

В залежності від конкретної ситуації на підприємстві слід впроваджувати певний напрям інноваційної стратегії: у випадку 2 – інтенсивні цільові інвестиції слід вкладати в інноваційний розвиток трудового потенціалу працівників, у випадку 3 – в інноваційний розвиток техніки та технології власного виробництва. Є ще й шлях звільнення власних працівників та наймання більш кваліфікованих, але слід врахувати й їх більші вимоги до роботодавця. До того ж на ринку праці України якраз має місце дефіцит кваліфікованої робочої сили з технічною вищою освітою.

Слід відмітити, що у сфері вищої освіти склалась ситуація з переважно теоретичним ухилом у підготовці фахівців та згортанням практичної складової. Коріння останнього міститься у певному згортанні великих підприємств, та відсутності бажання у керівників середніх та малих підприємств залучати до роботи студентів-практикантів, надавати їм інформацію про техніку і технологію, що застосовуються, та насамперед – про фінансово-економічні результати своєї діяльності.

За цих умов доречним був би розвиток у діяльності вищих навчальних закладів двох напрямів:

- відеофільмування різних виробництв за технологічними ланцюгами взагалі та, окремо, найбільш типовими робочими місцями, автоматичними та роботизованими лініями, логістичними потоками та інше.

- створення віртуального економічного середовища функціонування підприємства за всіма провідними показниками: капіталом, потужністю, чисельністю працівників, обсягами виробленої та реалізованої продукції та похідними від них (трудомісткістю, собівартістю та іншими), фінансово-економічними показниками – що складають результат діяльності підприємства.

Змінювання у віртуального підприємства технічних, технологічних та організаційно-економічних умов створює можливості успішного тренінгу студентів, як фахівців-технологів, так і фахівців-економістів та інших спеціальностей.

Розвиток вищої освіти, на нашу думку, пов'язан із подальшим поширенням новітніх інформаційних технологій в навчальному процесі. В цілому ж вища освіта повинна поступово змінювати свою роль на ринку праці у підвищенні соціально-професійного рівня якості робочої сили і переходити від стратегії здогання чого до стратегії попередження в урахуванні перетворення змісту праці, яке відбувається під впливом науково-технічного прогресу. Це буде сприяти забезпеченню інноваційних змін у підготовці висококваліфікованих кадрів вищою освітою.

Д. т. н. Бондаренко В. І., к. т. н. Почепов В. М., Лапко В. В.

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

ПІДГОТОВКА ГІРНИЧИХ ІНЖЕНЕРІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

Кафедра підземної розробки родовищ Державного ВНЗ «Національний гірничий університет» більше 110 років веде підготовку фахівців для гірничодобувної галузі. Випускники кафедри плідно працюють на провідних гірничих

підприємствах України й обіймають будь-які інженерні посади – від гірничого майстра до директора шахти. За цей період склалися певні традиції у підготовці гірничих інженерів. Але на теперішній час у зв'язку зі зміною форм власності гірничих підприємств, сучасним станом економіки, прагненням України до євроінтеграції, з'явилася потреба у підготовці фахівців, які необмежені набуттям знань тільки гірничої справи та розвитком у них конкретних інженерних навичок.

Це ставить перед кафедрою завдання – підготовку фахівців, що володіють сучасними інформаційними технологіями, основами менеджменту у виробничій сфері, маркетингу інноваційної продукції, розумінням професійної іноземної мови. Сучасні гірничі інженери, які очолюють або займають певні посади у службах та на дільницях гірничого підприємства, повинні володіти сучасними навичками керування гірничим підприємством та спеціальною поглибленою підготовкою з використанням тісної інтеграції наукової та інноваційної діяльності.

Для вирішення цього питання колектив кафедри працює за **трьома основними напрямками** підготовки висококваліфікованих фахівців.

Перший – розширення спеціалізацій навчання студентів при підготовці майбутніх гірничих інженерів.

Кафедра веде підготовку майбутніх фахівців з напрямку підготовки 0503 «Розробка корисних копалин» за спеціальністю 7.05030101, 8.05030101 «Розробка родовищ та видобування корисних копалин (підземним способом)» і за 6 спеціалізаціями.

- Підземна розробка пластових родовищ.

Об'єкт діяльності фахівців – геологічне середовище, техніка і технології підземного видобутку корисних копалин пластових родовищ.

Професійні функції фахівців – оперативно-виробниче управління гірничим підприємством, проектування технологічних систем гірничого виробництва, розрахунково-аналітичне забезпечення виробничих рішень, інженерно-технічне забезпечення видобутку корисних копалин підземним способом.

- Підземна розробка рудних родовищ.

Об'єкт діяльності фахівців – геологічне середовище, техніка і технології підземного видобутку корисних копалин рудних родовищ.

Професійні функції фахівців – оперативно-виробниче управління гірничорудним підприємством, проектування технологічних систем виробництва, розрахунково-аналітичне забезпечення виробничих рішень, інженерно-технічне забезпечення видобутку рудних копалин підземним способом.

- Проектування шахт та підземних споруд.

Об'єкт діяльності фахівців – процеси проектування, застосування та експлуатації технологій підземного видобутку корисних копалин.

Професійні функції фахівців – проектування будівництва нових, реконструкції та технічного переозброєння вугільних підприємств, локальних комплексів для діючих підприємств із метою їх модернізації, підтримки видобутку вугілля, підвищення безпеки робіт і поліпшення умов праці, підвищення ефективності виробництва, зниження негативного впливу на навколишнє середовище.

- Підземна розробка родовищ з поглибленим вивченням інформаційних технологій.

Об'єкт діяльності фахівців – процеси проектування, застосування та експлуатації технологій підземного видобутку корисних копалин.

Професійні функції фахівців – комп'ютерне проектування технологій видобутку твердих корисних копалин підземним способом та планування розвитку гірничих робіт, розрахунково-аналітичне забезпечення виробничих рішень з використанням комп'ютерного моделювання та графіки.

- Розробка родовищ корисних копалин з поглибленим вивченням професійної англійської мови.

Гірничі інженери зі знанням загальної та професійної англійської мови завжди конкурентоспроможні на світовому ринку праці.

Можливості:

- навчання і стажування в провідних ВНЗ гірничого профілю країн Європейського Союзу, північної Америки та Австралії;

- отримання диплома міжнародного зразку;

- працевлаштування на гірничих підприємствах Європи та світу.

- Розробка родовищ корисних копалин з поглибленим вивченням менеджменту у виробничій сфері.

Об'єкт діяльності фахівців – гірничодобувні підприємства, бізнес-структури гірничих виробництв.

Професійні функції фахівців – планування, організація, мотивація, комунікації, керування, процеси розробки й прийняття рішень, контроль гірничодобувного виробництва.

Другий – підготовка висококваліфікованих кадрів на замовлення гірничих підприємств, з метою оволодіння навиками майбутнього фахівця для конкретного замовника та подальшого працевлаштування студентів.

Так уже на протязі 3-х років кафедрою проводиться підготовка гірничих інженерів для роботи на вугільних шахтах ПАТ «ДТЕК Павлоградвугілля». Починаючи з 4-го курсу, студенти проходять конкурсний відбір та співбесіду з провідними керівниками компанії, в результаті чого укладається договір на підготовку спеціалістів. Цей договір надає можливість студентам отримувати додаткову стипендію й мати гарантоване працевлаштування після закінчення університету. Навчання проводиться за індивідуальними програмами підготовки, які обговорюються та узгоджуються з керівництвом ПАТ «ДТЕК Павлоградвугілля». В результаті студенти виконують та захищають дипломні проекти реального характеру. Розглянуті в них технологічні та технічні рішення впроваджуються на шахтах компанії.

Третій – підготовка спеціалістів і магістрів кафедри для навчання за кордоном, участь студентів у програмі «Подвійний диплом».

У 2012/2013 навчальному році чотири студенти кафедри беруть участь у міжнародній магістерській програмі спільно з Монтан-Університетом (Австрія) та ТУ «Фрайберзька гірнична академія» (Німеччина) за форматом Міжнародного університету

ресурсів IUR, що дасть їм можливість отримати диплом про вищу освіту Державного ВНЗ «Національний гірничий університет» та диплом європейського зразку.

Підводячи підсумки, відзначимо, що для впровадження якісної підготовки гірничих інженерів потрібні скоординовані дії кафедри з підприємствами-роботодавцями та подальший розвиток взаємовідносин із закордонними установами та підприємствами.

Горпинич О. В.

ДВНЗ «Національний гірничий університет», м. Дніпропетровськ, Україна

ФОРМУВАННЯ ПАРТНЕРСТВА І СПІВПРАЦІ У СИСТЕМІ

«ГІРНИЧА ВИЩА ОСВІТА – РИНОК ПРАЦІ»

Розвиток вугільної промисловості визначено одним із пріоритетних напрямів забезпечення енергетичної незалежності та безпеки держави. Водночас темпи модернізації і технічного переоснащення галузі є низькими. Значною мірою це спричинено недостатньою кваліфікацією гірничих кадрів і їх плінністю. Позбавлена принципу «зміни поколінь», галузь поступово втрачає свою наукову та робітничу еліту. Молодь не бажає пов'язувати життя з видобутком вугілля (майже 50–60% шахтарів у 2011р. – працівники пенсійного віку), а ті, хто таки здобуває гірничі професії, роблять це через менший конкурс і пільги при вступі до навчальних закладів. Невідповідність кадрової політики потребам галузі сприяє створенню дефіциту робочих місць та обумовлює недостатню за змістом підготовку кваліфікованих фахівців для вугільної промисловості. Таке становище підсилює актуальність проблеми розв'язання суперечності між запитами роботодавців та можливостями випускників ВНЗ у сучасних умовах становлення інноваційної економіки та технологічних трансформацій. Партнерство і співпраця між визначеними суб'єктами стає нагальним велінням часу [1]. Кадрова політика бізнес-співтовариства характеризується посиленням таких тенденцій як: надання переваги «готовим» фахівцям з професійним стажем; байдужість до статусу і профілю базової вищої освіти; майже цілковита відсутність стимулів до інвестицій у людський капітал [2]. Сучасний ринок праці вимагає від випускника обов'язкової наявності професійної та особистої компетенції. 37,5% роботодавців вважають, що випускник перед початком роботи повинен пройти практику в даній організації, 22,5% респондентів вважають, що випускнику ВНЗ досить переддипломної практики в будь-якій організації, а 10% – що потенційний співробітник повинен мати досвід роботи за фахом не менше року з умовою проходження практики на даному підприємстві. Це вказує на необхідність здійснення комплексної, різнобічної взаємодії вузів з ринком праці, підприємствами.

Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» в частині взаємозв'язку освіти та ринку праці вказує на такі необхідні рішення, зокрема: – узгодження кваліфікаційних характеристик, стандартів і навчальних програм з освітньо-кваліфікаційними вимогами робочих місць; – мотивація роботодавців до участі в підготовці навчальних