



*К. О. Ткаченко,  
асистент кафедри комп'ютерних наук,  
Київський національний університет культури і мистецтв, м. Київ*

## СПІВРОБІТНИЦТВО РОБОТОДАВЦІВ І ПІДПРИЄМСТВ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ НА ОСНОВІ ЇХ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ

*К. О. Tkachenko,  
assistant of the Computer Science Department,  
Kyiv National University of Culture and Arts, Kyiv*

### COOPERATION EMPLOYERS AND ENTERPRISE TRAINING SPECIALISTS BASED ON THEIR RATING GRADE

*У статті досліджено проблеми співробітництва підприємств з підготовки фахівців водного транспорту з потенційними роботодавцями та іншими споживачами освітніх послуг, виокремлено і проаналізовано місце рейтингового оцінювання згідно визначених спільно з роботодавцями критеріїв рейтингового оцінювання, розглянуто вимоги до освітніх послуг від основних їх споживачів, розглянуто модель співробітництва підприємств з підготовки фахівців водного транспорту, роботодавців, держави та інших споживачів освітніх послуг, обґрунтовано критерії ефективності співробітництва, визначено переваги для кожної групи учасників співробітництва. Складено та проаналізовано систему переваг і недоліків українських фахівців на ринку праці, розглянуто існуючі методики рейтингового оцінювання, визначено алгоритм рейтингового оцінювання підприємств з підготовки фахівців водного транспорту. Визначено принципи враховування рейтингової оцінки при визначенні підприємства з підготовки фахівців, з яким слід співробітничати роботодавцю.*

*The article studies the problem of cooperation between water transport specialists' training enterprises and potential employers and other consumers of educational services, the place of rating evaluation determined jointly with employers' evaluation criteria rating was singled out and analyzed, the requirements for educational services from their major customers were considered, the model of business cooperation between water transport specialists' training enterprises, employers, state and other consumers of educational services was reviewed, the criteria of cooperation efficiency were validated, the advantages for each group of cooperation participants were determined. The system of advantages and disadvantages of Ukrainian labor market specialists was compiled and analyzed, the existing methods of rating evaluation were considered, the algorithm of water transport specialists' training enterprises rating evaluation was defined. The principles of taking into account the rating of specialists' training enterprises, with which employer should cooperate, were determined.*

**Ключові слова:** підприємство з підготовки фахівців, роботодавець, співробітництво, рейтингове оцінювання, освітні послуги, користувачі освітніх послуг.

**Keywords:** enterprise training specialists, employers, cooperation, rating assessment, educational services, users of educational services.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан системи підготовки фахівців водного транспорту (СПФВТ) [1] часто не відповідає вимогам ринку праці фахівців водного транспорту (ВТ) конкретних підприємств ВТ та економіки країни в цілому. Підготовка фахівців часто здійснюється без урахування вимог ринку праці та ринку освітніх послуг (ОП). Таким чином існує проблема невідповідності процесів підготовки фахівців ВТ реальним потребам потенційних роботодавців.

На думку автору розв'язанню вказаної проблеми може сприяти співробітництво між підприємствами з підготовки фахівців (ППФ) та потенційними роботодавцями.

Роль ППФ в наданні якісних ОП зростатиме, якщо їх співробітництво з потенційними роботодавцями буде більш тісним та різноманітним. Співробітництво може бути як прямим (інвестується або підготовка фахівця/фахівців з конкретним рівнем знань, практичних навичок та компетенцій, або розширення спектру/обсягів надаваних ОП) чи непрямим (коли здійснюються інвестування у СПФВТ). Для визначення напрямків інвестування доцільним є використання рейтингової оцінки ППФ.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми розвитку ППФ в умовах становлення сучасної економіки знань широко досліджуються зарубіжними і вітчизняними науковцями. Зокрема, розглядали ці проблеми Д. Белл [2], Е. Тоффлер [3]. Серед вчених, що досліджують роль та місце ППФ в сучасних умовах, слід виділити таких, як Ф. Альтбах [4], Л.Л. І.С. Каленюк, О. Куклін [5], С. Марджинсон [6] та ін. Проблемам співробітництва бізнесу та ППФ присвячені праці О.О. Романовського [7], А. Шевчука [8] та ін.

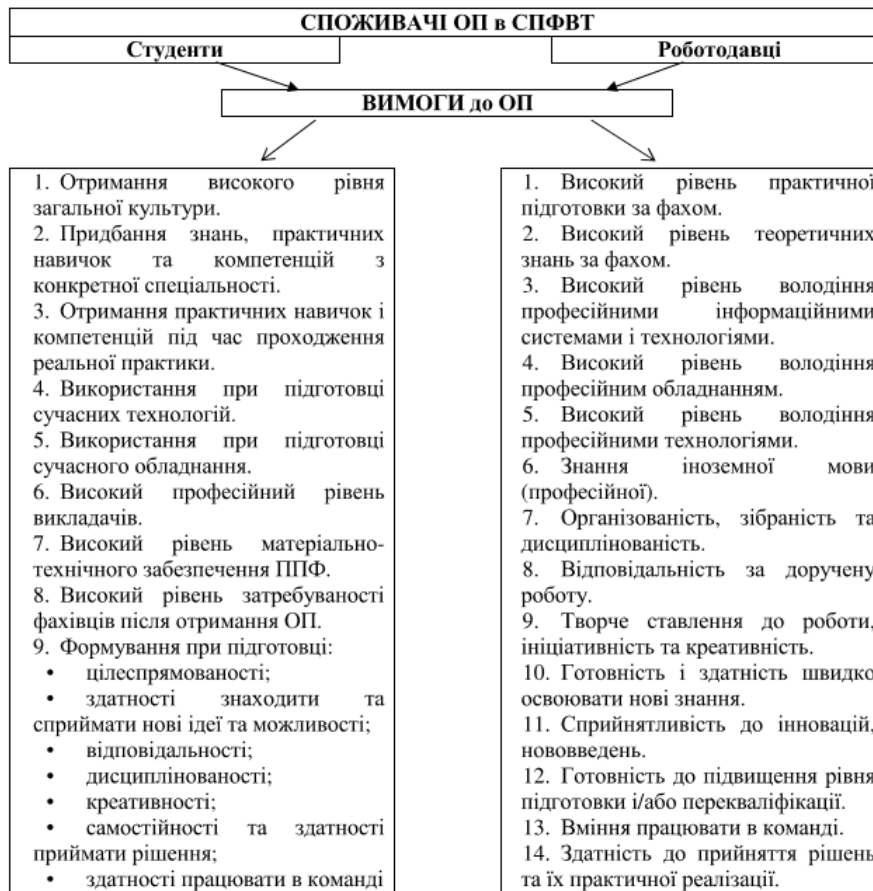
**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** Проблема покращення ситуації з підготовкою фахівців та їх працевлаштуванням знайшла своє висвітлення у ряді наукових праць, але окремі її аспекти залишаються ще недостатньо вивченими. Зокрема потребують аналізу: умови та шляхи співробітництва між СПФВТ і роботодавцями; визначення вимог до знань, компетенцій і навичок фахівців ВТ; визначення стратегії підготовки фахівців згідно вимог роботодавців; визначення впливу рейтингу ППФ на напрямки співробітництва між ними та роботодавцями.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є виявлення умов співробітництва потенційних роботодавців та ППФ на основі їх рейтингування згідно визначених критеріїв.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток СПФВТ в Україні тісно пов'язаний з процесами її реформування, зокрема: реформою по приєднанню України до Болонського процесу і комерціалізацією процесів підготовки. Це призвело до зміни вмісту підготовки для забезпечення, з одного боку, приєднання до європейського освітнього простору, а з другого – попиту на ОП з урахуванням вимог ринку праці. В умовах переходу до ринкових механізмів в СПФВТ слід враховувати і вимоги студентів та абітурієнтів.

Основною метою ППФ будь-якого рівня (середнього, спеціального, вищого) та форми власності має бути якісна підготовка фахівців відповідного рівня кваліфікації та спеціалізації (з конкретними рівнями знань, навичок та компетенцій). Основною метою роботодавців є забезпечення кадрових потреб своїх підприємств та уникнення можливих ризиків чи зменшення наслідків від найму фахівців, які не в повній мірі відповідають сучасним вимогам ринку праці та конкретних роботодавців. Досягнення цієї мети може сприяти співробітництво між потенційними роботодавцями та ППФ, яке враховує рейтинги ППФ (згідно визначених критеріїв) і вимоги ринку праці та ОП.

Основними споживачами ОП, що надаються підприємствами СПФВТ, є студенти та роботодавці. Вимоги, що висувають до ОП їхні споживачі, представлені на рис. 1.



**Рис. 1. Вимоги споживачів ОП в СПФВТ**  
[побудовано автором]

До споживачів ОП слід віднести й креативні агенції, які займаються проблемами задоволення потреб роботодавців у фахівців потрібних кваліфікацій, спеціалізацій та з відповідними рівнями знань, вмінь і компетенцій.

Задоволення вимог основних споживачів ОП потребує тісної взаємодії ППФ з ринками праці та різними партнерами (роботодавцями, інвестиційними фондами, іншими ППФ і т.і.). Аналіз вимог споживачів ОП дозволяє конкретизувати критерії якості підготовки, вдосконалення програм підготовки та їх забезпечення.

В Україні спостерігається наступна тенденція: задоволеність якістю практичної підготовки нижче, ніж змістом навчання і підготовкою в цілому. ППФ вищого рівня формують у фахівців лише теоретичну базу відповідної кваліфікації та основні практичні навички і компетенції, а спеціальні знання, практичні навички, вміння та компетенції молоді фахівці набувають самостійно (на курсах, тренінгах) чи проходячи відповідне «донавчання» на підприємстві.

На ринку праці спостерігається невідповідність вимог до ОП, що надаються ППФ, вимогам і потребам їх потенційних споживачів. Основні навички та компетенції фахівців ВТ поділяються на: комунікативні, психологічні, технічні (загальні та спеціальні). Для роботодавців важливим, зокрема, є наявність у фахівців спеціальних технічних навичок, наприклад, навичок обслуговування обладнання підприємств ВТ та суден.

Пріоритети навичок фахівців у роботодавців: загальнотехнічні та спеціальні технічні навички і компетенції; здатність до самопідготовки; вміння працювати самостійно і в команді; гнучкість, ініціативність, відповідальність, дисциплінованість; досвід роботи; рівень загальної підготовки, наявність додаткової підготовки (тренінги, курси); ППФ та його рейтинг; комунікативні навички; креативність, здатність до прийняття рішення [9]. Основним *недоліком* фахівців є відсутність практичних знань та навичок. *Причинами* цього, зокрема, є: застаріле обладнання, на якому здійснюється підготовка; відсутність у викладачів практичного досвіду роботи; формальний підхід до проходження практики. Переваги та ризики працевлаштування вітчизняних фахівців представлені у табл.1.

**Таблиця 1.**  
**Переваги та ризики при наймі українських фахівців ВТ \***

Переваги фахівців	Переваги для роботодавців	Недоліки фахівців	Ризики для роботодавців
Висока працездатність	Економія на з/п	Невисокий рівень трудової дисципліни	Простота обладнання
Менший рівень з/п	Економія на соціальному пакеті	Надлишкова самостійність	Травми працівників

Менший обсяг соціального пакету	Можливість найму меншої кількості працюючих за рахунок: - «широти» спеціальної підготовки	Надлишкова ініціативність та амбіційність	Додаткові виплати за: - ремонт; - простой; - нещасні випадки та травми
Високий рівень підготовки з професійної англійської мови	Можливість найму меншої кількості працюючих за рахунок: - високого рівня загальної підготовки	Недостатній рівень наполегливості і сумлінності	Поламка обладнання
Широта спеціальної підготовки	Можливість найму менше кількості працюючих за рахунок: - високого рівня працездатності	Недостатня обізнаність із сучасним обладнанням	Нещасні випадки
Здібність до самостійного прийняття рішень		Недостатня обізнаність із сучасними технологіями	Необхідність витрат на «донавчання» та додаткову підготовку
Високий базовий рівень підготовки			
Відкритість до нових знань			

*\*розроблено автором*

В Україні роботодавці не поспішають інвестувати у підготовку фахівців, не розуміючи, що перепідготовка та «донавчання» потребують набагато більше коштів, ніж якби фахівець, що прийшов до них, вже відповідав би потребам підприємства. В Європі ж ППФ укладають договори з потенційними роботодавцями для ознайомлення МФ з можливим місцем роботи і отримання ними необхідних практичних навичок і компетенцій. Відповідно до вимог роботодавців слід розробляти нові підходи, напрями, методи, програми та технології підготовки фахівців, спрямовані на збільшення часу безпосередньо професійної практичної підготовки.

СПФВТ України відрізняється від підготовки фахівців за кордоном: там викладачі – практики; все спрямовано на те, щоб студент ще в ППФ навчився думати і самостійно вирішувати завдання. Щоб подолати існуючий розрив між рівнем надаваних ОП та вимогами роботодавців доцільно укладати договори між підприємствами СПФВТ та ВТ про підготовку фахівців шляхом формування груп студентів, виплати їм стипендій (наприклад, держава – 60% і підприємство ВТ – 40%), подальшого працевлаштування.

Вибір ППФ для укладання договорів про співробітництво пропонується здійснювати на основі рейтингової оцінки ППФ. Існує декілька методик рейтингування ППФ: «Консолідований рейтинг», "[Топ-200 Україна](#)", "[Scopus](#)" та "[Вебометрикс](#)", кожна з яких використовує різні критерії оцінювання вищих навчальних закладів. Означені рейтинги представляють інтерес для наукового співтовариства, майбутніх фахівців, абітурієнтів та самих ППФ.

Для ефективного співробітництва СПФВТ і потенційних роботодавців потрібен інший підхід до рейтингування ППФ. При визначенні критеріальної бази рейтингування слід враховувати думки ППФ, роботодавців, фахівців (майбутніх, молодих, досвідчених) та інших споживачів ОП. Основними критеріями рейтингування ППФ мають бути:

- попит з боку роботодавців на фахівців, що є випускниками ППФ;
- кількість (відносна кількість) працюючих за фахом фахівців, що є випускниками ППФ;
- кількість (відносна кількість) працюючих за фахом майбутніх фахівців, що здійснюють підготовку на ППФ;
- наявність програм співробітництва з роботодавцями у сфері підготовки персоналу;
- наявність програм співробітництва із закордонними ППФ;
- наявність програм співробітництва із закордонними підприємствами ВТ;
- рівень викладачів ППФ;
- рівень та якість надаваних ОП;
- наявність умов отримання якісних ОП;
- рівень знань, практичних навичок та компетенцій випускників ППФ;
- здатність фахівців, що є випускниками ППФ, до самонавчання та отримання нових знань;
- наявність у фахівців, що є випускниками ППФ, таких якостей, як: відповідальність, дисциплінованість, здатність працювати в команді;
- спектр та обсяги надаваних ОП;
- практична цінність і відповідність ОП потребам ринку праці;
- гнучкість та динамічність при адаптації ОП до вимог ринку праці та ринку ОП;
- додаткові витрати на «донавчання», перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців, що є випускниками ППФ.

Таким чином, основним інтегральним критерієм рейтингу ППФ є рейтинговий функціонал, визначення якого враховує:

1. *Рівень отримання якісної освіти* (рівні викладання, міжнародної інтеграції, ресурсного забезпечення ППФ і затребуваності абітурієнтами).
2. *Рівень затребуваності роботодавцями молодих фахівців* (рівні якості кар'єри фахівців та співробітництва з роботодавцями).
3. *Рівень науково-дослідницької активності* (рівні інноваційної активності, наукових досягнень і інноваційної інфраструктури).

Нішу по адаптації ОП до вимог роботодавців стали швидко заповнювати корпоративні ППФ, провайдери бізнес-освіти, освітні посередники, що представлені на ринку ОП різноманітними короткостроковими курсами та тренінгами. Поява нових учасників на ринку ОП впливає на підприємства СПФВТ, сприяє адаптації програм підготовки, переходу до нових технологій і моделей передачі знань споживачу ОП. Нові форми підготовки сприяють залученню інвестицій від роботодавців, що розглядають її як частину програми підвищення кваліфікації своїх співробітників.

Програми співробітництва підприємств СПФВТ та ВТ можна поділити на "презентаційні" і "конкурсні". Перші націлені на інформування МФ про роботодавців, можливості працевлаштування, стан ринку праці. Серед цих програм, можна виділити, зокрема: ярмарки вакансій, конференції, конкурси; проведення лекцій і семінарів представниками компаній; проведення практик. Конкурсні програми - інструмент підготовки конкретних фахівців (відбір у групи стипендіатів, практика та робота part-time на підприємстві, додаткова підготовка і т.і.). Співробітництво ППФ і підприємств ВТ є вигідним для ППФ, бо робить їх привабливими для потенційних споживачів ОП.

Розвиток ефективного співробітництва підприємств СПФВТ та ВТ передбачає, зокрема: створення організаційно-економічних механізмів для роботи зі стартапами щодо комерціалізації наукових досліджень ППФ та їх результатів; студентських конкурсів, винагородою на яких є робота чи стажування на підприємстві ВТ; залучення міжнародних компаній до підготовки фахівців в Україні.

Ефективність співробітництва підприємств СПФВТ та ВТ визначається критеріями, кількість і якість яких залежить від складності СПФВТ та моделі співробітництва. Критеріями ефективності, зокрема можуть бути: кількість договорів співробітництва; кількість та рівні програм співробітництва; кількість працевлаштованих молодих фахівців; додаткові джерела фінансування ППФ; створення/вдосконалення спільних підприємств або навчально-виробничих центрів; рівні забезпечення та інноваційності підготовки фахівців; модифікація та гнучкість процесу підготовки.

Критерії ефективності співробітництва підприємств СПФВТ та ВТ можна поділити на: *організаційно-економічні* (покращення результатів роботи підприємств СПФВТ та ВТ за рахунок технологічних, фінансових, наукових та інших переваг); *соціально-економічні* (досягнення соціально-економічних цілей, покращення інституціонального клімату, зростання рівня забезпеченості потреб партнерів, користувачів ОП, співробітників; зниження ризиків від працевлаштування фахівців); *економіко-стратегічні* (розвиток стратегій з урахуванням інтересів кожного з учасників співробітництва; досягнення планових

показників розвитку учасників співробітництва; розвиток основних професійних компетенцій; покращення конкурентних позицій учасників співробітництва); *рейтингові* (умови отримання якісних ОП, рівень затребуваності фахівців роботодавцями; рівні викладання та викладачів; рівні міжнародної інтеграції; рівні матеріального, ресурсного, інформаційно-технологічного та технічного забезпечення процесів підготовки; рівень затребуваності абітурієнтами ОП, що надаються ППФ; рівні інноваційної активності, наукових досягнень і інноваційної інфраструктури). Етапи оцінки ефективності співробітництва ППФ та підприємств ВТ з урахуванням рейтингу ППФ:

1. Вибір критеріїв оцінювання (організаційно-економічні, соціально-економічні, економіко-стратегічні чи рейтингові).
2. Ранжування критеріїв за важністю, виходячи із цілей співробітництва.
3. Визначення величин ефектів.
4. Комплексна оцінка ефективності.

Для оцінки ефективності співробітництва підприємств СПФВТ і ВТ розроблена спеціальна інформаційна система.

Враховуючи сучасні тенденції та кон'юнктуру ринку, важливо не підменити вищу освіту сертифікатами та дипломами про додаткову підготовку. Тому слід здійснювати співробітництво між роботодавцями та підприємствами СПФВТ, яке сприяло б розвитку безперервного процесу підготовки: від отримання фундаментальних знань до отримання професійних навичок і компетенцій.

Для встановлення системних відносин між роботодавцями і СПФВТ слід розробляти не тільки форми підготовки, освітні стандарти та компетенції, а й цілісну систему відносин держави, ППФ, науки, бізнесу та споживачів ОП на основі відповідної моделі.

Співробітництво між підприємствами СПФВТ і ВТ надає багато переваг для ППФ, молодих фахівців та роботодавців, зокрема:

– **для ППФ:** участь у дослідженнях і розв'язанні реальних практичних задач; гармонізація своєї діяльності з міжнародними стандартами; отримання постійного зв'язку зі споживачами ОП; розвиток програм підготовки з урахуванням потреб ринків праці і ОП; застосування сучасних моделей підготовки; трансфер знань, досвіду, навичок, вмінь та компетенцій; забезпечення високого рівня конкурентоспроможності ППФ; підвищення рівнів стандартів перевірки знань та рейтингу ППФ; забезпечення високого рівня затребуваності фахівців, що закінчили ППФ мотивація викладачів та студентів до підвищення кваліфікації шляхом отримання професійних сертифікатів;

– **для молодих фахівців:** підтримка високого рівня підготовки; оновлення знань, навичок і компетенцій та підвищення кваліфікації; трансфер знань, досвіду, професійної майстерності між молодими фахівцями різних ППФ; підвищення рівня зацікавленості роботою; нові можливості для розвитку кар'єри; мотивація до професійного росту;

– **для роботодавців:** високий рівень реалізуємих проектів; високий рівень професійних компетенцій співробітників; використання потенціалу ППФ при вирішенні виробничих задач; додаткова привабливість роботодавця, що опікується професійним розвитком своїх фахівців; поетапне входження молодого фахівця в роботу (від навчальної практики через наукову роботу, виробничу практику і стажування до працевлаштування); мінімізація ризиків при забезпеченні кадрами за рахунок роботи з майбутніми фахівцями під час їх підготовки; можливість доступу до єдиних/спільних інформаційних ресурсів; зниження потреби в інвестиціях; формування пулу талановитих майбутніх фахівців; скорочення витрат підприємства ВТ на підготовку та «донавання» молодих фахівців.

Існуюча в Україні криза віддалила підприємства СПФВТ і ВТ, але потенційним роботодавцям слід думати про те, хто прийде до них працювати, коли криза закінчиться, про взаємодію з підприємствами СПФВТ (зокрема, з Київською державною академією водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного (КДАВТ) [10]). Здійснення змін в підготовці фахівців ВТ шляхом збільшення практичної складової можливо за умов поглиблення співробітництва підприємств СПФВТ і ВТ.

В КДАВТ співробітництво з потенційними роботодавцями може сприяти створення спеціального Центру зв'язків з підприємствами ВТ (ЦЗПВТ), на який можна було б покласти укладання договорів з підприємствами ВТ про: форми співробітництва у підготовці фахівців; цільову індивідуальну підготовку фахівців, коли роботодавець сплачує за підготовку майбутніх фахівців, проходження практики, надання їм відповідних ОП. Завдяки ЦЗПВТ студенти отримують знання, адаптовані до потреб підприємств ВТ.

Крім того на ЦЗПВТ повинні покладатися обов'язки щодо залучення фахівців підприємств ВТ до роботи в якості керівників практик, курсових і дипломних робіт; читання лекцій, проведення семінарів, майстер-класів, презентацій; участі в конференціях і конкурсах; вибору зі студентів тих, кого буде працевлаштовано на тому чи іншому підприємстві ВТ («part-time» чи «full-time»); обробки замовлень від роботодавців на фахівців конкретних спеціальностей з відповідними рівнями знань, навичок і компетенцій.

Оцінюватися співробітництво КДАВТ і роботодавців може, зокрема, шляхом опитування споживачів ОП, фахівців, підготовлених в академії та їх роботодавців. Опитування дозволяє оцінювати та визначати: вимоги до фахівців з боку роботодавців; якість підготовки фахівців; форми співробітництва (цільова індивідуальна підготовка фахівців за замовленням підприємств ВТ; прийняття на роботу студентів КДАВТ з перспективою їх працевлаштування; залучення співробітників підприємств до підготовки фахівців ВТ у КДАВТ).

Профільні підприємства слід залучати до процесу підготовки, оцінки та контролю якості знань, сформованості компетенцій. КДАВТ повинен забезпечувати якість підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці та роботодавців шляхом залучення представників роботодавців до оцінювання всіх складових процесу підготовки за узгодженими критеріями рейтингування діяльності КДАВТ як підприємства СПФВТ.

ЦЗПВТ повинен спрямовувати свою діяльність, зокрема, на:

- аналіз рівня затребуваності відповідних спеціальностей;
- працевлаштування випускників та моніторинг оцінки якості підготовки з боку роботодавців та споживачів ОП;
- взаємодію з випускниками КДАВТ для визначення найбільш корисного і найбільш незатребуваного з того, що викладалося під час навчання;
- визначення того, що і в якому обсязі довелося вивчати самостійно або за допомогою додаткової підготовки;
- визначення яких компетенцій, знань та навичок бракувало;
- ступінь допомоги практик адаптації до роботи; готовність до самостійної роботи;
- ступінь сприяння курсового та дипломного проектування закріпленню професійних знань;
- перелік пріоритетних дисциплін з програми підготовки.

Кожна зі сторін співробітництва переслідує свої інтереси: наприклад, роботодавці зацікавлені у кваліфікованих фахівцях, підвищенні кваліфікації та перепідготовці своїх працівників на базі ППФ; отриманні другої вищої освіти співробітниками. ППФ, здійснюючи співробітництво, підвищує рівень та якість надаємих ОП, підвищує свій рейтинг та привабливість у потенційних студентів.

Ринок праці спонукає більшість підприємств до мінімізації ризиків їх функціонування, пов'язаних з кадровим забезпеченням. Ефективність співробітництва тісно пов'язана з отриманими результатами. Співробітництво буде результативним, якщо переваги від нього вищі, ніж витрати та можливі збитки.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Перспективи ефективного співробітництва роботодавців, інвесторів та ППФ, на думку автора, полягають у підвищенні рівня мотивації роботодавців щодо отримання висококваліфікованих фахівців, зниження ризиків від роботи недостатньо підготовлених фахівців та зменшення витрат на додаткове навчання своїх співробітників чи пошук нових фахівців.

Проведене дослідження підтверджує: чим різноманітніші форми співробітництва та обґрунтованіше рейтингове оцінювання ППФ, тим вище його ефективність для всіх учасників.

#### Список літератури.

1. Ткаченко К.О., Ткаченко О.І. Ситуаційно-продукційне моделювання системи підготовки фахівців водного транспорту / К.О. Ткаченко, О.І.Ткаченко // Системний аналіз. – 2012. – Вип. 11. – Частина 4. – С. 170 – 174.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл – М.: Academia. – 2004. – 788 с.
3. Тоффлер Е. Третья хвиля /Е. Тоффлер – К.: Видавничий дім «Всесвіт». – 2000. – 480 с.
4. *Альтбах Ф. Дж.* Влияние глобализации на высшее образование / Ф. Дж. Альтбах // Экономика образования. – 2009. – № 2. – С. 83-86.
5. Каленюк І.С, Куклін О.В. Розвиток вищої освіти та економіка знань: *Монографія*/І.С. Каленюк, О.В. Куклін – К.: Знання. – 2012. – 343 с.
6. Марджинсон С. Российские наука и высшее образование в условиях глобализации/ С. Марджинсон //Вопросы образования/ – 2014. – № 4. – С. 8-35.
7. Романовський О.О. Феномен підприємництва в університетах світу: *монографія*/ О.О. Романовський – Вінниця: Нова книга. – 2012. – 504 с.
8. Шевчук А.В. Регіональні освітні системи: теорія, методологія, практика інноваційного розвитку: *монографія*/ А.В. Шевчук – Львів: Інститут Регіональних досліджень НАН України. – 2014. – 420 с.

9. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://bestuniversities.com.ua>

10. Київська державна академія водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.maritime.kiev.ua/>

#### References.

1. Tkachenko, K.O. and Tkachenko, O.I. (2012). "Situation-productional modeling of training system for water transport specialists", *Ekonomichnyi analiz*, vol. 11(4), pp. 170 – 174.
2. Bell, D. (2004), *Grijadushhee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt social'nogo prognozirovanija* [The coming post-industrial society. Experience in social forecasting], Academia, Moscow, Russia.
3. Toffler, E. (2000), *Tretia khvyliya* [The Third Wave], Vydavnychij dim "Vsesvit", Kyiv, Ukraine.
4. Al'tbah, F. Dzh. (2009) "The impact of globalization on higher education", *Jekonomika obrazovaniya*, vol.2, pp. 83-86.
5. Kaleniuk, I.S and Kuklin, O.V. (2012), *Rozvytok vyschoi osvity ta ekonomika znan'* [The development of higher education and the knowledge economy], Znannia, , Ukraine.
6. Mardzhinson, S. (2014), "Russian science and higher education in the context of globalization", *Voprosy obrazovaniya*, vol. 4, pp. 8-35.
7. Romanovs'kyj, O.O. (2012), *Fenomen pidpriemnytstva v universytetakh svitu* [The phenomenon of entrepreneurship in universities in the world], Nova knyha, Vinnytsia, Ukraine.
8. Shevchuk, A.V. (2014), *Rehional'ni osvichni systemy: teoriia, metodolohiia, praktyka innovatsijnoho rozvytku* [Regional educational systems: theory, methodology, practice innovation development], Instytut Rehional'nykh doslidzhen' NAN Ukrainy, L'viv, Ukraine.
9. "The experience of employment of university graduates, graduates and employers view" [Online], available at: <http://bestuniversities.com.ua> (Accessed 4 Feb 2016)
10. Kyiv State Maritime Academy named after hetman Petro Konashevich-Sagaydachnyy [Online], available at: <http://www.maritime.kiev.ua/> (Accessed 4 Feb 2016)

Стаття надійшла до редакції 16.03.2016 р.



ТОВ "ДКС Центр"