

УДК 331 103.2 - 0.57.15:378  
ББК 65.24

Почтовюк А.Б.

## РАціонаЛІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ МІСІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Кременчуцький національний університет  
імені Михайла Остроградського,  
Міністерство освіти і науки України  
кафедра менеджменту факультету економіки і управління,  
39600, м. Кременчук,  
вул. Першотравнева, 20,  
тел.: 0986501869,  
e-mail: katerinapryakhina@gmail.com

**Анотація.** У статті розкрито сутності зв'язку в сполученнях “роботодавець – держава”, “роботодавець – ВНЗ”, “роботодавець – індивідуум”. Мета статті полягає в визначенні сутності зв'язку в сполученнях “роботодавець – держава”, “роботодавець – ВНЗ”, “роботодавець – індивідуум”. Методика дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано загальнонаукові та прикладні методи: порівняння; статистичний аналіз – для вивчення, групування та оцінки фактичних даних; графічний метод – для наочного зображення результатів дослідження; кількісні методи аналізу.

Наукова новизна даного дослідження полягає у такому:

- удосконалено дослідження відносини між суб'єктами системи вищої освіти;
- запропоновано розробити ПКА, яка складається стосовно одного підприємства та має яскраво виражений галузевий принцип побудови (металургія, енергетика, машинобудування тощо).

Таким чином, проаналізовано результативність інструментів взаємодії роботодавця з іншими суб'єктами, чим раніше всі суб'єкти сполучень “роботодавець – держава – ВНЗ – індивідуум” зрозуміють важливість задоволення потреб роботодавця для досягнення їхніх інтересів, тим швидше буде налагоджений продуктивний діалог і відбудеться обмін інформацією між сторонами. Аргументовано необхідність запровадження професійно-кваліфікаційної анкети роботодавця. Чим швидше завершиться розробка професійно-кваліфікаційної анкети, тим скоріше розпочнеться продуктивний діалог між роботодавцем та державою. Слід також зазначити, що галузь вищої освіти за своєю природою є інноваційною галуззю, саме тому діяльність роботодавців щодо реалізації місії вищої освіти є центральною в процесі реформування системи вищої освіти.

Практична значущість. Практичне значення одержаних висновків полягає у тому, що результати, отримані в ході дослідження, можуть бути використані органами виконавчої влади регіонального, державного рівнів та підприємствами.

**Ключові слова:** роботодавець, держава, вища освіта (ВО), професійно-кваліфікаційна анкета (ПКА), професійна вища освіта (ПВО), професійно-кваліфікаційна відповідність (ПКВ).

**Annotation.** In article it is opened essence of communication in combinations “the employer – the state”, “the employer – higher education institution”, “the employer – an individual”.

The purpose of article consists in definition of essence of communication in combinations “the employer – the state”, “the employer – higher education institution”, “the employer – an individual”.

Methodology. For the solution of objectives general scientific and applied methods are used: comparison; the statistical analysis – for studying, group and an assessment of actual data; graphic method – for the evident image of results of research; quantitative methods of the analysis.

Scientific innovation of this research consists in the following:

- it is improved relation researches between subjects of system of the higher education;
- it is offered to develop PQQ which develops in relation to one enterprise and has the pronounced branch principle of construction (metallurgy, power, mechanical engineering, etc.).

Thus, are analysed productivity of instruments of interaction of the employer with other subjects, the earlier all subjects of messages “the employer – the state – higher education institution – an individual” will understand importance of satisfaction of needs of the employer for achievement of their interests, the productive dialogue will be quicker adjusted and exchange of information between the parties will take place. With deep arguments need of introduction it is professional – the qualification questionnaire of the employer. Rather development professionally – the qualification questionnaire will come to the end, rather productive dialogue between the employer and the state will begin. It should be noted also that the branch of the higher education by the nature is innovative branch therefore, activities of employers for realization of mission of the higher education are central in the course of reforming of system of the higher education.

Practical importance. Practical value of the received conclusions is that results can be received during research are used by executive authorities of regional, state levels, and the enterprises.

**Keywords:** employer, government, higher education (HE), professional qualification questionnaire (PQQ), professional higher education (PHE), professional qualifications compliance (PQC).

**Вступ.** Економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, наскільки ефективно реалізується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. В умовах, що склалися сьогодні на ринку освітніх послуг, особливу увагу слід звернути на роль роботодавців щодо питань розширення взаємодії закладів освіти зі службами зайнятості, установами та підприємствами-роботодавцями всіх форм власності. Основною проблемою в галузі залишається відрив академічної науки від освітнього процесу та слабкі зв'язки з виробництвом.

**Постановка завдання.** Подальший розвиток системи вищої освіти України потребує чіткого усвідомлення її головної місії – задоволення взаємних зобов'язань і вимог провідними інститутами освітньої сфери (державою, ВНЗ і роботодавцями) щодо результатів спільної діяльності з виробництва й споживання якісних освітніх послуг, формування інтелектуального прошарку суспільства, соціально-економічного розвитку країни та регіонів. Головну увагу в цьому процесі слід зосередити на реалізації місії вищої освіти в аспекті раціоналізації діяльності роботодавця.

У ракурсі раціоналізації діяльності роботодавців питання реалізації місії вищої освіти розглядають і досліджують такі вчені, як Л. Антошкіна, О. Бріт, О. Дяків, Р. Колишко, О. Кратт, С. Матієнко, Л. Петрова, М. Степко, Л. Шевченко. Дослідження, які вони провели, підтверджують актуальність ґрунтового підходу до вирішення поставлених завдань, а також необхідність аналізу процесів, які відбуваються в галузі вищої освіти.

Мета статті полягає у визначенні сутності зв'язку в сполученнях “роботодавець – держава”, “роботодавець – ВНЗ”, “роботодавець – індивідуум”. Для досягнення мети пропонуються такі завдання:

- 1) дослідити основні інструменти обміну в зазначених сполученнях і проаналізувати їхні головні недоліки та переваги;
- 2) запропонувати заходи щодо уніфікації форм збору, обробки та систематизації інформації стосовно існуючих професій і кваліфікацій, зокрема, запровадження професійно-кваліфікаційної анкети роботодавця;
- 3) обґрунтувати використання ПКА як багатофункціонального інструмента виявлення та прогнозування кадрових потреб роботодавця.

**Результати.** Каскад задоволення інтересів суб'єктів визначає інтереси роботодавця в максимальній професійно-кваліфікаційній відповідності працівників первинними щодо до інших суб'єктів ринку професійної вищої освіти й такими, що здатні реалізувати місію вищої освіти [5].

Роботодавець найбільше зацікавлений у висококваліфікованих кадрах потрібної професії та кваліфікації. Проте в роботодавця відсутні системне бачення кількісної та

якісної структури потреб, аналіз кадрового складу підприємства. Нечітке цілепокладання й неусвідомлене визначення механізмів задоволення потреб призводять до низького рівня професійно-кваліфікаційної відповідності працівників. Надання суб'єктам ринку ПВО недостатньої та неточної інформації не дозволяє роботодавцю заявити про потреби іншим суб'єктам. Відсутній зворотний зв'язок від інших суб'єктів, оскільки некоректна вхідна інформація. Таким чином, відсутній раціональний діалог між суб'єктами через брак обміну інформацією про наявність потреб та умов їх задоволення.

У даному разі під діалогом розуміється механізм, який дозволяє досягти сполучення інтересів суб'єктів ринку ПВО заради досягнення місії ВО шляхом налагодження прямого та зворотного зв'язку між суб'єктами. Сутність роботи механізму діалогу вбачається в тому, що роботодавець, працюючи в інформаційному середовищі, повинен, у першу чергу, донести інформацію про власну потребу в кадрах державі, яка є посередником між ним і вищою школою. Відповідно інструменти механізму діалогу мають допомогти роботодавцеві, по-перше, чітко формалізувати власні кадрові потреби; по-друге, повідомити про них державі, вищій школі й індивідууму; по-третє, прогнозувати ці потреби [1].

Розглянемо традиційні, апробовані часом, інструменти обміну в сполученнях “роботодавець – держава”, “роботодавець – ВНЗ”, “роботодавець – індивідуум”:

1. Роботодавець – держава: нині роботодавці активно звертаються до посередника на ринку праці, а саме – державної служби зайнятості. Згідно з Положенням “Про Державну службу зайнятості України”, одним з основних завдань служби є надання роботодавцям послуг з добору працівників [4].

2. Роботодавець – ВНЗ: фактичне залучення роботодавців до навчального процесу (лекції та практичні заняття, керівництво практиками, дипломним проектуванням); участь підприємства в проектуванні нових курсів і навчальних планів; участь роботодавців в оцінці якості освітніх програм та випускників; налагодження співпраці з відділами сприяння працевлаштуванню випускників [3].

3. Роботодавець – індивідуум: проведення ярмарків вакансій; надання студентам інформації про можливість стажування. Для того щоб служба зайнятості мала відповідну інформацію, запроваджено послугу “Анкетування роботодавців”, яка працює з 2012 р. [2]. В анкеті 7 пунктів. Серед них такий: “Чи згодні Ви забезпечити на підприємстві умови для проходження стажування студентам вищих навчальних закладів? Якщо “так”, то в який період і на яких посадах”.

Можливі також тристоронні відносини між суб'єктами, а саме:

- “роботодавець – держава – індивідуум”: Державна служба зайнятості допомагає в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом представлення вакансій для потенційних працівників під час проведення ярмарків вакансій;

- “роботодавець – держава – ВНЗ”: створення системи професійних стандартів. “Паспорти професії” – документи, що детально описують і встановлюють єдині для всіх учасників ринку вимоги до компетентностей, якими повинен володіти фахівець;

- “роботодавець – ВНЗ – індивідуум”: згідно з Наказом МОН України № 536 від 17.07.2006 р., запроваджується, починаючи з 2007/2008 навчального року, укладання тристоронніх угод “вищий навчальний заклад – студент – роботодавець” з особами, які навчаються за напрямами й спеціальностями педагогічного профілю за державним замовленням за цільовими направленнями на другому курсі [7].

Загалом результативність наведених традиційних інструментів взаємодії роботодавця з іншими суб'єктами постійно змінюється, результати їхнього застосування важко прогнозовані та поступово зменшуються. Як правило, робота з обміну інформацією має несистематичний, хаотичний характер. Недосконалість існуючих інструментів не дозволяє отримати значний результат – задоволення потреб роботодавців у

фахівцях конкретної професії та кваліфікації. Відсутній інструмент, який би гарантував задоволення кадрових потреб роботодавців і реалізацію місії ВО через механізм діалогу з державою [6; 8].

Головний недолік діючих інструментів – це роз’єднаність дій роботодавців; кожен роботодавець не узгоджує власні дії з іншими роботодавцями; роботодавці не відчують себе єдиним суб’єктом ринку ПВО із загальним корпоративним інтересом. Для врахування інтересів роботодавців їхні потреби мають бути виявлені та систематизовані відносно існуючих професій і кваліфікацій. Потрібна уніфікована форма збору, обробки та систематизації інформації. У цій ситуації пропонуємо використання професійно-кваліфікаційної анкети потреб роботодавців у робочій силі.

Професійно-кваліфікаційна анкета – це цивілізований інструмент виявлення кількісних та якісних потреб роботодавців у спеціалістах конкретної професії й кваліфікації на поточний момент і прогнозування кадрових потреб. Завдяки ПКА, роботодавець ставить перед державою чітке завдання – скільки кадрів та якої професії вона має забезпечити з прив’язкою до класифікатора професій. Головне призначення ПКА – це накопичення й систематизація інформації про кількісні та якісні потреби роботодавця в професійних кадрах.

На рис. 1 зображений один із можливих зразків ПКА підприємства.

Заповнення ПКА, зображеної на рис. 1, можливе в разі проведення кадровими службами кропіткої роботи. Графи 2, 3, 4 заповнюються згідно із штатним розписом і посадовими інструкціями працівників підприємства.

Дані щодо середнього віку працівників (граф 5) містяться, зазвичай, в особових справах працівників. У графі 6 вказується фактична кількість посад конкретної професії та кваліфікації. Визначення кількості вакансій (граф 7) потребує попередніх розрахунків, які є внутрішньою інформацією та не відображаються в ПКА.

Повне найменування підприємства:						
Юридична адреса:						
Фактична адреса:						
Код ЄДРПОУ:						
Основний вид діяльності за КВЕД:						
№ п/п	Посада	Професія за посадою	Кваліфікація посади	Середній вік працівника, років	Кількість посад	Кількість вакансій
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
...						

Рис. 1. Зразок професійно-кваліфікаційної анкети роботодавця

Загальну кількість вакантних посад пропонується визначати за формулою 1:

$$Ч_6 = Ч_n - Ч_{об} + Ч_3, \quad (1)$$

де:  $Ч_6$  – кількість вакантних посад;

$Ч_n$  – кількість посад, згідно зі штатним розписом;

$Ч_{об}$  – облікова чисельність працівників;

$Ч_3$  – чисельність працівників, які потребують заміщення.

За формулою 1 кількість посад  $Ч_n$  відповідає кількості штатних одиниць для кожної посади по кожному структурному підрозділу (за наявності) і в цілому по підприємству. Облікова чисельність  $Ч_{об}$  працівників підприємства – це показник кількості працівників облікового складу на певне число або дату. Для визначення показника  $Ч_3$  роботодавець самостійно встановлює потребу в заміні працюючих кадрів за результатами оцінювання комбінацій ПКВ (рис. 2). Зображена на рисунку схема визначення кадрових потреб дозволяє роботодавцю з'ясувати чисельність працівників, які не задовольняють його потреб у професії та кваліфікації й потребують потенційного заміщення.

№ п/п	Посада	П.І.Б.	Вік працівника, років	Стаж роботи за фахом, років	Комбінація ПКВ (А...І)	Оцінка потреби в заміні (1 – “так”, 0 – “ні”)
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
...						
Усього працівників ( $Ч_3$ ):						

Рис. 2. Схема визначення кадрових потреб роботодавця

Спочатку роботодавець визначає, які саме комбінації ПКВ відповідають його інтересам – А (100%), В, D (50%), Е (25%) або комбінації групи “CFGHI” (0%). Потім ураховує вік працівника, його стаж роботи за фахом тощо. Тільки після цього приймає остаточне рішення щодо відкриття вакансії на його заміщення.

Отже, розрахунок загальної кількості вакантних посад  $Ч_6$  та заповнення графі “Кількість вакансій” в анкеті на рис. 1 відбуваються з урахуванням позиції роботодавця відносно ситуацій стосовно часткового задоволення його кадрових потреб, тобто особистого ставлення роботодавця до значень комбінацій ПКВ.

ПКА є багатофункціональна та дозволяє точно виявляти й прогнозувати кадрові потреби роботодавця, беручи до уваги рух працівників. Проте зазначена анкета складається лише щодо одного підприємства та має яскраво виражений галузевий принцип побудови (металургія, енергетика, машинобудування тощо). ПКА не дозволяє побачити міжгалузеві (універсальні) професії. Тому для поєднання анкет потрібен загальнодержавний рівень. Звідси виникає необхідність у передачі інформації про кадрові потреби роботодавця державі.

**Висновки.** Таким чином, чим раніше всі суб’єкти сполучень “роботодавець – держава – ВНЗ – індивідуум” зрозуміють важливість задоволення потреб роботодавця для досягнення їхніх інтересів, тим швидше буде налагоджений продуктивний діалог і відбудеться обмін інформацією між сторонами. Чим швидше завершиться розробка професійно-кваліфікаційної анкети, тим швидше розпочнеться продуктивний діалог між роботодавцем і державою. Адже, надаючи інформацію державі у вигляді професійно-кваліфікаційних анкет, роботодавець очікує на отримання потрібних кадрів та економічний ефект у вигляді зростання продуктивності праці, обсягів реалізації продукції тощо. Слід також зазначити, що галузь вищої освіти за своєю природою є

інноваційною галуззю, яка потребує розмаїття поглядів і підходів до проведення наукових досліджень. Саме тому діяльність роботодавців щодо реалізації місії вищої освіти є центральною в процесі реформування системи вищої освіти.

1. Антошкіна Л. І. Вища освіта в системі суспільних інтересів : монографія / Л. І. Антошкіна. – Донецьк : ТОВ “Юго-Восток, Лтд”, 2008. – 284 с.
2. Бріт О. В. Методи визначення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою як механізм державного регулювання фахового ринку праці / О. В. Бріт // Вісник Черкаського університету. – 2008. – Вип. 142. – С. 8–13.
3. Дяків О. В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці [Електронний ресурс] / О. В. Дяків // Державне управління: теорія та практика. – 2010. – № 1. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2010\\_1/txts/10dovorp.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2010_1/txts/10dovorp.pdf).
4. Колишко Р. А. Реформування системи вищої освіти України: погляд роботодавців [Електронний ресурс] / Р. А. Колишко // Higher Education in Ukraine: Internationalization, Reform, Innovation. – 2012. April 20. – Режим доступу : [http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/papers/Kolyshko\\_UA\\_Paper.pdf](http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/papers/Kolyshko_UA_Paper.pdf).
5. Кратт О. А. Вища освіта: принципова схема раціональної діяльності / О. А. Кратт, Л. Г. Деєва // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2008. – № 635. – С. 266–273.
6. Матієнко С. С. Сучасні проблеми сфери вищої освіти України / С. С. Матієнко // Актуальні проблеми економіки і управління в сучасних соціально-економічних умовах : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 2–3 жовт. 2012 р. – Дніпропетровськ : Герда, 2012. – С. 22–24.
7. Наказ МОН № 536 від 17.07.06 року. Про запровадження укладання тристоронніх угод “вищий навчальний заклад – студент – роботодавець”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/2729](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/2729).
8. Шевченко Л. С. Освітня безпека України в умовах глобалізації / Л. С. Шевченко // Вісник Національної юридичної академії України ім. Я. Мудрого : зб. наук. праць. – 2011. – № 1 (4). – С. 291–296.

#### References

1. Antoshkina, L. *Higher education system in the public interest*. Donetsk: LLC “South-East Co., Ltd.”, 2008. Print.
2. Brit, O. “Methods for determining the volume of training in higher education as a mechanism of state regulation of the professional labor market”. *Journal of University of Cherkassy* 142 (2008): 8–13. Print.
3. Djakiv, O. “The European experience for cooperation between education and the labor market” *Public Administration: Theory and Practice* 1 (2010). Web. 30 Dec. 2013.
4. Kolyshko, R. “Reform of higher education in Ukraine: a view of employers” *Higher Education in Ukraine: Internationalization, Reform, Innovation* 20 April 2012 Web. 30 Dec. 2013.
5. Kratt, O. and L. Deeva “Higher Education: A schematic diagram of rational activity” *Herald Nat. University “Lviv Polytechnic” Management and Entrepreneurship in Ukraine stages of development and problems* 635 (2008): 266–273. Print.
6. Matienko, S. “Recent developments in the sphere of higher education in Ukraine”. *Actual Problems of Economics and Management in the current socio-economic environment: Proceedings of the International Scientific and Practical Internet Conference 2–3 October 2012*. Dnipropetrovsk: Gerda, 2012. Print.
7. “Order of Ministry of Education in Ukrainian № 536. On the introduction of the conclusion of tripartite agreements “institution of higher education, student-employer”. osvita.ua. 17 July 2006. Web 30 Dec. 2013.
8. Shevchenko, L. “Educational Security of Ukraine in the context of globalization”. *Journal of the National Law Academy of Ukraine named J. Mudryi. Collected papers* 1(4) (2011): 291–296. Print.

#### Рецензенти:

**Хоменко М.М.** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського;

**Маслак О.І.** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.

**УДК 658.8.011**  
**ББК 65.29**

**Мендела І.Я.**