

МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ РОБОТОДАВЦІВ ТА ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Відображені механізми взаємодії роботодавців та навчальних закладів в системі безперервної освіти. Визначені аспекти навчально-методичної та фінансової взаємодії у системі вищої освіти. Запропоновано впровадження цільової підготовки фахівців на замовлення роботодавців.

Ключові слова: роботодавець, вищий навчальний заклад, цільова підготовка.

Отражены механизмы взаимодействия работодателей и учебных заведений в системе непрерывного образования. Определенные аспекты учебно-методической и финансового взаимодействия в системе высшего образования. Предложено внедрение целевой подготовки специалистов по заказу работодателей.

Ключевые слова: работодатель, вуз, целевая подготовка.

Abstract. Displayed mechanisms of employers and educational institutions in the system of continuous education. Aspects of educational and financial cooperation in higher education. An introduction targeted training at the request of employers.

Keywords: employer, university, target preparation.

Забезпечення конкурентоспроможності національної економіки вимагає підготовки та використання відповідно фахового персоналу. Звісно, що формування кваліфікованого персоналу відбувається шляхом професійної підготовки. Досягнення відповідності потреб роботодавців та персоналу обумовлює забезпечення безперервності освіти.

Питанням забезпеченості професійної освіти персоналу присвячено безліч праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Серед них: О.Грішнова, В.Савченко, Д.Богиня, М.Семикіна, В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж.Грехем, П. Друкер, С. Аржиріс. Усі вони намагалися довести необхідність та доцільність організації професійного навчання персоналу, а також визначити соціально-економічну ефективність інвестування в освіту.

Проте, жоден із авторів не концентрував свою увагу на розробці механізмів взаємодії роботодавців та вищих навчальних закладів з метою забезпечення безперервності освіти.

Головним завданням даної роботи є проектування механізмів взаємодії роботодавців, вищих навчальних закладів та осіб, що здобувають освіту, з метою забезпечення її безперервності.

Основною метою діяльності вузів є надання всім бажаючим вищої професійної освіти. Вимоги роботодавців до якості освіти з багатьох причин (основна з яких – відсутність достатнього фінансування освітніх установ) не можуть бути повністю задоволені. Основною метою діяльності підприємства у сфері підготовки власних кадрів стає пошук кваліфікованих фахівців у вузах. При пасивному відношенні до освіти потенційних фахівців підприємство в принципі не може отримати фахівця, що максимально відповідає його вимогам.

У результаті роз'єднаних дій суб'єктів інвестування освітньої сфери (держави, людини, що навчається, і його родини, підприємства й ін.) не вдається підготувати фахівця, що повністю відповідає вимогам сучасного суспільства. Разом із тим, у зарубіжній практиці існують приклади досить ефективної взаємодії вузу й підприємства в процесі підготовки молодого фахівця.

Наприклад, кадрові служби деяких великих японських компаній, починають роботу зі студентами – майбутніми фахівцями, коли вони навчаються в університетах на 2–3 курсах. Виявляються молоді люди, зі здібностями, які відповідають вимогам розвитку фірми. Далі їх починають запрошувати на лекції фахівців і керівників компанії. Ці лекції присвячені історії компанії, динаміці змін у виробництві продукції й самої фірми, прогнозам на майбутнє. У процесі таких занять студентам прищеплюється почуття патріотизму до тієї фірми, яка має намір надати їм надалі роботу.

Студенти, що відслідковуються кадровою службою і є кандидатами для роботи в компанії, проходять тестування, вивчається стан їхнього здоров'я, з'ясовується, чи не був кандидат причетний до будь-якої протиправної діяльності. Молодих людей – майбутніх працівників фірми запрошують на різні заходи: дні якості, річний звіт тощо. Під час канікул вони працюють у компанії на різних посадах. Це дає студентам можливість заздалегідь ознайомитися з корпоративною культурою компанії, придбати певні практичні навички, заробити гроші. Після закінчення університету й вступу на роботу за кожним молодим фахівцем закріплюється так званий наставник, повноваження якого, як правило, більш широке, ніж в українських наставників. Наставник призначається із числа керівників середньої ланки, і він обов'язково повинен бути випускником того ж вищого навчального закладу, що і його підопічний.

Наставник допомагає новачкові адаптуватися на робочому місці, вирішити можливі конфлікти, буває у своїх підопічних удома, знає склад родини, коло друзів і знайомих, у курсі планів молодого фахівця, знає його хобі, знає про нього все. І якщо в кадровій службі вирішується питання про переміщення фахівця, то в цьому випадку думка наставника є вирішальною. Дане кураторство здійснюється до 35 років.

Така схема взаємодії підприємства й вузів є ефективною, оскільки між вузом і підприємством існує зворотний зв'язок, що дозволяє підприємствам

заздалегідь донести до студентів свої вимоги до фахівців, познайомити з організаційною культурою, надати фінансову підтримку найбільше талановитим з них. При даному варіанті взаємодії підприємство надає фінансову підтримку вузу, але не втручається в освітній процес й проводить завершення підготовки молодого фахівця у своєму корпоративному університеті або навчальному центрі після його вступу на роботу.

Механізм взаємодії суб'єктів передбачає не тільки фінансову підтримку підприємством навчального процесу в державних освітніх установах, але й участь підприємства в самому освітньому процесі через підготовку так званих цільових фахівців (рис. 1).

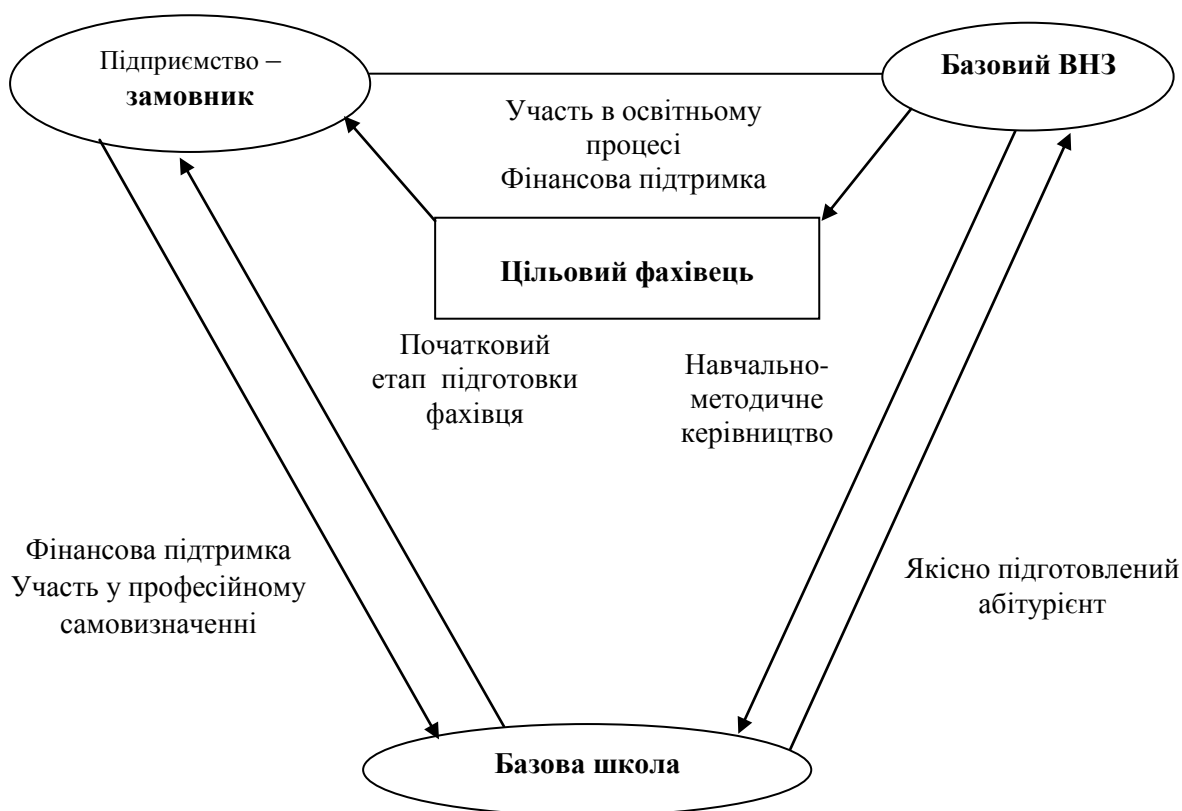


Рис. 1. Фрагмент механізму взаємодії суб'єктів забезпечення безперервної освіти [1, с. 183]

Необхідно цілеспрямовано й послідовно готувати фахівця, що відповідає вимогам конкретного підприємства, сучасного суспільства. Кожний з учасників використовує свої можливості, свої методи, але зусилля всіх об'єднані єдиною метою.

При такому підході підприємство на договірних умовах надає фінансову підтримку навчальному процесу в державних освітніх установах, і бере участь в освітньому процесі. Договір може передбачати зобов'язання роботодавця щодо оплати додаткової професійної освіти (вивчення дисциплін, що не входять у державний освітній стандарт, але необхідні для

ведення професійної діяльності на даному підприємстві), організації виробничої практики, безоплатної передачі школі або вузу майна й устаткування для ведення навчального процесу цільових студентів тощо. Така взаємодія логічно має передбачати участь підприємств у формуванні робочих планів і навчальних програм.

Після навчання в системі довузівської підготовки й у випадку успішного проходження вступних випробувань школяр (абітурієнт) зараховується у вузи. Вибір напрямку навчання в системі вищої освіти здійснюється школярем, виходячи із власних інтересів і інтересів підприємства – замовника молодих фахівців. Підприємство має право запропонувати студентові, що претендує на цільове місце, укласти з ним договір про умови навчання у вузі й наступне працевлаштування.

Зміст освітніх програм, що пропонуються вузом, і зміст реальної професійної діяльності молодих фахівців часто не збігаються. Причинами цього можуть бути як відставання змісту освітніх програм і освітніх технологій від рівня виробництва, що розвивається, так і відсутність тісної взаємодії вузів і підприємств при підготовці фахівців.

Представники замовників повинні брати участь у формуванні вузівського компонента державного освітнього стандарту тих спеціальностей, за якими ведеться підготовка цільових студентів для того, щоб у процесі навчання дати студентам знання, необхідні для роботи на конкретному підприємстві.

Розробці вузівської (або регіональної) компоненти робочого плану, наповненню змісту спеціальних курсів повинні передувати.

1. Відрядження завідувачів кафедр і провідних викладачів профільних вузів на підприємства для вивчення діючих виробництв, обговорення й узгодження з керівництвом підприємств плану підготовки, організації й протікання виробничих практик, курсових і дипломних проєктів.

2. Ознайомлення підприємств із діючими навчальними планами й програмами спеціальних кафедр профільних вузів, обговорення запропонованих вузом навчальних планів і програм, адаптованих до діяльності підприємств.

Після такої попередньої роботи, у якій беруть участь представники вузів і представники підприємств, розробляються індивідуальні робочі плани й навчальні програми, строки проведення й зміст виробничих практик, теми майбутніх дипломних робіт цільових студентів підприємства.

Підприємства, які мають партнерські відносини з вузами у сфері цільової підготовки кадрів, можуть не обмежуватися роботою тільки зі студентами, що надійшли у вуз із базових (підшефних) шкіл підприємства. Цільова підготовка може бути запропонована студентам, що виявили в ній зацікавленість й відповідають вимогам роботодавців. Механізм залучення й відбору таких студентів виглядає в такий спосіб:

- виявлення студентів, що готові самостійно приїхати на навчання у вуз із регіонів, де розташовані організацій компанії;
- проведення зустрічей зацікавлених студентів із представниками компанії. Роз'яснення студентам місії, цілей стратегічного розвитку, вимог

компанії до своїх співробітників;

- підписання договорів зі студентами, що мають високий потенціал і готовність працювати на одному з підприємств компанії;

- здійснення індивідуального супроводу студентів, що підписали договори з компанією, протягом усього навчального процесу, включаючи контроль їх успішності, проходження виробничої практики, одержання додаткових знань тощо.

Як уже згадувалося вище, для підготовки фахівця, що максимально відповідає вимогам підприємства, необхідна та або інша участь представників організацій – замовників фахівців у всіх складових освітнього процесу. При проведенні студентських конкурсів науково-дослідних робіт замовник фахівців може бути включений до складу журі із правом вирішального голосу й може бути засновником премій за кращу роботу. Тематику курсових і дипломних проектів, включених у навчальний план підготовки фахівця повинен визначати замовник фахівців. Має сенс залучення до освітнього процесу провідних спеціалістів, технологів підприємства–замовника, особливо до викладання професійно-орієнтованих, прикладних дисциплін.

Крім цього, доцільною є участь підприємства – замовника фахівців у поточному й підсумковому контролі та оцінюванні знань, що здобуваються ними. Метою проведення поточних випробувань тих, що навчаються, повинне бути не тільки одержання уявлення щодо рівня підготовки майбутніх фахівців, але й демонстрація учнем слабких сторін підготовки, на які необхідно звернути особливу увагу. Такий характер поточного контролю дозволяє враховувати конкретні особливості підготовки на всіх етапах навчання, сприяє якісній підготовці майбутніх фахівців.

Проходження виробничої й переддипломної практики цільових студентів на базі цього підприємства повинне бути обов'язковим. Під час проходження таких практик студенти можуть докладно ознайомитися з виробництвом, попрацювати стажистами на конкретних виробничих ділянках, набути необхідних практичних навичок, зібрати матеріал для курсових і дипломних робіт.

Знайомство з діяльністю підприємства під час виробничої й переддипломної практики дозволить знизити плінність молодих фахівців, пов'язану з їхніми невиправданими очікуваннями щодо роботи на підприємствах. Виробнича практика повинна стати першим етапом адаптації студентів у професійному середовищі й надбанні практичних навичок.

Зрозуміло, що збіжність цілей вузу, студента і роботодавця щодо якості підготовки фахівців логічно уможливорює процес інвестування коштів у матеріально-технічне оснащення вузів-партнерів.

Навчання передовим технологіям неможливе без відповідного сучасного устаткування й приладів. Інформатизація навчального процесу вимагає постійної модернізації комп'ютерної техніки й забезпечення пакетами навчальних і прикладних програм, специфічними програмними продуктами, що використовуються на підприємстві – замовнику. Використання ділових

ігор у процесі підготовки фахівців вимагає спеціально обладнаних приміщень, підготовки роздаткового матеріалу, технічних засобів тощо. Залучення до навчального процесу сторонніх фахівців викликає необхідність додаткових витрат на оплату викладацької діяльності. Функціонування бібліотеки також вимагає фінансових витрат на постійне придбання сучасної навчальної літератури.

В умовах дефіциту фінансування державою системи середньої й вищої професійної освіти матеріально-технічна база вузів застаріла й перебуває в зношеному стані. Її ефективна й швидка модернізація можлива лише за фінансової підтримки підприємств, зацікавлених в одержанні якісно підготовлених фахівців на умовах цільової підготовки.

В сучасних умовах функціонування економіки знань доцільним є забезпечення безперервності освіти, яка може бути реалізована шляхом підготовки цільових фахівців у ВНЗ за безпосередньої участі роботодавців та активності осіб, які здобувають освіту. Їхня взаємодія передбачає активну позицію першочергово роботодавців, як замовників процесу підготовки фахівців, ВНЗ, як виконавців цього замовлення та осіб, які навчаються і претендують на отримання місця праці в майбутньому. Практична реалізація такого механізму взаємодії передбачає безпосередню участь роботодавця в системі безперервної освіти шляхом навчально-методичної роботи (коригування навчальних планів, читання лекцій, організації та проходження практик, консультуванні під час виконання кваліфікаційних робіт, здійсненні поточного та підсумкового контролю знань студентів) та фінансової (надання обладнання для навчання студентів, формування фондів наукової бібліотеки, іменних стипендій, грантів та іншого).

ЛІТЕРАТУРА

1. Никифоренко В. Г. Організаційна складова управління розвитком людських ресурсів: Монографія / МОН України. Одеський держ. Економічний університет . Одеса, Атлант, 2010. – 352 с.