

Научная статья

УДК 316.354:351/354

<https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.1.6>

EDN CBZCOO

Социальное партнерство как фактор повышения качества подготовки инженерных кадров (на примере технических вузов Ростовской области)**Виталий В. Ковалев¹**¹Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

e-mail: vitkovalev@yandex.ru

Галина Ю. Лазарева²²Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ),

г. Новочеркасск, Россия,

e-mail: lazareva.galina.yu@yandex.ru

Аннотация

Введение. Выявляются возможности и условия решения сформулированной правительством для высшей школы задачи по наращиванию количества и повышению качества подготовки инженерно-технических кадров в условиях социального партнерства государства, университетов и промышленных предприятий. Гипотеза состоит в том, что современные вузы России в полном объеме указанную задачу решить не способны. Цель исследования ориентирована на выявление барьеров, препятствующих качественной подготовке инженерно-технических кадров.

Методы. Теоретическая модель исследования создана на основе подхода Дугласа Норта. Эмпирическое исследование проводилось на примере трех старейших инженерно-технических вузов Ростовской области: ДГТУ, РГУПС и ЮРГПУ. Для получения информации применялось три метода: массовый опрос студентов, экспертный опрос ответственных за производственную практику преподавателей, глубинные интервью с работодателями и ответственными за производственную практику преподавателями.

Результаты и их обсуждение. Результатом исследования стало обоснование следующих тезисов: современная подготовка инженерно-технических кадров нуждается в резком повышении объема используемых в процессе обучения ресурсов (материальных, временных, интеллектуальных), однако работодатели и представители вузов в росте издержек на образование не заинтересованы; эффективной работе университетов препятствуют как несовершенства нормативных оснований для социального партнерства, так и феномен так называемой ограниченной рациональности, не позволяющий увидеть выгоды каждой из сторон от участия в социальном партнерстве; действующая модель социального партнерства нуждается в фундаментальных изменениях с целью снижения отрицательного воздействия барьеров, препятствующих продуктивному взаимодействию государства, университетов и промышленных предприятий. Сформулированы следующие предложения: изменить государственную политику в сфере образования (государству нужно отказаться от сложившейся практики оценивать эффективность вузов по наукометрическим показателям, сделав акцент на реализации образовательной функции); внести изменения в правила, регулирующие социальное партнерство (требуется унифицировать и детализировать нормативный порядок проведения производственной практики: обеспечить равенство работодателя и университета, увеличить продолжительность срока производственной практики, ввести кураторов от работодателя, отказаться от практики самостоятельного выбора студентами производственного предприятия); улучшить материально-техническое обеспечение профессиональной подготовки и производственной практики.

Ключевые слова: технические университеты; инженерно-технические кадры; социальное партнерство; работодатели; барьеры партнерства; профессиональное обучение; производственная практика.

Для цитирования: Ковалев В.В., Лазарева Г.Ю. (2025). Социальное партнерство как фактор повышения качества подготовки инженерных кадров (на примере технических вузов Ростовской области). *Caucasian Science Bridge*, 8 (1), с. 62–79. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.1.6>.

Social partnership as a factor in improving the quality of engineering training (on the example of technical universities of the Rostov region)

Vitaly V. Kovalev¹

¹Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia
e-mail: vitkovalev@yandex.ru

Galina Yu. Lazareva²

²South Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia,
e-mail: lazareva.galina.yu@yandex.ru

Abstract

Introduction. The paper studies the solution of the task formulated by the Government for higher education to increase the quantity and improve the quality of engineering and technical personnel training in the conditions of social partnership between the state, universities and industrial enterprises. The hypothesis is that modern Russian universities are not able to solve this task in full. The aim of the research is focused on identifying the barriers that impede the quality training of engineering and technical personnel.

Methods. The theoretical model of the research is based on Douglas North's neo-institutional approach. The empirical study was conducted on the example of three oldest engineering and technical universities in the Rostov region: DSTU, RSURE and SRSPU. Three methods were used to obtain information: mass survey of students, expert survey of teachers responsible for industrial practice, in-depth interviews with employers and teachers responsible for industrial practice.

Results and its discussion. The result of the study was the substantiation of the following theses: modern training of engineering and technical personnel needs a sharp increase in the amount of resources used in the learning process (material, temporary, intellectual), however, employers and representatives of universities are not interested in the growth of education costs; the effective work of universities is hindered by both imperfections of the regulatory bases for social partnership and the phenomenon of so-called «limited rationality», which does not allowing to see the benefits of each of the parties from participating in social partnership; the current model of social partnership needs fundamental changes in order to reduce the negative impact of barriers preventing productive interaction between the state, universities and industrial enterprises. The authors formulated the following proposals: to change the state policy in the field of education (the state should abandon the established practice of evaluating the effectiveness of universities by scientometric indicators, focusing on the implementation of the educational function); amend the rules governing social partnership (it is necessary to unify and detail the regulatory procedure for conducting industrial practice: ensure equality between the employer and the university, increase the duration of the internship, introduce curators from the employer, abandon the practice of self-selection by students of a manufacturing enterprise); improve logistics provision of professional training and industrial practice.

Keywords: technical universities; engineering and technical personnel; social partnership; employers; barriers to partnership; vocational training; industrial practice.

For citation: Kovalev V.V., Lazareva G.Y. (2025). Social partnership as a factor in improving the quality of engineering training (on the example of technical universities of the Rostov region). *Caucasian Science Bridge*, 8 (1), p. 62–79. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.1.6>.

Введение

Санкционная война против России актуализировала вопрос о воссоздании в нашей стране полного цикла промышленного производства. Говорить о его замкнутости можно только в известных пределах, так как советский опыт зеркальному восстановлению не подлежит. А это означает, что России фактически с нуля и самостоятельно придется создавать новые технологии, многие из которых в 1990-х гг. прошлого столетия были утрачены. Превратить производство в одну большую фабрику, полностью удовлетворяющую все потребности государства, едва ли удастся. Но даже более скромный масштаб задач сталкивается с рядом трудностей, одна из которых состоит в катастрофической нехватке инженерно-технических кадров. Дефицит инженеров подтверждается специалистами сервиса Rabota.ru. Проведенный ими опрос работодателей всех федеральных округов подтвердил наличие максимальных трудностей в подборе персонала именно по инженерным специальностям (Российские работодатели..., 2023).

Нельзя сказать, что российская власть игнорирует или не видит проблему. Так, В.В. Путин указал на следующее: «Важнейшее направление нашей работы – развитие инженерного образования, распространение уникальных методик преподавания естественнонаучных дисциплин, подготовка учителей, прежде всего в этой сфере учителей математики, информатики, физики» (Путин назвал поддержку..., 2022). Чтобы обеспечить заявленный производственный суверенитет, в приемную кампанию 2024 г. увеличено примерно на 35% относительно 2021 г. количество бюджетных мест по инженерным специальностям (В вузах РФ..., 2024). Также государство предпринимает попытки создать специализированные инженерные школы с прямым бюджетным финансированием. На официальном сайте Минобрнауки создана специальная страница, посвященная этому проекту (<https://engineers2030.ru/>). На ней указано, что цель федерального проекта состоит в том, чтобы обеспечить высокопроизводительные экспортно-ориентированные секторы экономики страны высококвалифицированными кадрами для достижения технологической независимости.

Сейчас трудно сказать, каковы будут итоги: прирост качественных специалистов или формальное выполнение «ключевых показателей развития» для роста карьер чиновников из Минобрнауки. Поэтому мы предлагаем переключить внимание на работающие в текущий момент университеты и установить их способность решать задачи по подготовке инженерно-технических кадров. Именно от их работы в ближайшие два-три года будет зависеть приток достойных инженеров в экономику страны.

Подготовить инженера, способного сразу по окончании вуза продуктивно трудиться на производстве, – дело непростое. Качество образования зависит от множества факторов, каждый из которых вполне может стать самостоятельным предметом исследования. В данной статье мы намерены оценить фактор социального партнерства. Его выбор обусловлен особым характером подготовки по инженерной специальности. Возможности вузов в основном связаны с преподавательскими кадрами. Но они могут обеспечить лишь должный уровень теоретического обучения. Умения и навыки формируются на производственной практике или благодаря привлечению преподавателей от работодателя. Следовательно, социальное партнерство вузов и предприятий является обязательным компонентом, определяющим качество профессиональной подготовки студентов технических вузов.

Руководствуясь поставленной проблемой, цель сформулируем как выявление барьеров, препятствующих профессиональной подготовке инженеров в условиях социального партнерства.

Социальное партнерство в системе профессиональной подготовки студентов: типология научного дискурса

Традиционно термин «социальное партнерство» применяется в исследованиях социально-трудовых отношений. Ученые, которые специализировались на данной проблематике, анализировали социальные условия и инструменты их поддержки, необходимые для защиты работника как наиболее слабого звена на производстве (Modern institutes..., 2016).

Большинство ученых сошлось во мнении, что социальное партнерство представляет собой особую форму взаимодействия, которой присущи такие признаки, как равноправие сторон, диалогичность, общность интересов, единство целей, свобода в принятии решений (Keller, 2002; Vanhalakka-Ruoho, 2016). По целевой природе социальное партнерство ориентировано на преодоление конфликтов. Его роль проявляется в согласовании интересов, определении общих целей, преодолении коммуникативных барьеров (Лазарева, 2022; Модель, 2000; Тихонова, 2016; Устинович, 2020).

Достижение этой цели подчинено потребности в реализации двух функций: стабилизирующей и гармонизирующей (Чуча, 2022).

В настоящее время субъектами социального партнерства все активнее становятся университеты. На основе сложившихся социальных практик можно выделить три основные модели, функционирующие при участии вузов.

Первой дадим условное название «организационная». Она отражает в себе исторические традиции партнерства в форме социально-трудовых отношений и в качестве субъектов, регулирующих взаимные интересы, объединяет администрацию, преподавателей и студентов. Социальный смысл такой модели состоит в создании условий для поддержания диалога между указанными сторонами (Посохина, 2017).

Вторую модель уместно назвать «сетевая». Через нее описывается сотрудничество университета и работодателей. Основная часть работ ориентирована на определение отраслевой специфики образовательных организаций и работодателей (Воровщиков, 2021). Цель сетевого партнерства состоит в повышении качества профессионального обучения.

Третья модель во многом производна от второй и отличается от нее признанием необходимости более активного участия государства в социальном партнерстве. Все остальное: цели, функции, ориентация на работодателя – сохраняется. Поэтому назовем ее «государственно-сетевая». В научной литературе имеется некоторый опыт осмысления эффективности данной модели. Так, Н.Г. Базадзе и М.К. Касьянова обращают внимание на недостаточную сформированность профессиональных компетенций у старшекурсников (Базадзе, 2012). Иные авторы призывают государство к более активной роли в социальном партнерстве, чтобы вывести вузы из зоны комфорта (Давыденко, 2012). Ряд специалистов предлагает развивать государственно-частное партнерство с участием бизнеса, государства и университетов (Коноплянский, 2015; Тихонова, 2016; Шевчук, 2011).

Помимо названных, имеются также и другие исследования. Однако множество неисследованных лакун остается. Прежде всего, это касается выявления барьеров, препятствующих социальному партнерству. Нам представляется, что можно добиться значимых результатов, если обратиться к концепции Д. Норта (North, 1990).

Методология и методы исследования

Воспользуемся категориальным аппаратом Д. Норта, состоящим из таких понятий, как «рациональный выбор», «транзакционные издержки», «институциональное равновесие» и «ограниченная рациональность».

Рациональный выбор в социальном партнерстве. Он зависит от многих переменных: целей социальных акторов, ресурсных возможностей, нормативного регулирования.

Проще всего описать позиции государства. От его имени в партнерство вступает Минобрнауки России. Участие этого ведомства ограничивается созданием формальных норм. Они обязательны для университетов и рекомендованы работодателям. В подобной конфигурации сразу бросается в глаза отход от равноправия и свободы выбора как двух важнейших признаков социального партнерства. Не все так плохо обстоит с общностью интересов и единством целей. Целевое единство между тремя акторами обосновать нетрудно: государство стремится к обеспечению технологической безопасности страны, университеты заинтересованы в улучшении качества образования, а промышленным предприятиям требуются квалифицированные инженеры.

Ресурсными возможностями государства являются его прерогативы по принятию формальных правил, устанавливающих обязательный порядок взаимодействия

участников социального партнерства. Ресурсы университета – его выпускники. Их привлекательность зависит от качества обучения. Именно высокое качество образования может стать самым важным аргументом в пользу решения промышленного предприятия вступить в партнерские отношения с университетом. Ресурсный потенциал работодателя – технологические площадки, финансы и персонал по обучению студентов профессиональным умениям и навыкам.

Как видно, риски недостижения целей социального партнерства наиболее тяжким бременем ложатся в первую очередь на предприятие. Роль работодателя экономически самая затратная. Однако в современных условиях, когда государство активно занято расширением производственных площадей, нехватка инженерно-технических кадров может снизить озабоченность предприятий из-за неликвидных вложений и стать важным фактором для расширения партнерских контактов с университетами. С этой точки зрения выбор в пользу сетевого сотрудничества в идеальной модели следует признать рационально обоснованным применительно к каждому участнику социального партнерства.

Трансакционные издержки в социальном партнерстве. Для государства – это временные затраты на разработку нормативных правил и разного рода действия по контролю за их соблюдением. Для университетов – обязательство повысить качество образовательного процесса, выйдя из зоны комфорта. Для работодателя – финансовые вложения в материально-техническую базу сетевого партнера и предоставление собственных технологических площадок в целях организации производственной практики. Признание рациональности выбора в пользу социального партнерства предполагает, что его акторы готовы смириться с издержками, так как рассчитывают на получение значимых для себя преимуществ уже в краткосрочной перспективе. При данных условиях участие в сотрудничестве рассматривается как более выгодная альтернатива, чем отказ от сотрудничества.

Представленной идеальной модели можно противопоставить альтернативный вариант. Он окажется актуальным, если участник партнерства станет нарушать правила игры, предложенные государством. В этом случае издержки способны превысить ожидаемые выгодоприобретения.

Институциональное равновесие в социальном партнерстве. Неоинституционалисты под институциональным равновесием понимают ситуацию, когда индивидуальные цели социальных акторов совпадают с партнерскими (McCloskey, 2021). Говоря о социальном партнерстве Минобрнауки, университетов и предприятий, надо понимать, что их взаимодействие протекает на стыке трех институтов: государства, образования и предпринимательства. Их формальные цели не совпадают. Государство имеет широкий целевой спектр в разных социальных сферах, что делает вероятным смещение его ориентиров в противоположную от образования сторону. Бизнес всегда нацелен на максимизацию прибыли, и это может легко отклонить его внимание от социальных проектов, не сулящих доходов в краткосрочной перспективе. Образование направлено на триаду целей, складывающихся из производства научного знания, профессионального обучения и социализации молодежи. Достаточно поставить перед руководством университета акцент на первой или третьей из названных целей, чтобы профессиональное обучение перестало быть актуальным. Все сказанное потенциально способно привести к рассогласованию целей субъектов социального партнерства, а вместе с тем к росту имитационных практик из-за утраты заинтересованности в сохранении отношений. При таких обстоятельствах университет и работодатель с высокой степенью вероятности перейдут в режим снижения перечисленных выше издержек: перестанут заботиться о качестве обучения (университеты); откажутся от финансирования вузов и участия в производствен-

ной практике (работодатели). Правила игры перестанут соблюдаться. Регуляция начнет осуществляться на основе стихийно сложившихся неформальных правил, выработанных с целью имитационного соблюдения формальных норм.

Ограниченная рациональность в социальном партнерстве. Нарушение институционального равновесия ведет к образованию барьеров, препятствующих развитию социального партнерства. Основным источником их возникновения является намеренное снижение издержек при взаимодействии университета и работодателя. Но отчасти данный процесс также может быть описан через категорию *ограниченной рациональности* (McCloskey, 2021). Люди не всегда ведут себя рационально (разумно). Выгоды работодателя, например, могут быть заблокированы из-за устойчивых представлений о том, что университеты не способны к качественной подготовке инженерных кадров или не заинтересованы в качественном обучении студентов. Их преодоление и, соответственно, выход на чистую рациональность могут быть обеспечены благодаря получению новой информации или положительного опыта от социального партнерства.

Итак, мы сконструировали две теоретические модели для эмпирического исследования социального партнерства – идеальную и имитационную. Дальнейший шаг состоит в проверке гипотезы. Нам следует выяснить масштаб отклонения от идеальной модели в сторону имитационной. Выскажем предположение, что отход от идеальной модели детерминирован наличием барьеров, препятствующих согласованному достижению целей субъектов социального партнерства, выходу на чистую рациональность и снижению издержек на образование. Для проверки гипотезы будут применяться два эмпирических индикатора: «профессиональное обучение» и «производственная практика».

Исследование проводилось на примере трех старейших инженерно-технических вузов Ростовской области: ДГТУ (советское название – РИСХМ), РГУПС (РИИЖТ) и ЮРГПУ (НПИ). Для получения информации применялось три метода:

1. Экспертный опрос ответственных за производственную практику преподавателей, по восемь экспертов в каждом из трех названных выше вузов ($N = 24$). Время опроса – ноябрь–декабрь 2022 г.

2. Глубинные интервью работодателей и ответственных за производственную практику преподавателей, по шесть экспертов в двух целевых группах ($N = 12$). Опрашивались сотрудники ЮРГПУ и его работодатели. Время опроса – январь–февраль 2023 г.

3. Массовый опрос студентов III–V курсов трех указанных выше вузов. Время опроса – сентябрь–октябрь 2022 г. Полный расчет выборки представлен в табл. 1.

Таблица 1

Расчет выборки массового опроса студентов, чел.

Параметр выборки	Университет		
	ДГТУ	РГУПС	ЮРГПУ
Общая численность обучающихся	46 025	8437	24 143
Не опрашивались	Студенты I и II курсов, заочного отделения, иностранные студенты, студенты филиалов, магистранты и аспиранты, а также не обучающиеся по инженерным специальностям		
Генеральная совокупность	8326	1109	4245
Выборочная совокупность	367	286	352
	Доверительная вероятность – 95%. Погрешность – $\pm 5\%$		
Реально опрошено	526	300	416

Результаты исследования

Социальное партнерство как фактор повышения качества профессионального обучения. Профессиональное обучение – первый из двух выделенных эмпирических индикаторов. Важнейшей нормой, регулирующей образовательный процесс, является обязательное участие в профессиональном обучении не менее 5% (в некоторых ФГОС – 10%) представителей работодателя относительно штатных сотрудников образовательной организации. При этом стаж работы в профессиональной области у таких преподавателей должен составлять не менее трех лет. Данную норму считаем правильной и необходимой. Однако ни один из наших информантов-преподавателей на глубинных интервью не подтвердил ее соблюдение:

- *Эти 5% одна сплошная имитация* (эксперт № 1).
- *Мы не сильно любим эту норму; она работает формально* (эксперт № 3).
- *Работодатели не горят желанием работать преподавателями* (эксперт № 2).
- *Кому нужно отрываться от своего рабочего места, чтобы переходить на копейки* (эксперт № 4).
- *Добиться ее исполнения в современных условиях невозможно* (эксперт № 6).

Представленные результаты подтверждаются массовым опросом студентов и экспертным опросом ответственных за производственную практику преподавателей.

Таблица 2

Распределения ответов студентов ($N = 1240$) и экспертов ($N = 24$) на вопрос: «Проводят ли у вас аудиторские занятия производственники-практики?»

Вариант ответа	Студенты (%)	Эксперты (чел.)
Да, и это играет большую роль в моем профессиональном становлении	49,9	14
Да, но они имели низкую квалификацию	16,9	6
Да, но их участие было формальным	2,1	2
Нет, только преподаватели университета	31,1	2

В группе студентов отчетливо просматривается неудовлетворенность положением дел, по меньшей мере, у половины опрошенных. Одна часть (16,9%) ссылается на низкую квалификацию преподавателей-практиков; другая (31,1%) и вовсе указывает на отсутствие производственников в учебных аудиториях.

Позиция самих работодателей разъяснялась на основе глубинных интервью. Результаты оказались противоречивыми. В зависимости от специальности опрашиваемых можно объединить в две группы.

Явно выраженную готовность участвовать в жизни университета в качестве преподавателей показали представители наиболее динамично развивающихся промышленных отраслей: горного дела, нефтегазового дела и транспортно-экспедиторской деятельности. Типичными можно назвать следующие высказывания:

- *Если бы нас попросили принять участие в подготовке студентов, мы бы согласились, мы нуждаемся в кадрах* (эксперт № 10).
- *Нас не всегда устраивает квалификация молодых специалистов. Думаю, что нам по силам изменить к лучшему профподготовку, если бы вуз попросил о помощи* (эксперт № 11).
- *Выделить сотрудника на такое дело не просто, но если бы дали удобное время, то попробовать можно, но с гарантиями трудоустройства у нас лучших студентов* (эксперт № 12).

Работодатели по трем другим направлениям – «машиностроение», «технологические машины и оборудование» и «металлургия» – стремления к сотрудничеству не показали. Диалог с ними проходил натужно и без явной заинтересованности в общении. Ниже представлены цитаты, характеризующие результаты бесед:

- *У нас нехватка кадров на производстве, мы не можем отправлять своих сотрудников в рабочее время куда-то в другое место, а в выходные они сами не захотят* (эксперт № 7).

- *Зачем нам посылать в университеты своих специалистов, если их выпускники к нам работать не идут* (эксперт № 8).

- *Мы лучше научим у себя в цеху тех, кто реально хочет быть с нами, чем пойдем в аудиторию, где желающих стать инженерами совсем нет* (эксперт № 9).

Столь серьезные различия в ответах двух групп работодателей имеют неслучайный характер. Причины частично кроются в дифференциации доходов между горняками (логистами, нефтяниками) и заводскими инженерами. Отсюда и негативный опыт у машиностроителей при работе с молодыми специалистами, подавляющее большинство из которых стараются искать работу более денежную и менее трудную. Кроме того, в Ростовской области потребность в инженерных кадрах на заводах значительно меньше, чем в добывающей промышленности или логистике. В связи со строительным бумом в регионе функционируют десятки крупных карьеров, что приводит почти к полной трудоустроенности выпускников. Отсюда такой высокий спрос и буквально охота со стороны потенциальных работодателей. Этим же объясняется и желание работодателей использовать любую возможность привлечь к себе внимание старшекурсников.

И тем не менее какого-либо влияния на университеты инициативы работодателей не оказывают. Вузы предпочитают исполнять анализируемую норму малой кровью. Независимо от направлений подготовки в большинстве случаев преподаватели от работодателей – это бывшие выпускники, с которыми можно легко договориться об имитационном исполнении ФГОС. Реже в статус «работодателей» записываются штатные преподаватели, которые имеют некоторую сопричастность к предприятиям, где студенты проходят производственную практику. К сожалению, норма о 5% исполняется формально, с намерением обойти жесткий государственный императив с максимальной экономией ресурсов.

Еще одна группа норм ФГОС, принятая с целью стимулировать социальное партнерство, – обязательное участие работодателей в разработке образовательных программ и мониторинге качества обучения. Однако эти предписания сформулированы обобщенно, без какой-либо конкретики и детализации. Разъясняющих документов нет. Все наши попытки выяснить опыт их применения в практиках взаимодействия с работодателями показали, что контакты ограничиваются в лучшем случае составлением отчетов о рекомендациях, которых в реальности не было. Данный вывод находит подтверждение в ответах экспертов-преподавателей:

- *Никогда мы не предлагали представителям предприятий работать над учебными планами* (эксперт № 1).

- *Учебные планы составляются под возможности наших штатных преподавателей* (эксперт № 2).

- *Когда-то были попытки завести разговор на эту тему, но результата они не имели* (эксперт № 3).

- *В мониторинговых мероприятиях работодатели не участвуют: им и нам это не нужно* (эксперт № 4).

- *О каком мониторинге государство говорит? Это такой уровень партнерства, когда каждый «болеет» общим делом. Мы же – каждый за себя* (эксперт № 5).

- *Предприятию нужен готовый работник. Так нам говорят. А каким образом мы это сделаем – это наши заботы (эксперт № 6).*

На поверхностном уровне отсутствие социального партнерства по данной позиции объясняется особенностями формулировки анализируемой нормы. Для работодателей она имеет рекомендательный характер, а университеты в отчетах могут указывать на любые мнимые контакты. Их достоверность не проверяется.

Квинтэссенцией сложившейся ситуации может быть высказывание преподавателя по специальности «Технологические машины и машиностроение: *«Государство обозначило для профессионального обучения свои хотелки, но не дало никакого инструмента для их реализации»*. Таких эмоциональных высказываний в процессе интервью прозвучало немало.

Социальное партнерство как фактор улучшения производственной практики. Производственная практика – важная часть социального партнерства, обеспечивающая отработку умений и навыков. С позиции результативности социального партнерства она даже важнее профессионального обучения, так как является уже устоявшейся не одно десятилетие институцией и степень ответственного отношения к ней может быть надежным индикатором качества образования.

Во ФГОС прописываются виды и формы производственной практики, место ее размещения в учебном плане и продолжительность. В некотором роде провокацией, способствующей росту имитационных практик, служит норма, допускающая проведение производственной практики на базе самой образовательной организации. Целесообразность данного правила очень сомнительна, так как глубинные интервью с ответственными за производственные практики показали отсутствие у технических университетов необходимых лабораторий и прочих технологических площадок. Содержащееся в них оборудование устарело, устанавливалось еще в советские времена.

Иных указаний по предмету организации производственной практики ФГОС не содержат. Поэтому практически полностью механизм коммуникации университета и промышленного предприятия выстраивается на основании неформальных норм. С одной стороны, это очень удобно и дает известный простор для свободы построения образовательного процесса, с другой – может быть источником разного рода злоупотреблений с целью снижения издержек. Гадать о вероятности одного из двух сценариев нет смысла. Благодаря исследованию мы располагаем данными, которые могут прояснить ситуацию по трем отобранным университетам.

Преподаватели-эксперты высказали мнение об отсутствии явной заинтересованности у работодателей в принятии студентов на производственную практику:

- *У человека свои профессиональные обязанности, ему нужно следить за сроками работ, контролировать персонал и при этом еще заниматься нашими студентами. Зачем ему это надо? (эксперт № 1).*

- *Если бы еще были какие-то гарантии последующего трудоустройства на этом предприятии, тогда ладно. Но студент может и не вернуться на работу. Так для чего работодатель должен тратить свое время? (эксперт № 2).*

- *Не буду скрывать, многие работодатели просто ставят печати на отчетах по практике. Лишь бы их студенты не донимали (эксперт № 4).*

Перечисленные суждения можно интерпретировать двойственно: либо преподаватели указывают на свой негативный опыт общения с работодателями, либо выдают собственное нежелание вступать в партнерские отношения за свершившийся социальный факт.

Результаты глубинных интервью с работодателями однозначного ответа не дали, о чем свидетельствует некоторая противоречивость их суждений:

- *Откровенно говоря, для нас практиканты больше помеха. Мы их принимаем, но большой пользы для себя не видим (эксперт № 7).*
- *Студентов мы немного побаиваемся, мало ли что они на производстве выкинут. Непонятно, кто за это станет отвечать (эксперт № 8).*
- *Студентов не ждем, но стараемся пристроить на рабочие места. Правда, ими никто особо не занимается. Работают сами по себе (эксперт № 9).*
- *Нам трудно с большими карьерами конкурировать за выпускников, поэтому стараемся трудоустроить тех, кто проходит на нашем предприятии производственную практику (эксперт № 10).*
- *Работа в системе логистики сложная, но какая-то часть выпускников у нас остается. Помогаем, чем можем, стараемся выбрать толковых студентов (эксперт № 11).*
- *Недостатка кадров у нас нет, но к серьезным, трудолюбивым ребятам-практикантам мы присматриваемся (эксперт № 12).*

По этим ответам видна та же самая логика, что и в предыдущей группе вопросов, направленных на оценку участия работодателей в профессиональном обучении. Нетрудно заметить, что в цехах машиностроительных и металлургических заводов практикантов не ждут. И эта ситуация типична не только для предприятий, где проводилось исследование. Это отношение свойственно всем производствам данной отрасли в Ростовской области.

Теперь обратимся к данным по массовому опросу непосредственно самих обучающихся. Их нацеленность и мотивация в конечном счете имеют решающее значение для овладения специальностью.

Таблица 3

**Распределения ответов студентов ($N = 1240$) и экспертов ($N = 24$) на вопрос:
«Нужна ли производственная практика для профессионального развития?»**

Вариант ответа	Студенты (%)	Эксперты (чел.)
Да, она необходима для приобретения профессиональных умений и навыков	80,9	18
Да, можно завязать знакомства для последующего трудоустройства	45,8	13
Нет, чему-то полезному можно научиться, когда трудоустроишься	5,1	2
Нет, я (значительная часть студентов) не буду работать инженером	3,9	1

Этим вопросом оценивалась значимость производственной практики для образования и последующего трудоустройства. Смысл вопроса состоял в том, чтобы выяснить готовность обучающихся работать по специальности и осознание того, какое место в их ценностях занимает производственная практика. Результаты показали, что подающее большинство опрошенных по окончании вуза намерены стать инженерами. Стереотип о том, что большинство студентов даже не рассматривает вопрос о профессиональном трудоустройстве, не соответствует действительности. Эта же позиция была подтверждена экспертным опросом.

Можно принять во внимание то, что 50,9% опрошенных выбрали вариант ответа, свидетельствующий об успехах социального партнерства. Однако практически столько же студентов, оказавшихся в выборке, в той или иной степени усомнились в положительном значении производственной практики для своего профессионального становления. Поскольку речь идет не о голосовании, а об эффективности работы системы подготовки инженерных кадров, то результат опроса не настолько впечатляющий, как может показаться при поверхностном рассмотрении.

Таблица 4

**Распределение ответов студентов (N = 1239) на вопрос:
«Была ли полезной производственная практика для вашего профессионального развития?»**

Вариант ответа	Результаты, %
Да, она дала мне многое	50,9
Однозначного мнения не сложилось	33,1
Нет, так и не понял чем мы там занимались	11,9
Я там не был, просто принес в деканат справку	4,1

Правильность этой точки зрения подтверждается данными, полученными при ответе на открытый вопрос «Что бы вам хотелось улучшить на производственной практике?». Обычно открытые вопросы респондентами игнорируются. В данном случае это далеко не так. Было лишь 27% пропусков. Из результативных ответов 40% могут быть названы положительными (*все было отлично, ничего менять не надо* и т.п.) и 33% – отрицательными. Наиболее интересные из последних далее процитируем. Целесообразность пространного размещения студенческих ответов без купюр обусловлена тем, что даст возможность наиболее полно понять и в каком-то смысле почувствовать разочарование многих обучающихся от дефектов в системе социального партнерства.

Итак, ниже представлены пожелания студентов, направленные на изменения в производственной практике:

- *Чтобы вуз предоставлял места на практику, а не приходилось самим выискивать организации.*
- *Больше конкретики при выдаче технического задания.*
- *Улучшить отношение к практикантам.*
- *Выделить специальных людей на ее период.*
- *Чуть больше контактов преподавателей и студентов во время практики.*
- *Хотелось бы побольше частных случаев на практике, с которыми мы столкнулись бы потом на работе по специальности.*
- *За все время ни разу не были на производстве в цехах.*
- *Хотелось бы, чтобы практика была практикой, а не формальностью.*
- *Мне бы хотелось проходить такую практику, которая так или иначе связана с моей специальностью, а не ту, которая отвечает узким запросам кафедры, косвенно связанную с моим направлением.*
- *Выбор вузом реально заинтересованных предприятий и нужной квалификации.*
- *Сделать ее реально существующей.*
- *Пересмотреть взаимодействия между предприятием и студентами.*
- *Уровень компетенций преподавательского состава и оснащение.*
- *Подход некоторых преподавателей: ты не знаешь ответ на вопрос, а тебе смеются в ответ, будто ты умственно отсталый.*
- *Чтобы со студентами действительно работали.*

Из студенческих рекомендаций со всей очевидностью следует, что проблемы в проведении социального партнерства отнюдь не только в работодателях, но и в самих университетах. В большей степени даже в последних. Именно университетские работники должны не только задавать высокую планку во взаимоотношениях с работодателями, мотивируя их на сотрудничество, но и надлежащим образом применять имеющиеся в их распоряжении полномочия. Стоит заметить, что над повышением

качества в исполнении обязанностей следует поработать всем акторам, задействованным в подготовке инженерно-технических кадров. При этом мы понимаем, что университетам не хватает ресурсов, а участие в социальном партнерстве работодателей предопределяется комплексом негативных стереотипов и установок, названных в теоретической части статьи ограниченной рациональностью. Все это в совокупность закладывает барьеры на пути социального партнерства.

Барьеры, препятствующие становлению социального партнерства. Для удобства характеристики выделяемых барьеров предложим основание для их типологии. Основанием выступают источники происхождения барьеров.

1. Барьеры социального партнерства, вызванные институциональными правилами высшего образования.

Первый барьер: неучастие работодателей в учебном процессе. В университетах применяются уловки, нацеленные на формальное соблюдение нормы из ФГОС о 5% работодателей в образовательном процессе относительно штатных ППС. Инициаторами имитаций выступают сами же университетские работники, снижающие издержки на образование. Свидетельством такого подхода могут быть данные, полученные по специальности «горное дело». Цитата из интервью работодателя: *«Если бы из университета пришел запрос привлечь наших сотрудников к тому, чтобы почитать лекции или провести практические занятия, мы бы согласились. Нам нужны хорошие специалисты»* (эксперт № 10). Цитата из интервью ответственного за производственную практику по этой же специальности: *«Потенциальных работодателей как преподавателей мы не приглашали»* (эксперт № 4). Здесь имеется явный диссонанс в высказываниях. Конечно, мы не можем распространять его на все учебные специальности. Даже в масштабах изученного были свои различия. Но можно смело заключить, что вузы далеко не всегда используют имеющиеся у них возможности для повышения качества профессиональной подготовки. И дело отнюдь не в отсутствии желания. Эксперты объяснили суть проблемы. Договоры ГПХ, по которым оформляются трудовые отношения с работодателями, не визируются учебной частью, потому что объем ставок ППС рассчитывается не по нагрузке, а по численности контингента. Принимая сотрудника извне, нужно сокращать штатного сотрудника. А увеличить контрольные цифры приема нельзя, так как снизятся показатели по ЕГЭ. В региональные вузы на технические специальности поступают студенты с низкими баллами. Особенно это касается физики. Поэтому, чтобы не снижать показатели эффективности работы вуза, сокращается объем бюджетных мест. Выгоднее принимать гуманитариев, у которых высокие баллы. В итоге в вузах стараются увольнять в первую очередь нештатных преподавателей, а штатные с помощью несложных комбинаций с документами становятся «работодателями».

Второй барьер: непривлечение работодателей к составлению образовательных программ. Запрос на это имеется и отчетливо осознается преподавателями: *«Учебные планы делаются в спешке и представляют собой театр абсурда»* (эксперт № 6); *«Тому, что реально требуется на производстве, студентов у нас не научат»* (эксперт № 5). Невзирая на это, все опрошенные подтвердили полное отсутствие контактов с работодателями. Опять возникает вопрос о том, почему не используются ресурсы работодателей. Симптоматичным может быть следующее суждение: *«Это наша вина. Нам все некогда заниматься важными делами, до главного руки не доходят. Работаем по 8–12 часов. Какие учебные планы?»* (эксперт № 1). В качестве объяснения можем сослаться на общую ситуацию, которая сложилась во всех региональных вузах. Сейчас доминирует так называемая отчетная эффективность. Показатели делаются на науке, финансовой деятельности, работе в медиапространстве. В этих условиях об-

разование отодвигается куда-то совсем на задний план. Ресурсов на него не хватает. Издержки, с ним связанные, не воспринимаются руководством как рациональные: *«Делаем предложения по учебным планам, а к нам не прислушиваются»* (эксперт № 2). Большинство преподавателей высказали убеждение, что «демократия» в составлении учебных планов приводит к снижению качества образования. У преподавателей и работодателей слишком много забот, чтобы сделать образование таким, каким его видит государство. Поэтому мнение опрошенных лучше всего выражает позиция следующего эксперта: *«Нужно вернуться к унифицированным учебным планам. Сейчас в них включают все что попало»* (эксперт № 1).

Третий барьер: формальность производственной практики. По мнению работодателей и преподавателей, озвученному в интервью, не менее 30% практикантов большую часть времени не появляются на производстве или совсем там отсутствуют. При этом качество самой практики у многих студентов вызвало нарекания. Проблем, следовательно, немало. И они порождаются нормативными условиями ее организации и проведения.

Больше всего претензий вызвано отсутствием централизованного механизма распределения студентов. Действующая модель на первый взгляд представляется очень демократичной. Она целиком и полностью основана на представлении, что современные студенты, вузовские работники и работодатели участвуют в производственной практике предельно ответственно. Вузы заключают с несколькими работодателями договоры, обеспечивая студентам альтернативность выбора. Практиканты получают почти полную свободу поведения. Фактически их единственной формальной обязанностью является составление отчета. Предполагается, что без квалифицированного отчета по практике нельзя получить оценку. И это было бы так, если бы оценки выступали действительным индикатором качества образования. Но они давно уже потеряли связь с приобретаемыми знаниями, умениями и навыками. Для ответственных за практику ее организация рассматривается как обременительная обязанность, а так называемая демократичность с полностью размытой ответственностью дает возможность снизить временные, эмоциональные, материальные и прочие издержки.

Понимая это, все наши эксперты предлагали перейти к централизованному механизму распределения и контроля над практикантами. В подтверждение написанного приведем одно из высказываний работодателя по специальности «нефтегазовое дело»: *«Предприятие из Салехарда просит практикантов, но проезд не оплачивает, жилья не дает; кто туда поедет? только дети обеспеченных родителей»* (эксперт № 5). А шанс на трудоустройство в такое престижное место должны получить наиболее талантливые студенты.

2. Барьеры социального партнерства, производные от специфики специальности.

Первый барьер: снижение качества образования. Проблемы были выявлены по трем специальностям: «машиностроение», «технологические машины и оборудование», «металлургия». Главная трудность состоит в отсутствии у вузов современного оборудования для проведения практических занятий. Все, что имеется, было установлено еще в советские времена. Ситуация резко ухудшилась с 2016 г., когда было введено подушевое финансирование. Администрации вузов пришлось «оптимизировать» ставки лаборантов. Благодаря такому решению поддержание порядка в технических лабораториях стало делом энтузиастов: *«Мы испытываем катастрофическую нехватку качественного “железа”»* (эксперт № 3); *«Лаборатории предоставлены сами себе. Их никто не обновляет»* (эксперт №2); *«Станки сдали на металлолом»*

(эксперт № 1); *«Мне пятьдесят шесть, а в этом классе ничего не изменилось с моего первого здесь появления»* (эксперт № 2).

Работодатели говорят о тех же проблемах: *«Качество обучения лежит за пределами критики»* (эксперт № 7); *«Иногда мне кажется, что в вузах вообще ничему не учат»* (эксперт № 8); *«Термины им известны, а руки у них словно у выпускниц филфака»* (эксперт № 9).

Оборудование, применяемое в машиностроении, безусловно, очень дорогое. И если государство ожидает, что оно само появится в региональных вузах, то этого не случится. Нужны либо прямые закупки, либо тесное и не вполне добровольное взаимодействие с работодателями. Подушевое финансирование и гранты ситуацию не исправят. Эти менеджеристские инструменты в региональных вузах, как правило, реализуются имитационно, натужно и исключительно ради того, чтобы пройти аккредитацию.

Второй барьер: формальная включенность работодателя в производственную практику. Логистика, нефтегазовое и горное дело по индикатору «производственная практика» показали сравнительно высокий уровень развития социального партнерства. Указанный барьер оказался актуален только для представителей специальностей по машиностроению и металлургии. И дело не только в некотором упадке отрасли, которую власть пытается перезапустить. Дело еще и в специфике производства, которое имеет сложную организацию с большой долей участия бюрократического аппарата. Решения здесь принимаются медленно, с оглядкой на риски, связанные с ответственностью. Студентам на крупных производствах не рады. А отсюда результаты, содержание которых максимально точно отражается в следующем высказывании: *«Предприятий, которые стоят в очереди и говорят: “Давайте нам студентов!” – таких нет»* (эксперт № 3). Сами беседы часто проходили в острой, резкой форме, с жесткой фиксацией на недостатках и с неверием в благоприятные перспективы: *«Постепенно происходит падение индустрии в средневековую цеховую структуру: клановость, наследственность»* (эксперт № 2).

С учетом столь резкой критики трудно представить, чтобы действующие технические университеты смогли основательно улучшить ситуацию с подготовкой инженерно-технических кадров.

3. Барьеры социального партнерства, порожденные социальными свойствами личности студента.

Первый барьер: отсутствие страха перед отчислением за неуспеваемость. Это еще одна проблема, производная от подушевого финансирования. Примерно ко второму курсу, а у некоторых обучающихся даже раньше, наступает понимание, что за неуспеваемость не отчисляют. Все наши собеседники-преподаватели говорили об этой новой для себя реальности: *«Студентов не выгоняют. Нам говорят, будете ставить двойки, кого-то не изберут по конкурсу»* (эксперт № 1); *«Даже если идешь на принцип и не ставишь тройку прогульщику, собирают комиссию, а та все равно ставит»* (эксперт № 4); *«Студенты уже давно все знают, что в подушевом финансировании они самые важные души»* (эксперт № 3); *«Глупо говорить о качественном обучении, когда преподаватель лишен всех средств воздействия на студента»* (эксперт № 2). О подушевом финансировании хорошо известно даже работодателям. Наиболее ответственные из них не ставили прогульщикам печати на отчетах. Но вынуждены это делать под давлением университетов. В итоге именно действующий нормативный механизм ведет к развитию неформальных правил, побуждающих акторов снижать издержки на обучение.

Второй барьер: неспособность к интенсивной и систематической трудовой деятельности. Современная молодежь выросла в потребительском обществе, в услови-

ях изобилия. Ей свойственны инфантильность, консюмеризм, стремление получить многое за счет малого. Это согласованная позиция как преподавателей, так и работодателей: *«Молодежь хочет лежать на диване, блогерством заниматься и ничего не делать»* (эксперт № 6). Такие особенности порождаются не образованием, но именно образование, очищенное от ложных представлений о так называемой эффективности, могло бы изменить молодежь. Ответственные работодатели делать это умеют: *«Основная сложность со студентами на практике – нежелание ею заниматься. Эту сложность мы перешагнули. Мы давно закрыли лавочку по формальным печатям на отчетах»* (эксперт № 10). Но подобным образом поступают далеко не все. Липовых отчетов, по словам ответственных за практику, сдается не менее 30%. В некотором роде ситуация устраивает всех акторов партнерства: студенты не докучают работодателям, а администрация вузов сдает фальшивые отчеты с имитационной эффективностью. Непонятно только одно: как будут решаться поставленные Президентом задачи.

Заключение

Опираясь на методологию неоинституционализма, попытаемся дать общую оценку состоянию социального партнерства.

Прежде всего, нам следует определиться с тем, насколько хорошо осознают промышленные предприятия и технические университеты рациональность выбора партнерского взаимодействия. По целям вопросы не возникают. И тех, и других государство поставило в такие нормативные условия, когда у них просто нет иного выбора. Предприятия должны наращивать объемы производства и обеспечивать стране технологическую безопасность, а университеты – проходить аккредитацию и подтверждать управленческую эффективность. Однако финансовое бремя, т.е. издержки, в основном несет бизнес. Да, университеты тоже должны увеличивать расход ресурсов. Но их ресурсы темпоральные и интеллектуальные. Предприятиям же необходимо улучшать материально-технические возможности своих партнеров в сфере образования и развивать инфраструктуру по приему практикантов на своей территории. Если это не делать, то правила ФГОС будут исполняться университетами имитационно. На данный момент ни предприятия, ни университеты не нацелены на резкое увеличение издержек ради повышения качества социального партнерства.

Реализации партнерских отношений также препятствует управленческая политика государства, адресованная вузам. Она порождает фактор ограниченной рациональности, одинаково значимый как для бизнеса, так и для высшего образования. Университеты не рассматривают образовательный процесс в качестве своего целевого приоритета, а производители продолжают жить установками 1990-х гг. о «покупных дипломах».

При таких обстоятельствах государственные нормы о социальном партнерстве, несмотря на их очевидную полезность для повышения качества образования, в должном объеме не работают. Да, определенные изменения к лучшему сейчас происходят. Но в целом институциональная устойчивость, т.е. согласованность целевых ориентаций между образованием, бизнесом и государством, не достигается.

Для исправления ситуации нужны фундаментальные преобразования. Мы разработали ряд подходов к реформированию действующей модели социального партнерства. Здесь мы представим только наиболее общие позиции:

- *Изменить государственную политику в сфере образования.* Государству следует отказаться от сложившейся практики оценивать эффективность вузов по наукометрическим показателям. Реальной науки в технологических вузах региона никогда не было. Они изначально создавались как институты для подготовки инженерных

кадров. Именно в таком качестве они и должны функционировать. Иное переключает внимание на третьестепенные цели и отвлекает от образовательного процесса.

- *Внести изменения в правила, регулирующие социальное партнерство.* Требуется унифицировать и детализировать нормативный порядок проведения производственной практики. Прежде всего, обеспечить равенство работодателя и университета. Асимметричный статус может быть только у государства, и то лишь в части определения институциональных условий. Все высказанные информантами предложения можно свести в следующий непротиворечивый порядок: составить перечень актуальных по специальности предприятий, распределять практикантов по производственным потребностям работодателя, сделать предприятия ответственными за проживание практикантов, стандартизировать условия работы на производстве, ввести единообразные правила доставки к предприятию и обратной отправки практикантов к местам обучения. Все эти обстоятельства должны получить четкое государственное регулирование. Ничего подобного действующие ФГОС не содержат.

Увеличить продолжительность срока производственной практики. Это пожелание прежде всего со стороны студентов. Преподавателей же беспокоит сокращение аудиторной нагрузки и сомнения в эффективности самой практики. Компромиссом мог бы стать переход всей инженерной подготовки на шестилетний специалитет.

Ввести наставников от работодателя. Это предложение также идет от студентов и связано оно с трудностями перехода от теоретического обучения к реализации практических функций на производстве.

Отказаться от самостоятельного выбора студентами производственного предприятия. Это правило основано на представлении о наличии развитой образовательной субъектности у обучающихся. Однако в реальности оно лишь провоцирует порочную практику минимизации издержек. Практикантов следует отправлять на те предприятия, которые четко соответствуют профилю специальности и действительно нуждаются в кадрах. Кроме того, в них должна быть развита инфраструктура по приему студентов.

- *Улучшить материально-техническое обеспечение профессиональной подготовки и производственной практики.* Подготовить квалифицированных инженеров невозможно, если не опираться на современные технологии. В вузах должно быть высокотехнологичное оборудование, а не картонные муляжи и станки советских времен. Пока университетские лаборатории этим похвастать не могут. У работодателя проблема немного другая. Технологические инструменты и производственные площадки имеются, а вот инфраструктуры для размещения иногородних студентов нет. Это существенный изъян, который не позволяет организовать практику как реальный, а не имитационный процесс.

Наивно надеяться, что материально-технические трудности можно преодолеть за счет конкуренции по грантам. У государства имеется два реальных варианта решения проблемы: либо использовать прямое бюджетное финансирование, либо обязать сделать это работодателя. В последнем случае решение осуществляется за счет более квалифицированного отбора партнеров. Предприятия должны быть современными, обеспеченными ресурсно, перспективными, заинтересованными в сотрудничестве.

Литература

Базадзе, Н.Г. Об опыте и перспективах развития социального партнерства корпораций оборонного комплекса с национальными исследовательскими университетами / Н.Г. Базадзе, М.К. Касьянова // *Менеджмент и бизнес-администрирование*. – 2012. – № 1. – С. 169–173.

В вузах РФ на инженеров на 2024–2025 учебный год выделяют почти 255 тыс. бюджетных мест // ТАСС. – 22.02.2024. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/20058393>.

- Воровщиков, С. Г. Социальное партнерство образовательных организаций общего и высшего образования: проект сетевого взаимодействия / С.Г. Воровщиков, О.А. Любченко // *Управление современной школой*. – 2021. – № 7. – С. 43–48.
- Давыденко, Т. М. Инновационные грани социального партнерства «вуз – работодатель»: от учебных практик к проектной интеграции / Т.М. Давыденко, Т.Ю. Гущина, А.П. Пересыпкин // *Инновации*. – 2012. – № 4. – С. 45–49.
- Коноплянский, Д.А. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза в процессе обучения: роль государственно-частного партнерства / Д.А. Коноплянский // *Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств*. – 2015. – № 33–1. – С. 180–185.
- Лазарева, Г.Ю. Профессиональная социализация студентов: опыт социального партнерства технических вузов Ростовской области / Г.Ю. Лазарева // *Caucasian Science Bridge*. – 2022. – Т. 5, № 4. – С. 108–118. – <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2022.4.11>.
- Модель, И.М. Социальное партнерство при федерализме: в порядке обсуждения проблемы / И.М. Модель, Б.С. Модель // *Политические исследования*. – 2000. – № 2. – С. 172–177.
- Посохина, С.А. Социальное партнерство как фактор профессионального становления и адаптации студентов вуза / С.А. Посохина // *Интерактивная наука*. – 2017. – № 1. – С. 32–34. – <https://doi.org/10.21661/r-411196>.
- Путин назвал поддержку инженерного образования и естественных наук приоритетами для РФ // ТАСС. – 05.10.2022. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/15963463>.
- Российские работодатели столкнулись с нехваткой инженеров // Lenta.ru. – 14.03.2023. – URL: <https://lenta.ru/news/2023/03/14/engineers/>.
- Тихонова, А.Д. Государственно-частное партнерство в сфере высшего образования / А.Д. Тихонова // *Инновационная наука*. – 2016. – № 9. – С. 196–198.
- Устинович, В.С. Государственные корпорации: социальное партнерство и проблемы взаимодействия с профсоюзами / В.С. Устинович, В.А. Алымова // *Известия Юго-Западного государственного университета. – Сер. История и право*. – 2020. – Т. 10, № 1. – С. 125–131.
- Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений / С.Ю. Чуча // *Государство и право*. – 2022. – № 1. – С. 130–142. – <https://doi.org/10.31857/S102694520018280-9>.
- Шевчук, Е.В. Государственно-частное партнерство как институт модернизации сферы образовательных услуг: международный и отечественный опыт: дис. ... канд. эконом. наук / Е.В. Шевчук. – Ростов н/Д, 2011. – 190 с.
- Keller, B. The European Company Statute: Employee involvement – and beyond / B. Keller // *Industrial Relations Journal*. – 2002. – Vol. 33, № 5. – P. 423–444.
- McCloskey, D.N. Bettering humanomics: A new and old approach to economic science. – Chicago: University of Chicago Press, 2021. – 157 p.
- Modern institutes and regulatory forms of social and labor relations in Russian society / K.V. Vodenko, O.M. Shevchenko, T.I. Barsukova [et al.] // *International Review of Management and Marketing*. – 2016. – Vol. 6, № 6S. – P. 185–190.
- North, D.C. Institutions, institutional change and economic performance. – Cambridge: Cambridge University Press, 1990. – 152 p.
- Vanhalakka-Ruoho, M. Educational pathways of ninth grade adolescents: Transition practices in vocational and academic families / M. Vanhalakka-Ruoho // *Australian Journal of Career Development*. – 2016. – Vol. 25, № 3. – P. 117–128.

Reference

- Almost 255 thousand budget places will be allocated for engineers in Russian universities for the 2024-2025 academic year. TASS. 22.02.2024. Available at: <https://tass.ru/obschestvo/20058393>. (In Russ.)
- Bazadze N.G., Kasyanova M.K. On the experience and prospects of development of social partnership of defense corporations with national research universities. *Menedzhment i biznes-administrirovaniye = Management and Business administration*. 2012;1:169–173. (In Russ.)
- Chucha S.Yu. Social partnership in the sphere of regulation of labor and other directly related relations. *Gosudarstvo i pravo = State and law*. 2022;1:130–142. <https://doi.org/10.31857/S102694520018280-9>. (In Russ.)
- Davydenko T.M., Gushchina T.Yu., Peresyypkin A.P. Innovative facets of social partnership “university – employer”: from educational practices to project integration. *Innovatsii = Innovation*. 2012;4:45–49. (In Russ.)
- Keller B. The European company statute: Employee involvement – and beyond. *Industrial Relations Journal*. 2002;33(5):423–444.

- Konoplyansky D.A. Formation of competitiveness of a university graduate in the process of training: the role of public-private partnership. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv = Bulletin of Kemerovo State University of Culture and Arts*. 2015;33-1:180-185. (In Russ.)
- Lazareva G.Y. Professional socialization of students: the experience of social partnership of technical universities of Rostov region. *Caucasian Science Bridge*. 2022;5(4):108-118. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2022.4.11>. (In Russ.)
- McCloskey D.N. Bettering humanomics: A new and old approach to economic science. Chicago: University of Chicago Press; 2021. 157 p.
- Model I.M., Model B.S. Social partnership under federalism: a discussion of the problem. *Politicheskaya issledovaniya = Political Studies*. 2000;2:172-177. (In Russ.)
- North D.C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press; 1990. 152 p.
- Posokhina S.A. Social partnership as a factor of professional formation and adaptation of university students. *Interaktivnaya nauka = Interactive science*. 2013;1:32-34. <https://doi.org/10.21661/r-411196>. (In Russ.)
- Putin called support for engineering education and natural sciences priorities for the Russian Federation. TASS. Available at: <https://tass.ru/obschestvo/15963463>. (In Russ.)
- Russian employers face a shortage of engineers // *Lenta.ru*. 14.03.2023/ Available at: <https://lenta.ru/news/2023/03/14/engineers/>. (In Russ.)
- Shevchuk E.V. Public-private partnership as an institute of modernization of the sphere of educational services: international and domestic experience: Thesis of the PhD Dis. Rostov-on-Don; 2011. 190 p. (In Russ.)
- Tikhonova A.D. Public-private partnership in the sphere of higher education. *Innovatsionnaya nauka = Innovative science*. 2016;9:196-198. (In Russ.)
- Ustinovich V.S., Alymova V.A. State corporations: social partnership and problems of interaction with trade unions. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Historiya i pravo = Proceedings of the Southwestern State University. Series: History and law*. 2020;10(1):125-131. (In Russ.)
- Vanhalakka-Ruoho M. Educational pathways of ninth grade adolescents: Transition practices in vocational and academic families. *Australian Journal of Career Development*. 2016;25(3):117-128.
- Vodenko K.V., Shevchenko O.M., Barsukova T.I. et al. Modern institutes and regulatory forms of social and labor relations in Russian society / *International Review of Management and Marketing*. 2016;6(6S):185-190.
- Vorovshchikov S.G., Lyubchenko O.A. Social partnership of educational organizations of general and higher education: a project of network interaction. *Upravlenie sovremennoy shkoloy = Management of a modern school*. 2021;7:43-48. (In Russ.)

Дата получения рукописи: 10.02 2025

Дата окончания рецензирования: 12.03.2025

Дата принятия к публикации: 15.03.2025

Информация об авторах

Ковалев Виталий Владимирович – профессор кафедры отраслевой и прикладной социологии, доктор социологических наук, доцент, Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: vitkovalev@yandex.ru.

Лазарева Галина Юрьевна – ассистент кафедры дизайна, кандидат социологических наук, Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ), г. Новочеркасск, Россия, e-mail: lazareva.galina.yu@yandex.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

Information about the authors

Vitaly Vladimirovich Kovalev – Professor of the Department of Industrial and Applied Sociology, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: vitkovalev@yandex.ru.

Galina Yur'yevna Lazareva – Assistant of the Department of Design, Candidate of Sociological Sciences, South Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia, e-mail: lazareva.galina.yu@yandex.ru.

The authors have no conflict of interests to declare