

УДК 334.021, 331.1, 658.3

JEL: I25, I26, J24, M11, M12, M53, O15

**Костянтин Ткаченко**

(старший викладач каф. «Інформаційні технології», Державний університет інфраструктури та технологій)

ORCID ID 0000-0003-0549-3396

### **СПІВРОБІТНИЦТВО БІЗНЕСУ ТА ОСВІТИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ**

*Стаття присвячена дослідженню актуальних проблем співробітництва бізнесу та освіти при підготовці кадрів для підприємств бізнесу. В статті розглянуто вплив співробітництва на подолання невідповідності існуючих рівнів професійно-кваліфікаційних компетенцій фахівців вимогам підприємств-роботодавців.*

*У статті підготовка кадрів розглядається з урахуванням: економічної стратегії розвитку бізнесу та освіти; програм підвищення рівнів професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрового потенціалу підприємств бізнесу; підходів до управління підготовкою кадрів.*

*У статті розглянуто використання можливостей ринку освітніх послуг, що забезпечує інтернаціоналізацію підготовки кадрів та сприяє інноваційному розвитку національної економіки.*

*У статті досліджено положення щодо співробітництва підприємств бізнесу та освіти для ефективної підготовки кадрів. Запропоновано визначати партнерів співробітництва шляхом динамічного рейтингового оцінювання навчальних закладів згідно з вимогами підприємства-роботодавця.*

*Запропонований в статті підхід до співробітництва сприяє зменшенню ризиків та негативних наслідків через недостатні рівні професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрового забезпечення підприємств бізнесу.*

*Отриманні в статті результати можуть бути використані при обґрунтуванні управлінських рішень щодо співробітництва підприємств-роботодавців і підприємств підготовки кадрів для зниження рівня ризиків і негативних наслідків, що можуть бути спричинені недостатньо високими рівнями професійно-кваліфікаційних компетенцій фахівців.*

*Запропонований автором підхід щодо розвитку системи підготовки кадрів для підприємств бізнесу на основі співробітництва використано у відповідній системі підтримки прийняття управлінських рішень.*

*Управлінські рішення, що приймаються за допомогою розробленої автором системи підтримки рішень, стосуються, зокрема: обсягів та спектрів*

© Ткаченко К. О., 2019

*надаваних освітніх послуг; обсягів та форм фінансової підтримки підприємств підготовки кадрів; мотивації та заохочення інвесторів, роботодавців до підтримки підприємств підготовки кадрів.*

*Ключові слова:* підготовка кадрів, підприємство підготовки кадрів, підприємство-роботодавець, співробітництво бізнесу і освіти, управлінське рішення, освітня послуга, рейтингове оцінювання, професійно-кваліфікаційні компетенції фахівця.

**Вступ.** У наш час вихід економіки країни зі стану, в якому вона знаходиться, можливо здійснити багатьма шляхами, один з яких тісно пов'язаний з інтенсифікацією та ефективністю праці персоналу підприємств бізнесу, що демонструє їхню залежність від підготовки кадрів та надання освітніх послуг.

Більшість підприємств підготовки кадрів працює сьогодні в умовах, коли спостерігається скорочення персоналу підприємств бізнесу, а до кадрів роботодавці висувають достатньо жорсткі вимоги щодо їх професійно-кваліфікаційних компетенцій.

Тому передбачення, уникнення чи подолання негативних явищ в економіці, мінімізація їхніх наслідків, розробка стратегій, принципів, механізмів управління підготовкою кадрів, розвитку і вдосконалення підготовки кадрів та її підприємств є однією з першочергових теоретико-методичних і прикладних проблем сучасної економічної науки.

Сучасна підготовка кадрів вимагає системного підходу, що передбачає: вивчення ринку праці та ринку освітніх послуг; визначення сукупності необхідних професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрів; планування та здійснення процесів підготовки; ресурсне забезпечення процесів підготовки; оцінювання якості підготовки кадрів; моніторинг працевлаштування випускників та т. і.

Світовий і український досвід щодо підготовки кадрів свідчить про те, що покращення ситуації можливе за рахунок застосування нових принципів і підходів до управління підготовкою кадрів, висуваючи на передній план аспект співробітництва підприємств підготовки з потенційними роботодавцями.

Вибір підприємств підготовки кадрів як партнерів по співробітництву може відбуватися в різний спосіб. Автором статті, зокрема, пропонується робити це з урахуванням рейтингового оцінювання підприємств підготовки на основі критеріїв, що враховують вимоги підприємств-роботодавців до професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрів.

**Аналіз останніх досліджень і постановка проблеми.** Проблеми співробітництва держави, бізнесу та освіти знайшли відображення в роботах П. Ф. Друкера, Дж. Кейнса, У. Е. Демінга, Г. Менкена, Д. Норта, В. Ойкена, М. Портера, Е. Тоффлера, Л. Боссіді, Р. Чарана, І. В. Журавльової, Т. О. Разумової, В. В. Чекмарьова [2, 5 – 8].

Питання підготовки кадрів розглядаються П. Друкером, Дж. Мінцером, Т. Норбертом, О. О. Романовським, А. В. Шевчуком, І. С. Каленюком, О. В. Кукліним [3, 4, 10, 13].

Сучасний стан інтенсифікації і глобалізації виробництва, транспортної галузі, освіти обумовили актуальність проблем безперервної підготовки кадрів [9, 10, 13].

Підготовка кадрів здійснюється на різноманітних підприємствах підготовки кадрів, рівень яких оцінюється за допомогою рейтингового оцінювання.

Різноманітні підходи до рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів розглядаються в [1, 11].

Незважаючи на інтерес вчених до різних аспектів співробітництва роботодавців та підприємств підготовки кадрів і те велике значення вирішення цієї проблеми, теоретичні та організаційно-методичні засади ефективного управління підготовкою кадрів залишаються майже не опрацьованими у науковій фаховій літературі.

Співробітництво бізнесу та освіти передбачає наявність відповідних відносин між підприємствами бізнесу та підготовки кадрів. Ефективність співробітництва пов'язана з визначенням мінімізації ризиків і відповідно витрат для всіх його учасників. Тому є актуальним цілий ряд проблем, пов'язаних, зокрема, з підвищенням ефективності діяльності як підприємств підготовки кадрів, так і підприємств бізнесу; визначенням пріоритетів розвитку бізнесу та підприємств, що надають освітні послуги.

Все це обумовило актуальність проблем, що пов'язані з організаційно-економічними та соціальними аспектами підготовки кадрів в умовах європейської інтеграції та світової глобалізації. І, як наслідок, це обумовило актуальність проблем співробітництва бізнесу та освіти при підготовці кадрів, які в наш час ще потребують свого вирішення.

**Мета і завдання дослідження.** Головною метою роботи було обґрунтування співробітництва підприємств-роботодавців з підприємствами підготовки кадрів на основі їх рейтингової оцінки для зменшення ризиків та витрат підприємств бізнесу, спричинених недостатнім рівнем професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрів.

Тому основні завдання роботи пов'язані з аналізом підготовки кадрів на основі співробітництва бізнесу та освіти з урахуванням рейтингу підприємств підготовки кадрів.

Цей аналіз зокрема, передбачає: визначення шляхів ефективного функціонування та розвитку підприємств підготовки кадрів; визначення основних принципів співробітництва, як інструменту мінімізації ризиків та витрат на кадрове забезпечення підприємств бізнесу; дослідження існуючих тенденцій та проблем співробітництва; формування підходу до співробітництва на основі рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів.

**Матеріали та методи дослідження.** В Україні співробітництво роботодавців з підприємствами підготовки кадрів потребує активізації. Тому актуальним є вивчення досвіду інших країн світу. Наприклад, Франції, де використовуються різноманітні форми співробітництва, зокрема: стажування на підприємстві; модернізація навчального обладнання; створення професійних консультативних комісій, які розробляють програми підготовки за різними спеціальностями; сприяння працевлаштуванню випускників тощо [10].

Світовий досвід щодо підготовки кадрів свідчить про те, що сучасна підготовка кадрів та їх «донавчання» здійснюється, зокрема, як:

- підготовка на підприємствах підготовки кадрів;
- індивідуальне і бригадне навчання робітників, тренінг безпосередньо на підприємстві-роботодавці;
- підготовка чи перепідготовка кадрів поза підприємством-роботодавцем (курси підвищення кваліфікації чи оволодіння суміжними спеціальностями, семінари тощо).

Необхідність «донавчання» кадрів зумовлює створення на підприємствах-роботодавцях спеціальних підрозділів. Зокрема, такі підрозділи підготовки кадрів мають близько 80% підприємств Японії [10].

Підхід до управління підготовкою кадрів, що пропонується автором, передбачає:

- аналіз існуючих підходів до управління підготовкою кадрів;
- аналіз ринку праці та його вимог до рівня професійно-кваліфікаційних компетенцій фахівців;
- аналіз кадрового забезпечення підприємств-роботодавців;
- аналіз стану підприємств підготовки кадрів;
- визначення співробітництва бізнесу та освіти як шляху ефективного управління підготовкою кадрів;
- вибір рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів з боку бізнесу як основи процедури вибору учасників співробітництва з боку освіти.

Економічний аспект управління підготовкою кадрів суттєво впливає як на ефективність безпосередньо підготовки, так і на конкурентоспроможність кадрів, що готуються.

На думку автора, управління підготовкою кадрів повинно враховувати, зокрема:

- організацію підготовки кадрів згідно українських і міжнародних стандартів;
- адекватність надаваних освітніх послуг вимогам суспільства та ринку праці;
- забезпечення якісної підготовки кадрів та їх конкурентоспроможності;
- результати рейтингового оцінювання підприємств підготовки – потенційних учасників співробітництва бізнесу та освіти;
- форми співробітництва.

Подолання стану, в якому знаходиться економіка країни, потребує адекватного і комплексного застосування принципів і механізмів співробітництва бізнесу та освіти. Формування партнерських відносин бізнесу з освітою висувують нові сучасні вимоги до професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрів, які формуються роботодавцями і є основою розвитку бізнесу та освіти.

Співробітництво бізнесу та освіти зможе стимулювати розвиток з одного боку, сфери підготовки кадрів для бізнесу, а з іншого – підприємств-роботодавців, що приймають участь у співробітництві.

На підприємства підготовки кадрів слід покласти функції надання освітніх послуг, а на бізнес – функції контролю якості та сучасності надаваних освітніх послуг, формування вимог до персоналу.

Співробітництво бізнесу та освіти обумовлює усвідомлення підприємствами-роботодавцями необхідності співробітництва з підприємствами підготовки кадрів. Вибір конкретних форм співробітництва залежить від багатьох факторів, зокрема, рівня підприємств-роботодавців, фінансового стану підприємств-роботодавців та підприємств підготовки, спектру програм підготовки кадрів і надаваних освітніх послуг та т. і.

Співробітництво бізнесу та освіти при підготовці кадрів ґрунтується на врахуванні інтересів, ризиків і відповідальності всіх учасників співробітництва та змішаному фінансуванні процесів надання освітніх послуг. Завдяки співробітництву підвищується якість надаваних освітніх послуг.

На ефективність підготовки кадрів впливають, зокрема, особливості динаміки ринкового попиту на освітні послуги та кваліфікованих кадрів, співвідношення платних і бюджетних форм навчання тощо.

Співробітництво бізнесу та освіти при підготовці кадрів повинно враховувати:

- рівні розвитку підприємств бізнесу та освіти,
- рівні професійно-кваліфікаційних компетенцій (як студентів, так і фахівців, що приходять на роботу);

- види бізнес-діяльності;
- види та обсяги освітніх послуг, що надаються.

Співробітництво бізнесу та освіти при підготовці кадрів передбачає виконання системи заходів, зокрема:

- моніторинг та аналіз напрямків підготовки кадрів;
- координація та стимулювання співробітництва;
- інформаційне забезпечення підготовки кадрів;
- формування програм підготовки кадрів;
- розробка стандартів професійної підготовки кадрів;
- рейтингова оцінка підприємств підготовки кадрів;
- визначення методик оцінки професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрів підприємств бізнесу;

- надання консалтингових послуг підприємствам як бізнесу, так і освіти;
- маркетинг освітніх послуг.

У наш доволі складний час малі та середні підприємства бізнесу часто не беруть участі в підготовці кадрів, формально підходячи до своєї кадрової політики. Для усунення такої ситуації необхідно, щоб співробітництво бізнесу та освіти не тільки залежало б від ринкових відносин, а й надавало суттєві конкурентні переваги підприємствам-роботодавцям.

Реалізація співробітництва бізнесу та освіти є однією з умов гармонізації відносин освіти і бізнесу в інтересах держави, суспільства, бізнесу та освіти.

Основними учасниками співробітництва бізнесу та освіти є підприємства-роботодавці, підприємства підготовки кадрів, споживачі освітніх послуг, інвестори, рекрутингові (крюїнгові) компанії.

Для визначення підприємствами-роботодавцями партнерів по співробітництву автором пропонується використовувати процедуру рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів.

Рейтинг підприємств підготовки кадрів враховує: затребуваність програм підготовки кадрів для підприємств бізнесу; потреби роботодавців у кадрах з певними професійно-кваліфікаційними компетенціями; вимоги до якості підготовки кадрів; моніторинг зайнятості випускників підприємств підготовки; рівень задоволеності споживачів освітніх послуг та т. ін.

Програми підготовки кадрів для підприємств бізнесу класифікуються за:

- ступенем розвитку підприємства підготовки кадрів;
- рівнем базової підготовки студентів;
- видами та рівнем інноваційної діяльності підприємства підготовки кадрів;
- видами та рівнем інноваційної діяльності підприємства бізнесу;
- технологіями, що використовуються в процесі управління підприємствами бізнесу (інформаційними, управлінськими тощо);
- технологіями, що використовуються в процесі управління підприємствами підготовки кадрів (інформаційними, освітніми, управлінськими тощо);
- вимогами ринку праці чи конкретних підприємств бізнесу.

Розвиток підготовки кадрів для підприємств бізнесу на основі співробітництва бізнесу та освіти неможливий без підходу, що базується на професійно-кваліфікаційних компетенціях кадрів.

Співробітництво бізнесу та освіти забезпечує підтримку основних принципів управління ризиками (для підприємств-роботодавців), яке, зокрема: є частиною процесу прийняття відповідних управлінських рішень як щодо підготовки кадрів, так і оцінки їхніх професійно-кваліфікаційних компетенцій.

**Висновки.** Співробітництво між освітою та бізнесом може сприяти зменшенню ризиків підприємств бізнесу та отриманню синергійного ефекту при досягненні основних цілей національної економіки України взагалі, та учасників співробітництва, зокрема.

Підготовка кадрів на основі співробітництва бізнесу та освіти надає можливість обґрунтування напрямів як державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу підприємств, так і політики бізнесу щодо власного персоналу.

Запропонований автором підхід щодо співробітництва бізнесу та освіти використано у відповідній системі підтримки прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів для підприємств транспортних підприємств [12].

### ЛІТЕРАТУРА

1. Аржанова И. В., Барышникова М. Ю., Шерега Ф. Э., Арефьев А. Л. Методология многомерного ранжирования: возможности комплексной оценки деятельности вузов. Измерение рейтингов университетов: международный и российский опыт / И. В. Аржанова, М. Ю. Барышникова, Ф. Э. Шерега, А. Л. Арефьев. – М.: Центр социологических исследований, 2014. – С. 166 – 199.
2. Боссиди Л., Чаран Р. Исполнение: система достижения целей. – М.: Интеллектуальная Литература, 2016. – 324 с.
3. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента / П. Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2014. – 432 с.
4. Каленюк І. С., Куклін О. В. Розвиток вищої освіти та економіка знань / І. С. Каленюк, О. В. Куклін. – Київ: Знання, 2012. – 343 с.
5. Молчанова О. П., Лившин А. Я. Государственно-частное партнёрство в образовании / О. П. Молчанова, А. Я. Лившин. – М.: Университет Книжный дом, 2009. – 242 с.
6. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – М.: Фонд экономической книги «Начало», 1997. – 112 с.
7. Ойкен В. Основные принципы экономической политики / В. Ойкен. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 494 с.
8. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 896 с.
9. Разумова Т. О., Бурак И. Д. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника / Т. О. Разумова, И. Д. Бурак // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2018. – № 1. – С. 114 – 122.
10. Романовський О. О. Роль моделі «потрійної спіралі» Г. Іцковіца і підприємницьких ВНЗ у розвитку інновацій / О. О. Романовський // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №1(127). – С. 32 – 43.
11. Ткаченко К. О. Рейтингове оцінювання підприємств підготовки фахівців водного транспорту / К. О. Ткаченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2015. – №14. – Ч.4. – С. 94 – 97.
12. Ткаченко О., Ткаченко К. Система підтримки прийняття рішень щодо управління підготовкою кадрів / О. Ткаченко, К. Ткаченко // Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері. – 2018. – №2. – С. 37 – 50.
13. Шевчук А. В. Регіональні освітні системи: теорія, методологія, практика інноваційного розвитку / А. В. Шевчук. – Львів: В-во Ін-ту регіональних досліджень НАН України, 2013. – 463 с.

## REFERENCES

1. Arzhanova, I.V., Bary'shnikova, M.Yu., Sherega, F.E. and Aref'ev, A.L. (2014), *Metodologiya mnogomernogo ranzhirovaniya vozmozhnosti kompleksnoj ocenki deyatel'nosti vuzov. Izmerenie rejtingov universitetov: mezhdunarodny'j i rossijskij opyt* [Methodology of multidimensional ranking: the possibility of a comprehensive assessment of the activities of universities. Measuring University Rankings: International and Russian Experience], Centr sociologicheskix issledovanij, Moscow, Russia.
2. Bossidi, L. and Charan, R. (2016), *Ispolnenie: sistema dostizheniya celej* [Execution: goal achievement system], Intel'kual'naya Literatura Moscow, Russia.
3. Druker, P.F. (2014), *Enciklopediya menedzhmenta* [Encyclopedia of management], Izdatel'skij dom «Vil'yams», Moscow, Russia.
4. Kalenyuk, I.S. and Kuklin, O.V. (2012), *Rozvitok vy'sshoi osvity ta ekonomika znan'* [Higher education development and knowledge economy], Znannya, Kyiv, Ukraine.
5. Molchanova, O.P. and Livshin A.Ya. (2009). *Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo v obrazovanii* [Public-private partnership in education], Universitet Knizhny'j dom, Moscow, Russia.
6. Nort, D. (1997), *Instituty, institucional'ny'e izmeneniya i funkcionirovaniye ekonomiki* [Institutions, institutional changes and the functioning of the economy], Fond ekonomicheskoy knigi «Nachalo», Moscow, Russia.
7. Ojken, V. (2017), *Osnovny'e principy' ekonomicheskoy politiki* [Basic principles of economic policy], Al'pina Publisher, Moscow, Russia.
8. Porter, M. (2015), *Konkurentnaya strategiya Metodika analiza otraslej i konkurentov* [Competitive strategy. Methods of analysis of industries and competitors], Al'pina Publisher, Moscow, Russia.
9. Razumova, T.O. and Burak, I.D. (2018), “The impact of continuing professional education on the working career of an employee”, *Vesnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*, vol. 1, pp. 114-122.
10. Romanovskij, O.O. (2012), “The role of "triple helix" model of G. Iskovits and entrepreneurial universities in the development of innovations”, *Aktualni problemy ekonomiky*, vol. 1(127), pp. 32-43.
11. Tkachenko, K.O. (2015), “Rating evaluation of enterprises of training of water transport specialists”, *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Ekonomichni nauky»*, vol.14, pp. 94-97.
12. Tkachenko O. and Tkachenko K. (2018), “Decision Support System for Personnel Management”, *Tsyfrova platforma: informatsiini tekhnolohii v sotsiokulturnii sferi*, vol. 2, pp. 37-50.
13. Shevchuk, A.V. (2013). *Rehionalni osviti systemy: teoriia, metodolohiia, praktyka innovatsiinoho rozvytku* [Educational Systems: Theory, Methodology, Practice of Innovation Development, Insyu'tutu rehional'nykh doslidzhen' NAN Ukrayiny, L'viv, Ukraine.

**Константин Ткаченко**

(старший преподаватель каф. «Информационные технологии»,  
Государственный университет инфраструктуры и технологий)

### СОТРУДНИЧЕСТВО БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

*Статья посвящена исследованию актуальных проблем сотрудничества бизнеса и образования при подготовке кадров для предприятий малого бизнеса. В статье рассмотрено влияние сотрудничества на преодоление несоответствия существующих уровней профессионально-квалификационных компетенций специалистов требованиям предприятий-работодателей.*

*В статье подготовка кадров рассматривается с учетом: экономической стратегии развития бизнеса и образования; программ повышения уровней профессионально-квалификационных компетенций кадрового потенциала предприятий малого бизнеса; подходов к управлению подготовкой кадров.*

*В статье рассмотрено использование возможностей рынка образовательных услуг, обеспечивает интернационализацию подготовки кадров и способствует инновационному развитию национальной экономики.*

*В статье исследовано положение относительно сотрудничества предприятий малого бизнеса и образования для эффективной подготовки кадров. Предложено определять партнеров сотрудничества путем динамического рейтинговой оценки учебных заведений согласно требованиям предприятия-работодателя.*

*Предложенный в статье подход к сотрудничеству способствует уменьшению рисков и негативных последствий из-за недостаточных уровне профессионально-квалификационных компетенций кадрового обеспечения предприятий малого бизнеса.*

*Полученные в статье результаты могут быть использованы при обосновании управленческих решений по сотрудничеству предприятий-работодателей и предприятий подготовки кадров для снижения уровня рисков и негативных последствий, которые могут быть вызваны недостаточно высокими уровнями профессионально-квалификационных компетенций специалистов.*

*Предложенный автором подход по развитию системы подготовки кадров для предприятий малого бизнеса на основе сотрудничества использовано в соответствующей системе поддержки принятия управленческих решений.*

*Управленческие решения, принимаемые с помощью разработанной автором системы поддержки решений, касающихся, в частности: объемов и спектра предоставляемых образовательных услуг; объемов и форм финансовой поддержки предприятий подготовки кадров; мотивации и поощрения инвесторов, работодателей к поддержке предприятий подготовки кадров.*

*Ключевые слова: подготовка кадров, предприятие подготовки кадров, предприятие-работодатель, сотрудничество бизнеса и образования, управленческое решение, образовательная услуга, рейтинговое оценивание, профессионально-квалификационные компетенции специалиста.*

**Konstantyn Tkachenko**

*(senior lecturer, Information Technologies Department, State University of Infrastructure and Technologies)*

## COOPERATION OF BUSINESS AND EDUCATION IN TRAINING

*The article is devoted to the research of actual problems of business cooperation and education in the training of personnel for business enterprises. In the article the influence of cooperation on overcoming the inconsistency of existing levels of professional qualification competences of specialists with the requirements of enterprises-employers is considered. In the article the training of personnel is considered taking into account: the economic strategy of business development and education; programs of raising the levels of professional qualification competencies of the personnel potential of business enterprises; approaches to training management.*

*The article discusses the use of the opportunities of the educational services market, which provides internationalization of training and promotes the innovative development of the national economy.*



*The article deals with the provisions on cooperation between business enterprises and education for effective training of personnel. It is proposed to identify partners of cooperation through dynamic rating assessment of educational institutions according to the requirements of the employer.*

*The proposed approach to cooperation in the article contributes to the reduction of risks and negative consequences due to insufficient levels of professional qualification competencies of personnel supply of business enterprises.*

*The results obtained in the article can be used to substantiate managerial decisions on cooperation between employers and training enterprises to reduce the level of risks and negative consequences that may be caused by insufficiently high levels of professional qualifications of specialists.*

*The author's approach to the development of the training system for business enterprises on the basis of cooperation is used in the corresponding system of support of making managerial decisions.*

*Management decisions taken with the help of the author of the decision support system relate, in particular: the scope and range of educational services provided; volumes and forms of financial support of training enterprises; motivating and encouraging investors, employers to support training companies.*

**Keywords:** training, personnel training, enterprise-employer, business and education cooperation, management decision, educational service, rating estimation, professional qualification competence of specialist.