

РОЗДІЛ 5

ДИНАМІКА ТА ТЕНДЕНЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИКИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У процесі управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки важливого значення набуває становлення відповідних соціальних інститутів, які позитивно впливали б на динаміку вітчизняної системи освіти, подолання кризових реалій суспільного розвитку та становлення економічної системи.

Інститут соціального партнерства з його інтеграційними стимулами та механізмами визнано у розвинутих країнах світу як чинник узгодження суперечливих економічних та організаційних інтересів, стабілізації взаємодії різних суб'єктів суспільних структур.

Необхідність теоретичного осмислення існуючих трансформаційних процесів у ПТО переконує у нагальності обґрунтування нових підходів до реформування системи зв'язків між елементами системи ПТО.

Проблема соціальної взаємодії суспільства, його інститутів та інших суб'єктів була актуальною завжди. Але загострення цієї проблеми відбувається, як правило, на етапі соціально-економічних, політичних реформ і кризових змін у соціальній системі. Питання соціального партнерства набуває в Україні дедалі більшої актуальності у зв'язку з глибокими соціальними ризиками, необхідністю динамічно діяти й ефективно вирішувати гострі соціально-економічні проблеми, регулювати міжнародні відносини. Досвід провідних розвинених країн, де домінують принципи ринкової економіки, переконує, що в сучасних умовах проблема забезпечення «соціальної злагоди» набула першочергового значення, а її вирішення неможливе без ефективного та всебічного захисту інтересів усіх учасників трудових відносин. Створити систему узгоджених соціальних відносин

можливо лише на основі соціального партнерства, організації соціального діалогу.

На сьогодні для України, яка перебуває в пошуках виходу із соціально-економічної кризи, стратегічного значення набуває розвиток інституту соціального партнерства, що дасть змогу забезпечити взаємовигідне співробітництво суб'єктів ПТО з органами державної влади, роботодавцями та іншими інституціями.

Система професійної освіти в Україні в останні роки проходить складну адаптацію до вимог ринкової економіки. Спостерігається відставання у підготовці кадрів, здатних сприймати та ефективно використовувати можливості сучасного виробництва, розвивати міжгалузеві зв'язки. Незважаючи на випереджувальність загальнотеоретичних досліджень соціального партнерства, ще не вдалося створити цілісної, загально визнаної теорії управління розвитком ПТО на засадах соціального партнерства відповідно до вимог ринкової економіки.

Довготривалим було загальнонаукове визнання терміну «соціальне партнерство в освіті», як і сама діяльність, хоча мало хто сумнівається, що освіта є однією з найбільш значущих цінностей в суспільстві. Проте аксіоматичними є твердження про неоднорідність суспільства, а отже, незавжди партнерські відносини можливі між освітою і різними секторами суспільства. Саме тому нам довелося спиратися здебільшого на роботи вчених, які досліджували загальні фундаментальні проблеми професійної освіти й суміжні по відношенню до теми соціального партнерства [4, 6, 7, 28, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 26, 29, 30, 31].

Наукове дослідження основ соціального партнерства та соціального діалогу останнім часом дуже популярне. Поява значної кількості робіт свідчить про потребу в систематизованих знаннях з даної проблеми. Вітчизняними науковцями ще не вироблено загального підходу до розуміння суті соціального партнерства, класифікації і генезису його моделей, структури та функцій. Такий підхід можна виробити тільки на основі

обговорення фахівцями різних варіантів системних уявлень про суть соціального діалогу та соціального партнерства.

Соціальне партнерство є закономірною реакцією на суперечливі тенденції суспільного життя, на появу нових динамічних вимог, що стоять перед професійною освітою.

Заорганізованість діяльності державних ПТНЗ через недосконалість чинного законодавства і нормативних документів (у тому числі з питань управління), несприятливі для оперативного реагування на попит ринку праці умови ліцензування за кожною професією, недостатня самостійність, труднощі з фінансуванням стали вагомою причиною зниження їхнього іміджу та нарікань з боку роботодавців. Тому сьогодні необхідно допомогти ПТНЗ повніше враховувати потреби роботодавців, швидше реагувати на зміни на ринку праці і зайняти провідну роль у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів [27].

Соціальне партнерство є ефективним інструментом розвитку європейської спільноти і державної політики у загальносвітовій практиці. Вже на початку 1990-х років значна частина європейських країн користувалася цим інструментом. Станом на 2008 р. усі країни ЄС використовують соціальне партнерство як гарантію прогресивного соціально-економічного розвитку суспільства. І, хоча соціальне партнерство в різних країнах має свої особливості, більшість експертів одностайні в тому, що саме воно забезпечило розвиток країн Європи, конкурентоспроможність економіки, високий рівень добробуту населення. Нам, безумовно, треба пильно вивчати російський, європейський і світовий досвід соціального партнерства, однак при цьому виходити з того, що жодна країна не може дати приклад, який міг би бути механічно перенесеним в незмінному вигляді на українську реальність.

Науковий аналіз структур та моделей соціального партнерства в освіті країн ЄС переконує у неможливості прямого застосування тих чи інших зразків іноземного досвіду соціального партнерства у вітчизняній ПТО.

Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, затвердженою МОН України та Академією педагогічних наук від 5 липня 2004 р., передбачено удосконалення управління системою ПТО шляхом децентралізації (перерозподілом функцій і повноважень між центральними й місцевими органами виконавчої влади на основі взаємодії із соціальними партнерами).

За результатами аналізу багатьох інформативних джерел з'ясовано, що балансу між попитом і пропозицією на кваліфіковані робітничі кадри на ринку праці не досягнуто. Спостерігається, з одного боку дефіцит робітничих кадрів за рядом професій, з іншого – їх перенасичення за іншими професіями, що зумовлює необхідність визначення політики ПТО в умовах ринкових відносин, що була б зорієнтована на задоволення потреб особистості в ПТО та забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами [11].

Відповідно до Державної цільової програми розвитку ПТО на 2011–2015 рр., її модернізація спрямовується на створення умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, зокрема у професійних навчальних закладах різних типів, форм власності та підпорядкування, на виробництві тощо; забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих фахівців для галузей економіки, малого і середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці [20].

У дослідженнях вітчизняних вчених В. Григор'євої, Я. Камінецького, Л. Лук'янової, С. Ніколаєнка, Н. Ничкало, В. Радкевич, Л. Сергеевої, С. Одайського, В. Свистун, Т. Чернової, О. Щербак та ін. [1, 5, 9, 14, 17, 18, 21, 22, 23], особлива увага приділяється соціально-партнерській складовій управління системою ПТО, а саме: необхідності налагодження конструктивних зв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та органами влади для залучення не лише додаткових ресурсів розвитку ПТО, а й створення умов для відкритого і більш активного комплексного реагування на виклики сьогодення.

Практика останніх 15–20 років розвитку вітчизняної професійної освіти

свідчить, що адаптаційні процеси підготовки кадрів до нових умов виробництва відстають від реальних ринкових вимог. Це відображається у «перевипуску» і недостатній кваліфікації фахівців «модних» професій (юристів, фінансистів, бухгалтерів, менеджерів тощо) та недостатній кількості професіоналів у виробничій та соціальній сферах. Державні та особисті кошти на навчання витрачаються неефективно: суспільство не отримує необхідних робітничих кадрів і фахівців, а випускники закладів професійної освіти не можуть влаштуватися працювати за фахом або змінюють професію відразу ж після її отримання. «Поштовхом до розвитку партнерства між ПТНЗ і роботодавцями стали значний дисбаланс на вітчизняному ринку праці, що свідчить про те, що держава не може забезпечити якісну професійну підготовку фахівців відповідно до вимог ринку праці. На сьогодні, за даними Державної служби зайнятості, приблизно 60% вакансій зорієнтовані на кваліфікованих робітників. Крім структурних дисбалансів, роботодавці стикаються з низьким рівнем підготовки фахівців, які закінчили ПТНЗ, відсутністю в них практичних навичок тощо [24, с. 168]. Тому становлення і розвиток соціального партнерства у контексті «українських» проблем набуває особливої актуальності як чинник, що сприятиме збереженню системи ПТО від руйнівних впливів системної кризи.

Протягом ХХ ст. держава поступово посилювала своє втручання у сферу регулювання не лише економічних, а й соціально-трудових відносин, перетворюючи їх із дво- у тресторонні. Із середини ХХ ст. починається активний пошук соціальних технологій для вирішення соціально-економічних проблем, раціоналізації політичних рішень. В основу концепції нормативного регулювання соціально-трудових відносин покладено принцип вирішення фундаментальної суперечності між матеріальними потребами людей і економічними ресурсами для їх задоволення. Завдяки посиленню своїх економічних функцій держава поступово перетворювалася на великого власника засобів виробництва, що дало їй змогу шляхом перерозподілу через бюджет значної частини національного доходу розширювати функції

соціального захисту малозабезпечених верств населення [16].

Вищезначені реалії також наклали свій відбиток на функціонування ПТО, зумовивши її інерційну залежність від державних механізмів управління та соціально-економічного регулювання ринку освітніх послуг і деструктивних тенденцій, пов'язаних із занепадом вітчизняного виробництва. Водночас основна ідея соціального партнерства в освіті полягає в тому, що для вирішення проблем в цій соціально значущій сфері потрібні зусилля всього суспільства, а не тільки однієї з його складових – держави.

Важливою передумов динаміки соціального партнерства у системі ПТО є перетворення її як освітнього інституту на відкриту соціально освітню систему, діяльність якої спрямована на вирішення актуальних економічних, соціальних, культурних проблем на регіональному та державному рівнях. «Відкритість» ПТНЗ через побудову системи соціального партнерства передбачає конструктивний спільний розвиток кооперативних зв'язків з іншими сферами суспільства (органами влади, бізнесом, установами освіти, культури і науки), що спрямований на взаємовигідне співробітництво в тактичному й стратегічному векторах, спільну діяльність освітнього закладу та соціальних партнерів.

Система соціального партнерства забезпечує як поступальний розвиток самого освітнього закладу, так і якісне поліпшення ситуації його кооперантів. Таким чином, соціальне партнерство освітнього закладу якісно відрізняється від інших форм взаємодії: шефства, спонсорства, піклування. Його основна ідея – взаємовигідна кооперація, в якій освітній заклад виступає не в ролі «прохача», а є повноправним партнером. Це означає безпосередній і прямий обмін ресурсами, що залучаються від соціальних партнерів, на конкретні результати діяльності освітньої установи. Соціальне партнерство не обмежується разовими акціями, а будується на довгостроковій основі і взаємній довірі [29].

Тому цілком обґрунтованим є положення про те, що «управління відкритою системою ПТО визначається як взаємодія саморегуляційних

можливостей децентралізованих органів управління галуззю із зовнішнім державним регулюванням, яке обмежується моніторингом та оцінюванням діяльності системи ПТО заради досягнення очікуваного результату. Не викликає сумніву, що директор навчального закладу разом з його колективом переймається проблемами ефективності своєї роботи, в тому числі і управлінської. Оскільки навчальний заклад є складовою ланкою всієї системи освіти, то зрозуміло, що ефективність управління цією ланкою зумовлюється внутрішніми факторами самої складової, а також зовнішніми факторами системи управління закладами ПТО» [5].

Аналізуючи історичний шлях розвитку вітчизняної ПТО, зокрема у ХХ ст., місце ПТО в «систематизованій множині систем», генезу наукових поглядів щодо належності ПТО до класу важливих соціальних систем, ми можемо констатувати, що детермінантами загострення актуальності та динаміки соціального партнерства як чинника розвитку ПТО є певні передумови та тенденції, на яких ми зупинимося детальніше.

Значні труднощі у розробленні вітчизняної концепції соціального партнерства як чинника управління ПТО в умовах ринкової економіки полягають у невизначеності правового забезпечення та політики ПТО в умовах ринкових відносин, загальнодержавного й регіонального компонентів професійної освіти з урахуванням державних стандартів, повільній трансформації мережі ПТНЗ відповідно до перспективних економічних вимог регіонів [18].

Гальмування соціально-партнерської взаємодії, на нашу думку, відбувається і за причини неналежних результатів державної системи замовлень на підготовку робітників у ПТНЗ. На цьому особливо наголошують керівники ПТНЗ. Незважаючи на періодичне удосконалення порядку формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ, державне замовлення продовжує залишатися далеким від реальних потреб регіональних ринків праці. Корінь проблеми криється в тому, що згідно з чинним законодавством державне замовлення на підготовку

робітничих кадрів формується Міністерством економіки спільно з Мінпраці і МОН України, іншими державними замовниками, виходячи з реальних потреб держави у робітниках певних професій з урахуванням особливостей регіональних ринків праці, але механізм регулювання відносин між соціальними партнерами поки що не розроблено.

Застосування централізованого підходу до формування державного замовлення на підготовку робітників, як свідчить міжнародний досвід, є невиправданим, оскільки місцеві органи виконавчої влади, соціальні партнери залишаються в якості спостерігачів і не несуть відповідальності за цей процес. Зокрема російський досвід формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників в ПТНЗ передано на регіональний рівень управління, що дало можливість наблизити ринок освітніх послуг до реальних потреб регіональних ринків праці.

Систему підготовки робітничих кадрів багато дослідників відносять до різного класу соціальних систем. Деякі вчені систему ПТО класифікують як соціально-виробничу систему [13]. «Соціально-виробничі системи належать до спеціальних екстенціональних систем у середовищі нематеріального виробництва народного господарства, що мають соціальні генеральні цілі та підпорядковане цим цілям виробниче середовище, яке функціонує під впливом спеціально-орієнтованого господарського механізму» [26, с. 13-15]. Головною ознакою соціально-виробничих систем є віднесення її до сфери нематеріального виробництва при одночасній наявності власного виробництва.

Нових системоутворюючих параметрів ПТО набула за радянської доби внаслідок експериментальної інтеграції ПТО з середньою школою, народною освітою.

Соціально-партнерський підхід у дослідженні управління ПТО як соціальною системою прослідковувався у розкритті взаємопов'язаності керованої та керівної підсистем (об'єктів та суб'єктів управління ПТО) [13]. Партнерська злагоджена взаємодія елементів керованої системи (навчально-

виховні заклади, промислові, сільськогосподарські, транспортні та інші підприємства, установи та організації, методичні установи, навчальні заклади для підготовки інженерно-педагогічних кадрів, установи та підприємства матеріально-технічного забезпечення, об'єкти соціальної інфраструктури, науково-дослідні установи, спортивні та культурологічні організації тощо) забезпечує належний рівень підготовки робітничих кадрів. У постійній взаємодії з елементами керованої підсистеми перебувають й елементи керівної підсистеми.

Згідно Закону про соціальний діалог в Україні (№ 2862-17 від 23. 12. 2010 р.) [8], соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. «Розподіл» на три рівні управління системами підготовки робітничих кадрів: загальнодержавний (вищий), регіональний (середній) та рівень управління конкретним закладом ПТО (нижчий) [13, с. 27] було визначено ще в 90-х роках, задовго до прийняття Закону про соціальний діалог. На сьогодні загальновизнаним став рівневий розподіл функціонування соціального партнерства в системі ПТО з незначними змінами: регіональний рівень (встановлює основи регулювання відносин у сфері праці); галузевий рівень (встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в галузі); територіальний рівень (встановлює основи регулювання відносин у сфері праці в муніципальному утворенні); рівень навчального закладу (встановлює конкретні взаємні зобов'язання у сфері праці між працівником та роботодавцем).

Функціональний аналіз соціального партнерства в модернізації вітчизняної системи ПТО свідчить про пріоритетність наступних соціальних взаємодій для реалізації управлінських цілей: адаптивної – адаптація установ ПТО до сучасних соціально-економічних умов; ресурсної – забезпечення ринку праці кадрами кваліфікованих фахівців; інтегративної – об'єднання зусиль працівників професійної освіти, підприємств, профспілок, фірм, служб зайнятості та ін. у розвитку виробництва, економіки, культури через

освіту, створення єдиного професійно-освітнього простору регіону; стабілізуючої – зниження соціальної напруженості і безробіття в регіоні; управлінської – розвиток суспільних засад в управлінні освітою; підвищення якості системи ПТО – залучення зацікавлених осіб з числа роботодавців до оцінки якості освіти та професійної підготовки випускників, корекції змісту, впровадження нових засобів навчання, виховання учнів ПТНЗ, організації їх виробничих і культурних практик [19].

Основні функції учасників партнерства в системі ПТО передбачають такий розподіл: комерційні організації – можливості фінансування; державні структури – використання владних важелів; громадські об'єднання – формування й організація соціальних ініціатив громадян. Водночас, навіть якщо певна проблема виявлена і усвідомлюється всіма сторонами, це ще не означає, що можливе виникнення соціального партнерства. Соціальне партнерство виникає тоді, коли представники трьох секторів (або будь-яка пара з них) починають працювати спільно, усвідомивши, що це вигідно кожному з них і суспільству в цілому.

Оскільки реальні результати діяльності ПТНЗ із соціальними партнерами можна побачити лише через певний проміжок часу, коли випускники вийдуть на ринок праці, працевлаштуються і пропрацюють деякий час, це ускладнює проблему визначення ефективності роботи ПТНЗ [1, с. 272]. За таких умов загальним критерієм результативності соціального партнерства є виконання головного завдання системи ПТО – задоволення реальної потреби роботодавців у робітниках за рахунок її випускників. Ефективність роботи ПТНЗ в умовах соціального партнерства визначається мірою досягнення поставлених перед ними задач, серед яких провідною на сьогодні є підготовка висококваліфікованих робітників, здатних успішно самореалізовуватися на ринку праці, сприяння розвитку мотиваційної сфери та відповідальності всіх зацікавлених суб'єктів соціального діалогу.

З метою здійснення комплексного підходу у дослідженні динаміки соціального партнерства в управлінні розвитком ПТО з урахуванням

системних ринкових особливостей перебігу соціально-економічних процесів виявляється доцільним:

систематично вивчати й узагальнювати наявний зарубіжний і вітчизняний досвід організації системи соціального партнерства у сфері професійної освіти;

визначити критерії і соціальні показники для аналізу стану й основних тенденцій розвитку соціального партнерства відповідно до українських реалій;

розширювати соціальне партнерство у сфері професійної освіти з урахуванням стратегічних напрямів і національних пріоритетів розвитку людських ресурсів, змісту навчальних програм, професійної кваліфікації, атестації педагогічних і керівних кадрів, їх працевлаштування, стандартизації, акредитації освітніх установ та їх фінансування;

оперативно і результативно вирішувати питання підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів, атестації педагогічних і керівних працівників освітніх установ на державному, регіональному, місцевому, локальному рівнях; вивчення ринку праці, підсумків працевлаштування випускників із включенням цих даних в офіційну звітність; аналізу потреби в підготовці і перепідготовці кадрів на місцевих ринках праці і регулярного інформування про підсумки цього аналізу навчальних закладів, громадськість і роботодавців.

Дослідницька робота у 2013–2014 рр. на базі експериментальних закладів ПТО НАПН України уможливила декілька узагальнень щодо отриманих емпіричних даних в результаті опитувань керівників ПТНЗ, директорів НМЦ ПТО, представників адміністрації інших закладів ПТО про основні напрацювання в реалізації соціального партнерства. Реалізація соціального партнерства передбачає різноманітні заходи: спільний аналіз ринку праці, конкретизацію вимог щодо компетенцій і навичок випускників, організацію виробничої практики учнів на підприємствах, підтримку підвищення кваліфікації викладачів, конкурси професійної майстерності,

участь у спеціальних заходах (виставки, презентації тощо), підтримку спільних інтересів, інформаційні послуги тощо.

Найважливішими компонентами соціально-партнерської взаємодії з роботодавцями 86% керівників ПТНЗ відзначають:

удосконалення змісту ПТО та організації навчально-виробничого процесу, контроль якості освітніх послуг;

співпрацю ПТНЗ з роботодавцями у розробці навчальних планів;

вивчення ринку праці;

працевлаштування випускників після закінчення ПТНЗ;

кадрове забезпечення освітнього процесу та стажування педагогічних працівників;

матеріально-технічне забезпечення, залучення додаткових фінансових коштів;

підвищення якості навчальної та виробничої практики на підприємствах.

Основними індикаторами результативності та ефективності роботи ПТНЗ у розвитку соціального партнерства керівники-практики виокремлюють: затребуваність випускників на ринку праці; рейтинг освітнього закладу на ринку освітніх послуг; приріст позабюджетного фінансування.

Систематизація теоретичного та експериментального матеріалу зумовила визначення основних тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО впродовж останніх років.

Тенденція поширення співробітництва між роботодавцями і ПТНЗ як пріоритетного напрямку соціального партнерства в системі ПТО. Ключовим напрямом соціального партнерства у сфері ПТО є співробітництво між роботодавцями та ПТНЗ, що реалізовується в багатьох організаційних формах: проведення переговорів; укладання договорів на підготовку та перепідготовку кваліфікованих робітників, проходження виробничого навчання і практики в умовах реального виробництва та працевлаштування;

узгодження проектів організаційно-розпорядчих документів, метою яких є забезпечення соціальних гарантій учнів та персоналу ПТНЗ, підвищення кваліфікації представників адміністрації, педагогів та майстрів виробничого навчання; консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Участь роботодавців в управлінні навчальними закладами та створення навчальних планів у країнах ЄС є обов'язковими, адже співпраця навчальних закладів, особливо професійно-технічних, із соціальними партнерами належить до фундаментальних принципів освітньої політики ЄС. Цей принцип впливає з факту, що ПТНЗ працюють у середовищі, тісно пов'язаному з іншими видами навчальних закладів, з батьками, місцевою владою та соціальними партнерами. Усі ці зв'язки впливають на концепцію, завдання, зміст навчання й інші аспекти професійної освіти.

У більшості країн ЄС діють не лише державні ПТНЗ, але й приватні ПТНЗ, засновані роботодавцями або іншими соціальними партнерами (наприклад, торгово-промисловими палатами або місцевою владою). Роботодавці-засновники мають безпосередній вплив на управління навчальним закладом і створення навчальних планів. У багатьох країнах ЄС учні ПТНЗ (особливо на рівні підмайстрів) беруть участь у виробничому навчанні на базі підприємств. У таких випадках співпраця навчального закладу і підприємства надзвичайно інтенсивна та впливає на управління закладом і розробку навчальних планів [23].

Визначення і реалізація напрямів партнерства залежить від багатьох чинників законодавчого, часового, природного, історичного та іншого характеру. Партнерство залежить від культурно-освітнього потенціалу, традицій, ставлення можливих партнерів один до одного, рівня економічного потенціалу тощо. Партнерство ґрунтується на співпраці, на спільних інтересах та потребах, добровільності участі в партнерській акції, рівноправності усіх партнерів у межах виконання партнерської угоди (програми, проекту), відповідності змісту, цілей та наслідків вимогам

законодавства в сфері освіти. Партнерство відрізняється від поодиноких розрізнених дій саме змістом, пріоритетом загальних інтересів і цілей над інтересами окремого партнера. Саме тому вважаємо за доцільне для кожного напряму партнерства розробляти довгострокові цільові програми (проекти), які можуть бути об'єднані в загальну програму соціального партнерства навчального закладу в галузі вдосконалення і розвитку системи освіти [28].

Соціальне партнерство на сьогодні є оптимальною формою взаємодії між ПТНЗ і роботодавцями, за якої ефективно реалізуються психолого-педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників, відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація і соціалізація учнів і випускників ПТНЗ до умов реального виробництва, формування у них професійних компетенцій, конструктивного засвоєння соціального досвіду.

Візьмемо до уваги декілька прикладів. «Жодне училище не в змозі закупити всю найновішу техніку, аби йти в ногу з часом, тому така форма співпраці взаємовигідна й корисна для обох сторін, – зазначає директор Вищого професійного училища № 32 с. Гущинці Іван Кривенко. – Ми надаємо базу для навчання, а наші партнери, у свою чергу, дають можливість нашим майстрам та учням ознайомитись із найсучаснішою технікою імпортного виробництва. Крім того, наші учні зможуть проходити на агрофірмі навчально-виробничу практику» [3].

Незважаючи на складну ситуацію в металургійній галузі взагалі і на підприємстві зокрема, керівництво ПАТ «Дніпроспецсталь» надає оплачувані місця для виробничого навчання та виробничої практики, забезпечує керівництво практикою і наставництво висококваліфікованими фахівцями [25].

Співпраця з роботодавцями дає можливість активно використовувати виробничі потужності підприємств, організувати виробничу практику. Незважаючи на нестабільний економічний стан в державі, між навчальними

зкладами та роботодавцями підтримуються тісні зв'язки щодо підготовки висококваліфікованих робітників. Прикладами такої співпраці є соціальне партнерство Полтавського професійного ліцею сфери послуг із ЗАТ «Ворскла»; професійного будівельного ліцею м. Комсомольська з підприємством «Діна», виробничо-комерційною фірмою «Тіко-Маркетинг»; ПТУ № 44 м. Миргорода із фабрикою «Україна ВЕЛС» [2].

Позитивний досвід багаторівневої професійної підготовки кадрів доведено особливо в умовах освітнього кластеру – сукупності взаємопов'язаних закладів професійної освіти, об'єднаних за галузевим принципом, які мають партнерські відносини з підприємствами галузі [7].

Приклади успішної соціально-партнерської взаємодії закладів ПТО різних регіонів можна наводити далі, однак підсумок такий: співпраця навчального закладу й підприємства, управління освіти і науки, влади як соціальних партнерів можлива і необхідна. Соціальне партнерство дає позитивні практичні результати, вирішує складні проблеми за умови чіткого усвідомлення керівництвом партнерських структур, що альтернативи системі ПТО на сьогодні не існує, а від відновлення трудового потенціалу регіону залежить економічне майбутнє країни. Приведення системи ПТО у відповідність до завдань виробництва, тобто співробітництва ПТНЗ й роботодавця можливе завдяки механізму включення учнів у реальні умови виробництва, надання їм перспективи подальшого працевлаштування.

Тенденція переваги локального моделювання соціального партнерства на рівні конкретного закладу ПТО. Укладені в окремих закладах ПТО угоди про соціально-партнерську діяльність, пріоритетні напрями, механізми соціального партнерства відрізняються «індивідуальністю», що свідчить про відсутність формалізму й шаблонних схем, зосередженість на вирішенні конкретних проблем закладу ПТО або регіону.

Для ПТНЗ розроблення власної найприйнятнішої моделі соціального партнерства починається з визначення пріоритетних напрямів партнерської взаємодії. Пріоритетними є напрями, спрямовані на стратегічний розвиток

закладу, вирішення проблемних питань професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, упровадження перспективних державних, регіональних та районних програм, власних проектів.

Ефективність соціального партнерства багато в чому визначається рівнем соціальної управлінської зрілості керівника закладу ПТО, залежить від потенціалу працівників колективу, уповноважених займатися соціально-партнерськими зв'язками, та багатьма іншими ресурсами, що визначають соціальну, економічну та іміджеву ідентичність закладу. Тому цілком логічним в умовах відсутності жорстких нормативно-правових імперативів є розвиток локальних моделей соціального партнерства.

Тенденція синтезу соціального партнерства та маркетингового підходу в управлінні розвитком ПТО. Означена тенденція набуває резонансу у зв'язку з ринковою необхідністю ПТНЗ у налагодженні довгострокових взаємовигідних відносин із ключовими партнерами («маркетингу взаємовідносин» (Ф. Котлер) [12]), що взаємодіють на ринку освітніх послуг.

Експериментальна робота з удосконалення управлінської діяльності у ПТНЗ виявляє необхідність формування ефективних механізмів соціального партнерства та впровадження маркетингових технологій [30]. Пошук нових підходів до вивчення й розвитку системи соціального партнерства дає змогу розглянути можливість застосування концепції маркетингу соціально-партнерських відносин як системи управління на шляху побудови довгострокових взаємовигідних відносин ключових партнерів суб'єктів ПТО.

Соціально-партнерські відносини – один з провідних елементів системи соціального партнерства, що забезпечує стійкість взаємин суб'єктів ПТО з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та іншими партнерами, які сприяють досягненню злагоди й співпраці між сторонами соціального партнерства з питань регулювання довгострокових відносин. Забезпечення конкурентної переваги ПТНЗ на ринку освітніх послуг можливе за умови конструювання та стабілізації партнерських зв'язків, що надає можливість кожному з партнерів отримати

певну вигоду та досягнення довгострокового компромісу.

Довгострокові партнерські відносини суб'єктів ПТО на основі маркетингу можуть мати свої переваги, а саме: зниження витрат за рахунок спільних організаційних зусиль та виконання договірних зобов'язань; підвищення ефективності навчально-виробничої діяльності з визначенням загальних стратегічних цілей та перспектив; впровадження інновацій при спільному прогнозуванні ефективності їх впровадження або ризиків; прозорість спільної діяльності шляхом збору інформації про стандарти та очікування партнерів.

Переваги маркетингу партнерських відносин суб'єктів ПТО проектується як на вертикальні, так і на горизонтальні можливості розвитку соціально-партнерської взаємодії, зокрема на підвищення ефективності спільної діяльності на основі довгострокових цілей та перспектив та з урахуванням аналізу попередніх проектів тощо.

У країнах Європи маркетинг довгострокових відносин суб'єктів професійної освіти та виробництва підкріплюється стимулюванням працівників вкладати ресурси у власне навчання, створенням системи відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників, пошуком додаткових можливостей кар'єрного зростання робітників за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Крім того, держава здійснює субсидіювання внутрішньовиробничих програм навчання, а державні органи Великобританії, Італії, Швеції у разі найму на навчання на виробництві молоді віком 16–18 років, яка не має повної середньої освіти, відшкодовують 60% витрат підприємства на означені цілі.

Інакше кажучи, основна ідея маркетингу взаємодії реалізується в міцних соціально-партнерських взаємовигідних відносинах між суб'єктами й узгоджується з основною ідеєю соціального партнерства: отримання взаємної користі для кожного учасника партнерських відносин на засадах довгострокової взаємодії.

Конструктивне предметне поєднання ідеї маркетингу взаємодії та засад

соціального партнерства органічно представлено у «Положенні про маркетингову службу в професійно-технічному навчальному закладі» [10], розробленому творчою групою з дослідно-експериментальної роботи у ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» та схваленому на науково-практичному семінарі 19 червня 2014 р. «Концептуальні засади створення маркетингової служби у професійно-технічному навчальному закладі».

Саме маркетингова служба дає змогу здійснювати системний моніторинг ринку праці, ринку освітніх послуг та потреб роботодавців для вирішення нагальних проблемних питань та прогнозування їх виникнення в подальшому. Насамперед це: проведення профорієнтаційної роботи, ліцензування нових професій, проходження учнями виробничої практики з подальшим їх працевлаштуванням, моніторинг стану розвитку малого підприємництва міста та району, налагодження соціального партнерства, аналіз потреб в робітничих професіях на ринку праці.

На сьогодні маркетингова служба оперує у своїй роботі інформацією про стан розвитку малих підприємств, ринок праці в розрізі виробничих професій, кількість потенційних учнів навчального закладу, формує базу даних випускників з інформацією про їх працевлаштування та закріплення на робочих місцях.

Однією з цілей служби маркетингу ПТНЗ є налагодження комунікацій з соціальними партнерами (п. 2.2.2. «Положення про маркетингову службу в професійно-технічному навчальному закладі»). Основними завданнями маркетингової служби є: підготовка рекомендацій щодо встановлення контактів з соціальними партнерами, а в ряді випадків – представлення навчального закладу в його відносинах з іншими установами, організаціями, підприємствами, фізичними особами. Порядок та рівень подібних контактів визначається керівником ПТНЗ.

В організаційній структурі служби маркетингу (п. 3.7) для реалізації плану маркетингу ПТНЗ формуються маркетингові групи: дослідження та аналізу регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг; планування

освітніх продуктів та освітніх програм; комунікацій з соціальними партнерами; формування попиту й стимулювання збуту; формування та ведення банків даних: соціальних партнерів, учнів 8–11 класів загальноосвітніх шкіл, робочих місць для проходження виробничої практики учнями ПТНЗ та працевлаштування випускників навчального закладу.

Маркетинг партнерських відносин підвищує значущість особистості керівника закладу ПТО, особистих контактів у системі ефективних комунікацій, розподіляючи відповідальність за прийняття маркетингового рішення на весь колектив закладу та вимагаючи участі як спеціалістів маркетингової служби, так і керівництва по вертикалі, відповідальних за формування та розвиток довготривалих взаємовигідних відносин із партнерами.

Позитивна динаміка соціального партнерства неможлива без соціальної відповідальності, оскільки всі учасники соціального партнерства (директор, роботодавець, об'єднання працівників та ін.) несуть відповідальність за прийняті рішення та узгодження при досягненні домовленостей. Партнерські угоди, програми, плани, домовленості вказують на зобов'язання кожної зі сторін і міру відповідальності за їх невиконання.

Важливою передумовою реалізації соціального партнерства в сучасних умовах є його базування на засадах соціальної відповідальності [4]. Причому соціальне партнерство розглядається науковцями як один з найдієвіших засобів формування системи соціальної відповідальності, а останню можна розглядати, з одного боку, як результат (чи один з результатів) соціального партнерства, а з іншого – як обов'язкову умову його успішності [26].

Доцільність та ефективність реалізації соціальної відповідальності на мікрорівні підтверджено низкою досліджень, що засвідчили позитивний ефект від реалізації в діяльності підприємства соціальної відповідальності для його репутації, досягнення конкурентних переваг і однієї з головних цілей його функціонування – максимізації прибутку. Дослідження, проведені американськими консалтинговими компаніями Walker Information і Council on

Foundations, підтвердили гіпотезу про вплив соціальних чинників на рівні з фінансово-економічними.

Екстраполюючи означені вище аргументовані твердження про впливовість спільної відповідальності учасників соціально-партнерської взаємодії, ми можемо на тлі багатоаспектної проблематики з впровадження принципів та механізмів соціального партнерства в реальну практику функціонування та розвитку системи ПТО відзначити певні позитивні зрушення, починаючи з 2010 р., що доводять ефективність реалізації соціальної відповідальності як на рівні навчального закладу, так і на рівні регіону.

Спільно з роботодавцями та науковцями розроблено низку навчальних програм та підписано угоди з відомими промисловими корпораціями. Наприклад, металурги, фахівці хімічної промисловості, машинобудівники самі вносять пропозиції у зміст навчальних програм, беруть учнів до себе на практику, а потім і працевлаштовують.

Нині на ринку праці мають попит не тільки робітники, які виконують вузькопрофільні функції, а й ті, які володіють кількома професіями. Тому, щоб підвищити конкурентоспроможність ПТО, здійснюється робота над новими навчальними стандартами, затребуваними на ринку праці. За останні три роки розроблено, затверджено та впроваджено 259 державних стандартів ПТО з конкретних робітничих професій, зокрема за галузевим спрямуванням.

Крім того, значно поліпшено роботу з кадровим потенціалом, здійснюється підвищення кваліфікації за новими навчальними планами й програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями – замовниками робітничих кадрів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціальної політики.

Серед прикладів активного залучення соціальних партнерів до підготовки робітничих кадрів можна навести співпрацю ПТУ будівельного спрямування з компаніями-виробниками «Хенкель Баутехнік Україна», «Кнауф Маркетинг Україна». Зокрема, укладено меморандум про

співробітництво та взаєморозуміння між МОН України та групою роботодавців в особі ЗАТ «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ) щодо підвищення якості освіти та переорієнтації її на потреби ринку праці. Розпочато співпрацю між міністерством та групою роботодавців хімічної галузі GROUP DF, до якої входять такі гіганти хімічної індустрії, як ВАТ «Рівнеазот», ПАТ «Сєверодонецьке об'єднання АЗОТ», ВАТ «Азот» м. Черкаси, ПАТ «Концерн Стирол» та ін. Документами передбачається створення матеріально-технічної бази в училищах, підготовка робітничих кадрів для хімічної промисловості, визначено перелік професій, яких потребує хімічне виробництво.

Система ПТО має високий потенціал для подальшого вдосконалення. Потрібно й надалі цілеспрямовано запроваджувати нові форми роботи, що дасть змогу ПТО стати більш гнучкою, якісною, результативною, а відтак – конкурентоспроможною.

Зважаючи на високий попит на кваліфіковані кадри, зокрема з будівельних професій гіпсового виробництва, міністерством приймаються спільні рішення з виконавчими комітетами міських рад, зокрема комітетом Артемівської міської ради та керівництвом фірми «Кнауф» Німеччина і фірмою «Бауіндустрі Байєрн» (будівельна індустрія Баварії) про створення навчального центру на базі Артемівського центру ПТО. Загалом спільно з роботодавцями створено 78 навчально-практичних центрів за таким спрямуванням: будівельна галузь – 53, сфера послуг – 9, агропромисловий комплекс – 8, промисловість – 5, машинобудівна галузь – 3. Перелік робітничих професій, за якими проводиться навчання у навчально-практичних центрах, постійно збільшується відповідно до вимог та потреб ринку праці [15].

Отже, адаптовані принципи, прийоми та способи маркетингу партнерських відносин можуть бути використані при побудові концепції та системи соціального партнерства ПТО як регулятора соціальних відносин на шляху до довгострокових довірчих відносин між основними суб'єктами.

Створення та узгодження закладами ПТО стратегії маркетингу партнерських відносин, структурних підрозділів (маркетингових служб, комісій, рад тощо) забезпечить тісну взаємовигідну співпрацю та дотримання умов і домовленостей між сторонами.

Застосування принципів і програм маркетингу партнерських відносин у системі соціального партнерства ПТО сприятимуть соціальній переорієнтації галузевих підприємств, бізнес-організацій за рахунок зміцнення зовнішніх та внутрішніх зв'язків, посилення позитивної міжособистісної взаємодії, реалізації довгострокових планів діяльності, підвищення відповідальності партнерів.

Незважаючи на те, що сучасна концепція маркетингу базується насамперед на фіксації інтересів економічних суб'єктів, що вступають у взаємні відносини [6], система взаємодій суб'єктів ринку праці та закладів ПТО визначається такою логікою: ефективно організована і діюча система ПТО випускає кваліфікованого робітника, який володіє необхідними характеристиками й компетенціями; висококваліфікований робітник, затребуваний на ринку праці, який відповідає вимогам роботодавця, забезпечує ефективну діяльність будь-якого підприємства, є важливим ресурсом управління й виробництва та впевнений у своїй економічній безпеці та соціальній захищеності; ефективна діяльність підприємств і впевненого в економічній і соціальній стабільності робітника стимулює соціально-економічний розвиток суспільства і, як наслідок, економічний добробут держави; економічно і соціально благополучна держава розвиває ефективну систему освіти, в тому числі професійно-технічної. «У даному контексті важлива роль належить налагодженню взаємодії між підприємствами і професійними навчальними закладами, які пропонують ринку праці результати своєї освітньої діяльності, що виявляються у знаннях, уміннях й навичках майбутніх працівників. Недостатній рівень взаємозв'язку цих суб'єктів ринку праці призводить до зростання незадоволеності керівників підприємств якістю підготовки випускників професійних навчальних

закладів, адже на їхнє донавчання вони змушені витратити значні кошти. За деякими оцінками, розміри таких витрат складають 40% вартості підготовки фахівця, тоді як за кордоном вони не перебільшують 15%» [21].

Тенденція розширення кола споживачів професійної освіти та зацікавлених учасників соціально-партнерської взаємодії. Соціальне партнерство дає змогу залучити до процесу головних споживачів професійної освіти – роботодавця, випускника загальноосвітньої установи, безробітного й фактично навчати молодь і незайняте населення на замовлення за активної участі самих замовників. Результати опитувань керівників та представників адміністрації закладів ПТО показали, що найтипівішими учасниками соціально-партнерської взаємодії із установами ПТО є роботодавці, галузеві підприємства, центри зайнятості, органи влади, громадські організації, комерційні організації, наукові установи; освітні установи, засоби масової інформації.

Розширення кола зацікавлених учасників соціального партнерства в системі ПТО свідчить про перспективи об'єднання та цільового використання ресурсних потенціалів, обміну досвідом у реалізації спільних проєктів, упровадження в практику нових соціально-економічних та соціально-педагогічних технологій. Кооперація більшої кількості учасників соціального партнерства та їх результативна взаємодія дає можливість організувати та запроваджувати цільові наукові програми, розширювати систему взаємоузгоджених контрактів та послуг, удосконалювати механізми врегулювання та прийняття управлінських рішень.

Динамізм соціального партнерства визначається мінливістю освітніх та соціальних потреб, пов'язаними з багатьма суспільними трансформаціями. Міра впливів від соціально-партнерської взаємодії залежить від якості партнерських відносин і від повноти виконання кожним суб'єктом спільних партнерських дій. Кожний суб'єкт може цілеспрямовано впливати на організацію навчально-виробничого процесу, на різновекторний розвиток змісту та установи професійної освіти завдяки інтеграції позицій сторін.

Тенденція стереотипізованого збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії закладів професійно-технічної освіти.

Обговорення та розповсюдження практики реалізації освітніх партнерств у професійному співтоваристві присвячено не лише досягненням та перспективам, а й виявленню та дослідженню тенденцій та закономірностей, що викликають труднощі у розвитку соціального партнерства як чинника управління розвитком ПТО. Орієнтуючись на класифікацію бар'єрів у діяльності партнерства L. Smedly [31], ми виділяємо чотири групи бар'єрів щодо розвитку соціального партнерства у закладах ПТО. Перша група – організаційні бар'єри, пов'язані з організацією нових форм взаємодії (адміністративні процедури, відсутність у працівників ПТНЗ досвіду участі в партнерстві, або їх висока зайнятість, оплата праці та компенсація прихованих витрат з реалізації партнерства, локалізований досвід професійної діяльності в одному напрямі професійної діяльності тощо). Друга група обмежень пов'язана з визначенням рольових позицій у партнерстві («розподіл праці»; визначення партнерського статусу тощо), з попереднім негативним досвідом участі в партнерстві, тривожністю у розвитку професійної компетентності порівняно з досвідом зацікавлених партнерів, комунікативним домінуванням партнерів у дискусіях і зустрічах, діалоговій взаємодії та цілеутворенні. Третя група обмежень визначається часовим фактором (тривалість процесу становлення партнерських відносин, індивідуальні часові ресурси учасників партнерства, фінансування тимчасових витрат, оцінювання індивідуального внеску, орієнтація на рефлексивні практики). Четверта група обмежень викликана необхідністю узгодження теорії та практики в умовах ПТО (орієнтація на відтворення ефективних комунікативних практик, рефлексія професійного досвіду, становлення практики спільної рефлексії).

Отже, стереотипізоване, інерційне збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії закладів ПТО, пасивність у створенні та розвитку організаційних структур соціального партнерства на місцевому та

регіональному рівнях стримують динаміку ініціатив та адаптаційних можливостей професійних навчальних закладів у зміцненні позицій на ринку освітніх послуг.

Таким чином, різновекторні інтеграційні процеси у суспільстві та суперечливі тенденції в громадському житті зумовили посилений дослідницький інтерес до соціального партнерства як комплексу ефективних сучасних практик розвитку людських ресурсів та детермінанти глибоких інституційних змін у багатьох соціальних системах. Інститут соціального партнерства з його інтеграційними стимулами та механізмами визнано у розвинутих країнах світу як чинник узгодження суперечливих економічних та організаційних інтересів, стабілізації взаємодії різних суб'єктів суспільних структур.

Аналіз існуючих трансформаційних процесів у ПТО переконує у необхідності обґрунтування нових підходів реформування системи зв'язків між елементами системи ПТО.

Однією з найважливіших передумов динаміки соціального партнерства в системі ПТО є перетворення її як освітнього інституту у відкриту соціально освітню систему, діяльність якої спрямована на вирішення актуальних економічних, соціальних, культурних проблем на місцевому, регіональному та державному рівнях.

Тенденції невідповідності трудових ресурсів потребам регіонального ринку праці пов'язані зі слабким нормативно-правовим та організаційним забезпеченням взаємодії підприємств, організацій, освітніх установ і державних органів – суб'єктів соціального партнерства у професійній освіті та невизначеністю консолідованої концепції й узгоджених підходів до вирішення проблеми забезпечення економіки регіону професійними кадрами.

Дослідження соціального партнерства у ПТО на регіональному рівні свідчить про необхідність управління взаємодією системи професійної освіти, ринку праці, держави й громадян в рамках соціального партнерства, що дає змогу подолати негативні тенденції в галузі розвитку кадрового

потенціалу регіону. Соціально-партнерські заходи сприятимуть зменшенню дефіциту трудових ресурсів, розвитку системи професійної орієнтації населення з урахуванням соціальних проблем в регіоні.

Прогнозні результати впровадження соціально-партнерського підходу в управління розвитку ПТО впливатимуть на: забезпечення збалансованого функціонування усіх напрямів розвитку ПТО як соціального інституту; вдосконалення структури механізмів управління розвитком ПТНЗ; підвищення якості навчально-виробничого процесу; зниження ризиків, пов'язаних з соціально-економічними змінами; відкриття нових можливостей для підвищення іміджу ПТНЗ та престижу висококваліфікованого робітника на ринку праці; освоєння нових напрямів підготовки; збереження позицій ПТНЗ на регіональному ринку освітніх послуг.

Для конструктивного проникнення в суть соціального партнерства важливо розуміти, що не є обов'язковим культивування неформальних комунікацій, у партнерів можуть різнитися інтереси й можливості, виникати суперечності, але головним для партнерства є розуміння того, що без реалізації інтересу іншого неможливо реалізувати свій власний інтерес. Партнерство є завжди взаємозумовленим.

Узагальнення та систематизація теоретичного та експериментального матеріалу зумовили визначення основних тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО впродовж останніх років:

поширення співробітництва між роботодавцями і ПТНЗ як пріоритетного напрямку соціального партнерства в системі ПТО;

перевага локального моделювання соціального партнерства на рівні конкретного закладу ПТО;

синтез соціального партнерства та маркетингового підходу в управлінні розвитком ПТО;

розширення кола споживачів професійної освіти та зацікавлених учасників соціально-партнерської взаємодії;

стереотипізоване збереження організаційних бар'єрів у соціально-

партнерській взаємодії закладів ПТО.

Вивчення тенденцій розвитку соціального партнерства в системі ПТО уможливує розкриття основних закономірностей динаміки, визначення перспективних напрямів партнерської комунікації та шляхів подальшої інтенсифікації впровадження соціально-партнерських практик в управління розвитком ПТО.

Одним із перспективних напрямів розвитку соціального партнерства в системі ПТО є: розроблення та реалізація моделей управлінського потенціалу керівника ПТНЗ, спрямованих на підвищення ефективності освітньої діяльності установи.

Результативне соціальне партнерство між ПТНЗ, органами влади та іншими зацікавленими учасниками може стати парадигмальним поновленням професійної освіти. Аналіз основних підходів до вивчення соціально-партнерської взаємодії в управлінні розвитком ПТО та їх практична реалізація з урахуванням адаптаційних можливостей конкретної установи ПТО сприятимуть розвитку маркетингу довгострокових відносин, організації багатопозиційної партнерської взаємодії.

Список використаних джерел

1. Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика: монографія. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 303 с.

2. Виступ заступника начальника Головного управління освіти і науки Полтавської ОДА. – Режим доступу: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки..** – Назва з екрану.

3. Вище професійне училище № 32. с. Гушинці Калинівського району Вінницької області активно розвиває соціальне співробітництво. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/social/details/8/>. – Назва з екрану. – Мова укр.

4. *Гончарова І.* Соціальна відповідальність як основа конструктивного діалогу суб'єктів соціального партнерства / І. Гончарова // Вісник ТНЕУ. –

2012. – № 2. – С. 57–63.

5. *Григор'єва В. А.* Управління професійно-технічним училищем як відкритою системою / В. А. Григор'єва. – Режим доступу: http://www.ipto.kiev.ua/files/Збірники_наукових_праць/На_допомогу_керівникові/Випуск_1/5.pdf. – Назва з екрану. – Мова укр.

6. *Гриненко С. В.* Анализ рынка труда выпускников системы профессионального образования: маркетинговый подход / С. В. Гриненко. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-rynka-truda-vypusknikov-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-marketingovyy-podhod>. – Назва з екрану. – Мова укр.

7. *Журавлева М. В.* Профессиональная подготовка кадров на основе кластерного подхода / М. В. Журавлёва // *Alma Mater (Вест. высшей школы): науч. журнал.* – 2010. – № 2. – С. 50–55.

8. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Електрон. дан. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17>. – Назва з екрану. – Мова укр.

9. *Камінецький Я. Г.* Концептуальні засади розвитку соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти України / Я. Г. Камінецький. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24053/1/26-209-220.pdf>. – Назва з екрану. – Мова укр.

10. Концептуальні засади створення маркетингової служби у професійно-технічному навчальному закладі. – Режим доступу: http://romnuvru.com.ua/news_view.php?id=453. – Назва з екрану. – Мова укр.

11. Концепція розвитку професійно-технічної освіти. – Режим доступу: ptosvita.org.ua/.../Консерсія%20rozvutky%20prof-tex%20osvitu.doc. – Назва з екрану. – Мова укр.

12. *Котлер Ф.* Маркетинг-менеджмент: пер. с англ. / Ф. Котлер. – СПб.: Питер Ком, 2012. – 896 с.

13. *Лікарчук І. Л.* Професійно-технічна освіта України: істор. шлях і

перспективи [текст] / І. Л. Лікарчук. – К.: Педагогіка, 1999. – 287 с.

14. *Лук'янова Л. Б.* Концептуальні положення освіти дорослих / Л. Б. Лук'янова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Pedagogica/43099.doc.htm. – Назва з екрану. – Мова укр.

15. Мулярів навчатимуть за державним стандартом. – Режим доступу: http://www.ukurier.gov.ua/media/documents/2013/08/28/Spec_nomer.pdf. – Назва з екрану.

16. *Неліпа Д. В.* Особливості інституціоналізації соціального партнерства (політолог. аналіз): автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02 / Д. В. Неліпа; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2005. – 17 с.

17. *Ніколаєнко С. М.* Управління якістю вищої освіти : Теорія, аналіз і тенденції розвитку / С. М. Ніколаєнко. – К.: Нац. торг.-екон. ун-т, 2007. – 519 с.

18. *Одайський С. І.* Управління навчально-виробничим процесом професійно-технічного навчального закладу при впровадженні державних стандартів підготовки робітників [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / С. І. Одайський; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти» Нац. акад. пед. наук України. – К., 2012. – 18 с.

19. *Пермяков Е. В.* Развитие социального партнерства как фактор модернизации системы начального профессионального образования: диссертация ... канд. пед. наук : 13.00.08. / Е. В. Пермяков; [Место защиты: Ростовский гос. пед. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2004. – 206 с.

20. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011р. №495 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 рр. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-п>. – Назва з екрану. – Мова укр.

21. *Радкевич В. О.* Компетентнісний підхід до забезпечення якості професійної освіти і навчання // Наук.-метод. забезпечення проф. освіти і навчання: матеріали Звіт. наук.-практ. конференції (м. Київ, 29 берез. 2012 р.).

Т.1. / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ІІТО НАПН України, 2012. – 164 с. – С. 9–15.

22. *Свистун В. І.* Педагогічні засади децентралізації управління професійно-технічною освітою / В. І. Свистун. – Режим доступу: <http://svistunvip.blogspot.com/>. – Назва з екрану. – Мова укр.

23. *Сергеева Л. М.* Управління професійними навчальними закладами у країнах європейського союзу / Л. М. Сергеева. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23848/1/27-207-212.pdf>. – Назва з екрану. – Мова укр.

24. *Сергеева Л. М.* Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. – К.; Херсон: Айлант, 2013. – 452 с.

25. Соціальне партнерство в дії. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/social/details/12/>. – Назва з екрану. – Мова укр.

26. *Спивак В.* Факторно-целевой поход к управлению профессиональным образованием / В. Спивак. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1992. – 123 с.

27. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти. – Режим доступу: <https://fs.ptu.org.ua/wps/files.get.php?id=1309>. – Назва з екрану. – Мова укр.

28. Теоретико-концептуальні засади соціального партнерства ВНЗ та державних і недержавних організацій / С. М. Коляденко. – Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/4344/1/Документ_Microsoft_Word.pdf. – Назва з екрану. – Мова укр.

29. *Тюкалова Н. В.* Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Н. В. Тюкалова; [Место защиты: Удмурт. гос. ун-т]. – Ижевск, 2010. – 21 с.

30. *Чернобук Г. Г.* Плідна співпраця / Г. Г. Чернобук // Проф.-тех. освіта: наук.-метод. журнал. – 2013. – № 3. – С. 20–21.

31. *Smedley L.* Impediments to Partnership: A literature review of school – university links // *Teachers and Teaching: theory and practice.* – 2001. – Vol. 7, № 2. – P. 189–209.