

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ФАХІВЦІВ – ЯК ОСНОВНИЙ КРИТЕРІЙ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет» намагається відстоювати свої позиції як на ринку освітніх послуг, проводячи профорієнтаційну роботу, так і на ринку праці – активно співпрацюючи з підприємствами й організаціями. Ця співпраця зумовлена у першу чергу уявленням про якість освітніх послуг з точки зору попиту на випускників, тобто відповідність освітніх програм ВНЗ вимогам ринку праці.

Моніторинг динаміки попиту на випускників НГУ за останні дев'ять років (графік 1) показав наступні тенденції на ринку праці: простежувалась досить стабільна ситуація у період 2003-2006 р., починаючи з періоду 2007-2010 р., кількість замовлень від підприємств значно скоротилося.

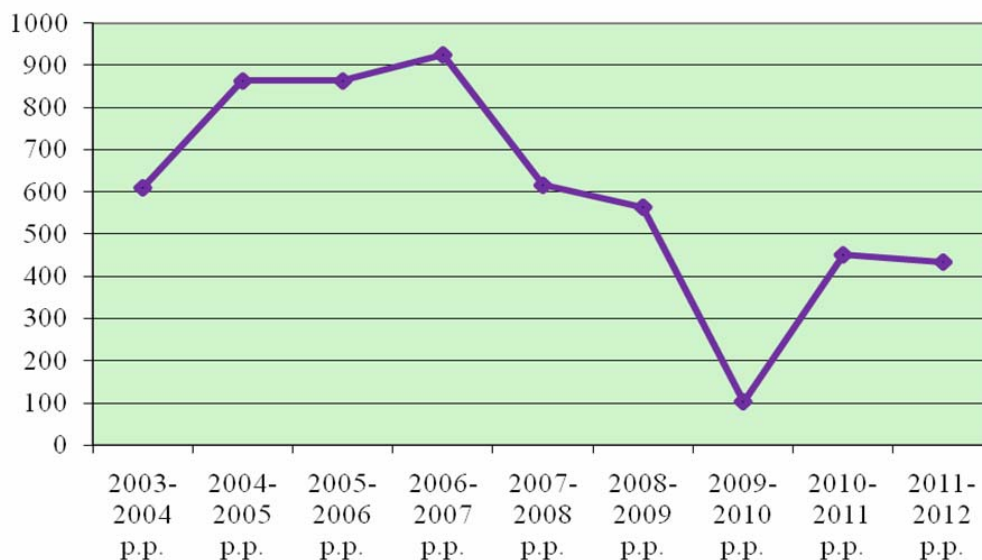


Рисунок 1. Динаміка попиту на випускників Державного ВНЗ «НГУ»

Достатньо вагоме падіння зацікавленості підприємств у випускниках нашого університету пов'язано з тим, що у цей час значну роль на ринку праці відігравала криза. Необхідно відмітити той факт, що попит на випускників гірничого факультету у всі періоди, незважаючи на кризовий, завжди залишався найвищим. Студенти інженерних спеціальностей, пов'язаних з гірничовидобувними галузями відчувають, що на їхні знання та поки що невеликий практичний досвід є попит і є адекватні пропозиції, які дозволять активним і сумлінним «створити себе» – зробити успішну фахову кар'єру.

Як показали опитування, які щорічно проводяться відділом маркетингу на предмет вивчення їх мотиваційних очікувань студентів щодо майбутньої професії, більш половини опитаних з них збирається після закінчення вузу працювати за фахом, тому що основними мотивами студентів при виборі своєї спеціальності були інтерес до майбутньої професії. Важливо відзначити, що 19% респондентів обрали свою спеціальність випадково, проте незважаючи на це, більшість з них задоволена своїм вибором.

На жаль, криза призвела до ліквідації деяких підприємств та значного скорочення робочих місць. Навчальні заклади, які готували випускників, внаслідок обмеженого фінансування здійснювали роботу, орієнтуючись в основному на стратегію виживання, в якій пріоритетне місце мав попит населення на освітні послуги економічних напрямків. Тобто в регіонах практично стихійно формувалась система підготовки кадрів. Що призвело до дисбалансу у структурі попиту та пропозиції робочої сили молоді на регіональному ринку праці. Складна ситуація на ринку праці обумовлена також тим, що на Україні функціонують приблизно 350 вишів III – IV рівня акредитації. Наприклад, у 2010 р. було зареєстровано 846142 випускника, з яких тільки 19,5 % отримали направлення на роботу з допомогою навчальних закладів [1]. Таким чином, 4 особи з 5-ти були змушені працевлаштовуватись самостійно, а це в період кризи досить проблематично.

Проте основна проблема, пов'язана з працевлаштуванням, полягає в тому, що деякі підприємства не цілком задоволені рівнем підготовки фахівців: «Діючі освітні програми часто не відповідають сьогоднішнім реаліям. Після закінчення ВНЗ студенти не можуть відразу в повну силу включатися в роботу і приносити користь компанії. Цьому передуює процес тривалого навчання на виробництві. Втрачається час, досвідченому персоналу одночасно доводиться виконувати свої обов'язки і «підтягувати» новачка. Крім того, такий шлях не гарантує випускникові швидкий кар'єрний ріст. Поки він стане компетентним, можуть пройти роки» – зазначає директор з персоналу « ДТЕК Павлоградвугілля» Олександр Кучеренко[2]. Але все ж таки роботодавці віддають перевагу випускникам ВНЗ, тому що вони мають:

- свіжий, незаангажований досвідом, погляд та нові ідеї молодого спеціаліста, прагнення до експериментування;
- здатність та бажання навчатись, ентузіазм, максималізм (амбіційність);
- можливість «виховати» випускника майбутнього, потрібного спеціаліста відповідно до вимог компанії;
- здібність до швидкого «переключення» на інший вид діяльності або одночасне ведення декількох справ.

Як показує світовий досвід, на етапі поступового подолання наслідків кризи нас чекає підвищення темпів технологічного оновлення національної економіки, що потягне чергове скорочення у виробничому секторі та фактичну перекваліфікацію для більшості зайнятих фахівців з вищою освітою. При цьому найбільш небезпечним буде нестача технічних фахівців для забезпечення функціонування найбільш наукомістких галузей, бо їх підготовка в українських університетах вже є неможливою через архаїчність відповідної лабораторної бази, що погіршить позиції випускників вищих технічних навчальних закладів порівняно з колегами із закордонних університетів у боротьбі за інженерні посади на найбільш складних виробництвах. Тривале домінування роботодавців на ринку праці обумовлює менший розмір початкової платні, нижчий темп її зростання та серйозне посилення конкурентної боротьби за перспективні робочі місця. [3].

Аналізуючи тенденції розвитку ситуації на ринку праці можна спрогнозувати наступні наслідки: швидке старіння технологічних знань та навичок в умовах

технологічного оновлення виробництва буде вимагати систематичного навчання. У таких умовах вищим навчальним закладам необхідно більше уваги приділяти формуванню інноваційного середовища освітніх процесів, у результаті чого будуть створюватися освітні послуги з новими конкурентними якостями.

Проте для отримання дійсно якісної освіти повинна бути забезпечена якість самих вимог – цілей, стандартів та норм; а також необхідні якісні ресурси: освітні програми, кадровий потенціал вишів, контингент абітурієнтів, матеріально-технічне забезпечення, у тому числі достатнє фінансування. При цьому оцінкою якості освіти є якість діяльності ВНЗ: поточні та підсумкові результати навчання студентів, їх попит на ринку праці, характеристики кар'єрного росту випускників.

Лише тоді посиляться боротьба роботодавців за справді талановиту молодь, що цілком може набирати форм поглибленої співпраці між навчальними закладами та індустрією, а це сприятиме підвищенню рівня освіти випускників і збільшенню їх конкурентоспроможності на ринку праці взагалі.

Бібліографічні посилання:

1. Кравченко В.Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України// Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – Ч. I. – К.: РВПС України НАН України. – 2010. - С. 195-198.

2. <http://www.dtek.com/ru/media-centre/news/details/novosti-predpriyatij-dtek-6-13-fevralja-2012-goda>.

3. Шаров О.І. Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Матеріали четвертої Міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: Дон НУЕТ, 2011.– С. 18-21

Т.О. Шевцова

(ДВНЗ «Дніпропетровський транспортно-економічний коледж»)

МЕТОДИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

«Для восприятія чужой мудрости нужна,
прежде всего, самостоятельная работа»
Л.Н. Толстой

Сучасне інформаційне суспільство вимагає від особистості, що бажає бути успішною, насамперед вміння самостійно орієнтуватися у потребах суспільства, фільтрувати потік інформації, бути мобільним, готовим опанувати і застосовувати нові вміння та знання, розуміючи при цьому їх життєву цінність. Освіта повинна закласти в особистості механізми суттєвих операцій, які визначають її рівень підготовленості до життя та професійної діяльності, а саме механізми розуміння, втілення, аналізу, синтезу, критичної оцінки, ідентифікації, адаптації знань, життєтворчості (систематики Блума, ЕСТС).

В той же час підвищення якості навчання стримується відсутністю виконавчого етапу навчально-пізнавальної діяльності студента, мотивації до