

УДК 316.74:378.047:331.105.24

Н.В. ШЕВЧЕНКО

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ: МЕТА, ЗАВДАННЯ І МЕХАНІЗМИ

Шевченко Наталія Володимирівна – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри філософії та соціології Національного фармацевтичного університету (м. Харків)

Визначено зміст категорії «соціальне партнерство», уточнено мету і завдання суб'єктів освітнього процесу. Розглянуто механізм реалізації форм партнерства вищих навчальних закладів і роботодавців. Сформульовані теоретичні основи заходів, спрямованих на підвищення якості освіти на основі розвитку гармонійних взаємовідносин соціальних партнерів в освітній сфері.

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

Определено содержание категории «социальное партнерство», уточнены цель и задачи субъектов образовательного процесса. Рассмотрен механизм реализации форм партнерства высших учебных заведений и работодателей. Сформулированы теоретические основы мероприятий, направленных на повышение качества образования на основе развития гармоничных взаимоотношений социальных партнеров в образовательной сфере.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускников, попечительский совет, работодатели, рынок труда, социальное партнерство.

The content of category «social partnership» has been determined, the purpose and tasks of subjects of educational process have been specified. The mechanism of realization of partnership's forms of higher educational establishments and employers has been considered. The theoretical principles of arrangement, that referring to increase the quality of education, which is based on development of harmonious relations between social partners in educational sphere, have been formulated.

Key words: competitiveness of the graduating student, council of trustees, employer, labour-market, social partnership.

© Н.В. Шевченко, 2013

Постановка проблеми. Сучасні умови діяльності підприємств характеризуються постійно зростаючою складністю завдань і пред'являють до фахівців, що працюють у реальному секторі економіки, значно більш високі вимоги. Будь-яке українське підприємство відчуває потребу в персоналі, що вміє адаптуватися в реальних умовах організації відповідно до особливостей її виробничої діяльності, корпоративної культури і кадрової політики, здатному до самостійного і грамотного розв'язання управлінських завдань. Дана проблема особливо загострюється в умовах економічної кризи, коли можливість компанії успішно боротися з кризовими умовами прямо залежить від наявності в компанії управлінських кадрів високого професійного рівня, здатних ухвалювати точні, швидкі рішення.

В останні роки все більш актуальним стає питання про формування ефективної системи взаємин між вищими навчальними закладами, підприємствами, службою зайнятості та іншими структурами, що складають систему соціального партнерства.

Аналіз досліджень і публікацій. Ідею, що освіта є найважливішим видом інвестицій, основним фактором формування і розвитку конкурентоздатності виробничих сил суспільства, у тому числі і випускників вищих навчальних закладів, обґрунтовано засновниками теорії людського капіталу Г. Беккером і Т. Шульцем. Прихильники альтернативної теорії «фільтру» П. Уїлс, М. Спенс, Дж. Стігліц, А. Берг, К. Ерроу розглядають освіту як

«селекційний» механізм. Обумовленість вимог до спеціаліста його робочим місцем і характером виробничих завдань обґрунтовується в працях О.Е. Коваленко, І.І. Мачуліної, О.А. Назаркіна, Л.М. Хижняк та ін. У дослідженнях Є.І. Головахи, М.С. Ігнат'єва, С.Г. Марфіна, В.І. Мітрохіна, В.О. Міхеєва, О.Н. Олейнікова, В.О. Полякова, І.М. Реморенка та інших розкривається значення соціального партнерства у підвищенні якості підготовки фахівців.

Проте проблеми конкурентоспроможності випускників на ринку праці залишаються не до кінця опрацьованими. Дискусійними залишаються також питання, що стосуються діяльності українських ВНЗ у ринкових умовах, а також їх ролі і механізмів взаємодії з ринком праці. Недостатньо обґрунтовані механізми організаційної взаємодії різних суб'єктів ринку праці та вищої освіти, функціонування яких донині залишається розрізним і неузгодженим.

Метою дослідження є виявлення мети, основних завдань і механізмів соціального партнерства в освітньому процесі.

Виклад основного матеріалу. У ході модернізації системи освіти в Україні особливий акцент ставиться на питаннях відповідності професійної підготовки випускників вимогам ринку праці, якості навчальних програм, системи зовнішньої оцінки якості випускників, а також існуючих і можливих варіантах партнерства навчальних закладів та бізнесу в підготовці професійних кадрів.

У ході розпочатої реорганізації системи освіти державою і суспільством визнається необхідність участі бізнесу у формуванні концепції та підходів до вирішення системних проблем у налагодженні соціального партнерства вищої школи і роботодавців. Однак залишається невирішеним головне питання, яке обумовлює всі інші: заради чого, власне, необхідно кооперуватися на систематичній основі, задіювати певні організаційні, кадрові та фінансові ресурси для вирішення завдань у сфері такої взаємодії?

Стосовно мотивації бізнесу до довгострокової взаємодії, то, на нашу думку, вона може полягати у наступному: по-перше, у підготовці і вихованні кадрів; по-друге, у використанні аналітичних і дослідницьких розробок університетів для перспективних напрямків бізнесу; по-третє, у використанні інтелектуального ресурсу ВНЗ для підвищення кваліфікації співробітників підприємства.

В той же час важливо визначитись, у чому полягає інтерес навчального закладу до стратегічного партнерства, заради реалізації якого ВНЗ готові реформувати освітній процес і систему управління навчальним закладом. Необхідно виявити найбільш ефективні механізми взаємодії між вищими навчальними закладами і підприємствами-роботодавцями. Слід враховувати, що саме молоді фахівці є перспективним і коштовним ресурсом для побудови кадрового резерву. Ми згодні з думкою Л.Г. Сокурянської, яка цілком справедливо відзначає, що студенти є однією з найбільш «ресурсомістких» соціальних груп, володіючи такими ресурсами, як вік і освіта. Реалізуючи ці ресурси, майбутні фахівці з вищою освітою виступають в якості суб'єктів модернізації українського суспільства, його розвитку в контексті загальноцивілізаційних процесів, зокрема формування так званого «суспільства знання». Цінності та ціннісні орієнтації сьогоденного студентства завтра будуть домінувати в суспільстві, що надає найбільшій значущості знанню та інформації [4, с. 424].

Стратегічне партнерство вищих навчальних закладів і роботодавців ми розглядаємо як різноманітні форми співробітництва, в яких інтегруються на основі доброї волі й 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 дозволяє зробити висновок, що хоча роботодавці в цілому задоволені обсягом базових знань, які вчорашні випускники здобувають у ВНЗ, набагато менше вони задоволені спеціальними знаннями молодих фахівців, які найчастіше відірвані від реалій сучасного бізнесу і виробництва [3; 5-6]. Стандартні методи навчання не дозволяють належною мірою вирішити проблему підготовки молодих фахівців - персонал однаково доводиться перепідготувати на місцях, перетворювати теоретичні уявлення на практичні навички і технології. Навчання, підвищення кваліфікації вчорашніх випускників і співробітників взагалі сприймається сьогоденні роботодавцями як стратегічно важливе завдання.

Приступитися до вирішення цієї проблеми

можна через вибудовування системи соціального партнерства «роботодавець – студент – органи виконавчої влади» у просторі регіону, що формує у студентської молоді знання, навички і вміння конкурентоспроможного фахівця, а також цінності, потреби і здатності самореалізації особистості. Зрозуміло, що реалізація даної системи буде неповною без активної участі підприємств та їх самостійної ролі в освітньому процесі.

З метою дослідження механізму соціального партнерства в системі підготовки кваліфікованих кадрів за участю автора було проведено опитування керівників організацій-роботодавців, у якому взяли участь 50 керівників вищої ланки підприємств Харківської області. Моніторинг дозволив виявити наступні тенденції.

1. Роботодавці досить високо оцінюють роль молодих фахівців. 46% опитаних роботодавців відзначили, що молоді фахівці відіграють більшу або дуже значну роль в їхніх організаціях і компаніях. Найбільш важливими перевагами молодих фахівців роботодавці вважають їхню енергійність і активність молодих фахівців (так вважають 76 % респондентів), а також можливість «виростити» ідеального співробітника для своєї компанії (64 %).

2. Суттєво, що більшість роботодавців не переслідують мети підібрати фахівця, якому будуть платити меншу зарплату, і не сприймають молодих фахівців як дешеву робочу силу. Лише 24 % респондентів вважають це важливою перевагою молодих фахівців.

3. У роботі з молодими фахівцями в підприємств існують деякі особливості. У молодого фахівця, як правило, дуже мало професійного досвіду, він уперше потрапляє в бізнес-середовище з його вимогами і правилами спілкування, про які він знає ще дуже мало. Тому для того, щоб адаптація і включення в роботу компанії відбулися максимально ефективно, велика увага приділяється саме особистісним якостям. Основні проблеми у роботі з молодими фахівцями виникають саме на ґрунті деяких особливостей їх поведінки і позиціонування.

4. Судячи з наданих роботодавцями оцінок, найбільш важливими особистісними якостями молодих фахівців для них є сумлінність, відповідальність та інтерес до роботи. Про те, що це дуже важливо для компанії, заявили 92 % опитаних роботодавців.

5. На думку респондентів, негативною рисою молодого фахівця є відсутність особистого плану професійного зростання (так вважають 22 % роботодавців). Як правило, компанії потребують фахівців, які приходять працювати на тривалий строк, прагнуть рости професійно і здатні принести значну користь компанії.

6. Роботодавці у найбільшій мірі цінують у молодих фахівцях: високу мобільність; гнучкість мислення і легкість у засвоєнні нової інформації; високу трудову мотивацію; прагнення до саморозвитку; свіжий погляд на роботу організації; наявність систематизованих теоретичних знань; ініціативність у роботі; високу самовіддачу; бажання спробувати себе в різних напрямках професійної сфери.

7. Серед основних недоліків молодих фахівців підприємці-роботодавці виділяють, в першу чергу, низьку лояльність до організації, оскільки на першому місці роботи співробітники рідко затримуються більше року, а новачки тільки через 2-3 роки починають приносити хоч якусь віддачу. До недоліків молодих фахівців роботодавці відносять також: завищені вимоги до зарплати і умов праці, які не відповідають рівню компетентності; низьку трудову мотивацію і трудову мораль; необґрунтовану амбіційність і самооцінку; нереалістичні очікування на початку кар'єрного шляху; зайвий академізм; неготовність вирішувати конкретні практичні завдання; неготовність брати на себе відповідальність за ухвалені рішення; невміння застосовувати отримані знання; недостатня теоретична підготовка; невміння поводитися в колективі; відсутність корпоративної культури; неготовність до самостійної роботи; безвідповідальність.

Однією з умов ефективної роботи з цією групою співробітників є розуміння їх сильних і слабких сторін, а також умов взаємодії, цікавої та плідної для обох сторін.

Ми проаналізували фактори, що, на нашу думку, лежать в основі незбалансованості попиту та пропозиції молодих управлінських кадрів на ринку праці і виявили, що до них відносяться: відмінності між соціальними і професійними орієнтаціями молоді та вимогами організацій до персоналу; відмінності завдань підготовки вищими навчальними закладами молодих фахівців відповідно до вимог замовників й існуючою системою вищої освіти; тривалість «технологічного процесу» випуску кваліфікованої робочої сили (4-6 років), яка не дозволяє готувати професійні кадри на перспективу; недостатній інноваційний потенціал ВНЗ; низький стартовий рівень студентів: неготовність до сприйняття знань і навичок у нестандартному (неакадемічному форматі), шаблонність і лінійність мислення, слабка мотивація; домінування теоретичної підготовки випускників і недостатність необхідних навичок практичного використання здобутих знань; відмінності життєвих і професійних домагань випускників і реальних можливостей їх здійснення; відмінності між інтересами розвитку окремої організації та інтересами суспільства; відмінності між негайними потребами ринку праці й прогнозованими на тривалий період його структурою; наявність розрізнених інституцій, що займаються працевлаштуванням випускників, і необхідність створення цілісної єдиної системи, пов'язаної з реалізацією завдань профорієнтаційної роботи і працевлаштування випускників; порушені система підприємств і системи професійної освіти, у тому числі недостатність обґрунтованої нормативно-правової бази [1-3].

Названий ряд негативних факторів можна було б продовжити, але й вони дозволяють зробити висновок про те, що потрібна розробка і впровадження принципово нової системи взаємодії системи професійної освіти і бізнес-співтовариства на основі сучасних підходів до організації партнерських відносин.

Як показує аналіз накопиченого досвіду [3;

5-6], основною метою соціального партнерства в сфері професійної освіти є спільне здійснення конкретних заходів, спрямованих на підвищення ефективності вищої професійної освіти.

Завданнями соціального партнерства у сфері вищої професійної освіти є:

- забезпечення необхідних умов для реалізації прав громадян на одержання професійної освіти відповідно до державних освітніх стандартів і освітніх програм, зорієнтованих на одержання спеціальних навичок по обраній спеціальності;
- орієнтування теоретичних знань і практичної підготовки молодих фахівців на потреби організацій-роботодавців, регіону і країни в цілому;
- виховання у молодих фахівців трудової мотивації та цінностей, затребуваних у реальному секторі економіки в сучасних ринкових умовах;
- здійснення заходів щодо підвищення професійної компетенції педагогічних працівників, у 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.

Проте, слід зазначити, що прийняті рішення по реформуванню системи освіти часто просто декларуються, але фактично їх реалізація напштовхується на суттєві обмеження організаційного, комунікативного або мотиваційного характеру. Це проявляється, у тому числі, в складності вирішення наступних питань:

1) Не запроваджуються результати спільних обговорень перспектив партнерства науковців і підприємців в освітній процес. Оскільки одним із важливих орієнтирів у діяльності освітніх установ мають бути прогнози щодо розвитку бізнесу, то важливо на регулярній основі проводити спільні семінари, конференції, де б обговорювались загальні проблеми розвитку бізнесу і в цьому проблемному полі вичленювались вимоги до системи освіти і кваліфікації кадрів. Однак в Україні це майже не знаходить практичного застосування.

2) Піклувальні ради часто працюють формально, хоч саме вони покликані забезпечувати формування вимог до освітніх процесів з точки зору роботодавців. На жаль, навчальні заклади неготові сьогодні вступити у відкритий діалог з підприємцями, враховувати зміни у зовнішньому середовищі й бути гнучкими у реалізації програм підготовки кадрів. Прикладом такої взаємодії можуть стати пілотні проекти бізнес-шкіл, коли менеджмент освітнього закладу та бізнес дійсно зацікавлені у розвитку партнерства і спільно визначають пріоритети стратегії розвитку освітнього закладу. Бізнесу, який готовий витрачати ресурси (кадрові, організаційні, фінансові), важливо розуміти, наскільки його пропозиції знайдуть фактичну реалізацію у роботі навчального закладу.

3) Хоча у партнерів в освітній сфері і є розу-

міння, що необхідно залучати бізнес-структури до розробки і реалізації освітніх програм, до роботи у ВНЗ викладачів-практиків, однак має місце низка активність самих вищих навчальних закладів. В той же час слід визнати, що останнім часом при визначенні стратегії розвитку вищої професійної освіти в Україні стали брати участь роботодавці, а саме: керівники великих фірм, бізнесмени, банкіри, директори підприємств. Вони широко залучаються до створення стандартів нового покоління. Більшість з них виступили експертами по тій частині стандартів, які пов'язані з визначенням компетенцій випускників.

4) Невирішеними залишаються проблеми організації практик студентів і набуття ними практичних навичок по даній спеціалізації та професійних компетенцій. Важливо, щоб студенти-практиканти вирішували конкретні завдання і отримували за це винагороду.

За результатами виробничого стажування вони повинні отримувати відгук від керівника практики з оцінкою потенціалу майбутнього фахівця. За результатами рейтингування звітів про проходження практики кращі практиканти можуть бути зараховані до кадрового резерву підприємства, фірми. Ми вважаємо, що саме за таких умов підприємство може вирішувати завдання підбору кадрів, а студенти – отримувати практичні навички і можливості працевлаштування.

5) У вищих навчальних закладах немає ефективною системи налагоджування стратегічного партнерства суб'єктів освіти. Важливо у ВНЗ створити відповідні кафедри, відділи, що відповідають за розробку стратегії університету. Прикладом може бути Лабораторія планування кар'єри у Харківському гуманітарному університеті «Народна українська академія», де накопичено позитивний досвід розробки стратегії університету публічно, з залученням усіх зацікавлених осіб.

Можна запропонувати наступні механізми функціонування системи соціального партнерства в освітньому просторі:

1. Формування балансу якісних і кількісних показників попиту ринку праці в управлінських кадрах і пропозиції: моніторинг потреб роботодавців в управлінських кадрах; моніторинг якості системи вузівської підготовки управлінських кадрів;

адаптація вузівської програми навчання до потреб виробництва і суспільства.

2. Інтенсифікація підготовки студентів до реальної практичної діяльності під час навчання у вищому навчальному закладі.

3. Залучення роботодавців у більш активну освітньо-виховну діяльність.

4. Формування в студентському середовищі цінностей, потреб і здатностей самореалізації особистості.

5. Активізація економіко-управлінської діяльності викладацького складу ВНЗ.

6. Активізація участі ВНЗ у вирішенні економічних проблем регіону.

7. Розвиток молодіжного підприємництва в рамках вищого навчального закладу.

8. Розвиток системи сприяння практичній підготовці студентів у рамках підприємства і формування на підприємстві резерву молодих управлінських кадрів.

9. Розвиток системи взаємодії ВНЗ з випускниками.

Висновки. Соціальне партнерство як нова парадигма відкритого суспільства стає реальністю й у сфері освіти. Його метою є формування міжсуб'єктної взаємодії, що приводить до очікуваних усіма суб'єктами позитивних змін. Соціальне партнерство в освітній сфері являє собою сукупність взаємин навчальних закладів, об'єднань роботодавців, профспілок і владних структур на основі договорів, угод, контрактів з метою подальшого розвитку системи освіти, підвищення кадрового потенціалу країни, формування освіченої та соціально активної особистості, економічного і духовного прогресу суспільства.

Соціальне партнерство системи освіти і сфери праці характеризується різноманітністю суб'єктів та інститутів партнерських відносин, різноманітністю форм і угод, непорядкованістю організаційних структур і механізмів регулювання соціального діалогу. В основі реалізації системи соціального партнерства в освітньому просторі лежить принцип причетності, тобто умовою об'єднання всіх партнерів є спільність інтересів кожного з учасників і рівна участь у роботі системи.

Рецензент Хижняк Л.М. – д.соціол.н., проф.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аврамова Е. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции [Текст] / Е. Аврамова, Е. Кулагина, Ю. Верпаховская // Человек и труд. – 2007. – № 9. – С. 41-47.
2. Вражнова М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях «вуз – производство» [Текст] / М. Вражнова // Высшее образование. – 2007. – № 5. – С. 47-52.
3. Випускник вуза в современном социокультурном пространстве: монография [Текст] / под общ. ред. Е.А. Подольской; [авт. кол.: Е.А. Подольская и др.]. – Харьков: Изд-во НУА, 2011. – 416 с.
4. Сокурянская Л.Г. «Модернизация» и «постмодернизация» ценностных ориентаций студенчества как фактор модернизации общества [Текст] / Л.Г. Сокурянская // Методология, теория и практика социологического анализа современного общества: Сборник научных работ. – Вып. 18. – Харьков: ХНУ имени В.Н. Каразина. – 2012. – С. 421-427.
5. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций: монография [Текст] / Народная украинская акад.; под общ. ред. В.И. Астаховой. – Харьков: Изд-во НУА, 2010. – 385 с.
6. Фокин Н.И. Партнерство (аналитический обзор) [Электронный ресурс] / Н.И. Фокин. – Режим доступа: <http://dictionary-economics.ru/art-20>