

## КЛЮЧОВІ ІДЕЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РОБОТОДАВЦІВ

**Хриков Є. М.**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*завідувач кафедри публічної служби та управління навчальними й соціальними закладами*

*Луганський національний університет імені Тараса Шевченка*

*пл. Гоголя, 1, Старобільськ, Луганська область Україна*

*[orcid.org/0000-0002-5496-2753](https://orcid.org/0000-0002-5496-2753)*

*[enxr@ukr.net](mailto:enxr@ukr.net)*

### **Ключові слова:**

*ключові ідеї, взаємодія, заклади вищої освіти, роботодавці.*

У статті здійснено обґрунтування ключових ідей підвищення ефективності взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців. На основі аналізу літератури з'ясовано, що науковці виокремлюють ефективний довід, недоліки, перспективні завдання з оптимізації взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців. Узагальнення отриманої інформації дозволило виокремити такі ключові ідеї оптимізації взаємодії, як спрямованість взаємодії на розвиток регіону та країни; партнерський характер взаємодії; нормативне закріплення мети, змісту, форм взаємодії; орієнтація на перспективне планування взаємодії; поєднання використання досвіду вітчизняного, міжнародного досвіду взаємодії та розроблення її інноваційних форм; технологічне забезпечення функціонування системи взаємодії за допомогою напрацьованих її форм; спрямованість працівників на забезпечення взаємодії; вирішення проблеми взаємодії на чотирьох рівнях (державному, регіональному, галузевому та рівні окремих установ).

Розглянуто алгоритм дій налагодження взаємодії з роботодавцями на рівні кафедри університету. Перший крок – визначити наявних та потенційних партнерів взаємодії. Другий – мотивувати їх на активізацію взаємодії за допомогою особистісного спілкування, листів, нарад. Третій – нормативне та організаційне визначення взаємодії шляхом розроблення нормативних документів, корекції посадових обов'язків та створення певних колегіальних органів із представників партнерів взаємодії. Четвертий – розроблення перспективних планів спільної роботи. П'ятий – розроблення критеріїв та аналіз процесу взаємодії, що може стати основою для його вдосконалення та корекції.

Зроблено висновок, що оновлення змісту та форм взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців може стати суттєвим чинником для прогресу цієї ланки освіти та розвитку всієї країни.

## KEY IDEAS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF COOPERATION BETWEEN HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS AND EMPLOYERS

**Khrykov Ye. M.**

*Doctor of Pedagogy, Professor,*

*Head of the Department of Public Service and Management of Educational and Social Institutions*

*Luhansk Taras Shevchenko National University*

*Gogol sq., 1, Starobilsk, Luhansk Region, Ukraine*

*orcid.org/0000-0002-5496-2753*

*enxr@ukr.net*

### **Key words:**

*key ideas, cooperation, higher educational establishments, employers.*

The key ideas for improving the efficiency of cooperation between higher educational establishments and employers are substantiated in the article. It has been found out on the basis of literature analysis that scientists highlight effective experience, disadvantages, promising tasks for optimization of cooperation between higher educational establishments and employers.

Summarizing of the obtained information allowed us to highlight the key ideas for optimization of cooperation: the focus of cooperation on the development of region and country; partnership nature of cooperation; normative consolidation of purpose, content, forms of cooperation; orientation on promising cooperation planning; combination of using of domestic and international experience of cooperation and development of its innovative forms; technological support for functioning of the system of cooperation by means of its developed forms; employees' focus on cooperation; solution of the problem of cooperation at four levels - state, regional, sectoral and the level of separate institutions.

The article deals with the algorithm of actions of establishing cooperation with employers at the level of the university department. The first step is to identify existing and potential cooperation partners. The second step is to motivate them to activate the cooperation through personal communication, letters, meetings. The third step is the regulatory and organizational definition of cooperation by means of the development of regulatory documents, correction of job duties and creation of certain collegial bodies of representatives of cooperation partners. The fourth step is to develop perspective plans for co-working. The fifth step is to develop criteria and analyze the cooperation process, which can be used as a basis for improvement and correction.

The article concludes that updating of the content and forms of cooperation between higher educational establishments and employers can be a significant factor for progress of this sector in education and development of the whole country.

**Постановка проблеми.** Розвиток вищої освіти є однією з провідних умов прогресу нашої країни. Одним із важливих напрямів підвищення якості вищої освіти є вдосконалення механізмів взаємодії закладів вищої освіти (далі – ЗВО) та роботодавців. Така взаємодія дозволяє осучаснювати зміст освіти, покращувати практичну підготовку фахівців, спрямовувати наукові дослідження на вирішення актуальних проблем, удосконалювати матеріальну базу ЗВО, залучати до організації навчального процесу практичних працівників.

**Аналіз досліджень.** Проблема взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців знайшла своє висвітлення в науковій літературі, в якій окреслено

масові недоліки цього процесу (С. Безвух), представлено досвід вирішення цієї проблеми в інших країнах (В. Покідіна), розглянуто зміст діяльності з налагодження такої взаємодії (І Мазур.), здійснено класифікацію форм взаємодії (С. Тарасенко, М. Демченко), описано досвід відповідної діяльності українських закладів вищої освіти (Н. Шевчук, О. Допілко, О. Сапільнікова), визначено актуальні завдання з розвитку взаємодії (В. Чумак).

**Мета статті** – обґрунтувати ключові ідеї оновлення процесу взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз та узагальнення всієї зібраної інформації дозволив

визначити ключові ідеї взаємодії ЗВО та роботодавців. **Спрямованість взаємодії на розвиток регіону та країни.** У наш час поширеною є практика позиції ЗВО як «прохача» допомоги в наборі студентів на навчання, покращенні матеріальної бази, виконанні дипломних та магістерських досліджень. Ці цілі мають локальний характер та є значущими переважно для ЗВО. Тому важливіше висувати більш масштабні цілі, важливі для всіх учасників процесу взаємодії. Реалізація таких цілей має забезпечувати розвиток регіону та країни. Але такі цілі мають бути не абстрактними, а конкретними та спрямованими на вирішення наявних регіональних та державних проблем. Прикладами таких проблем є розроблення інноваційних продуктів та технологій, підвищення конкурентоспроможності організацій (установ, фірм, підприємств), забезпечення економічного розвитку об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ), розвиток громадської активності мешканців ОТГ, створення системи професійного розвитку публічних службовців протягом життя, налагодження взаємодії різних суб'єктів управління на місцевому рівні. Спільне виокремлення таких проблем дозволяє ЗВО проводити оновлення змісту освіти, організувати наукові дослідження, виконувати магістерські роботи, залучати практичних працівників до викладання, організувати стажування викладачів, оновлювати практичну підготовку студентів, запроваджувати дуальну форму підготовки студентів. ЗВО завдяки наявності фахівців різного спрямування можуть більш комплексно впливати на вирішення суспільних проблем.

**Партнерський характер взаємодії.** Реалізація попередньої ідеї створює передумови для перетворення традиційної взаємодії на партнерську. Партнерство закладів вищої освіти та бізнесу є досить специфічним видом співробітництва через особливості діяльності ЗВО, широкий перелік напрямів їх діяльності, спеціальностей, за якими готують фахівців, цілей та можливостей. Партнерські відносини вигідні для обох сторін. Університети забезпечують себе доходами і новими ідеями зі сфери бізнесу, що допомагає їм сформулювати якісні й актуальні для ринку праці компетентності в студентів, підвищити кваліфікацію викладачів, забезпечити запити на проведення наукових досліджень, підкріпити їх матеріально та фінансово, покращити власний фінансовий стан завдяки наданню розширеного переліку послуг фінансово спроможним організаціям сфери бізнесу. Налагоджена система роботи ЗВО з потенційними роботодавцями підвищує привабливість навчального закладу в очах студентів та абітурієнтів, а бізнес-організації економлять значні кошти на пошуку інноваційних засобів розвитку, а також працівників, які б відповідали цим вимогам.

Організаційно забезпечити партнерський характер взаємодії дозволяє створення громадських рад роботодавців, розвитку територіальних громад, рад при органах виконавчої влади, проектних груп, моніторингових груп, експертних груп, участь у міжнародних проектах. За умов партнерської взаємодії розвиток кожної зі сторін такої взаємодії є умовою розвитку іншої сторони.

**Нормативне закріплення мети, змісту, форм взаємодії.** Взаємодія ЗВО та роботодавців – це процес, який має бути безперервним. Він не може обмежуватися тільки ініціативою окремих працівників та має бути стабільним та постійно відновлюваним. Забезпечити реалізацію цієї ідеї дозволяє розроблення, корекція та прийняття певних нормативних документів: установчих документів, положень про структурні підрозділи, ради роботодавців, посадових обов'язків тощо.

Таким чином, забезпечується легітимізація, інституалізація нових форм взаємодії, перетворення їх у повсякденну практику діяльності працівників ЗВО та їх партнерів.

**Орієнтація на перспективне планування взаємодії.** Реалізація цієї ідеї дозволяє заощаджувати час на учасників процесу взаємодії. Такий ефект досягається за рахунок того, що налагодження взаємодії перетворюється з унікального завдання, яке необхідно кожного року ставити та вирішувати, в більш стабільний та тривалий процес, у якому функції всіх сторін взаємодії зумовлені логікою перспективних планів. Процедурі розроблення та затвердження таких планів мають визначити нормативні документи, які регламентують процес взаємодії.

**Посвідчення використання вітчизняного досвіду, міжнародного досвіду взаємодії та розроблення її інноваційних форм.** Науковий дискурс містить значну кількість публікацій, присвячених формам взаємодії ЗВО з різними партнерами. Так, розроблено класифікацію різних форм взаємодії, які характеризують її зміст, висвітлено досвід інших країн із налагодження такої взаємодії. Але діяльність різних ЗВО та їх партнерів має унікальний характер та відрізняється внутрішніми та зовнішніми умовами функціонування. Як відомо, дуже важко перенести чужий досвід у новий контекст. Можна перенести певну ідею, але вона найчастіше вимагає технологічного пристосування до нових умов. Так, представники ЗВО разом із працівниками місцевого самоврядування можуть вивчити досвід економічного розвитку певних ОТГ, але його не можна перенести без аналізу наявних ресурсів (земельних, фінансових, людських, організаційних, інформаційних). Дійсно ефективні форми розвитку громад, виробництва, суспільних відносин у наш час мають бути інноваційними. Багатодисциплінарність створює

сприятливі умови для участі ЗВО у розробленні програм розвитку ОТГ. Наявність у ЗВО фахівців з економіки, менеджменту, соціології, політології, географії, геології, філології, історії тощо дозволяє здійснити комплексний аналіз певних територій та моделювати їх подальший розвиток.

**Технологічне забезпечення функціонування системи взаємодії за допомогою напрацьованих форм.** Якщо певна ідея не має чітко визначених форм її втілення, вона залишається гаслом, а не основою для розвитку суспільного життя. Так, наприклад, ідею організації практико-зорієнтованих досліджень мають забезпечувати такі форми взаємодії, як лист із пропозицією провести спільну діагностику стану справ та визначити актуальні проблеми, форма колективного обговорення та затвердження напрямів досліджень, розроблення методик діагностики результативності досліджень, визначення процедур запровадження результатів досліджень, визначення форм висвітлення перебігу та результатів досліджень. Актуальною є проблема створення системи моніторингу якості діяльності випускників. Цю проблему необхідно вирішувати на рівні випускової кафедри, ЗВО, регіону, галузі, держави. На рівні кафедри необхідні анкети для опитування випускників, анкети для опитування роботодавців. Мета такого опитування – з'ясувати, які труднощі виникають у діяльності випускників, які додаткові компетентності необхідно формувати.

**Спрямованість працівників на забезпечення взаємодії.** Психологічна спрямованість усіх залучених до процесу взаємодії на ефективну її реалізацію є провідною умовою розвитку цього напрямку суспільних відносин. Сформованість психологічної спрямованості учасників є умовою ефективної взаємодії, а ефективна взаємодія є умовою сформованості психологічної спрямованості на неї учасників цього процесу. Тому ці два завдання необхідно вирішувати паралельно. Але при цьому необхідно враховувати, що поки що рівень психологічної спрямованості працівників ЗВО на взаємодію з роботодавцями є вищим ніж така спрямованість роботодавців. Така ситуація є закономірною, тому що результати діяльності ЗВО більше залежать від співпраці з роботодавцями. До цього треба додати і те, що нові умови акредитації освітніх спеціальностей вимагають активізації такої взаємодії.

На жаль, значна частина роботодавців не відчуває тісного зв'язку ефективності діяльності своїх співробітників із якістю освіти, тому має низький рівень спрямованості на розвиток взаємодії із ЗВО. Причиною такої ситуації є низька якість освіти, одним із показників якої є недостатній рівень взаємодії ЗВО з роботодавцями.

**Вирішення проблеми взаємодії на чотирьох рівнях (державному, регіональному, галузевому та рівні окремих установ).** У вирішенні проблеми налагодження взаємодії ЗВО та роботодавців можна виокремити чотири рівні: державний, регіональний, галузевий та рівень окремих установ та їх партнерів. Досвід провідних країн світу свідчить про те, що наявність розвинутої економіки, сформованість суспільства знань, наявність потужних університетів є обов'язковим контекстом масової плідної співпраці ЗВО з роботодавцями, установами, фірмами та іншими інститутами суспільства. Як правило, високий рівень розвитку економіки країни базується на високотехнологічному, науковомісткому виробництві, провідною умовою якого є наявність високоосвічених кадрів. Тому потреба в налагодженні взаємодії ЗВО та установ різного спрямування є об'єктивно необхідною.

У світі є значна кількість недостатньо розвинутих країн, які орієнтовані на прогрес окремих галузей виробництва. Прогрес таких галузей зазвичай розглядають як прогрес їх працівників, тому саме в таких галузях виникають більш сприятливі умови для взаємодії ЗВО та роботодавців. В Україні такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, публічна служба, регулюються переважно державними механізмами, тому в них є більш сприятливі умови для нормативного налагодження взаємодії ЗВО та роботодавців. Але такий потенціал реалізується не повною мірою. Так, у найбільш нормативно регламентованій системі, якою є публічна служба, проблему законодавчої регламентації взаємодії ЗВО та інститутів публічної служби не вирішено. А в системі вищої освіти унормовано діяльність ЗВО, але складно внормувати відповідну діяльність роботодавців.

До галузевого рівня налагодження взаємодії ЗВО та роботодавців у наш час можна віднести діяльність найбільших компаній. Поширеною є практика створення корпоративних університетів як найвищого рівня взаємодії ЗВО та роботодавців.

На перший погляд, забезпечити дієву взаємодію найпростіше на рівні окремого ЗВО та певного роботодавця. Так, досвід свідчить, що в країні можна знайти окремі локальні приклади ефективної взаємодії ЗВО та окремих роботодавців, але зробити таку взаємодію масовою, традиційною й ефективною можна тільки за умов вирішення цієї проблеми на галузевому та державному рівні. На наш погляд, хибною є логіка вирішення проблеми взаємодії як знизу догори (спочатку на рівні окремих установ, а потім на більш високих рівнях), так і згори донизу. Вирішувати цю проблему треба системно та одночасно на всіх рівнях.

Реалізація обґрунтованих ідей передбачає їх конкретизацію відповідно до визначених рів-

нів взаємодії. Розглянемо алгоритм дій на рівні кафедри університету. Перший крок – визначити наявних та потенційних партнерів взаємодії. Другий – мотивувати їх на активізацію взаємодії за допомогою особистісного спілкування, листів, нарад. Третій – нормативне та організаційне визначення взаємодії шляхом розроблення нормативних документів, корекції посадових обов'язків та створення певних колегіальних органів із представників партнерів взаємодії. Четвертий – розроблення перспективних планів спільної роботи. Плани можуть передбачати формування замовлення на проведення наукових досліджень та запровадження їх результатів,

організацію стажування викладачів, організацію практик, співпрацю у визначенні обсягів підготовки фахівців, організацію дуальної освіти, налагодження системи безперервної освіти, культурно-просвітницьку роботу тощо. П'ятий – розроблення критеріїв та аналіз процесу взаємодії, що може стати основою для його вдосконалення та корекції.

**Висновки.** Таким чином, оновлення змісту та форм взаємодії ЗВО та роботодавців може стати суттєвим чинником для прогресу вищої освіти та розвитку всієї країни. Актуальною проблемою для подальшого дослідження є конкретизація ідей взаємодії для всіх рівнів цього процесу.

### Література

1. Безвух С. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 3. С. 7–14.
2. Безтелесна Л. Механізми взаємодії роботодавців та вищих навчальних закладів в системі безперервної освіти. *Нова педагогічна думка*. 2013. № 1.2. С. 174–177.
3. Мазур І. Стратегія розвитку партнерства вищої освіти, науки та бізнесу *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, 2014. № 12 (165). С. 6–11.
4. Покідіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. *Проект «Популярна економіка: ціна держави»*. 2016. № 41. 25 с.
5. Тарасенко С.І., Демченко М.Є. Партнерство університетів та бізнесу: форми та перспективи розвитку в умовах підвищення інноваційності економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 302–308.
6. Чумак В.Д. Взаємодія роботодавців із закладами вищої освіти: учора, сьогодні, завтра. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/569/1/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4>. 2018.PDF. (дата звернення: 20.03.2020).
7. Шевчук Н.В., Допілко О.В., Сапільнікова О.О. Сучасні тенденції взаємодії вітчизняних університетів та бізнес-одиниць. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84323435.pdf>. (дата звернення: 20.03.2020).

### References

1. Bezvukh S. (2015) Sotsial'ne partnerstvo nauky i biznesu: formy vzaiemodii, problemy i rekomendatsii schodo ikh vyrishennia. [Social partnership of science and business: forms of interaction, problems and recommendations for their solution]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Economic sciences*. [in Ukrainian].
2. Beztelesna L. (2013) Mekhanizmy vzaiemodii robotodavtsiv ta vyschykh navchal'nykh zakladiv v systemi bezperervnoi osvity. [Social partnership of science and business: forms of interaction, problems and recommendations for their solution]. *Nova pedahohichna dumka*. [in Ukrainian].
3. Mazur I. (2014) Stratehiia rozvytku partnerstva vyschoi osvity, nauky ta biznesu. [Strategy for the Development of the Partnership of Higher Education]. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*. [in Ukrainian].
4. Pokidina V. (2016) Universytety ta biznes: mizhnarodnyj dosvid spivpratsi ta perspektyvy dlia Ukrainy. [Universities and Business: International Collaboration Experience and Prospects for Ukraine]. *Proekt «Populiarna ekonomika: tsina derzhavy»*. [in Ukrainian].
5. Tarasenko S.I., Demchenko M.Ye. (2017) Partnerstvo universytetiv ta biznesu: formy ta perspektyvy rozvytku v umovakh pidvyschennia innovatsijnosti ekonomiky. [University-Business Partnership: Forms and Prospects for Development in an Economically Innovative Environment]. *Economy and society*. [in Ukrainian].
6. Chumak V. D. Vzaiemodiia robotodavtsiv iz zakladamy vyschoi osvity: uchora, s'ohodni, zavtra. [Employers' interaction with higher education institutions: yesterday, today, tomorrow]. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/569/1/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4>. 2018. [in Ukrainian].
7. Shevchuk N. V., Dopilko O. V., Sapil'nikova O. O. Suchasni tendentsii vzaiemodii vitchyznians'kykh universytetiv ta biznes-odinyts'. [Modern tendencies of interaction of domestic universities and busin]. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84323435.pdf>. [in Ukrainian].