

Д. Галаян, ректор, д-р екон. наук, проф. (Вірменський державний економічний університет, Єреван, Вірменія)

О.Д. Тімченко, ст. викл. (ХДУХТ, Харків)

КОЛАБОРАЦІЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ І БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Основою процесів накопичення людського капіталу та підготовки висококваліфікованих кадрів для успішного розвитку країни є розвиток системи вищої освіти, яка на сьогодні перебуває під впливом процесів глобалізації, інтеграції, інтернаціоналізації. Водночас створення такої системи неможливе без ефективної взаємодії бізнесу та університетів. Це зумовлює потребу у формуванні нової моделі освіти. З цією метою потрібно успішні зарубіжні практики застосовувати в навчальних процесах в українських закладах вищої освіти, активізувавши співпрацю з роботодавцями. Підвищення ефективності підготовки висококваліфікованих спеціалістів можливо лише за умов узгодження отримання теоретичних знань з практичними навиками роботи на робочих місцях, які відповідають професійно-кваліфікаційним характеристикам робочої сили, вимогам роботодавців та рівню розвитку сучасних технологій.

Невідповідність освітніх послуг потребам ринку праці почала формуватися ще за часів проголошення незалежності України: зростав попит на представників сфери послуг з визначеними навичками невисокого рівня, переважно практичного спрямування, з базовими знаннями та певним досвідом. У таких умовах фундаментальна університетська освіта втрачала сенс. Засади колаборації між представниками сучасного бізнес-середовища та закладами вищої освіти не формувалися, натомість між ними з'явилася конкуренція за право визначати пріоритети молоді. Сучасні університети повинні змагатися між собою не за кількістю підготовлених фахівців, а за рівнем здобутої ними кваліфікації, затребуваністю випускників на ринку праці та показниками працевлаштування.

Активізація участі роботодавців у процесі професійного навчання в європейських державах досягається шляхом: встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися підприємствами до фонду професійного навчання; надання преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; надання податкових кредитів; допомога малим і середнім підприємствам у питаннях кадрових змін.

Європейський досвід свідчить, що з метою стимулювання працівників вкладати ресурси у власне навчання створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Крім того, здійснюється субсидіювання внутрішньовиробничих програм навчання. Державні органи Великобританії, Італії, Швеції у разі найму на навчання на виробництві молоді віком 16–18 років, яка не має повної середньої освіти, відшкодовують 60% витрат підприємства на означені цілі. Модель соціального партнерства на макрорівні визначають угоди, а на макрорівні – договори, що укладаються між керівниками навчальних закладів і підприємств. У Великобританії діє прихована форма соціальної відповідальності бізнесу, а у США – відкрита. Для американської моделі важливим елементом взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці є розробка кадрових прогнозів. Цими питаннями займається Бюро статистики праці. Прогнози на 10–15 років уточнюються кожних два роки. Фінансування державних програм у зазначеному напрямі здійснюється коштами бюджету федерації, штату та місцевих органів влади. На сьогодні система професійної орієнтації, яка є характерною для американської моделі взаємодії освіти та ринку праці, є досить специфічною і характеризується високим ступенем централізації. Для проведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості мають відділи допомоги молоді. Узагальнивши наукові дослідження, можна виділити такі рекомендаційні заходи, які могли б сприяти формуванню моделі взаємодії освіти та ринку праці в Україні:

- надати право роботодавцям погоджувати кваліфікаційні характеристики професій, які будуть обов'язковими для Міністерства освіти і науки України щодо розробки навчальних програм;

- упровадити законодавче забезпечення та поширення практики цільової підготовки працівників на тристоронній основі «робітник – підприємство – навчальний заклад», що задовольнить вимоги всіх сторін і підвищить відповідальність кожного;

- упровадження практики стажування студентів на вітчизняних підприємствах і за кордоном.

Отже, орієнтація на європейський вектор розвитку, з урахуванням особливостей інституційних, культурних та історичних факторів в Україні дасть змогу відшукати оптимальний механізм взаємодії закладів вищої освіти, бізнес-структур і державних установ.