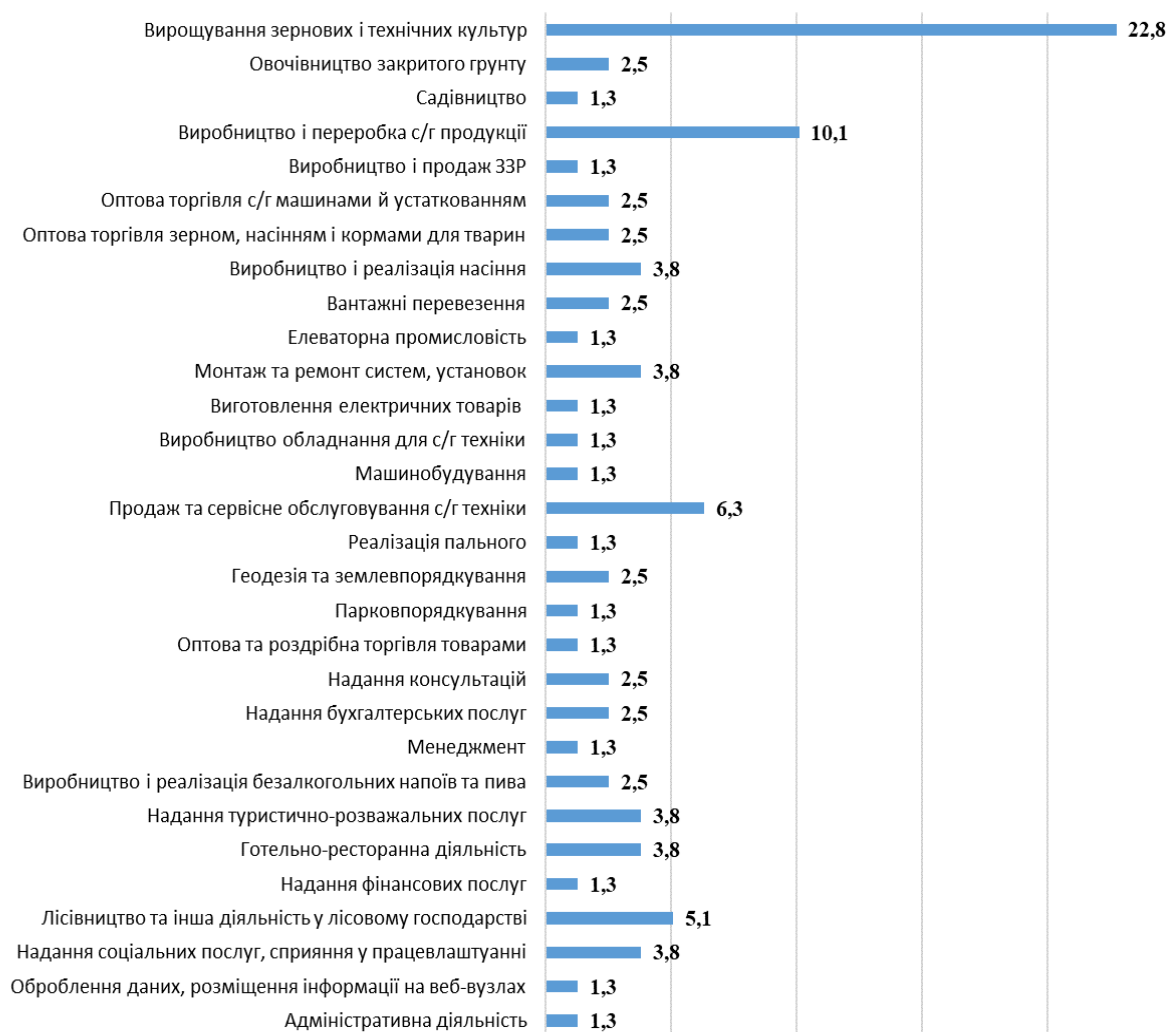


## МОНІТОРИНГ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЯКІСТЮ ОТРИМАНОЇ ОСВІТИ ВИПУСКНИКАМИ УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ САДІВНИЦТВА, 2023/2024 Н.Р.

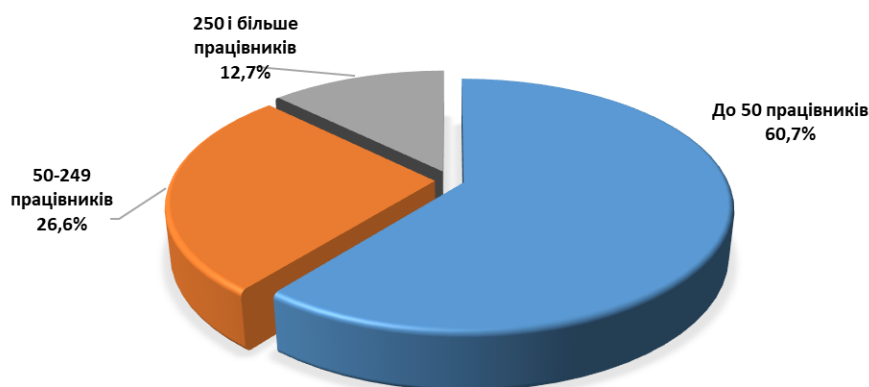
Метою дослідження є аналіз колективної думки роботодавців, як основних стейкхолдерів, стосовно проблем та перспектив реалізації освітньої діяльності Уманського НУС. Також досліджувались сучасні потреби і вимоги, які встановлюють роботодавці до знань, вмінь і фахових компетентностей випускників та їх готовність до співпраці з університетом з метою удосконалення якості освітнього процесу.

Опитування щодо відповідності якості навчання очікуванням роботодавців проводилося шляхом on-line анкетування. Учасниками опитування були роботодавці аграрної, торгівельної, енергетичної, транспортної, логістичної, лісної, готельно-ресторанної, туристичної, банківської, науково-дослідницької, екологічної, земельної, соціальної сфер. Всього опитано 79 респондентів за різними видами діяльності (рис. 1).



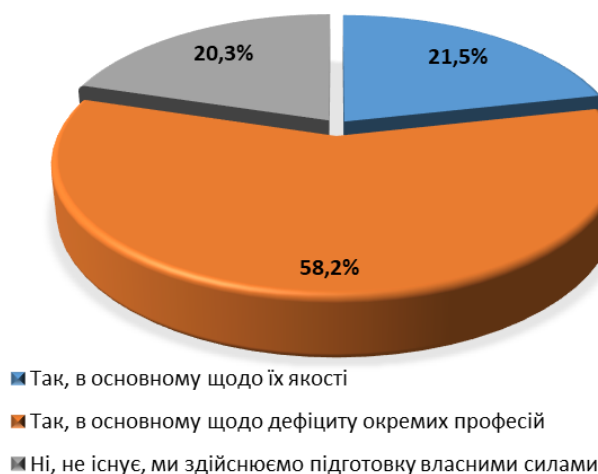
**Рис. 1. Основний вид діяльності потенційних роботодавців (у відсотках)**

Серед потенційних роботодавців найбільша частка респондентів задіяна у вирощуванні зернових і технічних культур (22,8%), виробництві і переробці сільськогосподарської продукції (10,1%) та продажі і сервісному обслуговуванні сільськогосподарської техніки (6,3%). Разом з тим, для забезпечення ефективного функціонування підприємств усіх галузей необхідне також залучення фахівців різноманітних, дотичних до основного виду діяльності, сфер, зокрема бухгалтерського обліку, маркетингу, економіки, фінансів, інформаційних технологій, менеджменту, тощо. Необхідно також відмітити, що переважна більшість опитаних респондентів були представниками підприємств приватної форми власності з різною чисельністю працівників (рис. 2). При цьому більше половини опитаних представляли малі підприємства (60,7%), решта – великі і середні (частка респондентів-працівників таких підприємств дорівнювала відповідно 12,7% та 26,6%).



**Рис. 2. Структура респондентів - представників підприємств, розподілених за чисельністю зайнятих працівників (у відсотках)**

На запитання "Чи існує проблема дефіциту та якості кваліфікованих кадрів на Вашому підприємстві у даний час?" 58,2% респондентів відповіли, що мають дефіцит кадрів окремих професій, (рис. 3).



**Рис. 3. Проблема дефіциту та якості кваліфікованих кадрів на підприємствах у даний час (у відсотках)**

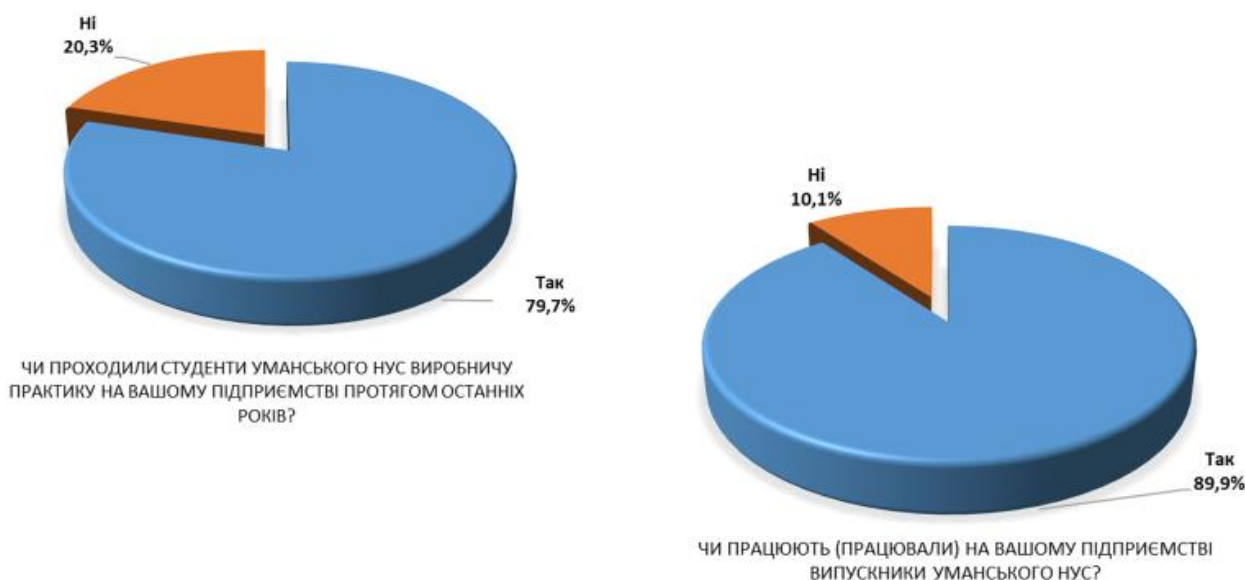
Із загальної чисельності опитаних роботодавців 36,4% – не повністю задоволені якістю наявних кваліфікованих кадрів та 12,1% – здійснюють підготовку кадрів власними силами. При цьому, показник дефіциту кадрів щодо їх якості, зменшився із 36,4% у 2022/2023 н.р. до 21,5% у 2023/2024 н.р.

Слід відмітити, що 95,9% підприємств співпрацюють з університетом з метою комплектування кадрів та удосконалення освітніх програм підготовки фахівців, із них 50,5% підприємств зацікавлені у працевлаштуванні випускників та 35,1% – мають укладені договори про практику (рис. 4).



**Рис. 4. Співпраця підприємств із Уманським НУС у комплектуванні кадрів (у відсотках)**

Так, 89,9% респондентів зазначили, що на їхньому підприємстві працюють, або в різні періоди працювали випускники Уманського НУС. А також 79,9% підприємств приймали студентів університету на проходження виробничої практики впродовж останніх років (рис. 5).



**Рис. 5. Залучення здобувачів Уманського НУС у діяльність підприємств (у відсотках)**

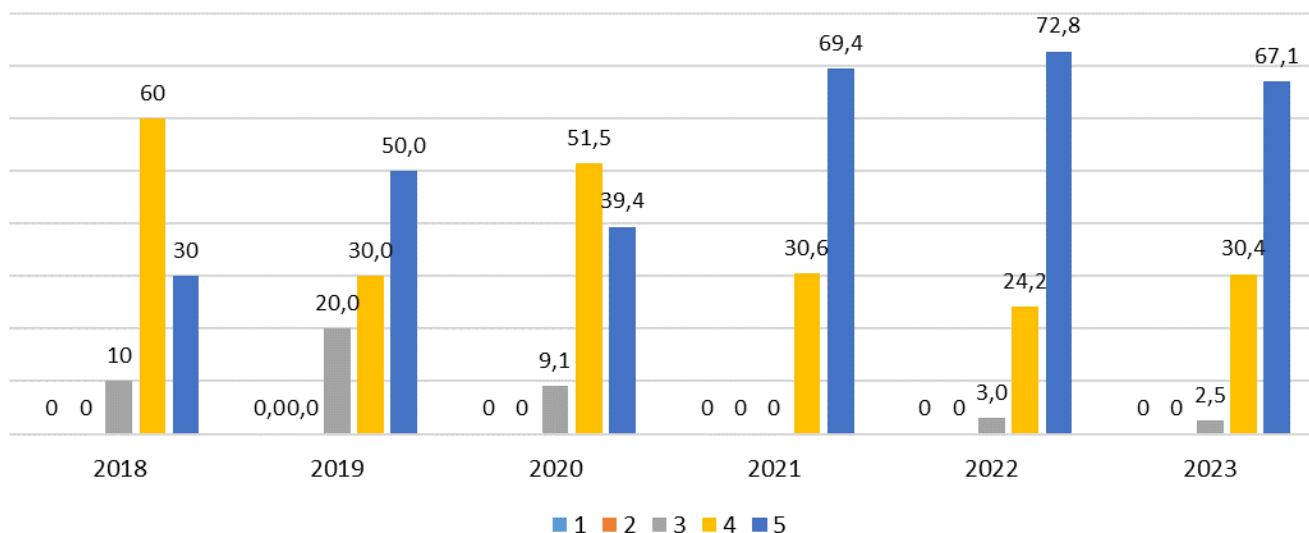
На запитання "Наскільки Ви задоволені рівнем фахової підготовки випускників Уманського НУС, які працюють на Вашому підприємстві?" 67,1% респондентів високо оцінили фахові та загальні компетентності наших випускників, 30,4% – достатньо, 2,5% - задовільно.

Позитивну динаміку оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників за останні шість років можемо простежити у табл.1 та проілюструвати на рис.6.

Таблиця 1

**Динаміка оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників Уманського НУС, %**

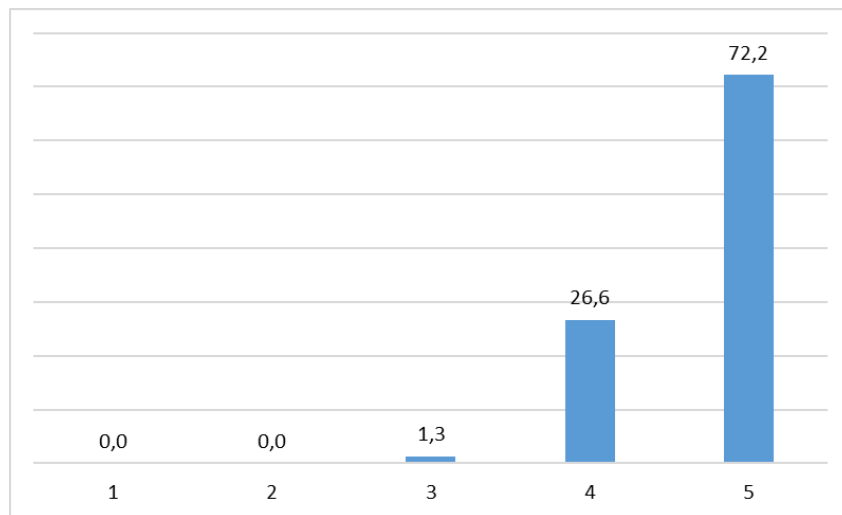
Оцінка за шкалою від 1 (низький) до 5 (високий)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
«1»	0	0	0	0	0	0
«2»	0	0	0	0	0	0
«3»	10,0	20,0	9,1	0	3,0	2,5
«4»	60,0	30,0	51,5	30,6	24,2	30,4
«5»	30,0	50,0	39,4	69,4	72,8	67,1



**Рис. 6. Динаміка оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників Уманського НУС (у відсотках)**

В поточному році порівняно з 2022 роком дещо знизилась висока оцінка (на 5,7 п.) та зросла (на 6,2 п.) частка респондентів, які оцінюють рівень підготовки випускників Уманського НУС як достатній.

На запитання «Наскільки Ви зацікавлені у прийомі на роботу випускників Уманського НУС? за шкалою від 5 (повністю зацікавлені) до 1 (не зацікавлені)» 72,2% опитаних роботодавців відповіли, що зацікавлені у прийомі на роботу випускників університету, 26,6% мають достатню впевненість в цьому і лише 1,3% – не мають такої потреби на даний час (рис. 7).



**Рис. 7. Зацікавленість роботодавців у прийомі на роботу випускників Уманського НУС (у відсотках)**

Визначальними критеріями при прийнятті рішення щодо працевлаштування випускників Уманського НУС на підприємстві, на думку роботодавців, є успішне проходження стажування під час випробувального терміну (77,2%), успішне проходження співбесіди (74,7%) та проходження практики на цьому підприємстві під час навчання (50,6%). Також, майже половина роботодавців важливим вважають наявність диплома бакалавра / магістра (рис. 8).



**Рис. 8. Критерії, які є визначальними при працевлаштуванні випускників Уманського НУС (у відсотках)**

Серед умов, які створюються для заохочення та закріплення випускників на робочих місцях, підприємствами пропонуються наступні переваги: відповідність умов праці всім вимогам, належний рівень оплати праці, своєчасне підвищення фахового рівня (професійної кваліфікації, розряду), можливість навчатися з метою підвищення кваліфікації, наявність соціального пакету (табл. 2). Деякі підприємства забезпечують надання службового житла, автомобіля, мобільного зв'язку, харчування (16,5%).

Таблиця 2

## Умови, які створюються на підприємствах для закріплення випускників

Перелік переваг	Кількість роботодавців	Питома вага
Умови праці відповідають усім вимогам	64	81,0
Забезпечується належний рівень оплати праці	53	67,1
Працюють за здобутою спеціальністю	51	64,6
Своєчасно підвищують професійний рівень (кваліфікацію, розряд)	38	48,1
Надається можливість навчатися з метою підвищення кваліфікації	36	45,6
Наявність соціального пакету	27	34,2
Інші	13	16,5
Перспектива отримання житла	8	10,1

На даний час підприємства мають найбільшу потребу у випускниках таких спеціальностей: агрономія – 21,5%, агроінженерія – 15,2%, економіка – 13,9% та облік і оподаткування – 7,6% (рис. 9).



**Рис. 9. Потреба підприємств у випускниках Уманського НУС у розрізі спеціальностей (у відсотках)**

Багато роботодавців шукають молодих спеціалістів із хорошими базовими теоретичними знаннями, вважаючи, що практичний досвід краще отримувати на тому підприємстві, де фахівець буде працювати. Але деякі роботодавці зазначили, що не відчувають потреби у спеціалістах в даний час

через скорочення обсягів виробництва в умовах повномасштабної російсько-української війни.

На даний час 84,8% опитаних роботодавців співпрацюють з Уманським НУС у напрямку вдосконалення освітніх програм підготовки фахівців різних освітніх рівнів. Зокрема 59,5% – активно залучаються як спеціалісти-практики, 45,6% – беруть участь в обговоренні та удосконаленні відповідності навчальних програм та розподілі навчального навантаження, 36,1% – входять до складу робочих груп, відповідальних за формування освітніх програм різних спеціальностей (рис. 10).



**Рис. 10. Залучення представників роботодавців до формулювання цілей та програмних результатів освітніх програм (у відсотках)**

Перспективою формату надання освітніх послуг є дуальна форма навчання, яка дозволяє поєднання навчання в університеті із навчанням у виробничих умовах для набуття певної кваліфікації на основі договору. На даний період всі опитані роботодавці знають про існування та переваги дуальної освіти та 73,4% підтвердили свою готовність співпрацювати з університетом за моделлю дуальної освіти.

### **Загальні висновки та рекомендації**

За результатами дослідження чітко простежується тенденція відкритості і прагнення потенційних роботодавців до співпраці з Уманським НУС як надійним і високопрофесійним закладом вищої освіти з підготовки фахівців. Роботодавці розуміють сучасні тенденції необхідності запровадження спільних проектів для розвитку й адаптації випускників. Переважна більшість оцінок, отриманих у результаті опитування, є позитивними, що свідчить про високий рівень підготовки наших випускників. А систематичний моніторинг освітніх програм, їх удосконалення з урахуванням думки роботодавців щодо якості підготовки випускників неодмінно зумовить підвищення іміджу університету на ринку освітніх послуг та іміджу випускників Уманського НУС на ринку праці.

За результатами опитування роботодавців можна зробити наступні висновки:

- на 89,9% підприємств, чії представники брали участь в опитуванні, працюють чи працювали випускники УНУС;
- рівень професійної підготовки випускників 67,1% роботодавців оцінили високо, 30,4% – достатньо;
- 35,1% підприємств мають укладені договори про практику здобувачів, 50,5% – співпрацюють із університетом у комплектуванні кадрів, 73,4% підтвердили свою готовність співпрацювати з університетом за моделлю дуальної освіти;
- на даний час підприємства мають найбільшу потребу у випускниках таких спеціальностей: агрономія – 21,5%, агроінженерія – 15,2%, економіка – 13,9% та облік і оподаткування – 7,6%;
- 84,8 % опитаних роботодавців зазначили, що готові співпрацювати з УНУС з метою удосконалення освітніх програм підготовки фахівців.

Результати моніторингу дозволили визначити пропозиції та рекомендації, спрямовані на поліпшення якості освіти в Уманському НУС:

1. Гарантам освітніх програм необхідно проаналізувати якість викладання дисциплін, що відповідають за набуття загальних компетенцій, звернути на увагу на посилення практичної складової дисциплін, введення інтерактивних методів навчання та впровадження в освітній процес новітніх програмних продуктів.
2. Продовжувати практику популяризації УНУС серед потенційних роботодавців та розширення числа зацікавлених у співпраці з університетом підприємств, установ та організацій, залучати їх до співпраці з метою підвищення ефективності професійної підготовки фахівців.
3. Проводити систематичні зустрічі з роботодавцями для врахування їх пропозицій щодо удосконалення освітніх програм, зокрема через впроваджену систему он-лайн моніторингу пропозицій від роботодавців.
4. Впроваджувати в освітній процес ефективні програми розвитку соціальних компетентностей, необхідні для просування молоді на ринку праці (тренінги, консультації).
5. Удосконалювати системи моніторингу працевлаштування випускників університету: забезпечувати допомогу у плануванні й розвитку ефективної кар'єри (розробка та впровадження нового формату співпраці ЗВО і роботодавців – Дні стартапів або студентських конкурсів/проектів). Винесення цієї проблематики на публічний рівень.
6. В рамках тісної співпраці із роботодавцями і надалі розвивати дуальну форму навчання.