

УДК 330.341

## Прелиминаринг как инструмент обеспечения государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования



### **Козина Е.С.**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского Государственного университета путей сообщения (Новосибирск)



### **Фадеева В.С.**

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского Государственного университета путей сообщения (Новосибирск)

*Статья посвящена рассмотрению традиций и современных тенденций развития российского кадрового потенциала посредством оптимизации механизмов государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования: актуализации государственной кадровой политики в системе непрерывного образования, интеграции использования ресурсов государства и бизнеса по созданию условий и внедрению конструктивных моделей и форматов сотрудничества работодателей и образовательных учреждений всех уровней в практической подготовке молодых специалистов для обеспечения кадровых потребностей развития отраслей экономики.*

*Эффективное взаимодействие рынка труда и системы образования реализуется при совмещении общих интересов у всех его субъектов, в частности через ориентацию кадрового менеджмента компаний на технологию прелиминаринга при подборе персонала, а также развитие совместно с учреждениями профессионального образования внутрифирменной корпоративной подготовки и переподготовки кадров.*

*Ключевые слова: развитие кадрового потенциала, государственная кадровая политика, государственно-частное партнерство в системе профессионального образования, прелиминаринг, корпоративная подготовка и переподготовка кадров.*

Историю развития современного демократического общества можно справедливо рассматривать через призму развития взаимоотношений государства и общества, которые всегда актуализировались в кризисные периоды.

Современные российские реалии в условиях внешнеполитической и внешнеэкономической дестабилизации на фоне развития мирового финансового кризиса обостряют проблемное поле сотрудничества государства с общественными институтами и

бизнес-структурами в целях поиска новых возможностей реализации государственной экономической и социальной политики, направленной на повышение уровня и качества жизни населения.

Востребованный ныне в российском праве термин «государственно-частное партнерство» используется недавно и является дословным переводом английского термина «*public-private partnership*», возникшего в Великобритании в 90-е гг. XX в. и имеющего давнюю историю: реализация множества

масштабных проектов в сфере строительства, реконструкции и развития государственных объектов промышленного и социально-культурного значения в зарубежных странах еще со времен Римской империи осуществлялась именно по концессионному принципу.

Анализ современного зарубежного опыта использования государственно-частных партнерских отношений показал, что в каждой из стран «Большой семерки» имеется своя наиболее приоритетная отрасль их использования. Так, в США такой отраслью являются автодороги (32 из 36 проектов), в Великобритании – здравоохранение (123 из 352 проектов) и образование (113 из 352 проектов), в Германии – образование (24 из 56 проектов), в Италии, Канаде и Франции – здравоохранение [1].

В России, в отличие от зарубежных стран, государственно-частное партнерство (далее – ГЧП) все еще находится на стадии становления и развития соответствующих нормативно-правовых, финансовых и организационных инструментов. Впрочем, следует отметить, что в России традиции взаимоотношений власти и бизнеса также имеют глубокие корни, их генезис можно проследить в разные периоды исторического развития: системы таможенных, соляных, винных и других откупов, введенные в России в конце V – начале VI вв., строительство железных дорог, телеграфных линий, развитие коммунального хозяйства и другой инфраструктуры в губернских и уездных городах Российской империи.

В общем смысле, государственно-частное партнерство можно трактовать как любые взаимовыгодные формы взаимодействия государства и бизнеса, которые в России, с учетом политических, социальных и экономических особенностей, на протяжении развития всего национального пространства активизировались 1) по инициативе государства; 2) в кризисные для страны моменты [2, с. 17].

Неудивительно, что в последнее время в России мы наблюдаем тенденцию усиления взаимной заинтересованности в сотрудничестве власти и бизнеса, потребность в котором обе стороны почувствовали особенно остро в условиях экономических санкций. Прежде всего, конечно, подобное сотрудничество востребовано в таких сферах, как электроэнергетика, транспорт, здравоохранение, образование, так как государственные и муниципальные предприятия и учреждения в этих сферах имеют стратегическое значение, однако государство не обладает достаточным объемом средств, необходимых для обеспечения их эффективного развития.

Официальным признанием необходимости партнерства государства и бизнеса на современном этапе развития российского общества явилось принятие Федерального закона РФ от 13.07.2015 г. № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», согласно которому «государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство – 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, соглашения о муниципально-частном партнерстве, заключенных в соответствии с настоящим Федеральным законом в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их качества» [3, ст. 3].

Современно российское правовое поле обеспечения государственно-частного партнерства на федеральном уровне состоит также из Федеральных законов РФ от 21.07.2005 г. № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях», от 21.05.2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд», от 22.07.2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации», от 17.05.2007 г. № 82-ФЗ «О банке развития», от 28.07.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», Постановления Правительства РФ от 04.05.2005 г. № 284 «О государственном учете результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ гражданского назначения» и других нормативно-правовых актов.

Соответственно, действующая нормативно-правовая база в России предлагает определенный набор инструментов для реализации проектов, реализуемых на основе ГЧП, это: Инвестиционный фонд РФ, особые экономические зоны, концессии, Российская венчурная компания, региональные фонды развития, государственные корпорации (к примеру, Внешэкономбанк) и др.

Как отмечает Председатель Генерального Совета Центра развития государственно-частного партнерства в России, к.ю.н. А.А. Спиридонов, при министерствах, Государственной Думе РФ «созданы экспертные советы по ГЧП, в органах государственной власти субъектов РФ создаются структурные подразделения по вопросам ГЧП, реализуются проекты с применением институтов ГЧП; все чаще с участием экспертов, аналитиков, ученых, представителей органов государственной власти проходят общественные слушания, научные семинары и «Круглые столы», посвященные выработке предложений по развитию государственно-частного партнерства в России» [4, с. 37].

По результатам исследования, проведенного Министерством экономического развития Россий-

ской Федерации и Центром развития государственно-частного партнерства при поддержке Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, в настоящее время на территории Российской Федерации на разных стадиях разработки и реализации находятся 1285 проектов государственно-частного партнерства, среди которых преобладают концессионные соглашения. В течение 2014-2015 гг., благодаря развитию законодательства, общее количество подобных проектов увеличилось более чем в 10 раз, что подтверждает заинтересованность государства в применении данного механизма для развития и модернизации экономики и социальной сферы.

Количество проектов государственно-частного партнерства, реализуемых в настоящее время в России, в разрезе по отраслям, представлено следующим образом: энергетическая сфера – 505, коммунальная – 482, социальная – 203, транспортная – 93. При этом количество проектов, реализуемых в партнерстве государства и бизнеса в сфере образования, составляет всего 36 [5].

Кроме того, несмотря на утверждение Распоряжением Правительства РФ № 570-р в 2014 г. нового показателя оценки эффективности глав субъектов – «Уровень развития государственно-частного партнерства», опыт работы с проектами государственно-частного партнерства имеется только в 68 субъектах РФ, в 17 субъектах РФ подобные проекты отсутствуют даже на стадии инициирования.

Для развития институциональной среды в сфере государственно-частного партнерства субъекта РФ целесообразно закрепить данный механизм в качестве одного из основных, положенных в основу реализации региональных стратегий развития, а также утвердить план мероприятий («дорожную карту») по внедрению положений соответствующего «Регионального ГЧП – стандарта» (проект разработан на кафедре экономической политики и государственно-частного партнерства МГИМО). Внедрение стандарта – комплексная задача органа, уполномоченного на реализацию государственной политики в сфере ГЧП, при содействии экспертного и научного сообщества.

Поэтому особое внимание в регионах стоит уделить институтам развития (структурам), которые создаются непосредственно для содействия в реализации государственной политики в сфере ГЧП: Государственное автономное учреждение «Центр государственно-частного партнерства» Агентство регионального развития Калужской области; Центр государственно-частного партнерства, как структурное подразделение открытого акционерного общества «Корпорация развития Пензенской области»; Краевое автономное учреждение «Алтайский центр ГЧП» Республики Алтай и др. [6, с. 23].

Очевидно, что в образовании, как сфере обеспечения кадровых потребностей развития отраслей

экономики, в настоящее время ресурс государственно-частного партнерства не актуализирован в той мере, в которой он востребован в условиях интеграции государственного и негосударственных секторов подготовки кадров, направленной на максимально эффективное использование человеческих ресурсов в обеспечении стратегических интересов и государства, и бизнеса (доля проектов ГЧП, реализуемых в сфере образования, от общего количества составляет 2,8 %).

Кардинальные политические и экономические преобразования в России в начале 90-х гг. XX в., связанные с разрушением командно-административной системы СССР и становлением рыночной экономики, привели к тому, что государство перестало быть единственным и основным «поставщиком» и «потребителем» профессиональных кадров. Новые реалии потребовали в ряду первоочередных задач, в том числе поиска и формирования новых форм и механизмов взаимодействия сферы образования и сферы производства (бизнеса), учитывающих интересы и возможности всех заинтересованных сторон (государства, бизнеса, общества).

Перспективы партнерского взаимодействия сфер профессионального образования и бизнеса в России в рамках развития кадрового потенциала России также определены на федеральном уровне рядом нормативно-правовых документов: Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009 г.) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» и др.

Утвержденная Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., в частности, определяет, что «развитие системы профессионального образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса».

Основными направлениями реализации взаимодействия между системой профессионального образования и работодателями являются совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, кадровое обеспечение образовательного процесса, материально-техническое обеспечение, привлечение дополнительных финансовых средств, а также система контроля качества образования.

Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования закрепляют порядок их участия в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований к допол-

нительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования и государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования [7].

В настоящее время стоит задача практической реализации намеченных стратегических целей: создание, апробация и широкое внедрение конкретных организационных, институциональных и методических инструментов, повышающих эффективность государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования.

Именно в целях развития сотрудничества бизнеса и образования создаются структуры для координации и регулирования данного процесса: практическую реализацию Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) от 25 июня 2007 г. осуществляет Координационная комиссия, регулируя совместную работу по формированию Национальной рамки квалификаций, профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, а также системы независимой оценки квалификаций и другим направлениям.

В рамках проекта «Разработка и апробация комплекса мероприятий по интеграции государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров и специалистов, обеспечивающих кадровые потребности развития приоритетных отраслей экономики», реализуемого Национальным фондом подготовки кадров, разработана

подробная информационная модель, характеризующая свойства и состояние государственно-частного партнерства в указанной сфере и описывающая процессы обмена ресурсами, предлагаемый нами организационный механизм которых представлен на рисунке 1.

Для применения предложенной модели на практике в субъектах РФ, реализующих программы модернизации профессионального образования, были разработаны соответствующие регламенты по приоритетным направлениям взаимодействия государства и бизнеса в сфере образования в рамках «Регионального ГЧП – стандарта».

Исходя из предлагаемой схемы взаимодействия, становится очевидным, что основной движущей силой развития сотрудничества является обоюдная заинтересованность государства, профессионального образования и бизнеса в подготовке профессиональ-

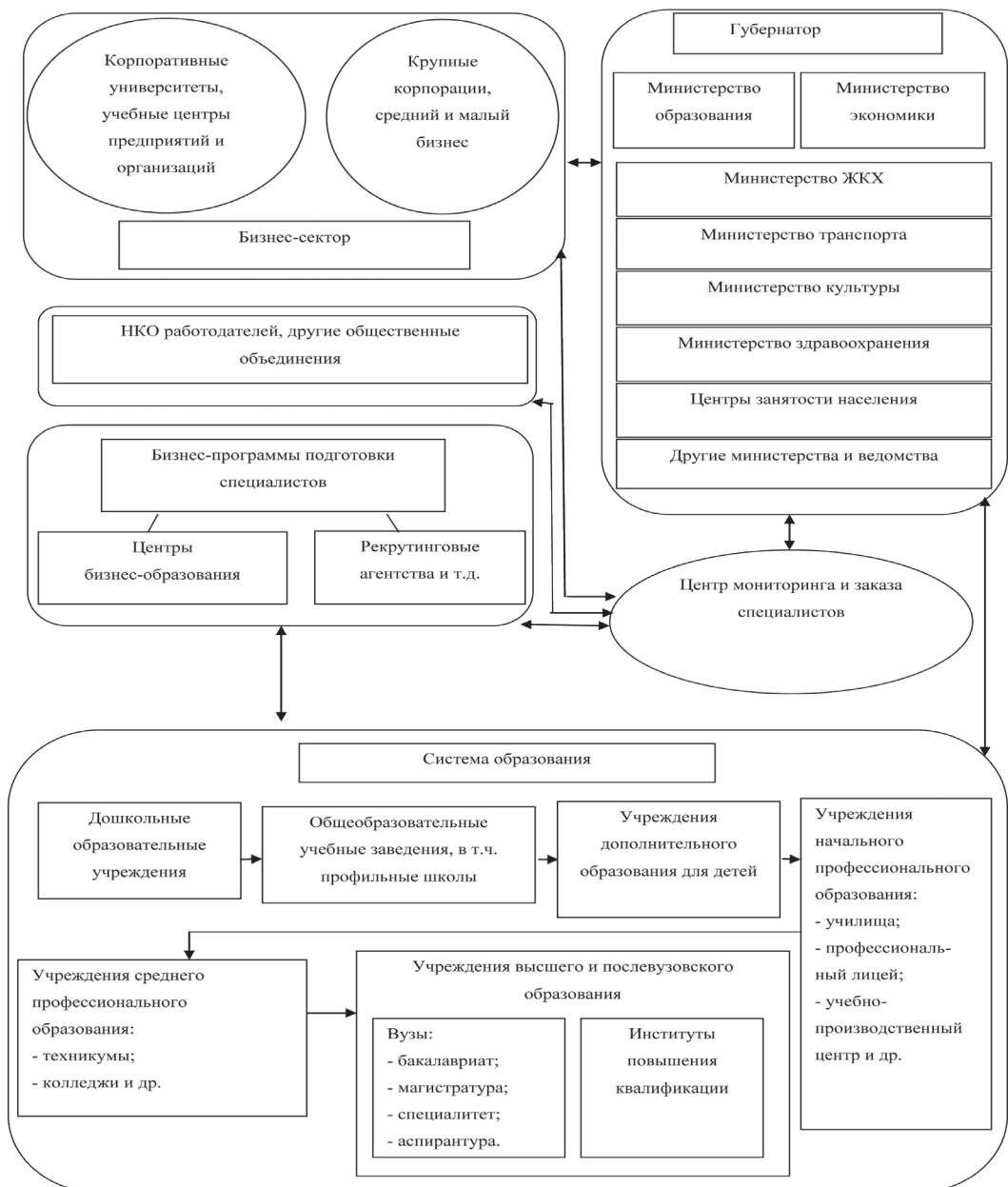


Рис. 1. Организационный механизм государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования



ных кадров, по уровню знаний и профессиональных компетенций отвечающих вызовам современной инновационной экономики.

Однозначно, ведущие позиции в этом сотрудничестве пока что занимает государство, определяя его основные направления, закрепляя приоритетные задачи и соответствующие гарантии. Именно государство должно создать условия, при которых инвестиции в сферу профессионального образования стали бы доходными для бизнеса, необходима также целенаправленная государственная поддержка инициатив, как работодателей, так и образовательных учреждений, направленных на создание механизмов общественно-государственного управления системой профессионального образования и оценки ее результативности.

Что касается системы профессионального образования, регламентируемой государственным сектором, то очевидны профиты учреждений профессионального образования от сотрудничества с бизнес-сектором, так как в Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р, одним из важнейших показателей эффективности деятельности учреждений образования определен «Удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности».

Таким образом, государство закрепляет в качестве приоритетных стратегических задач образования именно обеспечение востребованности выпускаемых специалистов, а также соответствие структуры и качества подготовки специалистов потребностям рынка труда. Кроме прочего, в программе планируется увеличить процент трудоустройства выпускников учреждений образования по специальности с 42,2 % в 2012 г. до 60 % к 2020 г.

Среди основных причин низкого уровня трудоустройства выпускников можно назвать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкое качество подготовки специалистов, а также несоответствие компетенций выпускников требованиям работодателя, помимо различных социальных факторов.

Система высшего профессионального образования в РФ включает 3270 высших учебных заведений, из которых 1975 г. (60 %) – государственные и муниципальные ВУЗы, все они после отмены обязательного государственного распределения встали перед задачей содействия трудоустройству выпускников [8, с. 7]. Сейчас Центры содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (далее – Центры) созданы в большинстве образовательных учреждений.

Однако, вследствие общей инертности государственных структур или же под воздействием феномена бюрократизации структур, некогда слитых воедино с государственным сектором, нынешние Центры заняты решением скорее операционных задач – организации производственной практики, нежели стратегических запросов – кадрового обеспечения основных отраслей экономики специалистами, способными принимать вызовы новой информационной эпохи и решать задачи на высоком технологическом уровне.

Функционирующие Центры могут заключать договоры и соглашения о долгосрочном сотрудничестве (практики и стажировки, подбор кадров, выполнение научно-исследовательских работ на базе предприятий и др.). Предметом заключаемых договоров является совместная деятельность учреждений образования и бизнес-структур по закреплению предприятий и организаций в качестве базы для прохождения практики студентов, трудоустройства выпускников и взаимосвязи науки и производства [8, с. 28].

Таким образом, основные звенья несуществующей ныне де-юре государственной системы распределения выпускников, с одной стороны, и по настоящее время не утратили значимости для обеспечения взаимосвязей образовательных услуг и рынка труда. С другой стороны, прежние отлаженные механизмы в новой рыночной системе взаимоотношений не действенны и выстраивание новых механизмов взаимодействия с рынком труда на условиях государственно-частного партнерства требует от системы образования поиска и внедрения инновационных подходов, методов и инструментов сотрудничества с частным сектором в реализации, как общих стратегических целей укрепления государственного кадрового потенциала, так и решении конкретных задач обеспечения конкурентоспособности каждого образовательного учреждения.

Центральную роль в обеспечении условий реализации государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования и создании новой действенной системы обеспечения реализации государственной кадровой политики, став своеобразным мостиком между органами государственного регулирования рынка труда, образовательными учреждениями и частным сектором экономики, должны сыграть Региональные центры мониторинга и заказа специалистов, формируемые на базе сотрудничества государственных структур и общественных объединений работодателей (см. рис. 1).

Нельзя игнорировать и инновации в кадровом менеджменте, которые просачиваются в философию и методологию управления персоналом частных компаний по форме как заимствование из западной практики (иностранные термины), а по содержанию – во многом, как традиционные формы партнерства

предприятий и учреждений образования (советский опыт). Система распределения выпускников образовательных учреждений уступила место программам содействия их трудоустройству, а на языке работодателей, – прелиминарингу, иначе говоря, привлечению молодых специалистов в частные компании.

Понятно, что в краткосрочной перспективе этот комплексный метод привлечения персонала для бизнеса является весьма трудоемким, т.к. компания получает не готового специалиста со сложившимися опытом и навыками, а новичка, которого необходимо обучать и контролировать. Однако если в компании качественно выстроена система адаптации и обучения, прелиминаринг – это хороший способ подыскать лояльных молодых сотрудников, которые обновят устоявшийся коллектив [9].

Обобщая вышесказанное, прелиминаринг (*preliminaring*) – ключевой метод омоложения штата компании-заказчика через привлечение к работе, как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки, преуспевающих, перспективных студентов и выпускников лучших учебных заведений посредством участия в организации производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов, которые могут стать залогом успеха компании в будущем.

Рассмотрим основные методы реализации технологии прелиминаринга, представленные на рисунке 2.

На рынке России прелиминаринг последнее время неустанно набирает обороты, в то время как на европейском и американском рынках труда эта технология подбора персонала давно выведена как отдельная задача штатных HR-менеджеров компаний и закрепились в ключевом перечне услуг ведущих рекрутинговых агентств [10].

Применение комплексной технологии прелиминаринг позволяет компаниям не только решать задачи повышения инновационного потенциала за счет привлечения молодых специалистов, которых легко адаптировать под свои нормы, стандарты работы, но и получать дополнительный импульс обновления и развития корпоративной культуры, тем самым обеспечивая себе возможности и мощный ресурсный фундамент стратегического развития.

В таблице 1 представлена подробная характеристика каждого из предлагаемых методов привлечения молодых специалистов.

В 2014-2015 гг. в рамках Кадрового клуба Сибирского Государственного университета путей сообще-

ния нами был проведен опрос руководителей служб управления персоналом организаций и предприятий Новосибирской области на предмет приоритетности выбора источников и технологии привлечения персонала. В опросе приняли участие более 200 руководителей компаний и их кадровых служб.

Ответы на вопрос об оценке эффективности различных методов подбора персонала, по мнению работодателей Новосибирской области, представленные на рисунке 3, свидетельствуют в пользу заинтересованности частного сектора в сотрудничестве с государством и системой образования на предмет восполнения кадрового ресурса развития в самых разных отраслях экономики.

На рисунке видно, что, по мнению респондентов, Интернет-сайты являются наиболее эффективным инструментом подбора персонала, однако и прелиминаринг ненамного уступает.

Подобные тенденции в кадровом менеджменте бизнес-сектора свидетельствуют о внутреннем росте интереса к сотрудничеству с образовательными учреждениями. Государственному сектору только остается не упустить этот сакральный момент, когда все заинтересованные стороны готовы к диалогу, административному аппарату необходимо выступить в качестве посредника между рынком образования и рынком труда, ориентируясь на разумные механизмы партнерства и национальные интересы российского государства.

Бизнес уже участвует в создании бизнес-школ, развитии специализированных образовательных



Рис. 2. Методы реализации технологии прелиминаринга

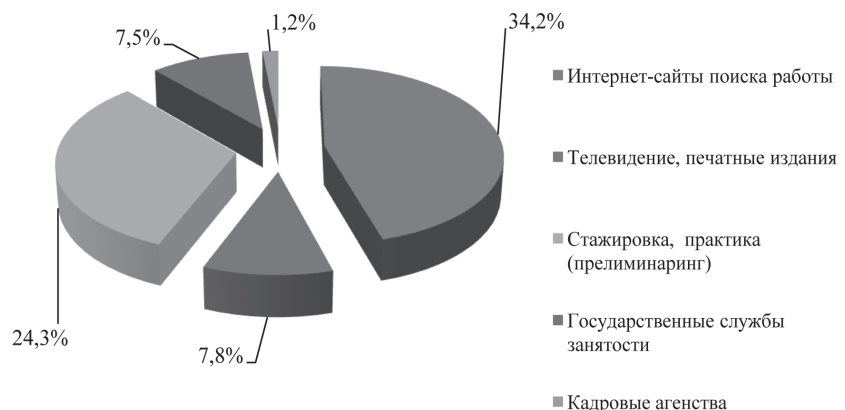


Рис. 3. Эффективный метод подбора персонала, по мнению руководителей кадровых служб компаний Новосибирской области

Таблица 1

## Методы привлечения молодых специалистов в рамках прелиминаринга

| Метод  | Содержание  | Процедуры   |
|--|---|---|
| Программа набора выпускников (Graduate Recruitment Programs) | Приоритетная цель – отбор лучших кандидатов из перспективных выпускников образовательных учреждений достигается путем прямых конкурсных испытаний   | а) отбор студентов выпускающих курсов в заявленную программу отбора;<br>б) участие в дополнительной программе корпоративного обучения, помощь в адаптации и др.;<br>в) оценка по итогам комплекса испытаний и принятие решения о приеме на работу.                      |
| Стажировка   | Приоритетная цель – 1) для молодого специалиста узнать будущего работодателя не только с внешней стороны, но и непосредственно внутри организации рабочего процесса; 2) для компании получить формальные и неформальные показатели для оценки потенциального претендента на работу. | а) отбор студентов / выпускников для прохождения стажировки;<br>б) прохождение стажировки (помощь в адаптации и применение знаний на практике);<br>в) оценка по итогам комплекса испытаний и принятие решения о приеме на работу.                                       |
| Event-рекрутинг  | Приоритетная цель – отбор лучших кандидатов из перспективных выпускников образовательных учреждений достигается с помощью специально организованных мероприятий, выгодных для компании, в том числе и в плане формирования эффективного имиджа в студенческой среде.                | а) тематические форумы, конференции и т.п.;<br>б) «Дни открытых дверей», ярмарки вакансий и «Дни карьеры»;<br>в) флеш-мобы и другие волонтерские мероприятия с участием студенческого движения и др.  |
| Рекрутинг  | Приоритетная цель – отбор лучших кандидатов из перспективных выпускников образовательных учреждений достигается посредством размещения объявлений об имеющихся вакансиях на ресурсах образовательных учреждений.  | а) анализ портфолио студентов, размещенных на сайтах образовательных учреждений;<br>б) предварительный сбор и анализ резюме по формальным признакам кандидатов и / или помещение их в базу данных;<br>в) собеседование HR-менеджера с наиболее подходящими кандидатами. |
| Формирование HR-бренда компании в студенческой среде         | Приоритетная цель – закрепление и продвижение имиджа компании среди соискателей в студенческой среде.   | а) выявление потребностей целевой аудитории (студентов);<br>б) формирование и развитие HR-бренда компании, в т.ч. через партнерские ссылки на сайте образовательных учреждений с использованием ресурсов образовательных учреждений и др.                               |

программ и образовательных стандартов нового поколения, в мониторинге рынков труда и финансировании грантов и именных стипендий в передовых учебных заведениях. Необходимо при участии партнерских Центров мониторинга и заказа специалистов активизировать участие бизнеса в финансировании и деловом сотрудничестве с системой профессионального образования.

Совместная научно-практическая и образовательная деятельность выгодна каждой из сторон государственно-частного партнерства в профессиональном образовании: в активизации необходимых для обеспечения высокого уровня и качества жизни ресурсов (финансовых, материально-технических, интеллектуальных и др.).

Таким образом, государственно-частное партнерство можно рассматривать в качестве одного из основных инструментов достижения поступательного экономического развития страны. Уже сейчас понятно, что качественно реализовать глобальные инфраструктурные проекты в России силами исключительно государства либо бизнеса не представляется возможным.

Поэтому, с нашей точки зрения, представляется целесообразным, актуализация в полном масштабе механизмов взаимодействия государственных и частных институтов, в первую очередь, реализуемых в сфере преумножения кадрового потенциала России, именно сейчас, когда все стороны партнерства путем проб и ошибок пришли к осознанию его необходимости.

*Литература:*

1. Айрапетян М.С. Зарубежный опыт государственно-частного партнерства // Аналитическая записка Правового управления Аппарата Государственной Думы РФ // Информационный портал «Государственно-частное партнерство в России». – URL: <http://www.ppp-russia.ru/analitica/item-1.html>, доступ свободный (дата обращения: 24.02.2016 г.).

2. Ганжа И.В., Набиев Р.А. Эволюция государственно-частного партнерства на различных этапах развития государства // Вестник АГТУ. Сер.: Экономика. – 2012. – № 2. – С. 9-22.
3. Федеральный закон РФ от 13.07.2015 г. № 224-ФЗ (ред. от 29.12.2015 г.) «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Информационно-справочная система «КонсультантПлюс». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182660/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/), доступ свободный (дата обращения: 24.02.2016).
4. Спиридонов А.А. Государственно-частное партнерство: понятие и перспективы совершенствования законодательного регулирования. Актуальные проблемы социально-экономического развития России // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2010. – № 1. – С. 36-41.
5. Официальный сайт Центра развития Государственно-частного партнерства. – URL: <http://pppcenter.ru/29/novosti/smi-o-centre/19032010.html>, доступ свободный (дата обращения: 24.02.2016 г.).
6. Методические рекомендации по развитию институциональной среды в сфере государственно-частного партнерства в субъектах РФ «Региональный ГЧП-стандарт» / М.В. Ткаченко, А.А. Долгов, Г.А. Борщевский, Р.Э. Шабаев / Под общей ред. канд. эконом. наук, доцента П.Л. Селезнёва. – М.: Центр развития государственно-частного партнерства, 2014. – 55 с.
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» // Информационно-справочная система «КонсультантПлюс». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_83123/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83123/), доступ свободный (дата обращения: 24.02.2016 г.).
8. Энциклопедия содействия трудоустройству. Т. 14. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования: организация и функционирование / Гл. ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2013. – 200 с.
9. Бармакова Н. Современные методы подбора персонала // Кадровик. Ру. – 2011. – № 8. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/sovremennyye-metody-podbora-personala>, доступ свободный (дата обращения: 24.02.2016 г.).
10. Чуланова О.Л., Самедов В.Т. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации // Научный Интернет-журнал «Мир науки». – 2015. – Вып. 1. – URL: <http://mir-nauki.com/PDF/02EMN115.pdf>, доступ свободный (дата обращения 24.02.2016 г.).

## **Preliminaring as the instrument of ensuring public-private partnership in the sphere of professional education**

*E.S. Kozina, V.S. Fadeykina*  
*Siberian State University of Railway Transport*

*The article dwells upon the traditions and current trends in development of Russian human resources by means of optimizing the mechanisms of public-private partnership in the sphere of professional education: updating the state personnel policy in the system of continuous education; integrating state resources and business in creation of conditions and introducing constructive models and formats of cooperation for employers and educational institutions of all levels in practical training of young specialists in order to ensure personnel requirements for branches of economy.*

*Effective interaction of labor market and education system is realized at combination of common interests of all participants, in particular through orientation of personnel management of the companies to the technology of preliminaring for staff recruitment, and also development of inner corporate preparation and retraining of personnel together with establishments of professional education.*

*Keywords: development of personnel potential, the state personnel policy, public-private partnership in system of professional education, a preliminaring, corporate preparation and retraining of personnel.*