

СПІВПРАЦЯ УНІВЕРСИТЕТУ І БІЗНЕСУ ЯК ОПТИМАЛЬНИЙ ШЛЯХ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО НА РИНКУ ПРАЦІ ВИПУСКНИКА

Сучасний випускник вищого навчального закладу сприймається роботодавцями лише як початковий матеріал для підготовки повноцінного фахівця, а одержані в університеті знання — лише як відправний крок для подальшого навчання молодого фахівця. Більшість підприємств додаткове навчання і адаптацію випускника розцінюють як додаткову можливість сформувавши його відповідно до власних вимог — прищепити молодим фахівцям елементи корпоративної культури, навчити їх специфіки роботи. Роботодавцям потрібно від випускника: загальний рівень розвитку і базові знання; здатність системно мислити, уміння переробляти великі обсяги інформації і виокремлювати головне; уміння застосовувати на практиці отримані знання, навички командної роботи, уміння і бажання постійно вчитися; націленість на кар'єру, цілеспрямованість, адекватність самооцінки як фахівця.

На сучасному етапі найважливішим чинником при оцінці потенційного працівника стає його здатність і бажання адаптуватися, вчитися, професійно розвиватися.

Головна і найчастіше висловлювана претензія роботодавців до випускників ВНЗ сьогодні — відірваність отриманих знань від практики (табл. 1).

Переважну більшість компаній сьогодні не розраховують, що освіта, що студент дістане у ВНЗ, дозволить молодому фахівцю негайно включитися в роботу. Подібна ситуація ставить перед вищими навчальними закладами нові пріоритетні задачі, однією з яких може виступити співпраця з підприємствами, модифікація освітніх програм, методів викладання (табл. 2). І компанії можуть також впроваджувати внутрішні навчальні проекти, від введення в спеціальність до потужних корпоративних університетів.

У Великобританії організації взаємодії між університетами і приватними компаніями дуже активно сприяє уряд. Наприклад, є державна програма «Партнерство по передачі знань» (Know-

ledge Transfer Partnerships), яка об'єднує бізнесменів, учених і викладачів.

Таблиця 1

**ОЦІНКИ РОБОТОДАВЦІВ ТА ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
НА ЯКІСТЬ ВИПУСКНИКІВ — МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ¹**

Якість випускника	Оцінка роботодавця	Оцінка вузу
Базові знання	У цілому прийнятні	Прийнятні
Знання комп'ютерів та іноземної мови	У цілому прийнятні	Прийнятні
Фахові знання	Незадовільні, застарілі	Непогані
Навички до самонавчання	Низький рівень	Високий рівень
Здатність практично застосовувати знання	Низький рівень	Достатня (з обмовками)
Комунікативні навички	Низький рівень	Низький рівень
Навички командної роботи	Низький рівень	Низький рівень
Націленість на кар'єру, адекватність самооцінки	Широкий спектр оцінок	Не оцінюють
Готовність до швидкого включення в роботу	Низька	Висока

У кожному конкретному випадку встановлюється контакт між приватною компанією і одним або кількома учасниками програми — талановитими студентами, а згодом випускниками, які запрошуються на роботу. Там вони займаються розробкою і реалізацією проекту стратегічного розвитку компанії, при цьому університет бере участь у керівництві проектом спільно з представниками фірми і за потреби надає в розпорядження компанії потрібних фахівців. Тривалість такого проекту, як правило, один-три роки, а фінансування партнерства здійснюється спільно державою і компанією.

¹ Матеріали досліджень аналітичного центру «Експерт» «Вузи і роботодавці про випускників і реформу вищої школи» і «Освітні програми і технології російських корпорацій» (2005 р.). Дослідження базувалися на: 42 поглиблених інтерв'ю з керівниками ВНЗ із восьми великих міст, розташованих у шести федеральних округах; 25 поглиблених інтерв'ю і 5 фокус-групах з представниками компаній (топ-менеджери і керівники HR-служб) різних галузей з шести великих міст Росії; кейсах про освітні програми, 17 солідних компаній. Інтерв'ю і фокус-групи виконані компанією ЦЕССІ.

Таблиця 2

**ТЕХНОЛОГІЇ УЧАСТІ КОМПАНІЙ
У ПІДГОТОВЦІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВИПУСКНИКІВ**

Технологія	Характеристика
Цільове замовлення компаній на підготовку студентів	Підприємство погоджує з ВНЗ вимоги до навчання студентів-цільовиків і бере на себе деякі зобов'язання щодо них — забезпечує місця для проходження практики, виплачує стипендії тощо. За цільову підготовку фахівців підприємства не платять, принаймні, якщо ті проходять по загальному конкурсу на бюджетні місця. Проте, якщо компанії намагаються «резервувати» конкретних студентів, що вже навчаються, можливим є надання інститутом «зустрічної послуги» — ремонт аудиторії, закупка обладнання тощо. Подібний підхід характерний для взірцевих ВНЗ, чії випускники мають підвищений попит. У тих випадках, коли підготовка фахівців вимагає перегляду навчального плану, компенсація такої підготовки з боку компанії-замовника може збільшуватися до значних розмірів
Участь працевлаштованих у відборі випускників	Компанії беруть участь в екзаменаційних комісіях, в ярмарках вакансій, «днях кар'єри», проводять конкурси наукових робіт за спеціальністю, за їх підсумками фіндують іменні стипендії. Така форма взаємодії використовується лише великими роботодавцями, яким потрібна постійний притік великої кількості молодих фахівців
Спільна організація студентських практик	Форма взаємодії корисна і для роботодавців, і для ВНЗ, оскільки забезпечує напруження студентами практичних навиків, скорочення адаптаційного періоду і донавчання молодих фахівців
Участь роботодавців у навчанні студентів і підготовці викладачів	Компанії організовують викладання спеціальних предметів зусиллями своїх працівників, організовують спецкурси і кафедри, запрошують викладачів ВНЗ на стажування в компанію, беруть участь у формуванні навчальних планів. Але така взаємодія припускає тісну співпрацю між компанією і ВНЗ, це велике навантаження на компанію, тому на подібну співпрацю йде тільки великий бізнес з базовими ВНЗ
Навчально-виробничі консорціуми	Це інтеграція з промисловими підприємствами на рівні створення комплексів. В рамках консорціумів (ВНЗ—наука—бізнес) крім підготовки фахівців для компаній виявляється також спектр суміжних послуг — перепідготовка і підвищення кваліфікації персоналу, післявузівська освіта, науково-технічна співпраця. ВНЗ при цьому виконує певну «інтегруючу функцію»
Корпоративний університет	Корпоративний університет забезпечує єдині стандарти навчання, систематизує навчальні програми, забезпечує співробітникам можливість робити кар'єру. Компанії в своїх корпоративних університетах, звичайно, не дають базових знань, зате глибоко вивчають спеціальності, а також лідерству, особистій ефективності, комунікабельності, кар'єрному успіху

Інвестування бізнесу в освіту стає життєво необхідним, і не тільки фінансовими ресурсами, скільки — людським капіталом: ідеями, досвідченими кадрами. У західному світі нормою давно стала ситуація, коли успішний бізнесмен носить професорське звання. Освіті необхідно, щоб в неї йшли фахівці з бізнесу і готували фахівців для бізнесу. Але реальність від цього поки далека. У західних ВНЗ високо оплачуються саме посередники між бізнесом і освітою, володіючи практичними знаннями і талантом. Від них залежить якість підготовки фахівців, а значить, їх затребуваність. Звідси витікає кількість студентів, обсяг університетських засобів і загальне процвітання ВНЗ. Але ланцюжок працює лише в ситуації, де освіта дійсно служить капіталом, а система освіти вбудована в бізнес-систему і сама є бізнесом. Необхідно розуміти, що успішні моделі підготовки кадрів для економіки є претином двох вісей, навчальної та бізнесової.

Література

1. М. Галушкіна, Д. Денисова. Сорок недель у станка знаний // Эксперт. — № 34(434). — 2004 / <http://www.expert.ru/printissues/expert/2004/34/34ex-obr-br>
2. А. Шмаров, И. Глинкин, П. Бочков. Годный, необученный (издание II, дополненное) // Эксперт. — № 4(498). — 2006 / <http://www.expert.ru/printissues/expert/2006/04/>

Л. М. Журавська, канд. пед. наук, доц.,
кафедра педагогіки та психології

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗМІСТУ НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ З ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

Кадровий потенціал, формування і розвиток якого здійснюється, як правило, у системі освіти, є основним фактором забезпечення стійкого розвитку держави та якості життя її населення. Важливе значення має зміст навчання у підготовці магістрів, зокрема заочної форми навчання, студентами якої є вже дорослі люди, що безпосередньо працюють у цій системі і мають певний досвід роботи. Не зважаючи на те, що загально-освітній рівень тих державних службовців, хто навчається, порівняно високий, зміст