

2.9. ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛИТОВСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Образование – особенная сфера деятельности, которая способна стать точкой общенационального прорыва. В то же время это возможно только в условиях обеспечения приоритетного развития образования.

Образование является предпосылкой осуществления труда, изменения труда и социальных ролей, совершенствования труда и человеческих качеств. Его воспроизводство имеет комплексный характер, так как касается многих отраслей материального и нематериального производства, циклов интеллектуального труда, знаний, кадров, инноваций, материальной базы, инфраструктурных элементов. Сущность образования обуславливает соединение взаимодействующих элементов культуры, экономики, техносферы.

К важнейшим социально-экономическим проблемам, которые характеризуют образование как часть социальной сферы относятся:

- определение формы обучения (платная, бесплатная);
- определение роли государства в обеспечении и регулировании сферы образования;
- регламентация деятельности государственного и частного секторов в образовании.

Сегодня в странах с развитой экономикой приоритет принадлежит социально-культурному развитию – охране здоровья, образованию, культуре, искусству и спорту.

Особое внимание уделяется профилактике, диагностике и лечению заболеваний людей, повышению их образовательного уровня, людского капитала и качеству знаний, которые играют большую роль в развитии экономических процессов. Наиболее активно этот процесс происходит в экономике знаний, где знания используются не только для обеспечения личного роста, а и для создания новых высокотехнологических продуктов, высокоэффективных услуг.

Потребителем образовательных услуг является каждый гражданин и государство в целом, поэтому в мире существуют разные системы образования, которые формируют компетен-

ции для развития разных отраслей и конкурентоспособных работников.

Безграмотное население – это реальная угроза государству, поэтому государственное программно-целевое планирование должно быть направлено на создание новых рабочих мест в высокотехнологических отраслях и формирование персонала с высоким уровнем знаний, умений и навыков.

Мировая практика свидетельствует об усилении финансовой роли государства на современном этапе, однако финансирование образования, его уровня, степень охвата им населения – это вопросы государственной политики и общества в целом.

В современных условиях управление образованием должно быть более гибким и эффективным. В связи с этим, необходимо сформировать реальные механизмы участия в финансировании со стороны основных субъектов общества: государства, регионов, финансово-промышленных групп и банков, семей и индивидов. То есть в этих условиях четко просматривается необходимость партнерства государства и общества.

В последнем 10-летии 20 века в развитых странах определились новые тенденции в подготовке кадров для бизнеса. Их появление вызвано поисками бизнес-сообществом новых конкурентных преимуществ, для реализации которых все чаще стали обращаться к теории «организации, которые обучаются» (*learning organization*).

Деятельность Утенского Колледжа была бы невозможна без тесного партнерства с региональными и национальными компаниями, с которыми мы подписали более 280 соглашений о сотрудничестве, более 300 соглашений – для стажировок студентов.

Особенно тесное сотрудничество связано с Утенской больницей и Центром первичной медицинской помощи, Литовской палатой стоматологов, частными компаниями с ограниченной ответственностью *Rokiškio sūris*, *Utenos trikotažas*, *Biovela Group*, *Umaras*, *Utenos vandenys*, *Nosted mechanika*, *Umega “Utenos šilumos tinklai”*, *Festo*, *Utena Brewery*, *Švyturys – Utenos alus*, *Utena*, Главным полицейским комиссариат, муниципалитетом *Utena*, филиал Паневежской

2.9. Особенности образовательной деятельности в Литовской Республике в контексте реализации социально-трудовых отношений

торгово-промышленной и ремесленной палатами, Вильнюсской университетской больницей Santariškės, клиникой Utena, домом социальной помощи, Утенским центром охраны семьи и ребенка, Утена Вильтис, Утенская молодежной школой, Утенской специальной школой – многофункциональным центром, общеобразовательными школами Утенского района, учреждениями здравоохранения, компаниями информационных технологий, центрами по уходу и другими партнерами.

Утенский Колледж является членом Литовской ассоциации обучения (LieDM), Литовской ассоциации образования взрослых (LSSA) и других ассоциаций и организаций.

Важным аспектом деятельности колледжа является сотрудничество с университетами и центрами профессиональной подготовки – в научной, академической, дизайнерской, непрерывной учебе и других областях.

Магистерские курсы в Каунасском технологическом университете и университетах Миколаса Ромериса проводятся на базе колледжа уже несколько лет. Школа технологий и бизнеса в Аланте и Школа технологий и бизнеса в Укмерге предлагают курсы по сельскохозяйственным технологиям, управлению бизнесом, юриспруденции и другим специальностям.

Мосты международного сотрудничества Утенского Колледжа расположены в различных учебных заведениях Европейского Союза и других стран: Латвии, Эстонии, Польше, Болгарии, Норвегии, Финляндии, Венгрии, Греции, Турции, России, Украине, Республике Казахстан и т.д.

Стратегические зарубежные партнеры – Резекненская технологическая академия, Даугавпилсский медицинский институт, Пловдивский медицинский университет, Рижский юридический колледж, Радомская академия экономики, Ставропольский государственный аграрный университет, Таллиннский колледж здравоохранения и др.

Утенский Колледж входит в число крупных международных организаций и ассоциаций. Он единственный, кто представляет страны Балтии (Литва, Латвия, Эстония) в ассоциации EURHODIP, которая объединяет школы, готовящие специалистов в сфере гостеприимства.

Ежегодно колледж организует международные конференции и активные академические обмены. Студенты занимают первые места на международных конференциях. Совместно с партнерами из Резекненской технологической академии осуществляется международная совместная учебная программа по управлению гостиничным бизнесом.

В таблицах независимых рейтингов по критерию интернациональности Утенский Колледж часто находится на первой позиции.

Прикладные исследования – это оригинальная работа, выполненная для достижения конкретных практических целей или для решения задач. Результаты этих исследований включают письменные отчеты лекторов, студентов, заказанных исследовательскими компаниями, организациями, научные публикации (статьи) в рецензируемых научных и других публикациях, публикации, признанные LMT, на которые есть ссылки в международных базах данных, неопубликованные доклады, изложенные на различных семинарах, конференциях, магистерские, докторские исследования, подготовленные работы.

Утенский колледж проводит такие прикладные исследования:

- исследование рынка труда и внутреннего маркетинга колледжа;
- образовательные исследования;
- маркетинговые и управленческие исследования компаний;
- исследование охвата и качества юридических услуг в Утенском уезде;
- загрязнение воздуха, качество воды и другие исследования;
- исследования общественного здравоохранения;
- исследования по оценке социальных проблем в обществе;
- аутсорсинг компаний.

Все эти исследования направлены на повышение эффективности и конкурентоспособности предприятий, заботу об окружающей среде, уменьшение социального напряжения в обществе.

2.9. Особенности образовательной деятельности в Литовской Республике в контексте реализации социально-трудовых отношений

Успешность деятельности всех предприятий, как известно, зависит от управленческого персонала и работы менеджеров по персоналу. Их ключевые функции и роли определяются таким образом:

– кадровый стратег – член команды управления, отвечающий за разработку и реализацию кадровой стратегии, а также организационный механизм ее обеспечения; системы управления и руководство службами, осуществляющими функции кадрового менеджмента (вице-президент по управлению персоналом);

– руководитель службы управления персоналом – организатор работы кадровых подразделений;

– кадровый технолог – разработчик и реализатор творческих подходов в специфических для менеджера по персоналу областях деятельности, компетентный в специальных и технологических знаниях, способный привлекать разнообразные внутренние и внешние ресурсы и их эффективно использовать с учетом перспектив организации (руководитель службы организационного развития или развития персонала);

– кадровый инноватор – руководитель, лидер-разработчик экспериментальных, инициативных или плотных проектов, требующих большого внимания и тщательной проработки, прежде чем они получают широкое распространение в практике кадрового менеджмента организации;

– исполнитель – специалист, который осуществляет оперативную кадровую политику;

– кадровый консультант (внешний или внутренний) – профессионал, использующий панорамное видение перспектив предприятия, практические знания в области управления человеческими ресурсами и навыки эксперта для определения потребностей, возможностей и путей решения проблем, связанных с развитием кадрового потенциала [1, с. 47–48].

С целью формирования конкурентной деятельности учебного заведения необходимо определить ключевые компетенции руководителей:

I. Личная порядочность:

1) этичность – уважение прав личности, ответственность за обещания, надежность, честность, справедливость.

2) добросовестность – высокие требования к результатам своей работы;

3) рассудительность – способность принимать разумные, реалистичные и обоснованные решения.

II. Целеустремленность и продуктивность:

1) результативность – ориентация на конечный результат;

2) настойчивость – способность преодолевать ограничения в любой ситуации;

3) преданность организации и деловая ориентация – готовность следовать нормам организации, увлеченность работой и ответственность за качество своей работы;

4) уверенность в себе – готовность и умение решать неординарные задачи.

III. Навыки командной работы:

1) командная ориентация – понимание необходимости совместной деятельности и умение работать во взаимодействии с другими;

2) контактность – умение устанавливать деловые и творческие отношения с партнерами;

3) коммуникабельность – умение использовать устную и письменную речь, стилистические и иные выразительные средства для воздействия на партнеров и достижения взаимопонимания;

4) умение слушать – способность воспринимать, усваивать и использовать информацию, извлекаемую из устной коммуникации.

Образовательная деятельность направлена на получение знаний студентами, которые им будут необходимы для формирования своего профессионального потенциала, успешной карьеры, личностного развития во многих жизненных направлениях. Для повышения ее конкурентоспособности эффективная реализация социально-трудовых отношений будет играть в современных условиях большую роль, и Утенский Колледж проводит значительную работу по решению определенных проблем.

Информационные источники

1. Управление персоналом : учебник для вузов / под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ, 2009. – 560 с.

Розділ 3

**АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НАВЧАННЯ,
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВ**