

необходимо, используя организационно-экономические и финансовые стимулы, добиться гибкой реакции учебных заведений страны на меняющийся спрос экономики на профессии;

- увеличение объемов обучения безработных под заказ нанимателей, восстановления системы профессионально-технического обучения кадров непосредственно на производстве, осуществления всеобщей профессионализации выпускников общеобразовательных школ в соответствии с потребностями экономики в кадрах;

- разработка специальных программ обеспечения занятости граждан, неспособных на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалидов, молодежи до 18 лет, лиц предпенсионного возраста и т.д.);

- стимулирование развития малого бизнеса и самозанятости населения, развитие народных промыслов и ремесел.

Список использованных источников:

1 Статистические данные // Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 20.03.2017.

Гмира Микола
студент
Стадник Вікторія
к.е.н., асистент
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м. Ніжин
Україна

ВЗАЄМОДІЯ ВНЗ ТА БІЗНЕСУ У ПІДГОТОВЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ

Досліджувана тема є актуальною, оскільки глобалізаційного розвитку конкурентоспроможність економіки країни залежить від її здатності вчасно та адекватно реагувати на потреби суспільства та продукувати інновації, що є можливим лише за умови якісної системи освіти та високої якості людського капіталу. За індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму Україна за 2015-2016 рр. посіла 79-е місце серед 140 країн, втратила 3 позиції порівняно з 2014-2015рр. і дотепер не досягла рівня 2012-2013рр. (73-є місце). Попри високий ступінь охоплення населення освітою, зокрема вищою, її якість, наявність науково-дослідних розробок та рівень підготовки персоналу знаходяться у незадовільному стані. Неякісна освіта, в свою чергу, не дозволяє створювати нові знання, комерціалізувати їх, винаходити нові технології та застосовувати інновації. В розвинутих країнах інноваційний розвиток стає можливим завдяки тісній співпраці між університетами, підприємствами і державою, побудованій на основі моделі «потрійної спіралі» Г. Іцковіца. Ця модель описує механізм взаємозв'язку університетів, бізнесу та держави і характеризує роль кожного з інститутів у розвитку інновацій. На практиці модель «потрійної спіралі» застосовується країнами Америки, Європи та Південно-Східної Азії.

В сучасних умовах важливе місце відводиться задачі інтеграції науки, освіти та інноваційної діяльності. Передбачається, що це є одним з вирішальних чинників розвитку економіки і суспільства. Потреба у висококваліфікованих та ініціативних працівників загострюється в нових умовах, веде до природної інтеграції вузу та основних роботодавців, споживачів їх послуг. Інтеграція дозволяє роботодавцям дієво брати участь у формуванні та оснащенні програми навчання, закладати в умови спеціалізації свої технологічні «платформи», активно знайомитися з майбутніми випускниками, залучаючи їх для проходження практики та участі в проектах зі своєї проблематики.

Організація тісної взаємодії вузів і роботодавців - це одне з актуальних завдань розвитку економіки, засноване на знаннях. Дана масштабна задача включає появу нових правових норм та нових типів договорів, які б сприяли ВНЗ у підготовці фахівців, а підприємствам - в оснащенні кадрами.

Слід зазначити, що вищий навчальний заклад в сучасних умовах має двоїсту природу. З одного боку провідний вуз або університет є особливою установою та організацією. Він має найвищий сумарний інтелект працівників. Його головними функціями є: збереження культурно-освітнього національного потенціалу, підвищення рівня освіченості населення та науково-технічного розвитку країни, відтворення накопичених знань і досвіду поколінь. У той же час, вищий навчальний заклад є суб'єктом ринкової економіки, товаровиробником інтелектуального продукту та освітніх послуг. Така двоїстість означає, що ВНЗ, будучи складовою частиною економічної системи і, опосередковано зв'язаним з матеріальною сферою, одночасно піддається впливу ринкових змін.

На ринку освіти все помітніше становиться новий гравець - роботодавець. Випускники ВНЗ сьогодні виявилися вкрай затребуваним «товаром», і опитані представники компаній одногласно говорять, що активно залучають на роботу молодих спеціалістів. Це пояснюється як економічним підйомом у країні, так і необхідністю компенсувати природне вибуття досвідчених кадрів. При цьому наймати молодих спеціалістів в останні роки стали не тільки компанії зі сфери торгівлі, послуг, фінансів, а й підприємства реального сектора. Останні знову почали залучати молодих фахівців з профільних технічних ВНЗ, випускники яких ще недавно рідко знаходили собі роботу за фахом. Роботодавці кажуть навіть про конкуренцію між компаніями, які прагнуть взяти на роботу найбільш здібну молодь.

Однак переважна більшість компаній сьогодні не розраховує, що отримана в ВНЗ освіта дозволить молодому фахівцеві негайно включитися в роботу. Випускник ВНЗ сприймається роботодавцями лише як вихідний матеріал для підготовки повноцінного фахівця. І така ситуація ставить перед ВНЗ нові завдання. Власне, отримані у ВНЗ знання розглядаються компаніями лише як відправна точка для подальшого навчання молодого фахівця; все більш важливим фактором при оцінці потенційного співробітника стає його здатність і бажання адаптуватися, вчитися, професійно розвиватися.

Жодна компанія не чекає, що молодий фахівець тільки що закінчив який ВНЗ, зможе відразу включитися в роботу. На думку роботодавців, для того щоб випускник ВНЗ перетворився на повноцінного співробітника, потрібно

декілька років, і це нормально. Досвідченому співробітнику складніше підлаштувати себе під стандарти компанії, така людина приходить зі своїм досвідом, зі своїми упередженнями. А молодий фахівець - як чистий аркуш: він будується під компанію, він швидко розуміє правила гри, швидше вживається в компанію, хоча при цьому у нього, звичайно, менше спеціальних знань.

В цілому роботодавці сьогодні задоволені тим обсягом базових знань, які вчорашні випускники отримують у ВНЗ. Більше того, вважається, що теорія в провідних ВНЗ дається краще, ніж в іноземних. Набагато менше роботодавці задоволені спеціальними знаннями випускників, які, на думку респондентів, найчастіше відірвані від реалій сучасного бізнесу та виробництва.

Крім загальних і спеціальних знань роботодавці сьогодні чекають від молодих фахівців ще й певних професійних навичок - вміння користуватися комп'ютером, знання іноземних мов, здатності працювати в колективі та ефективно представляти себе і результати своєї праці.

Мабуть, у роботодавців складається переконання, що необхідна модифікація вищої освіти. Наші ВНЗ, традиційно орієнтуються на знання і в цій якості здатні домагатися значних результатів. ВНЗ необхідно націлити ще й на підвищення конкурентоспроможності випускника в ринковому середовищі.

Більшість великих компаній розуміють актуальність цього питання і вже взаємодіють з ВНЗ у справі підготовки молодих фахівців. Найбільш масовою моделлю взаємодії є цільова підготовка фахівців, яка фінансується самим майбутнім роботодавцем; в деяких випадках роботодавці і ВНЗ спільно розробляють програми, націлені неодмінно на задоволення потреб конкретного підприємства.

Побудова оптимальної моделі співпраці бізнесу та університетів в українських реаліях повинна базуватися на засадах, відмінних від закордонних. Автономія західних вишів передбачає меншу залежність від державного впливу з погляду фінансування і напрямів навчальних програм. Щоб залишатися на ринку освітніх послуг і мати добру репутацію, керівництво західних ВНЗ постійно підтримує діалог з представниками бізнесу, реагує на їхні потреби і забезпечує запитаними фахівцями. Ті освітні установи, що досягають успіху на цих теренах, стають більш привабливими і для абітурієнтів, і для роботодавців, а це, своєю чергою, є запорукою фінансової стабільності. Саме тому західні ВНЗ є чільними ініціаторами плідної співпраці з бізнесом.

Українська система вищої освіти досі потерпає від пережитків радянського підходу до управління: університети є заручниками державного замовлення, яке ізолює їх від економічних реалій і щораз більше віддаляє від необхідності контактувати з бізнесом і активно реагувати на зміни в економіці. На виході маємо інертну до змін вищу освіту, що видає абсолютно непідготовлених (і практично, і психологічно) до праці випускників. Поза тим, диплом вишу досі є основною вимогою під час працевлаштування, особливо для юристів, медиків, педагогів, менеджерів, фахівців добувної промисловості (інженерів, керівників підприємств). Для уникнення додаткових витрат, пов'язаних із браком необхідних навичок у працівників, бізнес повинен порушити це «мертве море» вищої освіти й інтенсивно просувати свої ідеї до підготовки кадрів.