МОНІТОРИНГ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ЯКІСТЮ ОТРИМАНОЇ ОСВІТИ ВИПУСКНИКАМИ УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ САДІВНИЦТВА, 2024/2025 Н.Р.

Важливим інструментом забезпечення відповідності освітніх послуг УНУС актуальним вимогам ринку праці є моніторинг оцінки рівня задоволеності роботодавців якістю освіти випускників. Він дозволяє ідентифікувати сильні та слабкі сторони підготовки фахівців, виявляти прогалини у знаннях, навичках та компетентностях, які є необхідними для успішного виконання професійних обов'язків. Такий моніторинг забезпечує зворотний зв'язок між університетом і роботодавцями, сприяючи коригуванню змісту освітніх програм, методів викладання й оцінювання, організації практичної підготовки студентів.

Опитування щодо відповідності якості навчання очікуванням роботодавців проводилося шляхом on-line анкетування. Учасниками опитування були роботодавці аграрної, торгівельної, енергетичної, транспортної, логістичної, лісничої, готельно-ресторанної, туристичної, банківської, науково-дослідницької, екологічної, земельної, соціальної сфер. Всього опитано 93 респонденти 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 (18,3%), виробництві і переробці сільськогосподарської продукції (11,8%) та готельно-ресторанній діяльності (10,8%). 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 (60,2%), решта – великі і середні (частка респондентів-працівників таких підприємств дорівнювала відповідно 12,9% та 26,9%).

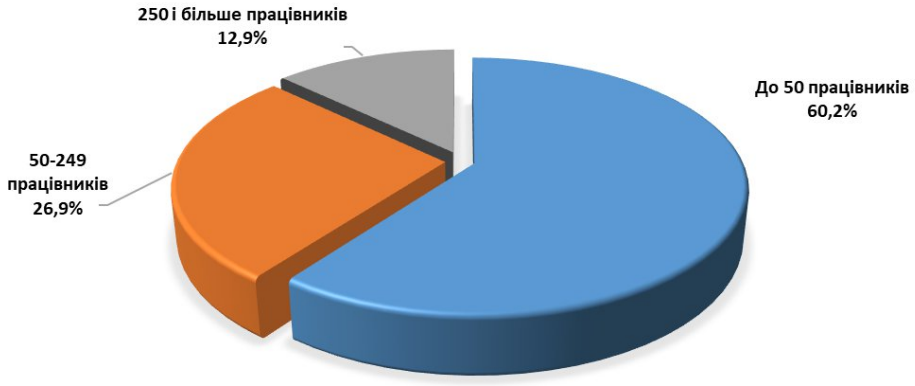

Рис. 2. Структура респондентів - представників підприємств, розподілених за чисельністю зайнятих працівників (у відсотках)

На запитання "Чи існує проблема дефіциту та якості кваліфікованих кадрів на Вашому підприємстві у даний час?" 68,8% 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 19,4% – не повністю задоволені якістю наявних кваліфікованих кадрів та 11,8% – здійснюють підготовку кадрів власними силами. При цьому, показник дефіциту кадрів щодо їх якості, зменшився із 21,5% у 2023/2024 н.р. до 19,4% у 2024/2025 н.р.

Слід відмітити, що 93,5% підприємств співпрацюють з університетом з метою комплектування кадрів та удосконалення освітніх програм підготовки фахівців, із них 61,3% підприємств зацікавлені у працевлаштуванні випускників та 49,5% – мають укладені договори про практику (рис. 4).

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

Так, 93,5% респондентів зазначили, що на їхньому підприємстві працюють, або в різні періоди працювали випускники Уманського НУС. А також 76,3% підприємств приймали студентів університету на проходження виробничої практики впродовж останніх років (рис. 5).

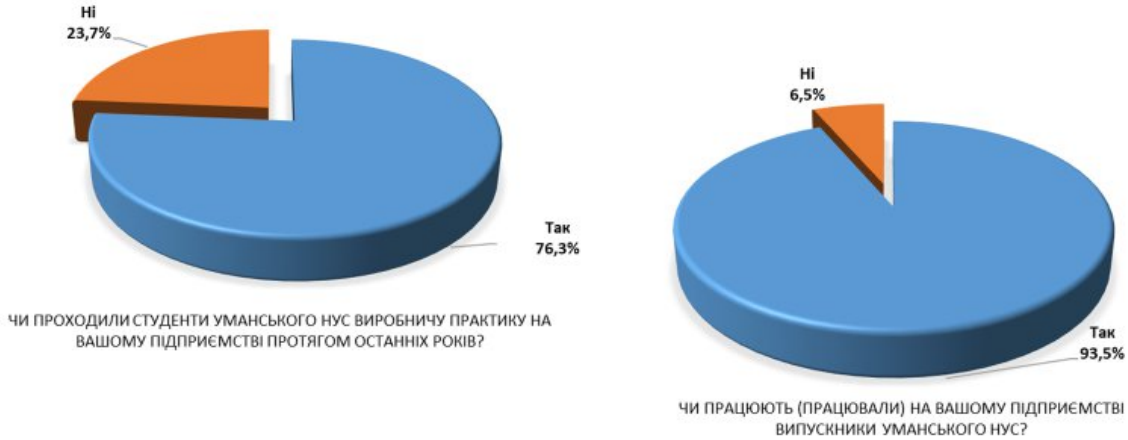

Рис. 5. Залучення здобувачів Уманського НУС у діяльність підприємств (у відсотках)

На запитання "Наскільки Ви задоволені рівнем фахової підготовки випускників Уманського НУС, які працюють на Вашому підприємстві?" 68,8% респондентів високо оцінили фахові та загальні компетентності наших випускників, 29,0% – достатньо, 2,2% – 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)	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.
«1»	0	0	0	0	0
«2»	0	0	0	0	0
«3»	9,1	0	3,0	2,5	2,2
«4»	51,5	30,6	24,2	30,4	29,0
«5»	39,4	69,4	72,8	67,1	68,8

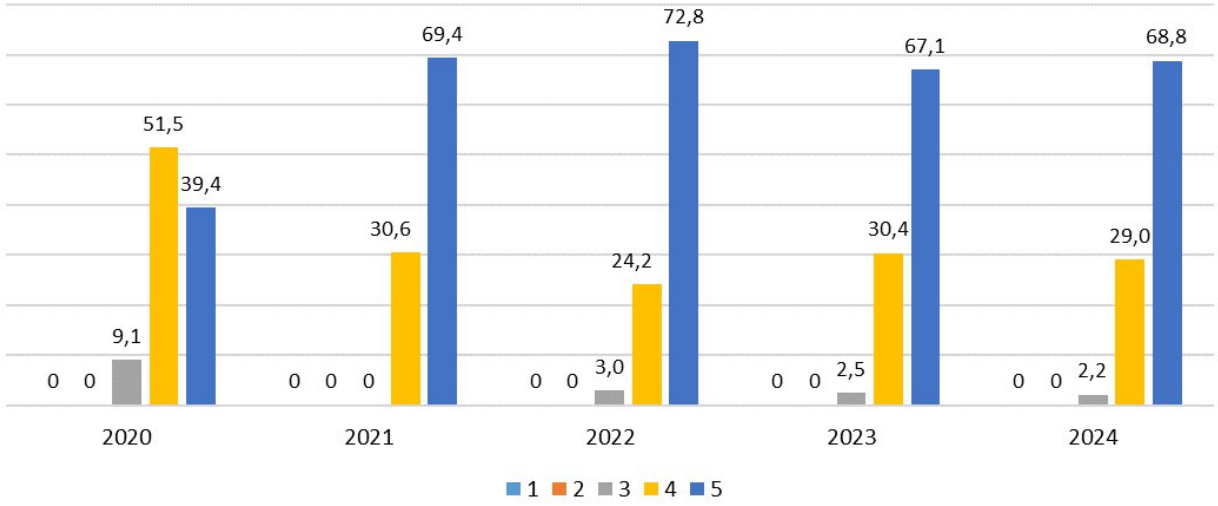

Рис. 6. Динаміка оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників Уманського НУС (у відсотках)

В поточному році порівняно з 2023 роком дещо зросла висока оцінка (на 1,7 п.) та знизилась (на 1,4 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)» 79,6% опитаних роботодавців відповіли, що зацікавлені у прийомі на роботу випускників університету, 15,1% мають достатню впевненість в цьому, 6,5% – думають про можливе майбутнє працевлаштування та 3,3 % – 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 (76,3%), успішне проходження співбесіди (75,3%) та наявність диплома бакалавра/магістра (54,8%). Також, майже половина роботодавців важливим вважають проходження практики на їхньому підприємстві під час навчання (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: належний рівень оплати праці, відповідність умов праці всім вимогам, можливість працювати за спеціальністю (табл. 2). Деякі підприємства забезпечують наявність соціального пакету, куди в тому числі входять надання службового житла, автомобіля, мобільного зв’язку, харчування (28,0%).

Таблиця 2

Умови, які створюються на підприємствах для закріплення випускників

Перелік переваг	Кількість роботодавців	Питома вага
Забезпечується належний рівень оплати праці	73	78,5
Умови праці відповідають усім вимогам	72	77,4
Працюють за здобутою спеціальністю	61	65,6
Надається можливість навчатися з метою підвищення кваліфікації	47	50,5
Своєчасно підвищують професійний рівень (кваліфікацію, розряд)	40	43,0
Наявність соціального пакету	26	28,0
Перспектива отримання житла	6	6,5

На даний час підприємства мають найбільшу потребу у випускниках таких спеціальностей: агроінженерія – 19,4%, менеджмент зовнішньоекономічної діяльності – 11,8%, туризм – 9,7%, агрономія та менеджмент – по 8,6% та готельно-ресторанна справа – 7,5% (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. Натомість шукають претендентів на посади тракториста, комбайнера, виробничі спеціальності.

На даний час 79,6% 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 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 76,3% підтвердили свою готовність співпрацювати з університетом за моделлю дуальної освіти.

Загальні висновки та рекомендації

Вивчення думки роботодавців дозволяє адаптувати освітній процес до сучасних викликів, підтримувати конкурентоспроможність випускників та підвищувати репутацію університету. Результати моніторингу сприяють налагодженню тіснішої співпраці між освітнім закладом і роботодавцями, відкриваючи можливості для спільних освітніх проєктів, стажувань та професійного розвитку молодих спеціалістів.

За результатами дослідження чітко простежується тенденція відкритості і прагнення потенційних роботодавців до співпраці з УНУС як надійним і високопрофесійним закладом вищої освіти з підготовки фахівців. Роботодавці

розуміють необхідність спільних проєктів 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 сприятиме позитивному позиціюванню університету на ринку освітніх послуг та іміджу випускників Уманського НУС на ринку праці.

За результатами опитування роботодавців можна зробити наступні висновки:

- на 93,5% підприємств, чиї представники брали участь в опитуванні, працюють чи працювали випускники УНУС;
- рівень професійної підготовки випускників 68,8% роботодавців оцінили високо, 29,0% – достатньо;
- 49,5% підприємств мають укладені договори про практику здобувачів, 61,3% – співпрацюють із університетом у комплектуванні кадрів, 76,3% підтвердили свою готовність співпрацювати з університетом за моделлю дуальної освіти;
- на даний час підприємства мають найбільшу потребу у випускниках таких спеціальностей: агроінженерія – 19,4%, менеджмент ЗЕД – 11,8% та туризм – 9,7%;
- 79,6 % опитаних роботодавців зазначили, що готові співпрацювати з УНУС з метою удосконалення освітніх програм підготовки фахівців.

На основі результатів моніторингу оцінювання рівня задоволеності роботодавців якістю освіти випускників Уманського НУС, можна сформулювати наступні рекомендації для підвищення якості освітніх послуг та співпраці з роботодавцями:

1. Продовжувати адаптувати освітні програм до потреб ринку праці. Удосконалювати зміст навчальних дисциплін, базуючись на пропозиціях роботодавців. Включити до освітніх програм сучасні інструменти та технології, актуальні для ключових спеціальностей. Активно залучати роботодавців до оцінювання змісту освітніх програм та розробки навчального плану.
2. Підвищувати привабливість університету для роботодавців. Популяризувати досягнення випускників і співпрацю з провідними підприємствами через засоби масової інформації та соціальні мережі. Розробляти програми співфінансування навчання для найбільш перспективних студентів, які працюють у партнерських компаніях.
3. Розширювати співпрацю, проводити систематичні зустрічі з представниками бізнесу для обговорення питань працевлаштування випускників. Активніше залучати підприємства до спільної науково-дослідної діяльності. Запровадити механізм регулярного обміну зворотним зв’язком між університетом і роботодавцями.
4. Сприяти кар’єрному росту випускників. Підтримувати випускників у працевлаштуванні шляхом проведення ярмарків вакансій, презентацій

компаній та інформаційної підтримки. Розвивати платформу взаємодії роботодавців із випускниками університету.

5. Розвивати професійні, комунікативні та соціальні компетенції студентів. Організовувати тренінги з розвитку комунікативних навичок, критичного мислення та управління часом. Проводити регулярні майстер-класи і лекції з залученням фахівців-практиків.
6. Посилювати практичну підготовку студентів. Інтегрувати практичні кейси та проєкти роботодавців у навчальні програми. Розширити програму стажувань і практик на базі підприємств, що активно співпрацюють з університетом. Активно запроваджувати дуальну форму навчання, яка дозволить студентам отримувати практичний досвід у виробничих умовах.
7. Продовжувати позитивну практику систематичного моніторингу оцінювання рівня задоволеності роботодавців якістю освіти випускників університету. Аналізувати одержані результати, обговорювати їх на зустрічах зі стейкхолдерами, впроваджувати відповідні зміни.

Ці заходи сприятимуть підвищенню рівня підготовки фахівців, покращенню іміджу університету серед роботодавців та зміцненню зв’язків між освітнім і професійним середовищем.