

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. основополагающей 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 практикующих, 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. Кутейнищына, 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.