

Социальное партнерство как инструмент проектного управления развитием экономики

Татьяна Смирнова^{1,*}

¹ Северский технологический институт – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ»

Информация о статье

Поступила в редакцию:

18.01.2016

Принята

к опубликованию:

18.04.2016

УДК 332.1(075.8)

JEL 123, 15, 123

Ключевые слова:

наёмный работник, работодатель, социальное партнерство, инновации, технологии, социально-экономические отношения, образовательный институт.

Keywords:

employee, employer, social partnership, innovation, technology, social-economic relations, educational institutions.

Аннотация

В статье рассмотрены воспроизводственные процессы профессионально-квалификационных групп, необходимых для эффективного инновационного направления развития секторов экономики через модели институционального и социального партнерства в высокотехнологичном секторе на примере ГК «Росатом». Проанализированы положительные экстерналии, возникающие в результате внедрения многостороннего социального партнерства хозяйствующих субъектов с образовательными институтами, снижающие риски старения профессионально-квалификационных групп в условиях развития наукоемких производств. Выявлены направления социально-экономического развития регионов, через создание территориальных кластерных структур, где ядром являются университеты с функциями корпорации знаний. Показано, что использование многосторонних моделей социального партнерства с участием бизнеса и работников в корпоративном секторе экономики позволяет корректировать институциональные и ресурсные ограничения, формируя новое качество экономического роста в национальной экономике.

Social partnership as a project management instrument for economy development

Tatiana Smirnova

Abstract

The article is devoted to the analysis of social partnership in the Russian economy. The subject of the article is the formation of a social partnership in the field of innovations and technological development, analysis of aggregate institutional factors that determine the competitiveness and the dynamics of the corporate structures formation in the Russian economy (by the example of «Rosatom»). The objective of the article is to show the possible sectoral and cross-institutional effects as a result of project management technology in the socio-economic system, the application

* Автор для связи: 636000 г. Северск, Томская обл., ул. Калинина, 23, кв.17. Тел.: +79138008390. E-mail: ct12002@mail.ru.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.54927>

of social partnership practices in the development of innovative activities and the competencies of employees in corporate structures that form the technological leadership and global competitiveness (by the example of «Rosatom»). The system and comparative analyses that create a causal link between the dynamics of the economic entity and institutional effects resulting from the implementation of social partnership practices were used in the article. Improving the socio-economic efficiency of the entity and strengthening its competitive advantage in the global market is possible due to the management of social risks resulting from the occupational groups demographic aging, obsolescence of the experts professional competence, and to accelerating the professional adaptation of workers to younger age groups. The most popular models of social partnership in the corporate sector of the economy are such as employee – employer – state; student – educational institution – employer. The dynamics of business investments for corporate social programs can provide updating the professional competencies of employees. The support of innovation activity and the creation of new advanced technologies in the corporate sector were discussed. Application of the social partnership model as a social projection-technology for the corporate sector management allows adjust the institutional constraints that arise in the reproduction process, develop a new quality of economic growth in the national economy.

Предмет статьи – формирование социально-экономических отношений работодателей и наёмных работников, эффективных воспроизводственных процессов профессионально-квалификационных групп через модели социального партнерства хозяйствующих субъектов для формирования синергетического эффекта, обеспечивающего положительную динамику интеграции инновационных процессов в российской экономике.

Цель работы – рассмотреть направления инновационного развития наукоемких секторов экономики, показать возможные секторные и межсекторные институциональные эффекты, возникающие в результате применения практики социального партнерства, обеспечивающего технологическое лидерство национальной экономики страны. Применяется системный и сравнительный анализ, позволяющий установить причинно-следственные связи между динамикой развития хозяйствующего субъекта и институциональными эффектами, возникающими в результате внедрения института социального партнерства.

Повышение уровня социально-экономической эффективности хозяйствующего субъекта и усиление его конкурентных преимуществ на глобальном рынке возможно за счет снижения социальных рисков, возникающих в результате устаревания профессиональных компетенций специалистов из-за внедрения в экономику инновационных и наукоемких технологических процессов. Использование моделей социального партнерства как технологии социального проектного управления в корпоративном секторе экономики позволяет, формируя новое качество экономического роста в национальной экономике, корректировать институциональные ограничения, возникающие в системе воспроизводственных процессов. Из всего перечня моделей социального партнерства, встречаемых в экономической теории, наиболее востребованными в корпоративном секторе экономики страны являются такие, как работодатель–объединение работников–государство; работодатель–образовательный институт–студент.

С институциональной точки зрения успешное развитие инновационного направления национальной экономики зависит от эффективности взаимоотношений основных действующих кластеров, генерирующих интеллектуальную собственность: государственных исследовательских центров, лабораторий, общественных академий; производственных исследовательских центров кор-

пораций; учебных заведений высшего профессионального образования. Существенный прирост ВВП страны в результате внедрения в экономику прорывных технологий можно обеспечить только общими усилиями большого количества организаций с инновационной активностью и их сотрудников. В национальной экономике производственная деятельность предприятия любой формы собственности детерминирована характером складывающихся между наёмными работниками и работодателем экономических взаимоотношений, представляющих в социально-экономическом плане сложную схему формальных и неформальных связей, где каждая из сторон находится в определённой ролевой позиции друг с другом, предопределяя организацию общественного производства через обмен ролевых функций.

Механизмы институциональной координации проектных действий отражают: интерсубъективность развития социально-экономических отношений работника и работодателя; формальные и неформальные ограничения, влияющие на принятие экономических решений работником и работодателем; деструкцию социального конфликта, переходящего в целеполагающие процессы (создание корпоративных социальных стандартов и программ социального обеспечения работников); специфику регулирования воспроизводственных процессов через корректировку структуры сбережения и накопления капитала для активизации инновационной активности.

В структурном развитии институциональной системы государством инициируется поэтапное формирование усложняющихся вторичных функций, таких как социальная солидарность, сотрудничество и координация экономических интересов субъектов, стратегическое и интерактивное планирование взаимодействия секторов экономики, прогнозирование и достижение долгосрочных задач социально-экономического построения национальной экономики. Реализацию стратегической программы такого инновационного направления, как технологическая модернизация экономики страны на период до 2030 г., можно обеспечить изменением источников устойчивого долгосрочного экономического роста на основе трансфера новых знаний и технологий кластерных структур, преобразования социальной среды.

Предложение работником своих профессиональных способностей и физической силы работодателю есть отношение двух вступающих в контакт собственников, находящихся в постоянном взаимодействии, формально (юридически) равноправных, экономически неравноправных, что формирует эволюцию и противоположность их экономических интересов. По Лейбенштайну, на X-неэффективность производственной функции предприятия влияют ценностные установки работников; недостаточная заинтересованность их в труде из-за деструктивной управленческой модели, построенной на механизмах принуждения и непрогрессивной системе оплаты труда [1]. Социально-экономические интересы работников связаны с ростом уровня их социальной защищённости и сохранением долговременной занятости. Тогда как социально-экономические интересы работодателя связаны с необходимостью поиска компромисса между стабильностью развития бизнеса и социально-экономической эффективностью хозяйственной деятельности. Расхождение ценностных установок работодателя и работников вызывает несогласованность их целей и противоречивость действий в достижении результатов производственного процесса.

Заработная плата работников, как правило, составляет значительную часть издержек производства и связана обратной зависимостью с величиной

получаемой прибыли работодателя, поэтому является постоянным фактором разногласий в формирующихся социально-экономических отношениях работников и работодателя. По данным социологического опроса, проведенного в 2014 г., примерно 64 % респондентов (работников) не довольны соотношением трудового вклада и уровнем заработной платы [2]. Это обуславливает их недобросовестное отношение к выполнению своих производственных обязанностей, снижение степени вовлеченности в производственный процесс. В результате включаются механизмы принуждения, основанные на жестком контроле и наказаниях, приводящие к социальным конфликтам, увеличению издержек производства, направляемых на контроль оппортунистического поведения работников. Происходит замедление динамики инновационной активности корпоративных структур, особенно высокотехнологичных предприятий с большой долей умственного труда, затрудняющего эффективный контроль отлынивания недобросовестных работников от выполнения своих обязанностей из-за отсутствия эффективной системы нормирования интеллектуальной деятельности. В ряде стран отношения наёмных работников и работодателя регламентированы конституцией страны, они выступают как социальные партнёры в долгосрочной хозяйственной практике.

Необходимость повышения эффективности производственной деятельности предприятия в рыночных условиях хозяйствования приводит руководителей-новаторов к поиску внутренних источников развития производства из-за ограниченности инвестиционных ресурсов. Декларируемые в теории стимулы повышения производительности труда, разработанные, как правило, для физического и механического труда, в реальной практике не работают из-за увеличения интеллектуальной составляющей труда, а институты, призванные регулировать социально-экономические отношения работников и работодателей, согласование их интересов, работают слабо. В этих условиях социальное партнёрство является основным механизмом согласования их противоречивых интересов, снижения социальной напряженности в обществе путем сглаживания процессов социальной стратификации. Наибольшее распространение в стране, особенно на крупных предприятиях, получили модели социального партнёрства «работодатель–объединение работников–государство».

Социальное партнёрство – это современные проектные технологии сближения разносторонних индивидуальных интересов работников и работодателя в производственном процессе, обеспечивающие снижение социальной напряженности через положительные социально-экономические экстерналии при согласовании целей и задач в совместном трёхстороннем партнёрстве работодателя, объединения работников и государства, что формирует устойчивый и долгосрочный экономический рост. Присутствие в этой триаде государства объясняется его заинтересованностью в экономическом развитии страны; в то же время государство является гарантом выполнения добровольных соглашений между конфликтующими сторонами. Децентрализация процесса формирования социального партнёрства на уровень предприятий способствовала отражению производственной, секторной, территориальной специфики в заключаемых договорах, позволила учесть те вопросы, которые требуют согласования. Единого подхода в этом процессе не существует, каждое предприятие вынуждено формировать своё направление исходя из производственной специфики.

Принципами участия в институциональном и социальном партнёрстве считаются: экономическая заинтересованность сторон, добровольность выбора

сферы и границ взаимодействия, совместные цели и информационная открытость. Социальная эффективность и стремление к балансу интересов является основополагающим принципом взаимодействия работодателя и работника для выстраивания социально-экономических отношений, направленных на достижение экономической эффективности предприятия в модели многостороннего партнёрства. Устойчивость развития социально-экономических отношений определяется путем взаимодействия социальных институтов, обладающих определенными функциями. Тем самым обеспечивается равновесие структурных элементов, поддерживающих социальные взаимосвязи и кооперацию субъектов в процессе эволюционного развития национальной экономики, когда направления социализации индивида на рынке становятся более упорядоченными и системными в противовес изолированности и стремлению к независимости через дифференциацию индивидуальных предпочтений.

Дополняющие друг друга социальная и экономическая эффективность организаций опираются на согласованность элементов развития системы. Системное мышление, реализуемое через проектное управление иерархической системой, фокусирует внимание на причинах неэффективности организации, требует повышения уровня гуманизации социально-экономических отношений работника и работодателя. Держит под контролем корпоративные программы, направленные на удовлетворение социальных потребностей группы работников, отслеживает способы взаимодействия социальных групп в процессе принятия управленческих решений, способствует расширению возможностей профессионального и творческого развития работников. Проектное управление предполагает моделирование социальной среды организации через реализацию долгосрочной стратегии и программ развития институциональных взаимосвязей работника и работодателя в целях повышения инновационной активности и создания объектов интеллектуальной собственности.

Технологические и культурные изменения внешней среды организации определяют востребованность проектного управления для адаптации работников к возрастающей сложности производственного процесса на основе принципов парасипативности, активности социального действия. Происходят эволюционные непрерывные изменения института найма, взаимозависимости работника и работодателя, ценности собственных целей развития индивидов в системе долгосрочной стратегии организации. Проектно-ориентированное управление формируется на основе реализации системного подхода, принципы которого разработаны Р. Акоффом [3], Ф. Эмери, В. Макаровым [4]. Данный подход позволяет расширить понимание социальной составляющей в поведенческой функции индивидов с усложняющимися прямыми и обратными взаимосвязями в социальных активных системах.

Обращение к активной инновационной стратегии экономического развития опирается на последовательное внедрение проектных технологий социального управления, конструктивного сотрудничества государства, работника, работодателя, обеспечивающих повышение эффективности экономики страны, учитывающих максимальное количество групп интересов. Проектные технологии социального управления позволяют своевременно отвечать на глобальные стратегические вызовы развития, появляющиеся в результате структурно-технологических сдвигов, координировать внешнюю и внутреннюю среду организации, консолидировать финансовые, материальные и интеллектуальные ресурсы, выстраивать организационную культуру, адекватную стратегическим

целям и планируемому производственным показателям. Управленческая концепция в формировании социального действия индивидов развивается с учетом эволюции элементов сложной организации группового поведения в направлении от механистической к сложной сетевой социальной системе, которую можно проанализировать на примере корпораций.

Анализ процесса становления социального партнёрства на предприятиях ГК «Росатом» показывает, что в рамках этого партнёрства осуществляется организация добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения, питания работников, отдыха сотрудников и их детей, страхования от несчастных случаев, производится финансирование культурных и спортивных мероприятий и др. Ведется разработка программ негосударственного пенсионного обеспечения на основе принципа софинансирования с участием предприятия и работника. Взносы госкорпорации в негосударственный пенсионный фонд на индивидуальный лицевой счет возрастают по мере приближения пенсионного возраста работника. Через специализированные некоммерческие фонды предприятия осуществляют инвестиции в строительство корпоративного жилья, предоставляя его затем работникам на условиях ипотечного кредитования или договора социального найма. При отсутствии финансовых ресурсов на первый взнос работнику предоставляется беспроцентный займ для приобретения корпоративного жилья. Затраты сотрудников по процентной ставке ипотечного кредита для жилья, приобретаемого на открытом рынке недвижимости, компенсируются ГК «Росатом» за счет специальных финансовых фондов, сформированных для реализации социальных программ и привлечения молодых специалистов (рис. 1).

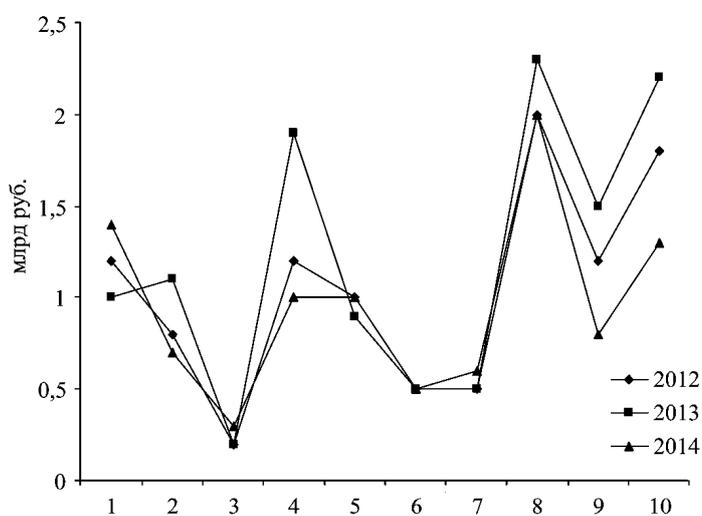


Рис. 1. Динамика финансирования корпоративных социальных программ ГК «Росатом» в 2012–2014 гг., млрд руб.: 1 – добровольное медицинское страхование; 2 – санаторно-курортное лечение; 3 – детский отдых; 4 – негосударственное пенсионное страхование; 5 – спортивные мероприятия; 6 – корпоративное жилье; 7 – организация питания работников; 8 – поддержка неработающих пенсионеров; 9 – материальная поддержка работающих сотрудников; 10 – прочее, в том числе благотворительность [5]

Положительные экстерналии от реализации институционального и социального партнёрства на предприятиях ГК «Росатом» проявляются в удовлетво-

рении группы социальных потребностей работников, влияющих на их инновационную активность, что обеспечивает гибкую адаптацию специалистов дивизионов к меняющейся инновационной среде, достижение стабильности в постоянном экономическом росте. Через модели институционального и социального партнёрства в этом секторе экономики работники вовлекаются в формирование коллективной корпоративной культуры госкорпорации; происходит накопление интеллектуального потенциала в конкретном секторе экономики; достигается гибкость социально-экономических отношений заинтересованных сторон. Работник становится активным участником организационных изменений производства через корпоративные информационные сети, которые обеспечивают устойчивую тенденцию инновационной активности. Включенность в процессы формирования кадрового резерва сглаживает конфронтацию, происходит расширение сотрудничества работников с разными профессиональными, творческими и социальными статусами.

Особенности формирования моделей социального партнёрства предприятий государственного и частного секторов в России характеризуются недостаточно четко структурированной системой отношений работодатель объединение работников–государство, слабой переговорной позицией объединений работников, сложностью процессов согласования совместных экономических и социальных интересов через систему разнообразных коллективных соглашений, неразвитой правовой базой регламентирования отношений договаривающихся сторон. Внедрение моделей институционального и социального партнёрства обеспечивает устойчивую динамику роста производительности труда работников корпоративных структур, своевременное выполнение госзаказа предприятиями, расширение использования передовых технологий, сохранение гибкой структуры производства, создает предпосылки для реализации формирующейся долгосрочной промышленной политики.

В современной экономике знания – это двигатель инновационного развития любого производства. Поэтому накопление интеллектуального потенциала персонала, приток молодых специалистов с высоким уровнем профессиональной подготовки как движущий фактор инновационных преобразований являются неременным условием развития промышленного предприятия. При несовершенстве процессов управления воспроизводством технологий, профессиональных групп работников в национальной экономике в условиях замещения частного накопления капитала государственным наблюдается усиление роли госкорпораций, обеспечивающих контроль инновационных процессов с высокими рисками и длительным периодом окупаемости инвестиций. Корпорации как ключевой элемент инновационно-технологической среды и непрерывно самообучающегося общества меняют структуру спроса на профессионально-квалификационные группы, программы дополнительного профессионального обучения работников, обеспечивающие ускоренное накопление капитала и создание новых передовых технологий. Крупные предприятия, не удовлетворенные качеством практических навыков выпускников вузов, могут создавать структурные элементы корпоративного образования, дополнительные образовательные программы для разных категорий работников в области своей специализации. Такая непрофильная деятельность предприятий может иметь ограничения из-за недостаточного объема целевого финансирования в условиях сохранения кризисных процессов в национальной экономике.

В системе многоуровневого профессионального образования университета, основной деятельностью которых является генерация знаний, заинтересованы в получении студентами практикоориентированных компетенций, в адаптации образовательных программ к меняющейся структуре рабочих мест и требованиям работодателей к выпускникам. В рыночных условиях, когда российское общество не уделяло достаточного внимания вопросам практикоориентированного обучения и подготовки специалистов, предприятия, находясь под угрозой сокращения высокотехнологичного производства из-за нехватки квалифицированных специалистов нужного профиля, вынуждены заключать двухсторонние договора с профильными вузами, удовлетворяя взаимные интересы сторон. В такой модели институционального партнёрства предприятия, создавая условия для производственной практики студентов, ожидают молодого специалиста с высокими профессиональными знаниями, практическим опытом и исследовательскими навыками, могут планировать снижение среднего возраста персонала.

Образовательные институты повышают свой рейтинг и уровень трудоустройства молодых специалистов; студент получает определенную гарантию трудоустройства при успешной учебе, что заставляет его более ответственно относиться к учебному процессу и адаптационному периоду. В стране институциональные и партнёрские отношения предприятий с вузами в силу разных причин развиты ещё очень слабо. Такие модели институционального и социального партнёрства получили распространение в основном на крупных предприятиях с устойчивой конкурентной позицией на рынке, позволяющей долгосрочное планирование хозяйственной деятельности, а также на предприятиях, имеющих уникальную технологию производства, для успешного развития которых необходим приток квалифицированных специалистов узкого профиля (рис. 2).

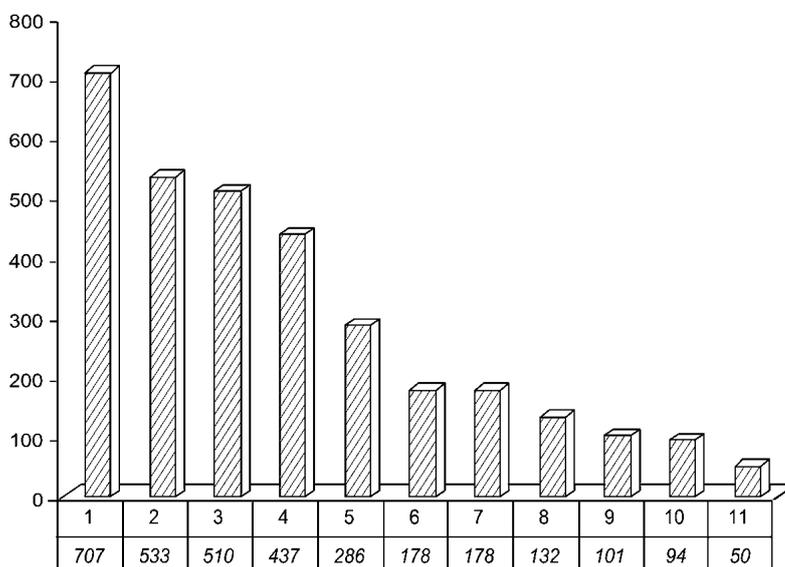


Рис. 2. Схема подготовки выпускников профильными вузами для АО «Росэнергоатом» согласно моделям социального партнёрства на 2015–2021гг.: 1 – филиалы НИЯУ МИФИ; 2 – ИГЭУ; 3 – другие вузы; 4 – НИ ТПУ; 5 – НИЯУ МИФИ; 6 – ВГТУ; 7 – УрФУ; 8 – НИУ МЭИ; 9 – СПбГУ; 10 – СГТУ им. Ю.А. Гагарина; 11 – МГТУ им. Н.Э. Баумана [6]

Социальное действие в системе проектного социально-экономического партнёрства предприятия и вуза координирует взаимные интересы договаривающихся сторон в заключаемых социальных соглашениях, снижает уровень производственных противоречий. Так, предприятия ядерной энергетики для выполнения востребованных специалистов через выстраивание трёхстороннего сотрудничества предприятие–вуз–студент формируют и финансируют целевой заказ вузу на подготовку специалиста по определённой специальности, предоставляют студенту рабочее место для практики и трудоустраивают по окончании образовательной программы на основе многосторонних договоров о социальном партнёрстве. Для повышения уровня мотивации студентов и закрепления их на предприятиях госкорпораций «Росатом» реализуется программа финансирования грантов, стипендий, профильных олимпиад, профессиональных конкурсов (рис. 3).

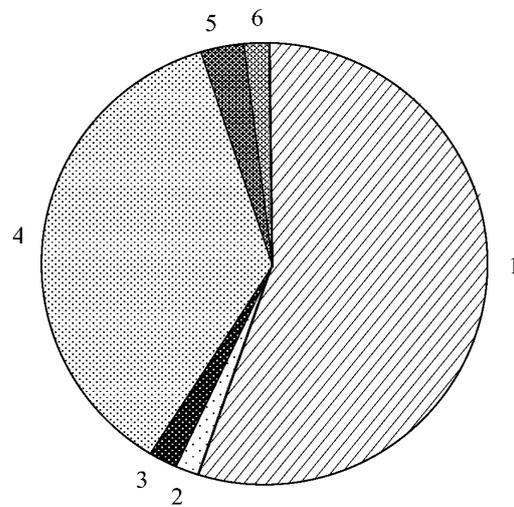


Рис. 3. Распределение инвестиций согласно целевым программам поддержки корпоративного образования АО «Росэнергоатом» в 2011 г.: 1 – олимпиада школьников «Атомные станции»; 2 – развитие инфраструктуры подготовки специалистов для АЭС за рубежом; 3 – стипендиальная программа поддержки студентов; 4 – производственная практика студентов; 5 – поддержка учебно-методической работы НИЯУ МИФИ; 6 – студенческие конкурсы «Знания молодых ядерщиков – АЭС» [7]

Институциональное социальное партнёрство с участием профессиональных образовательных учреждений снижает прогнозируемые инвестиционные риски, оптимизирует инвестиционные потоки для подготовки и переподготовки работников, повышая их профессиональный уровень. Культура работы с ядерными технологиями требует от квалифицированного специалиста в этой области наличия комплекса специфических и смежных компетенций, для развития которых программы института, рассчитанной на среднего студента, недостаточно. Поэтому очень важно поддерживать качество образования и на более ранних стадиях обучения, в профильных классах общеобразовательных школ, возможно, и в дошкольных образовательных учреждениях. Для этого запущен проект «Школа Росатома» [8], по которому предприятия госкорпорации выделяют гранты на территории присутствия образовательным учреждениям среднего и начального образования, талантливым педагогам и ученикам на выполнение исследовательских проектов по профильной тематике.

Форма многостороннего взаимодействия предприятие–вуз–студент на определённой территории может относиться к межсекторному типу институционального и социального партнёрства. Результатом сотрудничества предприятий ГК «Росатом» с профильными образовательными учреждениями является постоянный приток молодых специалистов в возрасте до 35 лет, увеличение их доли в коллективе с 29 до 33 %, что обеспечивает хорошую динамику

адаптации персонала к внедряемым инновационным технологическим процессам [5].

Эволюция федеральных опорных вузов в субъектах РФ происходит в направлении интеграции и расширения взаимосвязи между образовательным процессом и прикладными исследованиями, когда исследовательская функция является продолжением образовательной функции. Это приводит к созданию крупных федеральных образовательных институтов как корпорации знаний и ведущего национального стратегического института для генерации технологических инноваций, реализация которых обеспечивает создание новых рабочих мест и устойчивую динамику воспроизводственных процессов в корпоративном секторе экономики. Исследовательские проекты преподавателей в области фундаментальной науки и технических дисциплин рассматриваются как вклад в воспроизводство знаний, как возможность коммерциализации технологий, что создает стимулы для продолжения научно-исследовательской деятельности. Вузы могут выполнять функции региональных центров трансфера технологий, учитывать специфику наукоёмких производственных процессов при подготовке специалистов. Некоторые крупные предприятия с сетевой структурой бизнес-процессов могут организовать исследования по тем или иным приоритетным научным направлениям в РФ. Но они не в состоянии конкурировать с вузами, преимущество которых является генерация интеллектуальной собственности в результате постоянного притока студентов, способных создавать новые идеи и творческие проекты.

Взаимоотношения, в которых заинтересованы предприятия и вузы, реализуются в модели социального партнёрства на основе промышленных центров, требующих фундаментальных исследований и инновационной инфраструктуры R&D; в совместных исследовательских программах, имеющих общие фундаментальные и прикладные цели подготовки специалистов. Спецификой рыночных взаимодействий предприятий и вузов в модели социального партнёрства является разделение сфер деятельности, поддержание границ институциональных сфер, сохранение институциональных ролей, добровольное участие заинтересованных сторон. Вовлечение вузов в экономическое и социальное развитие страны через институциональное и социальное партнёрство с предприятиями обеспечивает ускорение процесса коммерциализации результатов научных исследований и увеличение доли наукоемкого сектора экономики. Поэтому роль государства заключается в поиске инструментов, обеспечивающих расширение партнёрских взаимоотношений вузов с предприятиями, развитие воспроизводственных процессов в области прорывных технологий. Подтверждением этому может служить увеличение в 2012–2014 гг. объема финансирования программ совместных исследований предприятий ГК «Росатом» с профильными вузами, который вырос с 2,1 до 2,6 млрд руб., а к 2020 г. запланирован рост до 4,3 млрд руб. [9] (рис. 4). Так, по программе взаимного сотрудничества, обеспечивающего интересы обеих сторон, ГК «Росатом» дополнительно к бюджетному финансированию каждый год вкладывает более 400 млн руб. на развитие инфраструктуры и финансирование научно-исследовательских проектов НИЯУ МИФИ [9].

Исследование процесса эволюции социально-экономических отношений, складывающихся между работодателем и наёмными работниками в процессе общественного воспроизводства в рыночных условиях, показывает осознание прогрессивными работодателями того факта, что долговременное развитие

предприятия может обеспечиваться только при условии согласования интересов работников и учета их социальных требований. Специфика хозяйственной деятельности предприятия, зависящая от экзогенных факторов региона и эндогенных факторов коллектива, инициирует формирование принимаемых договоров, влияющих на модель социального партнёрства между заинтересованными сторонами (работниками и работодателем). Готового набора ключевых положений для достижения успеха в каждом конкретном случае нет, поэтому договаривающиеся стороны должны отразить те особенности, которые соответствуют традициям управления и ведения дел, психологическому климату взаимоотношений в сформированном коллективе.

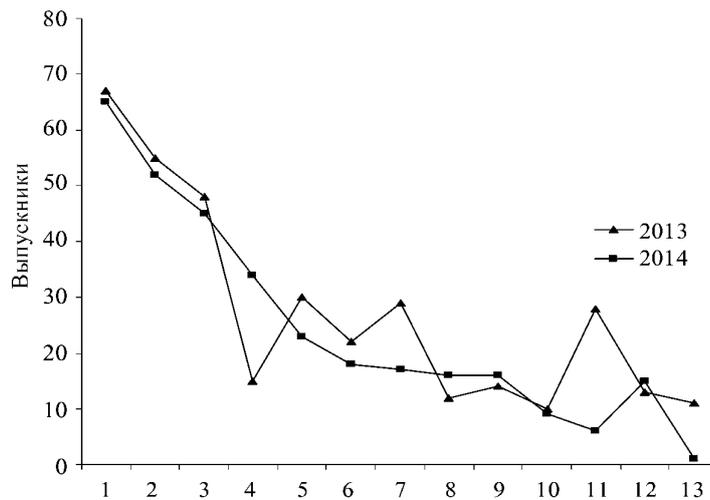


Рис. 4. Трудоустройство выпускников вузов в моделях социального партнёрства с участием АО «Росэнергоатом» по направлениям профессиональной подготовки (2013–2014 гг.): 1 – теплоэнергетика и теплотехника, 2 – электроэнергетика и электроника, 3 – атомные станции, 4 – ядерные реакторы и материалы, 5 – ядерная физика и технологии, 6 – электроника и автоматизация физических установок, 7 – автоматизация технологических процессов, 8 – энергетическое машиностроение, 9 – физика, 10 – строительство, 11 – экономика, 12 – тепло- и электрообеспечение технических систем, 13 – химическая технология материалов современной энергетики [6]

Примером институционального и социального партнёрства государства – вуза–предприятия является реализация в СТИ НИЯУ МИФИ системы проектной исследовательской деятельности в области технологий эффективного использования ресурсной базы в ядерной энергетике на основе R&D центров с инновационной инфраструктурой и с участием ГК «Росатом»[10, 11]. В ходе оптимизации и моделирования производственной инфраструктуры уменьшились операционные издержки, потребность в электроэнергии и материалах, что обусловило более высокий уровень рентабельности добывающих производств в ГК «Росатом».

Таким образом, взаимовыгодное сотрудничество предприятий с образовательными институтами в модели институционального и социального партнёрства создает условия для перехода от стихийного к целенаправленному процессу подготовки востребованных бизнесом профессионально-квалификационных групп, трансфера знаний и технологий, обеспечивающих накопление интеллектуального потенциала для реализации инновационных проектов. Если

раньше государство и бизнес рассматривались в качестве драйверов развития экономики, то в условиях увеличения наукоемкой составляющей производственных процессов из-за более быстрой генерации знаний существенно возрастает роль вузов в многосторонних моделях институционального и социального партнёрства, обеспечивающих разработку и ускоренное внедрение инноваций в производство.

Список источников / References

1. Leibenstein H. Allocative Efficiency VS. X-Efficiency. *American Economic Review*, 1966, vol. 56, no. 3, June, p. 392.
2. Мереминская Е. Россияне работают как американцы. *Газета.ru.*, 8 сентября [Mereminskaya E. Rossiyanе работayut kak amerikantsy] *Gazeta.ru*, 2014, 7 september]. Available at: <http://www.gazeta.ru/business/2014/09/02/6200225.shtml> (accessed 08.09.2015).
3. Ackoff R.L., Emery F.E. *On purposeful systems*. Chicago, Aldine-Atherton, 1972. 228 p.
4. Макаров В.Л., Бахтизин А.Р. *Социальное моделирование – новый компьютерный прорыв (агент-ориентированные модели)*. Москва, Экономика, 2013. 295 с. [Makarov V.L., Bakhtizin A.R. *Sotsial'noe modelirovanie – novyi komp'yuternyi proryv (agent-orientirovannye modeli)* [Social simulation- break through new computer (agent-based models)] Moscow, Ekonomika Publ., 2013. 295 p.]
5. *Публичный годовой отчет Росатом*. Москва, Росатом, 2014, сс. 184–185, 189. [Publichnyi godovoi otchet Rosatom [Public annual report Rosatom]. Moscow, Rosatom Publ., 2014, pp. 184–185, 189.]
6. *Годовой отчет Росэнергоатом*. Москва, Росатом, 2014. сс. 102–103. [Publichnyi godovoi otchet Rosenergoatom [Public annual report Rosatom]. Moscow, Rosatom Publ., 2014. pp. 102–103.]
7. *Годовой отчет Росэнергоатом*. Москва, Росатом, 2011. С.191. [Publichnyi godovoi otchet Rosenergoatom [Public annual report Rosenergoatom]. Moscow, Rosatom Publ., 2011. 191 p.]
8. *Школа Росатома*. URL: <http://rosatomschool.ru> (дата обращения: 05.02.2016). [Shkola Rosatoma [Informational portal in Rosatom]. Available at: <http://rosatomschool.ru> (accessed 05.02.2016).
9. *Публичный годовой отчет Росатом*. Москва, Росатом, 2013. сс. 31, 109. [Publichnyi godovoi otchet Rosatom [Public annual report Rosatom]. Moscow, Rosatom Publ., 2013, pp. 31, 109]
10. СТИ НИЯУ МИФИ [Электронный ресурс] URL: <http://ssti.ru> (дата обращения: 05.02.2016). [STI NIYAU MIFI] Available at: <http://ssti.ru> (accessed 05.02.2016).
11. *Управление исследованиями и разработками в российских компаниях*. Национальный доклад / Российская венчурная компания. Москва, Ассоциация менеджеров РФ. 2011. 80 с. [Upravlenie issledovaniyami i razrabotkami v rossiiskikh kompaniyakh. Natsional'nyi doklad [Research and development management in Russian companies. National Report]. Moscow, Assotsiatsiya menedzherov RF Publ., 2011. 80 p.]

Сведения об авторе

Смирнова Татьяна Леонидовна, д-р экон. наук, доцент. Доцент кафедры экономики, финансов и менеджмента Северского технологического института – филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ». 636036 г. Северск, Томская обл., пр. Коммунистический, 65. *E-mail: ct12002@mail.ru.*

Tatiana L. Smirnova, Doctor of Economics, Associate Professor. Technological Institute - branch of State Autonomous Educational Institution of Higher Education «National Research Nuclear University «MEPhI», Department "Economy, financial and management", Assistant Professor. 65 Communistic prospectus, 636036, Seversk, Russia. *E-mail: ct12002@mail.ru.*