

ЧНС

ЧЕЛОВЕК. НАУКА. СОЦИУМ.

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№2 (6), 2021

ЛУТАНСК, 2021

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЧЕЛОВЕК. НАУКА. СОЦИУМ.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 2(6) 2021

Луганск 2021

УДК 364. 442. 2(6)

ББК 60. 9 я 54

ЧЕЛОВЕК. НАУКА. СОЦИУМ.

№2(6) 2021

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ

ОСНОВАН В 2020 ГОДУ

ОСНОВАТЕЛЬ:

Луганский государственный

педагогический университет

Журнал зарегистрирован в Министерстве

связи и массовых коммуникаций

Луганской Народной Республики

(свидетельство от 03 декабря 2020 года

№ ЭЛ 000120)

HUMAN. SCIENCE. SOCIUM.

№2(6) 2021

SCIENTIFIC AND METHODOICAL
JOURNAL

FOUNDED IN 2020

FOUNDER:

Luhansk state pedagogical University

The journal is registered in the Ministry

of communications and mass

communications of the Luhansk people's

Republic

(certificate dated 03 december 2020

№ ЭЛ 000120)

Журнал зарегистрирован в базе РИНЦ, № договора 522-12/2020 дата: 23.12.2020
Журнал включен в Перечень рецензируемых научных журналов ВАК ЛНР

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Главный редактор:

Васюк Андрей Григорьевич, кандидат психологических наук, доцент, действительный член Луганской академии технических наук, член-корреспондент международной академии акмеологических наук (г. Москва), заведующий кафедрой социальной работы Луганского государственного педагогического университета (г. Луганск);

Заместители главного редактора:

Мальцева Татьяна Евгеньевна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры социальной работы Луганского государственного педагогического университета (г. Луганск);

Абрамова Светлана Валентиновна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы Луганского государственного педагогического университета (г. Луганск).

Ответственный секретарь:

Брель Яков Михайлович, член-корреспондент Луганской академии технических наук, почетный доцент Луганского государственного университета имени В. Даля, старший преподаватель кафедры социальной работы Луганского государственного педагогического университета (г. Луганск)

Статьи одобрены и прорецензированы членами редакционной коллегии.

Рукописи авторам не возвращаются.

Ответственность за содержание публикуемых статей, их грамотность и корректность несут авторы. Члены редакционной коллегии могут быть не согласны с мнением автора.

© Луганский государственный педагогический университет, 2021

© Luhansk state pedagogical University, 2021

роста», «Педагогический вернисаж») направленные на реализацию таких коммуникаций.

В заключении хочу отметить, что реализация социального партнерства в образовательной и производственной сферах является залогом успешного развития общества и государства, создания условий для повышения социальных стандартов наших жителей. Именно поэтому государство, работодатели и профсоюзы должны делать все возможное для реализации принципов социального партнерства.

УДК 364.658:331.101

Акиншева Ирина Петровна,

кандидат педагогических наук, доцент,

*заведующая кафедрой социологии и организации работы с
молодежью,*

Луганский государственный педагогический университет,

E-mail: akinsheva.irina@mail.ru

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Аннотация: в статье анализируется отечественный и зарубежный опыт реализации социального партнерства, на примере таких моделей: английской, германской, французской, латинской, скандинавской. Рассматривается реализация социального партнерства в образовании, на примере Донецкой и Луганской Народных Республик.

Ключевые слова: социальное партнерство, выпускник, трудоустройство, мониторинг, молодежная политика.

Akinsheva Irina Petrovna,

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor Head of the
Department of Sociology and Organization of Work with Youth,
Lugansk State Pedagogical University, Lugansk
E-mail: akinsheva.irina@mail.ru*

DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE IN THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL PARTNERSHIP

***Annotation.** The article analyzes the domestic and foreign experience of implementing social partnership, using the example of such models: English, German, French, Latin, Scandinavian. The article considers the implementation of social partnership in education, on the example of the Donetsk and Lugansk People's Republics.*

***Key words:** social partnership, graduate, employment, monitoring, youth policy.*

Сегодня современный рынок труда выдвигает новые требования к высококвалифицированным специалистам. Главным ориентиром выступает качество подготовки будущего профессионала. Проблема качества подготовки высококвалифицированных специалистов в образовательном учреждении и факторов, обуславливающих этот процесс, всегда были «камнем преткновения» функционирующих специалистов, заказчиков и исполнителей. Объединяющим звеном данных сторон является социальное партнерство. Социальное партнерство, как один из ведущих социальных институтов, неразрывно связанное с основными сферами жизни общества: политикой, экономикой, образованием.

Первые практики социального партнерства стали зарождаться в европейских странах еще во второй половине XIX

века. Этому способствовали столкновения между наемными работниками и работодателями. Однако законодательное закрепление социального партнерства в Европе произошло в 50-х годах прошлого века. В настоящее время во многих странах мира социальное партнерство является не просто формальным институтом, основные механизмы функционирования которого закреплены законодательно, но и неотъемлемым элементом экономики. Социальное партнерство функционирует на всех уровнях – от отдельного предприятия до масштабов страны. Еще в конце 2000-х Р.М. Кантор указал на зарождение новой парадигмы современного мира: рост сотрудничества между предпринимателями и обществом, которое порождает выгодные и устойчивые изменения для обеих сторон.

В последние годы социальное партнерство стало оказывать сильное влияние на формирование и развитие рынка труда, активно участвуя в программах реформирования системы образования и рынка труда. Социальными партнерами являются работодатели, а также организации работодателей, профессиональные ассоциации и профсоюзы, представляющие интересы работников. В ключевых документах европейских организаций отмечается, что сфера профессионального обучения и образования является областью, за которую национальные правительства, социальные партнеры, провайдеры образования, преподаватели, тренеры и учащиеся несут солидарную ответственность

Современный мировой опыт свидетельствует о многообразии моделей социального партнерства. Рассматривая наиболее типичные национальные модели социального

партнерства, мы считаем, что наиболее точным является выделение английской, германской, французской, латинской, скандинавской и японской моделей социального партнерства.

Английская модель существует в Великобритании, Ирландии, США, Канаде и других странах. Эта так называемая консервативная модель социального партнерства характеризуется жестким и последовательным проведением правительством политики экономического либерализма. Данная политика, которая носит дисциплинарно-насильственный характер, ущемляет в некоторой степени позиции профсоюзов, тем самым подрывая возможность достижения компромисса между партнерами.

Для Великобритании характерно заключение множества коллективных договоров, различных по своему содержанию и степени охвата работников. Коллективные договоры в Великобритании не закреплены каким-либо законодательным актом. Правительство, властные структуры всегда лишь косвенно поддерживают процесс коллективных переговоров, стимулируя создание совместных профсоюзно-предпринимательских советов по заработной плате в частном секторе, за исключением национализированных отраслей, где заключение договоров является обязательным.

В Ирландии роль государства заключается в обеспечении бесконфликтной работы рынка посредством соблюдения контрактов, заключаемых заинтересованными сторонами, и в борьбе с монополистическими тенденциями; переговоры ведутся на уровне одного или нескольких предприятий.

Германская модель социального партнерства получила широкое распространение в Австрии, Голландии, Дании, Бельгии, Швейцарии, Нидерландах, отчасти во Франции и Скандинавских странах.

Социальное партнерство в Германии имеет длительную историю. Еще в 20-е гг. XX в. было законодательно признано право работодателей заключать коллективные трудовые соглашения, появились первые схемы участия трудящихся в управлении предприятиями. Работники получили возможность обсуждать последствия решений руководства своих компаний для трудового коллектива, участвовать в разбирательстве жалоб работников, обсуждать социальные вопросы производства (уровень оплаты труда, продолжительность рабочего дня и т.д.), экономическое положение компании. Эти функции сохраняются и в настоящее время. Система трудовых отношений в Германии представляется весьма эффективной: возможность консультаций между профсоюзами, работодателями и правительством способствует тому, что в Германии едва ли ни самый высокий уровень заработной платы и самая низкая продолжительность рабочей недели среди развитых стран. В Германии сложилась уникальная система «соучастия» трудящихся в принятии решений на производстве через советы предприятий, где представлены наемные работники, и через делегатов трудовых коллективов в наблюдательных советах акционерных обществ. Профсоюзы могут воздействовать на проведение научно-технической и инновационной политики на трех уровнях: при заключении отраслевых коллективных договоров; посредством участия представителей профсоюзов в работе наблюдательных

советов крупных компаний; на основе участия членов рабочих советов в процессе принятия решений на уровне предприятия.

Австрийская система партнерских отношений представляет собой непосредственное сотрудничество основных социальных групп, с одной стороны, и опосредованное взаимодействие участников возможного конфликта – с другой. Австрийские союзы предпринимателей и профсоюзы сосуществуют в рамках добровольных организаций и в рамках постоянных палат с обязательным членством (региональных и федеральных экономических палат и палат труда), которые представляют интересы соответствующих групп и обеспечивают их реализацию. Характерной особенностью австрийской модели социального партнерства является ее ценностная основа, поэтому внутри австрийской системы наблюдается высокий уровень согласия.

В Бельгии функционирует система трехсторонних органов. На уровне предприятий вопросы решаются на двусторонней основе (предприниматель – профсоюзы). На основании равного представительства всех трех сторон создан Национальный совет по труду, который является консультативным органом правительства и имеет право вести коллективные переговоры на общенациональном уровне.

Полезность социально-партнерских отношений для общества наглядно видна на примере Швейцарии, где они наиболее стабильны с 1937 г. На протяжении уже более 60 лет основой ведения всех хозяйственных дел в Швейцарии является, с одной стороны, признание профсоюзами основ рыночного хозяйства, а с другой стороны, признание предпринимателями

профсоюзов как гарантов стабильности в социально-экономических отношениях. В профсоюзах преобладает положительное отношение к партнерству. Высокие экономические показатели, в значительной степени являющиеся результатом общественного согласия, достигаются в Швейцарии путем разделения доходов работодателей с наемными работниками, замены конфронтации переговорами.

Наиболее последовательно принцип трипартизма действует в Нидерландах, где государственные органы, отвечающие за сферу труда и социальных отношений, включают в свой состав представителей профсоюзов и работодателей или создают совещательные органы с их участием.

Французская модель социального партнерства. Для французской экономики характерны значительное число государственных предприятий и значительная роль государственного регулирования социально-экономических процессов в стране. Этим обусловлена социальная политика патернализма – предоставление некоторых экономических льгот и гарантий занятости наиболее квалифицированным рабочим, жесткое подавление любого проявления недовольства. Взаимоотношения социальных партнеров во Франции складывались по-разному в зависимости от общеполитической обстановки в стране. Наличие сильного профсоюзного движения, значительная часть представителей которого придерживается концепций классовой борьбы, нередко приводило к серьезной конфронтации с другими субъектами рынка труда. Последним столкновением такого рода были события мая-июня 1968 г., результатом которых стало обновление трудового

законодательства в сторону усиления позиций профсоюзов на предприятиях. Для трехсторонних консультаций на национальном уровне после событий 1968 г. был создан экономический и социальный совет, который регулярно рассматривает вопросы, вынесенные на его обсуждение правительством.

Во Франции отлажен механизм государственного регулирования минимальной заработной платы: государство устанавливает минимальную зарплату, обязательную для всех предприятий.

Скандинавская модель социального партнерства. В течение нескольких десятилетий страны Северной Европы создавали общую систему органов социального партнерства на основе единых принципов, закреплявшихся в решениях совместных организаций типа Северного совета и в законодательстве каждой страны по весьма схожей схеме. Однако в Финляндии и Швеции большее количество норм, определяющих правила социального партнерства, зафиксировано в законодательстве, а в остальных странах Северной Европы больше полагаются на сложившуюся практику. В целом органы социального партнерства созданы в том или ином виде на всех уровнях. Коллективные переговоры ведутся в духе поиска консенсуса; забастовки, являющиеся незаконными в период действия коллективного договора, весьма редки. В случае провала переговоров предусмотрено вмешательство государственного посредника. Именно в северных странах наибольшее число предпринимателей добровольно идут на

затраты по гуманизации труда, вводятся новые, более приемлемые для трудящихся формы его организации и оплаты.

Отдельного изучения заслуживает вопрос социального партнерства в образовании. Данный аспект мы рассмотрим на примере становление социального партнерства в образовании в Донецкой и Луганской Народных Республиках.

Так, Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» ст.31 п.25 предоставляет право студентам совмещать получение образования с трудовой деятельностью без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана [2].

Для использования этой нормы закона важна модернизация учебного процесса в направлении благоприятствования совмещению учебы и приобретения студентами трудового и профессионального опыта. Это заключается в актуализации структуры основных образовательных программ (далее – ООП), учебных планов, рабочих учебных планов; индивидуальных учебных планов студентов; обеспечение прозрачности учебного процесса; полноты учебно-методического обеспечения учебных планов, постоянного доступа студентов к учебно-методическим материалам; проведением индивидуально-консультационной работы; организации текущего контроля знаний студентов. Особое место имеет внедрение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, электронных образовательных ресурсов, формирование учебно-методических комплексов учебных дисциплин.

Особое место уделяется мониторингу трудоустройства выпускников, который в настоящее время организован на государственном уровне. Так, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 06.07.2020 г. № 954 «О ведении мониторинга (учета) трудоустройства выпускников государственных образовательных организаций высшего профессионального образования» предусматривает систематическую работу в этом направлении.

Необходимо отметить, что в Донецкой Народной Республике разработана и реализована государственная молодежная политика – это направление деятельности государства, цель которой – создание необходимых социально-экономических, политико-правовых, организационных условий для социального становления и развития молодежи, реализации творческого потенциала молодого поколения в интересах развития общества [3].

Основными задачами государственной молодежной политики являются:

1. Выявление потребностей и интересов молодежи.
2. Создание благоприятных условий для реализации этих потребностей и интересов.
3. Координация отношений между молодежью и обществом, между молодежью и другими социальными группами общества.
4. Создание условий для профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров, содействие молодежи в получении конкурентоспособной в условиях рыночных отношений профессии, специальности.

5. Содействие трудоустройству молодежи.

Молодёжная политика осуществляется в рамках деятельности Молодёжного совета Федерации профсоюзов ДНР. Молодёжный совет действует на основании Положения «О Молодёжном совете Федерации профсоюзов ДНР», принятого Постановлением Президиума ФП ДНР №П-1-6 от 11.03.2015 г. [4]

Необходимо отметить, что Совет по социальному партнерству в образовании был создан в январе 2019 года приказом Министерства образования и науки Луганской Народной Республики. Основной целью деятельности Совета является взаимодействие образовательных организаций (учреждений) среднего профессионального образования, образовательных организаций (учреждений) высшего образования с заинтересованными органами государственной власти и органами местного самоуправления, предприятиями, организациями, учреждениями независимо от форм собственности, физическими лицами-предпринимателями для принятия решений по основным проблемным и перспективным вопросам, касающимся подготовки высококвалифицированных специалистов, а также содействие в трудоустройстве выпускников.

Немаловажным фактом работы в сфере социального партнерства является проведение специализированных заседаний, семинаров, конференций, на которых представляется возможность установить непосредственные контакты с партнерами – работодателями. На Совете по социальному партнерству в образовании широкого обсуждения заслуживают

вопросы повышения качества практической подготовки обучающихся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования. В данном диалоге учитываются требования работодателей к будущим специалистам, вырабатываются рекомендации, которые в перспективе реализуются на практике.

Акцент делается на использование всех видов практик как формы знакомства работодателя с уровнем подготовки и профессиональными качествами обучающегося, что 40 позволяет образовательному учреждению установить непрерывный цикл подготовки молодого специалиста в цепочке «практика – трудоустройство» на одном предприятии (организации). Интеграция ресурсов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и работодателей повышает качество и конкурентоспособность результатов совместной деятельности.

Однако социальное партнерство не должно вести к соглашательству или, напротив, к постоянной конфронтации. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворять интересы сторон в конкретных условиях, достигать компромисса, способного повысить качество профессиональной подготовки и конкурентоспособности выпускника.

Формирование системы социального партнерства в современных социально-экономических условиях – достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин (состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него органов

власти и воли, желания и возможности руководителей образовательных заведений) [1, с. 37].

Прогноз и учет перспективных потребностей учреждений (предприятий, организаций) в конкретных специальностях, разработка программ профессиональной переподготовки по заказу работодателей – объективная необходимость образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования. Именно на это направлены все мероприятия, проводимые в рамках социального партнерства в образовании.

Большое внимание мы придаем внедрению профессиональных стандартов. Выпускник, освоивший образовательную программу высшего образования должен обладать универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями.

Универсальные и общепрофессиональные компетенции устанавливаются государственным стандартом высшего образования, а профессиональные компетенции определяются образовательной организацией самостоятельно, на основе профессиональных стандартов, которые соответствуют профессиональной деятельности выпускников.

Кроме того, важно усилить связь образовательных организаций и предприятий на протяжении всего периода обучения, поиск новых профессий, востребованных рынком труда. Это даст возможность студенту получить нужные знания, навыки и умения, приобрести неформальные связи и в перспективе устроиться работать по специальности или найти свое призвание в различных видах бизнес-деятельности.

Большое значение имеет развитие научной деятельности студентов, формирование временных студенческих коллективов по выполнению работ по заказам работодателей, проведение олимпиад и других интеллектуальных конкурсов по специальности, которые можно проводить дистанционно с участием работодателей. В этих условиях надо повысить мотивацию у студентов к участию во внеучебных мероприятиях, которые в условиях пандемии оказались очень важными для будущего трудоустройства [1, с. 22].

Таким образом, последовательная реализация комплексной системы подготовки кадров и содействия трудоустройству выпускников позволяет управлять процессом теоретического обучения, практической подготовкой и благоприятствовать трудоустройству выпускников. Устойчивая система социального партнерства вуза и работодателей является основой повышения качества подготовки специалистов и преодоления новых социальных вызовов.

Литература:

Актуальные проблемы и перспективы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования // Материалы XIV Международной научно-практической конференции. – Донецк, 19 ноября, 2020. – 528 с.

2. Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsouvet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>

3. Перспективы внедрения молодежной политики в Донецкой Народной Республике: оптимизация, проблемы трудоустройства молодежи. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2017/970527.htm>

4. Проблемы трудоустройства молодежи в ДНР. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rabadnr.com/stati/interesnyefakty/problemy-trudoustroistvamolodezhi-v-dnr.html>

Literatura:

1. Aktual'ny'e problemy` i perspektivy` trudoustrojstva vy`pusnikov obrazovatel'ny`x organizacij vy`sshego i srednego professional'nogo obrazovaniya // Materialy` XIV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – Doneczk, 19 noyabrya, 2020. – 528 s.

2. Zakon Doneczkoj Narodnoj Respubliki «Ob obrazovanii». – [E`lektronny`j resurs]. – Rezhim dostupa: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>

3. Perspektivy` vnedreniya molodezhnoj politiki v Doneczkoj Narodnoj Respublike: optimizaciya, problemy` trudoustrojstva molodyozhi. [E`lektronny`j resurs]. Rezhim dostupa: <https://e-koncept.ru/2017/970527.htm>

4. Problemy` trudoustrojstva molodezhi v DNR. [E`lektronny`j resurs]. Rezhim dostupa: <https://rabadnr.com/stati/interesnyefakty/problemy-trudoustroistvamolodezhi-v-dnr.html>

УДК 37.013.42+37.014.53

Зинченко Виктория Олеговна,

*доктор педагогических наук, доцент, Луганский
государственный педагогический университет,*

г. Луганск, ЛНР,

E-mail: metelskayvika@mail.ru

Галушко Наталья Владимировна,

*заведующий УПО «Обслуживающие технологии»
Луганский государственный педагогический университет,*

г. Луганск, ЛНР,

E-mail: nata.belgraj@bk.ru