

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

SOCIAL PARTNERSHIP IN EDUCATIONAL SPHERE

Запорукою успішної економічної діяльності підприємства є ефективна кадрова політика. Сучасному підприємству необхідний персонал, який здатен адаптуватися в робочих умовах організації з урахуванням особливостей її виробничої діяльності, корпоративної культури та кадрової політики, а також володіє навичками самостійного і ефективного вирішення управлінських завдань. Найважливішою умовою підготовки такого рівня персоналу є якісна освіта. Освіта забезпечує необхідний рівень знань, умінь, навичок та компетенцій, які дають можливість конкурентоздатності на ринку праці. Водночас актуальним є питання налагодження соціального партнерства освітніх закладів та підприємств. Проблему соціального партнерства в освітній сфері подано як сукупність взаємодій навчальних закладів, об'єднань роботодавців, профспілок та владних структур на основі договорів, контрактів задля подальшого розвитку системи освіти, підвищення кадрового потенціалу країни, формування освіченої та соціально активної особистості, економічного й духовного прогресу суспільства. У статті приділено увагу проблемі дисбалансу знань, навичок випускників ВНЗ та реалій сучасного бізнесу й виробництва. Важливою ланкою подолання цього дисбалансу виступає підвищення кваліфікації молодих спеціалістів. Виявлено ефективні механізми взаємодії між навчальними закладами та підприємствами-роботодавцями, зокрема створення системи соціального партнерства «роботодавець – студент – органи виконавчої влади» в просторі регіону, що формує у студентської молоді знання, навички та вміння конкурентоспроможного фахівця, а також цінності, потреби й можливості самореалізації особистості. Обґрунтовано необхідність розроблення та впровадження принципово нової системи взаємодії системи професійної освіти й бізнес-спільноти на основі сучасних підходів до організації партнерських відносин.

Ключові слова: конкурентоспроможність випускників, ринок праці, роботодавці, соціальне партнерство.

The key to successful economic activity of the enterprise is an effective personnel work. Modern enterprise needs staff that is able to adapt to the working conditions of the organization, taking into account the peculiarities of its production activities, corporate culture and personnel policy, and has the skills to solve management problems in independent and effective way. The most important condition for staff training is a high level education. Education provides the necessary level of knowledge, skills, abilities and competencies that enable competitiveness in the labor market. At the same time, the issue of establishment of social partnership of educational institutions and enterprises is relevant. The problem of social partnership in education is presented as a set of interactions of educational institutions, employers' associations, trade unions and government agencies on the basis of agreements, contracts to further develop the education system, increase human resources, education and socially active personality, economic and spiritual progress of society. The article focuses on the problem of imbalance of knowledge, skills of university graduates and the realities of modern business and production. An important part of overcoming this imbalance is the training of young professionals. Effective mechanisms of interaction between educational institutions and enterprises-employers are revealed. In particular, the creation of a system of social partnership "employer – student – executive authorities" in the region, which forms the knowledge, skills and abilities of a competitive specialist, as well as values, needs and opportunities for self-realization. The necessity of development and introduction of a fundamentally new system of interaction between the system of vocational education and the business community on the basis of modern approaches to the organization of partnerships is substantiated.

Key words: competitiveness of graduates, labor market, employers, social partnership.

УДК 316.74.378.063
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.24.1.5>

Іванова К.А.

д.філос.н., професор,
завідувач кафедри філософії
та соціології
Національний фармацевтичний
університет

Балабай Я.В.

к.іст.н.,
доцент кафедри філософії та соціології
Національний фармацевтичний
університет

Постановка проблеми. Сучасні умови діяльності підприємств характеризуються постійно зростаючою складністю завдань і висувають до спеціалістів значно вищі вимоги. Будь-яке підприємство відчуває потребу в персоналі, який здатен адаптуватися в реальних умовах організації з урахуванням особливостей її виробничої діяльності, корпоративної культури та кадрової політики, а також володіє навичками самостійного і грамотного вирішення управлінських завдань. Ця проблема набуває особливої актуальності в умовах економічної кризи, коли можливості підприємств успішно боротися з кризовими умовами безпосередньо залежать від наявності управлінських кадрів високого професійного рівня, здатних приймати точні, швидкі рішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки все більш актуальним стає

питання формування ефективної системи взаємовідносин між вищими навчальними закладами, підприємствами, службою зайнятості та іншими структурами, які складають систему соціального партнерства.

Ідею про те, що освіта є найважливішим видом інвестицій, основним фактором формування й розвитку конкурентоспроможності виробничих сил суспільства, зокрема випускників вищих навчальних закладів, обґрунтовано засновниками теорії людського капіталу Г. Беккером і Т. Шульцем. Прихильники альтернативної теорії «фільтра» П. Уїлс, М. Спенс, Дж. Стігліц, А. Берг розглядають освіту як «селекційний» механізм. Серед вітчизняних дослідників актуальними є ідеї обумовленості вимог до фахівця його робочим місцем і характером виробничих завдань. При цьому проблеми конкурентоспроможності випус-

кників на ринку праці залишаються не до кінця дослідженими. Дискусійними залишаються також питання діяльності вищих навчальних закладів в ринкових умовах, а також їх ролі та механізми взаємодії з ринком праці. Недостатньо обґрунтовані механізми організованої взаємодії різних суб'єктів ринку праці і вищої освіти, функціонування яких залишається розрізненим та неузгодженим.

Постановка завдання. Метою статті є визначення мети та основних завдань соціального партнерства в освітньому процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження. У процесі розпочатої реорганізації системи освіти державою і суспільством визначається необхідність участі бізнесу у формуванні загальної концепції та підходів до вирішення системних проблем у процесі налагодження соціального партнерства вищої школи і роботодавців. Звертаючись до питання про мотивацію бізнесу до тривалої взаємодії, зазначаємо, що вона може полягати, по-перше, в підготовці і вихованні кадрів; по-друге, у використанні аналітичних і дослідницьких розробок університетів для перспективних напрямів бізнесу; по-третє, у використанні інтелектуального ресурсу вищої школи для підвищення кваліфікації співробітників організації. Водночас важливо визначитися, в чому саме полягає інтерес навчального закладу до стратегічного партнерства, заради реалізації якого ВНЗ готові реформувати навчальний процес і систему управління навчальним закладом. Необхідно визначити найбільш ефективні механізми взаємодії між вищими навчальними закладами та підприємствами-роботодавцями.

Слід враховувати, що саме молоді фахівці є перспективним і цінним ресурсом для побудови кадрового резерву. Ми згодні з думкою Л. Сокурянської, яка справедливо зазначає, що студенти є однією з найбільш «ресурсно-містких» соціальних груп, що володіє такими ресурсами, як вік та освіта. Реалізуючи ці ресурси, майбутні фахівці з вищою освітою виступають в ролі суб'єктів модернізації держави, її розвитку в контексті загальноцивілізаційних процесів, зокрема формування «суспільства знань» [4, с. 424].

Стратегічне партнерство вищих навчальних закладів та роботодавців ми розглядаємо як різноманітні форми співпраці, в які інтегруються на основі доброї волі і соціальної моралі цілі, інтереси, діяльність і можливості освітніх установ з усіма суб'єктами ринку праці, його інститутами, а також територіальними органами управління в галузі професійної освіти.

Аналіз літератури дає змогу дійти висновку, що хоча роботодавці загалом задоволені обсягом базових знань, які випускники отримують у ВНЗ, проте набагато менше вони задоволені

спеціальними знаннями молодих фахівців, які, як правило, відірвані від реалій сучасного бізнесу і виробництва [3; 5; 6]. Стандартні методи навчання не дають змогу повністю розв'язати проблеми підготовки молодих фахівців, тому персонал доводиться наново навчати на місцях, переводити теоретичні знання в практичні навички й технології. Навчання, підвищення кваліфікації вчорашніх випускників і співробітників сприймається сьогодні роботодавцями як стратегічно важливе завдання. Підійти до вирішення цієї проблеми можна через побудову системи соціального партнерства «роботодавець – студент – органи виконавчої влади» в просторі регіону, що формує у студентської молоді знання, навички та вміння конкурентоспроможного фахівця, а також цінності, потреби й можливості самореалізації особистості. Зрозуміло, що реалізація цієї системи буде неповною без активної участі підприємств та їх самостійної ролі в освітньому процесі.

Ми проаналізували фактори, які, на нашу думку, лежать в основі незбалансованості попиту й пропозиції молодих управлінських кадрів на ринку праці, і визначили, що до них належать різниця між соціальними та професійними орієнтаціями молоді та вимогами організації до персоналу; розбіжність між завданнями підготовки вищих навчальних закладів молодих фахівців щодо вимог замовників і наявною системою вищої освіти; тривалість «технологічного процесу» випуску кваліфікованих працівників і недостатній інноваційний потенціал ВНЗ; низький стартовий рівень студентів (шаблонність і лінійність мислення, слабка мотивація); домінування теоретичної підготовки випускників і недостатність необхідних навичок практичного використання отриманих знань; відсутність цілісної системи, пов'язаної з реалізацією завдань профорієнтаційної роботи та працевлаштуванням випускників; зруйнована система підприємств і система професійного навчання, зокрема недостатність нормативно-правової бази [1–3].

Низку негативних факторів можна було би продовжувати, але й наведені вище дають змогу дійти висновку, що необхідними є розроблення та впровадження принципово нової системи взаємодії системи професійної освіти й бізнес-спільноти на основі сучасних підходів до організації партнерських відносин.

Як показує аналіз накопиченого досвіду, основною метою соціального партнерства в галузі професійної освіти є загальне вжиття конкретних заходів, спрямованих на підвищення ефективності вищої професійної освіти.

Завданнями соціального партнерства у сфері вищої професійної освіти є такі:

– забезпечення необхідних умов для реалізації прав громадян на отримання про-

фесійного навчання відповідно до державних стандартів та освітніх програм, орієнтованих на отримання спеціальних навичок у вибраній спеціальності;

- орієнтування теоретичних знань і практичної підготовки молодих фахівців на потреби організацій-роботодавців, регіону й країни загалом;

- виховання у молодих фахівців трудової мотивації і цінностей, які необхідні у реальному секторі економіки в сучасних ринкових умовах;

- вжиття заходів щодо професійної компетенції педагогічних працівників, в тому числі поліпшення їх знань, умінь і навичок сучасного фахівця в реальному секторі економіки;

- розвиток конкурентних переваг вищого навчального закладу;

- сприяння розвитку системи вищої професійної освіти, вдосконалення управління цією системою;

- створення умов для розвитку матеріальної бази і поліпшення фінансування системи вищої професійної освіти за рахунок різних джерел.

Висновки з проведеного дослідження.

Можна запропонувати такі механізми функціонування системи соціального партнерства в освітньому просторі, як формування балансу якісних і кількісних показників попиту ринку праці в управлінських кадрах і пропозицій; моніторинг потреб роботодавців в управлінських кадрах; моніторинг якості системи вузівської підготовки управлінських кадрів; адаптація вузівської програми навчання до потреб виробництва і суспільства; інтенсифікація підготовки студентів до реальної практичної діяльності під час навчання у вищому навчальному закладі; залучення роботодавців до більш активної освітньо-виховної діяльно-

сті; формування в студентському середовищі цінностей, потреб і здібностей самореалізації особистості; активізація економіко-управлінської діяльності викладацького складу ВНЗ; активізація участі ВНЗ у вирішенні економічних проблем регіону; розвиток молодіжного підприємництва в рамках вищого навчального закладу; розвиток системи сприяння практичної підготовки студентів в рамках підприємства й формування на підприємстві резерву молодих управлінських кадрів; розвиток системи взаємодії вищих навчальних закладів з випускниками. В основі реалізації системи соціального партнерства в освітньому просторі лежить принцип причетності, тобто умовами об'єднання усіх партнерів є єдність інтересів кожного з учасників та рівна участь у роботі системи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аврамова Є., Кулагіна Е., Верпаховська Ю. Поведінка молодих фахівців на ринку праці: нові тенденції. *Людина і праця*. 2007. № 9. С. 41–47.
2. Вражнова М. Проблеми адаптації молодих фахівців в умовах «вуз – виробництво». *Вища освіта*. 2007. № 5. С. 47–52.
3. Випускник вузу в сучасному соціокультурному просторі : монографія / за заг. ред. Е. Подільської. Харків : вид-во НУА, 2011. 416 с.
4. Сокурянська Л. «Модернізація» і «постмодернізація» ціннісних орієнтацій студентства як фактор модернізації суспільства. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : збірник наукових праць. Вип. 18. Харків : ХНУ імені В. Каразіна, 2012. С. 421–427.
5. Студент XXI століття: соціальний портрет на тлі суспільних трансформацій : монографія / за заг. ред. В. Астахової. Харків : вид-во НУА, 2010. 385 с.
6. Фокін Н. Партнерство (аналітичний огляд). URL: <http://dictionary-economics.ru/art-20>.