

Социальные аспекты регионального развития

УДК 331.5(470.12)

И.И. Свирелкина, К.А. Гулин

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

В статье проанализирован опыт развития социального партнерства в сфере профессионального образования в европейских странах. На материалах Вологодской области рассмотрены особенности организации взаимодействия учреждений профессионального образования с предприятиями и проведена ее оценка.

Социальное партнерство, профессиональное образование, взаимодействие учреждений НПО, СПО, ВПО и работодателей, формы сотрудничества.

Научно-техническая революция (1960 – 1970-е гг.), технологическая революция, поворот к информационно ориентированному обществу, в котором процессы синтеза и распространения знаний становятся ключевыми (1980 – 1990-е гг.), предъявили повышенные требования к профессиональному образованию. В меняющемся мире важно не только обеспечивать рост доли высококвалифицированных специалистов в составе рабочей силы, но и создавать благоприятные условия для непрерывного образования граждан, развивать их способности адаптироваться к социальным и экономическим изменениям. В обществе, основанном на знании, важнее научить учиться. Будущий профессионал должен обладать стремлением

к самообразованию на протяжении всей жизни, уметь применять и обновлять знания и навыки, необходимые ему в профессиональной деятельности. Следовательно, профессиональное образование должно выполнять две основные функции: быть гибким, ориентированным на постоянные изменения и повышать адаптивные способности будущих работников.

В складывающихся условиях все более актуальным становится развитие партнерского сотрудничества между системой образования и сферой труда. Взаимодействие учреждений профессионального образования и работодателей можно рассматривать в качестве составной части социального партнерства как вида общественных отношений



СВИРЕЛКИНА Ирина Ивановна
аспирант ВНКЦ ЦЭМИ РАН



ГУЛИН Константин Анатольевич
кандидат исторических наук,
зам. директора ВНКЦ ЦЭМИ РАН

в социально-трудовой сфере, строящихся на согласовании интересов всех участников этого процесса. Совместная работа в этом направлении позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований рынка труда к специалистам и, тем самым, повысить эффективность профессионального образования.

В 1990 г. Организация экономического сотрудничества и развития определила термин «партнерство» (partnership) как системы сотрудничества, основанные на открытых соглашениях между различными институтами, подразумевающих понимание, совместно принятые планы и совместную работу [9].

Социальное партнерство в экономической теории рассматривается по-разному. Это и специфический тип общественных отношений, и цивилизованный метод их регулирования на основе законов, нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений. Это идеология цивилизованного общества рыночной экономики, идеология социального мира и социальный институт – система органов и организаций. Это и инструмент повышения конкурентоспособности системы образования в целом и отдельных ее элементов [13, 9].

Социальное партнерство в профессиональном образовании, по определению М.В. Никитина, – это особый тип взаимодействия образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, а также территориальными органами управления, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса [15].

Ключевая роль в развитии социального партнерства в сфере профессионального образования принадлежит работодателям и их организациям. Однако это не означает, что они всегда являются инициаторами социального диалога. Степень инициативности работодателей во

многом определяется традициями, производственными отношениями и моделью регулирования профессионального образования.

В мире сложилось три базовые модели социального партнерства в сфере общего профессионального образования и обучения:

1. Государство не играет существенной роли или она незначительна (Великобритания). В этой стране социальными партнерами в области профессионального образования выступают преимущественно местные органы власти, организации, осуществляющие само обучение, и организации, представляющие интересы предприятий, а значение профсоюзов довольно невелико.

2. Государство планирует и реализует профессиональное образование и обучение и управляет им, как это происходит во Франции. Социальные партнеры совместно с правительством принимают как формальное, так и неформальное участие в планировании, реализации, контроле, а иногда и в финансировании новых видов профессионального образования.

3. Государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций в сфере профессионального образования и обучения – в Германии (дуальная система¹), Нидерландах, Дании [17].

Привлечение работодателей к социальному партнерству осуществляется на основе использования следующих государственных механизмов:

– государственные субсидии работодателям, создающим дополнительные учебные места для производственного обучения и обучения на рабочем месте;

¹ Дуальная система образования подразумевает параллельное обучение в образовательном учреждении и на производстве. В основу обучения положен принцип взаимосвязи теории с практикой.

- создание в рамках коллективных договоров учебных фондов;
- предоставление ссуд для организации курсов переобучения и переподготовки высококвалифицированных работников;
- государственные дотации на обучение на рабочем месте;
- налоговые льготы предприятиям [13, 12].

Практика развитых стран мира показывает, что укреплению сотрудничества между социальными партнерами в области профессионального образования способствует создание совместных органов и структур на национальном и

региональном уровнях, а также на уровне отраслей экономики. Так, в Нидерландах ведущую роль в системе социального партнерства играют национальные организации по профессиональному образованию и обучению, в Великобритании – отраслевые советы по вопросам умений, в Германии – комитеты по профессиональному обучению, во Франции – Постоянная комиссия Национального совета по управлению профессиональным обучением [17].

Сводные функции органов социального партнерства в странах ЕС представлены в *таблице 1*.

Таблица 1. Функции органов социального партнерства в странах Европейского Союза

| Страна | Наименование организации | Состав | Функции |
|----------------|---|--|--|
| Нидерланды | Национальные организации по профессиональному образованию и обучению | Представители промышленности и бизнеса Представители Конфедерации профсоюзов Нидерландов Представители системы образования | Формирование содержания профобразования и обучения Организация производственного обучения Мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда Разработка конечных целей (стандартов) обучения Обеспечение качества итоговой аттестации Разработка и обновление системы национальных квалификаций |
| Великобритания | Отраслевые советы по вопросам умений | Представители работодателей разных отраслей национальной экономики | Формирование базы занятости Разработка национальных стандартов профессий и совершенствование национальной системы квалификаций Анализ и предоставление информации о существующих возможностях обучения Развитие услуг в области сопровождения профессиональной карьеры |
| Германия | Комитеты по профессиональному обучению | Представители работодателей Представители работников организаций Представители Земельного правительства | Участие в организации производственного обучения на базе учебных заведений Разработка квалификаций в дуальной системе профессионального образования Инициатива по обновлению профессиональных квалификаций |
| Франция | Постоянная комиссия Национального совета по управлению профессиональным обучением | Представители работодателей Представители профсоюзов Представители министерств | Участие в обязательной профессиональной ориентации и консультировании учащихся в системе среднего образования Разработка новых видов сертификатов и национальных дипломов Распоряжение налогами с населения и сборами с предприятий на развитие непрерывного профессионального обучения |

По мнению О.Н. Олейниковой, опыт развития социального партнерства в европейских странах возможно применить и в российской системе профессионального образования в следующих областях:

- разработка профессиональных стандартов и стандартов профессионального образования и обучения;
- анализ и мониторинг рынка труда;
- прогноз спроса и предложения на рынке образовательных услуг;

– определение направлений развития профессиональных квалификаций и базовых умений;

– разработка содержания программ обучения и требований к оценке компетенций и участие в оценке учебных заведений и итоговой оценке выпускников;

– предоставление мест для производственной практики, организация стажировок и повышения квалификации преподавателей вузов на предприятиях;

– развитие обучения на предприятии;

– формирование консолидированных региональных фондов для поддержки и развития профессионального образования [17].

Необходимой предпосылкой для устойчивого и качественного развития профессионального образования и обучения выступает институционализация социального партнерства и наличие нормативно-правовой базы.

В Российской Федерации процесс формирования соответствующей институциональной среды только начинает осуществляться. Основопологающей правовой нормой для реализации социального партнерства является продекларированная в статье 2 Закона РФ «Об образовании» норма о том, что политика в области образования «основывается на принципе государственно-общественного характера управления» [3]. Сегодня в стране имеется значительный опыт государственного управления системой образования, но гораздо меньший – участия общественности, в частности работодателей, в этом процессе.

Принят ряд законов и постановлений Правительства РФ и Министерства образования и науки РФ, регулирующих правоотношения в сфере профобразования. Так, законы «Об автономных учреждениях» [5] и «О порядке формирования и использования целевого капи-

тала некоммерческих организаций» дают возможность финансировать долгосрочные инвестиционные программы [7]. При этом механизм привлечения и расходования средств максимально прозрачен, что способствует эффективному контролю над использованием вложенных попечителями средств, кроме того, жертвователи и получатели освобождаются от двойного налогообложения [13, 18]. Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» дает объединениям работодателей право участвовать в разработке государственных образовательных стандартов, в формировании перечней направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, в государственной аккредитации вузов и, таким образом, возможность отражать интересы экономики в подготовке кадров [6].

В Вологодской области нормативной базой для осуществления социального партнерства в системе начального и среднего профессионального образования является Закон «О начальном и среднем профессиональном образовании» [1]. Работодатели и их объединения могут быть привлечены к разработке учебно-программной документации по подготовке квалифицированных работников и специалистов, организации производственного обучения и производственной практики с использованием технологической базы предприятий, обеспечению контроля качества подготовки выпускников при проведении их государственной (итоговой) аттестации и т. д.

Координирующим органом в регулировании социально-трудовых отношений и согласовании социально-

экономических интересов сторон является на федеральном уровне Российская трехсторонняя комиссия [8], на региональном – областная трехсторонняя комиссия [2], в состав которых входят представители объединений работодателей, профсоюзов и правительства. С целью согласования и реализации интересов социальных партнеров в вопросах подготовки квалифицированных работников и специалистов с 2007 г. в Вологодской области действует областной координационный совет [4].

Однако, несмотря на необходимость партнерства в сфере профессионального образования и заинтересованность сторон в его развитии, а также наличие нормативно-правовой базы, сотрудничество бизнеса и образовательных учреждений нельзя назвать результативным. Об этом свидетельствуют две основные проблемы.

Во-первых, несоответствие структуры подготовки кадров требованиям экономики региона. Руководители предприятий и организаций испытывают потребность в кадрах, которая в 2007 г. выросла по сравнению с 2004 г. на 12% и составила 59,5 тыс. чел., из них для

замещения должностей служащих – только 17% [19]. В то же время выпуск рабочих кадров из учреждений начального профессионального образования сократился на 11% (за период 2004 – 2007 гг.) [16]. Более того, по данным мониторинга качественного состояния трудового потенциала Вологодской области² (2007 г.), свыше половины жителей трудоспособного возраста (55%) не работают по полученной специальности, в возрастной группе до 35 лет их доля еще больше (61%).

Во-вторых, неудовлетворительное качество подготовки выпускников, по мнению работодателей. Большая часть из них оценивает подготовку выпускников учреждений профессионального образования как среднюю. В отношении учащихся профессиональных училищ и лицеев подобным образом высказались 60% руководителей, в отношении учащихся техникумов и колледжей – 70%, в отношении студентов вузов – 54% (табл. 2). Руководители учреждений профессионального образования (включая деканов) гораздо выше оценивают уровень подготовленности выпускников.

Таблица 2. Оценка работодателями и руководителями учреждений профессионального образования (включая деканов) Вологодской области уровня подготовленности выпускников к профессиональной деятельности (в % от числа ответивших)

| Вариант ответа | Выпускники | | | | | |
|--------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | ПУ, лица | | техникума, колледжа | | вуза | |
| | Работодатели | Руководители | Работодатели | Руководители | Работодатели | Руководители |
| Высокий | 3,5 | 4,2 | 1,4 | 5,9 | 1,3 | 13,8 |
| Достаточно высокий | 17,5 | 62,5 | 24,6 | 58,8 | 35,9 | 62,1 |
| Средний | 59,6 | 33,3 | 69,6 | 35,3 | 53,8 | 24,1 |
| Низкий | 19,3 | 0,0 | 4,3 | 0,0 | 9,0 | 0,0 |

Источник: Данные экспертных опросов руководителей учреждений профессионального образования и предприятий (организаций) Вологодской области, 2007 г.

В целях анализа состояния взаимодействия между учреждениями профессионального образования и работодателями Вологодской области и оценки его эффективности в 2007 г. ВНКЦ ЦЭМИ РАН было проведено исследование.

² Мониторинг качественного состояния трудового потенциала проводится ВНКЦ ЦЭМИ РАН ежегодно с 1996 г. Объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Опросы проходят в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области. Объем выборки составляет 1500 человек.

Информационной базой послужили данные официальной статистики и результаты экспертных опросов руководителей учреждений начального профессионального (далее – НПО), среднего профессионального (СПО) и высшего профессионального образования (ВПО), включая деканов³; а также руководителей предприятий и организаций области⁴.

По данным исследования, 96% руководителей учреждений профессионального образования, деканов вузов и 61%

руководителей предприятий указали, что осуществляют сотрудничество. Его основной формой является организация практики учащихся на предприятиях и в организациях (табл. 3). На втором и третьем местах по распространенности – участие предприятий (организаций) в днях открытых дверей, которые проводятся в учреждениях образования, ярмарках вакансий и заключение договоров о подготовке рабочих и специалистов.

Таблица 3. Формы сотрудничества учреждений профессионального образования с предприятиями и организациями Вологодской области (в % от числа тех, кто осуществляет сотрудничество)

| Формы сотрудничества | Профобразование | | Работодатели | |
|--|-----------------|---------|--------------|---------|
| | % | рейтинг | % | рейтинг |
| Прохождение учащимися (студентами) практики на предприятиях (в организациях) | 100 | 1 | 51,0 | 1 |
| Участие предприятий в днях открытых дверей, ярмарках вакансий | 61,2 | 2 | 24,0 | 2 |
| Заключение прямых договоров о подготовке рабочих (специалистов) | 52,2 | 3 | 20,8 | 3 |
| Стажировки преподавателей на предприятиях (в организациях) | 49,3 | 4 | 6,3 | 6 |
| Проведение лекций и занятий представителями предприятий (организаций) | 44,8 | 5 | 13,5 | 4 |
| Использование тренинговой базы предприятий для проведения учебных занятий | 28,4 | 6 | 10,4 | 5 |
| Выделение предприятиями средств на приобретение оборудования для образовательных учреждений, ремонт и строительство зданий | 17,9 | 7 | 6,3 | 6 |
| Предоставление грантов и премий лучшим студенческим работам, дополнительных стипендий учащимся | 17,9 | 7 | 4,2 | 8 |
| Участие представителей предприятий (организаций) в разработке профессиональных стандартов обучения | 10,4 | 9 | 3,1 | 9 |
| Выделение предприятиями средств на финансирование образовательных программ | 9,0 | 10 | 1,0 | 10 |

Примечание. Здесь и далее – возможно несколько вариантов ответа на вопрос.

Практику на предприятиях проходят, как правило, все учащиеся и студенты, поскольку это является обязательной частью учебного процесса. Однако результаты опросов студентов свидетельствуют⁵, что она в недостаточной степени способствует привитию им культуры

постоянного профессионального развития и обучения. Косвенным свидетельством этого является тот факт, что в процессе учебы в вузе происходит снижение доли тех, кто ориентирован на работу по избранной специальности, – с 69% на первом курсе до 52% – на последнем.

³ Были проанализированы мнения 24 руководителей учреждений НПО, 17 руководителей учреждений СПО, 10 руководителей учреждений ВПО и 19 деканов из Вологодских государственных педагогического университета, технического университета, молочнохозяйственной академии им. Н.В. Верещагина и Череповецкого государственного университета. Общее число экспертов – 70 человек.

⁴ В экспертном опросе приняли участие 96 руководителей предприятий и организаций Вологодской области в следующих отраслях экономики: промышленность, сельское хозяйство, строительство, торговля, транспорт и связь, государственное управление, образование, здравоохранение.

⁵ Опрос студентов был проведен ВНКЦ ЦЭМИ РАН в декабре 2006 – первом квартале 2007 г. Объем выборки – 579 респондентов. Выборка целенаправленная, квотная. Репрезентативность выборки обеспечивается соблюдением пропорций между студентами дневных отделений, которые обучаются по тем или иным специальностям в государственных вузах г. Вологды и в филиалах иногородних вузов, находящихся на территории г. Вологды. Ошибка выборки не должна превышать 5%.

Важнейшим направлением привлечения и закрепления молодых специалистов является их интеграция в производственные процессы конкретных предприятий на ранних стадиях обучения. Именно в этот период формируется определенная профессиональная ориентация молодых людей, которая, в свою очередь, обуславливает их отношение к обучению. Более того, для лучшего понимания сути профессии, для скорейшей адаптации к условиям труда необходимы специальные знания, которыми на ранних этапах обучения молодые люди еще не обладают и которые могут получить лишь в процессе непосредственной деятельности. В связи с этим должны создаваться условия для раннего знакомства учащихся и студентов с предприятиями и организациями, на которых им предстоит работать.

Большую роль играет не только организация практики, но и использование тренинговой базы предприятий для практикумов, а также проведение теоретических и практических занятий работодателями. Но, по мнению экспертов, эти формы сотрудничества распространены в значительно меньшей степени.

Всего треть студентов удовлетворена возможностью трудоустройства, которую предоставляет вуз. На его помощь в этом вопросе надеются лишь 20% студентов (табл. 4). Большинство же (69%) планирует вести поиски работы через знакомых, друзей и родственников. Интересно, что 68% работодателей прибегают к подобному способу поиска работников, хотя участие в днях открытых дверей и ярмарках вакансий является достаточно распространенной формой сотрудничества.

Таблица 4. Варианты поиска работы студентами и варианты поиска работников работодателями Вологодской области (в % от числа опрошенных)

| Вариант ответа | Студенты | Работодатели |
|---|----------|--------------|
| Через знакомых, друзей, родственников/коллег | 68,9 | 67,7 |
| Через СМИ, Интернет | 38,5 | 70,8 |
| Через коммерческие агентства по трудоустройству | 23,7 | 3,1 |
| Через государственную службу занятости | 21,8 | 55,4 |
| Через вуз, ярмарки вакансий (вариант в анкете для студентов) | 21,4 | - |
| Через участие в ярмарках вакансий (вариант в анкете для работодателей) | - | 10,8 |
| Через заключение договоров с учебными заведениями на подготовку специалистов (вариант в анкете для работодателей) | - | 24,6 |
| Другое | 3,8 | 7,7 |
| Затрудняюсь ответить | 11,4 | 0,0 |

Согласно федеральному закону, работодателям предоставляется возможность отражать интересы экономики в подготовке кадров [6]. Но на сегодняшний день далеко не все используют эту возможность. Участие работодателей в разработке профессиональных стандартов обучения незначительно. Кроме того, мало распространена такая форма сотрудничества, как выделение работодателями средств на финансирование образовательных программ.

Руководители и образовательных учреждений, и организаций самыми предпочтительными формами взаимодействия называют прохождение практики учащимися и студентами на предприятиях (в организациях), заключение прямых договоров с предприятиями о подготовке специалистов, участие предприятий в днях открытых дверей и ярмарках вакансий (табл. 5). Интересно, что система образования более заинтересована в привлечении бизнеса к раз-

Таблица 5. Формы сотрудничества учреждений профессионального образования и предприятий (организаций) Вологодской области (в % от числа тех, кто желает сотрудничать)

| Формы сотрудничества | Профобразование | | Работодатели | |
|--|-----------------|---------|--------------|---------|
| | % | рейтинг | % | рейтинг |
| Прохождение учащимися (студентами) практики на предприятиях (в организациях) | 85,7 | 1 | 58,3 | 1 |
| Заключение прямых договоров с предприятиями о подготовке рабочих (специалистов) | 84,3 | 2 | 41,7 | 2 |
| Участие предприятий в днях открытых дверей, ярмарках вакансий | 68,6 | 3 | 37,5 | 3 |
| Стажировки преподавателей на предприятиях (в организациях) | 65,7 | 4 | 13,5 | 6 |
| Выделение предприятиями средств на приобретение оборудования для образовательных учреждений, ремонт и строительство зданий | 61,4 | 5 | 9,4 | 7 |
| Предоставление грантов и премий лучшим студенческим работам, дополнительных стипендий учащимся | 58,6 | 6 | 7,3 | 9 |
| Проведение лекций и занятий представителями предприятий (организаций) | 50,0 | 7 | 14,6 | 5 |
| Выделение предприятиями средств на финансирование образовательных программ | 45,7 | 8 | 6,3 | 10 |
| Участие представителей предприятий (организаций) в разработке профессиональных стандартов обучения | 45,7 | 8 | 17,7 | 4 |
| Использование тренинговой базы предприятий для проведения учебных занятий | 45,7 | 8 | 9,4 | 7 |

работке профессиональных стандартов обучения, чем сам бизнес.

Достаточно эффективным средством, учитывая зарубежный опыт, служит целевая подготовка кадров. Согласно результатам опроса, определяющим условием для подписания договора с учебным заведением о подготовке специалистов для наибольшей доли работодателей (40%) является фундаментальность профессиональной подготовки. На втором и третьем местах по степени значимости находятся хорошо налаженные связи с учебными заведениями (38%) и их территориальная близость к организации (32%). В наименьшей степени на готовность работодателей к заключению подобного договора влияют положительные отзывы и рекомендации коллег и знакомых (17%), а также рейтинг учебного заведения (18%).

Таким образом, в настоящее время в Вологодской области реализуются определенные формы взаимодействия учреждений профессионального образования с предприятиями и организациями. Однако, с одной стороны, в недостаточной степени удовлетворяются

потребности учебных заведений в трудоустройстве выпускников. С другой стороны, профессионально-квалификационная структура и качество подготовки кадров не в полной мере отвечают потребностям работодателей. Все это говорит о необходимости дальнейшего развития сотрудничества на системной основе и повышения его эффективности.

Требуется, во-первых, совершенствование уже широко реализуемых форм взаимодействия (прохождение учащимися и студентами практики на предприятиях и в организациях; участие работодателей в днях открытых дверей), во-вторых, развитие менее распространенных, но более эффективных его форм (заключение договоров о трудоустройстве выпускников, участие работодателей в разработке профессиональных стандартов и формировании перечней направлений подготовки, использование учреждениями профобразования тренинговой базы предприятий и организаций для проведения учебных занятий).

Координацию выполнения этих задач, на наш взгляд, целесообразно осуществлять в рамках действующей в регионе трехсторонней комиссии.

ЛИТЕРАТУРА

1. О начальном и среднем профессиональном образовании: Закон Вологодской области от 16.01.2007 г. № 1553-ОЗ.
2. О социальном партнерстве в Вологодской области: Закон Вологодской области от 29.11.1996 г. № 120-ОЗ (ред. от 29.12.2007 г.).
3. Об образовании: Закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1.
4. Об областном государственно-общественном координационном совете по подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов: постановление Правительства Вологодской области от 09.04.2007 г. № 487.
5. Об автономных учреждениях: ФЗ от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования: ФЗ от 01.12.2007 г. № 307-ФЗ.
7. О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций: ФЗ от 30.12.2006 г. № 275-ФЗ.
8. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: ФЗ от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ.
9. Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/department>
10. Алашеев, С.Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://labourmarket.ru/conf/reports.php>
11. Зимина, И.В. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в Республике Коми: от декларирования необходимости – к действиям / И.В. Зимина, С.Е. Глубокая // Университетское управление. – 2005. – №7. – С. 28-35.
12. Иванов, С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации / С.А. Иванов // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2005. – Том VIII. – №3. – С. 79-99.
13. Кулакова, Т.В. Институт социального партнерства как результат эволюции системы профессионального образования / Т.В. Кулакова, Т.В. Манец // Журнал экономической теории. – 2008. – № 2. – С. 5-18.
14. Кязимов, К. Рынок труда и профессиональное образование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://muc.renet.ru/jornal/number21/kyazimov.htm>
15. Никитин, М.В. Модернизация управления развитием образовательных организаций / М.В. Никитин. – М.: Издательский центр АПО, 2001.
16. Образование в Вологодской области в 1997 – 2007 годах: стат. сб. – Вологда, 2008.
17. Олейникова, О.Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского Союза / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edu.rspp.ru/site.xp/057052124049050049.html>
18. Свирелкина И.И. Тенденции развития высшего профессионального образования // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – Вып. 42. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2008. – С. 63-68.
19. Статистический ежегодник Вологодской области. 2007: стат. сб. – Вологда, 2008.
20. Требования работодателей к системе профессионального образования / авт. коллектив: Е.М. Аврамова, И.Б. Гурков, Г.Ю. Карпухина, А.Г. Левинсон, М.В. Михайлюк, Е.А. Полушкина, О.И. Стучевская. – М.: Макс Пресс, 2006.