

ОСНОВНІ НАПРЯМИ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У ВЗАЄМОДІЇ З РОБОТОДАВЦЯМИ

THE MAIN DIRECTIONS OF THE MARKETING STRATEGY OF VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN COOPERATION WITH EMPLOYERS

Розглядаються пріоритетні напрями розвитку системи професійно-технічної освіти в контексті неперервної професійної освіти – оновлення змісту та структури професійної освіти, створення системи забезпечення та управління її якістю, досягнення її конкурентоздатності як завдання державного управління, що мають супроводжувати її модернізацію в сучасних умовах реформування освітньої галузі України. У статті висвітлюються проблеми організації професійної підготовки робітників у професійно-технічному навчальному закладі з використанням маркетингового підходу.

Ключові слова: трудовий потенціал, кваліфікація, освітні стандарти, професійні стандарти, зміст освіти, професія, ринок праці, модернізація професійної освіти.

Рассматриваются приоритетные направления развития системы профессионально-технического образования в контексте непрерывного профессионального образования – обновление содержания и структуры профессионального образования, создание системы обеспечения и управления его качеством, достижение его конкурентоспособности как задача государственного управления, которые должны сопровождать ее модернизацию в современных условиях

реформирования образования Украины. В статье освещаются проблемы организации профессиональной подготовки рабочих в профессионально-техническом учебном заведении с использованием маркетингового подхода.

Ключевые слова: трудовой потенциал, квалификация, образовательные стандарты, профессиональные стандарты, содержание образования, профессия, рынок труда, модернизация профессионального образования.

The priority directions of development of the system of vocational education in the context of continuous vocational education are considered – updating the content and structure of vocational education, creating a system for ensuring and managing its quality, achieving its competitiveness as a task of public administration, should accompany its modernization in modern conditions of education reform in Ukraine. The article highlights the problems of organizing vocational training for workers at a vocational school using a marketing approach.

Key words: labor potential, qualification, educational standards, professional standards, educational content, profession, labor market, modernization of vocational education.

УДК 351.83

Циган В.В.

аспірант кафедри державної служби та менеджменту освіти
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України,
директор
ДПТНЗ «Західно-Дніпровський центр професійно-технічної освіти»

Постановка проблеми у загальному вигляді. У профтехосвіті поступово змінюються організаційні засади професійної підготовки. Національною доктриною розвитку освіти у цій галузі визначено систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію й основні напрями розвитку [4].

Основними пріоритетними напрямами державної політики є: постійне підвищення якості освіти, оновлення її змісту та форм організації навчально-виховного процесу; запровадження освітніх інновацій, інформаційних технологій; створення ринку освітніх послуг та його науково-методичного забезпечення; інтеграція вітчизняної освіти до європейського та світового освітніх просторів.

Упровадження ринкових відносин зумовлює необхідність розвинутої системи ефективного ведення справ у сфері освітніх послуг, яка б орієнтувала навчальні заклади на підготовку робітників і фахівців відповідно до попиту ринку освітніх послуг і ринку праці, поєднала процес завершення навчання з процесом включення випускників у трудову діяльність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічною основою дослідження є наукові праці, які формують історико-фі-

лософські, психолого-педагогічні, загальнонаукові та методичні основи організації маркетингової діяльності: в галузі педагогіки професійно-технічної школи (С.Я. Батишев, В.С. Безрукова, А.П. Беляєва, Р.С. Гуревич, Г.С. Гуроров, М.І. Махмутов, Н.Г. Ничкало, А.В. Фурман), в організації професійного навчання (А.М. Алексюк, С.І. Архангельський, А.А. Бугерко, Р.С. Гуревич, Я.Г. Камінецький, І.Л. Лікарчук), інформатизації змісту освіти (В.Ю. Биков, П.М. Воловик), різнорівневої підготовки фахівців (В.П. Безпалько, О.П. Владиславлев, В.В. Олійник, І.Я. Лернер, В.Ф. Паламарчук, С.О. Сисоєва).

Мета статті. Головною метою цієї роботи є виявлення основних напрямів маркетингової стратегії закладів професійної освіти у взаємодії з роботодавцями.

Виклад основного матеріалу. Пріоритетними напрямами розвитку системи ПТО Запорізького регіону є модернізація мережі навчальних закладів методом створення багатопрофільних центрів, оновлення змісту навчального процесу з урахуванням потреб регіону в робітничих кадрах, забезпечення випускників першим робочим місцем, консолідація зусиль органів державної влади,

навчальних закладів, роботодавців, громадських організацій, розвиток соціального партнерства та посилення відповідальності за якісну підготовку кваліфікованих робітників, оновлення матеріальної бази ПТНЗ з урахуванням напрямів розвитку економіки області, створення умов для безперервної професійної освіти, підвищення кваліфікації впродовж життя [1].

Вагомими проблемами, що впливають на середньостроковий та довгостроковий розвиток системи ПОН, є морально та фізично застаріла матеріальна база ПТНЗ, відсутність достатнього її фінансування, нормативно-правової бази, яка б стимулювала роботодавців до участі у підготовці кадрів, працевлаштування та закріплення на робочих місцях, нераціональне використання державних коштів.

Задля забезпечення комплексного розвитку регіону, його виробничого та соціально-економічного потенціалу, забезпечення належного життєвого рівня населення у Запорізькій області розроблена Стратегія регіонального розвитку Запорізької області на період до 2020 р., затверджена рішенням обласної ради від 25.02.2016 р. № 1, яка базується на кращій світовій практиці з урахуванням методологічної підтримки з боку проекту Європейського Союзу «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні» і спрямована на здійснення позитивних змін, забезпечення привабливості регіону для інвестицій.

Виконання обласних програм дасть змогу вирішити проблеми в освіті через взаємодію усіх зацікавлених сторін (освіти, органів виконавчої влади, бізнесу, роботодавців, громадських організацій) у сфері ПОН, створення нових типів навчальних закладів – центрів професійної освіти задля забезпечення ринку праці області робітничими кадрами та спеціалістами різних профілів, оновлення та зміцнення навчально-матеріальної бази ПОН, законодавчої бази, забезпечення доступності до якісної освіти і потреб регіону праці у кваліфікованих робітниках [5].

На розвиток економічної ситуації та ринку праці Запорізького регіону негативний вплив мають такі чинники: значне збільшення рівня безробіття, втрата традиційних ринків збуту, що змушує роботодавців переорієнтувати виробництво та здійснювати пошук нових ринків, зростання міграції населення за кордон у пошуках роботи з гідною оплатою. Все це ускладнює для роботодавців проведення аналізу і прогнозування діяльності на майбутні періоди, унеможлиблює чітке визначення перспектив ведення бізнесу відповідно до потреб виробництва у робітничих кадрах. Проблемним

аспектом для регіону залишається природне скорочення чисельності населення, в тому числі активного населення працездатного віку, посилення міграційних процесів через неможливість знайти гідну роботу, збільшення рівня безробітного населення і, внаслідок цього, зростання навантаження на населення працездатного віку.

Основним викликом у регіоні є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, нестача якісних робочих місць на ринку праці, що відповідають рівню кваліфікації претендента, недостатня кількість робочих місць на селі (5), низька якість робочої сили, потреба в робітниках найпростіших професій та дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки (6). Професійне навчання безробітних проводиться під конкретне замовлення роботодавців на визначене робоче місце.

Проблемним фактором залишаються моніторингові дослідження, інформування та застосування даних про ринок товарів, послуг і ринок праці в регіоні. Це пояснюється нестабільною економічною ситуацією та чисельними змінами у законодавстві, що примушують роботодавців переорієнтувати виробництво, шукати нові ринки збуту. Зазначені фактори ускладнюють аналіз і прогнозування підприємницької діяльності на майбутні періоди, унеможлиблюють чітке визначення перспектив ведення бізнесу. І тому рівень замовлень від підприємств, організацій та установ щодо організації професійного навчання зареєстрованих безробітних на перспективу значно знижується. Найбільш критичними є питання підвищення кваліфікації спеціалістів та здобуття особами нових робітничих професій, за якими навчання відбувається протягом кількох місяців.

У системі ПОН зі службами зайнятості та соціальними партнерами проводиться профінформаційна робота, а профорієнтаційна – серед учнів загальноосвітніх шкіл, незайнятого населення та усіх зацікавлених, це – дні відкритих дверей у ПТНЗ, групові та індивідуальні консультації, круглі столи з роботодавцями, семінари та інше. У загальноосвітніх школах області функціонує профорієнтаційний портал [4].

За пропозиціями замовників робітничих кадрів для забезпечення відповідності кваліфікацій потребам роботодавців навчальний заклад розробляє варіативний компонент змісту професійно-технічної освіти. Фахівці з підприємств, установ, організацій беруть участь у роботі творчих груп із розробки та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти.

Відповідальність за реалізацію ПОН покладено на Департамент освіти і науки Запорізької

облдержадміністрації, який здійснює контроль за діяльністю ПТНЗ. Самі навчальні заклади несуть безпосередню відповідальність за організацію навчально-виробничого процесу, належну професійну підготовку. З точки зору загального розуміння середньострокового та довгострокового бачення пріоритетів і стратегій розвитку ПОН рівень взаємодії соціальних партнерів можна оцінити як середній (35).

Перехід до різноманітних форм власності передбачає, що відповідальність за ефективне використання трудових ресурсів разом із державою розділяють також інші суб'єкти ринку праці. Державі належить роль катализатора співпраці і взаємодії роботодавців, профспілок, місцевих органів влади в забезпеченні зайнятості населення. Тому з метою координації їх діяльності створено регіональну раду професійної освіти (стейкхолдерів) при Запорізькій обласній державній адміністрації.

Стратегія розвитку ПОН регіону розроблена на основі попередніх обговорень із представниками органів влади, органів самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, громадських організацій та є консолідованим баченням усіх зацікавлених сторін.

Разом із тим тактика досягнення мети у групах зацікавлених осіб відмінна (наприклад, більшість роботодавців бажає отримати висококваліфікованого робітника, не доклавши зусиль задля його підготовки) [2].

Потреба у робочій силі (дані за грудень 2015 р.) становить 0,2 тис. осіб, навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) – 185 осіб. Коефіцієнт обороту робочої сили по найму – 23,0, коефіцієнт обороту робочої сили зі звільнення – 25,1.

Кількість безробітних, які перебувають на обліку в центрах зайнятості області, за професійно-кваліфікаційним складом перевищує кількість поданих вакансій (у середньому на 1 вакансію налічується кілька десятків претендентів).

Це пояснюється нестабільною економічною ситуацією та чисельними змінами у законодавстві, що примушують роботодавців переорієнтовувати виробництво, шукати нові ринки збуту. Зазначені фактори ускладнюють аналіз і прогнозування підприємницької діяльності на майбутні періоди, унеможливають чітке визначення перспектив ведення бізнесу. Внаслідок цього рівень замовлень від підприємств, організацій та установ щодо організації професійного навчання зареєстрованих безробітних на перспективу значно знижується. Найбільш критичними є питання підвищення кваліфікації спеціалістів та здобуття особами

нових робітничих професій, за якими навчання відбувається протягом кількох місяців.

Цільова орієнтація ПТНЗ – визначення бажань та потреб роботодавців як потенційних споживачів щодо рівня та переліку професійних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників. Тобто здебільшого сфера інтересів ПТНЗ – молодша вікова група, представники якої мають IV кваліфікаційний розряд і не мають досвіду роботи. Механізм для виявлення попиту на професійні навички – опитування та анкетування роботодавців.

У системі професійно-технічної освіти, крім звичного погодження з роботодавцями робочих навчальних планів і програм у рамках проведення дослідно-експериментальних робіт на базі великих промислових підприємств, впроваджуються елементи зарубіжного досвіду щодо погодження додаткових професійних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників, які враховують зміни у виробничих технологіях [5].

Факторами, які негативно впливають на процес збирання даних про попит на професії (спеціальності) з метою планування та організації професійного навчання, можна назвати нестабільне соціально-економічне становище країни, яке дає змогу прогнозувати потребу в робочій силі не більше ніж на півроку, і небажання роботодавців ділитися планами розвитку підприємства (організації, установи).

Окремо варто зазначити, що багато підприємств (насамперед, сфери послуг і торгівлі) готові стажувати працівників безпосередньо на робочих місцях, що унеможливує отримання особою документа встановленого зразка про присвоєння робітничої кваліфікації. Такий підхід не сприяє формуванню потенційного контингенту для професійного навчання, призводить до швидкоплинності кадрів. При цьому можна вважати за можливе працювати над програмою реалізації підтвердження результатів неформального навчання за робітничими професіями. Але досягнення мети стане реальним лише за умови активної участі в цьому процесі роботодавців, коли навчальні заклади зможуть оцінити масштаби потреб у цьому напрямі діяльності в розрізі професій та обсягів та визначитися з доцільністю здійснення відповідних кроків, щоб стати суб'єктами підтвердження (оцінювання).

Освітня політика професійно-технічних навчальних закладів регіону зорієнтована на співпрацю із соціальними партнерами:

- роботодавцями, що мають вплив на місцевий ринок праці;
- торгово-промисловою палатою;
- центрами зайнятості;

- органами державної, місцевої / регіональної влади;
- профспілками;
- батьками [1].

Реалізація соціального партнерства передбачає різноманітні заходи, як-от: спільний аналіз ринку праці, конкретизація вимог щодо компетенцій і навичок випускників, організація виробничої практики учнів на підприємствах, підтримка підвищення кваліфікації викладачів, конкурси професійної майстерності, участь у спеціальних заходах (ярмарки, виставки, презентації), підтримка спільних інтересів, інформаційні послуги тощо.

До найважливіших заходів у рамках соціального партнерства належить співпраця ПТНЗ із роботодавцями у розробці навчальних планів.

Співпраця професійно-технічних навчальних закладів із соціальними партнерами на місцевому/регіональному рівні зосереджується переважно навколо специфікації вимог щодо професійних навичок випускників, організації виробничої практики, переходу учнів із навчального закладу до місця праці, участі в спеціальних заходах тощо. Співпраця на національному/галузевому рівні полягає у створенні навчальних планів, переговорів щодо питань кваліфікацій, нормативно-правової бази, конкурсів професійної майстерності тощо.

Професійна освіта має стати невід'ємною складовою частиною сталого розвитку суспільства, що орієнтується на вимоги сучасної економіки та базується на постійній творчій праці, самовдосконаленні, гармонії між потребами ринку праці й реалізації власного кар'єрного та професійного зросту [2].

Суспільство активно обговорює: як буде здійснено розмежування управлінських повноважень у процесі децентралізації? Що забезпечить реальну автономію закладів професійної освіти? Яким чином роботодавці впливатимуть на формування оптимальної мережі закладів професійної освіти? Як створити привабливий інвестиційний мікроклімат та залучити різні джерела фінансування задля модернізації закладів професійної освіти? Як ринок праці має впливати на формування обґрунтованих показників замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів?

Упродовж останніх десятиліть професійна освіта поступово втрачала свої надбання та позитивний імідж, що виражається у втраті інтересу молоді та дорослого населення до здобуття робітничих кваліфікацій, а роботодавців – до співпраці із закладами професійної освіти.

Невідповідність рівня та якості професійної підготовки кваліфікованих кадрів запита-

роботодавців, диспропорція між обсягами підготовки кадрів у сфері вищої та професійної освіти реальним потребам економіки, відсутність інвестицій у модернізацію освітнього процесу та професійну орієнтацію молоді, не завжди привабливі та затребувані професії, що пропонуються закладами професійної освіти – проблеми, що потребують термінового вирішення.

Серед головних викликів сучасності – демографічний спад як в Україні, так і в країнах Євросоюзу, сплеск робочої міграції, високі соціальні запити молоді щодо привабливості робочого місця, доступність отримання освіти та роботи за кордоном, зростання впливу соціальних мереж на вибір роду занять та стилю життя [3].

Потрібна докорінна реформа, що перетворить професійну освіту на важливий фактор економічного зростання, створить передумови для професійного і кар'єрного зросту особистості, забезпечить конкурентоспроможність України на міжнародному рівні. До аспектів нових освітніх стандартів належать такі:

- можливість модульної побудови освітнього процесу здобувача часткових та повних кваліфікацій, вільного виходу здобувача освіти на ринок праці та повернення його до здобуття нових професійних кваліфікацій упродовж життя;

- не передбачено типових навчальних планів і програм, що дає змогу оперативно вносити зміни до змісту освіти задля впровадження інноваційних виробничих технологій, враховувати потреби економічного розвитку країни та регіону, конкретних роботодавців, запити та інтереси особистості;

- освітні програми можуть самостійно розроблятися закладом професійної освіти, їх зміст та вимоги до результатів навчання визначаються надавачами освітніх послуг спільно із широким колом стейкхолдерів, перш за все, із роботодавцями;

- нові стандарти формують нові вимоги до рівня професійних компетентностей педагогічних працівників закладів професійної освіти, сприяють залученню висококваліфікованих кадрів до виробничої сфери [4].

Одна з важливих новацій – впровадження об'єктивних механізмів визнання результатів навчання та забезпечення якості підготовки кваліфікованих кадрів шляхом створення незалежних центрів визнання професійних кваліфікацій, запровадження механізмів громадської акредитації закладу освіти та акредитації освітніх програм.

Переваги державно-приватного партнерства для закладів освіти:

- сучасний зміст освіти;
- інноваційні методи освіти;
- відповідність освіти динамічним вимогам ринку праці;
- оновлення матеріально-технічної бази шляхом партнерства;
- реальна співпраця з роботодавцем;
- підвищення рівня кваліфікації викладачів, майстрів виробничого навчання коштом роботодавців;
- стажування та виробнича практика учасників освітнього процесу;
- об'єктивність визнання результатів навчання;
- переваги державно-приватного партнерства для роботодавців;
- вплив на формування освітніх програм та якість підготовки за визначеними професіями;
- задоволення власних потреб у кваліфікованих працівниках;
- професійне зростання кадрів через підвищення кваліфікації;
- готовий до самостійної роботи працівник [6].

Результати нашого дослідження також показали, що ефективність професійної підготовки є найвищою, коли навчально-виробничий процес будується з урахуванням мотивації всіх учасників процесу освоєння фаху (керівників, працівників, учнів, замовників кадрів), а також створює умови для розвитку, самореалізації і самоутвердження кожної особистості, здатної навчатися впродовж життя; ефективність освоєння фаху значно зростає, коли навчальний процес будується на прин-

ципах неперервності навчання і працевлаштування з урахуванням психофізіологічних особливостей роботи фахівців, налагодження роботи маркетингової служби ПТНЗ.

Висновки. Результати проведеного нами дослідження свідчать, що впровадження нової функціональної моделі, яка базується на організації маркетингових досліджень, дає змогу значно підвищити якість підготовки сучасних робітників та молодших спеціалістів, допомагає їм стати конкурентоспроможними на ринку праці та сприяє підвищенню рейтингу училища.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Афанасьев В., Черкасов В. Маркетинг образовательных услуг. Маркетинг. 1999. № 5. С. 11.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. К.: ЗнанняПрес, 2000.
3. Камінецький Я.Г., Клим Б.І., Копельчак М.П., Криницька Л.Я., Субтельна Г.В. Управління підготовкою кваліфікованих робітників та фахівців у регіоні: організаційно-педагогічні та економічні засади: Монографія / За ред. Я.Г. Камінецького. Львів: Видавничий відділ ЛНПЦ, 2004. 384 с.
4. Національна доктрина розвитку освіти. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2002. № 2. С. 9–22.
5. Проект «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна освіта» Київ, 2018 10 с.
6. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Запорізької області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016–17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, К.: «Вік принт». 2016. 81 с.