

Лапшина І. А.

к.е.н., докторант Національного інституту
стратегічних досліджень

Проблеми підготовки кадрів з вищою освітою для роботи у економічній сфері

Ринкові реформи створили нове оточення і нові реальності, що суттєво відрізняються від попередніх. Економічний спад зумовив зниження потреби у масовій підготовці фахівців. Виник дефіцит фахівців економічних спеціальностей, сформувався ринок праці і проблема зайнятості, проте інтерес до освіти не знизився. Навпаки, освіта розглядалася як потенційна можливість отримати хорошу роботу. Але ситуація з якістю освіти поступово змінювалася.

За часів Радянського Союзу підготовка фахівців здійснювалася для потреб державних структур, що мали досить жорстку конструкцію. Перелік спеціальностей і професій був фіксований. Постійний дефіцит кваліфікованих фахівців сформував систему масової підготовки, що повністю фінансувалася державою. Саме масовість дозволяла знизити витрати на підготовку та здійснювати відбір найкращих. Освіта, як правило, здобувалася лише раз і на все життя. Отримання декількох освіт обмежувалося законодавчо, як і перехід на роботу, що не відповідала спеціальності. Освіта давалася фундаментального і широкого спрямування. Найбільш здібні, здатні до наукової роботи випускники відбиралися для наукових закладів, що майже всі працювали на мілітаристські потреби. Адаптація інших випускників до реальї життя та їх спеціалізація відбувалася уже на робочих місцях. Фактично “допідготовку” молодих спеціалістів здійснювали підприємства, що за державної власності не мало принципового значення. Частково проблеми адаптації вирішувалися в процесі виробничої практики під час навчання. Недостатньо підготовлений молодий спеціаліст був юридично захищений від звільнення і користувався рядом суттєвих пільг, що мали полегшити адаптацію і прикріпити до місця

роботи. Перехід з одного місця роботи на інше був дозволений лише в 60-х роках і супроводжувався рядом суттєвих обмежень. Ринку робочої сили практично не було. Отримання диплома було майже гарантією працевлаштування на відповідну фахові посаду [1].

В сучасних умовах, сам факт наявності диплома вже не має вирішального значення. Працедавець перестав довіряти бланкові з написом "диплом". Низька кваліфікація працівника обертається реальними збитками для роботодавця. Тому при прийомі на роботу вимагають рекомендацій, випуску з диплому, проводять співбесіду з фахівцями. Масовою є ситуація, коли обов'язковою умовою прийому на роботу є стаж роботи за фахом від одного до трьох років. Вступників до ВНЗ цікавить не просто назва спеціальності, а перелік і зміст дисциплін, викладацький склад, технічна база, можливості працевлаштування випускників. Важливими навичками є знання іноземної мови, володіння комп'ютером. Тобто важливим фактором успішної кар'єри стає якість освіти, як відповідність між запитами роботодавця і можливостями випускника.

Водночас підприємства не мають бажання і можливості витратити кошти на освіту працівників. Є проблеми і з проведенням виробничої практики, яка переважно зводиться до простого використання дешевої робочої сили, де процес навчання як такий відсутній. Гіпертрофоване відчуття комерційної таємниці ускладнює співпрацю навчальних закладів з підприємствами. У сфері освіти і науки виникла величезна маса проблем, як результат об'єктивних економічних і соціальних факторів, та в основному, як не здатність адекватно відреагувати на динамічні реальності часу.

Важливим негативним моментом національної освіти стало відділення від освітніх закладів закладів науки. Науково-дослідні заклади забрали із сфери освіти найбільш кваліфіковані кадри та значною мірою позбавили навчальні заклади сучасної матеріальної бази. Лише лічені навчальні заклади зберегли необхідний рівень та єдність наукової роботи і освіти. По суті для переважної більшості ВНЗ (особливо в провінції) було практично реалізовано споконвічне бажання імперського чиновництва відокремити навчання від науки [1].

Наслідком цього стала відсутність у переважної більшості ВНЗ можливості в нових умовах вийти на ринок з прикладними науковими розробками. На даний час ці заклади більше нагадують звичайні школи, де роль вчителів виконують люди із науковими ступенями.

На даному етапі в Україні рентабельність інвестицій в освіту нижча за дохідність банківських депозитів. Натомість, надбавка до зарплати, на яку може розраховувати випускник західних університетів, є одним з основних орієнтирів при виборі програм навчання. Американці та європейці, які часто навчаються в кредит, надають величезного значення окупності інвестицій в освіту — при складанні рейтингів університетів передусім враховується відсоткове зростання зарплати їхніх випускників. За підрахунками журналу Forbes, середньорічний дохід випускника Гарварда через п'ять років після закінчення школи перевищує витрати на навчання та зарплату до вступу на \$150 тис. А доходи випускників Уортона, Колумбійської та Єльської бізнес-школи збільшуються вдвічі [2].

Варто проаналізувати вимоги зарубіжних роботодавців до претендентів. Щоб їм відповідати випускник повинен витратити на подальшу післядипломну освіту принаймні на порядок більшу суму ніж коштували його 5-6 років навчання в українському ВНЗі. Інакше він конкурентноздатний лише в якості дешевого чорноробочого. Не менш "конкурентноздатний" випускник і на національному рівні. Чого вимагає роботодавець? Три-п'ять років стажу роботи за фахом! Виникає низка питань: який відсоток випускників влаштовується протягом року за фахом; яка кореляція між успішністю навчання і успіхами на ринку праці? Випускникам з комп'ютерних наук, наприклад, пощастило, на відміну від менеджерів, економістів, бухгалтерів, вчителів чи лікарів. Цей ринок постійно має значний природний дефіцит. І частина здібних студентів, фактично ігноруючи офіційну освіту, починають працювати за фахом з 2-3 курсів, здобуваючи необхідні в роботі навички і знання самостійно. Звідси масові пропуски занять.

Інша гостра проблема – іноземна мова. Початковий рівень студентів дуже різний, але середній рівень надзвичайно низький. Пропозиція почитати і перекласти англomовну статтю сприймається студентами як доволі непросте завдання. Такі сьгоднішні реальності та найбільш актуальні проблеми.

Цікавим нам видаються результати опитування, метою якого було намалювати портрет ідеального працівника. На запитання «Яким повинен бути випускник, щоб організація хотіла працювати з ним?» керівники близько двохсот різноманітних організацій, про характеристики ідеального випускника і працівника, відповіли так. Перш за все потрібно бути систематичним — так стверджують опитувані директори. Дещо несподівано, але студенти, у аналогічному дослідженні оцінили цю властивість нижче тоді, коли вона є важливою у 92% опитуваних організацій. Далі було відмічено: уміння розв'язання проблем, з легкістю пристосовуватись до нових ситуацій, володіння собою у стресових ситуаціях, оперативність - враховуються у дев'яти з десяти роботодавців. Також важливим є вміння працювати в команді, вміння реалізації поставленої мети, стратегічне мислення і аналітичні здібності.

Окрім цього, випускник повинен відзначатись добросовісністю і відповідальністю - так стверджують понад 90% опитаних. Майже стільки ж цінують мотивацію, лояльність, самодіяльність і здатність до самоосвіти. Однак на прийняття випускника до праці найбільший вплив має знання іноземних мов (для 80% підприємств), та вміння працювати з комп'ютером 89%. Не дивлячись на те, що фірми-роботодавці перш за все цінують практичні вміння, вони також оцінюють участь у додатковій підготовці. Адміністратори, що займаються пошуком кадрів стверджують, що не важливо, чи студент має знання, здобуті поза навчанням, але, щоб мав досить бажання, щоб їх здобути [3].

Підсумовуючи вищезазначене, варто наголосити на тому, що при оцінці якості підготовки необхідно в першу чергу оцінювати можливість середнього випускника (а особливо відмінника) знайти достойну роботу за фахом.

Наступним критерієм має бути можливість роботи без регресу протягом тривалого часу (15-20 років). І лише за наявності цих життєво важливих критеріїв можна розглядати інші, додаткові. Необхідно дуже серйозно підійти до розробки методик оцінки за цими критеріями. Слід розглядати прогностні (експертні) показники і фактичні (статистичні). Важливу роль в розробці критеріїв можливості працевлаштування відіграють саме роботодавці, а здатність до подальшої адаптації і розвитку випускника краще можуть оцінити фахівці і науковці в даній галузі.

Список використаних джерел:

- 1.Шелевицький І.Освіта в сфері інформаційних технологій, або реформа чи мімікрія. http://osvita.org.ua/articles/?article_id=16 Травень 2004 року; Лютий 2005 року
- 2.www.business.if.ua
- 3.<http://www.ucu.edu.ua/alumni/advice.club/ideal/>
4. Blauner R., Alienation and Freedom, © 1964, University of Chicago Press, Chicago, 111.

