

Розділ 5. СТРАТЕГІЧНЕ ПАРТНЕРСТВО В ТРИАДІ «НАУКА — ОСВІТА — БІЗНЕС»: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Баглюк Ю. Б., к.е.н., доцент,
Донецький національний університет
e-mail: yarosinka@yandex.ru*
Якушев О. І., майстер бізнес-адміністрування

ВЗАЄМОДІЯ СУСПІЛЬСТВА, ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ

**Баглюк Юлія,
Якушев Александр**
**Взаимодействие общества,
образования и бизнеса**

**Baglyuk Julia,
Yakushev Alexander**
**Interaction of society, education
and business**

На сучасному етапі соціально-економічне зростання в Україні безпосередньо залежить від успішного розвитку бізнесу в країні. Одним з ключових факторів успіху бізнесу являється постійний розвиток і вдосконалення людського капіталу через зміну якості професійної освіти. Тому, необхідна модернізація існуючої системи професійної освіти, а також пошук шляхів найефективнішої інтеграції освітніх закладів, бізнесу та суспільства.

Взаємовідносини між власниками-продавцями розумових здібностей (найманими робітниками) і покупцями (роботодавцями) відображає ринок праці. В силу особливої їх специфіки та важливості для суспільства, держави, вони регулюються трудовим законодавством. Найбільший інтерес для дослідження представляють випускники вищих навчальних закладів. Вони складають близько 35 % працездатного населення країни і являються великою групою на сучасному ринку праці [1]. Більш того, з точки зору розвитку майбутніх спеціалістів, випускники вузів складають частину людського капіталу країни.

Гері Беккер у своїй праці «Людський капітал» визначив його як інтенсивний виробничий фактор розвитку економіки, суспільства, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці. Він включає в себе накопичені інвестиції в освіту, науку, здоров'я, безпеку, в якість життя [2].

Суспільство як джерело людського капіталу, являється найбільш заінтересованою стороною у його розвитку. Тому вища освіта у даному випадку є засобом для досягнення цілей самореалізації, отримання зайнятості з достойною оплатою праці та укріпленням соціального статусу.

Сьогодні все більш виразно проявляються наслідки зламаної на початку 90-х років, системи планування потреб у спеціалістах та їх працевлаштуванні. В результаті чого, бюджетне фінансування перестало в повній мірі забезпечувати потреби суспільства у вищій освіті. Таким чином, воно само стає одним із стратегічних інвесторів у розвиток людського капіталу країни.

С одного боку, таку ситуацію можна вважати вигідною для держави й бізнесу, оскільки частково витрати є перекладеними на суспільство, і студент в більшому ступені заінтересований у кінцевих результатах навчання. Але з іншого, суспільство являється й замовником освітніх послуг. Тому цілком вірогідно воно розраховує, що витрати коштів, часу, зусиль на освіту будуть компенсовані поліпшенням добробуту країни. якщо цього не відбувається через деякий час, неминуче зароджуються негативні реакції: зростає недовіра до інститутів влади щодо забезпечення якості підготовки, появляється розчарування у самій системі освіти, відбувається переорієнтація на іноземні заклади вищої освіти й програми, виникає невпевненість молодого покоління у своєму майбутньому.

В умовах нестабільності зовнішнього середовища, компанії зацікавлені у випускниках визначеної кваліфікації, які володіють відповідним набором знань, навичок, умінь і компетенцій [3]. Представники бізнесу відмічають, що при наймі на роботу часто приходиться навчати недавніх випускників та адаптувати їх здібності до реальних потреб сучасного бізнесу. Проблема є очевидною: теоретичні знання, які отримують студенти не завжди відповідають потребам підприємства.

Не менш важливим є той факт, що суспільство не є регулятором взаємовідносин на ринку праці. В результаті цього, спостерігається дисбаланс у кількості та якості спеціалістів, які щорічно випускаються за різними напрямками і потребами ринку. Випускники вищих закладів освіти, які не володіють ключовими характеристиками, стають просто неконкурентоспроможними на ринку праці. Незатребуваність інтелектуального потенціалу молоді суспільством являється сьогодні деструктивним фактором інтеграції випускників у професійно-трудову сферу.

Виходячи з цього, проблему розвитку людського капіталу в особі випускників доцільно і ефективно розглядати в контексті встановлення потреб і взаємовідносин усіх зацікавлених сторін.

Таким чином, постає питання необхідності інвестування в людський капітал бізнесом і створення для цього сприятливих умов з боку основного регулятора держави. Крім того, слід нала-

годити механізм планування потреб у спеціалізованих випускниках за участю бізнес-структур, розробити шляхи адаптації освітніх програм до реальних економічних умов, що стрімко змінюються та встановити спрямованість отримання практичних навичок студентів у відповідності до їх майбутньої професії.

Література

1. Офіційний сайт Держкомстатистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. *Backer, Gary S.* Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
3. Указ Президента України «Про заходи щодо пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30 вересня 2010 р. № 926.

В. А. Верба, д.е.н., доцент,
професор кафедри стратегії підприємств,
директор Інституту управлінського консультування КНЕУ
e-mail: verba@imc-ukraine.com

СТРАТЕГІЧНЕ ПАРТНЕРСТВО АКАДЕМІЧНИХ І КОНСАЛТИНГОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПРОЦЕСІ СТВОРЕННЯ І ПРОСУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ

Верба Вероніка
Стратегическое партнерство
академических и консалтинго-
вых организаций в процессе
создания и продвижения
управленческих инноваций

Verba Veronika
Strategic partnership of academic
and consulting organizations
in process of creating
and promotion of management
innovations

Інновації традиційно розглядаються як джерело і засіб якісних покращень у компаніях з метою підвищення ефективності їх функціонування, які мають забезпечити підвищення їх конкурентоспроможності. Становлення постіндустріальної економіки, в якій ключову роль відіграють інтелектуальні ресурси, актуалізувало інтерес науковців і практиків до ролі інновацій у сфері управління, синергійного ефекту реалізації технологічних та управлінських нововведень. Сьогодні не викликає сумніву, що саме інновації у сфері менеджменту, які розглядають як впровадження нових принципів, процедур і методів керівництва, нововведень у організаційну конфігурацію підприємств, все що зумовлює зміни у