

ЯКІСТЬ ОСВІТИ

УДК 378.091

DOI <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2023.2.16>

Ю. А. СКИБА

*доктор педагогічних наук, доцент, заступник директора з наукової роботи,
Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ, Україна
Електронна пошта: y.skyba@ihed.org.ua
<http://orcid.org/0000-0003-2238-8272>*

ПРИНЦИПИ ТА МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РОБОТОДАВЦІВ У КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ РИНКУ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

У статті досліджено досвід вітчизняних та зарубіжних закладів вищої освіти щодо принципів і механізмів взаємодії з роботодавцями з метою адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці. Встановлено, що найпоширенішими механізмами взаємодії як вітчизняних, так і зарубіжних ЗВО з роботодавцями є: співпраця в розробленні освітніх програм; залучення фахівців практиків до викладацької діяльності; організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів. Виявлено перспективні механізми взаємодії вітчизняних ЗВО та роботодавців: спільних команд і розроблення проектних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві; комерціалізація знання, створених вченими-дослідниками; організація створення та використання освітніх краудсорсингових платформ і проведення неформальних обмінів знаннями та навичками. Застосування вище зазначених механізмів сприятиме адаптації освітніх програм та формуванню навичок і компетентностей, які відповідають вимогам ринку праці.

Встановлено принципи взаємодії закладів вищої освіти з роботодавцями: участі та партнерства; об'єктивності/неупередженості; добросовісності; прозорості; відповідальності та підзвітності; толерантності; ефективності та доцільності проблемам, пріоритетам і цілям ефективної взаємодії закладу вищої освіти та роботодавців, які підвищують ефективність комунікацій та якість вищої освіти.

Ключові слова: заклади вищої освіти, механізми взаємодії, освітні програми, роботодавці, ринок праці.

Вступ. Глобалізація, економіка знань, зміна демографії, технічний прогрес і зміни на ринку праці є рушійною силою соціальних та економічних змін та трансформації вищої освіти в усьому світі. Потреба у трансформації вищої освіти відповідно до запитів ринку праці відображена у стратегічних європейських «Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development» (2015), «Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning» (2018), «Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area : Bucharest Communiqué» (2012), «Rome Ministerial Communiqué» (2020), програмі ЮНЕСКО «Education 2030» (2020), «European Year of Skills-2023» (2022) та національних («Стратегії сталого розвитку України до 2030 року» (2017), «Стратегії людського розвитку» (2021), «Національної економічної стратегії на період до 2030 року» (2021), «Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки» (2021), «Стратегія розвитку вищої освіти в Укра-

їні на 2022-2032 рр.» (2022)) документах і нормативно-правових актах (розпорядження КМ України «Про затвердження плану заходів щодо реалізації «Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року»» (2020)), у яких наголошується на необхідності подальшої диференціації освітніх програм як засобу кращої адаптації вищої освіти до конкретних національних та місцевих потреб та забезпечення працевлаштування випускників закладів вищої освіти (далі – ЗВО).

Водночас у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні виокремлено наступні проблеми щодо «...невідповідності змісту та якості вищої освіти актуальним потребам суспільства та національної економіки:

– розрив між системою вищої освіти та ринком праці (невідповідність змісту освіти вимогам роботодавців, недостатня участь зацікавлених сторін у створенні та удосконаленні

переліку компетентностей, освітніх програм, недостатня забезпеченість базами для виробничої практики студентів тощо);

- консерватизм ЗВО при формуванні освітніх програм;

- недостатня підготовленість громадськості до участі у формуванні стандартів і програм навчання;

- відсутність механізмів зворотного зв'язку між роботодавцями, студентами, ЗВО, іншими зацікавленими особами та моніторингу зайнятості випускників» [Стратегії розвитку вищої освіти в Україні].

Наслідком цього, як зазначено в Стратегії розвитку вищої освіти в Україні «...є невідповідність навичок випускників ЗВО потребам роботодавців. Водночас 61 % респондентів з числа роботодавців, зазначають нестачу у випускників ЗВО практичних професійних навичок, відірваність теоретичних знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному секторі економіки» [Стратегії розвитку вищої освіти в Україні : 23].

Враховуючи вище зазначене проблема пошуку принципів і механізмів взаємодії ЗВО та роботодавців у контексті адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці є особливо актуальною і потребує ґрунтовного дослідження.

Мета дослідження: виявити принципи та механізми взаємодії вищої освіти та роботодавців в контексті адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці. Досягнення мети передбачає вирішення наступного завдання: встановити принципи комунікації та механізми взаємодії ЗВО з роботодавцями з метою адаптації освітніх програм до вимог ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Інтенсивні темпи розвитку суспільства та економіки призводять до швидких змін на ринках праці, одні професії зникають, нові професії з'являються, відповідно ринок праці потребує нових навичок і компетентностей, тому ЗВО необхідно формувати нові теоретичні знання й розвивати нові навички та компетентності у випускників, що сприятиме їх успішному працевлаштуванню на ринку праці. Для розуміння існуючих потреб у навичках і компетентностях на ринку праці та напрямів адаптації чинних освітніх програм

нагальною є потреба у налагодження ефективної взаємодії між ЗВО та роботодавцями.

У рамковій програмі ЮНЕСКО «Education 2030» (2020), наголошено, що важливе значення для формування затребуваних навичок має наявність гнучких способів навчання. Особлива увага має бути зосереджена на необхідності розвитку когнітивних і соціальних навичок високого рівня, таких як вирішення проблем, критичне мислення, творчий підхід, командна робота, комунікативні навички та вирішення конфліктів, які можна застосовувати в різних професійних галузях [Education 2030].

Інституціональні проблеми взаємодії стейкхолдерів у вищій освіті, напрями підвищення ефективності співпраці висвітлено як у вітчизняних, так і зарубіжних працях І. Андрощук, І. Андрощук; Л. Ільїч; Н. Васиньової; І. Гевко, В. Борисова; J. Berbegal-Mirabent, D. Gil-Doménech, D. Ribeiro-Soriano; C. Staiculescu, M.-L. Lacatus, R. Livinti; H. Bathelt, D. Kogler and A. Munro; B. Clarysse, V. Tartari, and A. Salter; N. Bidabadi, A. Nasrifahani, A. Hollahi, and R. Khalili; D. Yordanova та ін.

Встановлено, що взаємодія ЗВО з роботодавцями ґрунтується на таких основних принципах.

Принцип участі та партнерства – визнання вирішального значення участі стейкхолдерів у результативності освітньої політики, цінності їхніх знань і досвіду в процесі формування політики; участь в ухваленні рішень щодо актуальності змісту, структури освітньої програми, тематики кваліфікаційних робіт тощо.

Принцип об'єктивності/ неупередженості – прийняття чи відхилення пропозицій роботодавців виключно на основі об'єктивних і прийнятних аргументів.

Принцип доброчесності – дотримання правил доброчесності, принципова відмова від шахрайства, маніпуляцій процедурами, методами та результатами під час проведення спільних наукових досліджень, виконання проєктів тощо.

Принцип прозорості – надання інформації про використання пропозицій і рекомендацій роботодавців щодо удосконалення освітнього процесу, освітніх програм, програм практик тощо.

Принцип відповідальності та підзвітності – забезпечення якісної організації та проведення практики/стажування на базі установи/підприємства та надання відповідних звітів.

Принцип толерантності – недопущення практики приниження гідності учасників освітнього процесу, застосування дискримінаційних обмежень.

Принцип ефективності – проведення результативних заходів за умови оптимальних витрат бюджетних та інших ресурсів ЗВО та роботодавців.

Принцип доцільності – проведення зустрічей, консультацій, що відповідають проблемам, пріоритетам і цілям ефективної взаємодії ЗВО та роботодавців [Панцир : 18-20].

Застосування вище зазначених принципів взаємодії ЗВО та роботодавців підвищує довіру між учасниками, ефективність співпраці та якість вищої освіти.

Проведений аналіз вітчизняних наукових джерел [Васиньова; Гевко; Борисов; Ільч; Андрощук, Андрощук], дав можливість встановити існуючі механізми взаємодії між ЗВО та роботодавцями. Механізми взаємодії вітчизняних роботодавців й ЗВО щодо організації освітнього процесу та адаптації освітніх програм відповідно до потреб ринку праці представлено у табл. 1.

Як видно з табл. 1 у практиці вітчизняних ЗВО використовуються значна кількість різноманітних механізмів співпраці з роботодавцями. Зокрема, найбільш поширеними є: участь у розробленні освітніх програм; удосконалення змістовної частини освітніх програм та навчальних планів; залучення до освітнього процесу фахівців-практиків (читання лекцій, проведення практичних занять тощо) та організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів. Часто роботодавці залучаються до експертного оцінювання освітніх програм, навчальних планів та оцінювання актуальності тем кваліфікаційних робіт. Рідко – до підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО на базі підприємств-роботодавців; створення спільних лабораторій у ЗВО; спільного проведення роботодавцями та ЗВО студентських наукових заходів і конкурсів. Позитивним є той факт, що роботодавці залучені до складу вечірних рад ЗВО, тому можуть здійснювати вплив на освітній процес, а також, вносити зміни до нормативних документів щодо підвищення якості освітнього процесу. Проте, як зазначають

Таблиця 1

Механізми взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців: вітчизняний досвід

Механізми/Автори	Васильова Н.	Гевко І., Борисов В.	Ільч Л.	Андрощук І.В., Андрощук І. П.
Експертне оцінювання освітніх програм та навчальних планів	+			+
Участь у розробленні освітніх програм	+	+		+
Удосконалення змістовної частини освітніх програм та навчальних планів	+		+	+
Залучення до освітнього процесу фахівців-практиків (читання лекцій, проведення практичних занять тощо)	+	+		+
Аналіз якості навчально-методичного забезпечення	+			
Організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів	+	+	+	+
Оцінювання актуальності тем кваліфікаційних робіт	+			+
Експертне оцінювання рівня підготовки випускників до професійної діяльності	+		+	+
Участь у вивченні потреби ринку праці у фахівцях за спеціальностями (освітніми програмами)			+	
Сприяння підвищенню кваліфікації науково-педагогічних працівників ЗВО на базі підприємств-роботодавців		+		
Створення спільних лабораторій, підтримка матеріальної бази ЗВО тощо		+		
Періодичне дослідження думки роботодавців щодо якості освіти випускників				+
Спільне проведення роботодавцями та ЗВО студентських наукових заходів і конкурсів				+

І. Гевко, В. Борисов у праці «Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу» чимало форм співпраці передбачених в системі вищої освіти України, найчастіше мають формальний характер. Хоча слід визнати, що окремі українські ЗВО вже мають інноваційний досвід співпраці з роботодавцями та мають позитивний ефект –

відносно високу затребуваність їх випускників на ринку праці [Гевко, Борисов : 63].

Проведено огляд зарубіжних наукових джерел [Bramwell and Wolfe; Staiculescu, Lacatus, Livinti; Bathelt, Kogler and Munro; Bidabadi, Nasrisfahani, Hollahi and Khalili; Yordanova] щодо механізмів співробітництва між ЗВО та роботодавцями, з акцентом на розробленні освітніх програм відповідно до вимог ринку праці (табл. 2).

Таблиця 2

Механізми взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців: зарубіжний досвід

Механізми /Автори	Bramwel A. and Wolfe D.	Staiculescu C, Lacatus M.-L., Livinti R.	Bathelt H., Kogler D. and Munro A.	Bidabadi N., Nasrisfahani A., Hollahi A. and Khalili, R.	Yordanova D.
Мобільність та стажування персоналу та студентів	+				
Співпраця з проектування та розроблення освітньої програми	+	+		+	+
Залучення фахівців практиків до викладацької діяльності	+			+	+
Комерціалізація знання, створених вченими-дослідниками	+		+	+	
Залучення представників бізнесу до управлінських структур ЗВО		+			+
Створення наукових парків та бізнес-інкубаторів	+		+		
Проведення неформальних обмінів знаннями та навичками		+		+	+
Створення центрів високих технологій		+			+
Створення офісів трансферу технологій			+		+
Просування створених нових компаній і стартапів			+	+	
Участь у розробленні навчального плану та навчальних ресурсів		+		+	
Організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів	+		+	+	+
Організація роботодавцями ярмарок вакансій		+			
Участь роботодавців у публічних дебатах щодо освітньої політики		+			
Організація спільних команд і розроблення проектних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві	+		+		+
Спільне формулювання вимог до результатів навчання випускників					+
Створення та використання освітніх краудсорсингових платформ		+		+	+

Відомості подані у табл. 2 свідчать, що у практиці зарубіжних ЗВО найбільш поширеними механізмами співпраці з роботодавцями є: співпраця в розробленні освітніх програм; залучення фахівців практиків до викладацької діяльності; комерціалізація знань, створених вченими-дослідниками; проведення неформальних обмінів знаннями та навичками; організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів; організація спільних команд та розроблення проєктних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві; створення та використання освітніх краудсорсингових платформ. Рідше роботодавці залучаються до управлінських структур ЗВО; розроблення навчального плану та навчальних ресурсів; створення центрів високих технологій та трансферу технологій. Поодинокі – до організації ярмарок вакансій та участі у публічних дебатах щодо освітньої політики.

Результати й висновки. Отже, на підставі проведеного аналізу наукових джерел встановлено, що як вітчизняні, так і зарубіжні ЗВО активно залучають роботодавців до удосконалення та адаптації освітніх програм відповідно до вимог ринку праці. Найбільш поширеними

механізмами взаємодії ЗВО та роботодавців є: співпраця в розробленні освітніх програм; залучення фахівців практиків до викладацької діяльності; організація практичної підготовки на базі підприємств-партнерів. На нашу думку, перспективними для вітчизняних ЗВО механізмами взаємодії можуть бути: комерціалізація знання, створених вченими-дослідниками; організація спільних (ЗВО та роботодавці) команд і розроблення проєктних пропозицій для вирішення проблем і впровадження інновацій на конкретному підприємстві; створення центрів високих технологій офісів трансферу технологій; просування створених нових компаній і стартапів; створення та використання освітніх краудсорсингових платформ і проведення неформальних обмінів знаннями та навичками. Застосування вище зазначених механізмів сприятиме оновленню та адаптації освітніх програм з орієнтацією на формуванню навичок і компетентностей, які відповідають вимогам ринку праці. Крім того, їх застосування сприятиме розвитку інноваційної діяльності ЗВО та підвищать довіру роботодавці результатів наукових досліджень та якості підготовки випускників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрощук І.В., Андрощук І. П. Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2020. Вип. 29 (2) С. 215-226. URL: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-29> (дата звернення: 10.07.2023).
2. Васиньова Н. Стейкхолдерський підхід як умова стратегічного розвитку університету. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Вип. 57. Т. 1. С. 250-254. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/57_2022/part_1/36.pdf (дата звернення: 06.08.2023).
3. Гевко І. В., Борисов В. В. Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького* Серія «Педагогічні науки». 2020. Вип. № 3. С. 57-63. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/3922/4185> (дата звернення: 01.08.2023).
4. Ільч Л. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 69-74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13> (дата звернення: 04.09.2023).
5. Місцевий економічний розвиток і місцева демократія: діалоги зі стейкхолдерами: Путівник для лідерів громад: упор. С. Панцир. К.: Юстон, 2020. 128 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/21040> (дата звернення: 12.09.2023).
6. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки. Київ, 2022. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (дата звернення: 18.08.2023).
7. Bathelt H., Kogler D. F. and Munro A. K.A (2010). A knowledge-based typology of university spin-offs in the context of regional economic development. *Technovation*. 30(9-10), P. 519-532. 10.1016/j.technovation.2010.04.003 (дата звернення: 17.06.2023).
8. Bidabadi, N., Nasrisfahani, A., Hollahi, A. and Khalili, R. Effective teaching methods in higher education: requirements and barriers. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*. 2016. 4(4).
9. Bramwell, A. and Wolfe, D. A. Universities and regional economic development: the entrepreneurial University of Waterloo. *Research Policy*. 2008. 37(8). P. 1175-1187. 10.1016/j.respol.2008.04.016
10. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. 2015 P. 42-44 URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>

11. Staiculescu C., Lacatus M.-L., Livinti R. Employers expectations and requirements. Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania. Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence. 2021. P. 185-195. DOI: 10.2478/picbe-2021-0018.
12. Yordanova D. University-industry cooperation for encouragement of graduating employability – methodology for evaluation. 2018. Vol. 12. P. 1048-1058 URL: <https://sciendo.com/article/10.2478/picbe-2018-0094?intcmp=trendmd>

REFERENCES

1. Androshchuk I.V., Androshchuk I. P. (2020). Spivpratsia zakladiv vyshchoi osvity iz steikkholderamy yak umova pidvyshchennia efektyvnosti pidhotovky maibutnikh pedahohiv. Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Vyp. 29 (2) S. 215-226. URL: <https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-29> [in Ukrainian].
2. Vasynova N. (2022). Steikkholderskyi pidkhid yak umova stratehichnoho rozvytku universytetu. Aktualni pytannia humanitarnykh nauk. Vyp. 57. T. 1. S. 250-254. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/57_2022/part_1/36.pdf [in Ukrainian].
3. Hevko I. V., Borysov V. V. (2020). Vzaiemodiia steikkholderiv iz zakladamy vyshchoi osvity v umovakh optymizatsii osvitnoho protsesu. Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho Seriiia «Pedahohichni nauky». Vyp. № 3. S. 57-63. URL: <https://ped-ejournal.edu.edu.ua/article/view/3922/4185> [in Ukrainian].
4. Ilich L. (2017). Vzaiemodiia rynkiv pratsi ta osvity: sutnist kharakterni rysy ta model funktsionuvannia. Ekonomika ta derzhava. № 4. S. 69-74. URL: <http://www.economy.in.ua/index.php?op=1&z=3744&i=13> [in Ukrainian].
5. Mistsevyi ekonomichnyi rozvytok i mistseva demokratiia: dialohy zi steikkholderamy: Putivnyk dlia lideriv hromad (2020). upor. S. Pantsyr. K.: Yuston. 128 s. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/21040> [in Ukrainian].
6. Stratehiia rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini na 2021-2031 roky. (2022). URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> [in Ukrainian].
7. Bathelt H., Kogler D. F. and Munro A. K.A (2010). A knowledge-based typology of university spin-offs in the context of regional economic development. Technovation. 30 (9-10), 519-532. DOI: 10.1016/j.technovation.2010.04.003
8. Bidabadi, N., Nasrifahani, A., Hollahi, A. and Khalili, R. (2016). Effective teaching methods in higher education: requirements and barriers. Journal of Advances in Medical Education & Professionalism, 4(4).
9. Bramwell, A. and Wolfe, D. A. (2008). Universities and regional economic development: the entrepreneurial University of Waterloo. Research Policy, 37(8), 1175- 1187. DOI: 10.1016/j.respol.2008.04.016
10. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. (2015). URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>
11. Staiculescu C., Lacatus M.-L., Livinti R. (2021). Employers expectations and requirements. Case study: Employers of Schools of Economics and Business Graduates in Romania. Proceedings of the 15th International Conference on Business Excellence. 185-195. URL: https://www.researchgate.net/publication/358193539_Employers_expectations_and_requirements_Case_study_Employers_of_Schools_of_Economics_and_Business_Graduates_in_Romania DOI: 10.2478/picbe-2021-0018.
12. Yordanova D. (2018). University-industry cooperation for encouragement of graduating employability – methodology for evaluation. Volume & Issue: Volume 12. 1048-1058 URL: <https://sciendo.com/article/10.2478/picbe-2018-0094?intcmp=trendmd>

Yu. A. SKYBA

*Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Deputy Director for Scientific Work,
Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine
E-mail: y.skyba@ihed.org.ua
<http://orcid.org/0000-0003-2238-8272>*

PRINCIPLES AND MECHANISMS OF INTERACTION OF HIGHER EDUCATION AND EMPLOYERS IN THE CONTEXT OF ADAPTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS IN ACCORDANCE WITH THE REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET: NATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCE

The article examines the experience of national and foreign higher education institutions regarding the principles and mechanisms of interaction with employers in order to adapt educational programs to the needs of the labor market. It was established that the most common mechanisms of interaction of both national and foreign higher education institutions

with employers are: cooperation with the development of educational programs; involvement of practitioners in teaching activities; organization of practical training on the basis of partner enterprises. Prospective mechanisms of interaction between national higher education institutions and employers have been identified: joint teams and development of project proposals to solve problems and implement innovations at a specific enterprise; commercialization of knowledge created by research scientists; organizing the creation and use of educational crowdsourcing platforms and conducting informal exchanges of knowledge and skills.

The application of the above-mentioned mechanisms will contribute to the adaptation of educational programs and the formation of skills and competencies that meet the requirements of the labor market. The principles of interaction of higher education institutions and employers have been established: participation and partnership; objectivity/impartiality; integrity; transparency; responsibility and accountability; tolerance; effectiveness and expediency of the problems, priorities and goals of effective interaction of the higher education institution and employers, which increase the effectiveness of communication and the quality of higher education.

Key words: higher education institutions, interaction mechanisms, educational programs, employers, labor market.