

УДК 378.1:331.5

Замковий М.Ю. аспірант спеціальності 073 Менеджмент**Бардась А.В., д.е.н., професор кафедри менеджменту****Науковий керівник: Бардась А.В., д.е.н., професор кафедри менеджменту***(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)*

УЧАСТЬ РОБОТОДАВЦІВ У ВНУТРІШНЬОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИКЛИКИ Й МОЖЛИВОСТІ

В сучасних реаліях ринок праці дуже динамічно та стрімко змінюється, що вимагає від системи освіти оперативного реагування та адаптації до нових умов та потреб. Одним із ключових напрямків забезпечення та покращення якості вищої освіти є тісна співпраця між університетами та роботодавцями. Роботодавці – це найдосвідченіші експерти, які необхідні університету для підготовки висококваліфікованих кадрів. Вони не просто знають ринок праці, а й працюють із сучасними технологіями, стикаються з реальними викликами у своїх галузях та розуміють, які навички потрібні випускникам для успішної кар'єри. Освіта без залучення роботодавців ризикує залишитися відірваною від реальних потреб економіки, а випускники – отримувати знання, які не завжди відповідають вимогам роботодавців. Саме тому їхня участь у формуванні освітніх програм, залученні до практичних занять, організації стажувань є критично важливою. Вони можуть ділитися не лише теоретичними знаннями, а й практичним досвідом, кейсами з реального життя, сучасними методами роботи. Це робить освіту більш прикладною та сприяє тому, щоб випускники виходили з університетів не лише з дипломами, а й із конкретними навичками, необхідними для роботи. Але залучити досвідчених роботодавців до освітнього процесу не так просто. Університет, який прагне залучити висококваліфікованих роботодавців в рамках внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, має бути готовий до низки перешкод, які мають бути подолані. Серед таких перешкод можемо говорити про пошук висококваліфікованих, досвідчених роботодавців та наявність значних фінансових ресурсів задля залучення роботодавця в стіни університету. Багато з них мають завантажені графіки, а їхня основна мета – розвиток власного бізнесу, а не навчання здобувачів. Крім того, вони можуть не бачити безпосередньої вигоди від співпраці з університетами, якщо вона не передбачає певних стимулів – фінансових або репутаційних. Деякі компанії вже інвестують у створення власних корпоративних навчальних центрів, оскільки не впевнені, що університети можуть підготувати потрібних їм фахівців.

Однак значна частина бізнесу не залучена до освітнього процесу через обмежені фінансові та людські ресурси. Багато роботодавців вважають, що підготовка кадрів – це виключно завдання університету, і не готові вкладати власні кошти та час у розвиток студентів. Також спостерігається певна недовіра до університетів, що пояснюється застарілими підходами до навчання, невідповідністю програм актуальним запитам ринку та відсутністю ефективних механізмів співпраці.

Одна з ключових ідей залучення роботодавців до освіти полягає в тому, що інвестування в цю сферу може приносити реальні вигоди для бізнесу. Якщо компанія активно співпрацює з університетами, бере участь у формуванні освітніх програм та надає студентам можливість проходження практики, то вона отримує доступ до добре підготовлених кадрів, які вже знайомі з її специфікою. Позитивні приклади таких партнерств можна побачити у технологічному секторі, де великі компанії створюють власні навчальні центри та працюють безпосередньо з університетами для підготовки ІТ-

спеціалістів. Це дозволяє їм значно знизити витрати на адаптацію нових працівників та скоротити час пошуку кваліфікованого персоналу.

Так, наприклад, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини активно інтегрує роботодавців у процес удосконалення освітніх програм, організацію практичної підготовки здобувачів вищої освіти, а також сприяє їхній участі у проведенні спільних науково-практичних конференцій, круглих столів, симпозіумів і гостьових лекцій. Крім того, залучає представників бізнесу до розвитку внутрішньої системи забезпечення якості освіти, зокрема шляхом участі в анкетуванні та інших механізмах оцінювання освітнього процесу [1].

Залучення висококваліфікованих та досвідчених роботодавців до участі у внутрішньому забезпеченні якості освіти є стратегічно важливим для університетів, особливо в умовах обмежених фінансових ресурсів. Університети можуть пропонувати роботодавцям можливість впливати на формування освітніх програм, що дозволить їм отримати кадри, які відповідають їхнім потребам. В обмін на це, роботодавці можуть надати фінансову підтримку або ресурси для покращення освітнього процесу [2]. Спільні дослідження між університетом та бізнесом можуть бути вигідними для обох сторін. Роботодавці отримують доступ до новітніх наукових розробок, а університети можуть залучати додаткове фінансування та практичні кейси для здобувачів. Університети також можуть пропонувати спеціалізовані курси та тренінги для працівників компаній, що дозволить залучити роботодавців до освітнього процесу та забезпечить додаткове фінансування. В епоху діджиталізації та інформаційних технологій заклади вищої освіти можуть запропонувати різні формати співпраці, такі як онлайн-курси, вебінари або короткострокові програми, які потребують менших витрат як з боку університету, так і з боку роботодавців. Немаловажливим є й активний пошук грантових програм та зовнішнього фінансування для спільних проєктів з бізнесом, що може допомогти зменшити фінансове навантаження на університет. Наприклад, низка закладів вищої освіти України активно співпрацюють з промисловістю через програми дуальної освіти, де частина навчання проходить безпосередньо на підприємствах. Це дозволяє студентам отримувати практичні навички, а компаніям – підготовлених працівників. Така модель співпраці забезпечує ефективне використання обмежених ресурсів та відповідає потребам ринку праці.

Залучення роботодавців до внутрішнього забезпечення якості освіти є важливим кроком для розвитку сучасних університетів, оскільки дозволяє створити ефективну систему взаємодії між академічною сферою та ринком праці. Такі партнерства сприяють підвищенню якості освітніх програм, забезпечуючи їх відповідність вимогам ринку, а також сприяють більш ефективній підготовці здобувачів до реальних умов роботи. Співпраця дозволяє університетам залучати додаткові фінансові ресурси через партнерські програми, спільні дослідження та професійні курси. Це також забезпечує більш тісний зв'язок між теорією та практикою, що підвищує цінність освітніх послуг і конкурентоспроможність випускників.

Перелік посилань

1. Кравченко О., Карпич І. Інтеграція діяльності роботодавців та закладів вищої освіти: локальний досвід // *Університети і лідерство*. 2022. № 13. С. 37–45. DOI: <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-37-45>.
2. Perkmann M., Walsh K. University-industry relationships and open innovation: Towards a research agenda // *International Journal of Management Reviews*. 2007. Vol. 9, № 4. P. 259–280. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00225.x>.