже кратковременных, единичных акций, направленных сближение производственной и образовательной сферы. Процесс обучения детей все больше отчуждается от трудового воспитания, от сферы трудовых отношений и реального производства:

*«Сейчас все иностранные слова идут, реформы вот эти всё. Заводы покупают дорогие машины, поэтому детей туда не допустят. Хотя бы как экскурсию, но боятся за свое производство, так как у нас практически нет государственных предприятий, они частные»* (Родитель школьника, Воронеж).

Часть родителей склонны считать, что целесообразность такого сотрудничества может быть очевидна лишь на уровне среднего и высшего профессионального образования:

*«Если и заинтересованы, то только во взаимодействии с вузами, ссузами. Здесь может быть производственный заказ, да и то, я думаю, не очень активно это происходит»* (Родитель школьника, Н.Новгород).

Примечательно, что респонденты отличают суть вопроса, составляющего основу частно-государственного партнерства, как взаимовыгодного сотрудничества, от спонсорского участия предприятий в жизни школ. Они называют известные им примеры спонсорской помощи, но не смешивают ее с обоюдной заинтересованностью, которая могла бы возникать на взаимной основе у предприятий, учреждений образования и учащихся, в том случае, если бы они решали задачу целенаправленной подготовки кадров:

*«На тот момент, когда у меня ребенок был в дошкольном учебном заведении, то был контакт с предприятиями, которые оказывали спонсорскую помощь и очень неплохую по проведению всяких мероприятий, в оформлении музыкальных мероприятий. Была материальная спонсорская*

*помощь. На тот момент мы были довольны» (Родитель школьника, Москва).*

*«У нас дети старателей учатся, и поэтому старатели помогают нашей школе. «Покупают всякие эти... Телевизоры дарят на праздники, компьютеры. Материально помогают. Больше никому ничего не надо» (Родитель школьника, Москва).*

*«Когда мой ребенок учился в школе, то происходило сотрудничество школы с нашими местными организациями. Это вот ЖБИ, ЖБК. Те приходили в школу, поздравляли детей обычно, покупали подарки. Но связь была односторонняя, детей они к себе не приглашали. Форма сотрудничества пока очень слабенькая, ее нужно совершенствовать и расширять. Эффективность мала» (Родитель студента, Воронеж).*

Опрошенные родители имеют весьма определенное представление о том, в чем собственно мог бы заключаться смысл взаимодействия между организациями и предприятиями, а также о том, какие обоюдновыгодные результаты от него следовало бы ожидать, в том числе и направленные в адрес их детей. Ответы показывают, что в основе взаимовыгодного сотрудничества должно быть закреплено долгосрочное планирование кадрового состава и долгосрочные инвестиции в человеческий капитал:

*«Это обоюдная помощь - предприятие, образовательное учреждение, ребенок. Ребенок может посмотреть, как может сложиться его будущая жизнь, его перспективная работа. Ну, то есть, это наглядный пример предприятия для ребенка. Предприятию тоже, как бы обоюдно, если хорошие показатели и хороший специалист, подготовленный, то оно, надеюсь, заинтересуется» (Родитель школьника, Москва).*

*«Думаю, что это могло быть полезным. Для самого вуза в первую очередь. Здесь же большую роль играет материальная поддержка. Кроме того, такой вариант как целевое направление мы для себя не исключаем. Всегда приятно знать наверняка, что по окончании вуза ребенок точно найдет работу по специальности» (Родитель школьника, Н.Новгород).*

Судя по мнению родителей, наибольшая польза от взаимного сотрудничества предприятий и вузов им видится в трудоустройстве своих детей. Актуальность этой проблемы осознается в равной мере, как родителями школьников, так и родителями студентов. Проблема трудоустройства по специальности вызывает наибольшее беспокойство респондентов из всех регионов. Родители, проявляющие повышенную озабоченность процессами, происходящими на рынке труда, проявляют высокую заинтересованность в отношении возможности как более раннего сотрудничества образовательных учреждений, а, соответственно, и учащихся, с предприятиями, готовыми принимать учащихся на практику, а также трудоустроить их по специальности после завершения обучения:

*«Чтобы дети, окончив высшее заведение, не сталкивались с трудностями трудоустройства, а чтобы они знали, что по окончании вуза они будут работать именно на этом предприятии, в этой организации, на этом заводе» (Родитель студента, Воронеж).*

*«Если вот раньше было, распределение по стране, то вот он заканчивает ВУЗ и знает, что он по своей специальности, да пускай хотя бы год отработает. А вот эта проблема сейчас, что они потом не знают, где они будут работать, в каком-то автосалоне там, или еще где-нибудь, ходить в костюме и показывать дорогие машины, после того как он получил специальность инженера-технолога. Вот эта вот несправедливость сейчас существует» (Родитель студента, Москва).*

Наиболее множественные и при этом конкретные и успешные виды сотрудничества предприятий и образовательных учреждений родители застали еще «на своем веку» в недалеком советском прошлом, когда сами еще были школьниками или студентами. При этом, на первое место в ответах респондентов встает вопрос о необходимости создания поощрительного механизма, основанного на стимулировании как учащихся, так и их шефов, способствующего возникновению заинтересованности всех участвующих в нем сторон:

*«Раньше шефство было над школьно-образовательными учреждениями и если можно было, чтобы старое вернулось - было бы лучше. Школы ходили на предприятия, и завод брал шефство. Заинтересованы были люди даже оплатой, за то, что брали учеников. Было стремление» (Родитель школьника, Воронеж).*

*«Возможно в форме старого доброго шефства, когда предприятия заблаговременно готовят себе кадры, заблаговременно вкладывают в какого-то конкретного ребенка, помогают ему материально учиться, и потом этот ребенок, соответственно, работает уже как сотрудник на этом предприятии» (Родитель школьника, Воронеж).*

При перечислении достоинств от сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями отмечалась актуальность как финансовой, так и технической поддержки, которую могли бы оказывать предприятия в отношении учащихся – их будущего трудового ресурса. Особенностью такой поддержки учреждений со стороны предприятий является целевая направленность выделяемых средств на обучение детей работе на новой, перспективной технике, приучение их к квалифицированному труду:

*«Если бы предприятия, которые уже обладают определенными материальными средствами, могли бы вкладывать хотя бы какие-то из этих средств в помощь учебным заведениям, т.е. чтобы дети могли обучаться на хороших станках, на хорошем программном обеспечении, на новых компьютерах, на новых программах, т.е. соответственно, специалисты бы из них получались гораздо лучше, потому что обучаясь на всем старом, ветхом и плохом, уже устаревшем, хорошие кадры не вырастут» (Родитель школьника, Воронеж).*

*«Главное-желание, чтобы предприятия участвовали в жизни своего будущего, своей будущей смены» (Родитель школьника, Москва).*

Еще одной формой взаимовыгодного сотрудничества могло бы стать финансирование обучения учащихся, готовых прийти на предприятие после окончания обучения. По мнению родителей, результаты от инвестирования в детей будут ощутимы, как для предприятия, проявляющего интерес к подготовке своих будущих кадров, так и для экономики страны, региона:

*«Я думаю о том, что если у нашей семьи не хватит денег и мы не выучим своего, достаточно способного ребенка, то он и не будет нигде работать и никому приносить пользу, никакому предприятию, никакой организации. Если же ему бы помогли, или помогут, то они бы и получили неоценимый кадр, т.е. надо обязательно поддерживать тех, у кого получается, и тех детей, в ком заинтересованы будут будущие работодатели. Польза огромная была бы»* (Родитель школьника, Воронеж).

*«Если бы, например, на какой-то стадии частичное финансирование студентов во время учебы брало бы на себя то предприятие, которое было бы заинтересовано в том, что этот человек потом пришел бы к ним на работу, заинтересованность у студента уже будет пойти туда работать. Он будет знать о том, что у него есть место работы, но для этого нужно начинать работу уже во время учебы. Пускай какую-то там, не знаю, небольшую, какие-то там поручения отдельные, что бы он уже был полноценным работником после получения диплома»* (Родитель студента, Москва).

Одновременно родители, в полной мере сознавая, что проблемы трудоустройства детей на рынке труда имеют «хронический» характер, обусловленный кризисными процессами в экономике страны (особенно в ее производственной сфере), с одной стороны, и гипертрофированным выпуском специалистов с высшим образованием с другой стороны, понимают, что решение вопроса частно-государственного партнерства должно состояться не только на уровне отдельных предприятий, а на уровне экономики в целом. Соответственно, возрастает роль и ответственность государства в решении этого вопроса:

*«Вот сейчас столкнулась я, например, с дочерью с тем, что получив высшее образование, она не могла устроиться по специальности на работу, только потому, что работа есть только в коммерческих фирмах, которым требуются только менеджеры и больше никто другой, и обязательно нужно иметь стаж работы, то есть, не имея стажа работы, ты не интересен никому. Это проблема. Если мы вернемся к системе распределения студентов, то я думаю, что эта проблема будет решена, но для этого нам полностью нужно восстановить промышленность в России. Она не может быть решена между одним ВУЗом и одним предприятием. Эту проблему нужно решать, мне кажется, так скажем на более высоком уровне. Да, это вообще государственная проблема, да, и она должна решаться там» (родитель студента, Москва).*

Часть родителей, склонная видеть широкий социальный эффект от частно-государственного партнерства для общества в целом, считает, что без поддержки государства будет невозможен его устойчивый результат. Соответственно инструменты государственного регулирования и контроля должны обеспечивать заинтересованность предприятий и снижать риск по невозврату инвестиций в будущие трудовые ресурсы:

*«Я считаю, что государство должно обязательно помогать, стимулировать данное сотрудничество между предприятиями и учебными заведениями. В том числе, хороший способ снижения налогов для этих предприятий. С целью того, чтобы получить грамотных, нужных, высококвалифицированных сотрудников в будущем» (Родитель школьника, Воронеж).*

*«Контролировать нужно затем, чтобы проверять, действительно ли люди, в которых вкладываются средства, приходят на данные предприятия, и, действительно, стоят ли того эти вкладывания и работают ли те люди в данной сфере. Каким образом трудно сказать, наверное, мониторинг проводить, контролировать фамилии, возможно, в кого вкладывались деньги*

*и где они потом работают, чтобы сделать определенные выводы, продолжать это или не продолжать» (Родитель школьника, Воронеж).*

*«Если не стимулировать финансово, то ни одно предприятие за это не возьмется, так как это им не надо» (Родитель школьника, Н.Новгород).*

*«Заводы и фабрики, которые участвуют в этой работе, должны как-то поощрять, материально особенно. Я думаю и через скидки налогового процента тоже» (Родитель студента, Воронеж).*

Таким образом, по мнению родителей школьников, основным фактором, влияющим на активизацию Института частно-государственного партнерства, является регулирование работы его механизма, основанного на инструментах финансового регулирования всех участников (предприятий, учреждений и учащихся), позволяющего компенсировать непредвиденные риски и чрезмерные издержки. На основании проанализированных интервью можно сделать следующие выводы, согласно которым респонденты – родители учащихся:

- не информированы относительно целей и содержания ЧГП на современном этапе;
- хорошо представляют себе потенциал взаимовыгодного сотрудничества предприятий и образовательных учреждений, исходя из опыта советского периода;
- проявляют высокую заинтересованность в развитии института ЧГП, так как озабочены трудоустройством своих детей по специальности, полученной в вузе;
- склонны видеть слабую заинтересованность предприятий в подготовке молодых кадров, и, кроме того, низкую степень согласованности между сферой образования и сферой производства в современных экономических условиях;
- считают, что движущей силой механизма частно-государственного партнерства должно стать взаимовыгодное стимулирование всех участников этого процесса: учащихся, учреждений, предприятий на долговременной

основе;

- полагают, что государство должно взять на себя функции управления и контроля за процессом ЧГП, включая стимулирование и защиту от возможных рисков;

- видят пользу от введения института ЧГП как на всех уровнях системы образования – среднем, среднем профессиональном и высшем профессиональном;

Поскольку ни школьники, ни родители школьников и студентов, не могли указать конкретные примеры частно-государственного партнерства, известные им в настоящее время, обратимся к анализу интервью студентов, имеющих больше возможности для непосредственной оценки этой ситуации «изнутри». Мнение студентов, касающееся вопросов реализации различных форм частно-государственного партнерства, уже в определенной мере опирается на их личный опыт сотрудничества с предприятиями и научно-исследовательскими институтами. Если часть из них не осведомлена о каких-либо примерах такого сотрудничества и склонна его отрицать: *«помоему, такого нет»*, *«мне кажется, такого нет»*, *«какие-то может и делаются попытки, но чтобы глобально, мне кажется, такого нет»*, то у определенной доли студентов имеются основания для проведения содержательного разговора на эту тему. Поскольку, последние, обучаясь в Вузе, имеют примеры проявления заинтересованности работодателей в своих будущих работниках, их представление о возможных вариантах такого сотрудничества складывается, в процессе обучения. Согласно общей оценке данных интервью, следует отметить, что, в современных условиях развитие сотрудничества предприятий с институтами носит пока единичные примеры. Они имеют отношение к определенным специальностям, определенным вузам и отдельным предприятиям:

*«Конкретной связи здесь не наблюдается, часто специалисты готовятся для университета. Поэтому, нужна некая переподготовка. Ну, на факультете ВМК есть некая заинтересованность, взаимодействие. В*

*Н.Новгороде и вообще в России мало таких фирм, которые заинтересованы в специалистах – ученых. Дело в том, что этот бизнес связан с высокими технологиями, и он только формируется. Сейчас потребности в руководителях, а не в специалистах» (студент, Н.Новгород).*

*«Предприятия в принципе, думаю, заинтересованы. Но только, если имеется в виду то, что люди, работающие в сфере медицины – они смотрят там студентов и думают, что их можно взять к себе на работу. У нас есть тоже такие же люди в институте, они организуют свой кружок и студенты к ним ходят и они смотрят на их уровень знаний и в дальнейшем уже дают им какую-то начальную базу для работы» (студент, Воронеж).*

Видимо по той причине, что сотрудничество между предприятиями и вузами пока еще не налажено в полной мере у некоторых студентов нет ясного понимания относительно того, на каких принципах может существовать и развиваться институт ЧПП и кто все-таки должен стать инициатором этого процесса: предприятие, вуз или сами студенты:

*«Скорей всего, не ВУЗ заинтересован в этом, а выходит так, что скорее какие-то определенные другие... получается так. Ну, не знаю, конечно, может я не прав, но вообще, им с этого ничего нет (Вузам), это лишь как бы дело каждого человека, как он хочет устраивать будущую работу и так далее, а ВУЗу... Задача Вуза подготовить специалиста, а остальное это, так сказать, в их обязанности не входит в прямые» (студент, Москва).*

Большинство опрошенных склонно видеть именно предприятие в лице основного инициатора процесса взаимодействия, потому, что, по их мнению, оно тем самым снижает издержки на поиск и подготовку рабочих кадров:

*«Если они участвуют непосредственно в образовании, так сказать, ну, да в образовании студентов каким-то образом, то они соответственно для себя готовят рабочие кадры определенные. Конечно не факт, что студент именно предпочтет дальше продолжать свою, так сказать, ну вообще жизнь и работу в данной организации, но, тем не менее, если они*

*организуют вот как-то это все, то они для себя готовят рабочую базу, так сказать, в виде студентов» (студент, Москва).*

*«Цель и задача – получить хорошего работника, хорошего специалиста. Чтобы человек пришел и не развел руками, чтобы он был подготовлен к работе» (студент, Н.Новгород).*

*«Предприятия выбирают ВУЗ, или средне-специальное какое-то учреждение, какое ближе к их профессии, или конкретно связано с их профессией и начинают шефствовать, улучшать набор персонала, в плане обучающего персонала. Там уже и зарплата повыше, а также будут облагораживать этот институт или что-то такое» (студент, Воронеж).*

В том случае, когда сотрудничество предприятий и вузов происходит в течение всего процесса обучения, благодаря возможности использования производственной практики, социальный эффект от него становится уже более очевидным для студентов, они начинают понимать, в чем могут заключаться преимущества ЧПП для всех партнеров - для студентов, для предприятий и для вузов:

*«Если хорошая организация, то для ВУЗа это, как бы репутация, какая-то, то есть заинтересованность абитуриентов в поступлении в ВУЗ, если там есть хорошее образование, хорошая практика» (студент, Москва).*

Если процесс сотрудничества устраивается на взаимовыгодной основе, то студенты приходят к выводу, насколько это выгодно для них самих и уже оценивают преимущества личного плана, для своей трудовой карьеры, как приоритетную цель такого партнерства. У них появляется заинтересованность к получению специальности, формируются представления о профессии, появляется возможность реализации себя, как специалиста:

*«Я думаю, что студентам будет проще устроиться по специальности, если ВУЗы будут взаимодействовать с работодателями. У нас с 3 курса идет предмет практики. Там студент не стоит за одним станком, а его по всему заводу проводят и каждый день обучают работе за*

новым станком. Это достаточно интересно. В прошлом году им понравилось. Им уже предложения поступили после окончания ВУЗа можно пойти туда на работу. Некоторые пойдут. Не надо искать себе работу потому, что она у тебя уже будет. Летом устраивают на работу, ведь все равно большинство студентов летом работают. Почему бы не поработать от ВУЗа?» (студент 2 курса, Москва).

«У нас у кафедры свой завод. Нам рассказывали о нем. Это тоже достаточно интересно, пообщавшись с ним даже немного, потянуло на завод. Так что если с предприятий будут приходить люди и проводить семинары-лекции, я думаю, это будет хорошо» (студент, Москва).

«Некоторые предприятия позволяют студентам, не отрываясь от учебы, проходить практику у них платят зарплату или стипендию. Мне известно много случаев, когда люди действительно продолжали там работать. В любом случае для студентов такая практика крайне полезна» (студент, Н.Новгород).

«Наш ВУЗ, НННГУ им. Лобачевского, сотрудничает со многими предприятиями. Ну, им, конечно, интересны такие специальности как радиофизики, физики, ВМК. Очень сильно развивается информационная сторона. Очень часто приезжают представители данных предприятий и проводят презентации для студентов ВУЗа, ярмарки вакансий. И студенты, начиная с 3-го, 4-го курса уже работают на полставки помощником или еще как-то. У ВУЗа повышается престиж. В такой ВУЗ хочется идти, потому что знаешь, что не останешься просто со своим дипломом на руках, а будешь востребован» (студент, Н.Новгород).

Студенты, имеющие в своем вузе примеры взаимовыгодных форм частно-государственного партнерства, удовлетворены как качеством, так и уровнем используемых форм взаимодействия. По их мнению, наиболее важное значение в этом процессе имеет предоставление студентам как можно более широкой информации относительно их возможной профессиональной

реализации на рынке труда. Сюда, в первую очередь, может быть отнесено информирование студентов относительно существующих вакансий на предприятиях, проведение специальных семинаров со студентами, посвященных этим вопросам, и самое главное – возможность закрепления такого знакомства на производственной практике:

*«Предприятия должны проводить презентации в ВУЗе, чтобы студенты знали о них, ориентировались на рынке предложений, чтобы они вышли из университета и знали, что они могут пойти и выбрать. А чтобы иметь возможность выбрать, нужно просто знать. Информационная сторона очень важна. Ну, я уже говорила о предоставлении практик студентам, потому что это очень важно: студент сразу учиться и применяет свои знания на практике» (студент, Н.Новгород).*

Респонденты приводят примеры ЧГП, имеющие под собой финансовую основу, в том случае, когда предприятия заинтересовывают студентов в дальнейшем сотрудничестве, компенсируя им затраты на обучение:

*«Вот у нас КПД, «Кристина» (ЗАО «Мебельная фабрика «Кристина»), обработкой занимаются они, у нас уже дают целевые направления в наш институт на факультет «технология деревообработки» по которому ты можешь платить не полностью коммерческую сумму, а какую-то определённую часть. Потом в дальнейшем ты можешь устроиться в эту организацию» (студент, Воронеж).*

Некоторые респонденты ссылаются на то, что при специальной государственной поддержке различные формы ЧГП могут развиваться еще активнее:

*«Я полагаю, что оно (государство) неким образом пытается стимулировать. Например, сейчас происходит сотрудничество государства с фондом Бортника. Этот фонд заточен под какие-то проекты, т.е. под бизнес. Требуется иная поддержка. В чем она может быть выражена трудно сейчас сказать» (студент, Н.Новгород).*

Даже при том, что в настоящий момент студенты отмечают позитивные примеры ЧПП они указывают на неустойчивость такого сотрудничества и возможные риски его прекращения. Соответственно, ими высказываются мнения о необходимости закрепления такого партнерства за счет государственного контроля и содействия:

*«Если институт прекратит набор, то на этом предприятии уже специалисты не будут работать, будут брать с улицы людей. Естественно предприятие тоже пойдёт на «нет», а государству это не выгодно, потому что если там набор закончится и на предприятии, то не останется вообще ничего. Естественно государство должно волноваться за то чтобы какие-то работы не останавливались» (студент, Воронеж).*

Таким образом, студенты вузов, имеющие опыт партнерских отношений вузов с предприятиями, в которых они проходят производственную практику и имеют шансы дальнейшего трудоустройства, в полной мере осознают взаимозависимость всех задействованных в этом процессе сторон. По их мнению, основой такого взаимодействия должен стать механизм, основанный на взаимной заинтересованности вузов, предприятий и самих студентов, сохраняющий баланс интересов всех участников. Гарантией сохранения такого равновесного состояния должно стать государственное регулирование этого процесса. На основании проанализированных интервью можно сделать следующие выводы:

- только часть респондентов информирована относительно целей и содержания ЧПП на современном этапе и хорошо представляет себе потенциал взаимовыгодного сотрудничества предприятий и образовательных учреждений, исходя из личного опыта в процессе обучения;
- респонденты указывают на ограничения в развития института ЧПП, так как считают, что заинтересованность предприятий в подготовке молодых кадров носит избирательный характер: только по определенным профессиям и по определенным специальностям;
- респонденты проявляют высокую заинтересованность в развитии

института ЧГП, так как видят в этом возможность трудоустройства по специальности, полученной в вузе, по интересующей их профессии, на то предприятие, где они уже получили практический навык работы;

- респонденты считают, что движущей силой механизма частного-государственного партнерства должно стать взаимовыгодное стимулирование всех участников этого процесса: учащихся, учреждений, предприятий на долговременной основе;

- респонденты считают, что государство должно взять на себя функции управления и контроля за процессом ЧГП, включая стимулирование и защиту от возможных рисков.

### **Заключение**

В заключении сделаем обобщение мнений респондентов, представляющих различные группы, реально или потенциально включенные в процесс развития частного-государственного партнерства. При этом будем опираться на наиболее рационализированные и консолидированные позиции респондентов по тем вопросам, которые можно рассматривать, в соответствии с принятой методологией, критериями эффективности развития частного-государственного партнерства.

#### **1) Монетарные и немонетарные формы партнерства:**

Преобладающими являются монетарные формы партнерства, что обусловлено порядком списания средств предприятий, направляемых на оплату договоров по подготовке специалистов вузами, оплату труда наставников, перечисление средств в рамках ЧГП на создание так называемых ресурсных центров для учреждений начального и среднего профессионального образования, оплату труда студентов во время производственной практики и т.п. По общему мнению, образовательные учреждения заинтересованы, прежде всего, именно в монетарных формах партнерства.

#### **2) Объем поступающих внебюджетных средств:**

В целом респонденты затруднились точно оценить объем средств, затрачиваемый предприятиями на партнерство с образовательными учреждениями. Однако, с учетом настоящего положения большинства промышленных предприятий, оказывающихся сегодня основными участниками ЧГП в сфере образования, можно предположить, что объем направляемых ими средств достаточно ограничен, что дополнительно подтверждается указаниями респондентов на отсутствие средств, как на главный сдерживающий фактор взаимодействия с образовательными учреждениями. По оценке представителей органов управления образованием, объем внебюджетных средств не превышает 15% от того, что поступает в рамках бюджетного финансирования.

**3) Наличие одного или нескольких субъектов, реализующих партнерство с учреждениями профессионального образования:**

Количество партнеров среди образовательных учреждений определяется как финансовыми возможностями предприятий, так и отраслевой принадлежностью предприятия. В случае его узкой специализации соответственно ограничивается и число партнеров - образовательных учреждений. В среднем количество партнеров колеблется от 1 до 8-10 образовательных учреждений.

**4) Наличие целевых и нецелевых форм ЧГП:**

В качестве основных целей партнерства респонденты рассматривают практику студентов на предприятиях и целевые учебные курсы подготовки специалистов.

**5) Наличие договоров о ЧГП:**

Как следует из данных интервью, в рамках взаимодействия предприятий и образовательных учреждений доминируют формализованные отношения в виде заключения разнообразных договоров, обусловленные как в основном монетарным характером партнерства, так и требованиями трудового законодательства, техники безопасности и т.п. применительно к

производственной практике студентов вузов и учащихся учреждений начального и среднего профессионального образования.

**б) Сложность организационно-управленческого характера составления и исполнения соответствующих договоров:**

Респондентами каких-либо системных проблем с заключением и исполнением договоров не отмечалось. По оценке представителей органов управления образованием, порядка 70% участников ЧГП свои обязательства выполняют. В рамках мониторинга органы управления образованием следят за ситуацией и предпринимают усилия для урегулирования проблем. Чаще всего последние возникают со стороны предприятий, что обусловлено их зависимостью от экономической конъюнктуры.

**7) Наличие стимулов реализации различных форм ЧГП:**

Респондентами, представляющими обе стороны партнерства, отмечался набор факторов, формирующих заинтересованность во взаимодействии как работодателей, так и образовательные учреждения. Со стороны работодателей – это, прежде всего, возможность получить работников, удовлетворяющих набору требований и способных в кратчайшие сроки включиться в производственный процесс. Со стороны образовательных учреждений – это возможность привлечения финансовых ресурсов, а также расширение возможностей для модернизации учебных программ и технологий, усиления инновационности в учебном и научно-исследовательском процессе.

В то же время, респонденты, особенно представители органов управления образованием, акцентировали внимание на недостаточность предусмотренных законодательством экономических стимулов.

Кроме того, дестимулирующее влияние на готовность работодателей участвовать в данном партнерстве оказывают такие макрофакторы, как нестабильность экономических условий, отсутствие уверенности в наличии у государства продуманной промышленной политики, а также недостаточно эффективное исполнение государством надзорных функций в сфере высшего

образования, следствием чего является нехватка адекватных по интеллектуальным и моральным качествам человеческих ресурсов среди обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

**8) Материальный и нематериальный характер стимулов реализации различных форм ЧГП:**

Как следует из формулируемых респондентами основных причин заинтересованности в партнерстве со стороны работодателей и учреждений образования, стимулы лежат в материальной плоскости: и для предприятий, и для образовательных учреждений подобное взаимодействие открывает возможность приобретения ресурсов, необходимых для успешного экономического функционирования и развития (в случае работодателей это – кадровые ресурсы, в случае образовательных учреждений – это ресурсы финансовые и кадровые - в виде привлеченных к учебному процессу представителей работодателя).

**9) Факт исполнения договоров о ЧГП:**

Респонденты отмечают высокую договорную дисциплину в данной сфере.

**10) Удовлетворенность учреждений профессионального образования уровнем и качеством реализации различных форм ЧГП:**

Согласно данным, полученным в ходе углубленных интервью, учреждения образования, участвующие в подобном партнерстве, в целом удовлетворены ходом и результатами такого взаимодействия. Неудовлетворенность вызывает недостаточные масштабы, в котором сегодня осуществляется взаимодействие, ограниченность числа его участников со стороны работодателей.

**11) Удовлетворенность учреждений, взаимодействующих с учреждениями профессионального образования уровнем и качеством реализации различных форм ЧГП:**

Респонденты-работодатели, непосредственно участвующие во взаимодействии с образовательными учреждениями, в основном не высказывали какой-либо серьезной неудовлетворенности, что объясняется высокой избирательностью, которую предприятия проявляют при подборе партнеров, готовностью образовательных учреждений искать способы удовлетворения запросов партнеров-работодателей.

#### **12) Удовлетворенность обучающихся уровнем и качеством реализации различных форм ЧГП:**

Обучающиеся слабо информированы о реализации форм частного-государственного партнерства. Вместе с тем, они (в особенности, студенты) высказывают явную заинтересованность в его развитии. Главная причина такой заинтересованности – возможность приобрести опыт работы, что является одним из преимуществ при трудоустройстве.

#### **13) Состояние рынка труда:**

Респонденты единодушны во мнении о существенном несоответствии рынка труда потребностям работодателей и необходимости принятия мер, в том числе системного характера, для преодоления сложившихся диспропорций.

#### **14) Снижение дефицита специалистов на региональных рынках труда:**

Согласно данным глубинных интервью, к настоящему моменту сохраняется чрезвычайно высокий дефицит специалистов, получивших начальное и среднее профессиональное образование, причем адекватное современным требованиям. Некоторый оптимизм в отношении этой проблемы вселяют первые шаги, которые делаются в рамках ЧГП по возрождению и модернизации системы начального и среднего профессионального образования (создание в регионах ресурсных центров, оснащенных по последнему слову техники). Фактором, способным затормозить эту позитивную тенденцию является начавшийся экономический

кризис, существенно затрагивающий экономические возможности партнеров – работодателей.

**15) Повышение эффективности использования внебюджетных средств:**

Все группы респондентов заинтересованы в повышении эффективности использования внебюджетных средств, что связывают с использованием продуманных форм контроля со стороны как государства, так и общественных организаций (например, попечительских советов).