

## **Відновлення трудового потенціалу підприємств на основі удосконалення форм співробітництва з вищими навчальними закладами**

Модернізація економіки, соціальних та інституційних відносин, зорієнтованих на інноваційний спосіб господарювання, інтеграції виробництва, науки і освіти, формує нові вимоги до людського капіталу, рівня відновлення трудового потенціалу, що сприяє практичній реалізації зростаючих вимог сучасного суспільства щодо підвищення ефективності та конкурентоздатності виробництва. Успіх проведення структурних, технологічних та науково-технічних перетворень щонайбільшою мірою залежить від якості людських ресурсів, компетентності і професіоналізму всіх категорій працівників. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність адекватного розвитку соціальної сфери, ринку праці, а також підсилення уваги до проблем відновлення та використання трудових ресурсів, в тому числі і на рівні підприємств.

З початку XXI століття активно розробляються світові університетські рейтинги. Найавторитетніші світові системи, котрі існують на сьогоднішній день у цій галузі, – Академічний рейтинг університетів світу (Шанхайський рейтинг, ARWU) та Рейтинг університетів світу за версією «Таймс» (The Times Higher Education-QS World University Rating). Але жодного українського вищого навчального закладу серед п'ятисот найкращих університетів світу немає. Кожен рейтинг має свою специфіку, але на думку авторів, головний критерій оцінювання повинен відображати гармонійність інтересів роботодавців та випускників – процес працевлаштування та наявність професійних якісних знань.

Низький рівень забезпеченості навчальних закладів сучасним дослідницьким та навчальним обладнанням, матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами приводить до зниження потенційних можливостей у наданні високоякісних освітніх послуг. Це, в свою чергу, приводить до істотного зростання втрат українського бізнесу від неякісної освіти та невідповідної професійної підготовки працівників.

Проблема працевлаштування молоді у сучасних умовах економічної нестабільності набуває актуальності та гостро постає перед молодими спеціалістами, вищими навчальними закладами (ВНЗ), роботодавцями, державою. Наявність вищої освіти для більшості випускників ВНЗ в Україні, на жаль, не є гарантією забезпечення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках праці.

Актуальність організаційних, правових та економічних проблем відновлення трудового потенціалу підприємств привертає до їх розв'язання увагу зарубіжних та вітчизняних вчених.

Методологічні основи прогнозування зайнятості з урахуванням динаміки потреби економіки в робітниках певного професійно-кваліфікаційного складу представлені в роботах Л.Чижової. Обґрунтовано імітаційну модель формування прогнозної структури попиту на робочу силу

в розрізі професійно-кваліфікаційних груп, використання якої дозволяє кількісно оцінювати характер існуючих взаємозв'язків між суб'єктами ринків праці та освітніх послуг [17].

Проблеми якості освіти у різних її вимірах досліджують такі науковці: як проблему філософії освіти – В. Андрущенко, В.Вікторов, В. Кремень; з позицій педагогічної науки і практики – О.Овчарук, О.Локшина, О.Ляшенко, О.Савченко та інші. Трактування поняття якісна освіта визначено у роботах як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників [3;7;8;15;16]. Разом з тим оцінено значення цього поняття для вищої освіти України в умовах європейської інтеграції, визначено чинники, які впливають на якість освітньої послуги. Встановлено, що на рівні навчального закладу потрібно забезпечити якісне надання освітніх послуг; дієво впроваджувати міжнародні стандарти якості освіти; сприяти організації навчального процесу, адекватного сучасним тенденціям розвитку національної та світової економіки; сприяти контролю за якістю підготовки кадрів на усіх рівнях навчання; прикласти максимум зусиль до участі навчальних закладів у річних рейтингах вузів світу [10].

Розробка методики діагностики стану вищої школи, яка враховує всі аспекти її діяльності в регіонах, а також стан промислового виробництва, який формує потребу в підготовці кадрів проводиться І.А. Майбуровим в рамках дослідження процесів регіоналізації вищої освіти [12]. Пропонується використання методу взаємної діагностики, який дозволяє виявити розбалансованість в рівнях розвитку вищої школи та промисловості в регіонах. Можливість такого оцінювання має суттєве практичне значення для розробки заходів адресних програм стимулювання діяльності окремих елементів системи вищої освіти.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та формування пропозицій щодо удосконалення форм співробітництва в освітній сфері, що сприятиме підвищенню ефективності відновлення трудового потенціалу підприємств.

Людський фактор є визначальним в становленні успішності бізнесу наряду з грамотно сформованою стратегією, ефективним управлінням фінансами, використанням сучасних технологій. Сучасний бізнес визнає необхідність інвестиційних вкладень в його розвиток та відновлення. Проблема термінологічної визначеності поняття «трудова потенціал підприємства» та його співвідношення з близькими категоріями – «людський капітал», «людські ресурси» має вагомим значення як при формуванні концептуальних основ управління інвестиціями в людський фактор, так і при обґрунтуванні конкретних практичних рішень на рівні підприємства.

Відновлення людського капіталу – це трансформація людського потенціалу в людські ресурси через обернення фаз відтворення (формування, розподіл та використання). Такого висновку можна дійти, дослідивши характеристики людського фактору, які використовуються в сучасній економічній літературі.

Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу.

Людський капітал — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений працівниками підприємства певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності підприємства, що сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання його доходів.

Тобто, за умови реалізації підприємством сукупної кваліфікації та професійних здібностей працівників підприємства в економічній діяльності та забезпечення за рахунок цього зростаючої доходності вкладених в розвиток персоналу інвестицій трудовий потенціал підприємства набуває ознак людського капіталу.

Основним факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу суспільства, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-культурного рівня населення. Елементом, який входить до кола об'єктів управління трудовим потенціалом підприємства є знання (освіта, кваліфікація, досвід, навички) дійсних та потенційних членів його трудового колективу.

Процес відновлення трудового потенціалу підприємства, в частині його освітньої складової, включає наступні фази.

1. Формування трудового потенціалу відбувається в системі професійної та вищої освіти. Визначальним при цьому є рівень готовності випускників освітніх закладів до професійної діяльності.

2. Розподіл (перерозподіл) трудового потенціалу охоплює процеси працевлаштування осіб, які отримали освіту відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Ефективність такого розподілу забезпечується дотриманням відповідності обійнятих випускниками посад та зайнятих робочих місць їх освіті – за її рівнем та за професійною направленістю.

3. Використання трудового потенціалу – процес ефективної реалізації в господарському процесі сформованих знань, умінь, навичок та досвіду членів трудового колективу. Специфікою названої стадії в сучасних умовах є схильність сформованого людського капіталу до морального зносу внаслідок впливу зовнішніх технологічних та інформаційних факторів. Прискорення швидкості реалізації інновацій (особливо у сфері ІТ-технологій) вимагає навчання персоналу, який вже тривалий час працює на підприємстві.

Забезпечення ефективності процесів відновлення трудового потенціалу підприємств можливе за рахунок активізації взаємодії суб'єктів освітнього процесу (професійних та вищих навчальних закладів) та суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій).

Функціонування окремих вищих навчальних закладів передбачає існування різних форм зв'язків: між навчальними закладами – розробка освітніх стандартів, обмін студентами і викладачами, підготовка та використання навчально-методичної літератури, методичного та

інформаційного забезпечення, обмін досвідом; між навчальними закладами та роботодавцями – працевлаштування випускників, підготовка і перепідготовка кадрів, проведення спільної інноваційної діяльності тощо.

Для встановлення сталих зв'язків між суб'єктами освітнього процесу на міжнародному рівні, необхідно, перш за все, відпрацювати механізм такого співробітництва на регіональному та державному рівнях. При цьому напрямки внутрішнього та зовнішнього співробітництва розглядаються по відношенню до окремих навчальних закладів так і їх сукупності – системи освіти. Специфіка діяльності суб'єктів співробітництва визначає його зміст та форму (табл. 1).

Таблиця 1

Зміст та форми співробітництва суб'єктів освітнього процесу

Показник	Вид співробітництва	
	Внутрішнє	Зовнішнє
Суб'єкти	Навчальні заклади	Навчальні заклади та підприємства
Зміст	Обмін інформацією, досвідом, засобами навчання	Обмін результатами освітньої та наукової діяльності
Форма	організація наукових і науково-технічних конференцій, симпозіумів, семінарів, «круглих столів»; участь в освітніх та наукових програмах; проведення спільних наукових і науково-технічних досліджень; участь у програмах обміну студентами, аспірантами, науково-педагогічними та науковими працівниками; укладання договорів із працівниками інших ВНЗ для забезпечення якісного викладання окремих навчальних дисциплін	використання у виробничій діяльності результатів наукових та науково-технічних програм; спільна реалізація інноваційних проектів; стажування викладачів на підприємствах за відповідним фахом; залучення провідних фахівців підприємств до викладацької роботи за контрактом та до проведення підсумкової атестації випускників; працевлаштування випускників; підготовка та перепідготовка кадрів

Співробітництво в рамках системи вищої націлене на спільне розв'язання задач підвищення якості надання освітніх послуг. В його основі лежить обмін інформацією, досвідом, науковими та навчально-методичними

напрацюваннями. Основою взаємовигідного співробітництва між вищими навчальними закладами та підприємствами є обмін результатами їх діяльності, який сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів та забезпечує відповідність змісту освітніх програм вимогам сучасних роботодавців.

Проблеми зайнятості молоді в Україні, яка становить третину загальної чисельності незайнятих громадян, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості, регулюються відповідно до положень законів України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 №803-XII [5] та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III [6]. Шляхи покращення ситуації, викладені в діючому законодавстві регулювання питання працевлаштування не є ефективними, оскільки фактична кількість безробітних серед молоді майже втричі перевищує офіційні показники.

Проблеми молоді на ринку праці спричинені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки [4]:

- досить високим освітнім рівнем;
- низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного й соціального середовища;
- підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці;
- високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлена неусталеністю та слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини.

Але в Україні отримання високого освітнього рівня не підкріплюється реальним практичним досвідом випускників.

Кожний вищий навчальний заклад має дворівневу систему навчання для отримання освітньо-кваліфікаційних рівнів, структуру (терміни) більшість яких наведено на рис. 1.



Рисунок 1. – Рівні вищої освіти в Україні

На думку авторів сучасне отримання вищої освіти має значний недолік: більший термін – 4 роки (бакалавр) вивчає дисципліни більш зосередженні на теорії, а останні 1–1,5 роки (спеціаліст, магістр) на застосуванні теоретичних баз та науковій діяльності. Для вирішення початкових питань (наявності досвіду роботи в майбутньому при працевлаштуванні) з потенційними роботодавцями, автори пропонують на першому рівні (термін 4 роки) – застосовувати практичні навички (вивчення програм, виконання лабораторних робіт, стажуванні за майбутнім фахом), а на другому рівні (останні 1–1,5 роки) – займатися новітніми розробками.

Законодавчо держава проявляє турботу по відношенню до випускників вищих навчальних закладів, тому їй наділяє освічену молодь особливим правовим статусом – молодий спеціаліст. Молодим фахівцям (випускникам державних навчальних закладів) надається робота відповідно до отриманої спеціальності та кваліфікації на строк не менше 3 років (ст. 197 КЗпП) [11]. Також їм гарантується право на відпустку тривалістю 30 календарних днів, за час якої виплачується допомога в розмірі місячної стипендії за рахунок замовника.

Але щоб отримати роботу, потрібен фаховий досвід, яким ВНЗ не забезпечують. У 2011 році серед молоді до 24 років спостерігається високий рівень безробіття (17,4%), низький рівень зайнятості (33,5%), а також високий рівень не активності. Зокрема частка юнаків та дівчат, які не працюють і не вчаться, в Україні становить майже 19% [2]. Реального працевлаштування молоді в сучасній країні майже не відбувається – в більшості випадків ВНЗ зобов'язує випускників засвідчувати фіктивні гарантовані листи працевлаштування, щоб не мати складностей з фінансуванням державним замовленням та своєю престижністю (чим привабливіший перелік спеціальностей, тим більша кількість абітурієнтів), тим самим надавати недостовірну інформацію Міністерству науки, молоді, культури та спорту. А роботодавці, в свою чергу, не можуть відібрати головні критерії, за якими можна оцінити молодого фахівця та надати нові робочі місця. Звідси виникає приховане безробіття.

Таким чином, участь роботодавців в системі працевлаштування випускників ВНЗ по більшій мірі фіктивна, тому що керівники не мають стимулу брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю досвіду потенційних підлеглих.

Важливість обраної теми обумовлена необхідністю виконання завдання по створенню ефективного державного механізму працевлаштування молоді, особливе місце в якому займає якість вищої освіти та можливість практичного застосування набутих знань.

Якість освіти – це ряд системно-соціальних якостей і характеристик, які визначають відповідність системи освіти прийнятним вимогам, соціальним нормам, державним освітнім стандартам [9].

Отримання якісної освіти залежить від наступних факторів:

1) якості вимог – цілей, стандартів і норм;

2) якості ресурсів – програм, контингенту абітурієнтів, кадрового потенціалу, фінансів, матеріально-технічного забезпечення;

3) якості освітніх процесів – освітніх технологій, наукової та навчальної діяльності, управління.

Вищенаведені показники забезпечують підготовку кваліфікованих молодих фахівців, якщо будуть використовуватися сучасно ефективно.

Іноземні науковці та експерти застосовуються три основних підходи до оцінювання якості освіти:

- результативний (об'єктивні показники);
- репутаційний (експертні оцінки);
- загальний (експертні оцінки об'єктивних показників).

В будь-якій країні можуть використовуватися і такі показники як: престижність ВНЗ (традиційний підхід), відповідність стандартам (науковий підхід), задоволення клієнта (менеджерський підхід), споживач визначає якість (споживчий підхід), користь вищого закладу для суспільства (демократичний підхід).

Якість освіти повинна визначати рейтинг вищих навчальних закладів будь-якої держави, в яких молодь може вчитися та отримувати потужні знання. Рейтинг (від англ. rating) – це числовий або порядковий показник успішності або популярності, який відображає важливість або вплив певного об'єкта або явища [1].

Саме рейтинг впливає на думку суспільства, оскільки будь-яка сучасна молода людина бажає навчатися та отримати престижний диплом (в певних регіонах обрати найкращий заклад для себе). В Україні існує безліч рейтингів ВНЗ («Компас», «Гроші», «Топ-200» та ін.), розроблені різними організаціями. Рейтинги значно відрізняються один від одного через різні критерії та методики оцінювання, що вводить в оману майбутніх молодих спеціалістів. Вони не мають головного – реального та ефективного показника якості освіти.

Один з авторів провів дослідження якості власних отриманих знань на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»: у 2011 році став абітурієнтом трьох вищих навчальних закладів – для вступу на другий рівень вищої освіти з метою отримання освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» або «магістр».

Обрані за рейтингом ВНЗ:

«А» – базовий національний технічний університет, в якому навчався 4 роки;

«В» – престижний національний університет економіки та торгівлі;

«С» – державний університет, складав іспити одразу на 3 спеціалізації необхідного фаху.

«+» – рекомендований на зарахування за державним замовленням;

«-» – не рекомендований на зарахування за державним замовленням.

У таблиці 1 зведені критерії відбору та результати вступної компанії.

## Критерії відбору та результати вступної компанії

ВНЗ	Кількість дисциплін у фаховому іспиті	Шкала оцінок	Екзамен. оцінка з фахового іспиту			Екзамен. оцінка з іноземної мови	Результат вступу на ОКР «спеціаліст»			Результат вступу на ОКР «магістр»		
А	10	50 балів	46			40	державний бюджет +			державний бюджет +		
В	3	200 балів	149			не явка	державний бюджет +			–		
С	6	100 балів	57	46	37	30	+	+	+	–	+	–

При відборі конкурсантів враховувався середній бал диплому освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» – у ВНЗ «А» та «С», а наукові досягнення (перемоги, наявність статей) враховувались тільки у ВНЗ – «В» та «С». Таким чином всі дисципліни які входили у склад екзамену з фаху – були знайомі за підготовкою, але рівень володіння теоретичними та практичними навичками – суттєво різний. Ця проблема зумовлена також різними типами та структурами завдань, кількістю наявних дисциплін в екзаменаційних квитках обраних ВНЗ:

«А» (10 дисциплін у фаховому іспиті) – 40 тестових завдань відкритого типу та 1 комплексне практичне завдання;

«В» (3 дисципліни у фаховому іспиті) – 25 тестових завдань відкритого типу, 10 завдань закритого типу та 3 теоретичних питання;

«С» (6 дисциплін у фаховому іспиті) – 100 тестових завдань відкритого типу.

Було виявлено одну з головних проблем при вступі у ВНЗ – відсутність уніфікації навчальних програм за спеціальностями (в кожному навчальному закладі різні вимоги). Отже абітурієнт ВНЗ, який володіє лише 50% потрібних знань на вступних випробуваннях, може бути зарахованим на місця за державним замовленням, а для вступу на контрактну основу узагалі – мінімальний показник 24%. Це підтверджує факт низької якості вищої освіти в Україні. Національні та державні ВНЗ III-IV рівнів акредитації надають послуги навчання освітньо-кваліфікаційним рівням («бакалавр», «спеціаліст», «магістр») без наявності достатніх якісних знань і навиків. В подальшому цей фактор негативно впливає на процес працевлаштування і виконання професійних завдань. Тому автори пропонують удосконалити механізм державного управління шляхом створення Регіональних та Всеукраїнських центрів сертифікації випускників ВНЗ, які нададуть змогу оцінювати якість знань і практичних навиків роботодавцям та працевлаштовувати молодь, а також розробити формулу формування реального рейтингу престижності ВНЗ.



Центр сертифікації випускників (ЦСВ) – новостворена організація, яка матиме за головну мету: оцінювання якості освіти за розробленою єдиною програмою перевірки знань для різних спеціальностей ВНЗ III-IV рівнів акредитації. Склад організацій пропонується створити з фахівців Мінпраці, Міносвіти, роботодавців та науковців. Такі центри зможуть суттєво впливати на процес працевлаштування та перевірки якості знань в Україні (на основі науково-обґрунтованого прогнозу потрібних суспільству кадрів) рисунок 2. При цьому будуть враховуватися особливості регіонів, адже одні умови та структура підприємств у Донбасі, інші у Прикарпатті чи Криму.

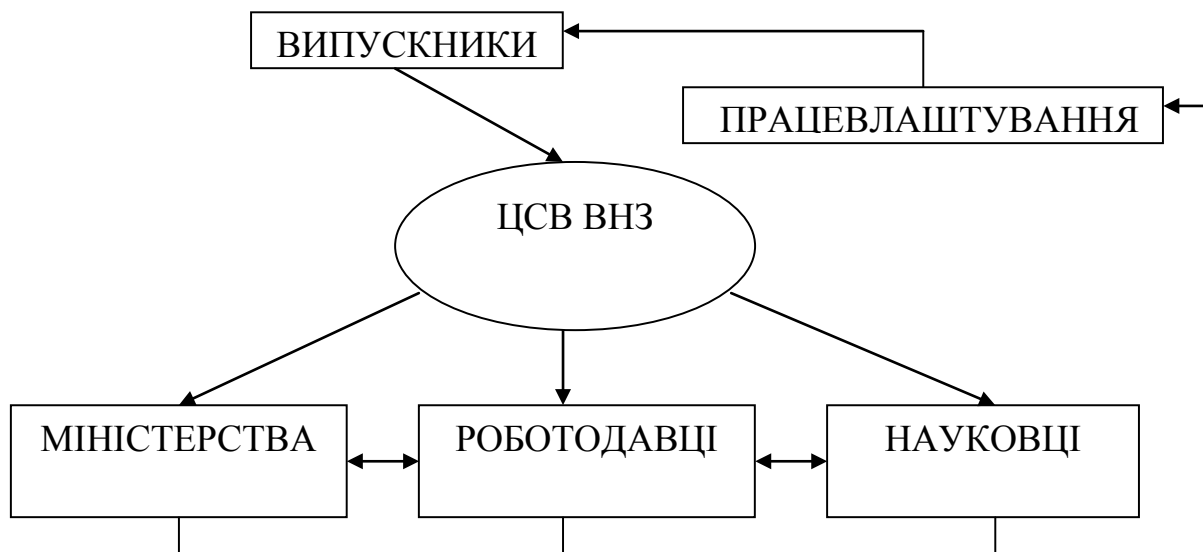


Рисунок 2. – Взаємодія представників ЦСВ

Кожний випускник за бажанням зможе пройти сертифікацію та при закінченні ВНЗ отримати разом з дипломом про вищу освіту і державний сертифікат якості набутих знань. Роботодавці будуть мати можливість при відборі на посаду приймати ідентифіковані документи та надавати робоче місце, не вимагаючи досвіду роботи записаного у трудовій книжці. Це надасть змогу мотивувати всі ВНЗ більш якісно проводити навчальні процеси, оскільки показник сертифікованих випускників впливатиме на працевлаштування, а і згодом на престижність вищої освіти України. Місія діяльності ЦСВ – удосконалення механізму надання молодим громадянам першого робочого місця, сприяння державою формуванню молодих спеціалістів та визнання їх роботодавцями.

Пропонується розробити міністерствами законодавчу базу державної підтримки: Закон України «Про діяльність центрів сертифікації випускників ВНЗ III-IV рівнів акредитації», положення та підзаконні нормативно-правові акти, а також внести зміни у Кодекс законів про працю. Доцільно фінансувати ЦСВ ВНЗ за рахунок бюджетів усіх рівнів, прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах та ефективно впроваджувати їх у державній молодіжній політиці.

Автори, проаналізував діючі рейтинги ВНЗ, роблять висновки, що вони складені із показників, які не відображають фактичний рівень якості освіти в Україні, та розробляють власну формулу розрахунку престижності ВНЗ III-IV рівнів акредитації:

$$PP_{\text{ВНЗ}} = I_{\text{НП}} + I_{\text{РС}} + I_{\text{С}}$$

де:  $I_{\text{НП}}$  – індекс якості науково-педагогічного потенціалу;

$I_{\text{РС}}$  – індекс реального співробітництва (між ВНЗ та компаніями-роботодавцями);

$I_{\text{С}}$  – індекс сертифікації (отримується за даними сертифікації випускників у ЦСВ ВНЗ України III-IV рівнів акредитації).

Таким чином, якщо врахувати запропоновані індекси, можна сформулювати державний рейтинг, який в свою чергу буде відображати реальний рівень престижності ВНЗ та буде мотивувати університети здійснювати надання освітньо-кваліфікаційних рівнів більш якісно та досконало.

Якщо звернутися до досвіду країн з розвинутою ринковою економікою, можна виділити три основні моделі взаємодії в галузі професійної освіти. Їх характеристика представлена в табл. 3.

Таблиця 3

Порівняльна характеристика моделей співробітництва в галузі професійної освіти країн ЄС

Характеристика моделі	Модель соціального партнерства		
	Ліберальна модель (Великобританія)	Модель державного втручання (Франція, Фінляндія)	Неокорпоративна модель (Німеччина, Нідерланди, Данія)
Мета співробітництва	Здійснення впливу на державу і сферу освіти для підвищення рівня підготовки кадрів	Визначення та координація напрямків державної політики в галузі професійної освіти і навчання на підставі конструктивного соціального діалогу	Забезпечення взаємодії між ринком праці та системою професійної освіти
Функції співробітництва	Розробка національних стандартів професій та удосконалення національної системи кваліфікацій; аналіз існуючих можливостей навчання; розвиток	Забезпечення інтеграції елементних структур ринку праці: представників бізнесу, асоціації робітників, освітніх закладів	Формування змісту професійної освіти; забезпечення якості освіти та навчання; організація виробничого навчання; моніторинг соціальних і технологічних змін на

	профорієнтації та консультування в галузі професійної кар'єри		ринку праці
Організаційний механізм співробітництва	Укладання галузевих угод з умінь, які сприяють підвищенню ролі роботодавців в визначенні потреби в навчанні.	Для забезпечення зв'язку системи професійної освіти з ринком праці в кожному міністерстві створені комісії з праці;	Національні організації формуються з представників промисловості і бізнесу, Конфедерації профспілок та системи освіти діють в рамках приватного права та мають статус приватних структур
Економічний механізм співробітництва	-	Система обов'язкових податків та зборів, за рахунок яких фінансуються програми професійної освіти	Система податкових пільг для компаній, які беруть участь в реалізації програм професійного навчання

Представлені моделі соціального партнерства характеризуються високим рівнем децентралізації управління, а також обов'язковістю участі роботодавців в виконанні основних функцій та досягнення загальної мети – забезпечення відповідності рівня підготовки кадрів вимогам ринку праці, які змінюючись, постійно зростають. Залучення сторін до конструктивного діалогу забезпечується певним механізмом, який, в усіх розглянутих моделях має організаційну та економічну складові. Привертає увагу організаційна форма співробітництва Нідерландів, представлена рядом національних організацій, які представляють інтереси держави, робітників і роботодавців та здійснюють взаємодію між ринком праці та системою професійної освіти.

Ці організації діють в рамках приватного права (як фонди та асоціації), що забезпечує гнучкість взаємодії всіх структур, безпосередньо зацікавлених в кваліфікованій робочій силі [14]. Залучення роботодавців до соціального партнерства в сфері професійної освіти реалізується шляхом використання економічних мотиваційних важелів через встановлення спеціальних податків та зборів та надання можливості зниження податкових виплат за участь в програмах реалізації державної політики в сфері професійної освіти.

Доречно використання викладеного досвіду як інформаційного фону для удосконалення механізму співробітництва підприємств та освітніх закладів в Україні, оскільки на сьогоднішній день вітчизняні підприємства до формування змісту професійної освіти, забезпечення та контролю якості освітнього процесу, розвитку профорієнтації та консультування в галузі професійної кар'єри залучаються лише через суб'єктивні стосунки між

відповідними посадовими особами без відповідного законодавчо закріпленого економічного механізму.

В результаті дослідження соціальних та економіко-правових аспектів вищої освіти та працевлаштування молоді в Україні отримано висновки та внесено пропозиції:

- за умови реалізації підприємством сукупної кваліфікації та професійних здібностей працівників підприємства в економічній діяльності та забезпечення за рахунок цього зростаючої доходності вкладених в розвиток персоналу інвестицій трудовий потенціал підприємства набуває ознак людського капіталу;

- забезпеченню ефективності відновлення трудового потенціалу підприємств сприятиме розширення існуючих форм співробітництва закладів освіти та господарюючих суб'єктів;

- предметом співробітництва підприємств та закладів вищої та професійної освіти поряд із обміном результатами освітньої та наукової діяльності має стати участь суб'єктів бізнесу в незалежному оцінюванні якості освіти та практичній підготовці студентів;

- проведено авторське дослідження якості знань на прикладі вступної компанії 2011 року та зроблено порівняльний аналіз на прикладі трьох державних вищих навчальних закладів;

- розроблено формулу розрахунку престижності ВНЗ III-IV рівнів акредитації, за якою пропонується формувати рейтинг вищих навчальних закладів України;

- запропоновано створення Регіональних та Всеукраїнських центрів сертифікації випускників ВНЗ III-IV рівнів акредитації з метою вирішення проблем працевлаштування молодих спеціалістів, примноження їх фахових знань без початкового досвіду роботи, та підняття якості освіти в регіонах;

- внесено рекомендації щодо удосконалення законодавчої бази: Кодекс законів про працю, ЗУ «Про вищу освіту», розробити ЗУ «Про діяльність центрів сертифікації випускників ВНЗ III-IV рівнів акредитації», підзаконні нормативно-правові акти для запобігання труднощів при отриманні першого робочого місця особі з правовим статусом «молодий спеціаліст»;

- охарактеризовані моделі соціального партнерства в сфері професійної освіти країн з розвинутою ринковою економікою: Великобританії, Франції, Фінляндії, Німеччини, Нідерландів, Данії. Запропоновано викладений досвід покласти в основу розробки механізму управління відновленням людського капіталу в Україні.

Розроблені пропозиції удосконалення організації та методики оцінки якості вищої освіти ефективно вплинуть на діяльність механізму працевлаштування молоді, реально підвищать рівень навчання в Україні та нададуть змогу потрапити українським ВНЗ у світові університетські рейтинги.

Проведене дослідження створює основу для подальшої розробки механізму управління відновленням трудового потенціалу підприємств України.

## Література

1. Вікіпедія // вільна енциклопедія». – [Електр. ресурс] – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
2. Газета «Відомості.ua»: В Україні високий рівень безробіття серед молоді. – [Електр. ресурс] – Режим доступу: <http://vidomosti-ua.com/news/27923>
3. Громова Л. А., Трапицин В., Тимченко В. Качество образования в контексте программы ЮНЕСКО „Образование для всех”: Российское видение. – Спб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2006. – 72 с.
4. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров та ін. – 2-ге вид., доopr. і допов. – К. : КНЕУ, 2005. – с. 156.
5. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» ». – [Електр. ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14>
6. Закон України «Про зайнятість населення». – [Електр. ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>
7. Згуровський М.З. Болонський процес-структурна реформа вищої освіти на європейському просторі / М.З. Згуровський». – [Електр. ресурс] – Режим доступу: <http://kpi.ua/bologna>
8. Ильенкова С.Д. Показатели качества образования / С.Д. Ильенкова. – [Електр. ресурс] – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=124&pub=1332>
9. Каменская Е. Виступ 12-13 березня 2001р. в Російському університеті дружби народів на "круглому столі" з проблем якості вищої освіти: «Обеспечение качества высшего образования: российский опыт в международном контексте»). // Alma Mater («Вестник высшей школы»). - 2001. - № 6. - С. 16.
10. Кінаш І.П. Якість освіти як результат, процес, та освітня система– Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.5. – [Електр. ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnltsu/21\\_5/363\\_Kin.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/21_5/363_Kin.pdf)
11. Кодекс законів про працю України (КЗпП). – [Електр. ресурс] – Режим доступу: [http://www.jobs.ua/ukr/kzot/articles\\_all/](http://www.jobs.ua/ukr/kzot/articles_all/)
12. Майбуров И.А. Методология состояния высшей школы и промышленности в регионах // Экономика образования. – 2004. – № 4. – С. 36 – 49.
13. Масленников О.Ю., Фльорко – Львівська М.І. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 241-245.
14. Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах ЕС // Труд за рубежом. – 2005. – № 2(66). – С. 61 – 82.
15. Плаксий С.И. Парадоксы высшего образования / С.И. Плаксий. – М.: Изд-во "Профи-К", 2005. – С. 146.

16. Селезнева Н.А. Оценка качества профессионального образования / Н.А. Селезнева. – М. : Изд-во "Профи-К", 2001. – С. 81.
17. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы // Человек и труд. – 2004. – № 8. – С. 37 – 40.