

**СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
КАК ОСНОВА ДЛЯ УСПЕШНОГО ПАРТНЕРСТВА
МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И ПРЕДПРИЯТИЯМИ**
**Social competencies as a basis for successful partnerships between
educational institutions and businesses**

В. А. Истомина, студент

В. Ю. Хохрякова, студент

Институт экономики, финансов и менеджмента

Уральский аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

В статье исследуется роль социальных компетенций в формировании эффективного партнерства между образовательными учреждениями и бизнес-структурами. На основе анализа научной литературы и примеров успешных кейсов (на примере колледжа УрГЭУ и Сбербанка) выявлены ключевые барьеры и предложены механизмы их преодоления. Особое внимание уделяется эмоциональному интеллекту, командной работе и коммуникации как основополагающим элементам социальных компетенций. Результаты могут быть использованы при разработке программ сотрудничества между вузами и предприятиями.

Ключевые слова: социальные компетенции, партнерство, образовательные учреждения, предприятия, коммуникация, командная работа, рынок труда, устойчивое развитие.

Summary

The article examines the role of social competencies in forming effective partnerships between educational institutions and business structures. Based on the analysis of scientific literature and successful case studies (using the example of the USUE College and Sberbank), key barriers are identified and mechanisms for overcoming them are proposed. Particular attention is paid to emotional intelligence, teamwork, and communication as fundamental elements of social competencies. The results can be used in developing cooperation programs between universities and enterprises.

Keywords: social competencies, partnership, educational institutions, enterprises, communication, teamwork, labor market, sustainable development.

Актуальность исследования обусловлена растущими требованиями рынка труда к soft skills выпускников, а также необходимостью усиления взаимодействия между образованием и бизнесом в условиях цифровой трансформации и глобальной конкуренции [5; 7]. Цель статьи: выявить и систематизировать социальные компетенции, способствующие успешному партнерству между образовательными учреждениями и предприятиями. Для достижения поставленной цели нами сформулированы задачи: определить структуру социальных компетенций; проанализировать барьеры взаимодействия; предложить механизмы их преодоления; рассмотреть пример успешной реализации партнерства. Используются методы: анализ научной литературы, систематизация данных, case study.

В современном мире, где глобализация и технологические изменения происходят очень стремительно, возникает необходимость в качественном взаимодействии между образовательными учреждениями и предприятиями. Это сотрудничество направлено на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных удовлетворять потребности рынка труда. Важным аспектом этого взаимодействия являются социальные компетенции, которые становятся основой для успешного партнерства. Социальные компетенции включают в себя навыки общения, работы в команде, разрешения конфликтов и адаптации к изменениям и другие, что позволяет как образовательным учреждениям, так и предприятиям достигать своих целей более эффективно [1]. Важную роль в формировании социальных компетенций играет эмоциональный интеллект, который способствует профессиональной безопасности молодежи [4].

Организованное взаимодействие образовательных учреждений и предприятий – залог успешной подготовки специалистов, которые ориентируются в потребностях современного рынка труда и могут адаптироваться в различных экономических условиях.

Мы рассмотрели некоторые направления совместной деятельности образовательных учреждений и предприятий. 1. Определение требований к качеству подготовки специалистов. Например, экспертиза основной образовательной программы и профессионального стандарта; 2. Включение в образовательный процесс дисциплин по рекомендациям работодателя для формирования качеств личности, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности; 3. Организация учебной и производственной практик обучающихся на реальных рабочих местах предприятия; 4. Расширение спектра образовательных услуг, востребованных на рынке труда; 5. Разработка и рецензирование учебно-программной документации; 6. Участие работодателей в государственной итоговой аттестации выпускников и промежуточной аттестации обучающихся; 7. Стажировка преподавателей на реальных рабочих местах; 8. Участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях [1].

Важным аспектом реализации социального партнерства является участие работодателей в итоговой государственной аттестации. Представители предприятий-партнеров входят в состав государственных экзаменационных комиссий, что позволяет оценивать уровень подготовки выпускников с точки зрения современных требований на рынке.

Любое партнерство — это сотрудничество на равных для достижения каждой стороной целей, которые в одиночку достичь нельзя. Для успешного партнерства важно наличие у сторон общей цели. Но даже если партнеры определили общую цель и понимают, что все должны прилагать усилия для ее достижения, на их пути часто возникают препятствия, связанные с различными факторами. Рассмотрим самые важные из них и разберемся, как их можно преодолеть.

Организации и образовательные учреждения обладают определенными ресурсами (финансами, временем, персоналом, инфраструктурой) и организационной структурой, на этом уровне могут возникать следующие барьеры:

1) неготовность сторон тратить свои ресурсы: подключать к работе высококвалифицированных сотрудников, предоставлять партнеру доступ к инфраструктуре (университетской библиотеке, производственному оборудованию), тратить личное время руководителей;

2) несогласованность ожиданий относительно того, какие ресурсы может предоставить другая сторона;

3) расхождения в системе принятия решений (например, если вуз представляет собой организацию с вертикальной иерархией, а бизнес — горизонтальную команду, то излишняя бюрократия с одной стороны и нечеткое распределение обязанностей с другой могут порождать трудности);

4) неготовность сторон к изменениям. В совместной деятельности бизнеса и колледжа и той, и другой стороне приходится выходить за рамки привычных форматов работы.

Исследования показывают, что эффективное социальное партнерство также зависит от ценностно-нравственных основ молодежной политики [6] и уровня развития профессионального патриотизма [7; 8].

Также барьеры могут быть связаны с коммуникацией и взаимоотношениями, ведь партнерство не будет эффективным, если между сторонами не налажены личные отношения. Исследователи отмечают важность таких факторов, как личная приверженность команды идеям партнерства, доверие между партнерами, совпадение ценностей, и также барьеры с пониманием целей, у бизнеса и учебных заведений разные показатели эффективности, что создает возможные расхождения в понимании целей партнерства и, как следствие, приводит к возникновению очередных барьеров [5].

Хочется отметить, что в каждом учебном заведении свои правила, практики, атмосфера. В ходе реализации схемы партнерства каждое образовательное учреждение напишет свою историю. На наш взгляд, важно провести анализ рабочей группы, целью которой является формирование эффективной экосистемы коммуникации между выпускниками и бизнесом с постоянным получением обратной связи, а также карьерного центра, который служит налаживанию и сохранению крепкой связи между запросами индустрии и компетенциями студентов. Целью такого карьерного центра является формирование у будущих кандидатов четкое понимание компетенций, которых от них ожидает рынок и работодатель. Как отмечают Н.В. Попова и др., инновационные подходы к профориентации, апробированные на промышленных предприятиях, позволяют повысить эффективность взаимодействия [9].

Программный круглый стол необходим для равноправного взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями-партнерами, чтобы определить форматы и методы обучения, необходимые для совместной разработки и актуализации образовательного процесса и практических заданий [2].

Одним из примеров успешного партнерства является взаимодействие колледжа УрГЭУ в Екатеринбурге с различными предприятиями-партнерами, например со «Сбербанком России». В 2016 году было заключено соглашение о сотрудничестве между Уральским банком Сбербанка России и Уральским государственным экономическим университетом. Это сотрудничество нацелено на подготовку квалифицированных специалистов для нужд предприятия. Анализ показал, что наиболее эффективными являются долгосрочные программы сотрудничества. Примером может служить рассматриваемое соглашение, которое предусматривает не только организацию практик, но и совместную разработку учебных программ, проведение научных исследований, трудоустройство выпускников [3]. Это соглашение соответствует современным подходам к нормативно-правовому обеспечению молодежной политики [10] и демонстрирует эффективность долгосрочных программ сотрудничества.

Отметим основные формы взаимодействия предприятия и образовательного учреждения:

1. Практика студентов: обучающиеся проходят практику в организациях, что позволяет им получить реальные навыки работы в производственной среде.

2. Совместные проекты: колледж и предприятие совместно разрабатывают образовательные программы, учитывающие современные требования к квалификации работников.

3. Курсы повышения квалификации, на которых работники организации имеют возможность проходить курсы повышения квалификации на базе колледжа, что способствует их профессиональному росту.

Таким образом, социальные компетенции выступают фундаментальной основой успешного партнерства между образовательными учреждениями и предприятиями. Их развитие не только повышает конкурентоспособность выпускников на рынке труда и решает кадровые вопросы бизнеса, но и способствует установлению доверительных отношений, адаптации к изменениям и совместному решению проблем [1]. Кроме того, они являются основой для воспитания профессионального патриотизма и укрепления взаимного доверия между участниками партнерства [7; 8].

В дальнейшем планируется исследовать влияние цифровых технологий на формирование soft skills [11], а также применение социальных технологий в работе с молодежью [12].

Библиографический список

1. *Алдошина М. И.* Современные проблемы науки и образования: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2025. 182 с.
2. Вузы и бизнес: URL: https://sberuniversity.ru/upload/iblock/623/EduTech_38_web.pdf.
3. Колледж УрГЭУ». URL: <https://college.usue.ru/studentam/8-o-kolledzhe/81-partnery> (Дата обращения: 5.11.25).
4. *Литвинова А. В., Попова Н. В.* Роль эмоционального интеллекта в профессиональной безопасности молодежи // Инновационный потенциал молодежи: социальное управление, безопасность, технологии: материалы Международной молодежной научно-исследовательской конференции, Екатеринбург, 22–23 октября 2024 года. Екатеринбург: Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2025. С. 222-226.
5. Педагогика и современное образование: традиции, опыт и инновации: сборник статей VII Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и Просвещение, 2019. 308 с.
6. *Попова Н. В.* Духовно-нравственные основы молодежной политики в реальном секторе экономики // Образование и наука. 2017. Т. 19, № 6. С. 161—181.
7. *Попова Н. В.* Теоретические основания и перспективы исследования системы воспитания профессионального патриотизма молодых рабочих через социальное партнерство // Педагогические исследования. 2025. № 2. С. 51-68.
8. *Попова Н. В., Назаров В. Л.* Социальное партнерство как инструмент развития профессионального патриотизма среди молодежи: опыт Свердловской области // ЦИТИСЭ. 2025. № 2 (44). С. 24-39.
9. *Попова Н. В., Николаев Г. Г., Акишина М. А.* Инновационные подходы к профессиональной ориентации студентов колледжа: результаты апробации на промышленном предприятии // Вестник РМАТ. 2025. № 2. С. 77-82.
10. *Попова, Н. В., Осипчукова Е. В., Бедулева М. А.* Нормативное правовое обеспечение государственной молодежной политики в Российской Федерации: учеб. Пособие / под общ. ред. А. В. Пономарева] ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал.федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2019. 140 с.
11. Применение информационных технологий в профилактике экстремизма в молодежной среде: учебно-методическое пособие / П. Е. Суслонов, А. Н. Старостин, В. Л. Назаров [и др.] ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный

университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2021. 140 с.

12. Социальные технологии в работе с молодежью: учебник / А. В. Пономарёв, И. С. Крутько, З. В. Сенук [и др.] ; под общ. Ред. А. В. Пономарёва ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2023. 268 с.