

Мудра О.В., аспірант каф. «УПР»
Мартякова О.В., проф.. д.е.н.
ДонНТУ
м. Донецьк

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПАРТНЕРСТВА НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ І ПРАЦІ

Досліджено закордонний досвід налагодження партнерських відносин на ринку освітніх послуг та ринку праці. Визначено напрямки та можливості його використання у вітчизняній практиці.

Исследован зарубежный опыт налаживания партнерских отношений на рынке образовательных услуг и рынка труда. Определены направления и возможности его использования в отечественной практике.

The foreign experience of partnership building on the education market and the labor market was investigated. The directions and possibilities of its use in domestic practice were determined.

Постановка проблеми. Аналіз сучасних тенденцій розвитку світової економіки, на ґрунті загострення міжнародної конкуренції, визначає актуальність утвердження економіки знань. Формування конкурентоспроможної економіки, загострення конкуренції на внутрішньому та зовнішніх ринках вимагає від кадрів більш високого рівня кваліфікації, здатності до ризику генерування нових ідей і прояву творчості, готовності до змін та збільшення відповідальності. Нажаль на сучасному етапі державотворення в Україні гостро постали проблеми, пов'язані з недосконалістю механізмів взаємодії освіти та ринку праці. Потребує змін та доповнень нормативно-правова база, що регулює дане питання. Не здійснюється прогнозування потреб ринку праці. Не проводиться моніторинг працевлаштування випускників. Соціальне партнерство між навчальними закладами, представниками бізнесу та державою перебуває на досить низькому рівні. Підготовка висококваліфікованих фахівців конкурентоспроможних на національному, європейському та світовому ринках праці потребує модернізації як самої вищої освіти так і її відносини з ринком праці.

У зв'язку з цим особливої уваги потребують питання налагодження механізмів взаємодії освіти та ринку праці (законодавчі, організаційно-управлінські, структурні, фінансові, програмно-цільові тощо). Одним із джерел цього процесу є вивчення та впровадження закордонного досвіду регулювання взаємодії освіти та ринку праці.

Мета статті. Дослідження закордонного досвіду налагодження партнерських відносин на ринку освітніх послуг та ринку праці та можливостей його використання у вітчизняній практиці

Аналіз останніх досліджень. Соціальне партнерство як складову державної соціальної політики аналізують Д. Гелбрейт, В. Жуков і В. Скуратівський, О. Палій, Н. Гриценко. Про рівень уваги науковців до вивчення механізмів взаємодії різних суб'єктів у процесі соціального партнерства свідчать публікації Ф. Гайдуліної, Л. Гордона, Б. Ільченко, А. Колота, В. Лібанової, Т. Ляшенко, О. Мартякової, Д. Неліпи, Н. Нижник, С.Л. Пашко, О. Поплавської та ін.

Виклад основного матеріалу. Організація соціального партнерства в сфері професійної освіти в європейських країнах має свою історію і традиції. Процес формування та розвитку соціального партнерства не був простим і легким. І навіть в останні десятиліття західноєвропейські країни стикаються з певними труднощами в організації соціального партнерства. [1]. В Європі відбувається докорінне переосмислення механізмів і моделей державного впливу на економічні і соціальні проблеми. Кожна країна має свою власну соціально-економічну стратегію, її населення характеризується особливою ментальністю, особливим рівнем професійної та освітньої підготовки, нарешті в кожній країні існує специфічне культурне середовище, історичні традиції. Відповідно механізми взаємодії освіти і ринку праці кожної країни мають свої специфічні особливості. Однак європейські держави намагаються виробити єдину політику, яка б відповідала сучасним викликам, пов'язаним із адаптацією до структурних змін у глобальній економіці, досягненням балансу на ринках праці та освітніх послуг, забезпечення якісної підготовки кадрів[2].

Інтенсивне й активне інвестування в людський капітал є одним з головних напрямів політики держав щодо налагодження взаємодії між ринком освітніх послуг і ринком праці Європи. Підвищення рівня знань та формування адаптивної робочої сили, що могла б адекватно сприймати виклики суспільства знань, є основною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості в умовах сучасної економіки. До того ж демографічні прогнози створюють додаткові підстави для належного управління існуючим трудовим потенціалом. В європейських країнах до завдань, що стоять перед державними органами стосовно регулювання взаємодії освіти та ринку праці, відносять:

- сприяння доступу більшої кількості людей до вищих навчальних закладів;
- забезпечення людей професійним навчанням упродовж усього життя;
- створення досконалішої системи планування (об'єднання національних агентств у загальноєвропейську мережу) й визначення кваліфікацій, що мають (матимуть) найбільший попит на ринку праці.

У рамках цих напрямків у сферу інтересів соціальних партнерів входять питання:

- професійного навчання, визначення змісту професійної освіти і підвищення якості навчальних планів і програм та формування єдиного європейського простору для дистанційного навчання;
- визначення умов і цілей розробки професійних кваліфікацій та професійних умінь;
- здійснення професійної орієнтації (виявлення зв'язків між основним освітою та професійним навчанням, в особливості, сприяння працевлаштуванню молоді);
- тривалості обов'язкового навчання;
- підготовки викладацького складу;
- організації та здійсненні виробничого навчання;
- забезпечення зайнятості, в тому числі й насамперед - серед молоді;
- організації та функціонування системи подальшого навчання і його доступності та забезпечення законодавчого закріплення всіх вище перелічених питань.

Важливим елементом забезпечення взаємодії освіти і ринку праці є розподіл витрат та відповідальності за збільшення інвестування в людські ресурси. Всі суб'єкти взаємодії (держава, навчальні заклади, представники бізнесу) беруть на себе частину відповідальності за збільшення та підвищення ефективності інвестування у людський капітал.

Сформовані моделі соціального партнерства у сфері професійної освіти і навчання спрямовані на розвиток високоякісної професійної освіти відповідно до потреб ринку праці і умов господарювання.

Як свідчить досвід європейських країн необхідною умовою для стійкого і якісного розвитку професійної освіти є інституціоналізація соціального партнерства та наявність відповідної нормативно-правової бази.

Головну роль у розвитку соціального партнерства в сфері професійної освіти належить роботодавцям та їх організаціям, які виконують такі функції:

- Лобіювання власних інтересів у рамках класичної моделі плюралізму інтересів;
- Участь у розробці кваліфікаційних вимог і професійних стандартів, а також стандартів професійної освіти;
- Формування пріоритетів навчання на робочому місці;
- Участь у формуванні державної політики та прийнятті рішень в області професійної освіти;
- Участь у розробці освітніх програм;
- Визначення вимог до змісту навчання, участь в атестації,

– Мобілізація фінансових ресурсів та контроль за їх використанням;

– Участь в управлінні навчальними закладами професійної освіти.

Соціальні партнери залучаються до вирішення проблем регіональної інфраструктури та регіонального розвитку. Слід підкреслити, що ключова роль роботодавців не означає, що вони завжди є ініціаторами соціального діалогу. Ступінь ініціативності роботодавців багато в чому визначається традиціями, виробничими відносинами та моделлю регулювання професійної освіти. [1].

Існують три основні моделі, які відрізняються один від одного ступенем державної участі в системі професійної освіти і навчання, і потребами соціальних партнерів в об'єднанні зусиль:

1. Держава не грає ніякої ролі, або її роль незначна (Великобританія). Дана модель відображає загальні тенденції децентралізації державного управління, в рамках якої уряд передає повноваження місцевим органам і підприємствам. Держава в даному випадку не вдається до формального регулювання професійного навчання у вигляді будь-яких законодавчих актів, а добровільна участь підприємств обумовлена розвиненими ринковими відносинами.

2. Держава планує та здійснює професійну освіту і навчання і управляє ним (Франція). В рамках даної моделі за останні роки спостерігається зростання як формальної, так і неформальної участі соціальних партнерів в управлінні професійною освітою. При виникненні нових потреб у професійному навчанні, соціальні партнери самостійно або спільно з урядом беруть безпосередню участь у плануванні, реалізації, контролі, а іноді і в фінансуванні нових видів професійної освіти.

3. Держава визначає загальні рамки діяльності приватних компаній і організацій щодо здійснення професійної освіти і навчання: Німеччина (дуальна система), Нідерланди, Данія.

За ступенем розподілу ролей держави, підприємств і профспілок у розвитку професійної освіти виділяються три основні моделі соціального партнерства.

1. Ліберальна модель (Великобританія), за якої домінує роль підприємств (роботодавців). Підприємства мають повну свободу встановлювати обсяг і якість початкового та безперервного професійного навчання, а держава лише визначає рівні кваліфікаційних стандартів для випускників і надає кошти на навчання.

2. Некооперативна модель (Данія, Нідерланди), в рамках якої дуже активні асоціації роботодавців і профспілки, а держава лише надає законність рішень, прийнятих на основі групового консенсусу.

3. Модель державного втручання (Франція), за якої держава регулює систему професійної освіти у співпраці з соціальними партнерами.

4. Модель основана на груповому консенсусі (Німеччина). Розвиток системи професійного навчання також визначається на основі групового консенсусу з питань утримання та підсумкової атестації, однак німецька модель відрізняється від некооперативної тим, що фінансування професійної освіти і навчання там здійснюється аналогічно до ліберальної моделі.

Зміцненню співпраці між соціальними партнерами на ринку освітніх послуг і праці сприяє створення спільних органів і структур на національному та регіональному рівнях, а також на рівні галузей, які займаються розробкою та реалізацією ініціатив в галузі навчання як у навчальних закладах, так і в сфері безперервного навчання.

В рамках моделей з ослабленою державною монополією можуть створюватися спільні органи, що об'єднують профспілки та роботодавців у формі «професійних комітетів» і «галузевих комітетів», «комітетів з професійного навчання» з рівним представництвом обох сторін. В рамках держав з домінуючою державною монополією соціальний діалог здійснюється в рамках консультативних рад або комісій.

Основною формою реалізації соціального партнерства у сфері професійного навчання на рівні підприємства, є колективні договори, які містять положення про навчання на виробництві, безперервній освіті та ін.

Слід підкреслити, що можливості координації внутрішніх організаційних процесів у соціальних партнерів у багатьох випадках виявляються незрівнянно вище, ніж у держави.

В порівнянні з Європейськими університетами вищі навчальні заклади США мають ряд відмінностей. Для даного типу вищої освіти більш характерно залучення бізнесу в систему адміністрування, коли представники крупних фірм стають безпосередніми розробниками та керівниками освітніх програм і курсів[3].

Основою подібної практики є визнання факту певного типу знання, яким володіють представники бізнесу. Накопичений ними досвід може стати вельми корисним при формуванні освітнього простору майбутнього

Вищу освіту в країні характеризує велика різноманітністю навчальних програм, досліджуваних курсів і дисциплін. В США була організована міжвідомча комісія з питань професійних умінь, до складу якої увійшли лідери бізнесу, представники сфери праці, освіти та урядових структур. За підтримки уряду США створено Національну раду з стандартів умінь, в рамках якої розробляються стандарти і оціночні процедури для 15 секторів економіки США. Поширення набула практика інтеграції виробництва і освіти у формі технопарків. Безперервність процесів модернізації обладнання та вдосконалення технологій породила

навіть такі специфічні форми, як концентрація підприємств навколо потужного науково-освітнього комплексу, або, навпаки, поява навчальних закладів, які обслуговують високотехнологічні корпорації.

Головним «постачальником» кадрів високої кваліфікації для американської Силіконової долини, де зосереджено 20% світового виробництва комп'ютерів і електронних компонентів, є Стенфордський університет. Частка викладачів-практиків і консультантів з промисловості досягає тут майже 75% [4].

Профільна підготовка кадрів зазвичай контролюється професійними благодійними фондами, безприбутковими організаціями. Вони формують банк даних про навчальні програми та проводять їх акредитацію, встановлюючи ступінь відповідності останніх вимогам виробництв. Паралельно готують основу для залучення субсидій у найбільш перспективні розробки та проекти. На регіональному рівні діють спеціальні органи з координації зусиль відомств, вузів і підприємств так звані «ради наукомістких виробництв штату». Всі ці питання розглядаються як частина державної інноваційної політики.

Співпраця ринків освітніх послуг та праці є запорукою результативності технологічних інновацій, яка допомагає підприємствам розвивати свої динамічні можливості з урахуванням нових форм конкурентних переваг.

В Україні розвиток партнерських зв'язків між навчальними закладами і роботодавцями відбувається досить повільно, що суттєво впливає на конкурентоспроможність людського капіталу та країни загалом (рис. 1) [5].

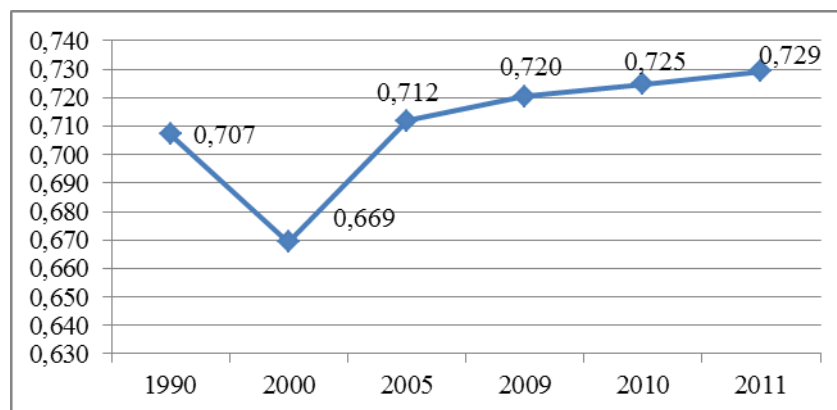


Рис.1 - Рейтинг України за ІЛР серед інших країн (1990-2011рр.)

Впевнено лідирують в рейтингу показників конкурентоспроможності такі країни як Франція, Нідерланди та Німеччина. В цих країнах розвиток соціального партнерства на ринку праці та освітніх послуг набув особливого значення (табл. 1). Досвід розвинених країн демонструє, що

налагоджений соціальний діалог створює потужну політичну більшість для посилення навчання, яке, у свою чергу, є фундаментом формування успішних систем розвитку людського капіталу.

Таблиця 1 - Тенденції Індексу людського розвитку, 2000-2011

Місце у рейтингу ІЛР (всього 187 країн)	Країна	Роки				
		2000	2005	2009	2010	2011
3	Нідерланди	0,882	0,890	0,905	0,909	0,910
9	Німеччина	0,864	0,895	0,900	0,903	0,905
20	Франція	0,846	0,869	0,880	0,883	0,884
66	Російська Федерація	0,691	0,725	0,747	0,751	0,755
68	Казахстан	0,657	0,714	0,733	0,740	0,745
76	Україна	0,669	0,712	0,720	0,725	0,729

Подолати відставання від розвинених країн можна за умови спрямування політики розвитку держави на соціально - економічні орієнтири. Тому актуальним для розв'язання цієї проблеми в Україні є використання закордонного досвіду.

Для активізації соціального партнерства навчальних закладів може бути корисним розробити та затвердити:

- Типове положення про соціальне партнерство навчального закладу;
- Рекомендації щодо галузевих рад з соціального партнерства та піклувальні ради для закладів професійної освіти;
- Включити показники діяльності у галузі соціального партнерства в систему забезпечення якості діяльності навчальних закладів (в рамках реалізації моделі загального управління якістю).

Особливу увагу необхідно приділити розвитку ефективних мотиваційних механізмів залучення соціальних партнерів.

Областями соціального партнерства в галузі професійної освіти могли б стати:

- Розробка політики в галузі професійної освіти (на державному і регіональному рівні);
- Розробка професійних стандартів і стандартів професійної освіти і навчання - на галузевому рівні;
- Аналіз і моніторинг ринку праці (на державному, регіональному та галузевому рівнях);
- Прогноз попиту і пропозиції на ринку освітніх послуг;
- Визначення напрямів розвитку професійних кваліфікацій та базових умінь (на державному, регіональному та галузевому рівні);
- Участь у розробці стратегії регіонального соціально-економічного розвитку (на державному і регіональному рівнях);

- Здійснення збору та аналізу інформації про розвиток ринку праці (на державному і регіональному рівнях);
- Розробка змісту програм навчання та вимог до оцінки компетенцій та участь в оцінці навчальних закладів (самооцінці) і підсумковій оцінці випускників (на рівні навчального закладу);
- Надання місць для виробничої практики, організація стажувань і підвищення кваліфікації викладачів на підприємствах,
- Розвиток системи перепідготовки або підвищення кваліфікації працівників підприємств в навчальних закладах (на регіональному рівні та рівні навчального закладу);
- Вдосконалення профорієнтаційної роботи (для посилення зв'язків між загальною і професійною освітою);
- Розвиток навчання на підприємстві (на робочому місці);
- Мобілізація фінансових і матеріально-технічних ресурсів та контроль за їх використанням;
- Участь в управлінні навчальними закладами;
- Формування консолідованих регіональних фондів для підтримки і розвитку освіти.

Деякі з напрямків взаємодії не є новими для України, однак на практиці застосовуються рідко. Тому необхідно, щоб їх використання за сучасних економічних та соціальних умов мало систематичний, законодавчо та фінансово підкріплений характер.

Висновок. Таким чином, основними рисами європейської моделі взаємодії освіти і ринку праці є: формування єдиного механізму забезпечення співпраці між даними сферами на засадах соціального партнерства за активного сприяння держави, що закріплені на законодавчому рівні, входять в обов'язки окремих інституцій, мають належне фінансування з різних джерел, несуть спільну відповідальність за формування майбутнього європейського співтовариства.

Європейський досвід є тим резервом, який допоможе з урахуванням інституційних особливостей, історичних та культурних традицій України відшукати для використання на практиці найбільш оптимальні форми забезпечення взаємозв'язку між ринками освітніх послуг та праці. Слід взяти до уваги ефективні правові, структурні, організаційно-управлінські, фінансові механізми регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці; моделі залучення громадського та професійного контролю за якістю навчання, змістом професійної освіти; побудову навколо навчальних закладів мережі ефективного соціального партнерства. Крім того, можна робити висновок про суттєвий збіг пріоритетів у політиці налагодження взаємодії ринків освітніх послуг та праці Європейського Союзу й України.

Урахування в Україні закордонного досвіду регулювання взаємодії соціальних партнерів на ринках освітніх послуг та праці дасть змогу: удосконалити нормативно-правову базу, що регулює дане питання;

створити організаційні структури на рівні держави (регіону, галузі), які б здійснювали координацію діяльності зацікавлених суб'єктів та несли відповідальність за забезпечення взаємодії ринків освітніх послуг та праці; підготувати пропозиції щодо удосконалення змісту і процесу підготовки спеціалістів; забезпечити зворотний зв'язок роботодавців з навчальними закладами; забезпечити незалежну оцінку якості підготовки спеціалістів.

Література

1. Олейникова О.Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования/ О.Н.Олейникова, А.А.Муравьева.- [Электронный Ресурс].- Режим доступа. - <http://www.cvets.ru/deyat0.html>
2. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с.
3. Куфтырёв И.Г. Партнерство университетов и бизнеса: опыт США. Информационно-аналитические материалы/ Куфтырёв И.Г., Рыхтик М.И.- Нижний Новгород.-2011 г.-21 с.]
4. Рисин И. Е. Расширение форм сотрудничества ВУЗов и бизнеса как основа развития инновационного потенциала зарубежный опыт для России / Рисин И. Е.- [Электронный Ресурс].- Режим доступа. - <http://www.it-expo.org/de/2009-04-29-11-17-26-/3-2009-04-29-11-16-21/7-2009-04-29-12-09-58>
5. Звіт про людський розвиток [Електронний Ресурс].-Human Development Report 2011-Режим доступа.- <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/>
6. Алашеев С. Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования/ С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк.- [Электронный Ресурс].- Режим доступа. <http://lib.mexmat.ru/books/71208>
7. Дослідження Світового економічного форуму про конкурентоспроможність в світі [Електронний Ресурс].- The Global Competitiveness Report 2011-2012 - Режим доступа.- <http://gcr.weforum.org/gcr2011/>
8. Мартякова О.В. Инновационные технологии в системе гармонизации рынков труда и образования / О.В. Мартякова - Маркетинг і менеджмент інновацій.- 2010.- № 2.- С. 160-169.