



АКТИВІЗАЦІЯ СПІВПРАЦІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

О. В. Мотринчук, аспірант, кафедра стандартизації та сертифікації сільськогосподарської продукції, Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

АКТИВИЗАЦИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

О. В. Мотринчук, аспирант, кафедра стандартизации и сертификации сельскохозяйственной продукции, Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины, г. Киев

ACTIVATION OF COOPERATION BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND EMPLOYERS AS A MECHANISM FOR INCREASING THE QUALITY OF EDUCATION

O. V. Motrynychuk, Postgraduate Student, Standardization and Certification of Agricultural Products Department, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv

У статті розглянуто важливість урахування побажань роботодавців під час підготовки фахівців для підвищення якості освіти шляхом налагодження співпраці між вищими навчальними закладами (ВНЗ), роботодавцями та випускниками. Проаналізовано основні переваги такої співпраці. Проведено соціологічне опитування роботодавців щодо можливих напрямів співпраці з ВНЗ, запропоновано можливі механізми такої співпраці.

Ключові слова: ВНЗ, роботодавці, якість освіти, зацікавленість, співпраця.

Рассмотрены важность учета пожеланий работодателей при подготовке специалистов, для повышения качества образования, путем налаживания сотрудничества между высшими учебными заведениями (ВУЗ), работодателями и выпускниками. Проанализированы основные преимущества такого сотрудничества. Проведен социологический опрос работодателей о возможных направлениях сотрудничества с вузами, предложены возможные механизмы сотрудничества.

Ключевые слова: Вуз, работодатели, качество образования, заинтересованность, сотрудничество.

In the article the importance of the wishes of employers during training, to improve the quality of education through cooperation between higher education institutions, employers and graduates. The basic advantages of cooperation. A sociological survey of employers on possible areas of cooperation with universities, possible mechanisms of cooperation.

Keywords: Universities, employers, quality education, interest and cooperation.

ВСТУП

Нині для національної системи освіти непростий час, зокрема для вищої. Причин тому кілька: модернізація самої системи освіти, об'єктивні демографічні фактори, складні економічні умови в державі та світі. Скоротився набір на державне замовлення до багатьох навчальних закладів, крім того розпочато процес припинення діяльності деяких ВНЗ [1]. Фінансове становище ВНЗ погіршується. Однак необхідність переходу до інноваційної економіки вимагає підвищення якості підготовки фахівців. Одним із шляхів подолання даного протиріччя є налагодження

довгострокового співробітництва між ВНЗ та роботодавцями. Орієнтація на підвищення якості підготовки молодих фахівців передбачає грамотне визначення змісту і технологій фахової підготовки. А це, в свою чергу, неможливе без активної участі потенційних роботодавців. У створенні продуманої схеми взаємодії, насамперед, зацікавлені роботодавці, ВНЗ і студенти. Зазвичай, формування проектних показників державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою здійснюється лише на підставі даних ВНЗ щодо обсягів їх підготовки за минулі роки, без урахування потреб ринку праці, без вивчення по-

треб державного сектору економіки чи даних служби зайнятості. Така мотивація ВНЗ є очевидною — збереження робочих місць та обсягів фінансування. Проте в загальнодержавному вимірі така практика не виправдовує себе. Вона призводить до того, що формування державного замовлення фактично не враховує змін в економіці країни [2].

Теоретичні аспекти дослідження, присвячені необхідності розвитку інтеграційних форм, що об'єднують потенціал освітніх і виробничих структур, формуванню ефективних економічних відносин між організаціями та ВНЗ, підвищенню ролі держави в кадровому забезпеченні, представлені в роботах Б. Гузаїрова, Р. Бадамшина, В. Андрущенко, О. Шубіна, Л. Ю. Рашкевича та інших, але і досі залишаються недостатньо вивченими.

Метою даної роботи є аналіз інтересів зацікавлених сторін у співпраці ВНЗ — роботодавець — студент, визначення переваг й недоліків такої роботи, дослідження можливих причин гальмування процесу.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Процес переходу від планової економіки до ринкових відносин, що почався в 90-х роках минулого століття в Україні, зумовив появу ланцюжка перетворень у всіх сферах економічної діяльності. Зростає конкуренція за вакантне місце на ринку праці. Випускнику ВНЗ доводиться замислюватися стосовно своїх конкурентних переваг і рівню відповідності вимогам роботодавця. Змінюються відносини між навчальним закладом і ринком праці порівняно з Радянським Союзом, де система розподілу і держзамовлень відігравали велику роль. Нині студент не може бути впевнений в майбутньому працевлаштуванні. Проблема відповідності фахової підготовки молодого фахівця вимогам роботодавця стає все актуальнішою.

В умовах ринкової економіки припиняють існувати стандартні ставки заробітної плати в різних географічних точках держави. Молодий фахівець виїжджає з рідного міста в розвиненіші мегаполіси, де і зарплата більше. Всі вище перераховані фактори говорять про те, що програма вищої освіти в умовах ринкової економіки повинна бути, перш за все, орієнтована на ринок праці, на вимоги роботодавця. Але не варто забувати і про державне замовлення фахівців [3].

Основною метою діяльності ВНЗ є забезпечення умов, необхідних для здобуття людиною вищої освіти, підготовка кадрів для потреб країни. Якість вищої освіти визначається якістю стандартів освіти та професійної підготовки, рівнем управління навчального закладу в цілому і процесами зокрема. У Всесвітній декларації з вищої освіти вказано, що якість освіти — це багатовимірне поняття, яке охоплює всі аспекти діяльності ВНЗ: навчальні програми, науково-дослідна робота, професорсько-викладацький склад, студенти, навчальна база, ресурси [4]. Розмовляючи про

якість освіти, ми маємо на увазі якість процесу освіти і якість його результату, що проявляється в освіченості, компетентності, готовності випускника ВНЗ до вимог ринку праці. Навчальні досягнення випускників повинні відповідати запланованому результату у вигляді вимог освітніх стандартів, крім того, випускники мають володіти сформованими професійними якостями і компетенціями. На ринку освітніх послуг України представлені сотні ВНЗ, що дає абітурієнтам можливість вільного вибору. Обираючи ВНЗ, абітурієнти цікавляться багатьма критеріями: умови навчання, умови проживання, якість викладання дисциплін, матеріально-технічна база ВНЗ, мобільність студентів тощо. Проте одним з основних критеріїв, залишається можливість працевлаштування за спеціальністю після завершення навчання [5].

Закінчення навчального закладу несе за собою невизначеність з місцем роботи за фахом, або взагалі його відсутність. Роботодавці часто висувують умови, які не може задовольнити молодь. Це пояснюється тим, що потрібні досвідчені працівники, а досвіду роботи у молоді, яка нещодавно закінчила навчальний заклад, ще не має. Саме це і зумовлює значне безробіття молоді [5]. Роботодавці найчастіше ставляться до роботи ВНЗ «по-споживацьки»: не прагнуть вкладати гроші в навчання майбутніх фахівців, бо не розуміють, що на «донавчання» чи «перенавчання» доведеться витратити набагато більше.

Західні ВНЗ давно працюють над тим, щоб перехід випускників до самостійного життя був максимально безболісним. Для цього вже на ранньому етапі навчання студентів укладаються договори з їх майбутніми роботодавцями та розробляються нові методи планування підготовки фахівців, спрямовані на збільшення часу фахової підготовки.

Інтереси роботодавця в активізації даної співпраці, перш за все, зводяться до задоволення потреб у компетентних кадрах. Навчання молодих фахівців, далеких від специфіки даного конкретного підприємства, вимагає значних витрат часу та інших ресурсів і є не вигідним роботодавцю. Оптимальним рішенням для багатьох підприємств у такій ситуації стає адресна підготовка студентів, зацікавлених у майбутньому працевлаштуванні на даному підприємстві, за допомогою укладання договорів з профільними ВНЗ.

Інтереси студентів, майбутніх випускників, в першу чергу обумовлені можливістю працевлаштування за спеціальністю (отримання першого робочого місця), що дасть можливість набутти досвіду. Сучасні студенти не зацікавлені у пасивному прослуховуванні лекційних занять. Вони хочуть обговорювати, аналізувати практичну діяльність; для них цінний досвід вирішення реальних завдань, що виникають у практичній діяльності професіонала, враховуючи і викладача. І взагалі сучасний студент чекає практичних порад. На жаль, доволі типовою залишається ситуація, коли ▶

студентам доводиться задовольнятися сухим викладом теоретичних основ досліджуваної дисципліни.

Зацікавленість ВНЗ у подібному співробітництві обумовлена цілим рядом причин:

- роботодавець здатний дати ВНЗ зворотній зв'язок щодо готовності випускників до успішної професійної діяльності, що є важливим критерієм для визначення якості підготовки;
- роботодавець орієнтує систему підготовки майбутніх фахівців на формування актуальних для сучасного ринку праці професійних компетенцій;
- можливість освоєння практичного досвіду професійної діяльності на підприємстві, що надається студентам, безумовно, підвищує якість освіти, одержуваного в ВНЗ;
- роботодавець може взяти участь у розвитку матеріально-технічної бази ВНЗ;
- налагоджена система роботи з потенційними роботодавцями підвищує привабливість ВНЗ в очах студентів, абітурієнтів та інших зацікавлених сторін.

Що раніше студент знайде «свого» роботодавця, то скоріше будуть сформовані між ними трудові відносини. Це є кращим для всіх вищезгаданих сторін: випускник отримує робоче місце, підготовлений згідно з вимогами роботодавця, має необхідні навички, щоб влитися у робочий процес на підприємстві. Роботодавець отримує не випускника, а молодого фахівця підприємства. Для держави вкрай важливо працевлаштування кожного випускника, щоб державні кошти та час, витрачені на його підготовку, були витрачені не марно.

Провівши аналіз інтересів усіх зацікавлених сторін: студент—ВНЗ—роботодавець—держава, стає очевидним: така співпраця є вигідною для кожного з них. Проте нині в Україні є лише поодинокі випадки такої співпраці. Ми виділили фактори, що заважають розвивати такі вигідні відносини.

Розпочнемо з випускника. Ще будучи абітурієнтом він починає формувати свою життєву позицію, обирати майбутню професію (напрямок підготовки), не знаючи, який попит буде на обрану ним спеціальність через чотири—шість років. У деяких розвинених країнах світу є перелік спеціальностей, затверджений на державному рівні, що належать до пріоритетних галузей, які є та будуть затребуваними серед роботодавців протягом 5—10 років. Орієнтуючись, на потреби роботодавців, абітурієнту легше знайти собі затребувану професію.

Щодо роботодавців, то більшість керівників вважають складною співпрацю з університетами країни. Безліч бюрократичних зволікань, недостатня відкритість, безініціативність та небажання адміністрації брати на себе додаткове навантаження, небажання викладачів щось змінювати у власній діяльності. На думку роботодавців, у ВНЗ не надаються (або надаються на низькому рівні) базові, але дуже важливі навички, такі як *soft skills* (міжособистісне спілкування,

робота в команді, управління часом, креативність) [6], і в результаті молодим фахівцям доводиться в авральному порядку надолужувати втрачене після влаштування на роботу. Роботодавцю простіше самостійно організувати на своїй базі тренінговий центр для потреб організації, ніж щось у партнерстві з ВНЗ.

В Україні переважна більшість ВНЗ підпорядковується Міністерству освіти і науки України (МОНУ). Навчальний процес в університетах організовується відповідно до вимог чинного законодавства України про вищу освіту. Плани розвитку діяльності вишів і щорічні звіти затверджуються профільним міністерством. В жодному документі не прописано, що саме ВНЗ відповідають за працевлаштування власних випускників, на нашу думку, це і є основна причина, чому ВНЗ не поспішають налагоджувати співпрацю з роботодавцями.

Експерти відзначають, щоб залучити роботодавців до співпраці, ВНЗ мають зробити її вигідною для бізнесу. Роботодавці хочуть бути впевнені, що їх витрати з часом окупляться. Якщо фінансувати ВНЗ буде вигідніше, ніж підтримувати власну систему навчання молодих фахівців на виробництві, роботодавців зацікавлять подібні зміни. З боку держави вони очікують спрощення процедур внесення можливих змін у навчальні плани та гарантування відпрацювання випускниками в організації, яка фінансувала їхнє навчання.

Ефективність взаємодії ВНЗ і роботодавців значно зростає, якщо роботодавці перейдуть з позиції сторонніх спостерігачів і споживачів освітніх послуг на позицію зацікавлених учасників процесу. Така співпраця буде сприяти оволодінню студентами комплексом професійних компетенцій, які відповідають вимогам сучасного ринку праці. Ми пропонуємо механізми взаємодії між ВНЗ і роботодавцями у табл. 1.

Механізм обміну інформацією полягає у вивченні та аналізі вимог, потреб та очікувань партнерів, ВНЗ і роботодавець визначають пріоритетні напрями співпраці, налагоджують зворотній зв'язок. Це можуть бути різні заходи, створення спільних асоціацій, спільна участь у конференціях, семінарах тощо. Такий механізм є досить ефективним, оскільки зворотний зв'язок дозволяє роботодавцям заздалегідь донести до керівництва ВНЗ свої вимоги щодо підготовки майбутніх фахівців, що дасть змогу зробити зміни в навчальних планах.

Механізм залучення роботодавців до формування змісту навчального процесу. Представники ринку праці як ніхто інший знають, які саме компетенції повинні мати фахівці галузі. Формувати компетенції за кожним напрямом підготовки потрібно з врахуванням думки роботодавців. Студентам потрібно давати такі знання, які необхідні для роботи в конкретній сфері. Потрібно практикувати залучення до навчального процесу персоналу підприємств (лекції, практичні заняття, курсові проекти).

Таблиця 1. Механізми взаємодії ВНЗ і роботодавців

ВНЗ	Обмін інформацією (вивчення та аналіз вимог, потреб та очікувань один одного, створення спільних асоціацій, спільна участь у конференціях)	РОБОТОДАВЕЦЬ
	Залучення роботодавців до формування змісту навчального процесу (навчальні плани розробляються з роботодавцями), формування компетенцій з врахуванням думки роботодавця відповідної галузі (опис функціональних обов'язків для різних професій)	
	Стажування викладачів, виробнича, переддипломна практика для студентів, підвищення кваліфікації персоналу підприємства у ВНЗ	
	Спільні наукові дослідження	

Механізм стажування викладачів на підприємствах вдосконалює їх професійну підготовку шляхом поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок. Після стажування викладачі будуть ділитися власним досвідом із студентами, що покращить якість практичної та теоретичної підготовки майбутніх фахівців. Такий механізм вигідний обом сторонам.

Проходження виробничої й переддипломної практики для студентів на базі підприємств відповідної галузі повинне бути обов'язковим. Під час проходження практик студенти зможуть ознайомитися з виробництвом, попрацювати стажистами на виробничих ділянках, набути необхідних практичних навичок, зібрати матеріал для курсових і дипломних робіт. Даний механізм дозволить знизити плінність молодих фахівців, пов'язану з їхніми невинуватими очікуваннями щодо роботи на підприємствах, та покращить якість їх фахової підготовки.

Механізм підвищення кваліфікації персоналу підприємства у ВНЗ. Кожне підприємство прагне мати компетентного фахівця, керівники відправляють персонал підвищувати кваліфікацію у сторонні організації за свій рахунок. Економніше співпрацювати з ВНЗ ніж з приватними організаціями.

Нині в нашій державі існує проблема непорозуміння між бізнесовими структурами та науковцями. Науковці у відриві від реального ринку придумують теми досліджень, розробляють проекти, публікують статті, а результатами їхньої праці ніхто не користується. Бізнес купує готові рішення або в інших країнах, або копіює західні аналоги і методами проб і помилок діє. Тому механізм спільних наукових досліджень є надзвичайно актуальним та принесе користь усім зацікавленим сторонам. Якщо описані вище механізми співпраці ВНЗ і роботодавців запрацюють в Україні, це значно підвищить якість освіти і цінність освітніх послуг, надаваних навчальними закладами. Випускники будуть отримувати кращу теоретичну і практичну підготовку, необхідні спеціальні навички, що без проблем дозволить їм стати затребуваними фахівцями на ринку праці.

Визначальною рисою ефективної взаємодії освіти та ринку праці є наявність чітких механізмів забезпечення співпраці на засадах партнерства за сприяння держави. Деякі університети дають можливість укладання трьохсторонніх угод — ВНЗ, студент та робото-

давець, — формують тематику магістерських робіт залежно від майбутнього місця працевлаштування. Інші запроваджують програму стратегічного партнерства. Метою такої програми є забезпечення високої якості професійної підготовки фахівців на основі комплексного співробітництва із зацікавленими організаціями — стратегічними партнерами. Це дає можливість налагодити ефективну співпрацю між всіма зацікавленими сторонами навчального процесу. Проте така практика є швидше винятком ніж системою роботи. Вищезгадані механізми допоможуть позбутися існуючого дисбалансу між потребами ринку праці та якістю освіти випускників ВНЗ.

Для побудови стратегії співпраці ВНЗ і роботодавців відділом управління якістю НУБіП України щороку проводиться соціологічне телефонне опитування роботодавців (табл. 2). Контактну інформацію до відділу подають декани факультетів. Крім запитань щодо рівня теоретичної та практичної підготовки випускників, роботодавцям було запропоновано вказати можливі напрями співпраці з університетом. Так, у 2012 році було проведено опитування 94 підприємств, у 2013 — 84, у 2014 — 106 підприємств різних форм власності, на яких працюють випускники НУБіП України.

На підставі результатів табл. 2 робимо висновок: понад 90% роботодавців стверджують, що вони позитивно ставляться до прийому на роботу випускників, які нещодавно закінчили НУБіП України, та за наявності вакансій готові взяти їх на роботу. Понад 85% опитаних роботодавців згодні приймати студентів для проходження практики на своїх підприємствах. Даний показник залишався високим протягом 2012—2014 років. Під час проходження практики роботодавці мають змогу оцінити вміння та навички студента і в подальшому запропонувати роботу. Це стосується й організації ознайомчих екскурсій студентів на підприємства (показник зріс з 21% у 2012 році до 74% у 2014). Якщо в 2012 році надавати стипендії найкращим студентам мали бажання лише 5% опитаних, то в 2013—2014 роках показник зріс до 24—28%. Це свідчить про те, що роботодавцям бракує кваліфікованих кадрів і вони готові вкладати власні кошти у кращих студентів, звичайно за певних умов, одна з яких — подальше працевлаштування в організації. Показник готовності тимчасово працевлаштувати студентів НУБіП України у вільний від навчання час значно зріс — від 44% у 2012 році ▶

Таблиця 2. Можливі напрями співпраці роботодавців з НУБіП України

Напрями співпраці	Результати опитування роботодавців (%)		
	2012 рік	2013 рік	2014 рік
За наявності відповідних вакансій працевлаштовувати випускників НУБіП України	93	94	98
Надавати стипендії студентам НУБіП України	5	24	28
Тимчасово працевлаштовувати студентів НУБіП України у вільний від навчання час	44	71	73
Проводити ярмарки вакансій та презентації в НУБіП України	56	76	64
Організовувати ознайомчі екскурсії студентів для НУБіП України	21	81	74
Приймати студентів НУБіП України для проходження практики	86	94	88
Проводити спільні наукові дослідження та розроблення	85	68	67
Направляти працівників підприємства до НУБіП України для проходження курсів підвищення кваліфікації	80	77	73

до 70% у 2013—2014 роках. Респонденти готові брати студентів і на неповний робочий день. Проводити різноманітні заходи в університеті, спрямовані на розповсюдження інформації щодо діяльності організації, готові понад 60% з опитаних роботодавців. Понад 60% опитаних готові проводити спільні наукові дослідження та здійснювати розроблення. Досить високим залишається відсоток роботодавців, які готові направляти працівників підприємств до НУБіП України для проходження курсів підвищення кваліфікації.

Крім загальних і спеціальних знань роботодавці сьогодні чекають від молодих фахівців ще й певних професійних навичок — вміння користуватися комп'ютером, знання іноземних мов тощо. За словами міністра освіти і науки України Сергія Квіта, фінансувати університети повинен бізнес, щоб ті в подальшому пропонували кваліфіковані кадри та демонстрували добрі результати наукових досліджень. У МОН переконані, що університети мають активніше співпрацювати з бізнес-середовищем, оскільки в розвинених країнах роботодавці мають прямий вплив на формування навчальних програм університетів, які, в свою чергу, готують спеціалістів, відповідно до потреб реального ринку праці [7]. Адже найкращим показником якості освіти та ефективності роботи будь-якого університету є попит на його

випускників з боку вітчизняних і закордонних роботодавців.

ВИСНОВКИ

1. За партнерськими відносинами між роботодавцями і ВНЗ — майбутнє. Тільки орієнтуючись на реальні потреби бізнесу, вища освіта може забезпечити ринок затребуваними фахівцями.

2. Можливість уникнення кадрових проблем роботодавців України — за різними формами співпраці з ВНЗ, навіть в період фінансової кризи.

3. Керівництво ВНЗ повинно враховувати індивідуальні потреби та очікування кожного споживача (абітурієнта, студента, випускника, роботодавця) та згідно з ними постійно удосконалювати свою продукцію і послуги.

4. Важливо, щоб випускники мали сформовані професійні якості та компетенції, а їхні навчальні досягнення відповідали запланованому результату у вигляді вимог освітніх стандартів, адже основним показником якості останніх є працевлаштування випускників.

5. Головною рушійною силою розвитку співпраці є зацікавленість держави, ВНЗ та роботодавців у підготовці професійних кадрів, чий знання, уміння й професійні компетенції відповідатимуть вимогам сучасної інноваційної економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лист Міністерства освіти і науки України № 1/9-616 від 28.11.2014 Щодо оптимізації мережі вищих навчальних закладів / [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/44209/.
2. Суржик Л. Страшенна таємниця держзамовлення / Л. Суржик, О. Онищенко // Дзеркало тижня. Україна. — 2011. — № 33. — Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/strashenna_taemnit_sya_derzhzamovlennya.html.
3. Совсун І. Держзамовлення—2012: яке майбутнє замовляє держава? / Інна Совсун // Дзеркало тижня. Україна. — 2012. — № 30. — Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/derzhzamovlennya-2012_yake_maybutne_zamovlyae_derzhava.html.
4. Всесвітня декларація про вищу освіту в XXI столітті: бачення та дії / ЮНЕСКО. — Париж, 1998. — 140 с.
5. Тавлуй І. Менеджмент качества в образовании: Тезисы докладов / IV всероссийская научно-практическая конференция / Тавлуй И. П. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://elibrary.nubip.edu.ua/10152/1/Tavlui.pdf>.
6. Абашкина О. Soft skills : ключ к карьере / Справочник по управлению персоналом. — 2008. — № 9. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.pro-personal.ru/journal/303/7811/>.
7. МОН хоче залучати бізнес до фінансування української науки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.gazeta.lviv.ua/life/2015/03/06/40231>. ■