

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ факультету економіки та управління



Опитування було проведене серед роботодавців з метою оцінки їхньої взаємодії зі здобувачами, оцінки ефективності освітніх програм, виявлення сильних і слабких сторін підготовки випускників та визначення напрямків для їх вдосконалення. Анкетування дозволяє отримати зворотний зв'язок від роботодавців, з'ясувати їх думку для оцінки якості підготовки випускників факультету економіки та управління.

Онлайн-опитування проводилося в січні-березні 2023 року, до участі запрошувалися роботодавці факультету економіки та управління. Усього в опитуванні взяли участь 29 роботодавців різних освітніх програм факультету економіки та управління.

У дужках представимо результати аналогічного опитування, яке проводилось у лютому-березні 2022 року, що дозволить порівняти результати та оцінити динаміку змін у рівні задоволеності роботодавців.

Усі питання, що пропонувалися роботодавцям, можна згрупувати в декілька блоків:

1. Інформація про роботодавця.
2. Оцінка рівня підготовки випускників.
3. Готовність до співпраці.
4. Рівень залученості стейкхолдерів до обговорення освітніх програм.
5. Рекомендації.

Блок 1. Інформація про роботодавця

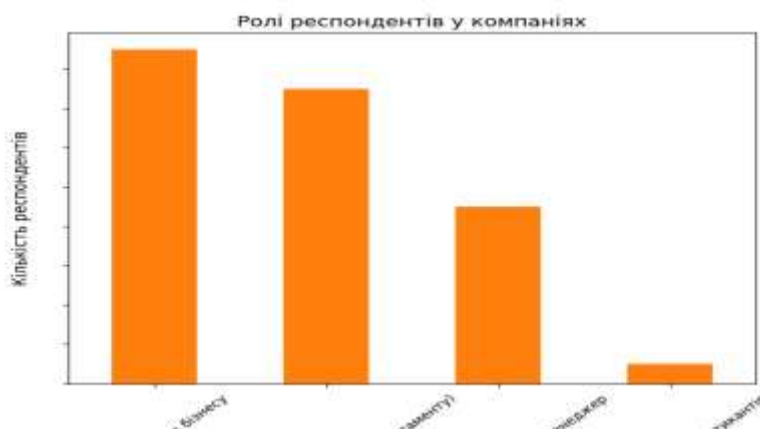


Рис.1. Роль респондентів на підприємстві/організації

На запитання: «Яку роль ви виконуєте на підприємстві/організації?», аналіз показав, що найбільша кількість респондентів – це керівники бізнесів (31%; 30%) або підрозділів (27%; 24%), також серед опитаних є HR-менеджери та фахівці (17%; 11%). Це вказує на те, що відповіді надавали саме ті особи, які безпосередньо залучені у процес працевлаштування випускників. Це свідчить про початковий рівень розвитку такого формату співпраці, що може бути перспективним напрямком для подальшого розширення.

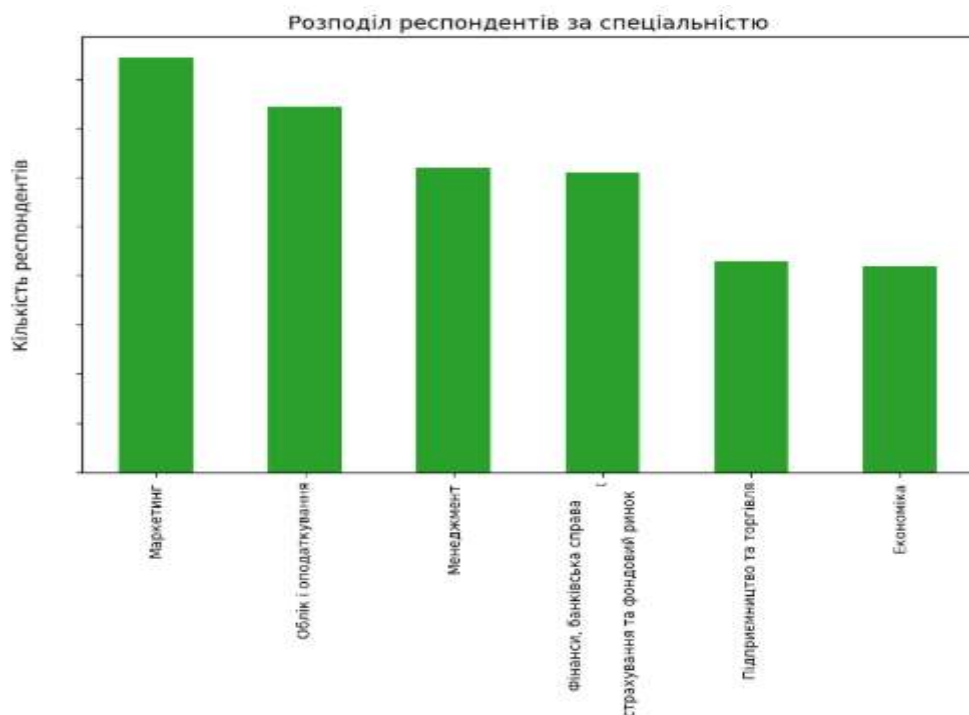


Рис.2. Розподіл стейкхолдерів за спеціальностями

На запитання: «Якої саме спеціальності на факультеті економіки та управління Ви є стейкхолдером?», аналіз показав, що найбільша кількість стейкхолдерів залучена на спеціальності маркетинг (24%; 15%), облік і оподаткування (23%; 25%), менеджмент (21%; 24%) та фінанси (20%; 19%). Аналіз виявив перерозподіл зацікавленості стейкхолдерів між спеціальностями, що може свідчити про зміну потреб ринку праці та адаптацію роботодавців до актуальних економічних тенденцій. Зростання залученості стейкхолдерів до окремих спеціальностей вказує на підвищений попит на фахівців у цих сферах, тоді як незначне зниження інтересу до інших напрямів може бути тимчасовим або пов'язаним із циклічністю економічних процесів.

Блок 2. Оцінка рівня підготовки випускників

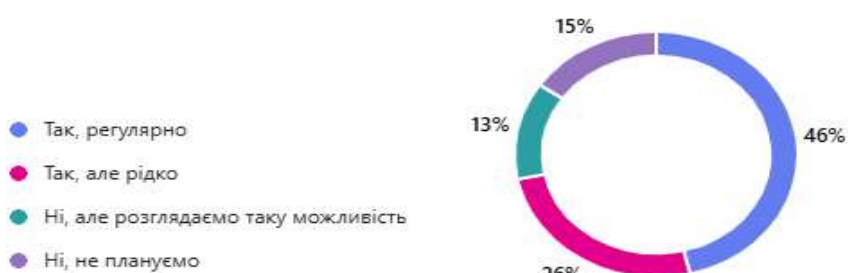


Рис.3. Рівень працевлаштування випускників

На запитання: «*Чи приймала ваша організація на роботу випускників спеціальностей факультету?*», аналіз показав, що найбільший відсоток розділили між собою дві відповіді: «Так, регулярно» приймаємо на роботу випускників (46%; 24%) та «Ні, але розглядаємо таку можливість» (13%; 11%). Це свідчить про стабільний попит на фахівців спеціальності, а також про потенційну зацікавленість роботодавців у майбутньому залученні випускників. Слід зазначити, частка відповіді «Ні, але розглядаємо таку можливість» минулого року становила 11%. Це створює потенціал для подальшого розвитку співпраці з роботодавцями.

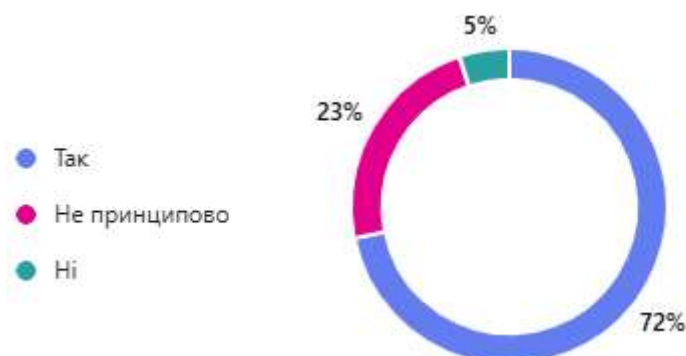


Рис.4. Значення диплому ЗВО при прийомі на роботу

На запитання: «*Чи має для Вас значення диплом якого закладу вищої освіти має фахівець, який претендує на роботу у Вашій організації?*», аналіз показав, що роботодавці бажають працювати з фахівцями, що готує Університет. Високий відсоток відповіді «Не принципово» (23%; 19%) свідчить про тенденцію зростання оцінки кандидатів не лише за дипломом, а й за їхніми професійними навичками.



Рис.5. Рівень задоволеності роботодавців підготовкою випускників

На запитання: «*Наскільки ви задоволені рівнем підготовки випускників? (питання лише для тих роботодавців, які працевлаштували здобувача освіти)*», аналіз показав, що (18%, 16%) роботодавців «Повністю задоволені» рівнем підготовки випускників, що свідчить про відповідність освітніх програм вимогам ринку праці та 21% обрали варіант «Швидше задоволені» (21%, 30%), тобто вони в цілому позитивно оцінюють підготовку і бачать певні аспекти для покращення. Роботодавці мають позитивну оцінку, що вказує на необхідність посилення практичної складової.

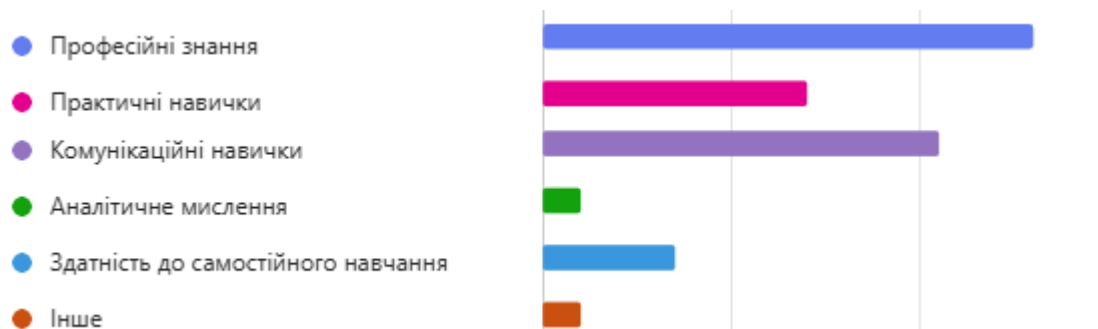


Рис.6. Навички випускників, які найбільше задовольняють роботодавців

На запитання: «Які навички випускників вас найбільше задовольняють?», аналіз показав, що професійні знання (32%, 29%) та комунікаційні навички (20%, 22%) виявилися найціннішими для роботодавців. Це свідчить про те, що роботодавці цінують не лише теоретичну підготовку, а й здатність випускників працювати в команді та ефективно комунікувати.

Блок 3. Готовність до співпраці



Рис.7. Компетенції, яких, на думку роботодавців, не вистачає випускникам

На запитання: «Яких компетенцій, на вашу думку, не вистачає випускникам?», аналіз показав, (42%, 49%) роботодавців вказали, що випускникам бракує глибших теоретичних знань. Варто розглянути можливість посилення практичної складової освіти через стажування, практичні кейси та співпрацю з бізнесом. (15%, 20%) зазначили, що випускникам бракує практичного досвіду, що може обмежувати їхні кар'єрні можливості, особливо у міжнародних компаніях. Це підтверджує загальний тренд, коли практичні навички стають передовими.



Рис.8. Готовність роботодавців до участі в підготовці здобувачів

На запитання: «Чи готові ви брати участь у підготовці студентів (практики, стажування, тренінги)?», аналіз показав, (23%, 22%) зазначили, що вони вже працюють зі студентами у форматі практик, стажувань чи тренінгів. Це свідчить про високий рівень співпраці між університетом та бізнесом, що сприяє кращій підготовці випускників до ринку праці. (30%, 26%) зазначили, що готові співпрацювати, але поки що не мають відповідного досвіду. Це вказує на потенційних партнерів, яких можна залучити через роз'яснювальну роботу, презентації програм співпраці та організацію перших пробних практик. (27%, 16%) відповіли, що поки що не співпрацюють, але розглядають таку можливість у майбутньому. Це означає, що існує ще значний потенціал для залучення нових роботодавців у процес підготовки студентів.

Блок 4. Рівень залученості стейкхолдерів до обговорення освітніх програм



Рис.9. Формати співпраці роботодавців з факультетом

На запитання: «Які формати співпраці з факультетом вам цікаві?», аналіз показав, що «Надання місць для практики/стажування» (29%, 21%) – найбільш затребуваний формат взаємодії. Спільна розробка та обговорення освітніх програм та участь в ДЕК (21%, 19%) – означає, що компанії готові долучатися до покращення навчальних програм для відповідності ринку праці. «Проведення гостьових лекцій/виступів фахівців» (11%, 21%) – один із ключових напрямів співпраці, що допомагає студентам отримати реальний досвід роботи. Загалом роботодавці відкриті до співпраці з факультетом.

Блок 5. Рекомендації

В анкеті звучали питання такого типу: *Які, на Вашу думку, освітні компоненти необхідно додати у програму відповідних спеціальностей, де ви є стейкхолдером? Які рекомендації ви могли б дати для покращення підготовки фахівців? Які рекомендації ви могли б дати для підвищення якості знань щодо підготовки фахівців?*

Рекомендації було сформовано наступним чином:

1. Аналіз відповідей роботодавців на запитання щодо вдосконалення освітніх програм показує їхню зацікавленість у покращенні підготовки фахівців, але рівень залученості поки що залишається недостатньою. Багато стейкхолдерів вказують на необхідність посилення практичної складової навчання, зокрема розширення програм стажувань, впровадження кейс-методів, симуляційних бізнес-ігор та інтеграції реальних проєктів у навчальний процес.

Також серед рекомендацій часто згадується розвиток soft skills, включаючи комунікаційні навички, вміння працювати в команді, критичне мислення та аналітичні здібності. Ці пропозиції свідчать про потребу більш тісної взаємодії між університетом та бізнесом, щоб забезпечити випускникам необхідні компетенції для ефективного входження в професійну сферу.

2. Попри позитивну динаміку у співпраці, участь роботодавців у формуванні змісту освітніх програм залишається на не досить високому рівні. Хоча достатня кількість стейкхолдерів беруть участь у засіданнях кафедр та робочих груп, а також у засіданнях Ради стейкхолдерів. Це вказує на необхідність більш активного залучення представників бізнесу до обговорення освітніх програм, проведення гостьових лекцій, участі в робочих групах із вдосконалення змісту навчання. Зміцнення такої співпраці допоможе не лише покращити якість освіти, а й сприятиме створенню реальних кар'єрних можливостей для випускників, що, у свою чергу, підвищить рівень працевлаштування та задоволеності ринку праці молодими фахівцями.

3. Рекомендовано розширити формат опитувань, включаючи детальні питання щодо того, які саме навички та знання є найбільш затребуваними у конкретних сферах діяльності та проводити оцінку якості підготовки фахівців.

Висновки

Аналіз опитування свідчить про поступовий розвиток співпраці між факультетом економіки та управління і роботодавцями, проте рівень залученості бізнесу до процесу підготовки фахівців залишається недостатнім. Роботодавці позитивно оцінюють рівень підготовки випускників, але наголошують на необхідності посилення практичної складової навчання, впровадження сучасних освітніх методик та розвитку м'яких навичок (soft skills).

Попри готовність частини роботодавців брати участь у формуванні освітніх програм, їхня активність у засіданнях кафедр та Ради стейкхолдерів залишається недостатньо високою. Це вказує на необхідність посилення співпраці через систематичні зустрічі, робочі групи та спільні ініціативи.

Подальший розвиток співпраці між факультетом економіки та управління і роботодавцями, передбачає створення довгострокових партнерських програм між університетом та компаніями, розширення можливостей стажувань. Також доцільно розширити формат опитувань, включивши більш детальні питання щодо вимог ринку праці та потреб конкретних галузей.