

Дараган Т. П.

завідувач сектора відділу науково-дослідної роботи та атестації наукових кадрів
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», Київ, Україна, tanya_dar@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6714-9374>

Власюк О. А.

кандидат сільськогосподарських наук, старший науковий співробітник, старший науковий
співробітник відділу науково-дослідної роботи та атестації наукових кадрів
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», Київ, Україна, vlasuk_oksana@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1683-5622>

РОЗВИТОК ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН МІЖ ЗВО Й ПІДПРИЄМНИЦЬКИМИ СТРУКТУРАМИ: ФОРМИ СПІВПРАЦІ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Анотація. У статті розглянуто особливості різних форм співпраці закладів вищої освіти (ЗВО) з роботодавцями в зарубіжних країнах та в Україні. Зазначено, що співпраця з роботодавцями поряд зі спільними рисами може мати специфічні форми залежно від організації освітнього процесу, головної мети, яка ставиться перед ЗВО, й державної політики. Авторами проаналізовано процес взаємодії ЗВО з представниками ринку праці у Франції, Нідерландах і Японії, що полягає головним чином у залученні представників бізнесових структур до освітнього процесу для врегулювання попиту ринку праці на кваліфікованих фахівців та пропозиції ЗВО. Підкреслено, що під час організації в Україні освітнього процесу слід враховувати потреби ринку праці й при цьому не знижувати рівень фундаментальної підготовки. Наголошено, що саме достатня фундаментальна підготовка дає можливість майбутнім фахівцям підвищувати свій професійний рівень та, з огляду на реалії сьогодення, перенавчатись і здобувати суміжні професії. Наведено результати онлайн-опитування, проведеного авторами у 2022–2023 рр. у межах виконання науково-дослідної роботи «Впровадження університетської автономії в контексті децентралізації управління ЗВО, демократизації освітнього процесу, підвищення відповідальності за якість освіти» щодо форм та впливу співпраці ЗВО з представниками ринку праці. Як показали дослідження, більшість респондентів підтримують і усвідомлюють необхідність такої співпраці в частині регулювання обсягів прийому на навчання залежно від попиту регіонального ринку праці. Ідея залучення представників роботодавців до розроблення й модернізації освітніх програм також дістала підтримку науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти.

Ключові слова: ринок праці, роботодавці, освітній процес, фундаментальна підготовка, освітня програма, здобувачі вищої освіти.

JEL classification: I21.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-5-139-148.

Головним показником, що визначає стан забезпечення потреб ринку праці висококваліфікованими спеціалістами, є співвідношення попиту роботодавців та пропозиції закладів

вищої освіти (ЗВО). Саме цей показник є одним із критеріїв сталого розвитку країни. Забезпечення потреб нинішнього покоління з урахуванням інтересів майбутнього є ключо-

© Дараган Т. П., Власюк О. А., 2024

вим напрямом реформування сучасної системи вищої освіти. Економічні, політичні й соціальні виклики, що наразі постають перед кожною країною світу, вимагають від суспільства конструктивного підходу до вирішення питання підготовки фахівців із вищою освітою. В умовах сьогодення запорукою успішного розвитку ринкової економіки стає реформування вищої освіти, спрямоване на забезпечення потреб ринку праці висококваліфікованим персоналом. Динамічний розвиток ринку праці висуває дедалі більше вимог до якості підготовки спеціалістів. Перед вищою освітою всіх країн постає завдання врахувати всі потреби роботодавців за збереження частки саме фундаментальної підготовки, без якої фахівцям надалі буде складно підвищувати свою кваліфікацію чи здобувати нові знання на основі вже наявних базових.

Дослідження впливу глибокої й повноцінної співпраці представників бізнесових структур зі ЗВО знайшли відображення в наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Так, А. Коттманн та Е. де Вірт розглядали питання актуальності ринку праці та підтримання балансу між попитом і пропозицією, а в разі виникнення дисбалансу між двома чинниками – можливі шляхи його усунення [1]. С. Махін і С. Макналлі досліджували відповідність здобутої випускником ЗВО кваліфікації потребам роботодавців та явище «надмірної кваліфікації» або невідповідності набутих навичок [2]. Н. Мосьпан вивчала проблеми, що виникають в ЄС із урегулюванням попиту й пропозиції фахівців [3; 4]. Своєю чергою, О. Раєвнева, І. Аксьонова та В. Остапенко виконали узагальнений аналіз

вітчизняного й зарубіжного досвіду співпраці бізнесових структур зі ЗВО та визначили найкращі, оптимальні форми такої співпраці, які доцільно застосовувати в нашій країні [5].

Проблема дисбалансу між попитом ринку праці й пропозиціями ЗВО знайшла своє відображення серед цілої низки питань, які потрібно вирішувати на рівні держави, у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. Саме в цьому документі серед багатьох візій визначено такі:

- Формування системи моніторингу попиту і пропозиції на фахівців із вищою освітою на ринку праці.

- Формування пріоритетів підготовки фахівців із вищою освітою, зокрема ІТ-спеціальностей, на основі моніторингу ринку праці.

- Забезпечення першого робочого місця випускників, які здобули вищу освіту за бюджетні кошти [6].

Для розв'язання поставлених завдань система вищої освіти повинна розвиватись у двох рівноцінних векторах, а саме: забезпечення випускників усіма необхідними знаннями й навичками відповідно до вимог ринку праці та якісними фундаментальними знаннями, без яких майбутнім спеціалістам буде складно підвищувати свій професійний рівень. Окрім того, з огляду на невітшну статистику щодо працевлаштування фахівців із вищою освітою, перед нашою державою постає непросте завдання з урегулювання попиту ринку праці та пропозиції ЗВО. Найближчим часом необхідно мінімізувати чисельність фахівців із вищою освітою, які не можуть працевлаштуватися через надмірну кількість пропозицій. Саме врахування вимог ринку праці має стати ключовим питанням при ор-

ганізації освітнього процесу у ЗВО. Співпраця бізнесу, представників підприємств, громадських організацій з освітніми установами повинна бути постійною та комплексною як у частині підготовки фахівців, так і в питаннях перепідготовки й підвищення кваліфікацій [4].

Така співпраця має бути постійною, оскільки суспільство чекає не тільки підготовлених висококваліфікованих працівників, а й тих, хто здатний швидко адаптуватися до вимог часу. Недостатня практична підготовка не дає змоги молодому фахівцю швидко пристосуватися до роботи. Передусім вимоги регіональних ринків праці повинні враховувати державні установи під час формування держзамовлення на підготовку фахівців за кошти державного бюджету. Для врахування інтересів роботодавців варто розробити механізм і скласти детальний опис узагальнених способів процесу, який включатиме форми залучення роботодавців, бізнесу, представників громадських організацій до створення та модернізації освітніх програм. При розробленні освітніх програм основною складовою має бути фундаментальна підготовка. Разом із тим програма повинна бути розроблена і складена таким чином, щоб можна було, за потреби, оперативно вносити зміни до її змісту або спрямовувати підготовку з урахуванням потреб роботодавців.

Суспільна, громадська й виробнича сфери постійно динамічно змінюються. Тому передбачити обсяг знань і набір навичок, якими мають володіти фахівці на майбутнє, прогнозувати потреби ринку дуже складно та відповідално. Виконати таке завдання можна тільки завдяки ефективному

партнерству ЗВО і представників ринку праці, за умови залучення фахівців, що прогнозуватимуть розвиток окремих напрямів бізнесу, промисловості й суспільства в цілому. Можна визначити три основних напрями розвитку такої співпраці:

1) розроблення основних форм і методів спільної роботи представників виробничої сфери та ЗВО;

2) оцінка можливості й доцільності співпраці та вироблення механізму залучення представників роботодавців до освітнього процесу (проведення практичних занять, репрезентаційних лекцій, керівництво курсовими й кваліфікаційними роботами, організація практичної роботи на виробництвах, створення мінікомпаній, в яких працюватимуть студенти);

3) вивчення та впровадження інших форм співпраці, що будуть відрізнятися за специфікою регіону чи бізнесу [7].

Дієвим органом, здатним виконувати такі функції, є ради роботодавців, які зараз досить масово створюються при закладах освіти. Право на існування має також використання досвіду анкетування роботодавців. Результати такого анкетування можуть бути використані закладами освіти в роботі, спрямованій на вдосконалення освітнього процесу, що, своєю чергою, позитивно вплине на якість надання освітніх послуг. Ще однією формою роботи, яка сприятиме модернізації освітнього процесу з урахуванням побажань ринку праці, є вивчення досвіду подальшого працевлаштування випускників, дослідження їх кар'єрного зростання. Цікавих висновків можна дійти, вивчаючи, як часто молоді фахівці змушені після навчання у ЗВО шукати додаткові

курси, тренінги тощо, аби повністю відповідати вимогам роботодавців. І тут ЗВО можуть спрацювати на випередження, упроваджуючи вивчення додаткових модулів, що сприятиме здобуттю необхідних знань та навичок. Наразі українські ЗВО мають змогу тісно співпрацювати із зарубіжними університетами в рамках багатьох міжнародних освітніх проєктів. Тож вивчення досвіду залучення роботодавців до освітнього процесу – як на прикладі одного закладу, так і на рівні держави – стає дедалі доступнішим.

У країнах ЄС набирає масштабів кампанія із залучення роботодавців до освітнього процесу в частині співфінансування навчання, розроблення та модернізації освітніх програм, створення бази для стажування й практичних занять безпосередньо на виробництвах. Так, у Франції завдяки реформі вищої освіти здобувачі ступеня бакалавра мають можливість проходити стажування чи навіть працювати під час навчання, набуваючи необхідний досвід і можливість швидко адаптуватися на робочому місці. Забезпечити таку можливість можна тільки в разі тісної співпраці закладів освіти з бізнесом чи підприємствами. Це, своєю чергою, дає можливість вивчити рівень та наповнення необхідної загальної базової освіти для підготовки фахівців і оперативно змінювати освітні програми для їх подальшого навчання. Завдяки гнучкості освітніх програм у Франції студенти мають змогу змінювати напрям навчання відповідно до своїх інтересів. У цій країні на державному рівні запроваджено програму вдосконалення процесу підготовки докторів філософії (PhD), оскільки не всі мали змогу влаштуватися на роботу до

академічних чи дослідницьких установ. Проблема, що виникла, знайшла своє розв'язання в запровадженні цілої низки заходів, які дають можливість, окрім академічної освіти, набутти необхідних професійних навичок. Такі заходи підтримуються державою і сприяють працевлаштуванню докторантів поза межами освітньої галузі. Тісна співпраця ЗВО з бізнесменами та підприємцями допомагає прогнозувати потреби ринку праці в певних фахівцях. На основі аналізу розвитку різних напрямів економіки, суспільного життя, соціальної сфери розробляються моделі для визначення потреб ринку праці у фахівцях [3].

Сьогодні у ЗВО України посилюється розуміння того, наскільки важливою є співпраця з роботодавцями, які активно залучаються до освітнього процесу. Представники роботодавців хочуть отримувати більш підготовлених, наближених до вимог часу та специфіки бізнесу чи виробництва фахівців. Студенти мають більшу мотивацію отримувати крім досить високої фундаментальної підготовки ще й специфічні навички, що гарантуватиме їм перше робоче місце після закінчення навчання. Проте є ще одна проблема – підготовка майбутніх науковців. ЗВО мають розробити систему залучення студентів до виконання наукових досліджень. Одного курсу дисциплін на кшталт «Організація та проведення фундаментальних досліджень» недостатньо для формування в майбутніх фахівців необхідних навичок для наукової роботи.

Досить цікавим у цьому аспекті є досвід Нідерландів. У цій країні існує два типи ЗВО: вищі професійні навчальні заклади та університети. Оскільки всі дипломи про вищу осві-

ту мають однакову вагу, абітурієнти повинні вибрати лише майбутню спеціальність. Роботодавців цікавить тільки диплом і результати навчання, а не заклад, де здобуто вищу освіту. І це більше стосується випускників вищих професійних навчальних закладів. А в університетах окрім належної академічної освіти студент набуває необхідні навички науковця-дослідника. Слід зазначити, що академічну освіту в Нідерландах студент може здобувати лише після того, як отримав документ про закінчення середньої школи або протягом року навчався у вищому професійному навчальному закладі. Таким чином, академічна освіта не йде в розріз із професійною освітою, а покликана поглибити знання та допомогти набутти навичок виконання наукових досліджень у певній професійній сфері. Університети отримують державне фінансування на проведення фундаментальних наукових досліджень, до яких залучаються студенти протягом усього навчання. Результати таких досліджень використовуються університетом в освітньому процесі. Отже, професійна підготовка майбутніх фахівців поєднує в собі навчальну й науково-дослідну діяльність. Університет зацікавлений отримати якнайкращі результати наукової діяльності, у т. ч. за участю студентів, оскільки при наданні державної фінансової підтримки враховується не тільки співвідношення кількості прийнятих на навчання та, відповідно, виданих дипломів, а й результати науково-дослідної діяльності. І хоча такого поняття, як престижність ЗВО, у Нідерландах практично не існує, університети все-таки змушені конкурувати між собою за більший

контингент студентів і вищу результативність наукових досліджень задля отримання більшого фінансування від держави.

Університети Нідерландів працюють відповідно до Закону про вищу освіту, яким регламентується розроблення та впровадження навчальних програм. Вони мають відповідати спеціальним критеріям, що розробляються, зокрема, за участі роботодавців. Роботодавці й представники бізнесу висловлюють свої пропозиції, рекомендації та побажання щодо професійної підготовки майбутніх фахівців. Таким чином під час навчання формуються пріоритетні професійні компетенції. Адаптація вказаних програм відбувається через співпрацю з визначеними підприємствами, де студенти мають змогу певний час працювати й набувати необхідних первинних практичних навичок. Така практика виступає ключовим моментом в організації освітнього процесу. Завдяки цьому освіта легко пристосовується до змін в економіці, виробництві та швидко реагує на нові технологічні прориви [8].

Для порівняння й визначення особливостей взаємодії ЗВО та бізнесових структур у країнах, що не належать до ЄС, розглянемо організацію такої співпраці в Японії. На відміну від Нідерландів, у цій країні престижність університету відіграє важливу роль для його випускників. У разі отримання диплома престижного ЗВО випускник гарантовано матиме робоче місце. Це забезпечується тим, що в провідних японських університетах є освітньо-наукові центри, що надають можливість дістати глибоку загальнонаукову підготовку, й виробничі центри, створені для формуван-

ня вмінь, необхідних для отримання першого робочого місця. Країна, відома дуже ефективним і прогресивним розвитком технологічних процесів, повною мірою забезпечує національну промисловість висококваліфікованими спеціалістами [9].

Система вищої освіти в Японії дещо відрізняється від європейської. Половину всього терміну навчання студенти вивчають загальноосвітні дисципліни. Адже, розпочинаючи навчання, майбутній випускник орієнтується не так на здобуття професійних знань і навичок, як на те, щоб мати глибокі загальноосвітні знання. Таким є менталітет жителів цієї країни, вони усвідомлюють, що життя дуже динамічне й глибокі загальнонаукові знання життєво необхідні кожній людині. Звичайно, для роботодавця важливо, щоб у майбутнього найманого працівника були необхідні професійні вміння, але ще важливіше, щоб він мав потенціал перенавчатися, удосконалювати свої знання, а за потреби швидко переорієнтуватися, адаптуватися до вимог ринку праці, освоювати нові технології й тим самим підвищувати ефективність своєї праці.

Ця високорозвинута країна дуже велику увагу приділяє саме формуванню трудових ресурсів. Кожен роботодавець, прагнучи забезпечити високу продуктивність праці своїх робітників, формує в них своєрідний спосіб мислення й культури поведінки, що виражається у відданості компанії, працелюбстві та дотриманні трудової дисципліни. Організація праці в Японії має свою специфіку, що закладається у свідомості населення як спосіб «життя в колективі». Кожен працівник усвідомлює свою роль в

компанії, власну відповідальність, розуміє необхідність працювати в тісній взаємодії з іншими колегами й тим самим разом із керівником нести відповідальність за розвиток компанії. Чинна в країні неформальна система «довічного найму» спонукає майбутніх фахівців здобувати глибокі знання, передусім загальнонаукові, що дадуть їм можливість постійно працювати в обраній компанії та розвиватись, освоювати нові технології, змінювати методи й принципи роботи. Тим самим наймані працівники мають довічні гарантії, збережене робоче місце за будь-яких обставин, можливість підвищувати свою кваліфікацію та низку додаткових пільг, гарантованих роботодавцем [5].

Таким чином, у ЗВО Японії, попри всі зміни й реформи, впроваджувані в національній системі вищої освіти, домінує загальноосвітня підготовка. Роботодавці не намагаються вносити свої зміни та регулювати програми підготовки фахівців, оскільки переконані, що випускник, який має глибоку загальноосвітню підготовку, буде здатен розв'язувати всі поставлені перед ним професійні завдання. Водночас у країні є заклади освіти, а саме технічні інститути та професійні коледжі, які дають можливість здобути спеціальність у вузькій технічній сфері діяльності.

Україна, прагнучи розвивати національну систему вищої освіти відповідно до вимог світової спільноти, намагається враховувати досвід провідних країн і водночас зберегти свою ідентичність, зумовлену державним устроєм, географічним та політичним положенням. Державна політика нашої країни спрямована на поглиблення співпраці ЗВО з біз-

несовим і виробничим середовищем. Така співпраця передбачає виконання низки завдань, що повинні позитивно впливати на забезпечення нашої країни висококваліфікованими спеціалістами, а саме:

- утворення органів, що координуватимуть співпрацю ЗВО з виробництвом та бізнесом;

- зміцнення зв'язків із конкретним виробництвом для набуття здобувачами освіти певних професійних умінь;

- цілеспрямована підготовка кадрів, яка регулюється узгодженою діяльністю спеціальних комісій, що складаються з представників ЗВО, органів місцевого самоврядування та представників місцевого бізнесу чи виробництва [7].

З метою визначення особливостей реалізації автономії у вітчизняних ЗВО в частині співпраці з роботодавцями, нами було проведено онлайн-опитування науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти (на безоплатній та анонімній основі). Серед респондентів були науково-педагогічні працівники (55,4 %) і здобувачі вищої освіти (44,6 %). Передбачалось отримання відповідей учасників освітнього процесу, що не є сформованою репрезентативною вибіркою. При цьому ми виділили ряд питань, які, на нашу думку, є найвагомішими в співпраці ЗВО з представниками ринку праці.

Важливим елементом співпраці ЗВО з роботодавцями є робота, пов'язана з працевлаштуванням майбутніх фахівців. Саме тісний контакт закладів освіти з органами місцевого самоуправління, підприємницькими структурами дає змогу врахувати при формуванні обсягу прийому на навчання попит ринку праці. Тут важливий двосторонній зв'язок, адже

врахування кількісного та якісного показників має значний вплив на економіку країни й чисельність працевлаштованих випускників. Якщо брати до уваги тільки макрофактори (загальнодержавні) потреби у фахівцях, статистичні дані можуть показати повну відповідність попиту й пропозиції певних фахівців. Але важливу роль відіграють мікрофактори (регіональні потреби), що є дуже мінливими з різних причин (вік зайнятих у виробничій сфері, міграція, регіональний розвиток тощо). Ставлячи респондентам запитання, чи враховує ЗВО при визначенні кількості місць на навчання попит і пропозицію різних категорій випускників із вищою освітою в їхньому регіоні, ми хотіли отримати інформацію, що належить до мікрофакторів.

Як показали наші дослідження, майже половина респондентів (47,1 %) не володіють інформацією про такий фактор співпраці. Третина опитаних (33,5 %) зазначили, що заклад враховує попит ринку праці, й 19,4 % опитаних переконані, що при визначенні кількості місць на навчання регіональний попит до уваги не береться.

Аналізуючи ситуацію з попитом-пропозицією фахівців, потрібно звертати увагу не лише на кількісний показник, а й на якісний. Велика кількість ЗВО, що надають дипломи про здобуття фаху, на перший погляд, здатні повною мірою забезпечити попит. Проте виникає питання: наскільки майбутній фахівець володіє необхідними знаннями, навичками й потенціалом працювати в певному сегменті ринку праці, має належні риси для навчання впродовж життя, мотивацію до кар'єрного зростання? Адже рівні освіти майбутніх фа-

хівців можуть істотно відрізнятись. На це впливає як престижність ЗВО, його територіальне розташування, так і рівень підготовки абітурієнтів, бачення ними перспективи працевлаштування. Як наслідок, маємо ситуацію, коли потреби ринку праці нібито й забезпечені, а по факту роботодавець не бачить працівника, який може з перших днів виконувати всі поставлені завдання, не потребує при цьому додаткових курсів, тренінгів тощо. Отже, фактор якісно підготовленого фахівця дасть змогу утримувати баланс між попитом і пропозицією, зменшить число непрацевлаштованих фахівців. Розуміння того, де молода людина зможе працювати в майбутньому (певне виробництво, бізнесові сфери), повинне бути вже на початку навчання та знаходити своє відображення в елементах освітніх програм. А це є ще одним результатом співпраці ЗВО з роботодавцями.

Згідно з нашим опитуванням, більшість респондентів (85,3 %) схиляються до думки, що необхідно залучати роботодавців до розроблення й модернізації освітніх програм. І тільки незначна частка опитаних (7,6 %) не бачать такої потреби, а 7,1 % опитаних не знають, чи така співпраця необхідна. Незважаючи на досить високий показник респондентів, які вважають таку співпрацю необхідною, лише 49 % опитаних підтвердили, що в їхньому ЗВО під час

розроблення освітніх програм проводяться консультації з усіма зацікавленими сторонами (основними стейкхолдерами): роботодавцями, фахівцями (випускниками), професійними організаціями та об'єднаннями тощо; 16,7 % опитаних заперечили потребу в такій співпраці, а 34,3 % опитаних не володіють такою інформацією.

Аналізуючи різні форми співпраці ЗВО з роботодавцями, все-таки потрібно зважати на те, що майбутній фахівець повинен передусім дістати глибоку, фундаментальну підготовку. Тісна прив'язаність до вимог регіонального ринку праці може відіграти негативну роль, враховуючи реалії сьогодення. Громадяни нашої країни вимушені мігрувати, шукати роботу в інших містах, і за цих умов підготовка, яка мала великий специфічний сегмент (урахування потреб регіонального ринку праці), може бути недостатньою та викликати проблеми при працевлаштуванні. Забезпечення якісної освіти, що має високий статус фундаментальної підготовки, відображає зв'язки з професійною сферою й ринком праці через упровадження освітніх програм, де будуть відображені сучасні вимоги до фахівців різних сфер діяльності. Тому залучення роботодавців до розроблення, аналізу та вдосконалення освітніх програм є важливим і необхідним елементом освітнього процесу, вагомим внеском у підготовку майбутніх фахівців.

Список використаних джерел

1. Kottmann A., DeWeert E. Higher Education and the Labour Market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability. *Centre for Higher Education Policy Studies*. 2013. URL: <http://www.ihem.nl/themereports/C13EW021%20Thematisch%20rapport%20Higher%20Education%20and%20the%20Labour%20Market.pdf>.

2. Machin S., McNally S. Higher education and the labour market. 2007. URL: https://eprints.lse.ac.uk/4615/1/Higher_education_and_the_labour_market.pdf.

3. Мосьпан Н. Попит і пропозиція фахівців з вищою освітою на ринку праці в Європейському Союзі. *Освітологія*. 2017. № 6. С. 176–180. DOI: <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2017.6.176180>.

4. Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021. Т. 32. № 1. С. 20–38. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.1.2>.

5. Раєвська О. В., Аксьонова І. В., Остапенко В. М. Порівняльний аналіз та узагальнення досвіду партнерства між ЗВО та бізнес-середовищем. *Проблеми економіки*. 2018. № 4 (38). С. 30–42. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-30-42>.

6. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>.

7. 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>.

8. Заяць Л. І. Інтеграція університетів Нідерландів у міжнародне освітнє середовище. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2014. Вип. 3. С. 115–120. URL: <http://prrtp.kubg.edu.ua/images/2014/3/250.pdf>.

9. Савранчук Л. Структура та рівні вищої освіти Японії. *Часопис соціально-економічної географії*. 2015. № 18. С. 142–146. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chseg_2015_18%281%29_26.

Tanya Daragan

SSI "Institute of Modernization of the Content of Education", Kyiv, Ukraine, tanya_dar@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6714-9374>

Oksana Vlasjuk

Ph. D. (Agriculture), SSI "Institute of Modernization of the Content of Education", Kyiv, Ukraine, vlasuk_oksana@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1683-5622>

DEVELOPMENT OF PARTNERSHIP RELATIONS BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND BUSINESS STRUCTURES: FORMS OF COOPERATION AND ORGANISATION OF THE EDUCATIONAL PROCESS

Abstract. The article considers the specifics of various forms of cooperation between higher education institutions (HEIs) and employers in foreign countries and Ukraine. It is noted that cooperation with employers, while sharing common features, can take specific forms depending on the organisation of the educational process, the primary goals set for HEIs and state policy. The authors analysed the process of interaction between HEIs and labour market representatives in France, the Netherlands, and Japan. This interaction mainly involves engaging representatives of business structures in the educational process to balance the demand of the labour market

for skilled specialists with the supply offered by HEIs. It is emphasised that, in organising the educational process in Ukraine, the needs of the labour market should be considered without diminishing the level of fundamental training. It is highlighted that sufficient fundamental training enables future specialists to enhance their professional level and, in the light of today's realities, to retrain and acquire related professions. The results of an online survey conducted by the authors in 2022–2023 within the framework of the research project "Implementation of university autonomy in the context of decentralisation of HEIs management, democratisation of the educational process and increased responsibility for the quality of education" on the forms and impact of cooperation between HEIs and labour market representatives are presented. The findings of the research indicate that the majority of respondents support and recognise the necessity of such cooperation, particularly in regulating enrolment volumes based on the demand of the regional labour market. The idea of involving employers in the development and modernisation of educational programmes was also supported by both academic staff and applicants to higher education.

Keywords: labour market, employers, educational process, fundamental training, educational programme, higher education applicants.

References

1. Kottmann, A., & DeWeert, E. (2013). Higher Education and the Labour Market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability. *Centre for Higher Education Policy Studies*. Retrieved from <http://www.ihem.nl/themereports/C13EW021%20Thematisch%20rapport%20Higher%20Education%20and%20the%20Labour%20Market.pdf>.
2. Machin, S., & McNally, S. (2007). *Higher education and the labour market*. Retrieved from https://eprints.lse.ac.uk/4615/1/Higher_education_and_the_labour_market.pdf.
3. Mospan, N. (2017). Skills demand and supply in the European Union. *Osvitohiya*, 6, 176-180. DOI: <https://doi.org/10.28925/2226-3012.2017.6.176180> [in Ukrainian].
4. Mospan, N. (2021). Higher education and labour market in Ukraine: a decade of interaction. *Educological discourse*, 32(1), 20-38. DOI: <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.1.2> [in Ukrainian].
5. Rayevnyeva, O., Aksonova, I., & Ostapenko, V. (2018). Comparative Analysis and Generalization of the Experience of University – Business Partnerships. *The Problems of Economy*, 4(38), 30-42. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2018-4-30-42> [in Ukrainian].
6. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022). *On the approval of the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022–2032* (Order No. 286-p, February 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
7. Kravchenko, O., & Karpynch, I. (2022). Integration of employers' and higher education institutions: local experience. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 13, 37-45. DOI: <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2022-13-37-45> [in Ukrainian].
8. Zaiats, L. (2014). The Netherlands universities integration into the international educational area. *The Pedagogical Process: Theory and Practice*, 3, 115-120. Retrieved from <http://pptp.kubg.edu.ua/images/2014/3/250.pdf> [in Ukrainian].
9. Savranchuk, L. (2015). Structure and levels of higher education of Japan. *Human Geography Journal*, 18, 142-146. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chseg_2015_18%281%29_26 [in Ukrainian].