

## ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

У статті розглянуто аналіз сучасних процесів, які відбуваються у сфері підготовки кадрів та працевлаштування молоді. З урахуванням закордонного досвіду обґрунтовано та рекомендовано розробку шляхів підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку ринків праці та освітніх послуг.

The analysis of modern processes which take a place in the field of training of personnels and employment of young people is considered in the article. The development of ways for increasing the efficiency of cooperation and intercommunication of labour-markets and educational services is grounded and offered on the basis of foreign experience.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Національний ринок праці в Україні в даний час характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили. Разом із цим постійно підвищуються вимоги до якості робочої сили та її конкурентоспроможності. Крім того, не завжди рівень підготовки випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації відповідає новим вимогам роботодавців. У зв'язку з цим виникає проблема працевлаштування молоді та надання їй першого робочого місця.

На нашу думку, за даних обставин особливої актуальності набуває посилення взаємодії та взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг і залучення вищих навчальних закладів до вирішення проблеми зайнятості своїх випускників.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Актуальні наукові дослідження щодо сфери підготовки кадрів та праці влаштування молоді проведено у працях таких вітчизняних учених: Н.Анішина, Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грішнова, В. Данюк, М. Долішній, Т. Заяць, Л. Колешня, А. Колот, Е. Лібанова, А. Маршалл, С. Мельник, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, В. Савченко, Н. Черниш, Г. Ярошенко тощо.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проблеми регулювання ринку праці щодо усунення дисбалансу попиту і пропозиції оптимізації взаємодії та взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці вимагають подальшого опрацювання з причини недопущення загострення ситуації на молодіжному ринку праці.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз сучасних процесів, які відбуваються у сфері підготовки кадрів для народного господарства України, та розробка шляхів підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку ринків праці й освітніх послуг.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, виховують інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- та макроекономічному рівнях мають гармонійно поєднуватися з реформою освіти, професійною підготовкою для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей. Формування ринкових відносин, становлення в Україні демократії зумовлюють зміну цільових настанов професійної освіти.

Першочергового значення набуває задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці [1, с.29].

Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості населення згідно з яким властивості кожного наступного покоління вищі (більше знає і вміє) порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу.

А. Маршалл підкреслював, що витрати на освіту — це найістотніший вклад капіталу для сім'ї та суспільства. У багатьох країнах неодноразово публікувалися розрахунки, які показують, що витрати на освіту окуповуються швидше, ніж на обладнання. Ефективність освіти в підсумку визначається масштабами розповсюдження знань та інших результатів творчої діяльності. Встановлено, що зростання рівня освіти з розрахунку на один клас середньої школи забезпечує зростання раціоналізаторських пропозицій на 6% а таких на 50% скорочує терміни, за які робітники освоюють нові технологічні операції. Якісні зміни та постійне вдосконалення матеріально-технічних і організаційних умов виробництва ставлять нові, підвищені вимоги до робітників і спеціалістів, їх професійно-кваліфікаційної структури [2, с.152 ].

Сучасне виробництво не може працювати без високого загальноосвітнього і технічного ріння персоналу. Процеси гармонізації «архітектури» європейської системи вищої освіти та зміна основоположних педагогічних принципів обумовили необхідність введення компетентнісного навчання.

Базовими категоріями нового підходу є паронімічні поняття компетенція і компетентність. Будучи міждисциплінарними, вони мають як загальні категоріальні ознаки, так і специфічні риси. У теорії та методиці сучасної професійної освіти вказані поняття часто застосовуються неоднозначно і не розмежовуються [3, с.215-225].

Поява і осмислення понять «компетенції» та «компетентного підходу» в освітній теорії були викликані входженням української системи освіти в Болонський процес і ухваленням західної освітньої термінології. «У рамках Болонського процесу європейські університети в різній мірі освоюють компетентнісний підхід, який розглядається як свого роду інструмент посилення соціального діалогу вищої школи зі світом праці, засобом поглиблення їх співпраці та відновлення в нових умовах взаємної довіри [4, с.11-18].

Розглянувши стан закладів вищої освіти III і IV рівнів акредитації на основі табл. 1, можна побачити, що, незважаючи на постійну перевірку вищих навчальних закладів державними органами та розмови щодо закриття деяких приватних ВНЗ через їхню недостатню кваліфікованість, ми бачимо постійне збільшення кількості навчальних закладів. Слід відзначити, що попит на фахівців високий саме на ті спеціальності, пропозиція яких дуже низька і навпаки.

Таблиця 1

Стан закладів вищої освіти III і IV рівнів акредитації в Україні

| Показники                    | III-IV рівнів акредитації |         |         |         | 2010/11 до 2000/01, % |
|------------------------------|---------------------------|---------|---------|---------|-----------------------|
|                              | 2000/01                   | 2008/09 | 2009/10 | 2010/11 |                       |
| Кількість закладів           | 315                       | 353     | 350     | 349     | 110,8                 |
| В них студентів, тис. осіб   | 1402,9                    | 2364,5  | 2245,2  | 2129,8  | 151,8                 |
| Прийнято, тис. осіб          | 346,4                     | 425,2   | 370,5   | 392,0   | 113,2                 |
| Випущено фахівців, тис. осіб | 273,6                     | 505,2   | 527,3   | 543,7   | 198,7                 |

Дослідження та інформація для аналізу за темою дослідницької роботи були проведені на базі Одеського національного економічного університету, а саме відділу зв'язків з роботодавцями та сприяння працевлаштуванню студентів. Даний відділ є невід'ємною частиною структури Одеського національного економічного університету (ОНЕУ).

За 2008-2010 роки роботи відділу кількість знов зареєстрованих студентів склала 537 або 26% від загальної кількості, що перебувало в бази студентів. Таким чином, на сьогоднішній день загальна чисельність студентів і випускників, з якими постійно ведеться робота з тимчасового або постійного працевлаштування, а також по вторинному працевлаштуванню, склала 2032 особи.

Силами відділу за звітний період здійснено 68 проектів по конкурсному працевлаштуванню студентів ОНЕУ на конкретні вакансії. Практично кожний зі здійснених проектів завершено успішно, тобто прийнято на постійну роботу від 1 до 5 молодих фахівця в кожену компанію, що подала заявку на фахівця-випускника ОНЕУ.

Із аналізу можна зробити висновки про те, що останні роки були досить важкими для пошуку вільних робочих місць для випускників нашого ВНЗ. Хоча кількість тих, хто звернувся за допомогою у відділ сприяння в працевлаштуванні зросла в 3,5 рази, працевлаштувалася з них тільки десята частина бажаючих. З умов стану ринку праці за 2009-2010 роки наявність вакантних місць для молодих спеціалістів значно зменшилися, особливо в державні та банківські організації, а на період з грудня 2009 року по травень 2010 не було зовсім вакантних місць ні на які посади.

Досліджуючи різке падіння попиту на випускників ВНЗ, а зокрема Одеського національного економічного університету автори у своїй роботі прийшли до висновку про необхідність внести значні зміни в систему навчання в ОНЕУ. З цієї точки зору запропоновано компетентнісний підхід до навчання як сучасного інноваційного інструменту з'єднання потреб ринку, вимог професії до підготовки молодих фахівців. Компетентнісний підхід став в останні роки де-факто стандартом у сфері освіти багатьох західних країн. ОНЕУ як інноваційний університет веде активну роботу з впровадження компетентнісного підходу в свій освітній процес.

Початком модернізації системи освіти нашого університету можна вважати міжнародний проект співпраці між умовними закладами: «Перспективи удосконалення менеджменту освіти в ОНЕУ відповідно до змін бізнес-середовища» (1999-2001 рр.), результатом якого стали пропозиції щодо підвищення якості освіти в нашому університеті: запропоновані нові методики викладання, заходи щодо зміни організації навчального процесу, розглянуто шляхи збільшення практичної підготовки випускників, посилення факторів мотивуючих студентів до навчання. Однак питання про компетентнісний підхід до навчання тоді ще не стояло.

Компетентнісний підхід передбачає, що основний акцент робиться не просто на отриманні деякої суми знань і вмінь, але і на формування системного набору компетенцій. Джерелом формування такого підходу є об'єктивні вимоги сучасної «економіки знання», в якій значимими і ефективними для успішної професійної діяльності є не розрізнені знання, узагальнені вміння, що проявляються в умінні вирішувати життєві та професійні проблеми, здатність до іншомовного спілкування, підготовка в області інформаційних технологій тощо.

При проектуванні сучасного навчально-виховного процесу на основі компетентностей необхідна опора не тільки на колишній, традиційний, але і на інноваційний вітчизняний і міжнародний досвід. Якщо в українській освітній дійсності компетентнісний підхід знаходиться у стадії обговорення його сенсу, необхідності та можливості реалізації, то вже три десятиліття освіта Європи і США розвивається в руслі саме цього підходу [5, с.12-15].

Багато зарубіжних університетів не приймають абітурієнтів на ключові компетенції без складання іспиту. При оцінці використовуються три основні критерії:

- уміння діяти автономно: захищати свої права, інтереси, проявляти відповідальність, планувати і організовувати особові плани, самостійно набувати знання;
- здатність працювати з різними видами інформації: діаграми, символи, графіки, тексти, таблиці тощо, критичне осмислення отриманих відомостей, застосовування їх для розширення своїх знань;
- уміння працювати в групі: встановлювати успішні взаємовідносини, вміння, вирішувати конфлікти тощо.

Очевидно, всі ці якості характеризують громадянина постіндустріального суспільства, що працює у великій компанії. Він повинен бути ініціативним і дисциплінованим, чітко виконувати свої посадові обов'язки, мобільним, готовим перенавчатися і перебудовуватися

на новий вигляд діяльності, проявляти динамізм на ринку праці. Даній логіці повинні відповідати не тільки зміст освіти, але і система контролю й оцінки в школі, коли перевіряються не стільки наочні знання і вміння, скільки здатності застосовувати їх в практичних ситуаціях.

Багато країн постійно беруть участь майже у всіх міжнародних порівняльних дослідженнях у сфері освіти (PISA, TIMSS тощо), для забезпечення своєї конкурентоспроможності на світовому ринку праці. Висновок для оцінки нашої загальної освіти на міжнародному рівні не дуже втішний. Він полягає в тому, що наші школярі дуже добре вирішують так звані «навчальні» завдання, представлені в стандартній формі. У той же час вони не володіють здібностями використовувати отримані знання в практичних ситуаціях.

Зростаючі протиріччя між ринком праці та освітою виникли ще 19 років тому, коли Україна почала втрачати інтелектуально наповнені сектори вітчизняної економіки. Попит на ринку праці в основному зростає на представників сфери послуг, які мають визначені, не завжди високі, базові знання наочної форми, практичні навички і деякий досвід. У таких умовах здобування природної – фундаментальної освіти, втрачало сенс. Сучасні університети і нові роботодавці почали функціонувати не в режимі кооперації, а в режимі конкуренції. Іншими словами, система науково-орієнтованої вищої освіти стала не потрібною ринку праці і майбутньому персоналу. Ця обставина сприяла наростаючій ізоляції класичних і технічних університетів від інших сфер суспільства.

Як здолати розрив, який склався? Як зближувати цілі і потреби університетів та роботодавців, особливо в умовах розвитку конкурентного середовища? Як отримати і надати громадськості (абітурієнтам та їх батькам) об'єктивну інформацію про дійсні можливості ВНЗ і про перспективність тих або інших університетських спеціальностей? Очевидно, що першим, необхідним кроком є взаємне вивчення потреб і можливостей університетів і роботодавців. Сучасний стан взаємодії ринків освітніх послуг і праці вимагає нових ролей взаємодії бізнесу та навчальних закладів. Нові ролі пов'язані зі:

- змінами реального життя;
- змінами у розумінні конкурентоздатності ВНЗ;
- змінами у розумінні успішної компанії та успішної співпраці.

Університетам і підприємствам, необхідно, піти на зустріч один одному, вивчити спільні можливості та проблеми, а також створювати умови для зближення та кооперації. Здійснення і розвиток процесів взаємодії між університетами і промисловістю потребує створення в університетах від ефективно діючих центрів співпраці з роботодавцями. Схему проекту наведено на рис. 1.

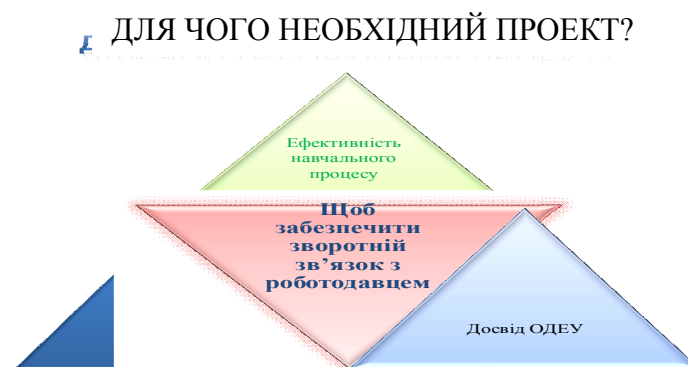


Рис. 1. Схема здійснення і розвитку процесів взаємодії між університетами і промисловістю

Подібний проект, присвячено створенню таких університетсько-промислових центрів, які складаються з декількох центрів компетенцій, що відповідають за певні галузі співпраці. Такий проект ініційовано в Харківському авіаційному інституті (ХАІ) в порядку експерименту. Створено консультаційну раду та Центр кар'єри і Центр оцінки, вдосконалено

й адаптовано навчальні програми. Ці центри компетенцій повинні забезпечити стійкість досягнутих результатів, зберегти досвід і набуті знання, зробити процеси взаємодії ВНЗ простішими і прозорішими для компаній. Результати Проекту у ВНЗ націлені на керівництво ВНЗ, викладачів та студентів (рис. 2).

В Україні краща практика у цій галузі належать навчальним закладам, які пропонують програми MBA або володіють досвідом співпраці з університетами США та Європейського Союзу.



Рис. 2. Взаємозв'язок цільових груп Проекту

У ході дослідження організації співпраці з бізнесом в університетах Австрії і Франції, а також досвіду українських ВНЗ, були ідентифіковані такі інститути партнерства, що працюють у ВНЗ («крапки входу»): Центр кар'єри; Бізнес-центр; Навчально-методичний відділ; Центр оцінювання програм; Соціологічна лабораторія; Маркетинговий офіс зовнішніх зв'язків (PR відділ); Асоціація випускників та Центр трансферу технологій.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Автор відзначає, що як у Франції, так і в Австрії, факультети і кафедри університетів приділяють значну увагу підприємцям, зв'язкам з бізнесом. З урахуванням закордонного досвіду пропонуються такі механізми взаємодії ВНЗ і бізнесу (рис. 3).



Рис. 3. Механізми взаємодії ВНЗ і бізнесу

Механізм включення бізнесу до навчального процесу охоплює: викладачів-практиків; спеціальні навчальні програми, які розроблені спільно і фінансуються компаніями; виконання студентами реальних проектів (при цьому забезпечується конфіденційність роботи – закритий захист, всі екземпляри роботи передаються на підприємство); стажування викладачів і студентів у компаніях; спільне створення продукту; організація гостьових лекцій; компанії надають кейси і беруть участь у процесі аналізу рішень; організація презентацій курсів для бізнесу для здобуття зворотного зв'язку; щорічні зустрічі випускових кафедр з роботодавцями для здобуття зворотного зв'язку відносно якості підготовки фахівців.

Механізм обміну інформацією передбачає: анкетування бізнесу; презентації компаній; спільна участь в асоціаціях і конференціях представників бізнесу і ВНЗ; контакти з випускниками; представлення компаніями змісту професійних компетенцій.

Механізм цільової ресурсної підтримки компаній враховує: патронаж (груповий, індивідуальний); стипендії та премії для кращих студентів; компанії надають безкоштовне програмне забезпечення, інформацію, доступ до баз даних компанії; проведення разом із бізнесом олімпіад, конкурсів; фінансова підтримка університету (підрозділу).

Механізми співпраці у сфері планування та розвитку кар'єри студентів і випускників застосовують: опис функціональних обов'язків (компетенцій) для різних професій і спеціальностей, які надаються компаніями і розповсюджуються Центром кар'єри; щорічні Ярмарки вакансій на факультетах з презентацією компаній; рекрутингові послуги; підтримка зв'язків з випускниками (Клуб Випускників, база даних Центру кар'єри).

Механізм надання послуг (продукту) ВНЗ бізнесу об'єднує: навчальні програми для бізнесу (тренінги, семінари; консалтинг; дослідницька робота).

Під час динамічних економічних перетворень більшість управлінських дисциплін зазнають змін. Необхідно вчасно усвідомити тенденції бізнесу і включати їх у навчальні програми. Орієнтація ВНЗ на потреби бізнесу, на погляд авторів, має відбуватися з урахуванням стратегічного бачення випускаючої кафедри щодо потреби ринку та можливостей кафедри при підготовці майбутніх фахівців. Для цього необхідно уявляти відповідний профіль спеціаліста щодо вимог ринку праці та переходити на навчання по компетенціях (рис. 4).



Рис. 4. Орієнтація ВНЗ на потреби ринку праці

ВНЗ має дотримуватися таких загальних принципів:

- орієнтація на студента – профіль-програми (мета: розвиток компетенцій відповідно до вимог суспільства);
- орієнтація на результати освіти – компетенції (здібності – вміти та розуміти; знати як діяти; знати як жити (цінності)).

Для реалізації поставленої мети, на погляд авторів, необхідні такі етапи співпраці ВНЗ та бізнесу. Пропонується Проект переходу на навчання по компетенціях в ОДЕУ (рис. 5).

Для проведення етапів Проекту необхідні інструменти:

I етап (робота з студентами 1 курсу): анкетування, тестування, зріз знань, співбесіда.

II етап (робота кафедри): аналіз професіограми, опитування випускників (які працюють 2-3 роки), досвід експертів (які працюють в цій галузі), аналіз ринку праці.

III етап (робота кафедри): обговорення, переговори, особисті контакти кафедри з роботодавцями;

IV етап (робота кафедри): перегляд робочих програм для напрацювання відсутніх компетенцій;

## Проект переходу на навчання по компетенціям в ОДЕУ

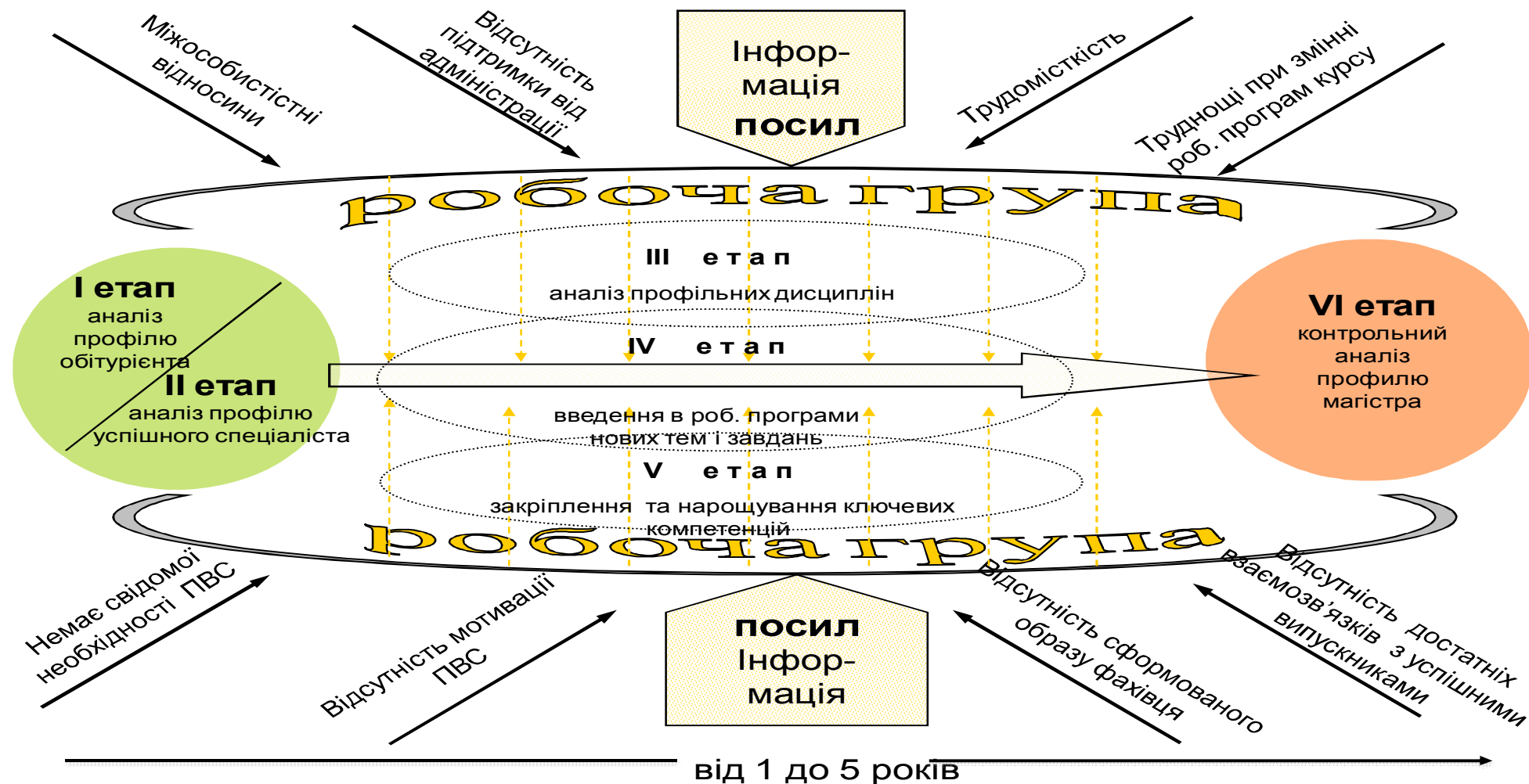


Рис. 5. Проект переходу на навчання по компетенціям в ОДЕУ



V етап (робота кафедри): формування на кафедрі єдиної концепції розвитку професійних компетенцій студента;

VI етап (робота зі студентами випускних курсів): тестування, зріз знань у студентів, анкетування роботодавців.

Для реалізації наведеного проекту необхідні ресурси, а саме:

- наявність команди однодумців;
- зацікавленість в успішному завершенні проекту;
- мотивація учасників проекту;
- велике бажання (ентузіазм) команди однодумців.

Сьогодні роботодавець визначає вимоги до освіти і оцінює рівень її якості, управляючи попитом на освітні послуги і конкуренцією на цьому ринку. Тому клієнтами ВНЗ є компанії, що приймають на роботу студентів і випускників. Оцінка якості освіти виявляється на рівні відповідальності – повноважень, які отримує новий співробітник, розмірі компенсаційного пакету, статусі, умовах праці, кар'єрних можливостях тощо.

Створення нових університетських служб належить до малих проектів реструктуризації, що завжди повинні ґрунтуватися на чіткому розумінні цілей самого проекту і цілей функціонування створюваної служби. Універсальним критерієм доцільності будь-якого проекту для освітніх установ є підвищення конкурентоспроможності ВНЗ, що може виражатися у поліпшенні різних показників (наприклад, середньорічна заробітна плата випускника, динаміка працевлаштування студентів і випускників, доходи університету тощо).

У рамках «пілотного» проекту нашого дослідження було запропоновано такий профіль компетенцій випускника спеціальності: «управління персоналом та економіки праці». Також проведено соціологічні дослідження (анкетування) серед роботодавців, випускників та викладацького персоналу ОНЕУ, де автори вбачають розбіжності у ранжуванні наведених позицій роботодавців та студентів. І це є свідченням того, що необхідно продовжувати цю роботу.

Ефективне партнерство освіти і бізнесу потребує наявності розробленої та відокремленої стратегії університету, факультету, кафедри – вимагає зрозуміння мети, потребує врахування інтересів як ВНЗ, так і роботодавця. Організація сумісних заходів для представників бізнесу і ВНЗ повинна мати такі напрямки змін: зняття бар'єрів між ВНЗ; мобільність; загальні принципи освіти та динамічна освіта. Для цього необхідно у враховувати такі принципи: гнучкість; порівняння навчальних програм; загальна мова освіти і бізнесу.

#### **Список використаної літератури**

1. Осовська Г. «Управління трудовими ресурсами» / Г. Осовська, О. Крушельницька // К.: Кондор, 2003. – 256 с.
2. Крушельницька О. «Управління персоналом» / О. Крушельницька, Д. Мельничук // К.: Кондор, 2003. – 185 с.
3. Спенсер-мл. Лайл М. Компетенции на работе; [пер. с англ.] / Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер // М.: НІРРО, 2005. – 384 с.
4. Маруев С. А. Компетенции специалиста: модели и методы исследования: проблемная лекция / С. А. Маруев // М.: Рос. гос. аграр. заоч. ун-т, 2005. – 32 с.
5. Ярошенко Г. «Розвиток механізму взаємодії ринку праці і та професійної освіти України» / Г. Ярошенко // Україна: Аспекти праці, 2008. – № 6. – С. 3–15.

Прийнято до друку 02.08.2011