

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

програм, узгодження з ними освітніх і професійних стандартів, запровадження програм стажування на виробництві; – зміна підходів до формування державного замовлення на підготовку фахівців на основі впровадження прогнозу потреб галузей економіки або економічних регіонів; – розроблення національної системи оцінювання якості освіти; створення незалежних кваліфікаційних центрів, зокрема для підтвердження кваліфікації в європейській системі стандартів; – підвищення самостійності навчальних закладів у розпорядженні фінансовими ресурсами; – запровадження Національної рамки кваліфікацій [4].

Слід відзначити, що існує певний консенсус щодо необхідності реформування системи «вища освіта – ринок праці» серед зацікавлених сторін, а саме забезпечення взаємозв'язку між підсистемами цієї системи. Розбіжності виникають щодо способів досягнення цієї мети. Успішне реформування передбачає кардинальні інституційні зміни. Наприклад, створення системи ефективного прогнозування потреб ринку праці для розробки професійних стандартів та стандартів освіти неможливе без активного залучення роботодавців. Оцінювання якості освіти неможливе без створення незалежних зовнішніх агенцій. А підвищення якості освіти та активне реагування на ринкові зміни неможливе без запровадження автономії навчальних закладів. *Консерватизм сфери освіти та інтереси окремих державних службовців* у збереженні наявної системи управління освітою створюють ризики формального виконання задекларованих кроків без впровадження реальних структурних змін.

Студенти зацікавлені в здійсненні освітньої реформи. Наближення навчання до потреб ринку праці позитивно вплине на можливості працевлаштування, а також дасть змогу поліпшити орієнтацію на ринку праці. Проте аналіз позиції студентів вказує на дві особливості. Перша: студенти активні у просуванні своїх інтересів і впливу на державну політику в освіті. Проте реформи, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності освіти, мають нижчу пріоритетність порівняно з так званим матеріальним блоком: наявністю державного замовлення, розміром стипендій і матеріально-технічною базою навчання. Друга особливість полягає в тому, що ті студентські організації, які працюють на забезпечення конкурентоспроможності освіти, надають перевагу налагодженню зв'язків між студентами та роботодавцями, аніж впливу на державну політику (організація стажувань, зокрема за кордоном, участь у програмах професійної підготовки).

Роботодавці підтримують реформу та зацікавлені у наближенні освіти до потреб ринку праці, проте в загальному пасивні щодо впливу на державну політику. Вони вказують на той факт, що податки, які вони сплачують і які ідуть, зокрема, і на систему освіти, не дають їм змоги отримувати кваліфікованого працівника. Великі бізнес-структури для адаптації до ситуації, коли система освіти не здатна забезпечити потребу в кваліфікованих кадрах, організують свої навчальні заклади та корпоративні програми (компанії «ДЕТЕК» і «Метінвест» навчають працівників технічного рівня). Група СКМ у рамках програми «Сучасна освіта» реалізувала створення національного рейтингу ВНЗ «Компас», проекту «Дискусійний клуб». Окремі роботодавці співпрацюють безпосередньо з університетами.

Незважаючи на успішність багатьох проектів, треба зауважити, що такі проекти не мають системного характеру і доступні лише для найбільших корпорацій.

Перешкодами для ефективної реалізації реформи можуть стати: – позиція міністерства освіти і науки та деяких державних ВНЗ, а саме зацікавлення в підвищенні якості освіти та забезпечення взаємозв'язку з ринком праці за одночасного небажання здійснювати/підтримувати глибокі структурні, зокрема інституційні, зміни, які зменшують їхні повноваження чи фінансування; – низька пріоритетність проблеми конкурентоспроможності освіти в діяльності студентів і роботодавців та слабка згуртованість цих груп; – відсутність механізму взаємодії зацікавлених сторін.

Об'єднання роботодавців характеризуються розрізненістю та слабкою згуртованістю у формулюванні своїх інтересів щодо реформування системи «вища освіта – ринок праці». Загалом в Україні налічується близько 20 галузевих організацій роботодавців (серед яких приблизно 17–18 активні), зокрема Конфедерація роботодавців України, Всеукраїнська асоціація роботодавців, Український союз промисловців і підприємців. Проте діяльність у сфері освіти не є пріоритетною для переважної більшості об'єднань. Утім, недавно відбулося відчутне поживлення активності роботодавців, пов'язане з процесом розроблення та подальшого впровадження Національної рамки кваліфікацій.

Таким чином, формування та реалізація партнерства і співпраці у системі «гірнична вища освіта – ринок праці» сприятиме інтеграції освіти та науки, залученню роботодавців до підготовки конкурентоздатних фахівців з професійними та особистими компетенціями, що відповідають вимогам ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Суліма Є. Партнерство і співпраця – нагальне веління часу / Є. Суліма // Вища освіта. – 2012. – № 4. – С. 5–8.
2. Ендовицкий Д. А. Компетенции и востребованность выпускников: кто нужен работодателю? / Д. А. Ендовицкий // Высшее образование в России. – 2011. – № 6. – С. 3–9.
3. Моїсеєнко Л. Підготовка кадрів для вугільної промисловості в умовах реформування освіти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ea.donntu.edu.ua:8080>
4. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці. – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2011. – 24 с.

К. соц. н. Митягина Е. В.

*Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского,
Российская Федерация;*

*Вятский государственный гуманитарный университет, г. Киров (Вятка),
Российская Федерация*

К ВОПРОСУ ОБ УРОВНЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

Данные переписей населения РФ свидетельствуют об устойчивом повышательном тренде уровня образования жителей РФ. Весьма внушительными выглядят успехи высшего образования, доля обладателей которого со времен переписи