

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ факультету економіки та управління 2024-2025 н.р.



Опитування спрямоване на вивчення думок групи стейкхолдерів – **роботодавців факультету економіки та управління**, щодо організації освітнього процесу в університеті, оцінювання якості навчання здобувачів вищої освіти, ролі респондентів у підготовці здобувачів до практичних реалій бізнесу, готовності роботодавців до співпраці зі здобувачами, розробки рекомендацій щодо покращення освітніх програм, участі роботодавців у засіданнях Ради стейкхолдерів, кафедр та робочих груп, а також вивчення рівня відповідності їх очікувань.

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 думку роботодавців для оцінки якості підготовки випускників, що допомагає адаптувати навчальний процес до реальних потреб ринку праці, отримати рекомендації щодо вдосконалення освітніх програм та покращити конкурентоспроможність 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 у грудні 2024 року – січні 2025 року, до участі запрошувалися роботодавці факультету економіки та управління. Усього в опитуванні взяли участь 43 роботодавця різних освітніх програм факультету економіки та управління. У дужках представимо результати аналогічного опитування, яке проводилось в грудні 2023 року – січні 2024 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 за сферою діяльності та їх ролі на підприємстві.
2. Оцінка рівня підготовки випускників.
3. Готовність до співпраці зі здобувачами.
4. Рівень залученості стейкхолдерів до обговорення та розвитку освітніх програм у засіданнях стейкхолдерів різних рівнів.
5. Рекомендації щодо покращення якості освітніх програм та врахування пропозицій попередніх років.

Блок 1. Інформація про роботодавця та розподіл респондентів за сферою діяльності та їх ролі на підприємстві

На запитання: «Яка основна сфера діяльності вашого підприємства/організації?», аналіз показав, що найбільше роботодавців працюють у сфері «Інша сфера» 28%; значна частка представників також займається фінансами, торгівлею та виробництвом 23%. Це свідчить про широкий спектр професійних галузей, у яких працевлаштовуються випускники.

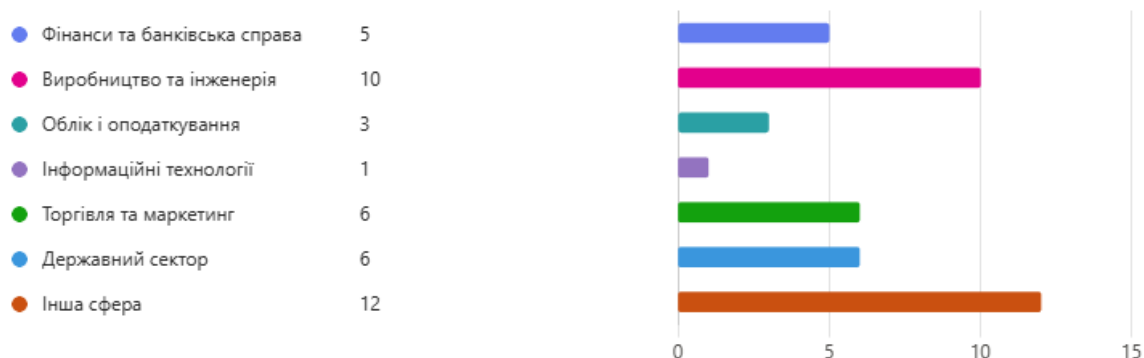


Рис.1. Розподіл респондентів за сферою діяльності

На запитання: «Яку роль ви виконуєте на підприємстві/організації?», аналіз показав, що найбільша кількість респондентів – це керівники бізнесів (42%; 38%) або підрозділів (35%; 37%), також серед опитаних є HR-менеджери та фахівці (9%; 12%). Це вказує на те, що відповіді надавали саме ті особи, які безпосередньо залучені у процес працевлаштування випускників. Слід зазначити, що в опитування 2024-2025 н.р. було внесено категорію *Наставник/керівник практикантів* (2%) і цей показник є індикатором залученості роботодавців до безпосереднього наставництва та практичного навчання студентів. Це свідчить про початковий рівень розвитку такого формату співпраці, що може бути перспективним напрямком для подальшого розширення інтеграції практичного досвіду у навчальний процес.



Рис.2. Роль респондентів на підприємстві/організації

На запитання: «Якої саме спеціальності на факультеті економіки та управління Ви є стейкхолдером?», аналіз показав, що найбільша кількість стейкхолдерів залучена на спеціальності облік і оподаткування (23%; 25%), менеджмент (21%; 22%) та економіка (16%; 17%). Якщо порівнювати цьогорічні показники з минулорічними, то здається, що частка стейкхолдерів у спеціальностях «Облік і оподаткування», «Менеджмент» та «Економіка» зменшилася, але слід відзначити, що відбувається диверсифікація залучення стейкхолдерів –

зростання залучення стейкхолдерів у напряму маркетинг, оскільки цього року здійснено набір за спеціальністю Маркетинг на другий (магістерський) рівень та набір на освітню програму Логістика за спеціальністю Маркетинг.

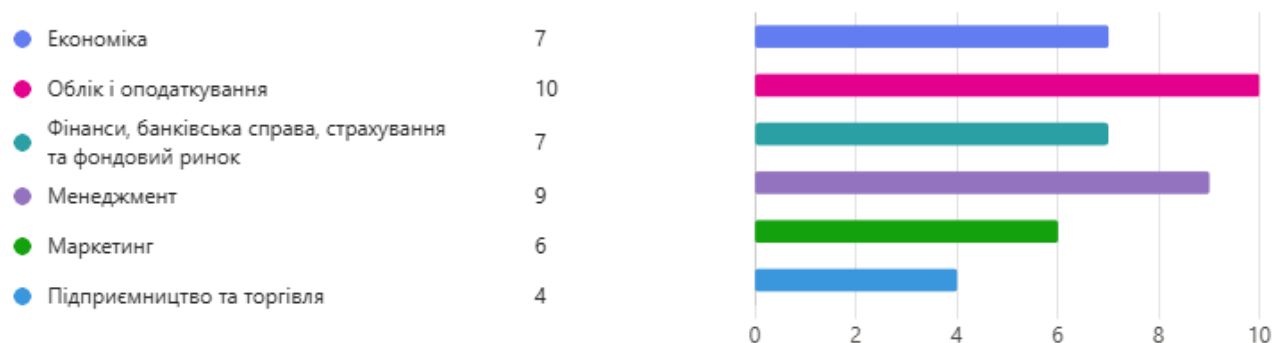


Рис.3. Розподіл стейкхолдерів за спеціальностями факультету економіки та управління

Блок 2. Оцінка рівня підготовки випускників

На запитання: «*Чи приймала ваша організація на роботу випускників спеціальностей факультету?*», аналіз показав, що найбільший відсоток розділили між собою дві відповіді: «Так, регулярно» (37%; 37%) та «Ні, але розглядаємо таку можливість» (37%; 31%). 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 31%. Цей показник проти минулого року зріс, це може свідчити про стрімке зростання, проти попереднього року, інтересу до випускників. Це створює потенціал для подальшого розвитку співпраці з роботодавцями та може слугувати підґрунтям для заходів щодо активного працевлаштування випускників.

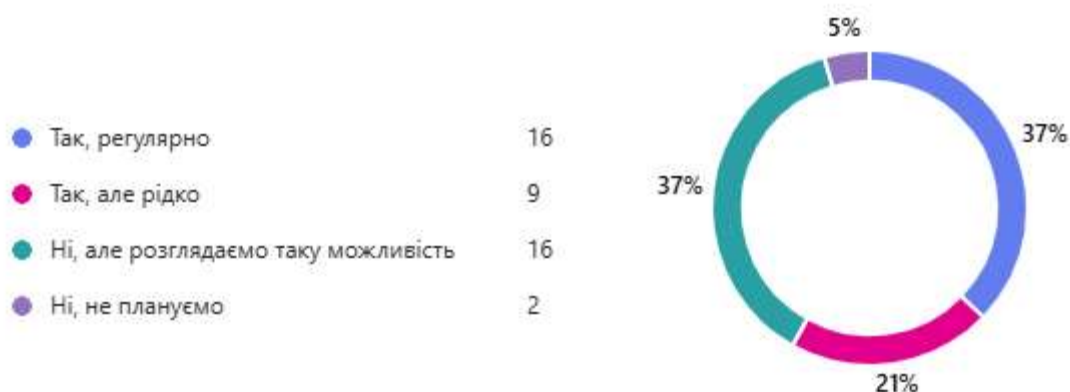


Рис.4. Рівень працевлаштування випускників

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 здобувача. Високий відсоток відповіді «Не принципово» (47%; 23%) свідчить про тенденцію зростання оцінки кандидатів не лише за

дипломом, а й за їхніми професійними навичками, досвідом, компетенціями та особистими якостями.

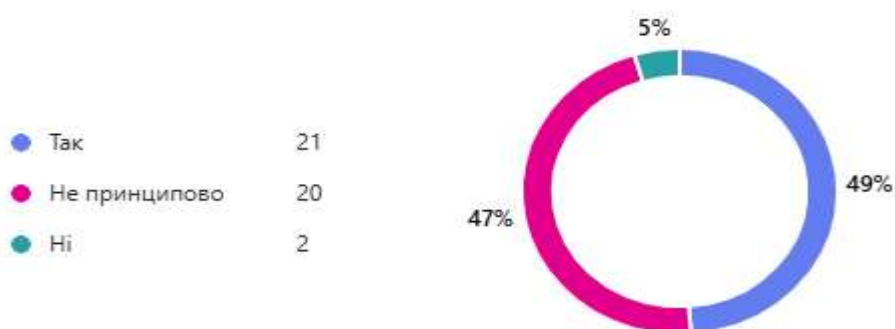


Рис.5. Значення диплому ЗВО при прийомі на роботу

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 42% роботодавців вважають, що наявність сертифікатів і професійних курсів «Має значення» (42%, 36%), що свідчить про зростаючу цінність безперервного навчання та підвищення кваліфікації. 54% відповіли, що це «Частково має значення» (51%, 54%), тобто вони враховують не лише ці фактори. Більшість роботодавців (93%) так чи інакше звертають увагу на додаткове навчання. Це означає, що професійний розвиток стає важливим фактором у процесі працевлаштування, а отже, варто стимулювати здобувачів освіти до безперервного навчання.

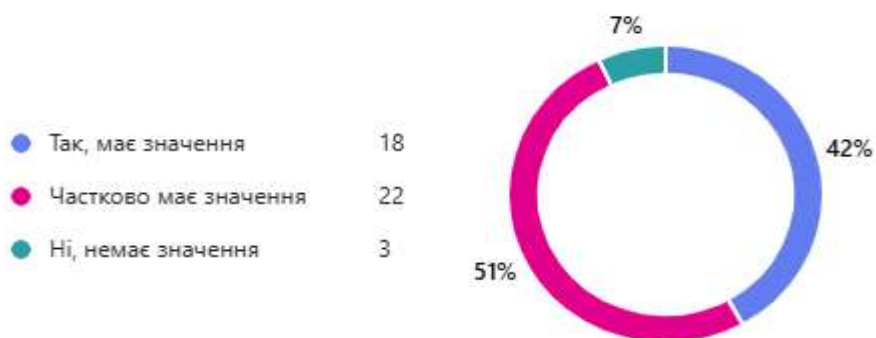


Рис.6. Значення професійних сертифікатів при прийомі на роботу

На запитання: *«Наскільки ви задоволені рівнем підготовки випускників? (питання лише для тих роботодавців, які працевлаштували здобувача освіти)»*, аналіз показав, що 57% роботодавців «Повністю задоволені» рівнем підготовки випускників (57%, 24%), що свідчить про відповідність освітніх програм вимогам ринку праці та 39% обрали варіант «Швидше задоволені» (39%, 23%), тобто вони в цілому позитивно оцінюють підготовку і бачать певні аспекти для покращення. Оскільки сумарно 96% роботодавців мають позитивну оцінку, це вказує на високий рівень довіри до випускників і їхньої професійної підготовки.

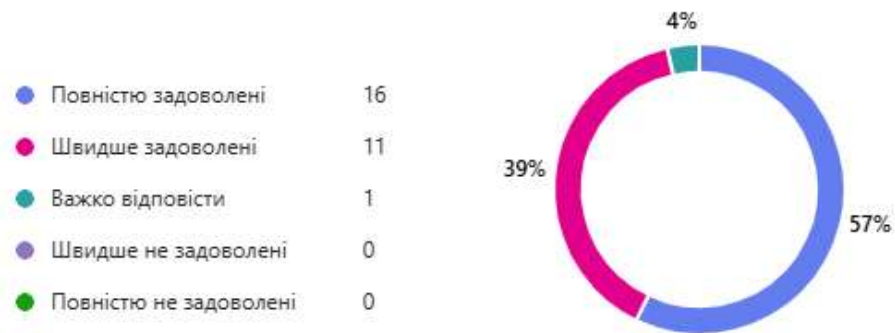


Рис.7. Рівень задоволеності роботодавців підготовкою випускників

На запитання: «Які навички випускників вас найбільше задовольняють?», аналіз показав, що професійні знання (19%, 20%), комунікаційні навички (19%, 12%) та здатність до самостійного навчання (19%, 22%) 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 (18%, 9%) також отримало високу оцінку, що підкреслює важливість здатності випускників до критичного аналізу та прийняття обґрунтованих рішень. Слід зазначити, що за рекомендаціями стейкхолдерів в цьогорічне опитування 15% внесено «Командна робота», що свідчить про нові вимоги до фахівців, але відсоток на рівні зі всіма показниками свідчить про те, що хоча командна робота є важливою, вона не є пріоритетною навичкою порівняно з професійними знаннями чи самостійністю.

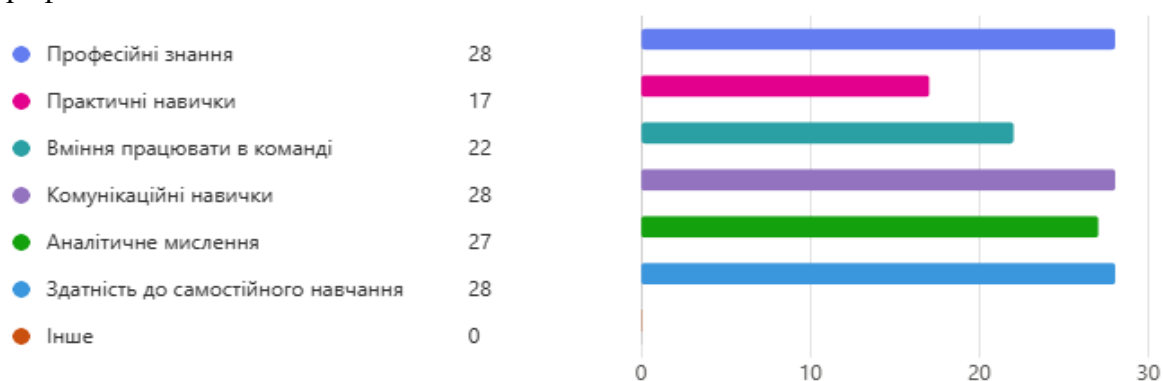


Рис.8. Навички випускників, які найбільше задовольняють роботодавців

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 (79%, 68%) високими оцінками від роботодавців. Невеликий відсоток оцінок на рівні «Достатньо» та «Середньо» вказує на можливі зони для вдосконалення навчальних програм або практичної підготовки здобувачів. Відсутність негативних оцінок є сильним показником якості освіти, що сприяє позитивному іміджу університету на ринку праці.

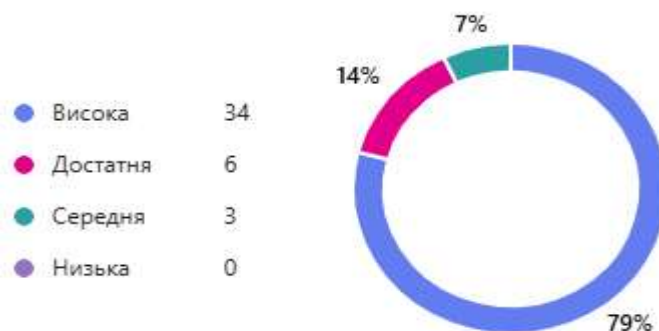


Рис.9. Оцінка якості підготовки фахівців у ВНУ імені Лесі Українки роботодавцями

Блок 3. Готовність до співпраці зі здобувачами

На запитання: «*Яких компетенцій, на вашу думку, не вистачає випускникам?*», аналіз показав, (53%, 58%) 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. (19%, 21%) 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. (16%, 18%) вказали на недостатній рівень цифрової грамотності. В епоху цифровізації важливо володіти сучасними технологіями, і цей аспект варто вдосконалювати через інтеграцію ІТ-інструментів у навчальний процес. Лише 1 роботодавець зазначив нестачу глибоких теоретичних знань, що свідчить про достатній рівень академічної підготовки. Це підтверджує загальний тренд, коли практичні навички стають пріоритетнішими за теоретичні.



Рис.10. Компетенції, яких, на думку роботодавців, не вистачає випускникам

На запитання: «*Чи готові ви брати участь у підготовці студентів (практики, стажування, тренінги)?*», аналіз показав, (74%, 67%) 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. (9%, 6%) 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. (9%, 6%) 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.



Рис.11. Готовність роботодавців до участі в підготовці здобувачів

Блок 4. Рівень залученості стейкхолдерів до обговорення та розвитку освітніх програм у засіданнях стейкхолдерів різних рівнів

На запитання: «Які формати співпраці з факультетом вам цікаві?», аналіз показав, що «Проведення гостьових лекцій/виступів фахівців» (27%, 21%) – найбільш затребуваний формат взаємодії, що свідчить про зацікавленість бізнесу в передачі практичного досвіду студентам. «Надання місць для практики/стажування» (25%, 25%) – один із ключових напрямів співпраці, що допомагає студентам отримати реальний досвід роботи. Навчання, тренінги, вебіари, курси (26%, 23%) – роботодавці готові проводити додаткові навчальні заходи для студентів, що вказує на важливість постійного професійного розвитку. Спільна розробка та обговорення освітніх програм (21%, 19%) – означає, що компанії готові долучатися до покращення навчальних програм для відповідності ринку праці. Участь в підсумковій атестації – не всі роботодавці вважають цей формат ефективним або пріоритетним. Загалом роботодавці відкриті до співпраці з факультетом та активно готові ділитися досвідом, надавати можливості стажування й навчання.

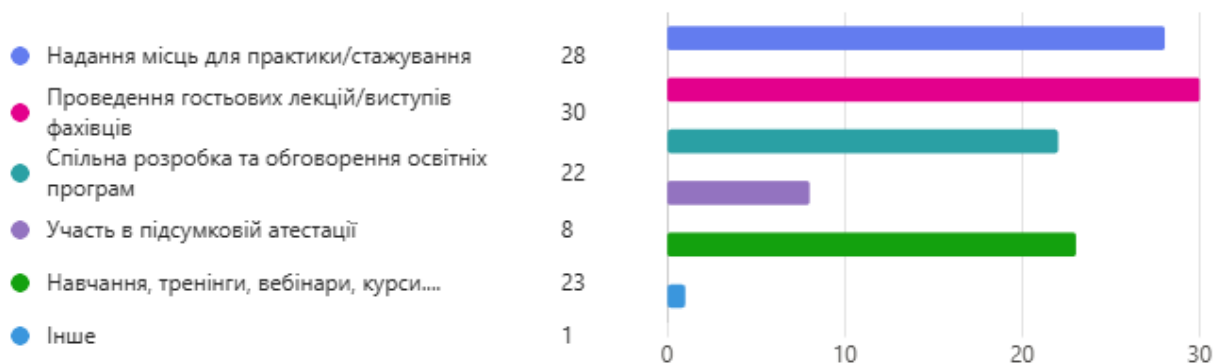


Рис.12. Формати співпраці роботодавців з факультетом

На запитання: «Чи береете Ви участь в засіданнях Ради стейкхолдерів факультету економіки та управління?», аналіз показав, що 65% респондентів беруть участь у засіданнях Ради стейкхолдерів факультету економіки та управління, 35% не беруть участі в цих

засіданнях. Високий рівень залученості свідчить про зацікавленість стейкхолдерів у розвитку факультету та покращенні якості освіти. Більшість роботодавців активно взаємодіють із факультетом, що позитивно впливає на якість підготовки фахівців. Є потенціал для збільшення залученості, наприклад, через більш гнучкі формати взаємодії або додаткову мотивацію для нових учасників.

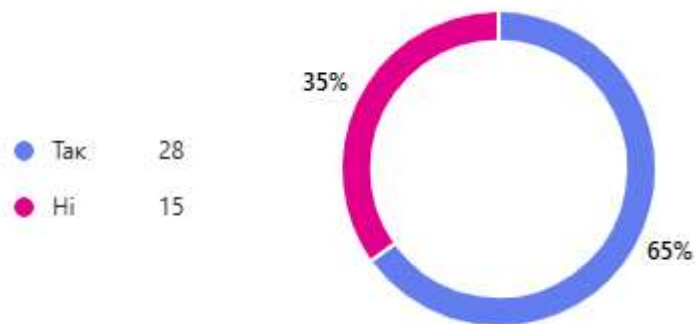


Рис.13. Участь роботодавців у засіданнях Ради стейкхолдерів

На запитання: «*Чи береете Ви участь в засіданнях Ради стейкхолдерів факультету економіки та управління?*», аналіз показав, що 72% стейкхолдерів беруть участь у засіданнях кафедри та робочих груп щодо обговорення освітніх програм. Це свідчить про високий рівень залученості роботодавців до процесу вдосконалення навчальних планів та підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці. Разом із тим 28% зазначили, що не беруть участі в таких обговореннях але можливий варіант їх участі в Раді стейкхолдерів. В наступному опитуванні сформуємо питання щодо обізнаності щодо можливостей співпраці, так і про певні бар'єри у взаємодії між факультетом та роботодавцями.

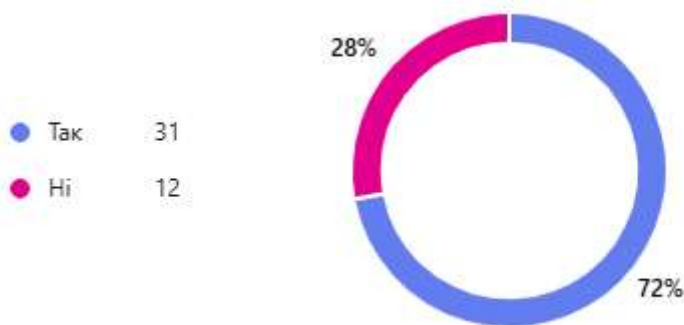


Рис.14. Участь стейкхолдерів у обговоренні ОП на засіданнях кафедри та робочих груп

На запитання: «*Чи були враховані Ваші пропозиції та зауваження, що Ви зробили в процесі обговорення освітніх програм?*», аналіз показав, що більшість стейкхолдерів (79%) відзначили, що їхні пропозиції та зауваження були враховані під час обговорення освітніх програм. Це свідчить про ефективний діалог між освітніми установами та роботодавцями. 6% респондентів вказали, що їхні пропозиції не були враховані, що може свідчити про необхідність кращої комунікації або пояснення причин відхилення певних рекомендацій. 5% обрали варіант «Інше», що може означати невизначеність або часткове врахування їхніх пропозицій. Загалом результати демонструють високий рівень залучення стейкхолдерів у формування освітніх програм, що є позитивним фактором для підвищення якості підготовки випускників. В наступному опитуванні сформуємо питання і додамо більше градацій

відповідей (наприклад, «частково враховано», «враховано, але з модифікаціями» тощо), щоб отримати більш детальну картину.

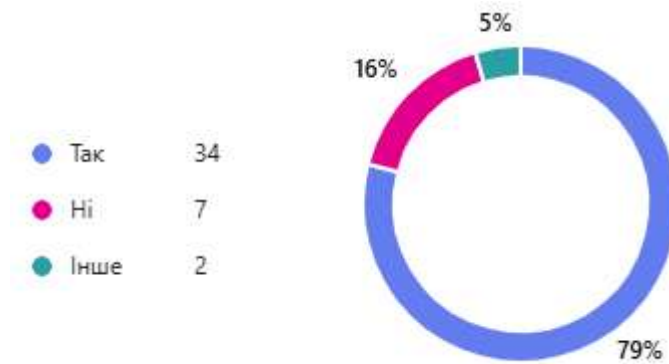


Рис.15. Врахування пропозицій стейкхолдерів під час обговорення ОП

На запитання: «Чи були Ви ознайомлені з планом роботи Ради стейкхолдерів, з планом проведення засідань Ради та іншими робочими питаннями?», аналіз показав, що 79% ознайомлені з планом роботи Ради стейкхолдерів, 21% не були ознайомлені. Завдяки рекомендаціям стейкхолдерів відбудеться обговорення на Раді щодо посилення комунікації та проведення роз'яснювальних зустрічей або розсилки щодо діяльності Ради.

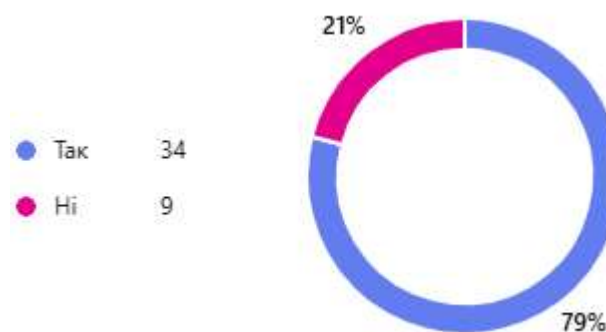


Рис.16. Ознайомленість із планом роботи Ради стейкхолдерів

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. Щодо удосконалення освітніх програм.

Включити до навчальних планів більше практико-орієнтованих дисциплін та кейсів із реального бізнесу. Розширити можливості для міжнародного стажування та навчальних програм із використанням іноземних мов. Посилити цифрову грамотність та роботу з сучасними технологіями. Впровадити більше інтеграції з роботодавцями через проєктне навчання.

2. Поглиблення співпраці з роботодавцями.

Збільшити кількість гостьових лекцій, вебінарів та бізнес-зустрічей із представниками компаній. Організувати довгострокові партнерства між університетом та бізнесом у форматі спільних досліджень та інноваційних проєктів.

3. Покращення підготовки студентів.

Удосконалити навички комунікації, аналітичного мислення та критичного аналізу через інтерактивні методи навчання. Сприяти розвитку підприємницьких навичок серед студентів шляхом запуску стартапів та бізнес-симуляцій.

4. Підвищення якості знань.

Розширити можливості для самостійного навчання через онлайн-курси, сертифікати та міжнародні програми. Залучати випускників до менторських програм, щоб вони ділилися досвідом із нинішніми студентами.

Висновки

Загалом опитування показало, що роботодавці позитивно оцінюють підготовку випускників, але вказують на необхідність посилення практичної підготовки, розвитку комунікаційних навичок та інтеграції реальних кейсів у навчальний процес. Більшість готові співпрацювати зі здобувачами, але залучення до Ради стейкхолдерів залишається не надто високим. Рекомендовано активізувати цей напрям роботи та посилити взаємодію між бізнесом і факультетом економіки та управління.