Батурова Наталья Владимировна
старший преподаватель, кафедра экономики,
Казанский государственный технический университет им. А.Н.Туполева
batyrovanv@inbox.ru

Весомый задел для будущей экономики

Формирование социального партнерства «предприятие-вуз» в малых городах региона

Аннотация

Обобщается опыт взаимодействия в рамках социального партнерства «вуз-предприятие» на примере предприятий Республики Татарстан. Предложен универсальный алгоритм формирования механизма социального партнерства, который может быть реализован в малых городах различных регионов России.

Ключевые слова: региональная экономика, социальное партнерство, управление предприятиями региона, нормирование, компетенция, ресурсы, человеческий капитал

В существующей теории и практике регионального управления социальное партнерство трактуется неоднозначно. В ряде случаев под ним понимается специфический тип общественных отношений между социальными группами, слоями, классами, общностями и иными структурами. В других случаях – механизм взаимоотношений между государственными органами, представителями трудящихся и работодателями. В третьих – особый тип социально-трудовых отношений в рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей баланс и реализацию их основных интересов.

Механизм реализации социального партнерства представляет собой согласованный порядок взаимодействия сторон в процессе обсуждения, принятия и осуществления намеченных мероприятий, а также взаимосвязь между его уровнями (2).

Под социальным партнерством будем понимать рационально организованную на взаимовыгодных условиях модель взаимодействия производственных предприятий и вузов (ссузов) для развития региона. Основными критериями в данном случае являются улучшение управления нормированием и трудоустройство выпускников учебных заведений малых городов республики на градообразующие предприятия, которая будет рассмотрена в рамках накопленного опыта партнерства в процессе подготовки специалистов в сфере нормирования.

Управление нормированием как основа развития производства в малых городах

Одним из перспективных направлений формирования системы управления нормированием на производственном предприятии является подготовка специалистов завтрашнего дня, владеющих не только экономическими, техническими знаниями, но и обученными осуществлять нормирование с учетом современных технологий производства, техники и влияния рыночных факторов (1).

Проблема несовершенства организации нормирования ресурсов присуща большинству промышленных предприятий России, что приводит к образованию ситуации хронического дефицита либо излишков материальных ресурсов вследствие нерационального нормирования, а значит, формированию дефицита финансовых ресурсов, а также несбалансированности структуры трудовых ресурсов предприятия. На сегодняшний день данная тенденция сохраняется, что обусловливает рост спроса на специалистов, обладающих не только техническими или экономическими знаниями, но и навыками работы на конкретном производстве, а также смежными компетенциями, в том числе в сфере нормирования и рационального использования ресурсов предприятия (3).

Указанная проблема особенно актуальна для развития малых городов России, сохранение положительной поступательной динамики которых зачастую зависит от уровня привлекательности расположенных в них производственных предприятий и формирования на их базе «точек роста». Одним из направлений ее решения является совершенствование управленческих процессов промышленных предприятий на основе управления нормированием в целях создания устойчивой основы развития данной категории предприятий, что предполагает реализацию следующих этапов в рамках социального партнерства:

Этап 1. Разработка приложений к действующим нормативным документам по определению потребности в материальных и трудовых ресурсах для изготовления промышленной продукции в современных условиях, осуществляемая в рамках социального партнерства предприятий и учебных заведений профессионального образования с привлечением к данному процессу учащихся старших курсов.

Этап 2. Формирование устойчивой основы обеспечения предприятий квалифицированными кадрами в сфере нормирования, предполагающей привлечение профессорско-преподавательского состава на предприятия для решения совместных задач; интеграцию дисциплин, формирующих компетенции в сфере нормирования, задействование специалистов технического, экономического и управленческого профиля, в том числе в формате дополнительных образовательных программ.

Этап 3. Отбор персонала с использованием блока оценки в области организации и реализации нормирования, понимание сущности которого является основой системы стимулирования на промышленном предприятии.

Указанный алгоритм был реализован в рамках организации социального партнерства филиала КГТУ им. А.Н.Туполева в г. Зеленодольске РТ и расположенных там же промышленных предприятий. О целесообразности его применения свидетельствует ежегодный заказ градообразующих пред-

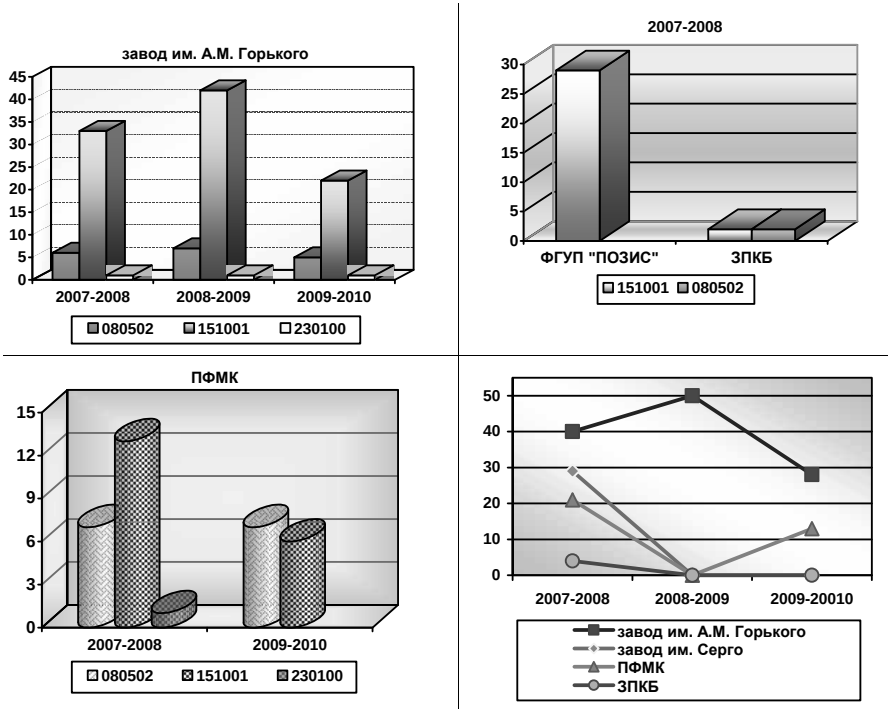


Рис. 1. Динамика целевого приема в разрезе промышленных предприятий

приятий на подготовку инженеров-технологов, экономистов-менеджеров и инженеров программистов *(рис 1)*.

Прибыль в контексте социального партнерства: неизбежность роста

Эффективность социального партнерства подтверждается тем фактом, что, по оценкам промышленных предприятий г. Зеленодольска, соотношение затрат на целевое обучение студентов и обеспечиваемых ими финансовых результатов в части создания продукции предприятия и сокращения затрат на ее производство при сохранении объемов составляет 1:2,5.

Прогноз динамики прибыли от продаж и темпов роста рентабельности продукции ОАО «Зеленодольский завод им. А.М. Горького» по фактору воздействия социального партнерства, построенный на основе применения метода экстраполяции отраженных на *рис. 1* тенденций, представлен в *табл. 1*.

Выводы

Данный опыт может быть применен и в других малых городах, где имеется тесная взаимосвязь предприятий и учебных заведений профессионального образования, развит феномен формирования династий на предприятии (в основном студенты имели направление от предприятий, учитывая фактор многолетней и качественной работы родителей, их профессиональной компетенции, участия в работе предприятия), что обуславливает целесообраз-

Таблица 1

Динамика прибыли от продаж и темпов роста рентабельности продукции ОАО «Зеленодольский завод им. А.М.Горького» по фактору воздействия социального партнерства на 2011-2015 гг. (прогноз)

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Прибыль от продаж, тыс. руб.	2 612	2651,27	2704,30	2758,38	2868,72
Базисный темп роста рентабельности, %	102	103,53	105,08	106,66	108,26

ность построения и реализации такого алгоритма социального партнерства, и оно возможно при наличии аналогичных факторов взаимодействия «вуз-предприятие».

Литература

1.Приказ Минэкономразвития России от 17 июня 2002 года №170 «О совершенствовании разработки, утверждения и реализации программ экономического и социального развития субъектов РФ». – М., 2002.

2. Россия регионов: в каком социальном пространстве мы живем? (Текст). – М.: НИСП, 2005.

3. http://www.e-college.ru (Электронный ресурс).

КЭ

Natalya V. Baturova
Senior Lecturer, Chair of Economics,
Kazan state technical university n.a. A. N. Tupolev

Formation of social partnership "enterprise – institute of higher education" in towns of the region

Abstract

The paper summaries the experience of cooperation within social partnership "enterprise – institute of higher education" on the example of the enterprises of Republic of Tatarstan. The author offers universal algorithm of social partnership mechanism formation, which may be implemented in towns of different regions of Russia.

Keywords: regional economy, social partnership, enterprise management in the region, standardization, competence, resources, human capital