

МАРКЕТИГОВІ ІНСТРУМЕНТИ ВНУТРІШНЬОВУЗІВСЬКОЇ СИСТЕМИ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ, ЗАТРЕБУВАНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ

Савченко С.О.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри маркетингу, фінансів,
банківської справи та страхування
Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова
м. Черкаси, Україна*

Нині у нашій країні спостерігається суттєвий розрив між змістом освіти, його матеріально-технічним забезпеченням та вимогами сучасної економіки, спрямованої на інтеграцію України до європейського освітнього простору [1]. В українській системі освіти є структурні диспропорції, що ускладнюють задоволення потреб динамічної економіки у кваліфікованих фахівцях відповідного профілю.

Недофінансування державою програм розвитку сфери освіти [2] також посилило ситуацію та зорієтували заклади вищої освіти лише на запити платоспроможної частини населення

На рисунку подано стратегічну карту внутрішньовузівської системи забезпечення якості освіти. Оскільки метою функціонування освітнього закладу є підготовка висококваліфікованих фахівців [3], затребуваних ринку праці, то цю мету на стратегічній карті позначено як «Інтелектуальний капітал студентів».

До неї входить оволодіння програмою навчання, і навіть конкурентоспроможність отриманих знань, тобто затребуваність дипломованих випускників ринку праці. Показниками є бали, отримані згідно рейтингу студента після закінчення навчального закладу, а також відсоток працевлаштування студентів за спеціальністю після закінчення ЗВО. Інтелектуальний капітал формується як сукупність знань, умінь та навичок, здобутих у процесі навчання, тобто є результатом навчання.

Наступний рівень стратегічної карти – це участь зацікавлених сторін та їхня задоволеність. Під зацікавленими сторонами розумітимемо самих студентів та потенційних роботодавців, а також суспільство загалом.

Основне завдання – створення сприятливої та плідної атмосфери, яка оцінюється такими показниками: відвідуваність занять, участь студентів у семінарах та конференціях, можливість проходження практики на

виробництві та ін. На цьому рівні знаходяться цілі потенційних роботодавців, ступінь участі та задоволеності яких оцінюється за допомогою опитування про якість освіти, швидкість реагування та комунікації, надання можливості студентам проходити виробничу практику на підприємстві, створення навчально-консультаційних центрів на підприємствах, направлення співробітників підприємства для здобуття вищої освіти даному ЗВО та ін.

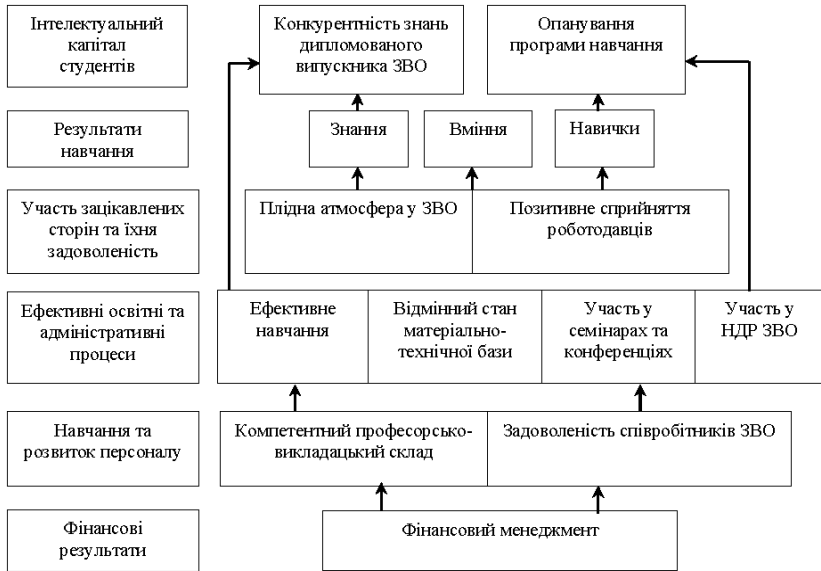


Рис. Стратегічна карта внутрішньовузівської системи забезпечення якості освіти

Задоволеність громадськості якістю освіти оцінюється конкурсом абітурієнтів під час вступу до обраного ВНЗ.

Цілі внутрішніх процесів, що передбачають наділення цінністю випускників для суспільства, визначимо як ефективність навчання, тобто регулярне підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу, використання в процесі навчання сучасних технологій, застосування активних методик навчання (наприклад, ділові ігри, моделювання ситуаційної кімнати, мозковий штурм та ін.), створення сучасної інформаційної бази (електронні підручники, конспекти лекцій, презентації, тестування), наявність різноманітних форм навчання (очна, дистанційне навчання, заочна, прискорена). Ще однією метою цього

рівня є підтримання матеріально-технічної бази процесу навчання, чітке ведення обліку витрат та складання прогнозів витрат тощо.

Цілі навчання та розвитку пов'язані з компетентністю викладацького складу, оцінюється наступними параметрами: кількість викладачів з наявністю наукового ступеня та/або вченого звання, а також задоволеністю співробітників ЗВО, що визначається лояльністю, навантаженням, участю у семінарах та громадських заходах.

Необхідно також відзначити важливість та необхідність узгодженої роботи співробітників ЗВО, оскільки різноманіття функцій управління освітньою організацією практично завжди здійснюється методом колективного управління, тобто керівник затверджує рішення, підготовлені колективом працівників. Однак управління ЗВО виключно на основі функціонального менеджменту не дає позитивного ефекту, якщо керівники всіх рівнів ієрархічного управління не пов'язані між собою спільними для всього ЗВО інтересами. Негативний ефект визначається не наявністю чи відсутністю колективного управління, а тим, наскільки цей колектив підтримує ідеологію навчального закладу.

Висновки. Використання збалансованої системи показників для розробки стратегічних планів дозволить правильно розподіляти ресурси для постійного вдосконалення та підтримання високої якості продукту освіти, тобто знань, умінь та навичок дипломованих випускників.

Список використаних джерел:

1. Ярошенко А.О. Європейські підходи до розвитку освіти в Україні. Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. Вип. 6 : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2011. С. 54–62.

2. Про спрямування коштів до резервного фонду державного бюджету : Постанова КМУ № 401 від 01.04.2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/401-2022-%D0%BF#Text>

3. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. 2020. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>