

*Л. Кузьмінська,  
ст. наук. співробітник, канд.пед. наук, доцент*

### ***Соціальне партнерство як чинник управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки***

Термін «соціальне партнерство» з'явився вперше в промислово розвинених країнах Заходу в кінці XIX ст., в умовах зародження виробничої демократії.

Після Другої світової війни в трудовому законодавстві країн Заходу почали все більше закріплюватися поступки роботодавців найманим працівникам, у вигляді надання останнім права на участь в управлінні виробництвом. В окремих країнах Заходу з'явилися спільні робочі ради на виробництві, функціонування яких було закріплене законодавчо.

З часом вузьке розуміння соціального партнерства як механізму врегулювання соціально-трудових конфліктів переросло у фундаментальну ідеологію гармонізації соціальних відносин у різних сферах суспільного життя. В основу поняття «соціальне партнерство» покладено конструктивну взаємодію зацікавлених сторін. Дана основа простежується у визначеннях соціального партнерства у сфері освіти.

Соціальне партнерство в освіті – це особливий тип взаємодії освітніх установ із суб'єктами та інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, громадськими організаціями, націлений на максимальне узгодження і врахування інтересів усіх учасників цього процесу.

Стрижневий напрям діяльності соціального партнерства в сфері освіти для країн ЄС – спільне погодження соціальними партнерами професійних кваліфікацій, взаємне визнання кваліфікацій та їх прозорість, визначення змісту професійної освіти.

Першочерговими завданнями розвитку соціального партнерства у вітчизняній професійній освіті є:

- узагальнення та аналіз практики соціального партнерства в регіональних умовах;
- формування мотиваційних механізмів залучення роботодавців;

- покращення інформаційної підтримки соціального партнерства у сфері професійної освіти;
- розробка механізмів регулювання соціального партнерства у професійній освіті для забезпечення якості освітніх послуг.

Основні функції учасників партнерства в системі ПТО передбачають наступний розподіл: комерційні організації – можливості фінансування; державні структури – використання владних важелів; громадські об'єднання – формування і 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.

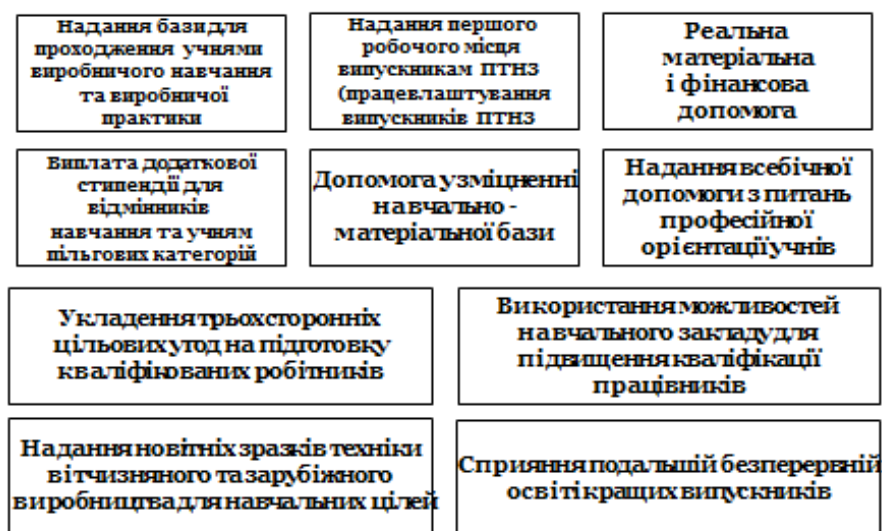
Тенденції невідповідності трудових ресурсів потребам регіонального ринку праці пов'язані зі слабким нормативно-правовим та організаційним забезпеченням взаємодії підприємств, організацій, освітніх установ і державних органів – суб'єктів соціального партнерства у професійній освіті та невизначеністю консолідованої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



*Рис 1. Взаємодія та основні завдання соціальних партнерів*

Дослідження соціального партнерства у професійно-технічній освіті на регіональному рівні свідчить про необхідність управління взаємодією системи професійної освіти, ринку праці, держави і громадян в рамках соціального партнерства, яка дозволяє подолати негативні тенденції в галузі розвитку кадрового потенціалу регіону. Соціально-партнерська взаємодія (рис.1) сприятиме зменшенню дефіциту трудових ресурсів, вивченню професійних стратегій учнів та розвитку системи професійної орієнтації населення з урахуванням соціальних проблем в регіоні.

## Результати впровадження соціально-партнерського підходу в управління розвитком ПТО



*Рис.2. Результати впровадження соціально-партнерського підходу в управління розвитком ПТО*

Прогнозні результати впровадження соціально-партнерського підходу в управління розвитком ПТО (рис. 2.) впливатимуть на забезпечення збалансованого функціонування усіх напрямів розвитку професійно-технічної освіти як соціального інституту, вдосконалення структури механізмів управління розвитком ПТНЗ, підвищення якості навчально-виробничого процесу, зниження ризиків, пов'язаних із 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.

Поштовхом до розвитку партнерства між професійно-технічними навчальними закладами і роботодавцями стали значні дисбаланси на вітчизняному ринку праці, що є свідомством того, що держава не може забезпечити якісну професійну підготовку фахівців у відповідності до вимог ринку праці. За даними Державної служби зайнятості, приблизно 60 % вакансій зорієнтовані на кваліфікованих робітників. Крім структурних дисбалансів роботодавці стикаються з низьким рівнем підготовки фахівців, що закінчили ПТНЗ, відсутністю в них практичних навичок тощо [1, с. 168].

Для конструктивного проникнення в сутність соціального партнерства важливо розуміти, що партнери не обов'язково повинні бути друзями та однодумцями, у них можуть різнитися інтереси і можливості, між ними можуть бути протиріччя, але головне для партнерства є розуміння того, що без реалізації інтересу іншого неможливо реалізувати свій власний інтерес. Партнери завжди взаємозумовлені.

Одним з напрямків соціального партнерства в системі ПТО є розробка та реалізація моделей управлінського потенціалу керівника професійно-технічного закладу, спрямованих на підвищення ефективності освітньої діяльності установи .

Соціальне партнерство між ПТНЗ, органами влади та іншими зацікавленими сторонами може стати парадигмальним поновленням професійної освіти.

Аналіз основних підходів до вивчення соціально-партнерської взаємодії в управлінні розвитком професійно-технічної освіти уможливорює перехід на новий рівень розвитку відносин, організацію багатопозиційної освітньої комунікації, функціонування ПТНЗ з підвищенням ефективності та якості освітньої діяльності.

#### Література

1. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика [Текст] : монографія / Л. М. Сергеева ; Нац. акад. пед. наук України, Держ. вищ. навч. закл. "Ун-т менеджменту освіти". – К. ; Херсон : Айлант, 2013. – 451 с.