

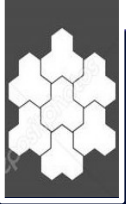
ОЦІНКА ЯКОСТІ ОСВІТИ РОБОТОДАВЦЯМИ ОП 051 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ



ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	3
МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	4
СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНА СТРУКТУРА ОПИТАНИХ	5
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	6
ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ОП	10
ПЕРЕВАГИ ОП	20
НЕДОЛІКИ ОП	21
ПРОПОЗИЦІЇ СТЕЙКХОЛДЕРІВ	22
РЕКОМЕНДАЦІЇ	23





ГЕНЕРАЛЬНА СУКУПНІСТЬ:

роботодавці, які співпрацюють з економічним факультетом ОП Управління персоналом та економіка праці



ВИБІРКОВА СУКУПНІСТЬ: 8
респондентів



ТЕРМІН ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ:
вересень 2021



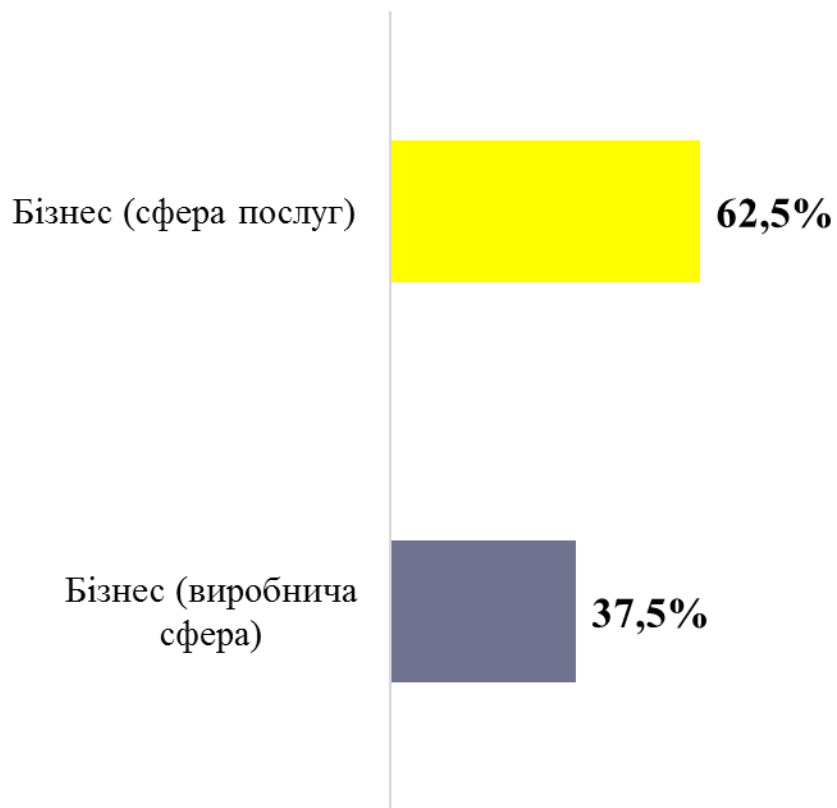
ТИП ВИБІРКИ: вибірка основного масиву



МЕТОД ЗБОРУ ДАНИХ:
опитування по заданій формалізованій анкеті (Google form)

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНА СТРУКТУРА ОПИТАНИХ

Сфера діяльності роботодавців, %



Назви організацій

Видавництво "Вектор"
ТОВ «Аудиторська фірма «Злагода»
Меблі Сова
ПАТ Запоріжсталь
ПрАТ "Запоріжабразив"
ТОВ " МЕТПРОМБУД ІНВЕСТ"
ТОВ "Лакомка 2010 ЛТД"
ТОВ «Роджерс"

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

100,0 % опитаних роботодавців указали, що залучалися до розробки чи перегляду освітньої програми. Стільки ж респондентів зазначили, що їхні пропозиції враховувалися при підготовці, перегляді й обговоренні ОП (**по цим питанням поєднано позиції «так» і «швидше так»*).

Усі опитані вважають, що в освітній програмі враховано тенденції розвитку ринку праці (**поєднано позиції «враховано повною мірою» та «швидше враховано»*).

Конкурентоздатність ОП, на думку роботодавців, зумовлена такими чинниками як: *урахування новітніх вітчизняних та зарубіжних hr-технологій, сучасних підходів до організації, мотивування та нормування праці; відповідність вимогам ринку праці регіону та здатність до успішного працевлаштування студентів; практико-орієнтоване навчання; можливість отримання міжнародного досвіду у сфері управління персоналом та економіки праці; наявність мовної підготовки; розвиток лідерських якостей; досвід та знання викладацького складу.*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Серед компетентностей, якими на думку роботодавців має оволодіти випускник освітньої програми, зазначені: *здатність до нестандартного, абстрактного мислення; здатність спілкуватися державною мовою; навички використання інформаційних та комунікативних технологій; здатність приймати обґрунтовані рішення; здатність проводити економічний аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, діяльності персоналу підприємства; здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинним законодавством; здатність використовувати hr-технології та практики в професійній діяльності; здатність бути критичним та самокритичним; навички soft skills; здатність до міжособистісної взаємодії; здатність розуміти та оцінювати загрози і ризики в умовах невизначеності складних соціально-економічних систем.*

На питання, які додаткові дисципліни слід запровадити в межах освітньої програми, для формування зазначених компетентностей, частина учасників опитування запропонувала збільшити вивчення іноземної мови, а також запровадити такі дисципліни: **«Корпоративна культура»;** **«Риторика»;** **«Інформаційно-комунікативний менеджмент»** (*відкрите питання подано перші три варіанти, що мали найбільшу кількість згадувань).

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

50,0% опитаних указали, що випускники освітньої програми працюють чи працювали в їхній установі/організації/ на підприємстві.

На питання, чи є суттєвим розрив між теорією та практикою під час навчання за освітньою програмою, 87,5% опитаних відповіли, що не вважають його суттєвим та ще 12,5% - вагалися з відповіддю.

Усі опитані роботодавці погодилися з тим, що **факультет (кафедра) активно взаємодіє і співпрацює з роботодавцями.**

Серед основних форм співпраці з факультетом (кафедрою) роботодавці назвали: *надання баз практики; участь у спільних конференціях, круглих столах; участь у засіданнях кафедри; договори про співробітництво; працевлаштування студентів; база стажування; участь у ЕК.*

100,0% опитаних указали, що задоволені результатами співпраці з факультетом (кафедрою) в цілому.

Серед ресурсів, які опитані роботодавці могли б надати здобувачам чи викладачам освітньої програми з метою підвищення якості навчання, названі такі: *базы практики; бази стажування та підвищення кваліфікації викладачів; практичні навички та знання; проведення лекцій та обмін досвідом; робочі місця для здобувачів.*

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

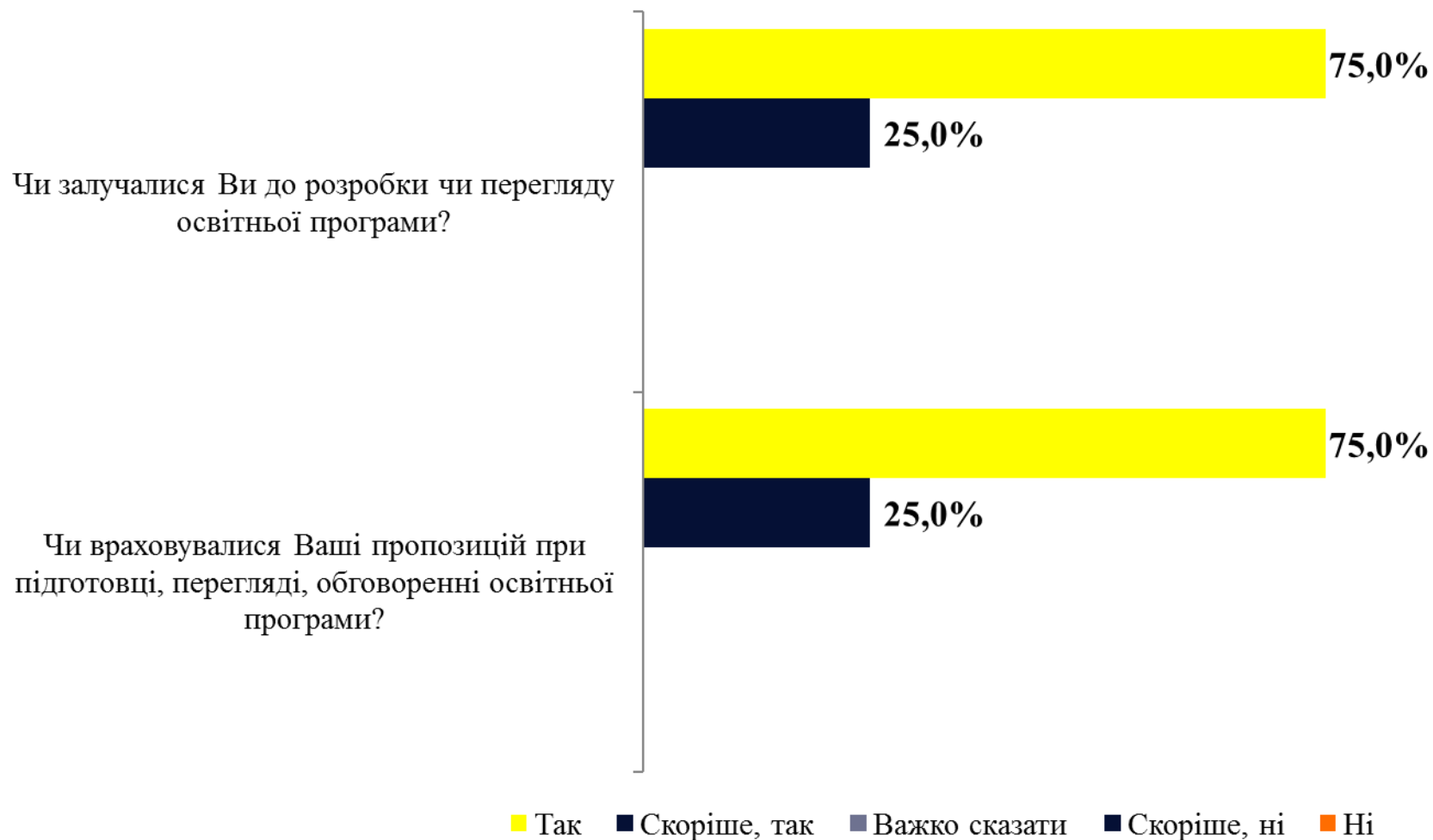
Основними перевагами освітньої програми роботодавці назвали: використання сучасних інформаційних технологій, можливість здобувати поглибленні знання з застосування HR-технологій, новітніх та сучасних підходів в сфері управління персоналом та економіки праці; сучасність, конкурентоздатність та всеосяжність; великий ресурс та багаж знань адаптованих до реалій бізнесу й законодавства України; достатньо часу для базових профільних предметів; надання робочих місць, бази практики, бази стажування фахівців; розвиток soft skills; оволодіння сучасними інноваційними HR-практиками, та технологіями HR управління умовах дистанційного ринку праці.

При визначенні недоліків освітньої програми частина респондентів відповіли, що вони відсутні. Однак були висловлені окремі думки: в ОП недостатньо поглиблено розглянуті інформаційно-комунікаційні технології у фахових дисциплінах, а також варто збільшити кількість практичних занять.

Серед побажань щодо покращення освітньої програми було зазначено: кількість годин вивчення іноземної мови; надавати більше прикладних знань; встановити якісний та стійкий зв'язок між бізнесом та професійною підготовкою; необхідно додати часи з корпоративної культури; розширити фахові дисципліни темами, що поглиблюватимуть комунікаційні навички; звертати увагу на законодавство, яке змінюється.

ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

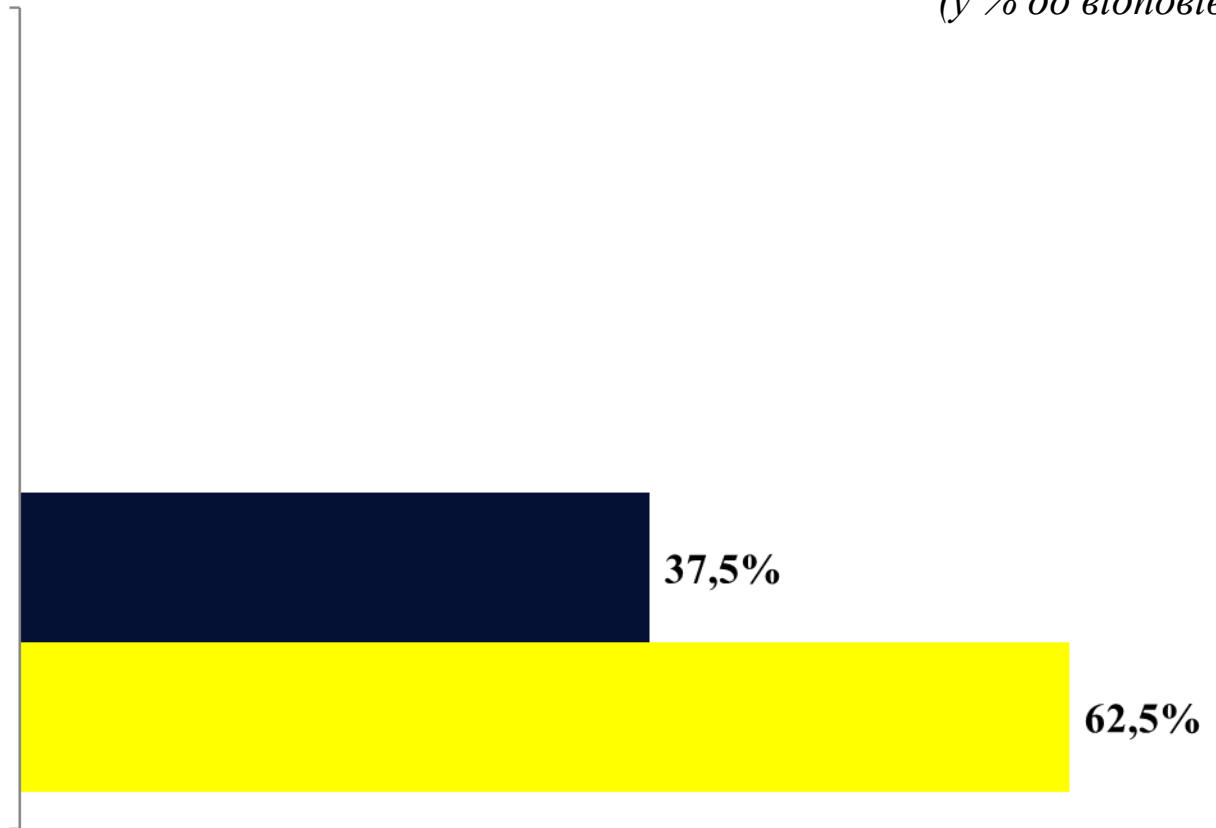
Будь-ласка, дайте відповідь на питання
(у % до відповілих)



ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Оцініть, будь-ласка, за шкалою від 1 до 5, (де 1 – не враховано, а 5 – враховано повною мірою) наскільки в ОП враховано:
(у % до відповістих)

Тенденції розвитку ринку
праці



- Не враховано
- Майже не враховано
- Частково враховано, частково ні
- Скоріше враховано
- Враховано повною мірою

ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Що, на Вашу думку, зумовлює конкурентоздатність ОП?
(відкрите запитання, кількість згадувань)

Урахування новітніх вітчизняних та зарубіжних ІТ-технологій, сучасних підходів до організації, мотивування та нормування праці, трудового потенціалу та економіки праці у відповідності з вимогами ринку праці регіону	1
Здатність успішного працевлаштування студентів	1
Наявність практичних навичок	1
Підготовка фахівців, які володіють сучасними інноваційними маркетинговими технологіями	1
Практико-орієнтоване навчання, можливість отримання міжнародного досвіду у сфері управління персоналом та економіки праці, наявність мовної підготовки, розвиток лідерських якостей	1
Сучасний розвиток освіти	1
Сучасний та всебічний підхід до формування компетенцій спеціалістів	1
Досвід та знання викладацького складу	1

ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Якими компетентностями, на Вашу думку, має володіти випускник освітньої програми, для того, щоб отримати роботу у Вашій установі/підприємстві/організації?
(відкрите запитання, кількість згадувань)

Здатність до нестандартного, абстрактного мислення, здатність спілкуватися державною мовою, навички використання інформаційних та комунікативних технологій, здатність приймати обґрунтовані рішення, здатність проводити економічний аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, здатність проводити аналіз діяльності персоналу підприємства	1
Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинним законодавством, здатність застосовувати інформаційні технології для вирішення економічних завдань, зокрема в сфері соціально-трудових відносин, здатність використовувати hr-технології та практики в професійній діяльності	1
Здатність приймати рішення, бути критичним та самокритичним, побудова моделей, здатність аналізу, знання комп'ютерних фахових програм	1
Знання та практичні навички	1
Комунікація, базові знання зі спеціальності	1
Крім дисциплін з освітньої програми, ще бажано володіти навичками soft skills	1
Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій, здатність міжособистої взаємодії, здатність розуміти та оцінювати загрози і ризики в умовах невизначеності складних соціально-економічних систем, здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудових відносин, здатність застосовувати інноваційні технології щодо мотивації персоналу	1
СК10, СК15, СК16, СК23	1

ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

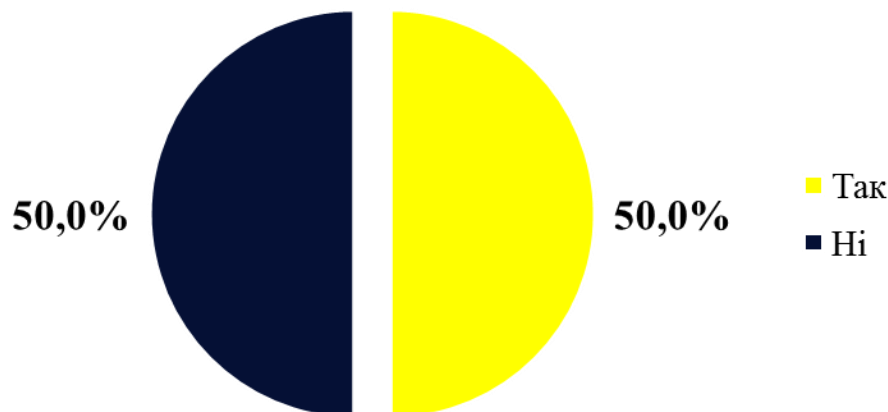
Які додаткові дисципліни, на Вашу думку, слід запровадити в межах ОП для формування зазначених компетентностей?
(відкрите запитання, кількість згадувань)

Більше іноземних мов; іноземна мова	2
Корпоративна культура	2
Риторика	2
Інформаційно-комунікативний менеджмент; комунікаційний менеджмент	2
Управління брендами	1
Цифровий комфорт працівників (DEX)	1
Формування суспільної думки коло торгового знаку	1
Міжнародні та вітчизняні стандарти у сфері праці	1
Логіка	1
Управління талантами	1
Контролінг персоналу	1

ОЦІНКА ПРАКТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ НАВЧАННЯ НА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

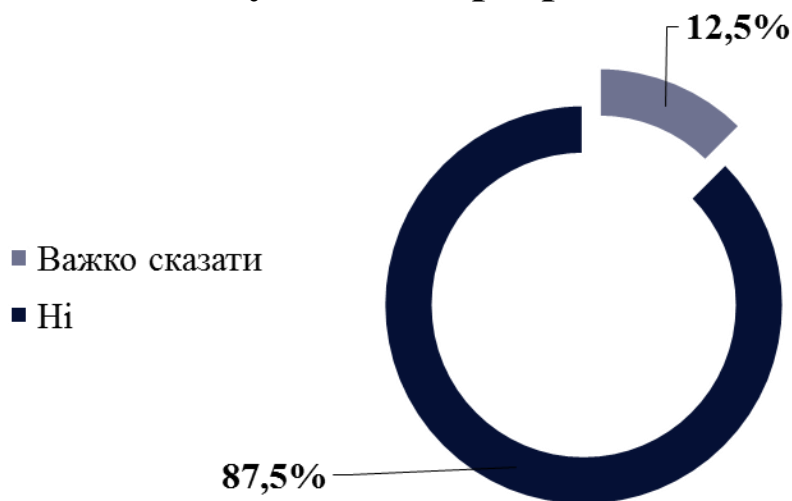
**Чи працюють/працювали випускники освітньої програми (спеціальності) у Вашій
установі/підприємстві/організації?**

(у % до відповілих)

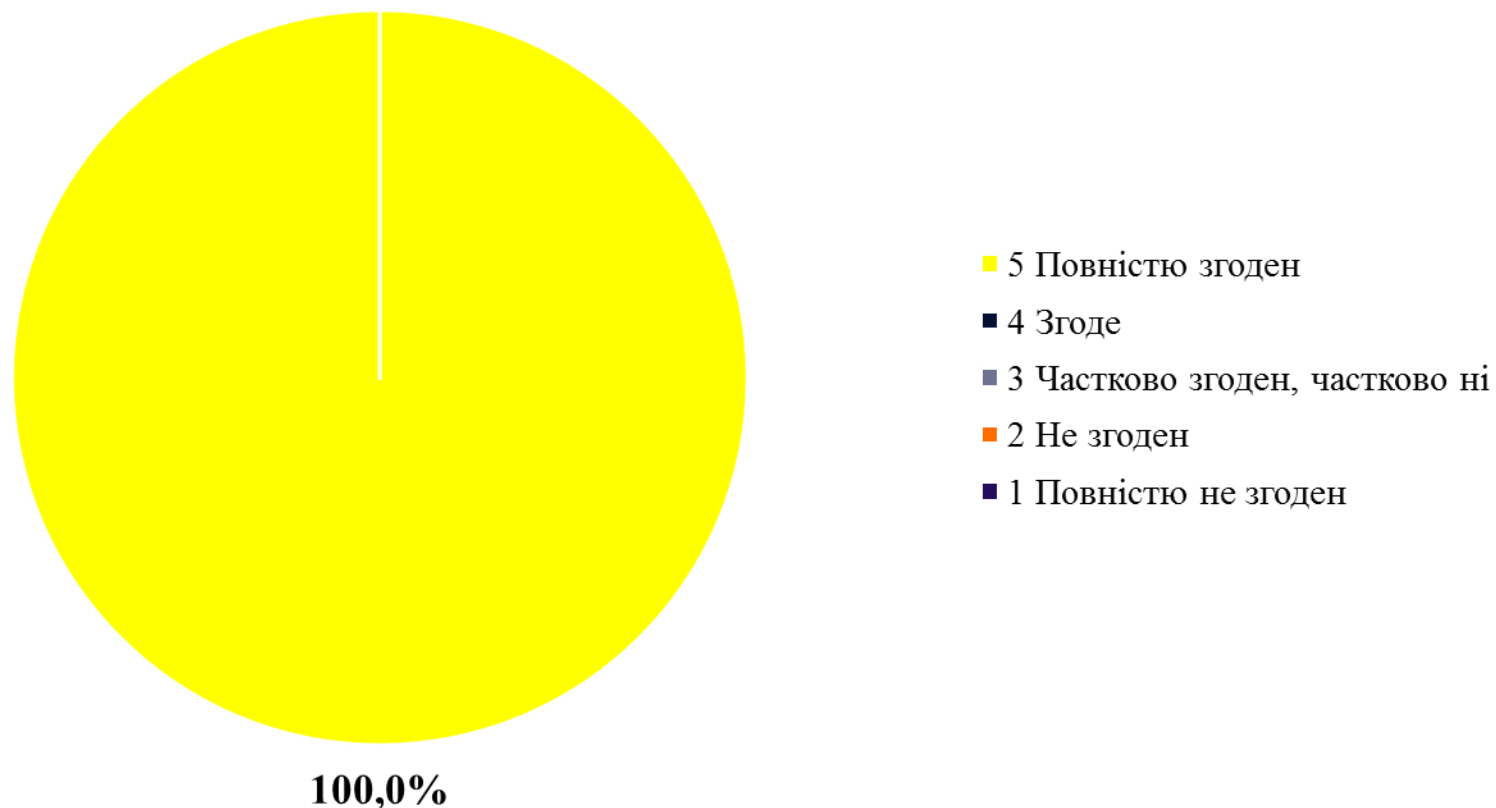


**Як Ви вважаєте чи суттєвим є розрив між теорією та практикою під час навчання
на ОП?**

(у % до відповілих)



Факультет (кафедра) активно взаємодіє і співпрацює з роботодавцями
(у % до відповілих)

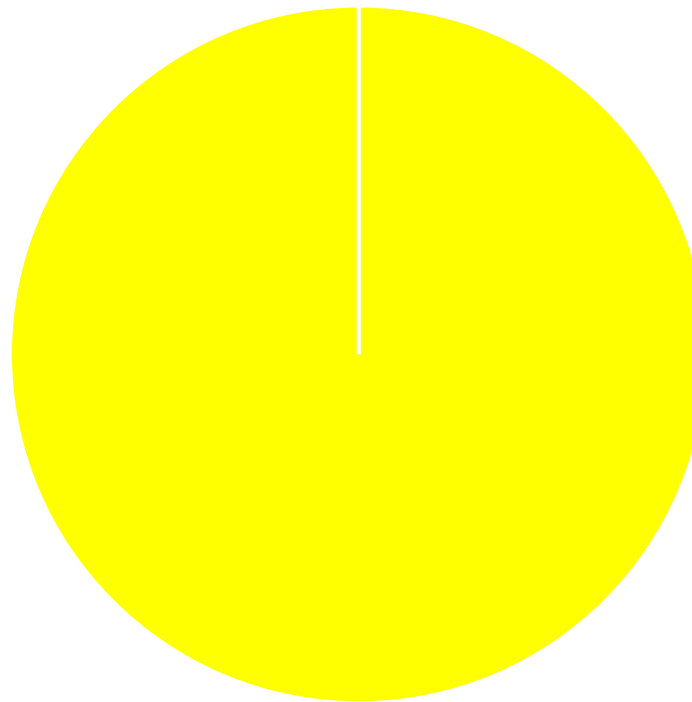


СПІВПРАЦЯ З КАФЕДРОЮ (ФАКУЛЬТЕТОМ)

Укажіть, будь-ласка, якими є форми Вашої співпраці як роботодавця з факультетом (кафедрою)
(відкрите запитання, кількість згадувань)

Надання баз практики	4
Участь у круглих столах, конференціях	4
Участь у засіданнях кафедри	2
Договір про співробітництво	1
Працевлаштування студентів	1
База стажування	1
Участь представників компанії на засіданнях екзаменаційних комісій	1

Укажіть, будь-ласка, чи задоволені Ви результатами співпраці з факультетом (кафедрою) в цілому?
(у % до відповілих)



100,0%

■ Так ■ Скоріше так ■ Важко відповісти ■ Скоріше ні ■ Ні

ЗАЛУЧЕННЯ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ НА ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Укажіть, будь-ласка, які ресурси Ви могли б надати здобувачам чи викладачам освітньої програми з метою підвищення якості навчання?
(відкрите запитання, кількість згадувань)

База практики для студентів	5
Стажування на підприємстві; виступати базою для підвищення кваліфікації викладачів	5
Читання лекцій та обмін досвідом в сфері управління людськими ресурсами	2
Робочі місця	1
Ознайомлення з практичним навичками професійної діяльності	1
Практичні навички та знання	1

ПЕРЕВАГИ ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Які переваги, на Ваш погляд, має освітня програма?

(відкрите запитання, кількість згадувань)

Використання сучасних інформаційних технологій, можливість здобувати поглибленні знання з застосування HR-технологій, новітніх та сучасних підходів в сфері управління персоналом та економіки праці	2
Сучасна ОП	2
Вона є конкурентоздатною	1
Всеосяжність ОП	1
Достатньо часу приділяється базовим профільним предметам	1
Великий ресурс та багаж знань адаптованих до реалій бізнесу й законодавства України	1
Надання робочих місць, бази практики, бази стажування фахівців	1
Розвиток soft skills, володіння сучасними інноваційними HR-практиками, та технологіями HR управління умовах дистанційного ринку праці	1

НЕДОЛІКИ ОП УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Які недоліки, на Ваш погляд, має освітня програма?

(відкрите запитання, кількість згадувань)

Недостатньо поглиблено розглянуті інформаційно-комунікаційні технології у фахових дисциплінах	1
Більше практичних занять	1
Важко відповісти	1
У сьогоденних умовах ОП готує конкурентоздатних фахівців, недоліків немає	1
Особливих недоліків не бачу; немає; відсутні	4

Які Ви маєте побажання щодо покращення освітньої програми? (відкрите запитання, кількість згадувань)

Збільшити кількість годин з іноземних мов для підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців в умовах глобалізації ринку праці	3
Більше прикладних знань	1
Встановити якісний та стійкий зв'язок між бізнесом та професійною підготовкою	1
необхідно додати часи з корпоративної культури	1
Розширити фахові дисципліни темами, що поглиблюватимуть комунікаційні навички	1
Звертати увагу на законодавство, яке змінюється	1
Збільшити кількість лабораторних робіт з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини»	1

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Варто посилити співпрацю з роботодавцями щодо:

1. Залучення їх до роботи по забезпеченню якості навчання на ОП (можливо у вигляді регулярних опитувань чи консультацій).
2. Урахування побажань роботодавців щодо формування необхідних компетентностей у здобувачів.
3. При оновленні чи перегляді змісту ОП, за можливості, взяти до уваги побажання роботодавців щодо переліку дисциплін.