

ЗВІТ

про результати опитування роботодавців

щодо якості освітньо-професійної програми «Менеджмент»

другого (магістерського) рівня вищої освіти

З метою оцінювання відповідності ОП «Менеджмент» сучасним потребам ринку праці, визначення актуальності сформованих компетентностей здобувачів вищої освіти та отримання пропозицій щодо вдосконалення змісту й організації освітнього процесу проведено опитування роботодавців – стейкхолдерів освітньої програми.

В опитуванні взяли участь 17 представників роботодавців – партнерів кафедри менеджменту та маркетингу, які здійснюють діяльність у сферах виробництва, торгівлі, логістики, інжинірингу, харчової промисловості, агробізнесу та надання бізнес-послуг. Широке галузеве представництво респондентів сприяло формуванню комплексної оцінки відповідності ОП «Менеджмент» сучасним потребам ринку праці.

Результати опитування згруповано за тематичними блоками та проаналізовано з позицій відповідності освітньої програми вимогам роботодавців і сучасним тенденціям розвитку професійної діяльності менеджерів.

Блок 1. Обізнаність роботодавців з освітньо-професійною програмою та її відповідність потребам ринку праці

Додаток А.

Результати опитування засвідчують високий рівень залученості роботодавців до процесів забезпечення якості освітньої програми та їх обізнаність щодо її змісту. Переважна більшість респондентів (16 осіб, або 94 %) зазначили, що добре ознайомлені зі змістом програми. Лише один роботодавець вказав на часткову обізнаність із програмою. Випадків повної необізнаності не зафіксовано.

Важливим результатом є однастайна оцінка відповідності освітньої програми сучасним потребам ринку праці. Усі 17 роботодавців (100 %) підтвердили, що освітньо-професійна програма відповідає актуальним вимогам сфери менеджменту та сприяє підготовці конкурентоспроможних фахівців. Також 94 % опитаних роботодавців вважають, що програма забезпечує формування професійних компетентностей, необхідних для успішної діяльності випускників на управлінських посадах. Лише один респондент зазначив, що формування таких компетентностей забезпечується частково.

Сильні сторони:

- високий рівень обізнаності роботодавців зі змістом освітньої програми;
- повне підтвердження відповідності програми потребам ринку праці;
- позитивна оцінка професійної спрямованості освітньої програми;
- ефективна взаємодія кафедри з представниками роботодавців.

Висновки

Отримані результати свідчать про високу довіру роботодавців до освітньо-професійної програми та підтверджують її актуальність у контексті сучасних викликів ринку праці.

Рекомендації:

1. Продовжити практику систематичного залучення роботодавців до перегляду та оновлення освітньої програми.
2. Поглиблення обізнаності поодиноких партнерів: для роботодавця, який лише частково ознайомлений з ОПП, організувати індивідуальне ознайомлення з профілем програми та переліком компетентностей.
3. Проводити щорічний моніторинг потреб ринку праці шляхом опитування роботодавців.
4. Розширювати інформаційну взаємодію з партнерами щодо змісту освітньої програми та результатів її оновлення.

Блок 2. Оцінювання важливості спеціальних компетентностей менеджера

Додаток Б.

Роботодавцям було запропоновано оцінити значущість спеціальних компетентностей, передбачених освітньо-професійною програмою. Усі компетентності отримали високі оцінки важливості, середні значення яких коливалися від 4,35 до 4,71 бала за п'ятибальною шкалою, що свідчить про загальну відповідність компетентнісної моделі програми потребам сучасного бізнес-середовища.

Найвищі оцінки отримали такі компетентності:

- здатність аналізувати та структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення (середня оцінка – 4,71 бала);
- здатність ефективно використовувати та розвивати ресурси організації (4,65 бала);
- здатність до саморозвитку та навчання впродовж життя (4,59 бала);
- здатність формувати ефективні комунікації в системі управління (4,59 бала).

Дещо нижчі, але також високі оцінки отримали компетентності, пов'язані з розвитком лідерських якостей та застосуванням психологічних технологій управління персоналом (по 4,35 бала).

Під час відкритих відповідей роботодавці звернули увагу на необхідність посилення практичного спрямування окремих компетентностей та актуалізації питань:

- управління ризиками;
- антикризового менеджменту;
- стратегічного розвитку організацій;
- побудови бізнес-моделей;
- сталого розвитку та ESG-підходів;

- удосконалення бізнес-процесів в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Окремі респонденти також звернули увагу на потребу уточнення окремих компетентностей.

Сильні сторони:

- високий рівень відповідності компетентностей вимогам роботодавців;
- наявність компетентностей стратегічного та аналітичного спрямування;
- орієнтація на розвиток управлінського мислення та комунікаційних навичок.

Зони для вдосконалення:

- посилення компетентностей у сфері антикризового управління;
- розширення змісту щодо ESG-підходів та сталого розвитку;
- удосконалення формулювань окремих компетентностей для усунення дублювання;
- розвиток практичних навичок лідерства та управління персоналом.

Рекомендації:

1. Переглянути формулювання окремих спеціальних компетентностей з метою уточнення їх змістового наповнення.
2. Інтегрувати питання ризик-менеджменту, кризового управління та ESG у відповідні освітні компоненти.
3. Посилити практичну складову дисциплін, спрямованих на формування лідерських компетентностей і навичок роботи з персоналом.

Блок 3. Актуальність змісту навчання та рівень підготовки випускників

Додаток В.

Більшість роботодавців високо оцінюють зміст освітньо-професійної програми та рівень професійної підготовки її випускників. 16 роботодавців (94 %) підтвердили актуальність змісту навчальних дисциплін відповідно до сучасних вимог ринку праці. 1 респондент вважає зміст дисциплін частково актуальним.

Загальний рівень підготовки випускників отримав виключно високі оцінки. Найвищий бал (5) поставили 12 роботодавців (71 %), ще 5 респондентів (29 %) оцінили рівень підготовки на 4 бали. Оцінок нижче 4 балів не зафіксовано.

Разом із тим результати свідчать про існування певного розриву між академічною підготовкою та специфічними потребами окремих робочих місць. Частина роботодавців зазначила необхідність додаткового навчання молодих фахівців після працевлаштування. Хоча більшість респондентів схилиються до відповіді «скоріше ні» щодо необхідності такого навчання, отримані результати свідчать про доцільність подальшого посилення прикладної складової освітньої програми.

Сильні сторони:

- актуальність змісту освітніх компонентів;
- високий рівень оцінки професійної підготовки випускників;
- відповідність результатів навчання вимогам роботодавців.

Зони для вдосконалення:

- посилення практичної складової навчання;
- розвиток прикладних навичок роботи в реальних бізнес-ситуаціях;
- скорочення адаптаційного періоду випускників після працевлаштування.

Рекомендації:

1. Розширити використання практичних кейсів, бізнес-ситуацій та проєктного навчання.
2. Активніше залучати роботодавців до розроблення практичних завдань.
3. Запровадити систематичний моніторинг професійної адаптації випускників на перших етапах працевлаштування.

Блок 4. Взаємодія роботодавців з університетом та пропозиції щодо вдосконалення освітньої програми

Результати опитування засвідчили високий рівень зацікавленості роботодавців у подальшій співпраці з університетом та готовність брати активну участь у розвитку освітньої програми.

Найбільш затребуваними формами співпраці визначено:

- проведення гостьових лекцій та майстер-класів;
- бінарні заняття за участю викладачів та практиків;
- організацію виробничих практик і стажувань;
- участь роботодавців у роботі екзаменаційних та атестаційних комісій;
- участь у громадському обговоренні та оновленні освітньої програми.

Крім того, роботодавці запропонували розширити практику використання реальних бізнес-кейсів, впроваджувати спільні проєкти, розвивати співпрацю з випускниками та здійснювати постійний моніторинг ринкових трендів. Особливу увагу респонденти приділили необхідності посилення цифрової складової освітньої програми, використанню сучасного програмного забезпечення та бізнес-симуляторів для моделювання управлінських рішень. Водночас частина роботодавців окремо відзначила високу якість освітньої програми в її нинішньому вигляді та висловила готовність до подальшої співпраці з кафедрою.

Сильні сторони:

- високий рівень партнерської взаємодії з роботодавцями;
- готовність стейкхолдерів брати участь у розвитку освітньої програми;
- наявність конкретних пропозицій щодо вдосконалення підготовки фахівців.

Зони для вдосконалення:

- розширення використання цифрових інструментів менеджменту;
- систематизація участі роботодавців в оновленні освітньої програми;
- збільшення кількості практико-орієнтованих форм навчання.

Рекомендації:

1. Розширити використання бізнес-симуляторів та спеціалізованого програмного забезпечення в освітньому процесі.

2. Забезпечити регулярне проведення гостьових лекцій, майстер-класів і бінарних занять.
3. Розвивати систему короткострокових програм підвищення кваліфікації для випускників та партнерів кафедри.

Загальний висновок

Результати опитування підтверджують високий рівень довіри роботодавців до ОП «Менеджмент» другого (магістерського) рівня вищої освіти та її відповідність сучасним потребам ринку праці. Роботодавці позитивно оцінюють зміст програми, сформовані компетентності та рівень підготовки випускників, а також демонструють готовність до подальшої співпраці в питаннях удосконалення освітнього процесу. Основними напрямками подальшого розвитку освітньої програми визначено посилення практичної складової підготовки, інтеграцію сучасних цифрових інструментів менеджменту, розвиток компетентностей у сфері антикризового управління та сталого розвитку, а також розширення системної взаємодії з роботодавцями на всіх етапах реалізації освітньої програми.

Результати опитування здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти ОПП «Менеджмент» спеціальності D3 «Менеджмент» галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право» обговорено на засіданні кафедри менеджменту та маркетингу та використано під час перегляду освітньо-професійної програми, планування заходів із забезпечення якості вищої освіти та підготовки до процедур зовнішнього оцінювання якості освіти.

Звіт затверджено на засіданні кафедри менеджменту та маркетингу 23 січня 2026 р., протокол № 13.

Гарант освітньої програми

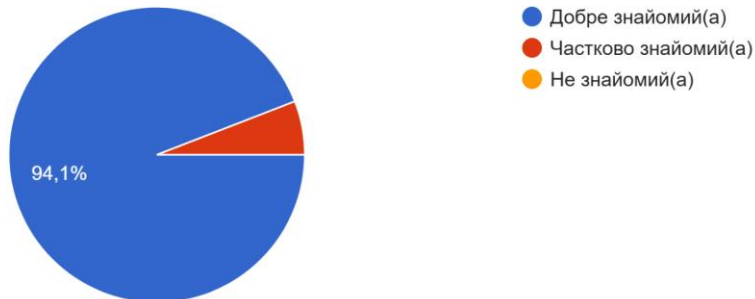


Оксана ПРИСЯЖНЮК

Обізнаність та відповідність ОПП потребам ринку праці

Наскільки ви знайомі зі змістом ОПП Менеджмент?

17 відповідей



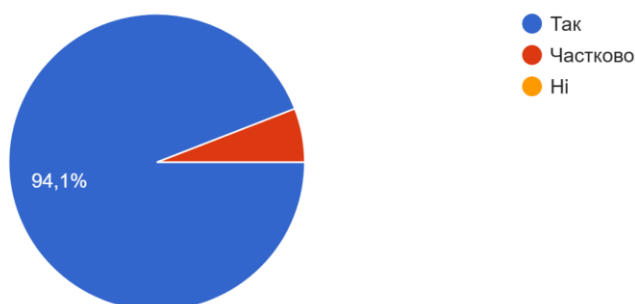
Наскільки ОПП відповідає актуальним потребам ринку праці у сфері менеджменту?

17 відповідей



Чи сприяє програма формуванню компетентностей, необхідних здобувачам ОС Магістр для професійної діяльності?

17 відповідей

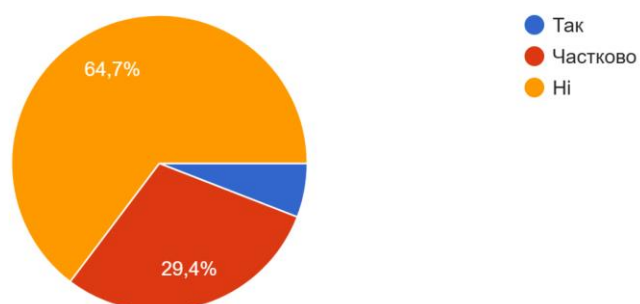


Важливість спеціальних компетентностей



Чи потребує перелік компетентностей удосконалення?

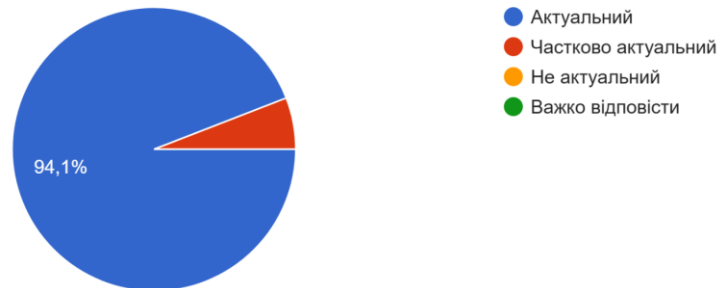
17 відповідей



Актуальність навчання та рівень підготовки випусників

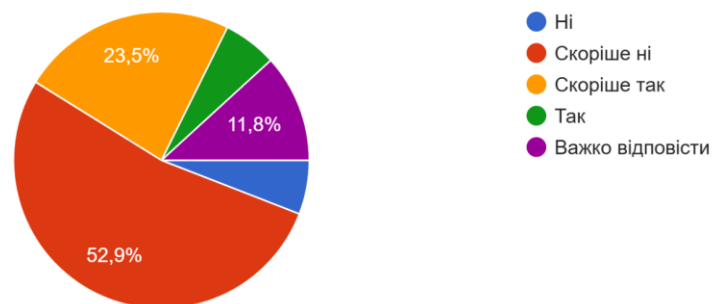
Наскільки актуальним є зміст навчальних дисциплін ОПП з огляду на сучасні потреби ринку праці?

17 відповідей



Чи потребують випусники додаткового навчання у Вашій установі (підприємстві, організації)?

17 відповідей



Як Ви оцінюєте загальний рівень підготовки здобувачів за ОПП Менеджмент?

17 відповідей

