

УДК 658.3:378.4

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ І УНІВЕРСИТЕТІВ

Лизунова О.М., Придятько Е.М.

Красноармійський індустріальний інститут

Досліджено основні форми взаємодії в сфері бізнесу та вищої освіти. У статті розглянуті механізми забезпечення такої взаємодії та її вплив на ефективність діяльності підприємства. Розкрито питання удосконалення процесу управління персоналом підприємства. Придільено увагу третьому національному форуму «Бізнес і університети», який був організований Центром «Розвиток КСВ» за підтримки Міністерства освіти і науки України. Проаналізовано проблеми та надані рішення щодо підвищення ефективності діяльності підприємства на основі взаємодії бізнесу та вищої освіти.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, партнерство бізнесу і університетів, форми взаємодії, ефективність діяльності, потенціал підприємства.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин в Україні актуальним питанням залишається питання підвищення ефективності діяльності підприємства на основі взаємодії вищої освіти та бізнесу. В умовах модернізації вищої освіти одним з важливих напрямків діяльності вищих навчальних закладів стала підготовка фахівців нової формації – компетентних високопрофесійних випускників, які б володіли креативним мисленням, вміннями реалізовувати свої ідеї в реальних інноваційних проектах, взаємодіяли і працювали з українськими та іноземними партнерами, пропонувати інноваційну українську продукцію на між-

народні ринки, вміли прогнозувати економічні події, оцінювати наслідки прийнятих управлінських рішень. Проте, кризовий стан економіки та модернізація вищої освіти демонструє розрив між потребами бізнесу й можливостями освіти і науки. Питання розвитку партнерства вищої освіти, науки і бізнесу постає загальнонаціональним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Партнерство у системі освіти є об'єктом особливої уваги дослідників: П. Бадаченко, В. Жукова, Г. Задорожного, А. Іонова, А. Мурав'їова, А. Рибіна О. Олейникова та ін. Міжнародний досвід співпраці університетів та бізнесу досліджували Т. Балужева, А. Данилов, Й. Даньків, І. Поправка,

В. Столбов, А. Ташкінов, Н. Шевелєв та ін. Досвід України у співпраці ВНЗ і компаній та її проблеми розглядали О. Вінніков, А. Зінченко, Ю. Лопатинський, М. Саприкіна, О. Янковська, І. Яскал та ін. Проте, окремі питання співпраці бізнесу та ВНЗ в Україні залишаються недостатньо дослідженими, що зумовлює необхідність глибшого їх вивчення.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. За наявності значної кількості наукових робіт із питань взаємодії в сфері бізнесу та вищої освіти багато аспектів даної наукової проблеми залишається недостатньо розкритими та обґрунтованими. Потребують подальшого дослідження проблеми підвищення ефективності діяльності підприємства на основі взаємодії бізнесу та вищих навчальних закладів. Необхідна розробка та впровадження сучасних та нових форм такої взаємодії.

Мета статті. Метою цієї статті є аналіз співпраці бізнесу і університетів в Україні та її впливу на діяльність підприємства, а також визначення основних проблем в цій сфері та розробка рекомендацій щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні вища освіта є однією з ланок реформування національної інноваційної системи країни. Прийняття нового Закону України «Про вищу освіту», встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях. Наукова, науково-технічна та інноваційна діяльність у вищих навчальних закладах є невід'ємною складовою освітньої діяльності і провадиться з метою інтеграції наукової, освітньої і виробничої діяльності в системі вищої освіти [1].

Економічний розвиток сучасних держав в значній мірі залежить від наявності освічених і кваліфікованих кадрів і технологій, що підвищують продуктивність праці. Сектор вищої освіти сприяє реалізації цих потреб, в сучасному світі якісні системи вищої освіти, які мають широкі зв'язки на міжнародному рівні, сприяє глобальному розвитку, завдяки обміну студентами, дослідниками, проектами та ідеями через національні кордони.

В цьому році в рейтингу Universitas 21 [2], який оцінює системи вищої освіти серед відносно великого числа країн, що перебувають на різних етапах економічного розвитку, країнами з кращими системами вищої освіти за всіма показниками стали п'ять держав: Сполучені Штати Америки, Швейцарія, Данія, Великобританія і Швеція. Україна посіла 42 місце з 50 можливих, погіршивши свої позиції на один пункт порівняно з 2015 (41 місце). Останнє місце в рейтингу займає Індонезія.

Рейтинг розрахований за методикою Інституту прикладних економічних і соціальних досліджень Університету Мельбурна, Австралія, і оцінює національні системи вищої освіти за 24 показниками, об'єднаних у чотири групи:

1. Ресурси (інвестиції з боку приватного і державного секторів) – 25%.

2. Результати (наукові дослідження, наукові публікації, відповідність вищої освіти до потреб національного ринку праці, включаючи подальше працевлаштування випускників навчальних закладів) – 40%.

3. Зв'язку (рівень міжнародного співробітництва, який демонструє ступінь відкритості або замкнутості систем вищої освіти) – 10%.

4. Оточення (державна політика і регулювання, можливості отримання освіти) – 25%.

У підсумкових розрахунках враховувалася поправка на чисельність населення досліджуваних країн. Рейтинг 2016 року охоплює 50 держав, для яких підтверджені статистичні дані за всіма показниками Партнерство бізнесу та університетів сьогодні є критично важливим як для розвитку вітчизняної вищої освіти так і для підвищення ефективності діяльності підприємств.

В Україні співпраця ВНЗ і бізнесу розвинута на невисокому рівні. Найпоширенішими є дві форми співпраці:

– короткострокові (проходження практики на базі компанії, лекції, студентські конкурси, ярмарки вакансій, звернення до відділів сприяння працевлаштуванню випускників);

– довгострокові (проведення навчальних курсів та обладнання лабораторій, стажування на базі компанії, надання робочого місця).

При такому співробітництві ВНЗ отримує сучасне обладнання, збагачує знання студентів у певній галузі, отримує останні новини зі світу бізнесу, останніх технологій виробництва, тощо. Роботодавці у такий шлях отримують можливість підготовки кадрів відповідно до специфіки компанії, відбирати кращих студентів, надавати їм місце для проходження практики (стажування), згодом працевлаштувати.

Персонал підприємства як головна і продуктивна сила суспільства являє собою важливий фактор виробництва, раціональне використання якого забезпечує підвищення рівня виробництва продукції та його економічної ефективності.

Рівень потенціалу кадрів на підприємстві залежить від взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з формування, розподілу, перерозподілу робочої сили в організації, від створення умов для створення і розвитку трудового потенціалу кожного працівника.

Кадровий потенціал формується адміністрацією підприємства і знаходить конкретне вираження у вигляді кваліфікованих кадрів за всіма функціями управління. Виходячи зі сказаного, виникає необхідність розвитку кадрового потенціалу підприємства, який на думку Терещенко Е.Ю., може бути щодо діяльності підприємства як зовнішнім, так і внутрішнім.

Внутрішній кадровий потенціал, має початковою точкою виникнення укладення трудового контракту, включаючи і попередню роботу з відбору кандидатів на вакантну посаду, проведення конкурсів (відборів) [3].

Третій національний форум «Бізнес і університети» [4], який був організований Центром «Розвиток КСВ» за підтримки Міністерства освіти і науки України дав можливість виявити сильні і слабкі сторони існуючого партнерства

вищої освіти і бізнесу. Партнерами форуму виступили компанія Майкрософт Україна, Британська рада в Україні, Програма зеленої економіки, USAID, Newsfront PR Agency, альянс USETI і Американські ради з міжнародної освіти. Аарон Портер, директор із зовнішніх зв'язків Національного центру для бізнесу та університетів Великої Британії, у своєму виступі поділився проблемами і рішеннями у розвитку партнерства бізнесу та університетів. Серед рішень слід відзначити – розвиток державою спільно з бізнесом інноваційної інфраструктури, створення майданчиків для обміну інформацією між дослідниками і бізнесом, акцент на роботі з малим бізнесом.

Центр «Розвиток КСВ» презентував результати дослідження впливу університетів на економічний розвиток країни. У дослідженні оцінювався вплив університетів на позицію України в Індексі глобальної конкурентоспроможності і Глобальному інноваційному індексі, рівень зайнятості, розвитку інновацій, регіонів і міст. Так в Індексі глобальної конкурентоспроможності 2015-2016 Україні вдалося істотно підвищити свою позицію за складовою «Інновації», перемістившись з 81 на 54 позицію.

Хотілося б зупинитися більш детально на особливостях управління та набору персоналу в США і Японії.

В основі американської системи управління персоналом лежить принцип індивідуалізму, що виник в американському суспільстві в 18-19 століттях, коли в країну прибували сотні тисяч переселенців, які порвали зі своєю країною, культурою, мовою.

Загальними критеріями з добору кадрів є освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі. Особлива увага приділяється забезпеченню підприємства кваліфікованим персоналом. Існує нестача кваліфікованого персоналу в нижньому ланці: старших майстрів і майстрів. Це обумовлено високими вимогами і відповідальністю, недостатнім моральним і матеріальним стимулюванням, небажанням кваліфікованих робітників займати посади майстра, а також підвищенням вимог до цієї роботи в області техніки і людського фактора.

Важливе значення в розробці кадрової політики мають принципи і вимоги, що пред'являються до працівників, які приймаються на роботу. Американські фірми, які використовують традиційні принципи відбору кадрів при прийомі на роботу, основну увагу приділяють спеціалізованим знанням і професійним навичкам. Фірми орієнтуються на вузьку спеціалізацію менеджерів, інженерів і вчених. Американські фахівці, як правило, професіонали у вузькій галузі знань, і тому просування їх по ієрархії управління відбувається тільки по вертикалі, а це означає, наприклад, що фінансист буде мати кар'єру тільки в цій області. Це обмежує можливість просування по рівням управління, обумовлює плинність управлінських кадрів, їх перехід з однієї фірми в іншу [5].

При прийомі на роботу всі кандидати проходять тестування для виявлення професійної підготовки. Зазвичай кожна фірма розробляє свої критерії відбору і порядок найму працівників. Після прийому на роботу проводиться процедура введення в посаду, коли працівника знайомлять

з його обов'язками, що відповідають його вузькій спеціалізації, діяльності фірми в цілому і її організаційній структурі.

На багатьох американських фірмах кадрові служби починають роботу зі спеціалістами, коли вони ще навчаються в університетах. Це відбувається ще на другому чи третьому курсі. На цьому етапі виявляються молоді люди, що проявляють певні здібності, які можуть бути успішно використані у справі подальшого розвитку фірми. Молодих людей запрошують на різні заходи, наприклад, на «день якості», на річний звіт і т.д. Під час канікул вони працюють на різних посадах. Після закінчення університету за кожним молодим фахівцем, запрошеним на роботу, закріплюється наставник, який новачкові адаптуватися на робочому місці, розв'язувати можливі конфлікти. При вирішенні питання про переміщення фахівця думку наставника є вирішальним. Кураторство іноді здійснюється до 35 років.

В Японії існує своя специфіка в управлінні персоналом, яка ґрунтується на таких особливостях: довічний найм працівників або на тривалий термін; підвищення зарплати з вислугою років; участь працівників у профспілках, які створюються на фірмі.

Можна виділити наступні основні принципи японського типу управління:

- переплетення інтересів і сфер життєдіяльності фірм і працівників, висока залежність працівника від своєї фірми, надання йому значних соціальних гарантій і благ в обмін на відданість фірмі і готовність захищати її інтереси;

- пріоритет колективного початку перед індивідуальним, заохочення кооперації людей всередині фірми, в рамках різного роду невеликих груп, атмосфера рівності між працівниками незалежно від займаних посад;

- підтримання балансу впливу та інтересів трьох основних сил, що забезпечують функціонування фірми: керівників, фахівців та інвесторів (акціонерів);

- формування партнерських зв'язків між підприємствами – діловими партнерами, в тому числі між постачальниками і покупцями продукції.

Таким чином, система управління персоналом у Японії передбачає гарантії, підготовку нових працівників, оплату праці в залежності від стажу роботи, гнучку систему зарплати [6].

Гарантована зайнятість забезпечується в Японії певною мірою системою довічного найму, яка поширюється на працівників до досягнення ними 55-60 років. Просування по службі залежить від віку й стажу, а потім враховуються всі інші якості. Чим більше людина працює в компанії, тим вище його зарплата і посада; що перейшов в іншу компанію позбавляється трудового стажу і починає все з початку. Однак у випадку різкого погіршення фінансового становища японської фірми все одно проводять звільнення: з приводу гарантій зайнятості офіційних документів немає. Тим не менше, вважається, що гарантована зайнятість, яка надається японськими фірмами своїм працівникам, лежить в основі тих успіхів, яких їм вдалося досягти в області підвищення продуктивності праці і якості продукції, в забезпеченні лояльності працівників по відношенню до своєї фірми [7].

У більшості фірм прийом на роботу передбачає знайомство працівника з описом передбачуваних робочих функцій, прав і відповідальності. Якщо конкретна робота, за яку приймається працівник, не включена в річний план, то необхідно її обґрунтування, згідно з яким пропонується посада повинна бути кваліфікована відділом кадрів для включення її в існуючу систему оплати праці.

Підбір кадрів починається після того, як пропозиції щодо нової посади затверджені новим керівництвом. Відділ кадрів допомагає керівникові підрозділу, де оголошена вакансія, підібрати кандидатури працівників. Зазвичай він готує короткий список кандидатів, які підходять по кваліфікації до даної посади. У деяких фірмах обов'язковим вважається внесення до списку кандидатів працівників інших підрозділів своєї фірми. Набір кандидатів зі сторони здійснюється через рекламу, особисті зв'язки, професійні фірми по найму, що мають електронні бази даних. Кандидати, включені до списку, зазвичай проходять через серію інтерв'ю з майбутнім керівником (на два-три рівня вгору), колегами і, при необхідності, з підлеглими. Результати інтерв'ю узагальнюються і доповнюються рекомендаціями. Остаточний вибір робить безпосередній керівник [8].

При прийомі на роботу заохочується сімейний найм і рекомендації. Статистика показує, що число зайнятих в компанії за рекомендацією становить приблизно 45%.

Заслуговує на увагу організація підбору працівників служб персоналу зарубіжних фірм і корпорацій. Пошук кваліфікованих фахівців з кадрів в тій чи іншій фірмі здійснюється за допомогою преси, яка публікує оголошення про наявність вакантних місць. Від кандидата на посаду керівника кадрової служби потрібна спеціальна підготовка в області обчислювальної техніки і знання іноземної мови. Наприклад, у ФРН дві третини кандидатів на цю посаду мають необхідну підготовку, в тому числі юридичну. Від них вимагається досвід роботи з кадрами протягом ряду років. Найбільш доцільним для управління службами персоналу вважається вік 31-40 років.

Найбільшу потребу у фахівцях кадрових служб відчуває промисловість, значно меншою мірою – комерційні фірми та сфера слуг [9].

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши сучасний стан партнерства освіти і бізнесу можна сказати про існування різноманітних форм співпраці закладів освіти та представників бізнесу. В результаті співпраці кожен з учасників цього процесу отримує свої переваги: ВНЗ урізноманітнює навчальний процес, студенти мають доступ до знань не тільки на теоретичному, але й практичному рівні, отримують інформацію про нові технології зі світу бізнесу. Організація лабораторій, наукових центрів та базових кафедр вимагають від представників бізнесу суттєвих матеріальних затрат, а студентам дає можливість набутти практичні навички роботи в певній галузі, засвоїти специфіку виробничого процесу. Виконання студентами дипломних робіт, з урахуванням специфіки роботодавця, дає можливість підприємствам отримувати не тільки освічений персонал, а й кваліфікованого фахівця, який поєднує у собі потенціал науковця і практика. ВНЗ при цьому отримують впевненість у працевлаштуванні випускників, затребуваність на ринку праці випускників різних спеціальностей. На даному етапі і закладам освіти, і бізнес-спільноті потрібно не тільки підтримувати існуючі форми взаємодії, а здійснювати пошук нових моделей ефективної співпраці. З боку держави необхідно задіяти дієві механізми регулювання та активізування партнерства освіти для підвищення ефективності діяльності підприємств та для економічного розвитку нашої країни.

Службі управління персоналом на підприємствах необхідно концентрувати увагу на вивченні ринку праці; запобігання конфліктів у трудових колективах; трудовій мотивації; оцінці кадрового потенціалу, розробці та реалізації стратегії його розвитку; формування реального кадрового резерву та службово-професійного просування працівників. Кадрові служби великих компаній повинні юридично оформляти свій кадровий резерв, створювати організаційну культуру і виробляти методику довгострокового розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Список літератури:

1. Закон України «Про вищу освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Universitas 21: Рейтинг национальных систем высшего образования 2016 года. // Центр гуманитарных технологий. – 25.08.2016. URL:». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/news/2016/08/25/7298>
3. Терещенко Э.Ю. Концепция механизма управления финансовым потенциалом предприятия / Терещенко Э.Ю., Андреева А.Г. // Вестник Донецкого национального университета, Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 288-290.
4. Звіт III Національного форуму «Бізнес та університети»: роль університетів в економічному розвитку країни, регіонів, міст. «. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://csr-ukraine.org/article/2936/>
5. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник – 4-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2002 – 280 с.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебник – практическое пособие – 2-е изд. – М.: Дело, 2000 – 272 с.
7. Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008 – 423 с.
8. Егоршин А.П. Управление персоналом – Н-Новгород: НИМБ, 2007 – 607 с.

Лизунова Е.Н., Придятько Э.Н.
Красноармейский индустриальный институт

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СОТРУДНИЧЕСТВА БИЗНЕСА И УНИВЕРСИТЕТОВ

Аннотация

Исследованы основные формы взаимодействия в сфере бизнеса и высшего образования. В статье рассмотрены механизмы обеспечения такого взаимодействия и его влияние на эффективность деятельности предприятия. Раскрыт вопрос совершенствования процесса управления персоналом предприятия. Уделено внимание третьему национальному форуму «Бизнес и университеты», который был организован Центром «Развитие КСО» при поддержке Министерства образования и науки Украины. Проанализированы проблемы и предложены решения повышения эффективности деятельности предприятия на основе взаимодействия бизнеса и высшего образования.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, партнерство бизнеса и университетов, формы взаимодействия, эффективность деятельности, потенциал предприятия.

Lyzunova E.N., Pridatko E.N.
Krasnoarmiysk Industrial Institute

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE BASED ON COOPERATION BETWEEN BUSINESS AND UNIVERSITIES

Summary

The basic forms of interaction in business and higher education. The article describes the mechanisms of this interaction and its impact on the efficiency of the company. Disclosed is the improvement of the personnel management process of the enterprise. Attention is paid to the third national forum «Business and universities» which was organized by the Centre «CSR Development» supported by the Ministry of education and science of Ukraine. Analyzed problems and proposed solutions for the increase of efficiency of activity of enterprise on the basis of interaction between business and higher education.

Keywords: institution of higher education, partnerships between business and universities, forms of interaction, efficiency, potential of the enterprise.