

ФОРМУВАННЯ ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ УНІВЕРСИТЕТУ З РИНКОМ ПРАЦІ У МЕЖАХ МОДЕЛІ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

1 Маркетингове дослідження потреб здобувачів вищої освіти у дуальній формі здобуття освіти

Згідно з виявлених проблем було проведено опитування серед студентів НТУ «Дніпровська політехніка» та онлайн фокус-група серед партнерів університету.

Для опитування студентів було створено анкету (додаток В) за допомогою Microsoft Forms та розіслано на корпоративні пошти студентів у Microsoft Outlook.

Анонімне опитування пройшло 234 студентів що становить 4,1% від загальної кількості студентів денної форми навчання.

Перші три питання «На якій спеціальності ви навчаєтесь?», «Який у вас рівень освіти?» та «На якому ви році навчання?» були створені заради як ознайомчі задля розуміння, який студент проходить опитування. Результати питань зображені на рисунках 1.1-1.3 відповідно.

Як видно з рисунку 3.1 найбільше студентів, які пройшли опитування були зі спеціальності 075 Маркетинг, 141 Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка, 184 Гірництво. Це може бути пов'язано з активністю в університетській діяльності даних кафедр, а також через перевагу у кількості студентів.

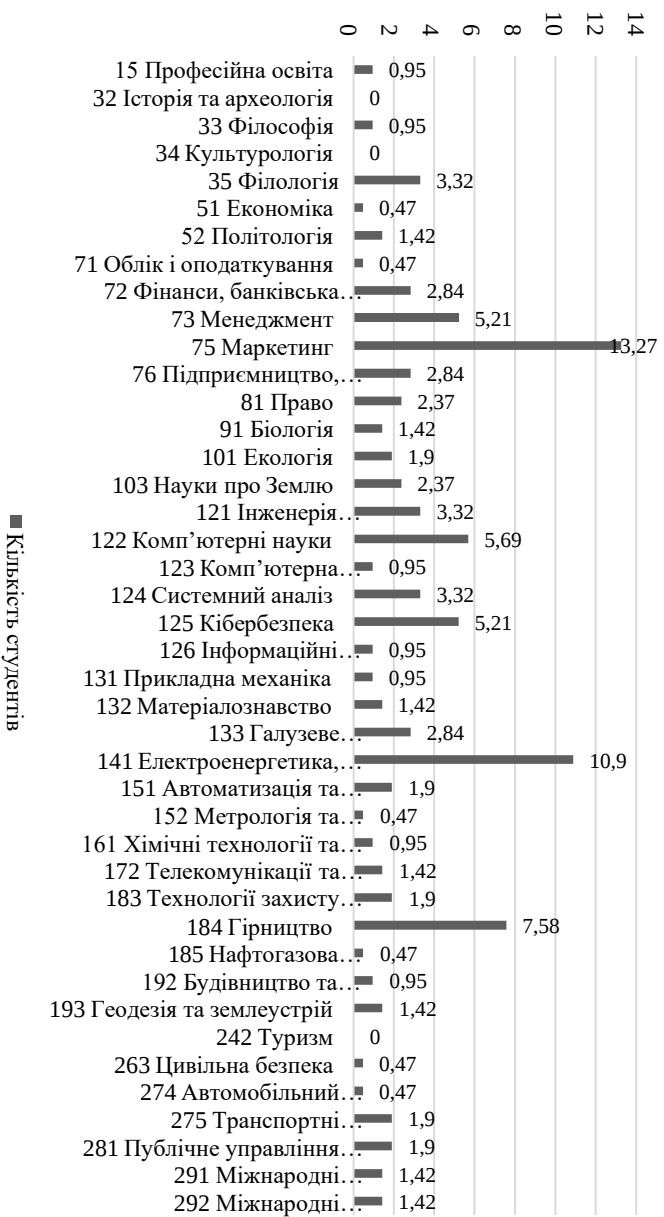


Рисунок 1.1 – Розподіл студентів за спеціальністю

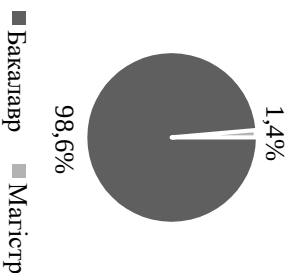


Рисунок 3.2 – Рівень освіти опитаних студентів

З рисунку 1.2 видно, що бакалаври займають 98,6% серед опитаних студентів.

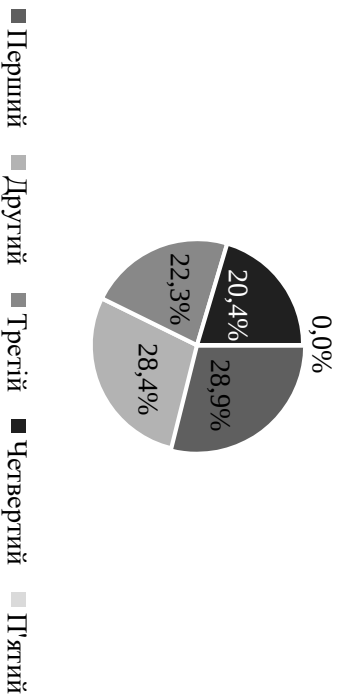


Рисунок 1.3 – Рік навчання студентів

Згідно з рисунком 1.3 майже рівна кількість студентів з різних курсів пройшли опитування. Проте кількість магістрів суперечить результатам минулого запитування.

Наступне запитування було поставлено задля розуміння корисності наданих університетом знань «На скільки корисними є отриманні в університеті знання для майбутньої роботи?», де 1 – взагалі не корисні, а 5 – дуже корисні. Результати наведені у рисунку 1.4.

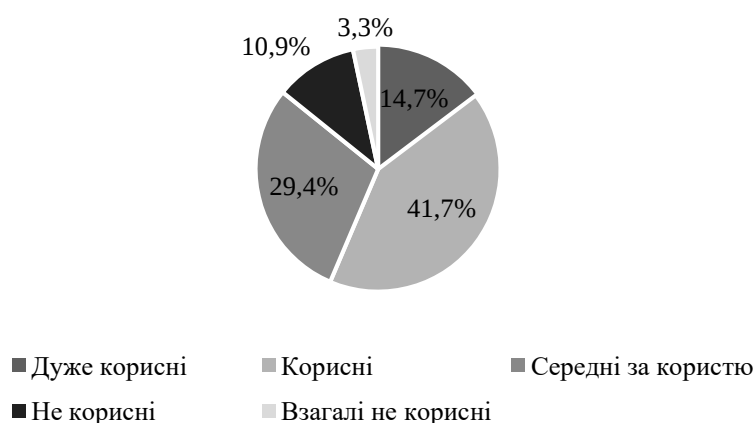


Рисунок 1.4 – Корисність знань НТУ «Дніпровська політехніка»

Отже, згідно з рисунком 1.4 більшість студентів вважає, що наданні в університеті знання є корисними.

Далі було поставлено питання «Чи плануєте працювати за спеціальністю?» (рисунок 1.5).

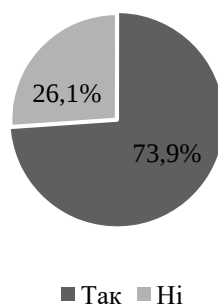


Рисунок 1.5 – Намір студентів працювати за спеціальністю

Згідно з результатами опитування 73,9% студентів мають намір працювати за спеціальністю у майбутньому і 26,1% – ні.

Запитання №6 «Якщо ні, то за якою спеціальністю ви мрієте працювати?» мало розгорнуту відповідь для тих, хто на попереднє питання відповів негативно. Згідно з опитуванням відповіді розподілились наступним чином (рисунок 1.6).

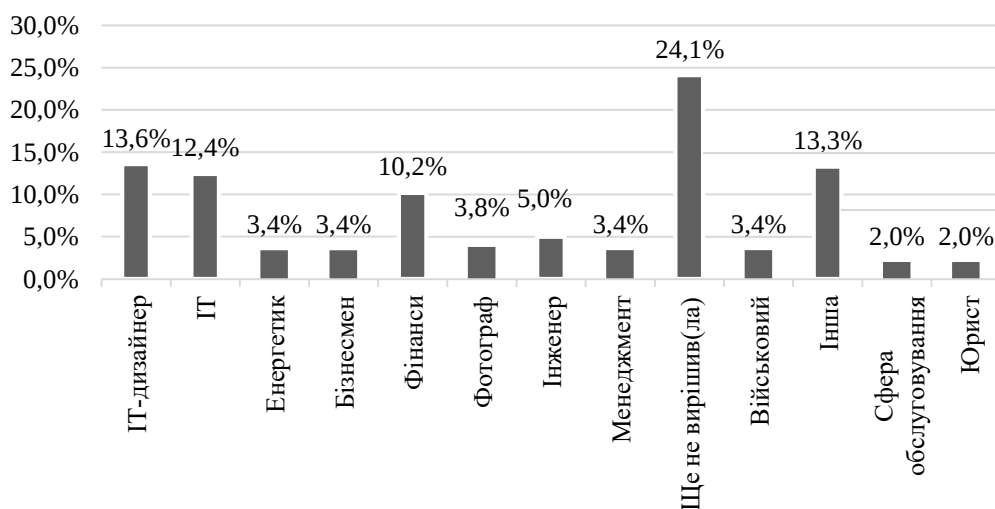


Рисунок 1.6 – Майбутня спеціальність студентів

Згідно з рисунку 1.6 більшість студентів ще не вирішили, ким вони мріяли стати після випуску, наступним у рейтингу є творчі професії дизайнера і на третьому місці IT спеціальності. Серед інших спеціальностей були зазначені художник, історик, журналіст, конструктор одягу, сміттєпереробка та перетворити хобі у роботу.

Наступне запитання було «Чи знайомі ви з дуальною формою освіти?» (рисунок 1.7).

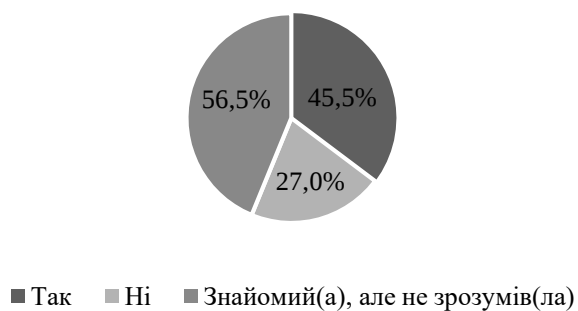


Рисунок 1.7 – Ознайомленість студентів із дуальною освітою

Згідно з рисунком 1.7 більшість студентів знайома з дуальною формою освіти, проте 56,5% не зрозуміли суть даного формату навчання.

Запитання 8 «Чи поєднуєте ви навчання та роботу?» повинен був показати кількість студентів, які працюють під час навчання.

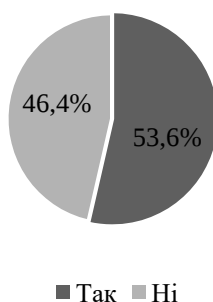


Рисунок 1.8 – Поєднання роботи та навчання

Згідно з рисунком 1.8 53,6% поєднують навчання та роботу.

Далі завдяки питанню «З якого курсу ви поєднуєте навчання та роботу?» було досліджено з якого саме курсу студенти починають працювати та навчатись (рисунок 1.9).

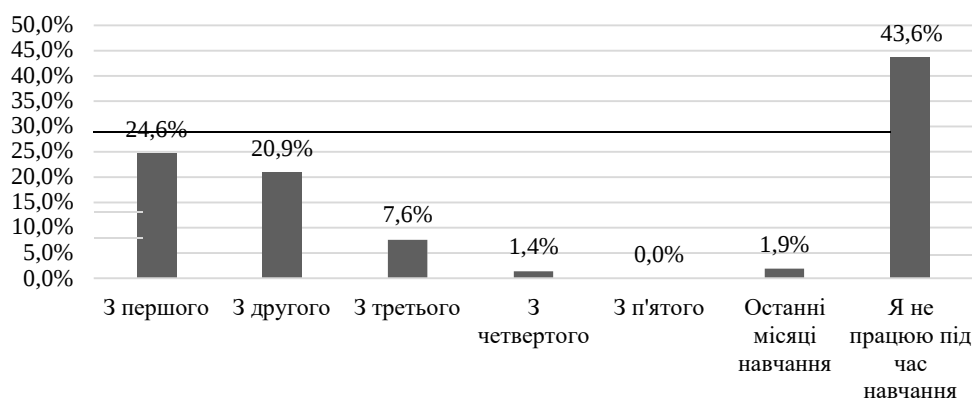


Рисунок 1.9 – Поєднання студентами навчання та роботи

Відповідно до рисунку 1.9 більшість студентів (24,6%) починають працювати з першого курсу, а (20,9%) – з другого. Найменше студенти починають працювати з четвертого та п'ятого курсів.

У наш час дуже важливо володіти іноземною мовою, особливо англійською. Тому студентам було поставлено відповідне запитання «Який у вас рівень володіння англійською?» (рисунок 1.10).

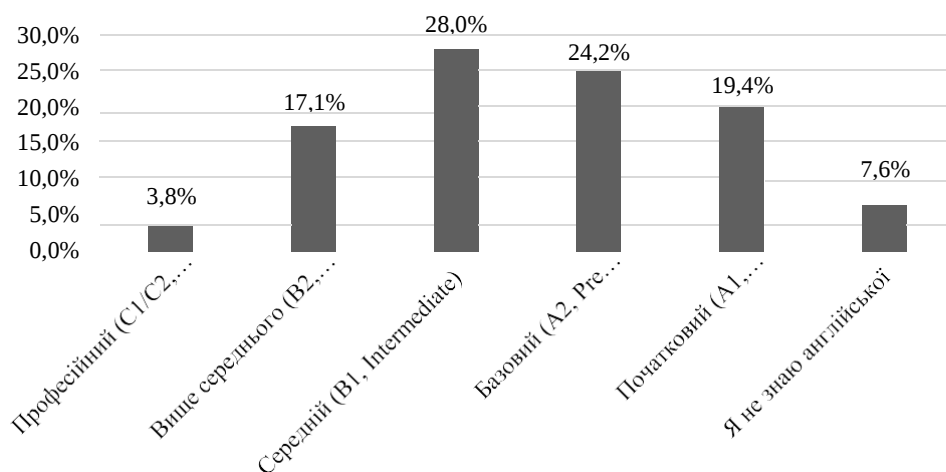


Рисунок 1.10 – Рівень знання студентами англійської мови

Отже, згідно з рисунком 1.10 більшість студентів має середній та базовий рівень знань англійської мови і лише 3,8% знають англійську на професійному рівні.

Для опитування було важливо дізнатись «Яку компанію ви вважаєте найкращою для співпраці (Де б ви мріяли працювати)?», щоб розуміти потенціал та бажання студентів. Відповіді студентів було розподілено на групи задля кращого зображення результату.

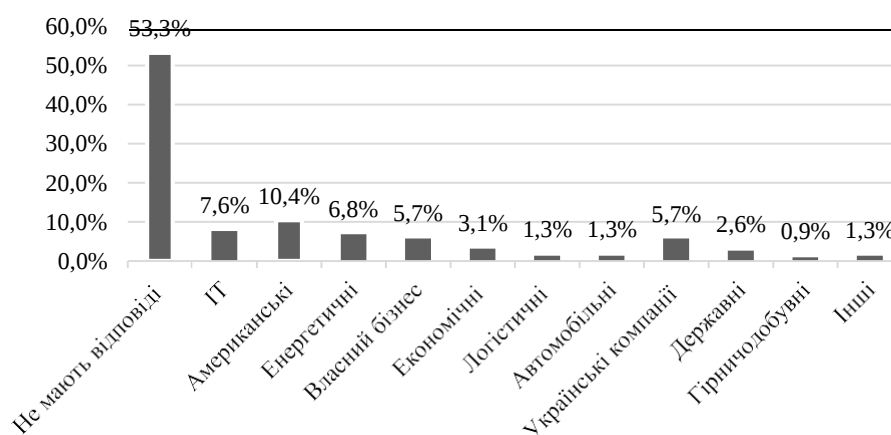


Рисунок 1.11 – Найкращі компанії для співпраці на думку студентів

Згідно з результатами зображеними на рисунку 1.11 53,3% студентів не мають конкретної компанії для прикладу. 10,4% студентів відповіли відомі американські компанії, такі як Google, Apple, SpaceX, Facebook тощо. 7,6% студентів мріють працювати у ІТ компаніях, 6,8% – енергетичні та 5,7% студентів мріють мати власний бізнес чи працювати на українські компанії.

Питання «Яка галузь роботи для вас найбільш приваблива?» розкриває напрямок думок щодо роботи у студентів.

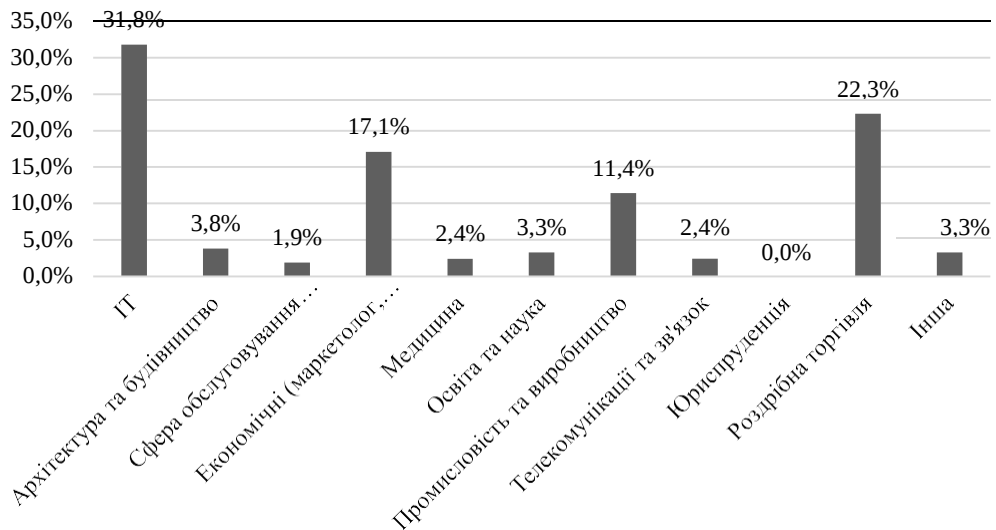


Рисунок 1.11 – Найпривабливіша галузь роботи для студентів

Найбільше студентам подобається ІТ галузь (31,8%), далі йде роздрібна торгівля (22,3%), економічна галузь (17,1%) та промислова галузь (11,4%). Інші варіанти відповіді набрали менше 5%.

Питанням «Що для вас важливо у роботодавці?» було досліджено думку студентів щодо важливих умов для праці, які вони розглядають під час пошуку роботи.

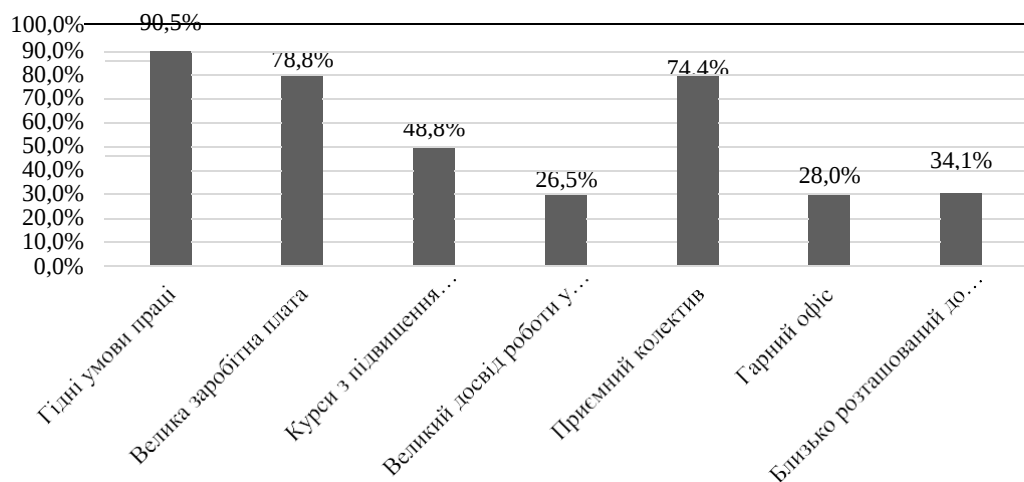


Рисунок 1.12 – Переважні умови праці

Згідно з рисунку 1.12 більшості студентам важливі гідні умови праці, заробітна плата та приємний колектив. Також 48,8% важливо мати курси з підвищення кваліфікації.

Питання 13 «Звідки ви частіше всього дізнаєтесь інформацію про роботодавців?» поставлено задля розуміння шляху пошуку студентами роботи.

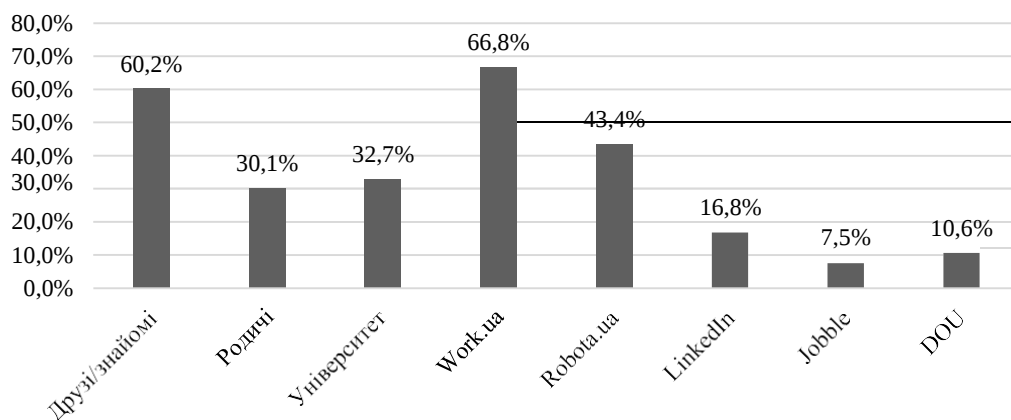


Рисунок 1.13 – Місце пошуку роботи студентами

Отже, більшість студентів шукають роботу на пошукових сайтах, таких як Work.ua та Robota.ua (66,8% і 43,4% відповідно), та за порадою друзів чи знайомих (60,2%). Також студенти шукають роботи за допомогою родичів чи університету, у якому вони навчаються.

Відповідно під час пошуку роботи можуть виникнути труднощі, тому було поставлено наступне запитання «З якими складнощами ви стикаєтесь під час пошуку роботи?» (рисунок 1.14).

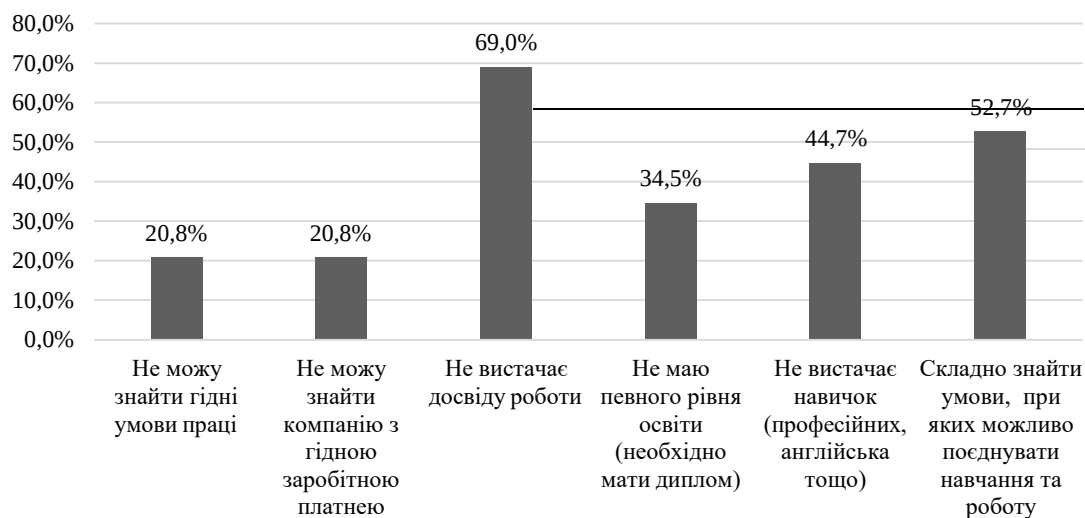


Рисунок 1.14 – Труднощі, які виникають під час пошуку роботи

З рисунку 1.14 видно, що найбільшими труднощами є недостатність досвіду, навичок (69% та 44,7% відповідно) та складність знайти умови для поєднання навчання та роботи (52,7%).

Відповідно під час пошуку студент розраховує отримати певну заробітну плату, яка його влаштує. Тому питання 15 таке: «Які ваші очікування щодо першої заробітної плати?».

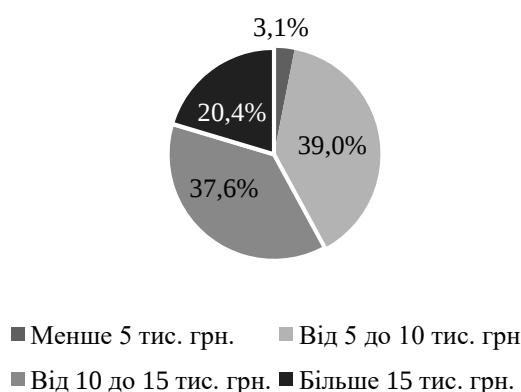


Рисунок 1.15 – Очікувана перша заробітна плата

Згідно з рисунком 1.15 більшість студентів планують вперше отримати заробітну плату у розмірі від 5 до 10 тис. грн. (39%), а також 37,6% мріють отримати від 10 до 15 тис. грн. Найменше всього студенти мріють отримати першу заробітну плату розміром менше 5 тис. грн.

Останнє питання було «Які ваші рекомендації щодо покращення освітнього процесу у напрямку набуття практичних професійних навичок?», задля розуміння студентської думки щодо освітньої програми (рисунк 1.16).

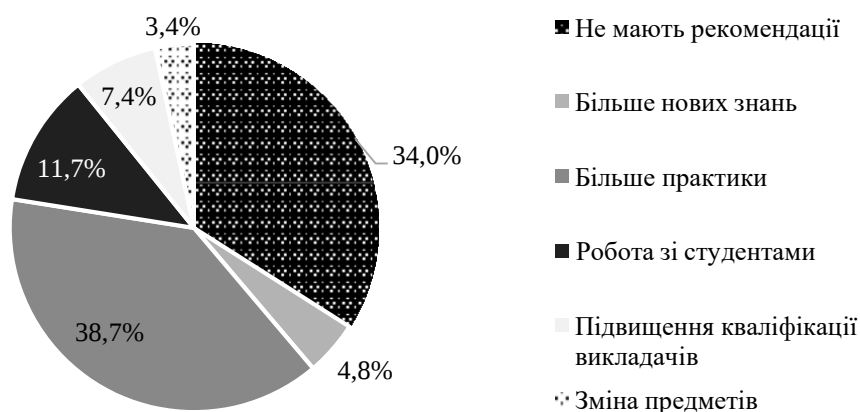


Рисунок 1.16 – Рекомендації студентів щодо покращення освітнього процесу в НТУ «Дніпровська політехніка»

Згідно з результатами 38,7% студентів не вистачає практичного досвіду під час навчання, 34% – не мають рекомендацій, щодо покращення освітнього процесу, а 11,7% – прагнуть отримати більше роботи зі студентами.

1.2 Маркетингове дослідження (фокус-група) очікувань стейкхолдерів НТУ «Дніпровська політехніка»

Поки проводилось опитування студентів, було проведено онлайн фокус-групу з роботодавцями. Для цього було завчасно обговорено дата, час та місце зустрічі з респондентами. Після обговорення кожному респонденту було надіслано лист на електронну пошту, де було зазначено дата, час та місце зустрічі з роботодавцями на платформі Microsoft Teams, куди їх завчасно додали. Під час фокус-групи респондентів було опитано за анкетой (додаток Г) та після її завершення було відкрите обговорення, щодо покращення

освітнього процесу та співпраці з університетом. Результати дослідження зазначені нижче.

Першим питанням було досліджено найбільш затребувані спеціальності роботодавцями (рисунок 1.17).

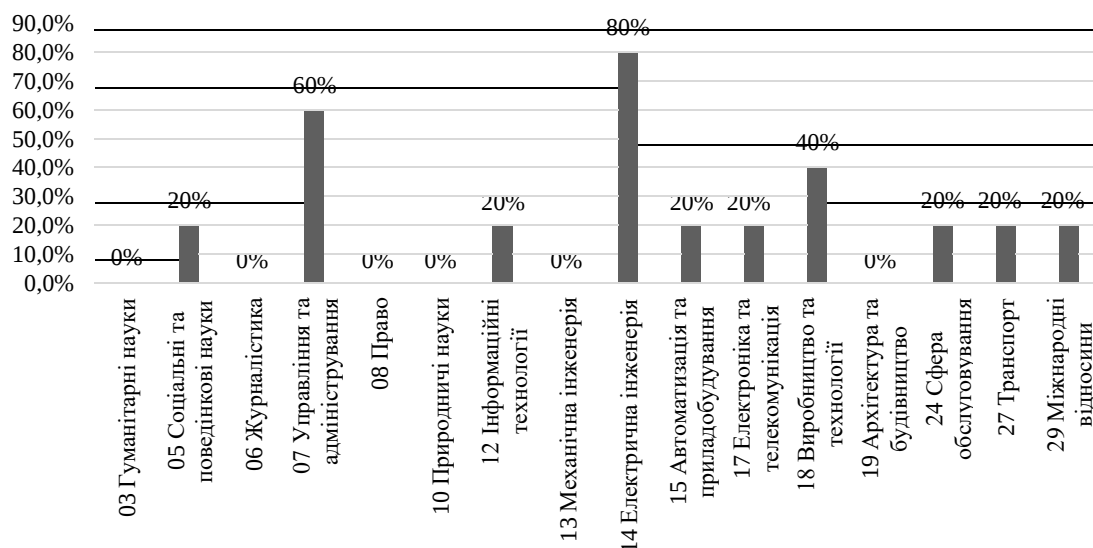


Рисунок 1.17 – Затребувані роботодавцями групи спеціальностей

Згідно з рисунком 1.17 найбільш затребуваними є спеціальності 14 Електрична інженерія та 07 Управління та адміністрування, також є затребуваність у спеціальностях 18 Виробництво та технології.

Другим питанням «На яку посаду найчастіше необхідно знаходити співробітника?» було досліджено конкретні професії, які затребувані на ринку праці (рисунок 1.18).

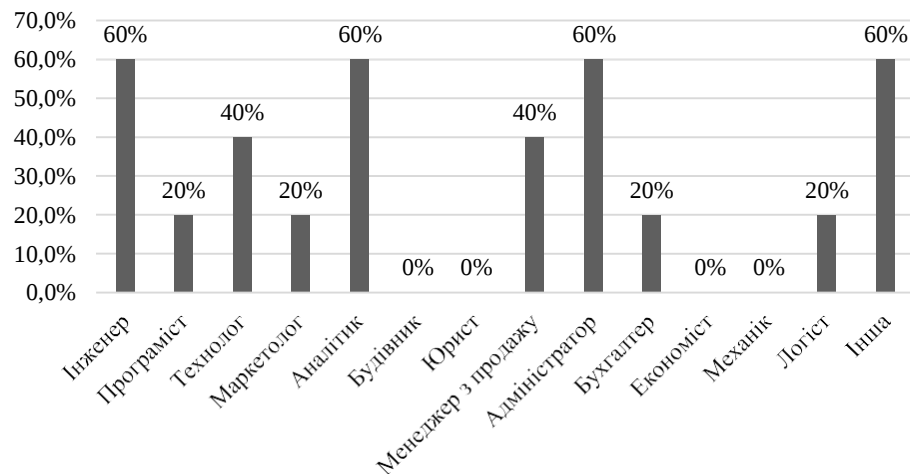


Рисунок 1.18 – Затребувані роботодавцями професії

Отже, найбільш затребуваними професіями є інженер, аналітик, адміністратор та інші. Наступними за популярністю є технолог та менеджер з продажу. Також на ринку праці затребувані маркетологи, програмісти, бухгалтери та логісти. Інші ж професії не мали затребуваності у опитаних роботодавців.

Щоб дослідити категорію «Інша» з попереднього питання, було поставлено запитання «Потребу в яких фахівцях ви відчуваєте найбільш?». Респонденти дали такі відповіді (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 – Фахівці, яких потребують роботодавці

Номер респондента	Затребувані фахівці
1	Менеджер, логіст, аналітик
2	Маркетолог, hr, технолог, адміністратор тощо. Проблема с вузьким спектром компетенцій, низьким рівнем навичок в роботі в польових умовах, вміють пропрацювати стратегію, проте не вміють донести свої ідеї та вимоги персоналу, показувати на власному прикладі тощо
3	Електромонтер з експлуатації розподільних мереж
4	Кваліфіковані управлінці, а саме ІНЖЕНЕРИ-програмісти
5	Технолог

Згідно з таблицею 1.1 роботодавцям необхідні інженери-програмісти, електромонтери та вже зазначені у другому питанні фахівці, які дійсно вміють і знають, як донести інформацію до персоналу.

Після того, як було досліджено затребувані професії, за необхідністю постали визначити критерії, які важливі у співробітнику роботодавцю. Тому було поставлено таке запитання «Які якості найцінніші для Вас у співробітнику?», де необхідно було поставити оцінку від 1 до 5, де 1 – не найцінніше, 5 – найцінніше фактори (рисунок 1.19).

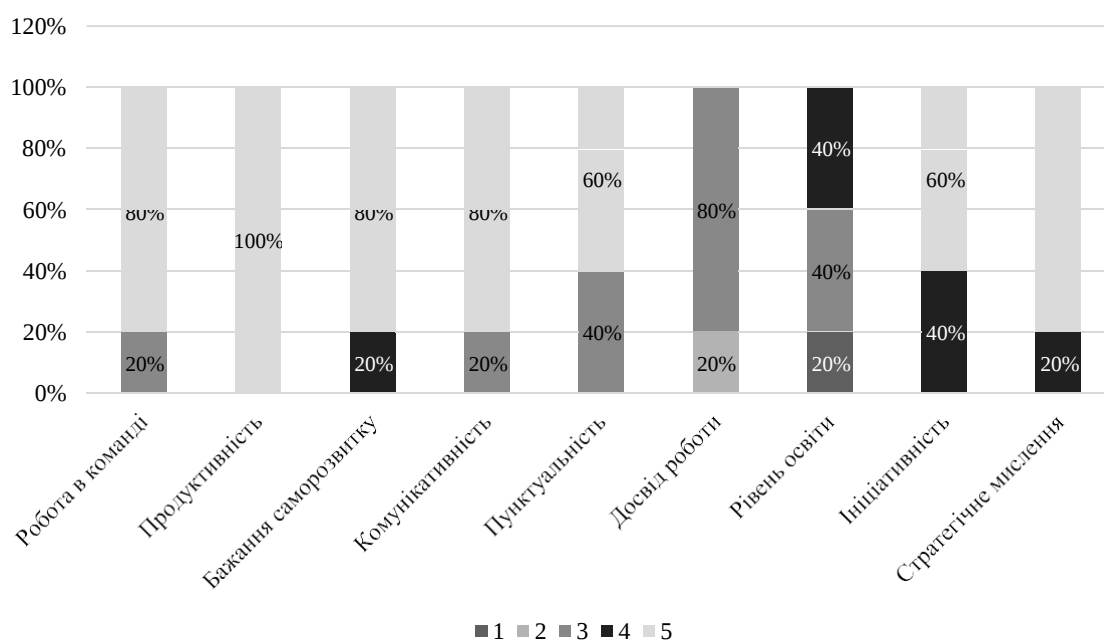


Рисунок 1.19 – Фактори, які роботодавці цінують у співробітниках

Отже, найбільше роботодавці цінують продуктивність у співробітниках, далі йде робота в команді, бажання саморозвитку, комунікативність та стратегічне мислення людини. На третьому за важливістю є ініціативність та пунктуальність. Критерії досвід роботи та рівень освіти є середніми за цінністю у співробітнику.

Проте, щоб дізнатись напевно було поставлено наступні запитання: «Чи важливо для Вас, щоб майбутній співробітник мав досвід роботи?», «На скільки прийнятним для Вас є те, що співробітник буде паралельно роботі навчатись?», де необхідно було поставити оцінку від 1 до 5, де 1 – неприйнятно, 5 – прийнятно, та «Чи важливо для Вас який університет закінчив та який

рівень освіти отримав співробітник?». Результати цих питань наведені у рисунках 1.20-1.22.

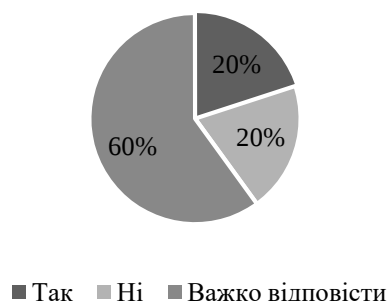


Рисунок 1.20 – Наявність досвіду роботи у співробітника

Згідно з рисунком 3.20 більшості роботодавців все ж таки важко відповісти про наявність досвіду роботи. Інші ж розділи свою думку навпіл, де одній частині важливо, щоб співробітник мав досвід роботи, а іншим – ні.

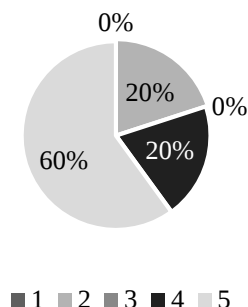


Рисунок 1.21 – Прийнятність паралельного навчання та роботи співробітника

З рисунку 1.21 видно, що думки респондентів розділились. 60% та 20% роботодавців вважають за прийнятним поєднувати роботу та навчання, інші 20% вважають це не дуже прийнятним поєднанням.



Рисунок 1.22 – Наявність освіти у співробітника

З рисунку 3.22 було виявлено, що більшості (60%) респондентам не важливо наявність освіти у співробітника, інші 40% навпаки вважають за потрібним наявність досвіду у людини.

Наступні питання «Чи важлива для вас можливість діалогу з університетом щодо підготовки фахівців?» та «Чи є у вас досвід участі в обговоренні освітніх програм/навчальних курсів з підготовки необхідних вам фахівців?» були поставлені задля можливості майбутньої співпраці з компаніями (рисунок 1.23, 1.24).

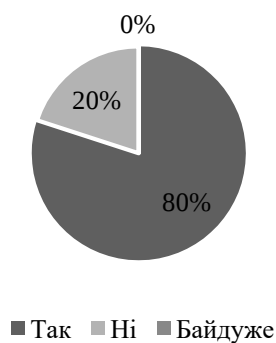


Рисунок 1.23 – Наявність діалогу з університетом

Згідно з рисунком 1.23 80% компаній важливо мати діалог з університетом і лише 20% – ні.

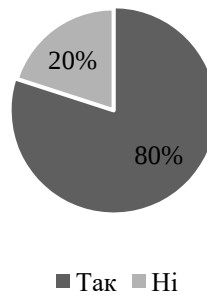


Рисунок 1.24 – Наявність досвіду в обговоренні освітніх програм

А з рисунку 1.24 виявлено, у більшості роботодавців вже є досвід в обговоренні освітніх програм, задля покращення навчального процесу.

У сучасному світі багатьом спеціальностям необхідне знання англійської мови, тому було поставлено запитання «Чи важливо для Вас, щоб майбутній співробітник мав знання англійської чи іншої мов?» (рисунок 3.25).

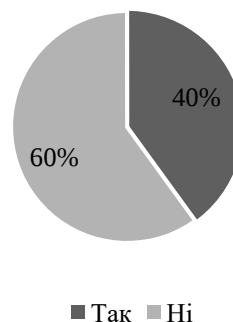


Рисунок 1.25 – Володіння англійською мовою у співробітників

Як видно з рисунку 3.25 більшості респондентів не важливо, щоб співробітник мав знання англійської мови, а 40% – важливо.

Далі постало питання дослідити «Де частіше всього Ви шукаєте співробітників?». Результати наведені у рисунку 3.26.

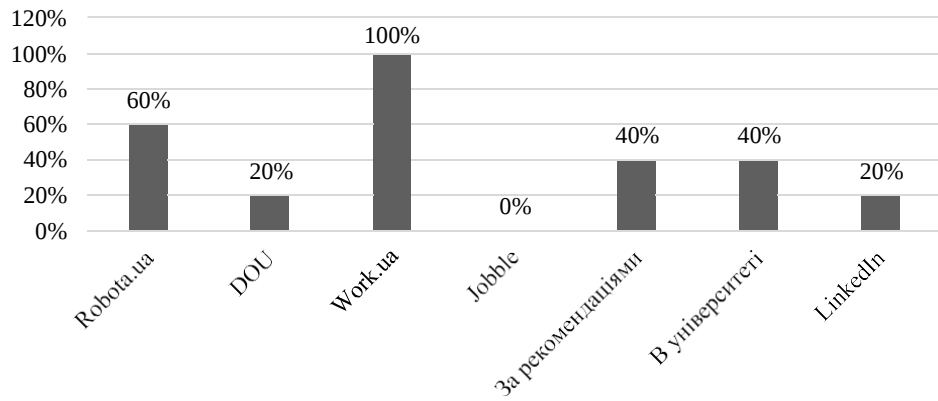


Рисунок 1.26 – Місце пошуку співробітників

Згідно рисунку 1.26 більшість респондентів шукають спеціалістів за допомогою сайтів Work.ua (100%) та Robota.ua (60%). Далі йдуть рекомендації та пошук фахівців через університет. На третьому місці сайти DOU та LinkedIn. І ніхто з респондентів не шукає співробітників на сайті Jooble.

Далі було досліджено перешкоди, які виникають у роботодавців під час пошуку спеціалістів. Тому було поставлено запитання «Які складнощі виникають під час пошуку нових співробітників?» (рисунок 1.27).



Рисунок 1.27 – Складнощі, які виникають під час пошуку нових співробітників

Отже, згідно з рисунком 1.27 найбільша проблема – це важко знайти висококваліфікованого співробітника. 40% респондентів відповіли, що важко знайти людину, яка погодилась на той рівень заробітної плати, що може надати підприємство. 20% зазначило, що важко знайти людину зі знанням англійської мови та з досвідом роботи.

Дізнавшись про наявні проблеми наступним етапом було дослідити умови праці, які роботодавці готові надати співробітникам, звідси постало питання «Які саме умови роботи Ви готові надати співробітнику?» (рисунок 1.28).

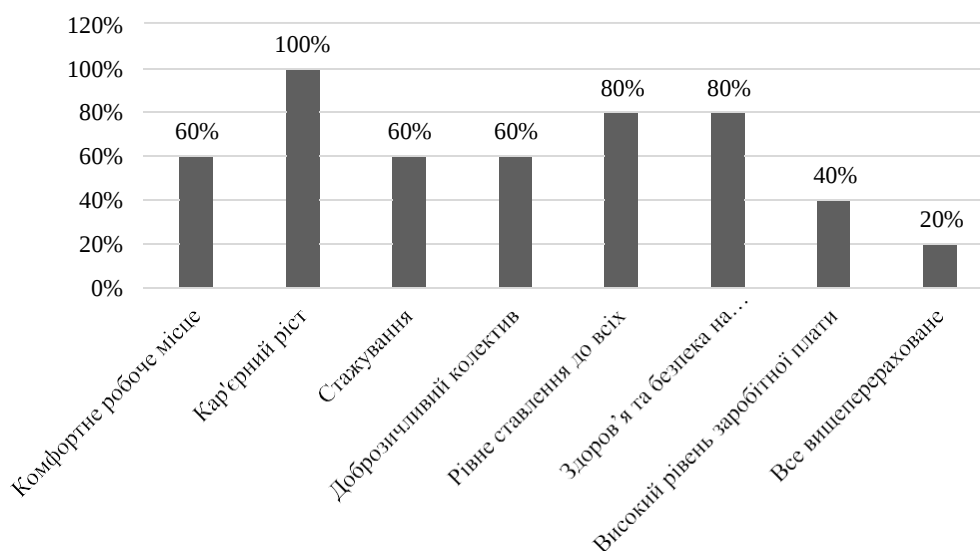


Рисунок 1.28 – Умови праці, які роботодавці готові надати

Отже, 100% респондентів готові надати кар'єрний ріст співробітнику на роботі. 80% надають рівне ставлення та здоров'я і безпеку на робочому місці. 60% роботодавців готові надавати комфортне робоче місце, стажування та доброзичливий колектив. 40% надають високий рівень заробітної плати та 20% все вищеперераховане.

Згідно з минулим питанням необхідно було дослідити «Яку заробітну плату Ви готові надати студенту?» задля розуміння ситуації на ринку (рисунок 1.29).

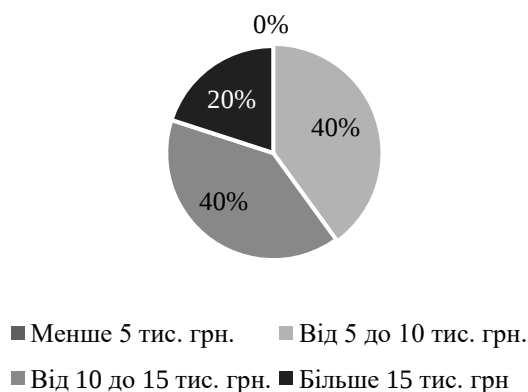


Рисунок 1.29 – Рівень заробітної плати для студента

Отже, 40% респондентів готові виплачувати заробітну плату у сумі від 5 до 10 тис. грн та від 10 до 15 тис. грн. А 20% готові надати заробітну плату співробітникам більше 15 тис. грн.

Також необхідно було дізнатись, чи готовий респондент сплачувати за підвищення кваліфікації (рисунок 1.30).

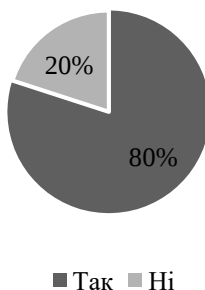


Рисунок 1.30 – Готовність роботодавця сплачувати за підвищення кваліфікації

Згідно з результатами опитування 80% респондентів готові сплачувати за підвищення кваліфікації і лише 20% відмовились.

Наступні питання стосувались обізнаності роботодавців про дуальну освіту та їх готовність співпраці за цим напрямком. Тому було поставлено наступні запитання «Чи знаєте Ви про дуальну форму навчання?», «Чи готові Ви співпрацювати з університетом за дуальною формою освіти?» та «Чи готові

Ви оплатити навчання студента в університеті при дуальній формі освіти?». Результати опитування наведені на рисунках 1.31-1.33.

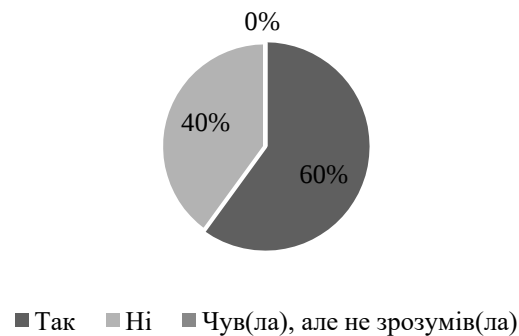


Рисунок 1.31 – Обізнаність роботодавців щодо дуальної форми здобуття освіти

Згідно з рисунку 1.31 60% опитаних ознайомлені з дуальною формою навчання і 40% – ні.

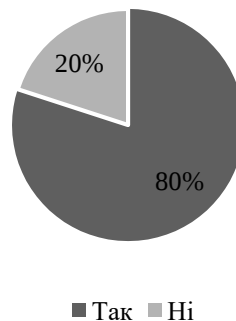


Рисунок 1.32 – Готовність роботодавців співпрацювати з університетом у рамках дуальної освіти

З рисунку 1.32 видно, що 80% готові дізнатись та співпрацювати з університетом за дуальною формою здобуття освіти і лише 20% – відмовились.