

ня чи сміливості, визнати, що не назва і форма визначає суть, вміст і сенс. Ми захоплюємось зарубіжним досвідом роботи університетів, радісно копіюємо їх ініціативи і все більше принижуємось перед світовою освітньою громадою, намагаючись відповідати стандартам, критеріям, вимогам, рейтингам. І все ніяк не відповідаємо. А можливо краще озирнутись на власний досвід, створювану десятиліттями концепцію розвитку вищої школи, методику вітчизняної вищої школи і з подивом знайти там набагато багатший матеріал, аніж рекомендується до виконання із закордону як передовий, хоча переважно є квазіінноваційним. Кожен випускник університету 80-х – 90-х років, наприклад, економічного профілю, добре пам'ятає, що таке «аналіз господарської ситуації» як вид практичної роботи студента, що була презирливо у 2000 рр. відкинута і замінена гордим словом «кейс». Критичних прикладів є безліч, але не в їх пошуку полягає сенс. Важливіше усе ж таки назвати проблеми «своїми іменами», розробити можливі сценарії їх подолання і працювати над реалізацією стратегічних планів.

Дуже стисло проблеми вищої школи як і взагалі системи вітчизняної освіти зводяться не лише до ганебного фінансування галузі, а й до системно-методологічних прорахунків, зокрема це: 1) низька якість реформування освіти через слабе усвідомлення, що власне вимагається від освіченої людини для успішної життєдіяльності у суспільстві ХХІ ст.; 2) сьогодиншній випускник переважно є формально освіченим носієм певної суми знань без достатнього розуміння щодо їх практичного застосування і без уміння динамічно розвиватись; 3) непереможна самовдоволена адміністративно-командна система управління, що націлена на формалізацію навчального процесу і оцінювання виключно кількісних характеристик; 4) примусове невмотивоване навчання на основі нецікавих методичних прийомів, застосування застарілої комп'ютерної техніки при мінімальній кількості корисних інформаційних технологій і відірваності від бізнес-реалій.

Підвищення лідерського потенціалу університету може відбутись на основі одного із ключових векторів покращення результативності економічної освіти – формування засад і пришвидшеному розвитку консолідованої відповідальності та партнерства бізнесу і академічної спільноти. Інтеграція науки, освіти та виробництва є тим стрижнем, спираючись на який можливо вирішити питання забезпечення необхідними компетенціями майбутніх фахівців у всіх галузях національної економіки.

Метою партнерства має стати забезпечення створення системи правових, економічних і організаційних умов для інтеграції навчальної, наукової та виробничої діяльності, поглиблення взаємодії підприємницьких структур з навчальним процесом у вузі, утворення науково-навчально-виробничих структур інтегрованого типу для практичної підготовки висококваліфікованих фахівців, підвищення рівня професійних компетенцій викладачів, виконання та практичного впровадження конкурентоспроможних наукових розробок, сприяння розвитку вітчизняної освіти та науки.

*Рябець Н.М., к.е.н.,
доцент кафедри міжнародного менеджменту*

АКАДЕМІЧНА СПІЛЬНОТА ТА БІЗНЕС-СТРУКТУРИ: ФОРМИ ТА УМОВИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

Одним із напрямків розвитку партнерства освітніх установ і бізнесу є успішна реалізація відповідної стратегії. Така стратегія в цілому може бути стратегією реформування системи освіти, спрямованої на формування соціального партнерства та участі бізнес-структур у підготовці кваліфікованих кадрів, що відповідають вимогам інноваційної економіки.

У цілому варто зазначити, що соціальне партнерство в сфері освіти й бізнесу являє собою соціально-правове явище, що виникло в нашій країні відносно недавно та вимагає теоретичного та прикладного вивчення, а також нормативно-правового оформлення. У той час як Європейський Союз уже понад 20 років активно впроваджує систему постійного навчання та підвищення кваліфікації робітників на основі тісної співпраці академічної спільноти із роботодавцями та посилення соціального діалогу. Зокрема, задля координації цієї діяльності в рамках ЄС в 1992 році був створений Комітет із соціального діалогу, який прийняв ряд важливих нормативів у цій сфері: документ із професійного навчання з метою запобігання безробіттю (1995), документ із питань освіти протягом всього життя (1996) та ін.. Натомість в Україні соціальне партнерство між бізнесом та освітніми інститутами не набуло юридично оформленої форми, але при цьому залишається пріоритетним напрямком взаємодії між різними секторами. На наш погляд, соціальне партнерство щодо взаємодії академічної спільноти і бізнес-структур повинно виражатись у досягненні консенсусу між освітніми інститутами, бізнесом, владою, тими, що навчаються (студен-

тами) щодо задоволення потреб та інтересів кожної із сторін на основі принципу соціальної справедливості. Соціальне партнерство є найоптимальнішою стратегією взаємодії для всіх зацікавлених суб'єктів. Так, для студентів основним завданням соціального партнерства і відповідно критерієм його ефективності виступає затребуваність отриманої професії на ринку праці. Окрім здобуття диплома як якогось соціального статусу, важливо отримати навички та компетенції, що надають можливість соціалізуватись і отримувати гідний дохід. Для сучасного ринку праці молодих спеціалістів характерним є протиріччя між традиціями ВНЗ і потребами потенційних працевлаштувачів. У той час у реалізації спільної наукової і освітньої діяльності кожна із сторін-учасниць цього процесу знаходить конкретну і сповна відчутну вигоду: по-перше, університет отримує гарантоване оплачуване замовлення на підготовку фахівців; по-друге, участь у проектах, що фінансуються бізнесом, сприяє підвищенню кваліфікації викладачів вузів; по-третє, замовник дістає можливість на базі університетської освіти готувати висококваліфіковані кадри, за рівнем і профілем підготовки найбільш відповідають його запитам, включаючи цілі перспективного розвитку підприємства, причому випускники вже з перших днів у змозі активно включитися у виробничий процес без стадії адаптації і перенавчання; по-четверте, відбувається обмін знанням і між фахівцями, зайнятими на підприємствах, і викладачами вузів; по-п'яте, випускникам гарантується працевлаштування по вибраній спеціальності з ясною перспективою кар'єрного зростання.

Незважаючи на проблеми взаємодії, соціальний діалог ВНЗ і бізнесу сприяє розвитку людського капіталу. Проте він перебуває на стадії формування, тому можуть бути розроблені і апробовані різноманітні інструменти соціальної взаємодії, що у разі ефективної практичної імплементації призведуть до формування громадянського суспільства та розвитку культури активної життєвої позиції кожного учасника соціальної взаємодії.

Рябоконт І. О., асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,

ПЕРСПЕКТИВИ СПІВПРАЦІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ІЗ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩЕМ

Однією із найважливіших передумов успішного існування суб'єктів господарювання є процес постійного вдосконалення та розвитку людських ресурсів шляхом взаємної інтеграції професійної вищої освіти із бізнес-середовищем.

Цей процес допоможе вирішити основні проблеми української освіти, а саме:

1. невідповідність навчально-матеріальних баз багатьох закладів вищої освіти вимогам підготовки кадрів у сучасних умовах;
2. брак освітніх програм, спрямованих безпосередньо на здобуття практичних компетенцій;
3. відставання рівня підготовки кадрів в закладах вищої освіти від рівня виробничих стандартів та технологій на підприємстві;
4. недостатній рівень комерціалізації наукових впроваджень;
5. низька мотивація до наукової діяльності серед молоді;
6. непривабливість окремих спеціальностей;
7. швидке старіння знань, отриманих в закладах вищої освіти.

Партнерство бізнесу з академічною спільнотою можна розглядати як співпрацю між вищим навчальним закладом та окремим суб'єктом господарювання, групою організацій, асоціаціями підприємств і галузевими об'єднаннями з метою створення альтернативних освітніх програм, що відповідатимуть вимогам роботодавців, шляхом залучення ресурсів всіх партнерів.

Партнери можуть надавати приміщення, обладнання, людські та фінансові ресурси тощо.

Можливі напрями співпраці:

1. Запровадження нових навчальних програм, що представляють собою окремі модулі спрямовані на здобуття студентами компетенцій, узгоджених із вимогами роботодавців.
2. Академічна та соціальна підтримка.
3. Фінансування центрів працевлаштування при вищих навчальних закладах.
4. Участь у спільних програмах професійного розвитку науково-педагогічного складу з метою підвищення його кваліфікації у контексті формування у студентів компетенцій, необхідних для задоволення вимог роботодавців.
5. Надання ресурсів для забезпечення самодостатнього розвитку та вдосконалення нових навчальних програм.
6. Вдосконалення місії, принципів стратегічного планування, системи перерозподілу ресурсів вищого навчального закладу, тощо.