

## ШЛЯХИ ПІВДВИЩЕННЯ 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 (*механізми взаємодії вищих навчальних закладів і бізнесу*).

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. Taking into account oversea experience development of ways of increase of efficiency of co-operation and intercommunication of labour-markets and educational services is grounded offered (*mechanisms of co-operation institute of higher and business*).

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Полягання більшості регіональних і національного ринку праці в Україні в даний час характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили. Разом з 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 гостро виникає проблема працевлаштування молоді і 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.** Проблеми регулювання ринку праці, зокрема його молодіжного сегменту, шляхів усунення дисбалансу попиту і пропозиції, оптимізації взаємодії та взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці зважаючи на свою актуальність розглядаються в роботах багатьох вітчизняних учених, зокрема Н.Анішина, Д.Богиня, В.Васильченко, О.Грішнова, В.Данюк, М.Долішній, Т.Заяць, Л.Колешня, А.Колот, Е.Лібанова, Маршалл.А., С.Мельник, В.Онікієнко, І.Петрова, В.Петюх, В.Савченко, Н.Черниш, Г. Ярошенко тощо.

**Невирішені частини загальної проблеми.** Проте, не дивлячись на підвищену увагу до даних проблем вони вимагають подальшого опрацювання з причини недопущення загострення ситуації на молодіжному ринку праці.

**Постановка завдання.** Метою даної 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 та освітніх послуг. Як зробити ринок освітніх послуг більш сучасним та пристосованим до розвитку всього нового на ринку праці України.

**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 поєднуватись 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. Першочерговості 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 (воно більше знає і вміє) порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу.

Маршалл А. 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 окупаються швидше, ніж на обладнання. Ефективність освіти в кінцевому 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% і на 50% скорочує строки, за які робітники оволодівають новими технологічними операціями. 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 рівня 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 і методиці сучасної професійної освіти дані терміни часто уживаються неоднозначно і не розмежовуються [3, с. 215-225].

Поява і осмислення понять «компетенції» і «компетентного підходу» в освітній теорії були викликані входженням української системи освіти в Болонський процес і ухваленням західної освітньої термінології. «В 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 і 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

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.	1402,9	2364,5	2245,2	2129,8	151,8
Прийнято, тис.	346,4	425,2	370,5	392,0	113,2
<b>Випущено фахівців, тис.</b>	273,6	505,2	527,3	543,7	198,7

\*<http://www.ukrstat.gov.ua/> - Розділ «Освіта».

державними органами та про розмови щодо закриття деяких приватних вузів через їхню недостатню кваліфікованість, ми бачимо постійне збільшення кількості навчальних закладів. Слід відзначити, що попит на фахівців високий саме на ті посади, пропозиція яких дуже низька і навпаки.

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

За 2008-2010 роки роботи відділу кількість знов зареєстрованих студентів склала 537 осіб або 26% від загальної кількості, що перебувало в базі 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 здійснені 68 проектів по конкурсному працевлаштуванню студентів ОДЕУ на конкретні вакансії. Практично кожний зі здійснених проектів завершено успішно, тобто прийняті на постійну роботу від 1 до 5 молодих фахівця в кожную компанію, що подала заявку на фахівця-випускника ОДЕУ.

Із аналізу можна зробити висновки про те, що останні роки були досить важким для пошуку вільних робочих місць для випускників нашого вузу. Хоча кількість тих хто звернувся за допомогою у відділ по сприянню в працевлаштуванні зросла в 3,5 рази, працевлаштувалося з них тільки десята частина бажаючих. З умов стану ринку праці 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 ВУЗів, а зокрема Одеського економічного університету ми у своїй роботі прийшли до висновку про необхідність внести значні зміни в систему навчання в ОДЕУ. З цієї точки зору хочемо запропонувати компетентнісний підхід до навчання, як сучасний інноваційний інструмент з'єднання потреб ринку, вимог професії до вузівської підготовки молодих фахівців. Компетентнісний підхід став в останні роки де-факто стандартом в сфері освіти багатьох західних країн. ОДЕУ, як інноваційний університет, також веде активну роботу з впровадження компетентнісного підходу в свій освітній процес.

Початком модернізації системи освіти нашого університету можна вважати міжнародний проект співпраці між університетами: «Перспективи удосконалення менеджменту освіти в ОДЕУ відповідно до змін бізнес-середовища» (1999-2001рр.), результатом якого стали пропозиції щодо підвищення якості освіти в нашому університеті: запропоновані нові методики викладання, заходи по зміні організації навчального процесу, розглянуті 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 формуванні системного набору компетенцій. Джерелом формування такого підходу є об'єктивні вимоги сучасної "економіки знання", в якій більш значущими і ефективними для успішної професійної діяльності є не розрізнені знання, але узагальнені вміння, які проявляються в умінні вирішувати життєві і професійні проблеми, здатності 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 й 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 без іспиту на ключові компетенції, при оцінці яких 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*: діаграмами, символами, графіками, текстами, таблицями тощо, критично осмислювати отримані відомості, застосовувати їх для розширення своїх знань;
- *уміння працювати в групі*: встановлювати хороші взаємини, 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. Цій логіці повинні відповідати не тільки зміст освіти, але і система контролю і оцінки в школі, коли перевіряються не стільки наочні знання і вміння, скільки здатності застосовувати їх в практичних ситуаціях.

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

Наростаючі 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 зростав 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 вузів 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 вимагають нових ролей взаємодії бізнесу та навчальних закладів.* Нові ролі пов'язані зі змінами реального життя; зміни у розумінні конкурентоздатності ВНЗ; зміни у розумінні успішної компанії та успішної співпраці.

Необхідно університетам і підприємствам, що встали на ноги, піти на зустріч один одному, вивчити спільні можливості й проблеми і щось зробити для зближення та кооперації. Здійснення і розвиток процесів взаємодії між університетами і промисловістю вимагають створення в університетах відповідних ефективно діючих центрів співпраці з роботодавцями. Схему проекту наведено на рис. 1.



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

Подібний проект, присвячений створенню таких університетсько-промислових центрів, які складаються з декількох центрів компетенцій, що відповідають за певні галузі

співпраці. Такий проект створено в Харківському авіаційному інституті (ХАІ) в порядку експерименту. Створена консультативна рада, створений Центр кар'єри і Центр оцінки, вдосконалення й адаптації навчальних програм. Ці центри компетенцій повинні забезпечити стійкість досягнутих результатів, збереження досвіду і придбаних знань, роблять процеси взаємодії ВНЗ простішими і прозорішими для компаній.

Результати Проекту в ВНЗ націлені на керівництво ВНЗ, викладачів та студентів, рис. 2.



Рис. 2 Взаємозв'язок цільових груп Проекту

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

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

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Хотілося б відзначити, що як у Франції, так і в Австрії, факультети і кафедри університетів приділяють значну увагу підприємцям, зв'язкам з бізнесом. З урахуванням закордонного досвіду *ми пропонуємо наступні механізми взаємодії ВНЗ і бізнесу*, рис.3.

- *Механізм включення бізнесу до навчального процесу:* викладачі-практики; 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 в процесі аналізу рішень; організація презентацій курсів для бізнесу для здобуття зворотного зв'язку; щорічні зустрічі випускаючих кафедр з роботодавцями для здобуття зворотного зв'язку відносно якості підготовки фахівців.

- *Механізм обміну інформацією:* 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:* 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 в області планування та розвитку кар'єри студентів і випускників:* опис функціональних обов'язків (компетенцій) для різних професій і



Рис. .3 Механізми взаємодії ВНЗ і бізнесу

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:* навчальні програми для бізнесу (тренінги, семінари; консалтинг; дослідницька робота).

Під час динамічних економічних перетворень, що відбуваються, більшість управлінських дисциплін зазнають змін. Необхідно вчасно усвідомити тенденції бізнесу і включати їх у навчальні програми. Налаштування ВНЗ на потреби бізнесу, на наш погляд, повинна відбуватися з урахуванням стратегічного бачення випускаючої кафедри щодо потреби ринку та можливостями кафедри при підготовці майбутніх фахівців. Для цього необхідно уявляти відповідний профіль спеціаліста щодо вимог ринку праці та переходити на навчання по компетенціям, рис. 4.



Рис. 4 Налаштування ВНЗ на потреби ринку праці

При цьому необхідно дотримуватися загальних принципів, а саме:

✚ *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 наш погляд, необхідні наступні етапи співпраці ВНЗ та бізнесу, ми пропонуємо *Проект переходу на навчання по компетенціям 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;

# Проект переходу на навчання по компетенціям в ОДЕУ

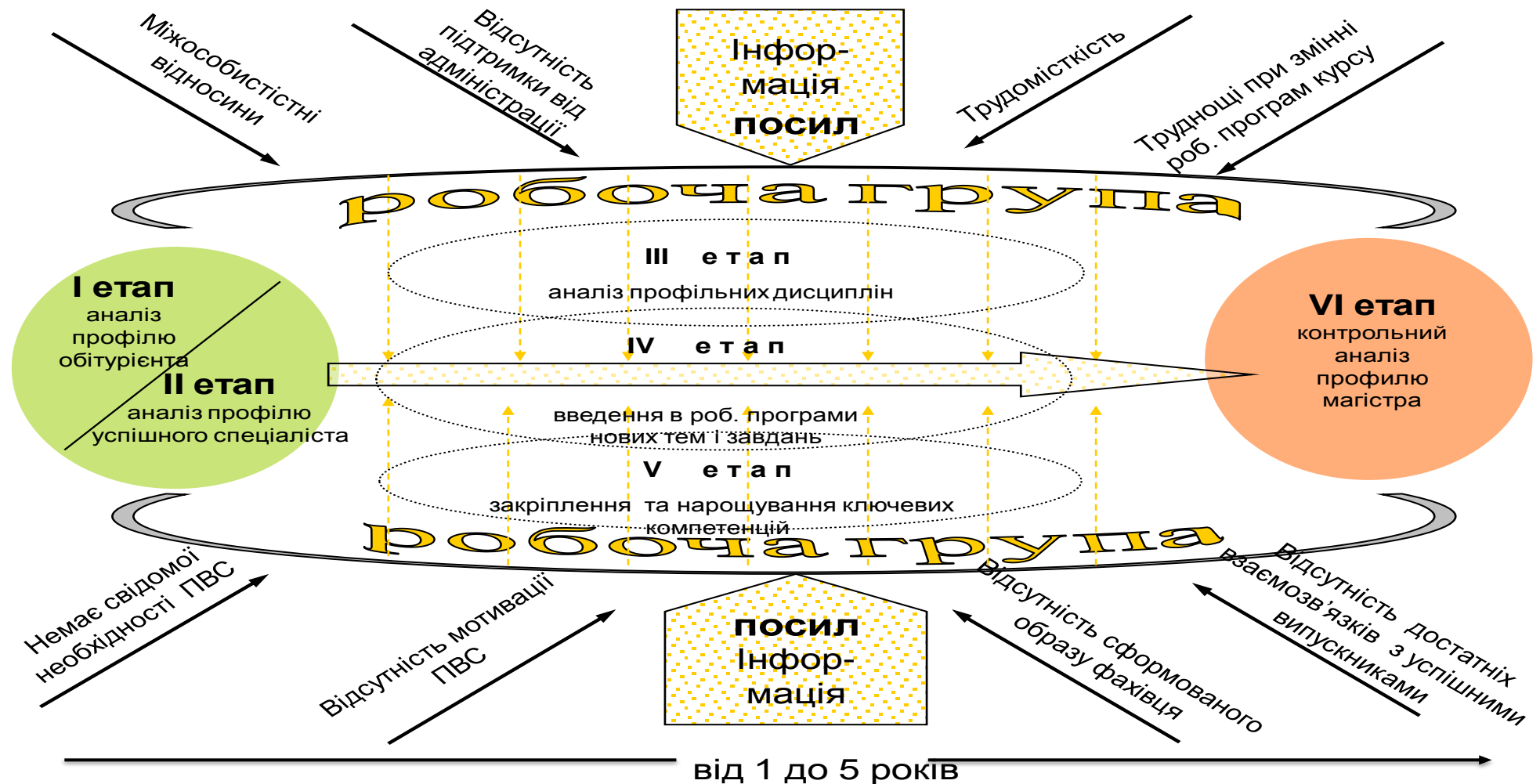


Рис.5 Проект переходу на навчання по компетенціям в ОДЕУ

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

**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, побічно 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 й повноважень, які отримує новий співробітник, розмірі компенсаційного пакету, статусі, умовах праці, кар'єрних можливостях тощо. Створення нових університетських служб відноситься до малих проектів реструктуризації й 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, який може виражатися поліпшенням різних показників (наприклад, середньорічна заробітна плата випускника, динаміка працевлаштування студентів і випускників, доходи університету тощо).

У рамках «пілотного» проекту нашого дослідження був запропонований наступний профіль компетенцій випускника спеціальності: «управління персоналом та економіки праці». Також проведені соціологічні дослідження (анкетування) серед роботодавців, випускників та викладацького персоналу ОДЕУ де ми бачимо 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 наступні напрямки змін: зняття бар'єрів між ВНЗ; мобільність; загальні принципи освіти та динамічна освіта. Для цього необхідно: гнучкість; порівняння навчальних програм; загальна мова освіти і бізнесу.

#### *Література:*

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