РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ
факультету економіки та управління

Опитування спрямоване на вивчення думок роботодавців факультету економіки та управління, щодо організації освітнього процесу в університеті, оцінювання якості навчання студентів, готовності роботодавців до співпраці зі студентами та розробки рекомендацій щодо покращення освітніх програм факультету економіки та управління.

Опитування було проведене серед роботодавців з метою оцінки їхньої взаємодії зі студентами, 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 думку роботодавців для оцінки якості підготовки випускників.

Це дослідження спрямоване на посилення взаємодії між факультетом і бізнесом, адаптацію навчального процесу до реальних потреб ринку праці та підвищення конкурентоспроможності випускників.

Онлайн-опитування проводилося в з лютого по квітень 2024 року, до участі запрошувалися роботодавці факультету економіки та управління. Усього в опитуванні взяли участь 36 роботодавців різних освітніх програм факультету економіки та управління.

У дужках представимо результати аналогічного опитування, яке проводилось *у січні-березні 2023 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 та розподіл респондентів.
2. Оцінка рівня підготовки випускників.
3. Готовність до співпраці зі студентами.
4. Рівень залученості стейкхолдерів до обговорення освітніх програм.
5. Рекомендації щодо покращення якості освітніх програм.

Блок 1. Інформація про роботодавця та розподіл респондентів

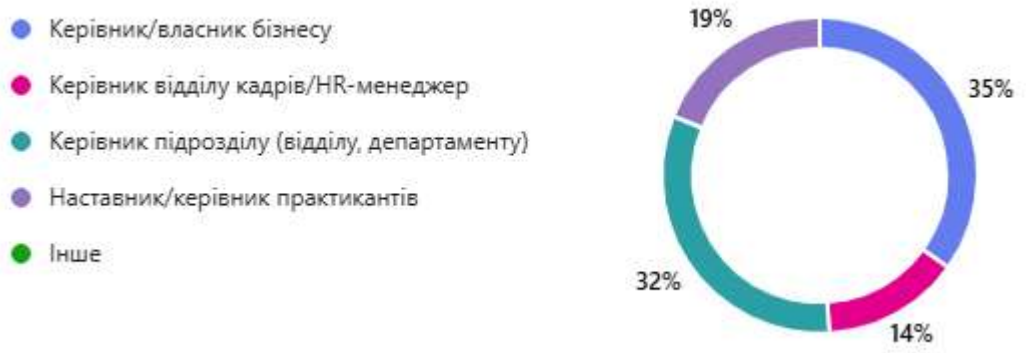

Рис.1. Роль респондентів на підприємстві/організації

На запитання: «*Яку роль ви виконуєте на підприємстві/організації?*», аналіз показав, що найбільша кількість респондентів – це керівники бізнесів (35%; *31%*) або підрозділів (32%; *27%*), також серед опитаних є HR-менеджери та фахівці (14%; *17%*). Для подальшого розвитку співпраці важливо посилювати взаємодію саме з керівниками бізнесів і підрозділів, залучаючи їх до Ради стейкхолдерів, розробки освітніх програм та впровадження нових форм дуальної освіти. Одним із перспективних напрямів є розширення спільних ініціатив, таких як менторські програми, навчальні тренінги та стажування, що допоможе краще адаптувати студентів до реальних умов роботи.

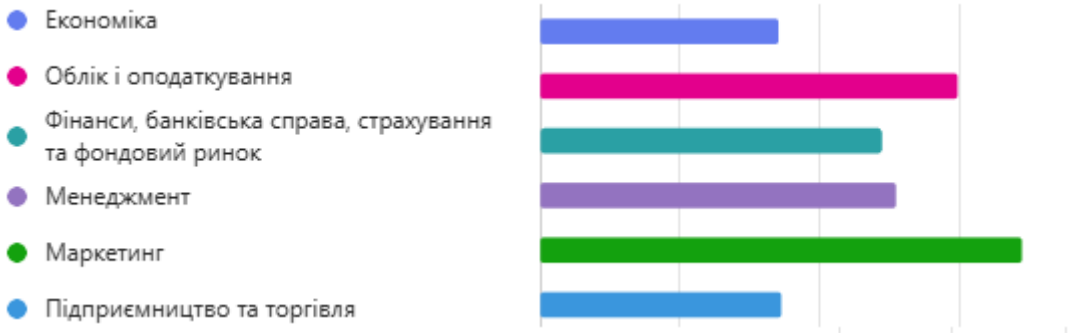

Рис.2. Розподіл стейкхолдерів за спеціальностями

На запитання: «*Якої саме спеціальності на факультеті економіки та управління Ви є стейкхолдером?*», аналіз показав, що найбільша кількість стейкхолдерів залучена на спеціальності маркетинг (32%; *24%*), облік і оподаткування (29%; 23%), менеджмент (22%; 24%) та фінанси (21%; 19%). Аналіз показав перерозподіл зацікавленості стейкхолдерів між спеціальностями, що може бути наслідком змін на ринку праці та економічних тенденцій. Найсуттєвіше зростання зафіксовано у спеціальності «Маркетинг» (+8%), що свідчить про посилений інтерес роботодавців до цієї галузі та, ймовірно, зростання попиту на відповідних фахівців.

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» беремо на роботу випускників (37%; *46%*) та «Ні, але розглядаємо таку можливість» (31%; *13%*). 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 *13%*. Цей показник проти минулого року зріс, це може свідчити про поступове зростання інтересу до випускників. Це створює потенціал для подальшого розвитку співпраці з роботодавцями.

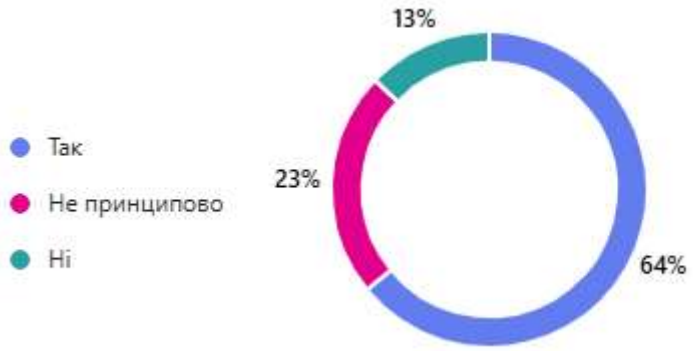

Рис.4. Значення диплому ЗВО при прийомі на роботу

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 поділилися на дві групи: ті, для кого важливий престиж навчального закладу, і ті, хто орієнтується більше на професійні якості знань студента. Високий відсоток відповіді «Не принципово» (23%; *16%*) свідчить про стабільну тенденцію зростання, порівнюючи з минулим роком, оцінки кандидатів не лише за дипломом, а й за їхніми професійними навичками та особистими якостями.

Рис.5. Значення професійних сертифікатів при прийомі на роботу

На запитання: *«Чи має значення наявність у фахівця, який претендує на роботу у Вашій організації, сертифікатів про проходження додаткових професійних тренінгів, курсів або інших документів, що підтверджують його діяльність, спрямовану на професійний розвиток?»*, аналіз показав, що 36% роботодавців вважають, що наявність сертифікатів і професійних курсів «Має значення», що свідчить про зростаючу цінність безперервного навчання, 54% відповіли, що це «Частково має значення», тобто вони враховують ці фактори, але, можливо, не як основний критерій. Цей показник був вперше ведений в опитування і слід зазначити, що більшість роботодавців (90%) так чи інакше звертають увагу на додаткове навчання та професійний розвиток.

Рис.6. 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 24% роботодавців «Повністю задоволені» рівнем підготовки випускників (24%, *18%*), що свідчить про відповідність освітніх програм вимогам ринку праці та 3% обрали варіант «Швидше задоволені» (23%, *36%*), тобто вони в цілому позитивно оцінюють підготовку і бачать певні аспекти для покращення. Оскільки сумарно 47% роботодавців мають позитивну оцінку, що вказує на необхідність подальшого вдосконалення навчального процесу, зокрема посилення практичної складової та розвитку навичок, які відповідають сучасним вимогам ринку.

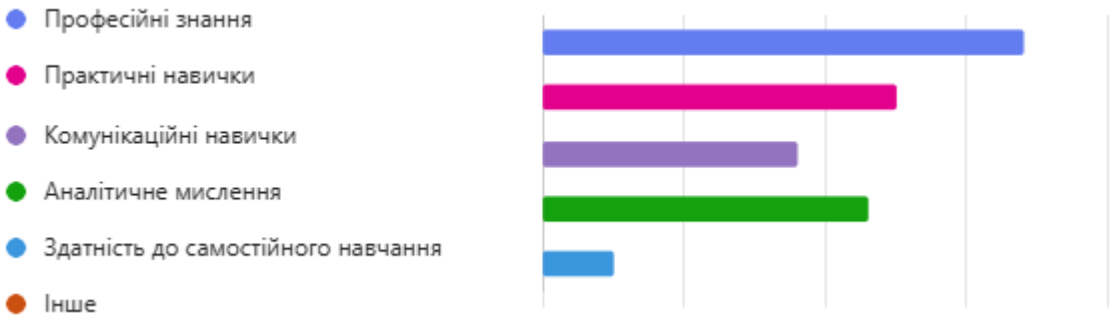

Рис.7. Навички випускників, які найбільше задовольняють роботодавців

На запитання: *«Які навички випускників вас найбільше задовольняють?»*, аналіз показав, що професійні знання (20%, *32%*), комунікаційні навички (19%, *19%*) та здатність до самостійного навчання (12%, *20%*) виявилися найціннішими для роботодавців. Це свідчить про те, що роботодавці цінують не лише теоретичну підготовку, а й здатність випускників ефективно комунікувати та самостійно освоювати нові знання, налітичне мислення (9%, *20%*) також отримало високу оцінку, що підкреслює важливість здатності випускників до критичного аналізу та прийняття обґрунтованих рішень.

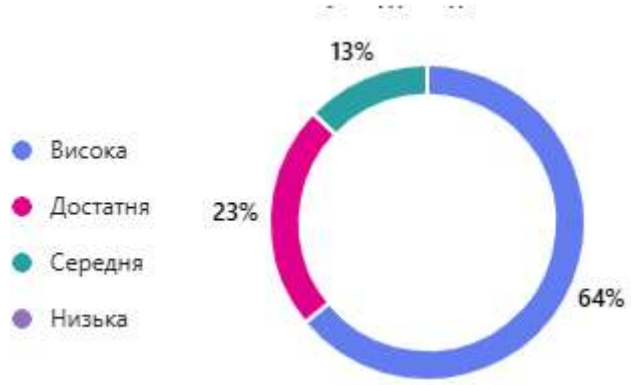

Рис.8. Оцінка якості підготовки фахівців у ВНУ

На запитання: *«Як Ви оцінюєте якість підготовки фахівців у ВНУ імені Лесі Українки»*, аналіз показав, що ВНУ імені Лесі Українки забезпечує високий рівень підготовки фахівців, що підтверджується 64% високих оцінок від роботодавців. Невеликий відсоток оцінок на рівні «Достатньо» та «Середньо» вказує на можливі зони для вдосконалення навчальних програм або практичної підготовки студентів. Цей показник в опитування внесений верше, і показує відсутність негативних оцінок є сильним показником якості освіти, що сприяє позитивному іміджу університету на ринку праці.

Блок 3. Готовність до співпраці зі студентами

Рис.9. Компетенції, яких, на думку роботодавців, не вистачає випускникам

На запитання: *«Яких компетенцій, на вашу думку, не вистачає випускникам?»*, аналіз показав, (28%, *15%*) роботодавців вказали, що випускникам бракує практичного досвіду. Це свідчить про те, що, незважаючи на отримані теоретичні знання, випускникам важко адаптуватися до реальних умов роботи. Варто розглянути можливість посилення практичної складової освіти через стажування, практичні кейси та співпрацю з бізнесом. (18%, *5%*) зазначили, що випускникам бракує володіння іноземними мовами, що може обмежувати їхні кар'єрні можливості, особливо у міжнародних компаніях. Це може вказувати на необхідність підсилення мовної підготовки в університеті. (18%, *27%*) вказали на недостатній рівень цифрової грамотності. Це підтверджує загальний тренд, коли практичні навички стають передовими.

Рис.10. Готовність роботодавців до участі в підготовці студентів

На запитання: «*Чи готові ви брати участь у підготовці студентів (практики, стажування, тренінги)?*», аналіз показав, (40%, *23%*) 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. (40%, *30%*) 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. (8%, *27%*) 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. Загалом, роботодавці зацікавлені у підготовці студентів, що є важливим фактором підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Блок 4. Рівень залученості стейкхолдерів до обговорення освітніх програм

Рис.11. Формати співпраці роботодавців з факультетом

На запитання: «*Які формати співпраці з факультетом вам цікаві?»*, аналіз показав, що «Надання місць для практики/стажування» (25%, *29%*) – найбільш затребуваний формат взаємодії, що свідчить про зацікавленість бізнесу в передачі практичного досвіду студентам. Навчання, тренінги, вебінари, курси (23%, *19%*) – один із ключових напрямів співпраці, що допомагає студентам отримати реальний досвід роботи. «Проведення гостьових лекцій/виступів фахівців» (19%, *11%*) – роботодавці готові проводити додаткові навчальні заходи для студентів, що вказує на важливість постійного професійного розвитку. Спільна розробка та обговорення освітніх програм (17%, *21%*) – означає, що компанії готові долучатися до покращення навчальних програм для відповідності ринку праці. Загалом роботодавці відкриті до співпраці з факультетом.

Блок 5. Рекомендації щодо покращення якості освітніх програм та врахування пропозицій попередніх років

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 рівня задоволеності роботодавців підготовкою випускників свідчить про позитивну динаміку, що вказує на ефективність удосконалення освітніх програм. Водночас значна частина респондентів, які обрали варіант «Швидше задоволені», зазначають аспекти, що потребують покращення. Основними викликами залишаються недостатній рівень практичного досвіду, брак критичного мислення та комунікаційних навичок, що вказує на необхідність подальшого вдосконалення навчального процесу.
2. Для підвищення якості освіти необхідно розширити кількість практичних занять, стажувань і проєктної роботи у співпраці з бізнесом. Доцільно активніше залучати роботодавців до розробки змісту курсів, проведення тренінгів та гостьових лекцій, а також створити менторські програми для студентів. Важливо переглянути освітні

програми відповідно до сучасних вимог ринку праці та посилити партнерські відносини з компаніями для підвищення конкурентоспроможності випускників.

3. Крім того, варто розширити співпрацю в межах Ради стейкхолдерів і робочих груп, систематизувавши їхні засідання та залучаючи ширше коло роботодавців. До опитування роботодавців можна додати питання щодо задоволеності співпрацею з університетом та їхні пропозиції щодо вдосконалення освітнього процесу. Активізація такої взаємодії сприятиме ефективнішому впровадженню змін та адаптації освітніх програм до потреб сучасного ринку праці.

Висновки

Загалом опитування показало, що роботодавці позитивно оцінюють рівень підготовки випускників, однак наголошують на необхідності посилення практичної складової, розвитку комунікаційних навичок та інтеграції реальних бізнес-кейсів у навчальний процес. Більшість роботодавців готові співпрацювати зі студентами, пропонуючи стажування, практики та тренінги, що створює потенціал для розширення партнерства між університетом і бізнесом.

Перспективним напрямом подальшої співпраці між факультетом економіки та управління і роботодавцями, може стати створення довгострокових партнерських програм між університетом та компаніями, розширення дуальної освіти та запровадження менторських програм для студентів. Також доцільно розглянути можливість спільної розробки сертифікованих курсів та тренінгів за участю бізнесу, що дозволить студентам здобувати практичні навички ще під час навчання та підвищить їхню готовність до працевлаштування.