

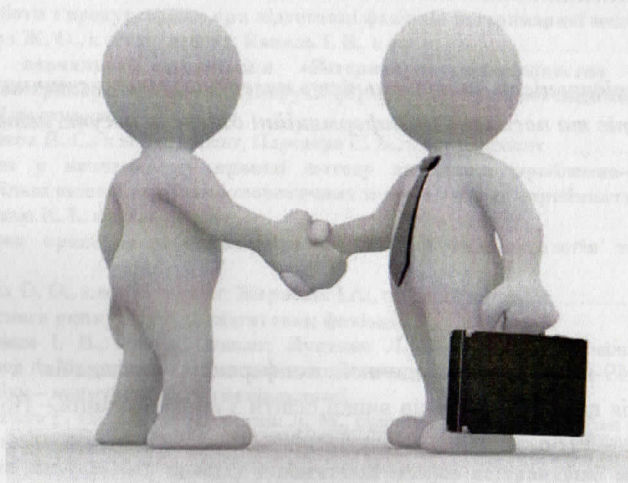
Полтавська державна аграрна академія

Матеріали

49-ї науково-методичної конференції

викладачів і аспірантів

**«Гармонізація взаємодії закладів вищої освіти з ринком
праці»**



21-22 лютого 2018 року

м. Полтава

Фахівець і ринок праці	125
Негребельський І. С., старший викладач	
Формування конкурентних переваг професійної освіти на ринку праці	127
Прасолов С. Я., к.т.н., доцент	
Формування математичної компетентності як фактор гармонізації освіти та виробництва	
Флегантов Л. О., к.фіз.-мат.н., доцент; Антоненко А. В., к.пед.н., доцент; Канівець І. М., к.пед.н., доцент; Канівець О. В., к.тех.н., доцент	129
Шляхи покращення гармонізації взаємодії закладів освіти та ринку праці	132
Ланеєко Г. О., к.т.н.	
Шляхи покращення підготовки майбутніх спеціалістів з урахуванням ринку праці	133
Запорожець М. І., к.т.н., доцент	
Якісний рівень сучасних знань випускників як результат самооцінки праці викладача	135
Палаєва В. В., к.т.н., доцент; Лавренко В. В., старший викладач	
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ	138
Активні методи навчання як засіб гармонізації освітнього процесу із запитами роботодавців	
Тютюнник Ю. М., к.е.н., доцент; Рудич А. І., к.е.н., доцент; Песцова-Світалка О. С., к.е.н., доцент	138
Важелі успіху у вихованні конкурентоспроможних фахівців у галузі «Управління та адміністрування»	140
Антоненко М. О., к.псих.н., доцент	
Взаємодія роботодавців із закладами вищої освіти: учора, сьогодні, завтра	142
Чумак В. Д., к.е.н., доцент; Горпинченко К. М., асистент	
Взаємодія у системі «Вища освіта – ринок праці»	144
Бражник Л. В., к.е.н., доцент	
Взаємодія факультету обліку та фінансів з роботодавцями	146
Грибовська Ю. М., к.е.н., доцент	
Використання елементів бізнес-гри для підвищення ефективності підготовки майбутніх економістів	
Дорогань-Писаренко Л. О., к.е.н., доцент; Литвин О. Ю., к.е.н., доцент; Чіп Л. О., к.е.н., доцент	148
Вимоги сьогоднішнього до підготовки фахівців облікового сектору управлінського персоналу	
Тютюнник С.В., к.е.н., доцент; Романченко Ю.О., к.е.н., доцент; Красота О.Г., к.е.н., доцент	150
Вплив ринку освітніх послуг на формування трудового потенціалу регіону	
Гринь В. І., методист навчального відділу; Колесніченко І. А., методист навчального відділу	152
Економічна освіта: адаптація до ринку праці	
Остапенко О. М., к.е.н., доцент; Остапенко Т. М., к.е.н., доцент	155
Ефективність взаємодії ринку праці та освітніх послуг: соціологічний аспект	156
Колодій О. С., к.пед.н.	
Кваліфікаційні вимоги до посадовця облікової служби	
Мац Т. П., к.е.н., доцент; Дугар Т. Є., к.е.н., доцент; Ходаківська Л. О., к.е.н., доцент	158
Компетентнісний підхід у розробці стандартів вищої освіти	161
Пономаренко О. Г., к.е.н., доцент	
Освіта протягом життя та виклики ринку праці	163
Якубенко О. П., к.і.н., доцент	
Особливості застосування технології соціального проектування в практичній діяльності випускників-аграріїв ВЗО	165
Шейко С. В., к.філ.н., доцент	

наказу про його зарахування на навчання. Після складання працівником студентом вступних випробувань (за наявності) між підприємством роботодавцем та базою навчання (ВНЗ тощо) укладається договір про навчання. Такий договір є двостороннім, але на користь третьої сторони – працівника (студента), тому підписують його всі три особи. Після укладення договору про навчання укладається із студентом договір про відпрацювання [3].

Отже, вважаємо, що в питанні гармонізації взаємодії закладів освіти з ринком праці, імідж це інструмент регулювання поведінки роботодавців.

Список використаних джерел

1. Гуцалюк О. М. Сучасний бухгалтер: його роль та місце в світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/gutsalyuk-om-suchasnyi-buhgalter-yogo-rol-ta-mistse-v-sviti/>.
2. Вимоги до кваліфікації бухгалтера та його професійна етика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helpiks.org/5-44736.html>.
3. Янко А. Навчання працівників за рахунок підприємства [Електронний ресурс] / А. Янко // Утека (електронне видання). – Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/Obuchenie-rabotnikov-za-schet-redpriyatiya>.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Колодій О. С., к.пед.н.

На сучасному етапі суспільного розвитку в Україні головним завданням є досягнення належного рівня в системній роботі зі створення умов для визначення та вирішення проблем професійної підготовки загалом по країні та її регіонах, зокрема в контексті співпраці сфери освітніх послуг і ринку праці. У межах соціологічного підходу умовами досягнення нової якості освіти є адаптація професійної освіти до потреб ринку праці, структурна та інституціональна перебудова професійної освіти, усунення диспропорцій у підготовці кадрів.

Мета статті – з'ясувати основні проблеми у взаємовідносинах соціальних інститутів – ринку праці та ринку освітніх послуг та визначити механізми підвищення ефективності їх взаємодії.

Сфера взаємодії ринку освітніх послуг й ринку праці визначається як соціальна сфера, у якій прямо або опосередковано (через інформацію, «сигнали») взаємодіють суб'єкти ринку освітніх послуг (абітурієнти, менеджери й викладачі закладів вищої освіти) і суб'єкти ринку праці (співшукачі роботи, роботодавці, посередники), унаслідок чого виробляються певні правила та норми такої взаємодії. На нашу думку, основною проблемою сьогодення є невідповідність параметрів функціонування вищої освіти потребам ринку праці. Заклади вищої освіти орієнтуються переважно на попит освітніх послуг з боку абітурієнтів, а цього не досить для ефективного функціонування ринків, недостатньо розвинені інститути ринку праці, які давали б суб'єктам економічної діяльності змогу формувати «запит» на адресу системи освіти, а також створювали б стимули для фінансової участі підприємств у підготовці кадрів через систему професійної

освіти. До суттєвих проблем також належать невідповідність вакансій і рівня кваліфікації, молодіжне безробіття та відсутність налагодженої системи працевлаштування фахівців. Сучасні випускники стурбовані питанням працевлаштування. Роботодавці майже в усіх установах, організаціях та приватних структурах віддають перевагу людям із досвідом роботи, котрі набули певних навичок, а не випускникам вищих навчальних закладів, у яких є лише теоретичні знання. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років у I півріччі 2017 року становив 11,4%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 17,8% та був майже удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи [3].

Взаємодія двох ринків має виявлятися не просто в ефективно функціонуючому ринку праці, реформуванні та розвитку ринку освітніх послуг, а й у забезпеченні їх інтеграції шляхом використання певних організаційно-економічних механізмів та розвитку партнерських відносин між суб'єктами цих двох ринків. Основним засобом побудови партнерських відносин, механізмом реалізації соціального партнерства в освіті є соціальний діалог як сукупність взаємодії закладів вищої освіти, об'єднань роботодавців, профспілок і державних структур з метою розвитку системи професійної освіти, формування гармонійно розвиненої, соціально активної особистості. Соціальний діалог і партнерські зв'язки на сьогодні стають необхідним механізмом удосконалення якості професійної освіти, підвищують ефективність діяльності освітніх установ, сприяють випереджальному розвитку професійної освіти.

Найбільш ефективним інструментом узгодження інтересів, продуктивної взаємодії й координації всіх суб'єктів соціального партнерства в освіті, на нашу думку, є маркетинг. Маркетинг освітніх послуг ми розуміємо як механізм взаємодії ринку праці з ринком освітніх послуг, за допомогою якого можна раціонально розв'язати проблеми кадрового забезпечення. «Розробка і практичне використання сучасної концепції маркетингу взаємодії як можливості зустрічного задоволення інтересів учасників взаємодії – роботодавців, виробників освітніх послуг, посередників, держави – дозволяє забезпечити керованість процесом взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці та ефективність їх функціонування, підвищити рівень інтенсивності обмінних процесів, що відбуваються, а також зменшити ступінь невизначеності у прийнятті рішень суб'єктами даних ринків» [2, с. 288]. Головна мета соціологічних маркетингових досліджень полягає у виявленні маркетингових закономірностей розвитку регіонального ринку праці та обґрунтуванні необхідності адаптації закладів вищої освіти до вимог споживачів. Використання отриманих даних надає «можливість вносити корективи до механізмів забезпечення якості підготовки фахівців у закладах вищої освіти (формувані нові навчальні плани та програми, організовувати ефективне проходження виробничої та переддипломної практики студентів, здійснювати моніторинг якості освіти), а також оптимізувати кадрову стратегію українських підприємств на ринку праці» [1, с. 4].

Подальше дослідження окресленої проблеми передбачає проведення соціологічного дослідження оцінки роботодавцями якості підготовки випускників закладів вищої освіти та визначення ступеня відповідності професійної підготовки новим ринковим вимогам.

Список використаних джерел

1. Взаємодія ВНЗ та ринку праці в дзеркалі соціології : [монографія] / за заг. ред. А. А. Мельниченка. – К. : Освіта України, 2009. – 188 с.
2. Дубініна Я. П. Формування маркетингової системи взаємодії ринків вищої освіти та праці / Я. П. Дубініна // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. Серія «Спеціальні та галузеві соціології». – Т. XIV. – Вип. 276. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – С. 280–289.
3. Молодь на ринку праці. Державна служба статистики України. Аналітична записка від 15.11.2017р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805>

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПОСАДОВЦЯ ОБЛІКОВОЇ СЛУЖБИ

Мац Т.П., к.е.н., доцент; Дугар Т.Є., к.е.н., доцент;
Ходаківська Л.О., к.е.н., доцент

Без бухгалтерії не обходиться жодне підприємство, фірма, компанія тощо. Ця спеціальність входить до числа найбільш затребуваних. За кмітливого, в'їдливого і досвідченого бухгалтера керівник будь-якої фірми готовий віддати, що називається, півцарства. Сьогодні головний бухгалтер – найбільш затребувана економічна спеціальність. Ним може стати будь-який бухгалтер, що знає всі ділянки бухгалтерського обліку і має сміливість взяти на себе певну відповідальність.

Бухгалтер – не просто реєстратор цифр і фактів, а активний учасник діяльності підприємства. Стиль його роботи передбачає: науковість, господарський підхід до вирішення кожного питання, поєднання колегіальності з єдиноначальництвом, високу кваліфікацію, діловитість, облік і контроль виконання.

В умовах науково-технічного прогресу постійно підвищуються вимоги до кадрів. Некваліфіковані кадри не в змозі використовувати не тільки досягнення науково-технічної революції, а й користистися переваги ринкової економіки.

Кадри повинні мати певні знання, навички та вміння. Знання залежать від загальної та спеціальної освіти, навичок та вмінь, стажу роботи і віку. Вміння – це здатність виконувати необхідні операції в умовах, що змінюються. Необхідність певної кількості знань, навичок та вмінь впливає з закону відповідності кваліфікації робочої сили рівню використовуваних в процесі виробництва засобів виробництва і, в першу чергу, засобів праці.

Кваліфікація співробітників – рівень підготовленості до професійної праці, що припускає наявність відповідних знань, навичок і навіть звичок і тісно пов'язаний зі здібностями особистості [2, с. 198].

Тому кваліфікація працівника – це здатність виконувати певну конкретну