

МОНІТОРИНГ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ РОБОТОДАВЦІВ ЯКІСТЮ ОТРИМАНОЇ ОСВІТИ ВИПУСКНИКАМИ УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ, 2025/2026 Н.Р.

Вагомим інструментом забезпечення відповідності освітніх послуг УНУ сучасним потребам ринку праці є систематичний моніторинг рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників. Його результати дають змогу визначити сильні та проблемні аспекти фахової підготовки, виявити наявні прогалини у знаннях, уміннях і компетентностях, необхідних для ефективного виконання професійних функцій. Такий моніторинг слугує механізмом зворотного зв'язку між університетом і роботодавцями, сприяючи своєчасному коригуванню змісту освітніх програм, удосконаленню методів навчання й оцінювання, а також оптимізації організації практичної підготовки здобувачів.

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 86 респондентів за різними видами діяльності, які на даний час є потенційними роботодавцями для здобувачів відповідних освітніх програм в Уманському національному університеті (рис. 1).

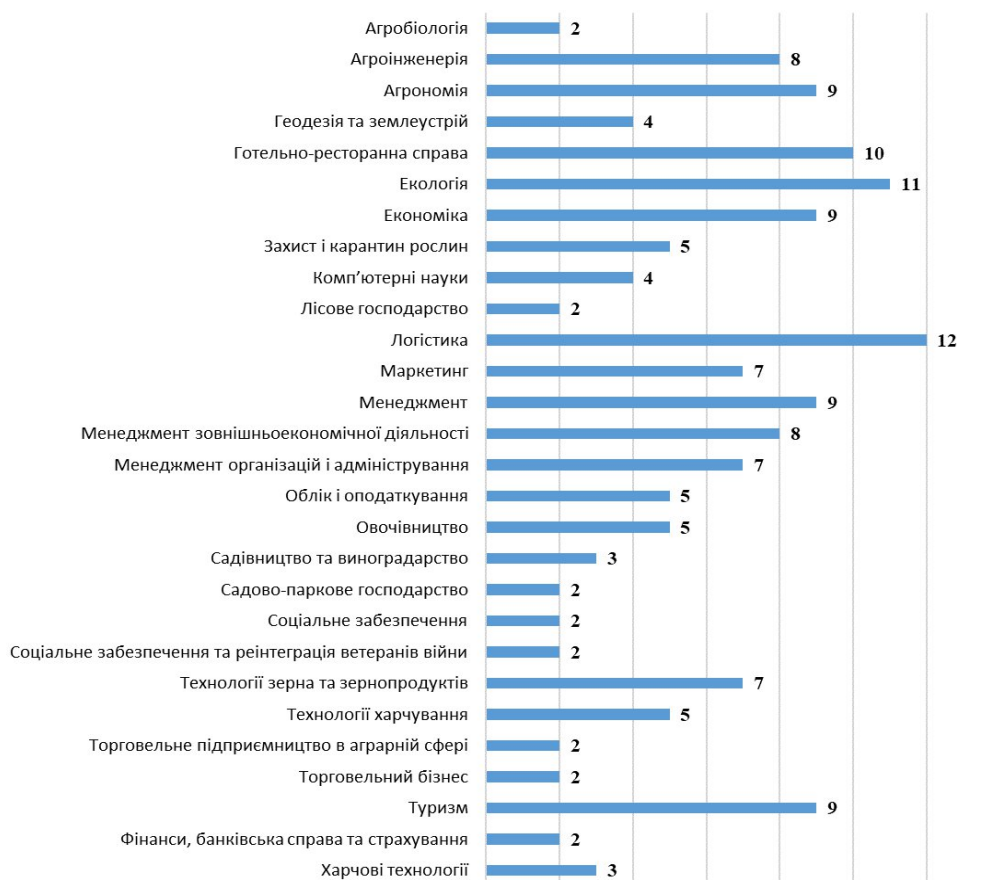


Рис. 1. Кількість потенційних роботодавців, які виявили зацікавленість в освітніх програмах, осіб

Серед опитаних роботодавців найбільше зацікавлених у освітніх програмах логістики (12 потенційних роботодавців), екології (11), готельно-ресторанної справи (10), агрономії, економіки, менеджменту і туризму (по 9), агроінженерії та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності (по 8).

На запитання "Чи існує проблема дефіциту та якості кваліфікованих кадрів на Вашому підприємстві у даний час?" 70,9% респондентів відповіли, що мають дефіцит кадрів окремих професій (рис. 2).



Рис. 2. Проблема дефіциту та якості кваліфікованих кадрів на підприємствах у даний час (у відсотках)

Із загальної чисельності опитаних роботодавців 18,6% – не повністю задоволені якістю наявних кваліфікованих кадрів та 10,5% – здійснюють підготовку кадрів власними силами. При цьому, показник дефіциту кадрів щодо їх якості, зменшився із 19,4% у 2024/2025 н.р. до 18,6% у 2025/2026 н.р.

Слід відмітити, що 97,7% підприємств співпрацюють з університетом з метою комплектування кадрів та удосконалення освітніх програм підготовки фахівців, із них по 58,1% підприємств зацікавлені у працевлаштуванні випускників та мають укладені договори про практику (рис. 3).

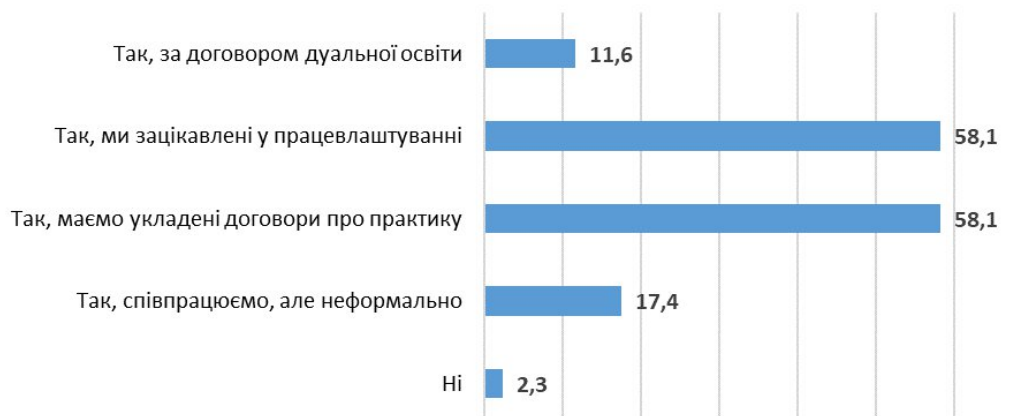


Рис. 3. Співпраця підприємств із Уманським національним університетом у комплектуванні кадрів (у відсотках)

Так, 93,0% респондентів зазначили, що на їхньому підприємстві працюють, або в різні періоди працювали випускники Уманського національного університету. А також 73,3% підприємств приймали студентів університету для проходження виробничої практики впродовж останніх років (рис. 4).

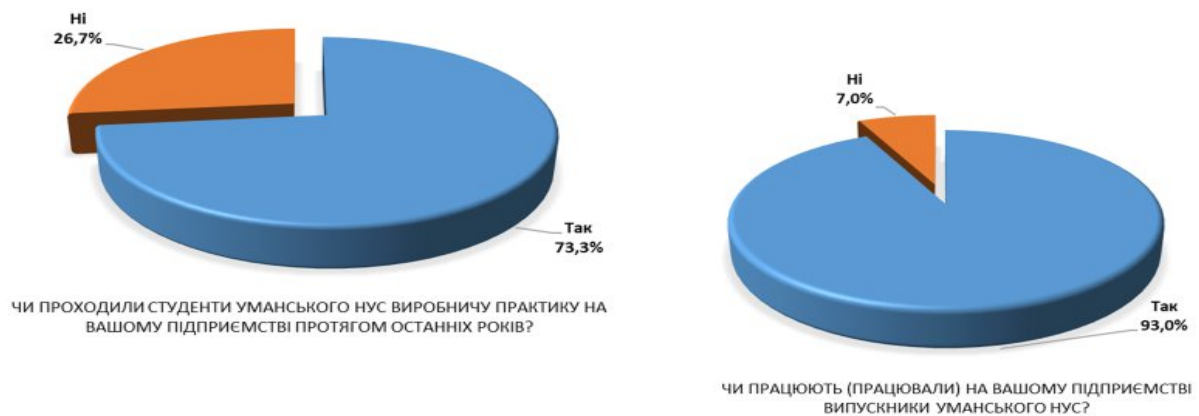


Рис. 4. Залучення здобувачів УНУ у діяльність підприємств (у відсотках)

На запитання "Наскільки Ви задоволені рівнем фахової підготовки випускників Уманського національного університету, які працюють на Вашому підприємстві?" 80,2% респондентів високо оцінили фахові та загальні компетентності наших випускників, 18,6% – достатньо, 1,2% – задовільно.

Позитивну динаміку оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників за останні шість років можемо простежити у табл. 1 та проілюструвати на рис. 5.

Таблиця 1

**Динаміка оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників
Уманського національного університету, %**

Оцінка за шкалою від 1 (низький) до 5 (високий)	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2025 р.
«1»	0	0	0	0	0
«2»	0	0	0	0	0
«3»	0	3,0	2,5	2,2	1,2
«4»	30,6	24,2	30,4	29,0	18,6
«5»	69,4	72,8	67,1	68,8	80,2

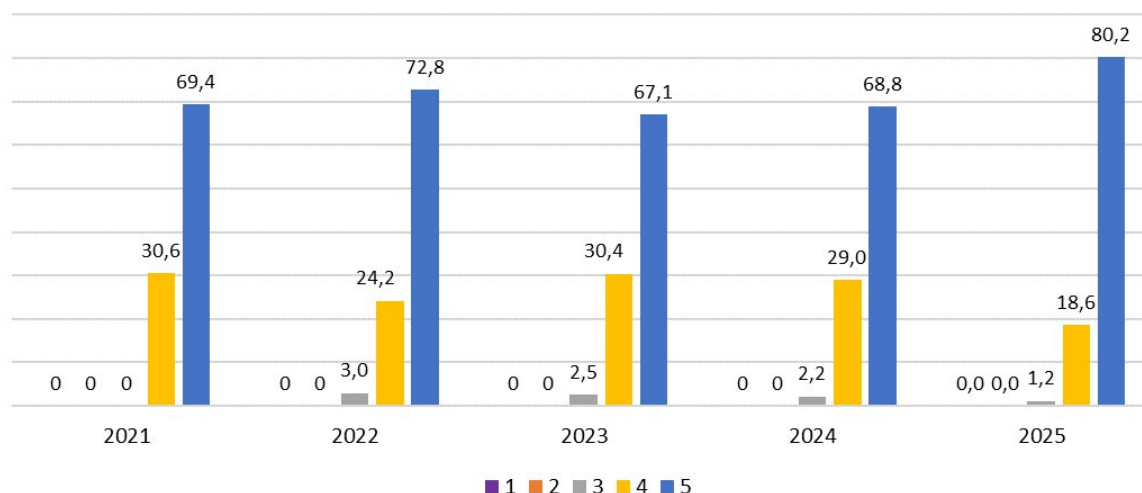


Рис. 5. Динаміка оцінювання роботодавцями рівня підготовки випускників Уманського національного університету (у відсотках)

В поточному році порівняно з 2024 роком зросла висока оцінка (на 11,4 п.) та знизилась (на 10,4 п.) частка респондентів, які оцінюють рівень підготовки випускників УНУ як достатній.

На запитання «Наскільки Ви зацікавлені у прийомі на роботу випускників Уманського національного університету?» за шкалою від 5 (повністю зацікавлені) до 1 (не зацікавлені)» 83,7% опитаних роботодавців відповіли, що зацікавлені у прийомі на роботу випускників університету, 15,1% мають достатню впевненість в цьому, 1,2% – думають про можливе майбутнє працевлаштування (рис. 6).

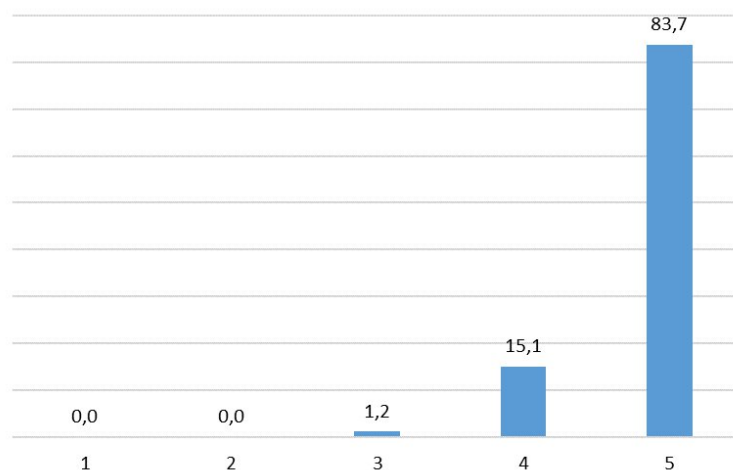


Рис. 6. Зацікавленість роботодавців у прийомі на роботу випускників Уманського національного університету (у відсотках)

Визначальними критеріями при прийнятті рішення щодо працевлаштування випускників УНУ на підприємстві, на думку роботодавців, є успішне проходження стажування під час випробувального терміну (67,4%), успішне проходження співбесіди (59,3%) та наявність диплома бакалавра/магістра (50,0%). Також, майже половина роботодавців важливим вважають проходження практики на їхньому підприємстві під час навчання (рис. 7).

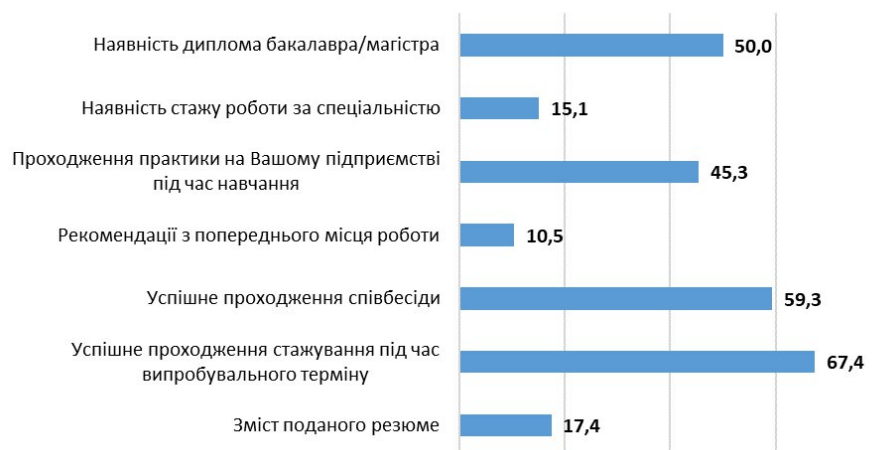


Рис. 7. Критерії, які є визначальними при працевлаштуванні випускників Уманського національного університету (у відсотках)

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, 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 (25,6%).

Таблиця 2

Умови, які створюються на підприємствах для закріплення випускників

Перелік переваг	Кількість роботодавців	Питома вага
Умови праці відповідають усім вимогам	71	82,6
Забезпечується належний рівень оплати праці	65	75,6
Працюють за здобутою спеціальністю	52	60,5
Надається можливість навчатися з метою підвищення кваліфікації	43	50,0
Своєчасно підвищують професійний рівень (кваліфікацію, розряд)	38	44,2
Наявність соціального пакету	22	25,6
Перспектива отримання житла	3	3,5

На даний час підприємства мають найбільшу потребу у випускниках таких спеціальностей: агрономія – 15,1%, готельно-ресторанна справа – 11,6%, менеджмент – 11,6%, туризм і рекреація – 10,5%, екологія – 10,5%, агроінженерія – 9,3%, економіка – 7,0% (рис. 8).



Рис. 8. Потреба підприємств у випускниках УНУ у розрізі спеціальностей на даний час (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 відчують 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 84,9% опитаних роботодавців співпрацюють з Уманським національним університетом у напрямку вдосконалення освітніх програм підготовки фахівців різних освітніх рівнів. Зокрема 61,6% – надають пропозиції під час розроблення та оновлення освітніх програм, 58,1% – організовують практику, стажування, 41,9% – залучені в якості спеціалістів-практиків до проведення гостьових лекцій і практичних занять, 30,2% – входять до складу робочих груп, відповідальних за формування освітніх програм різних спеціальностей (рис. 9).

В сучасних умовах перспективним форматом надання освітніх послуг є дуальна форма, 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 74,4% підтвердили свою готовність співпрацювати з університетом за моделлю дуальної освіти.



Рис. 9. Залучення представників роботодавців до розроблення та оновлення освітніх програм? (у відсотках)

Загальні висновки та рекомендації

Дослідження позиції роботодавців дозволяє адаптувати освітній процес до сучасних соціально-економічних викликів, підтримувати конкурентоспроможність випускників і підвищувати інституційну репутацію університету. Результати такого моніторингу сприяють поглибленню партнерської взаємодії між закладом вищої освіти та роботодавцями, відкриваючи додаткові можливості для реалізації спільних освітніх проєктів, організації стажувань і забезпечення професійного розвитку молодих фахівців.

За підсумками проведеного дослідження чітко простежується тенденція відкритості та зацікавленості потенційних роботодавців у співпраці з УНУ як надійним і високопрофесійним закладом вищої освіти з підготовки кваліфікованих кадрів. Роботодавці усвідомлюють доцільність реалізації спільних проєктів, спрямованих на розвиток і адаптацію випускників до умов сучасного ринку праці. Переважна більшість отриманих у процесі опитування оцінок має позитивний характер, що засвідчує високий рівень фахової підготовки випускників університету. Водночас систематичний моніторинг освітніх програм та їх удосконалення з урахуванням думки роботодавців щодо якості підготовки фахівців сприятиме посиленню позитивного позиціонування університету на ринку освітніх послуг і формуванню конкурентного іміджу випускників Уманського національного університету на ринку праці.

На основі результатів моніторингу рівня задоволеності роботодавців якістю освіти випускників Уманського НУ доцільно сформулювати такі рекомендації, спрямовані на підвищення якості освітніх послуг і розвитку співпраці з роботодавцями:

1. Продовжувати системну адаптацію освітніх програм до актуальних потреб ринку праці, удосконалюючи зміст навчальних дисциплін з урахуванням пропозицій роботодавців. Доцільно інтегрувати до освітніх програм сучасні інструменти й технології, релевантні для ключових спеціальностей, а також активно залучати роботодавців до оцінювання змісту освітніх програм і формування навчальних планів.

2. Підвищувати привабливість університету для роботодавців шляхом популяризації досягнень випускників і результатів співпраці з провідними підприємствами через засоби масової інформації та соціальні мережі. Доцільним є розроблення програм співфінансування навчання для найбільш перспективних студентів, які поєднують навчання з роботою в компаніях-партнерах.

3. Розширювати та поглиблювати партнерську взаємодію з бізнес-середовищем, зокрема через проведення зустрічей із представниками роботодавців з питань працевлаштування випускників. Активніше залучати підприємства до спільної науково-дослідної діяльності та запровадити механізми регулярного обміну зворотним зв'язком між університетом і роботодавцями.

4. Сприяти кар'єрному розвитку випускників шляхом надання підтримки у працевлаштуванні, зокрема через організацію ярмарків вакансій, презентацій компаній і інформаційно-консультаційного супроводу. Розвивати цифрові платформи взаємодії роботодавців із випускниками університету.

5. Розвивати у студентів професійні, комунікативні та соціальні компетентності шляхом організації тренінгів з розвитку комунікативних навичок, критичного мислення, тайм-менеджменту, а також проведення регулярних майстер-класів і лекцій за участю фахівців-практиків.

6. Посилювати практичну складову підготовки студентів шляхом інтеграції практикоорієнтованих кейсів і проєктів роботодавців у навчальні програми, розширення можливостей проходження практик і стажувань на базі підприємств-партнерів. Активно впроваджувати дуальну форму здобуття освіти, що забезпечує набуття практичного досвіду в реальних виробничих умовах.

7. Продовжувати позитивну практику систематичного моніторингу рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників університету, здійснювати ґрунтовний аналіз отриманих результатів, обговорювати їх під час зустрічей зі стейкхолдерами та впроваджувати відповідні коригувальні заходи.

Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню рівня професійної підготовки фахівців, зміцненню позитивного іміджу університету серед роботодавців і поглибленню взаємозв'язків між освітнім і професійним середовищами.