

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ Г.О. КОРОЛЁВ

DOI: 10.25629/НС.2020.09.24

Королёва В.В.¹, Васина Н.В.², Капранова М.В.²

¹Администрация г.о. Королёв

²Технологический университет

г.о. Королёв, Россия

Аннотация. Статья посвящена вопросам координации системы образования, науки и бизнеса в контексте муниципального развития г.о. Королёв. Социальное партнёрство рассматривается как эффективный механизм, имеющий значительные преимущества для организации системы профессионализации кадров, начиная с самых ранних ее этапов. В статье рассматриваются примеры функционирования механизма социального партнёрства в сфере образования на территории г.о. Королев и обсуждаются перспективы его дальнейшего развития.

Ключевые слова: социальное партнёрство, кадровый потенциал, профессионализация.

Введение

Управление кадровым потенциалом – наиважнейшая задача любой организационной системы, решение которой в современных условиях интенсивного роста научно-технического потенциала приобретает принципиальное значение. Результаты исследования, опубликованные консалтинговой компанией The Boston Consulting Group (BCG) в 2017 г. в отчете «Россия 2025: от кадров к талантам», показывают, что кадровые потребности нашей страны существенно меняются: «дефицитными» становятся специалисты в категории «Знание» (инженеры, физики, научные работники и другие специалисты высшего уровня квалификации), «избыточными» – специалисты менее квалифицированных категорий. Прогнозные показатели кадровых изменений оперируют значениями, касающихся порядка 10 млн. работников [11].

На уровне государства понимается необходимость принципиально новой комплексной образовательной и кадровой политики в отношении подготовки поколения инноваторов, изобретателей, технологических предпринимателей – будущих лидеров технологического развития России. Соответствующие программы реализуются и на региональном уровне. Так с реализуется проект «Карта талантов Подмосковья», нацеленный на формирование кадрового резерва области с учетом стратегии развития региона. Проект позволяет объединить исследования текущей экономической ситуации и образования в Московской области, внедрить системы профессиональной навигации для принятия карьерных решений (<https://navtest-dialistov>), развивая тем самым свой кадровый потенциал.

Прогнозируемые кадровые изменения особенно актуальны для условий развития наукоградов России, и в частности для городского округа Королев как значительного промышленного и научно-космического центра. Наукоемкие отрасли («штучное производство») изначально ориентируют кадровый менеджмент на привлечение специалистов категории «Знание» с учетом всей квалификационной специфики этой профессиональной группы, но, кроме того, требования к работающему персоналу в условиях высокотехнологического производства формулируются при понимании значимости должностных функций и ответственности за результаты труда, приводящих к выраженной стратификации внутри организации [8].

Таким образом, вопросы управления кадровым потенциалом, начиная с профессионального отбора и привлечения кадров, становятся определяющими для всего стратегического менеджмента предприятий. При этом эффективность системы управления кадровым потенциалом связывают с двумя основными критериями:

соответствие количественных и качественных кадровых характеристик стратегическим целям организации;

наличие команды профессионалов, объединенной едиными целями, мотивами и ценностями организационной культуры.

Краткий анализ исследований

Балынская Н.Р., Сеницына О.Н., Кузнецова Н.В. акцентируют внимание на системности управления кадровым потенциалом, поскольку своевременное формирование, развитие и использование способностей и возможностей работников достижимо только в условиях функционального взаимодействия подсистем, действующих на основании принципов совместимости, мультипликативности, эмерджентности, целостности и т.п. Как и любая другая система, управление кадровым потенциалом зависит от ряда факторов, причем не только внутренних (организационно-производственных, личностных, структурных), но и внешних: политико-правовых, экономических, научно-технологических, социально-культурных, демографических и экологических.

На основании результатов диссертационного исследования Н.В. Кузьминой систему управления кадровым потенциалом можно рассмотреть с позиции трех ее компонентов:

- А) управление компетенциями,
- Б) профессиональное обучение,
- В) управление деловой карьерой.

Сегодня возможности влияния на эти компоненты опосредованы принципиальными технологическими инновациями, которые требуют пересмотра всех существующих подходов в области профессионального образования и карьерного менеджмента: искусственный интеллект, нейроинтерфейсы, биотехнологии и пр. Предполагается значительная смена парадигмы управления кадровым потенциалом, в результате которой не только реализуется профессиональная подготовка, включающая формирование соответствующих компетенций, но и осуществляется систематическое выявление и целенаправленная поддержка способных и талантливых людей.

Это говорит о необходимости объединения усилий всех заинтересованных лиц, рассмотрения новых подходов к развитию социальной и профессиональной компетентности учащихся школ, пересмотра форм организации социального партнерства в целях развития кадрового потенциала не только отдельных организаций, но и кадровой ситуации региона.

Достигнуть эффективности в управлении кадровым потенциалом не представляется возможным при отсутствии диалога между работодателями и учреждениями образования. При этом границы системы управления кадровым потенциалом могут быть значительно раздвинуты, поскольку склонность к инновационному творчеству, как будущая профессиональная компетенция, закладывается еще в ходе ранней профориентации, на этапе получения общего и дополнительного образования.

Участие потенциальных работодателей в процессе ранней профессионализации позволит устранить возможное противоречие между требованиями кадрового рынка и компетенциями выпускников учебных заведений. При этом важно стимулирование проактивности бизнеса и власти по отношению к талантливой молодежи, укреплению осознанной позиции поддержки профессионального образования для роста кадрового потенциала.

Осознание потребности в эффективном взаимодействии образовательных учреждений и предприятий, ориентированных на развитие кадрового потенциала региона, привело к появлению соглашений о сотрудничестве и, в целом, к созданию концепции социального и государственно-частного партнерства в рамках системы непрерывного образования г.о. Королёв. Создание данной концепции учитывает, в первую очередь, положения Трудового кодекса РФ (статья 23 «Понятие социального партнерства в сфере труда») и федерального закона от 13.07.2015 №224 ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации».

Идея социального партнерства имеет на сегодня долгую историю в сфере трудовых отношений и значительный опыт развития правовых инструментов регулирования. Так, авторы учебно-методического пособия «Социальное партнерство в образовании» прослеживают историю социального партнерства в нашей стране с конца XIX века. Однако актуальная на сегодня ситуация демонстрирует, что единое представление о содержании процесса реализации социального партнерства часто отсутствует, поскольку сегодня законодательно предусмотрено, что и формы, и способы организации взаимодействия могут варьироваться по выбору участвующих сторон. Поэтому к социальному партнерству относят и отношения между профессиональными социальными группами (также властными структурами), и социально-трудовые отношения между государственной властью, работодателями и трудовым коллективом, и некую позицию, выражающую согласованные интересы различных социальных групп и общественных объединений бизнеса и органов власти. Если же говорить конкретно об опыте социального партнерства в сфере образования, то следует заметить, что подобные формы взаимоотношений фактически не отражаются в принципиальных для данной сферы текстах законов, что потенциально порождает ситуацию неопределенности при попытках развития «социального диалога» на местах.

Государственно-частное партнерство (ГЧП), наоборот, имеет довольно четкую регламентацию. Достаточно емкое определение сформулировано на законодательном уровне в тексте ФЗ №224: «государственно-частное партнерство – это юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, заключенных в соответствии с федеральным законодательством» [2]. Однако указанное законодателем распределение рисков не исключает возникновение их на высоком уровне, что объективно существенно затрудняет планирование по подобным проектам для бизнеса, и, в конечном счете, снижает их заинтересованность в участии.

Тем не менее, следует отметить, что в нашей стране и за рубежом накоплен уже значительный опыт реализации механизмов как социального, так и государственно-частного (или публично-частного партнерства) в целях развития образовательной среды. Согласно данным Единой информационной системы государственно-частного партнерства в Российской Федерации в 2018 г. было представлено 420 проектов в социальной сфере. Распределение проектов государственно-частного партнерства, выполненное Национальным Центром ГЧП, показывает 48 значимых проектов, реализуемых в социальной сфере, при общем объеме инвестиций 75 млрд. рублей.

Обзор лучших практик реализации проектов государственно-частного партнерства, выполненный Министерством экономического развития Российской Федерации в 2016 г., в качестве ведущих признаков ГЧП выделяет долгосрочный характер партнерства, распределение рисков и ответственности между партнерами, полное или частичное финансирование создания объекта частной стороной.

Никитина И.А., Борисова Е.С., Кабаленкова Е.М., проводя анализ механизма государственно-частного партнерства, называют ряд его преимуществ, среди которых: замена капитальных инвестиций на поток растянутых во времени платежей, снижение затрат, быстрые сроки реализации, эффективное распределение рисков, улучшенное качество услуг и т.п. [10] Согласно «Рекомендациям по реализации проектов государственно-частного партнерства», механизм ГЧП открывает для публичной стороны следующие возможности [5]:

- реализовать проекты в условиях отсутствия достаточного объема бюджетных средств без увеличения долговой нагрузки в текущем периоде;
- объединить в рамках одного проекта различные этапы;
- приобрести не объект, а услугу за счет платежей, привязанных к объему и качеству ее оказания;
- использовать ресурсы и компетенции концессионера для оказания социально значимых услуг, повышения из качества и удовлетворенности потребителей, привлечения новых технологий;

- передать часть рисков по проекту частному партнеру;
- снижать присутствие государства в экономике.

С другой стороны, частная сторона также имеет ряд преимуществ при создании партнерства, например, расширение возможности получения гарантий, увеличения прибыли, передачи части рисков публичному партнеру, закрепления в новых сферах деятельности и т.п. Таким образом, достигается взаимовыгодный альянс для решения социально-значимых вопросов.

Основы Концепции социального партнерства

Концепция создания социального и государственно-частного партнерства предполагает содержательный анализ следующих характеристик: цели, субъекты, принципы, направленность, формы, содержание, механизмы, потенциал и результат. объединение интересов обучающегося, образовательного учреждения, бизнес-организации и государства за счет как финансового (стипендии, гранты, контракты и т.д.), так и нефинансового стимулирования (статус, самореализация, признание и пр.). Концепция видит своей целью анализ и поддержку условий для эффективного взаимодействия образовательных учреждений и предприятий города, ориентированных на развитие кадрового потенциала региона. Реализация данной цели предполагает объединение усилий заинтересованных лиц, рассмотрения новых подходов к развитию социальной компетентности учащихся школ, пересмотра форм организации социального партнерства.

Взаимодействие предприятий и учреждений системы образования подразумевает профессиональное информирование и отбор наиболее талантливых детей с целью дальнейшего включения их в профессию, в том числе на основе проектной деятельности. Отбор должен подразумевать специальные профессиональные пробы, позволяющие каждому его участнику оценить перспективность развития профессиональных компетенций, готовность к решению профессиональных задач высокого уровня сложности.

Практика социального партнерства

Современная тенденция к пересмотру динамики профессионализации ориентирует на все больший возрастной охват субъектов. В этой связи с 2018 г. реализуется общегородской образовательный техно-проект «Квантёнок», участниками которого являются воспитанники детских садов Королева. В рамках данного проекта дошкольники имеют возможность заниматься робототехникой, делать первые шаги в электромеханике, мастерить из современных конструкторов как простые модели, так и ультрасовременные двигатели, посещать научные музеи и производственные цеха. Кроме того, на основе принципа интеграции образовательных областей, проект предполагает ознакомление с такими профессиями, как светооператор, звукорежиссер, мастер по изготовлению кукол и бутафории, художник по костюмам и художник-декоратор. На детском техническом фестивале «Квантёнок в Кванториуме» дети-дошкольники представляют свои технические проекты, выполненные из различных материалов и конструкторов, демонстрируют на полигоне движущиеся модели, показывают свои изобретательские способности и овладение робототехникой.

Поддержка Олимпиадного движения – это, на наш взгляд, важнейшее условие стимулирования учебно-профессиональной мотивации обучающихся. Примером знаковых для городского округа олимпиад является Международная космическая олимпиада школьников, которая является площадкой для общения талантливых школьников 14 – 17 лет, проявляющих интерес к развитию аэрокосмической отрасли.

Проведение Олимпиады консолидирует участие Администрации городского округа Королёв Московской области, ПАО «РКК «Энергия», ФГУП ЦНИИмаш, Центра управления полетами ФГУП «ЦНИИмаш», Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области, Центра дополнительного образования «Детский технопарк «Кванториум» ГБОУ ВО МО «Технологический университет». Главными своими задачами организаторы считают предоставление возможностей изучения истории и пропаганду достижений отечественной и зарубежной космонавтики, развитие интереса старшеклассников к специальностям аэрокосмического профиля, решение проблем подготовки специалистов по международному сотрудничеству в сфере космических исследований.

Другими примерами олимпиадного движения, реализуемого за счет социального партнерства, являются Всероссийская олимпиада учебных и научно-исследовательских проектов детей и молодежи «Созвездие», проект RoboCup (Robot World Cup Initiative) и пр. Проведение этих олимпиад требует активного участия и поддержки не только учебных заведений, но и предприятий различного уровня. Так, например, олимпиада «Созвездие» проводится при поддержке Министерства образования РФ, Министерства РФ по атомной энергии, Министерства природных ресурсов РФ, а также Творческого Союза Художников России, Международной Федерации Художников и других организаций. Финальная конференция Олимпиады проходит на базе учебного корпуса Института повышения квалификации «Машприбор».

Еще одним значимым проектом профессионализации молодежи является движение «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), в котором активно вовлечены образовательные учреждения города. Учащиеся образовательных учреждений Королева достойно выступают в рамках своих компетенций. Так, например, студенты колледжа и техникума Технологического университета стабильно получают высокие оценки по компетенциям «Промышленный дизайн», «Технология композитов», «Графический дизайн» и пр., а студенты Института техники и цифровых технологий и Института проектного менеджмента и инженерного бизнеса Технологического университета по компетенциям: «Инженерия космических систем», «Рекрутер», «Программные решения для бизнеса» и «Предпринимательство. Ценность данного проекта, в первую очередь, в том, что помогает приблизить качество подготовки выпускников к требованиям специализированных предприятий. Организация участия в мероприятиях WorldSkills ориентирует профессиональную подготовку на применение современных технологий и инновационного инструментария.

Учебные заведения Королёва активно присоединились к приоритетному проекту Московской области «Путёвка в жизнь школьникам Подмосковья – получение профессии вместе с аттестатом», который направлен на создание условий для устойчивого самоопределения подростков в профессиональной деятельности, получение первой профессии одновременно со средним общим образованием как основы для эффективной самореализации.

В городском округе Королёв Московской области участниками проекта являются общеобразовательные школы и учреждения среднего профессионального образования, в том числе структурные подразделения профессионального образования ГБОУ ВО МО «Технологический университет», межрегиональный центр компетенций – Техникум имени С.П. Королёва.

Взаимодействие образовательных учреждений и предприятий города обладает потенциалом катализатора релевантности профессионального образования. Сотрудничество осуществляется в различных формах:

- участие работодателей в разработке и реализации учебных планов и программ. В этом контексте наиболее перспективно направление деятельности по созданию в образовательных учреждениях базовых кафедр, на которых специальные дисциплины методически разрабатываются и преподаются сотрудниками предприятий-партнеров. Такая форма сотрудничества имеет своим результатом максимальную интеграцию образования и производства. Специалисты базовых кафедр проводят также профессиональные консультации для студентов, мастер-классы, руководят выпускными квалификационными работами. Базовые кафедры дают возможность получать студентам специализацию и обеспечивают первичную профессиональную адаптацию к условиям предприятия уже во время учебных практик. Кроме того, абитуриенты уже на этапе поступления в вуз могут выбрать, на какой базовой кафедре было бы предпочтительнее пройти обучение, совмещая теорию с практикой;

- организация стажировок и практик студентов на предприятиях. Реализация взаимодействия образовательных учреждений и предприятий города привела к накоплению позитивного опыта создания и развития конструкторских бюро, объединяющих школьников и студентов разных направлений подготовки. Следует отметить, что без участия предприятий невозможно осуществление программ в области целенаправленной подготовки под актуальные потребности предприятий. Чем теснее взаимодействие предприятий и образовательных организаций

при подготовке новых рабочих и специалистов, тем больше вероятность эффективного решения образовательных задач. В настоящее время перспективным представляется взаимодействие Технологического университета, Кванториума и предприятий города, на основе которого формируются конструкторские бюро нового типа, реализующих совместные проекты сотрудников предприятия и учащейся молодежи города;

- развитие кружкового движения для интеграции талантливых обучающихся и компетентных специалистов в различных группах технологий. При реализации проектов кружкового движения апробируются инструменты наставничества, затрагивающие все стадии проектного цикла, от постановки проблемы и выдвижения гипотезы решения до формирования собственного сценария движения проектной команды к определенному результату в различных группах технологий;

- реализация совместных научно-образовательных проектов. Примером успешного проекта, организованного при партнерстве Технологического университета и РКК «Энергия», является «Лунодром», позволяющий формировать профессиональные компетенции обучающихся в области робототехники, специального транспорта, энергетических установок и систем жизнеобеспечения, вовлекать студентов в практическую деятельность. Важно также то, что на базе «Лунодрома» происходит популяризация науки и космонавтики через проведение конкурсов, соревнований и фестивалей различного уровня (включая международный) на тему робототехники, средств транспортировки космонавтов (луноходов), деятельности космонавтов на поверхности Луны и Марса;

- создание инновационных площадок по разработке и поддержке проектных идей молодых специалистов и студентов. Пример такой площадки - Инжиниринговый центр «Высокотемпературные композиционные материалы», созданный в результате сотрудничества Технологического университета и ОАО «Комполит». В центре организованы условия для поиска инновационных идей и поддержания их жизненного цикла. Результатом функционирования Центра является формирование среды для развития малого инновационного бизнеса и качественной подготовки кадров для предприятий ракетно-космической отрасли.

Таким образом, в настоящее время рамками проекта государственно-частного партнерства в области образования г.о. Королёв охвачены 45 детских садов, 29 школ, три учреждения СПО и ВУЗ.

Подписаны 28 договоров о сетевой форме реализации дополнительных образовательных программ и 21 договор о сотрудничестве в области образовательной деятельности. Это открывает возможности для реализации всесторонних форм взаимодействия в системе непрерывного образования.

В ходе реализации проекта государственно-частного партнерства проведена работа по преобразованию деятельности профессиональных мастерских. Победа Технологического университета в конкурсном гранте Министерства просвещения Российской Федерации позволила создать 5 новых профессиональных мастерских на базе ККМТ: «Программные решения для бизнеса», «Веб-дизайн и разработка», «Разработка виртуальной и дополненной реальности», «Разработка мобильных приложений», «Анализ защищенности информационных систем от внешних угроз». Полученный опыт считаем перспективным для переноса на другие учреждения СПО.

Результатом сотрудничества Администрации городского округа Королёв, Технологического университета, лица №5, Кванториума и градообразующих предприятий явился проект специализированной школы «Инжетех», ориентированной на формирование будущего профессионального резерва на ранних этапах обучения. Сегодня «Инжетех» предлагает такую систему обучения, которая позволяет одаренным школьникам не только углубленно изучить дисциплины естественнонаучного профиля в рамках учебного плана, но и попробовать себя в различных форматах профориентационной деятельности в условиях дополнительного образования. Проект получил одобрение первого зампреда Правительства Московской области.

Результатами мер по поддержке и развитию профессионального образования являются достижения обучающихся, признаваемые на Всероссийских и Международных соревнованиях:

олимпиада «Национальной технологической инициативы», олимпиада «Шаг в будущее», конкурсы Intel-ISEF в Лос Анджелосе (США), GoogleScienceFair в Сан-Франциско (США), SIMENS, «Юниор» в НИЯУ МИФИ, РОСТ-SEF в Нижнем Новгороде, Балтийский научно-инженерный конкурс в Санкт-Петербурге, конкурс Intel-Авангард в Московском химическом лицее, Первенство по робототехнике для школьников КРОК (Москва) и мн. др.

Вместе с этим следует признать, что важнейшим результатом реализации проекта является то, что он позволил четко обнаружить талантливых детей, которые могут стать будущим профессиональным резервом города.

Таким образом, концепция государственно-частного партнёрства как механизма развития кадрового потенциала представляет собой комплексный взгляд на образовательное партнерство, включающее оценку кадровых потребностей предприятий, возможности системы непрерывного образования, этапы и условия реализации партнерства. Основой заинтересованности предприятий в партнерстве с образовательной системой является осознание работодателями потребностей в профессиональных кадрах.

Построение проектной концепции позволило выявить некоторые значимые трудности налаживания взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями – это разность понимания целей этого взаимодействия, поскольку субъекты имеют разные формы собственности, различное подчинение, специфику организационных систем управления. Существуют также некоторые организационные сложности, связанные с отсутствием универсальных, законодательно закрепленных механизмов построения государственно-частного партнерства, что приводит к увеличению сроков принятия управленческих решений и демотивирует потенциальных участников. Отмечается также невысокая инициативность в реализации проектных шагов, в том числе в связи с распространенным «потребительским стереотипом» взаимодействия с управленческими структурами. Множественность и разнородность указанных проблем убеждают, что формирование согласованных мероприятий и систематической коммуникации для создания и развития государственно-частного партнерства требуют специального проектирования и координации.

Условия реализации социального партнерства

В качестве необходимых условий для дальнейшей реализации социального партнерства по развитию непрерывного образования следует рассматривать:

- актуальный коммуникативный обмен участников проекта на основе взаимоприемлемых, форм сотрудничества,
- гибкость планирования с учетом реальных обстоятельств, возможностей и приоритетов.
- учет интересов каждой из сторон в согласовании с целевой проектной установкой.

Результаты проекта показывают высокий потенциал развития инженерно-технологических компетенций обучающихся на основе дополнительных программ технической направленности. Кроме того, значительным образовательным ресурсом обладают практики участия школьников и студентов в учебно-исследовательских и научно-исследовательских проектах под руководством сотрудников градообразующих предприятий, работников муниципальной сферы общего и дополнительного образования.

Реализация проекта открывает и новые перспективы, одной из которых является проект создания IT-Школы, в которой школьники не только смогли бы погрузиться в разные направления IT-отрасли, но и научиться ориентироваться в профессиях будущего. Это требует кардинальной смены, с одной стороны, подхода к преподаванию физики, информатики и математики с ориентацией на проектную и исследовательскую работу, а с другой, набора требований к преподавательскому составу и партнерской поддержке предприятий, на основе которой можно в полной мере реализовать подготовку кадров для IT-сферы.

Выводы

Итогом функционирования социального партнерства в сфере образования стало формирование системного представления о механизмах выявления, поддержки и развития способно-

стей и талантов у детей и молодежи. Концепция социального партнерства открывает перспективы подготовки успешных кадров для высокотехнологических областей экономики с учетом международных стандартов образования. Вовлечение в систему образования работодателей позволяет сделать образовательный процесс максимально приближенным к кадровому запросу. Проведенная работа на данном этапе позволяет обосновано говорить об актуализации условий ранней профессиональной социализации и стимулирования интереса к трудовому и профессиональному обучению в условиях структурных изменений и роста конкуренции на рынке труда, определяющих постоянную потребность экономики Московской области в профессиональных кадрах.

Библиография

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020).
2. О государственно-частном партнерстве, муниципальном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 13.07.2015 N 224-ФЗ.
3. Государственная программа Московской области «Образование Подмосковья» на 2014–2025 годы. URL: <https://mosreg.ru/seychas-v-rabote/gosudarstvennye-programmy/gosudarstvennaya-programma-moskovskoy-oblasti-obrazovanie-podmoskovya-na-2014-2025-gody>
4. Муниципальная программа городского округа Королёв Московской области на 2020–2024 годы «Образование» [Электронный ресурс]. URL: http://www.korolev.ru/municipal-programs_new/
5. Рекомендации по реализации проектов государственно-частного партнерства. Лучшие практики / Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nko.ekonomy.gov.ru/>
6. Балынская Н.П., Сеницына О.Н., Кузнецова Н.В. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Вопросы управления, 2016, выпуск 39. – С. 214–219.
7. Дементьева О.М., Ковалев Г.Н. Социальное партнерство в образовании. – М.: МПГУ, 2019. – 264 с.
8. Коблов С.В. Социальные вызовы при цифровой трансформации предприятий наукоемких отраслей // Вопросы региональной экономики, 2019. №2(39). С. 29–35.
9. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2004.
10. Никитина И.А., Борисова Е.С., Кабаленкова Е.М. ГЧП как фактор трансформации системы подготовки научно-педагогических кадров в контексте инновационной экономики / Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2019. №3(117). С. 50–56.
11. Россия 2025: от кадров к талантам/ The Boston Consulting Group [Электронный ресурс]. URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf

Королёва В.В., кандидат педагогических наук, заместитель главы Администрации г.о. Королёв

Васина Н.В., кандидат психологических наук, доцент, проректор по международному сотрудничеству и дополнительному образованию

Капанова М.В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры прикладной психологии

SOCIAL PARTNERSHIPS AS A MECHANISM FOR MANAGEMENT HUMAN RESOURCE CAPACITY IN THE CITY OF KOROLEV

DOI: 10.25629/HC.2020.09.24

Koroleva V.V.¹, Vasina N.V.², Kapranova M.V.²

¹Korolev city Administration

²University of Technology

Moscow region, Korolev

Abstract. The article is devoted to the issues involving coordination of education, science and business systems in terms of municipal development agenda of Korolev city. Social partnerships are considered as effective tool, having significant advantage for organisations of staff professional development system, starting from its early stages. In the article best practices in functioning of mechanism of public-private partnerships in the education sphere of Korolev city are highlighted; the prospects of its further development are discusses.

Keyword. Social partnerships, personnel potential, professionalization.

References

1. "Labor Code of the Russian Federation" dated 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 25.05.2020, as amended on 14.07.2020). In Russ.
2. On public-private partnership, municipal partnership in the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation: federal law of 13.07.2015 N 224-FZ. In Russ.
3. Gosudarstvennaya programma Moskovskoi oblasti "Obrazovanie Podmoskov'ya" na 2014–2025 gody [State Program of the Moscow Region "Education of the Moscow Region" for 2014–2025.]. URL: <https://mosreg.ru/seychas-v-rabote/gosudarstvennyye-programmy/gosudarstvennaya-programma-moskovskoy-oblasti-obrazovanie-podmoskovya-na-2014-2025-gody>.
4. Munitsipal'naya programma gorodskogo okruga Korolev Moskovskoi oblasti na 2020-2024 gody "Obrazovanie" [Municipal program of the urban district Korolev of the Moscow region for 2020-2024 "Education"]. URL: http://www.korolev.ru/municipal-programs_new/.
5. Rekomendatsii po realizatsii proektov gosudarstvenno-chastnogo partnerstva. Luchshie praktiki. Ministerstvo ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii [Recommendations for the implementation of public-private partnership projects. Best practices. Ministry of Economic Development of the Russian Federation]. URL: <http://www.nko.ekonomy.gov.ru/>.
6. Balynskaya N.R., Sinitsyna O.N., Kuznetsova N.V. Sistema upravleniya kadrovym potentsialom sovremennoi organizatsii [Human resources management system of a modern organization]. *Voprosy upravleniya*, 2016, issue 39. P. 214-219.
7. Dement'eva O.M., Kovalev G.N. *Sotsial'noe partnerstvo v obrazovanii* [Social partnership in education]. Moscow: MPGU, 2019. 264 p.
8. Koblov S.V. Sotsial'nye vyzovy pri tsifrovoi transformatsii predpriyatii nauko-emkikh otraslei [Social challenges in the digital transformation of enterprises in knowledge-intensive industries]. *Voprosy regional'noi ekonomiki*, 2019. No2(39). P. 29-35.
9. Kuz'mina N.V. Sistema upravleniya kadrovym potentsialom v integrirovannykh korporativnykh strukturakh: diss. dokt. economic. nauk [Human Resource Management System in Integrated Corporate Structures: Diss. doct. of economic. sci]. Moscow, 2004.
10. Nikitina I.A., Borisova E.S., Kabalenkova E.M. GChP kak faktor transformatsii si-stemy podgotovki nauchno-pedagogicheskikh kadrov v kontekste innovatsionnoi ekonomiki [PPP as a factor in transforming the system of training scientific and pedagogical personnel in the context of an innovative economy]. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2019. No3(117). P. 50-56.

11. Rossiya 2025: ot kadrov k talantam [Russia 2025: From Personnel to Talent]. The Boston Consulting Group. URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf.

Koroleva V.V. PhD in Pedagogy, Deputy Head

Vasina N.V. PhD in Psychology, associate professor, Vice-Rector

Kapranova M.V. PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of applied psychology