



Випускники українських ВНЗ  
очима роботодавців



# ЗМІСТ

ОПИС ДОСЛІДЖЕННЯ	4
ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ	5
ОЦІНКА РОБОТОДАВЦЯМИ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ	7
ДЕФІЦИТНІ НАВИЧКИ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ	7
СИЛЬНІ ТА СЛАБКІ СТОРОНИ НИНІШНІХ ВИПУСКНИКІВ	10
КАДРОВІ ВПОДОБАННЯ РОБОТОДАВЦІВ: ЧИННИКИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРИЙОМ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ НА РОБОТУ	13
СПЕЦИФІКА ПРИЙОМУ НА РОБОТУ	14
Програми співробітництва з ВНЗ як елемент системи відбору та підготовки персоналу	16
НЕОБХІДНІ ЗМІНИ У ПРОГРАМАХ НАВЧАННЯ У ВНЗ	17
НАЙПОПУЛЯРНІШІ ВНЗ СЕРЕД РОБОТОДАВЦІВ	18
Критерії ефективності роботи університету	19

# АВТОРИ ЗВІТУ

Андрій Кашин, координатор проектів, Київський міжнародний інститут соціології

Євгенія Польщикова, аналітик, Київський міжнародний інститут соціології

Юлія Сахно, аналітик, Київський міжнародний інститут соціології

## **Опис дослідження**

Щоби більш комплексно оцінити якість освіти, яку надають українські вищі навчальні заклади, учасникам дослідження (випускникам і представникам компаній-роботодавців) у межах проекту «Рейтинг ВНЗ України «Компас-2012» ставили додаткові запитання стосовно різних аспектів діяльності ВНЗ, досвіду працевлаштування, професійних навичок і компетенцій випускників. У 2012 році в рамках дослідження було опитано представників 845 великих і середніх компаній-роботодавців та 1156 випускників із 232 вищих навчальних закладів України. Польовий етап дослідження «Рейтинг ВНЗ України «Компас» проводився у лютому - березні 2012 року із застосуванням методів особистого та телефонного інтерв'ю, опитування за допомогою електронної пошти та онлайн-опитування. Така дослідницька методологія була обрана з огляду на те, щоб досягнути якомога більше випускників різних ВНЗ і важкодоступних респондентів (роботодавців, експертів).

Також у період з 13 до 25 лютого 2012 року КМІС провів серію глибинних інтерв'ю із представниками HR-служб провідних українських і міжнародних компаній стосовно проблеми якості підготовки нинішніх випускників українських ВНЗ, навичок, яких їм бракує для успішної діяльності, та принципів прийому на роботу молодих фахівців цими компаніями. Загалом було проведено 10 інтерв'ю з представниками таких компаній: DTEK, Ernst&Young, KPMG, КУА Кінто, ІНКОМ, Київстар, МТС, СКМ, Carlsberg Ukraine, Coca-Cola Beverages Ukraine.

# ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

- Роботодавці неоднозначно оцінюють зміни в якості підготовки сучасних випускників українських ВНЗ: близько чверті (26%) вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників в українських ВНЗ погіршилася, на думку 30% — що не змінилася, і 20% роботодавців впродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів.
- Серед загальних тенденцій, які могли б описати особливості та характеристики сучасного випускника, респонденти під час експертних інтерв'ю багато говорили про падіння за останні роки середнього рівня знань. Маючи на увазі не тільки про знання за фахом, але й недостатній рівень базової грамотності: неволодіння усною і письмовою українською або російською мовами, про загальну ерудицію, знання в галузі загальноосвітніх дисциплін тощо.
- Найбільш важливими якостями працівників, на думку роботодавців, є практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. І саме цих навичок, за оцінками роботодавців, найчастіше бракує молодим спеціалістам. Великі підприємства більш гостро відчують недостатню компетентність молодих спеціалістів — адже, зазвичай, чим більше підприємство, тим вищий і жорсткіший рівень вимог, а, отже, тим відчутніша нестача тих або інших навичок у співробітників.
- Першочерговою проблемою так само лишається розрив між теоретичними знаннями, які дає ВНЗ, і їх практичним застосуванням у реальних умовах.
- Дані репрезентативного опитування роботодавців гармонійно доповнюються результатами якісного дослідження. Експерти у сфері управління персоналом (директори з персоналу провідних компаній та фахівці у цій сфері) підтверджують наявність розриву у тих навичках, які отримує випускник ВНЗ, і тими навичками, які необхідно мати вже працівнику компанії.
- Випускники, порівняно із роботодавцями, помітно переоцінюють важливість навичок роботи із комп'ютером та знання



іноземних мов, проте менше ваги надають практично-професійним навичкам та умінню вирішувати проблемні ситуації.

- Найбільша кількість (46%) випускників відчувають, що їм не вистачає знання іноземних мов. Близько чверті випускників (25%) відчувають брак практичних професійних навичок, 13% – менеджерських навичок та навичок роботи із клієнтами, 9% – аналітичних навичок. Лише 8% випускників визнають, що їм не вистачає уміння вирішувати проблемні ситуації (хоча на нестачу таких навичок у випускників вказали 38% роботодавців).
- «Амбіційні», «ініціативні», «активні», «цілеспрямовані», «невизначені». Саме таким набором визначень найчастіше описують сучасного випускника HR-фахівці у експертних інтерв'ю.
- Серйозною перешкодою в роботі стає відсутність (або недостатній рівень володіння) так званих soft skills: «комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль». Як свідчать результати якісного дослідження, розвиток таких навичок становить стандартну частину програми навчання нових співробітників у багатьох компаніях.
- Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії вважають відірваність знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі і нерозуміння того, як цей бізнес працює. Оскільки саме ця проблема зустрічається найчастіше, всі опитані компанії намагаються вирішувати її власними силами – шляхом додаткового навчання «новачків» безпосередньо в компанії, а також співробітництва з ВНЗ.
- Брак спеціальних знань (крім відірваності теоретичної підготовки від практики бізнесу) сильніше за все відчувається експертами у випускників технічних спеціальностей і бухгалтерії-аудиту. Для представників інженерно-технічних спеціальностей брак практичних знань і навичок часто є більш критичним, оскільки від таких навичок може залежати безпека і життя не тільки самого співробітника, але і його колег.
- Більшість основних недоліків випускників, з якими зіштовхуються компанії, – відсутність практичних знань та уявлень про роботу в компанії, брак знань за фахом або загальноосвітніми предметами, відсутність soft skills – експерти пов'язують із недоліками в системі освіти. Необхідні зміни, на думку експертів, – це збільшення практичної складової в освітньому процесі і відновлення матеріально-технічної

бази ВНЗ. Більшість експертів можливість таких змін бачать у поглибленні співробітництва між ВНЗ і бізнесом: залученні співробітників компаній до читання лекцій і семінарів, проведення практики для студентів і викладачів на базі компаній тощо.

- За останні роки значно покращилося знання випускниками іноземних мов, але часто навички активного користування все ще не відповідають потребам компаній.
- Найбільше компанії насамперед звертають увагу на розумові навички претендентів – креативність, здатність аналізувати інформацію, системність мислення, здатність до самонавчання тощо (54%), особистісні якості (стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність тощо; 51%), рівень розвитку практичних навичок за фахом (47%) і рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів, розв'язання конфліктів, роботи в команді, роботи із клієнтом тощо; 37%).
- За даними експертних інтерв'ю за рівної професійної підготовки претендентів експерти роблять вибір на основі особистих якостей. Найчастіше компанії цікавлять насамперед мотивація випускників, їхнє бажання і готовність вчитися на робочому місці, вміння творчо підходити до роботи, працювати в команді, правильно розставляти пріоритети.
- Відповідність корпоративній культурі компанії – ще один важливий аспект при виборі потенційного співробітника. Так, компанії, що вважають себе такими, що розвиваються, активними, агресивними, більш схильні приймати випускників з явними лідерськими якостями, більш амбіційних.
- За словами експертів, компанії розглядають співробітництво із профільними для них ВНЗ і ПТУ як пріоритет. Умовно програми співробітництва можна розділити на «презентаційні» і «конкурсні». Презентаційні програми своєю метою ставлять скоріше інформування студентів про роботу компанії, можливості працевлаштування в ній, а також про особливості ринку в цілому. Конкурсні програми – інструмент відбору і підготовки конкретних кадрів для роботи в компанії, що починається найчастіше з перших курсів ВНЗ.
- За оцінками роботодавців і випускників, найкращим свідченням ефективності роботи університету є практична цінність і відповідність освітніх послуг потребам ринку праці, а показники наукової діяльності і впливу на суспільне життя відходять на другий план.

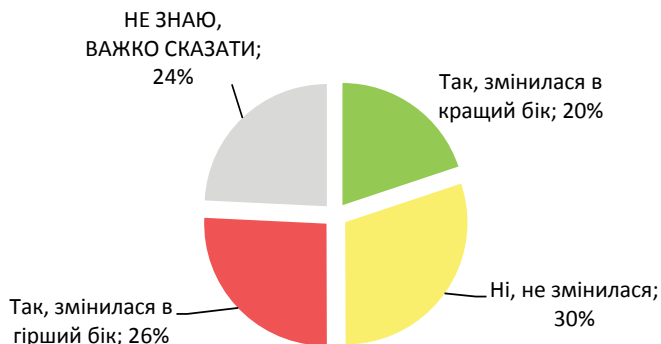


# ОЦІНКА РОБОТОДАВЦЯМИ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

За даними репрезентативного опитування представників великих і середніх компаній-роботодавців, у абсолютній більшості компаній (71% від числа опитаних) працюють молоді спеціалісти 2006-2011 років випуску.

Думки роботодавців щодо якості підготовки молодих спеціалістів розділилися: близько чверті (26%) роботодавців вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників в українських ВНЗ погіршилася, на думку 30% — що не змінилася, і 20% роботодавців впродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів.

На Вашу думку, чи змінилася і, якщо так, то в якому напрямку якість підготовки випускників українських ВНЗ за останні 5 років?



## Дефіцитні навички молодих спеціалістів

На думку роботодавців, найбільш важливими якостями працівників є практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та навички роботи з клієнтами. І саме цих навичок, за оцінками роботодавців, найчастіше бракує молодим спеціалістам.

Зокрема, на нестачу у нинішніх випускників практичних навичок скаржилися 61% усіх роботодавців, на відсутність уміння вирішувати проблемні ситуації вказали 38%, а що молодим спеціалістам бракує навичок роботи з клієнтами — 32% опитаних



роботодавців. Окрім цього, чверть роботодавців вважає недостатнім рівень знання іноземних мов, навичок письмового і усного спілкування, менеджерських і аналітичних навичок, а також теоретичних знань за фахом. При цьому великі підприємства більш гостро відчувають недостатню компетентність молодих спеціалістів — адже, зазвичай, чим більше підприємство, тим вищий і жорсткіший рівень вимог, а, отже, тим відчутніша нестача тих або інших навичок у співробітників.

Тобто, як видно, перелік претензій роботодавців до нинішніх випускників є досить широким. Проте першочерговою проблемою так само лишається розрив між теоретичними знаннями, які дає ВНЗ, і їх практичним застосуванням у реальних умовах.

---

Яких, на Вашу думку, навичок не вистачає нинішнім випускникам українських ВНЗ незалежно від спеціальності? (опитування роботодавців)



---

Дані репрезентативного опитування роботодавців гармонійно доповнюються результатами якісного дослідження. Експерти у сфері управління персоналом (директори з персоналу провідних компаній та фахівці у цій сфері) підтверджують наявність розриву у тих навичках, які отримує випускник ВНЗ, і тими навичками, які необхідно мати вже працівнику компанії.

*«Навряд чи в Україні знайдеться хоча б один роботодавець, який був би повністю задоволений якістю підготовки сучасних випускників. Як правило, наймаючи фахівця, роботодавець ще пари років «тюнінгує» його, вкладаючи у цю «доробку» і час, і кошти».*

Випускники дещо по-іншому уявляють, яких навичок від них очікують роботодавці. Порівняно із роботодавцями, вони поміт-

но переоцінюють важливість навичок роботи із комп'ютером та знання іноземних мов, проте менше ваги надають практично-професійним навичкам та умінню вирішувати проблемні ситуації.

За даними репрезентативного опитування представників великих і середніх компаній-роботодавців, у абсолютній більшості компаній (71% від числа опитаних) працюють молоді спеціалісти 2006-2011 років випуску.

Думки роботодавців щодо якості підготовки молодих спеціалістів розділилися: близько чверті (26%) роботодавців вказали на те, що за останні 5 років якість підготовки випускників в українських ВНЗ погіршилася, на думку 30% – що не змінилася, і 20% роботодавців впродовж останніх років зауважили покращення якості підготовки молодих спеціалістів.

На Вашу думку, які три з перелічених навичок (знань, умінь, компетенцій) є найважливішими



Відповідно, випускники не завжди адекватно оцінюють, яких навичок їм не вистає. Зокрема, найбільша кількість (46%) випускників відчувають, що їм не вистає знання іноземних мов. Близько чверті випускників (25%) відчувають брак практичних професійних навичок, 13% – менеджерських навичок та навичок роботи із клієнтами, 9% – аналітичних навичок. Лише 8% випускників визнають, що їм не вистає уміння вирішувати проблемні ситуації (хоча на нестачу таких навичок у випускників вказали 38% роботодавців). Іще менше випускників відчувають, що їм не вистає теоретичних знань, навичок письмового і усного спілкування, хоча близько п'ятої частини роботодавців вказали на дефіцит цих якостей серед нинішніх випускників.

Звісно, самооцінка і оцінка зі сторони досить часто не збігаються. Проте іншою причиною відмінностей у поглядах на дефіцит навичок може бути і те, що випускники не завжди адекватно оцінюють, яких саме компетенцій і на якому рівні від них очікує роботодавець – а це, в свою чергу, може перешкоджати саморозвиткові і вдосконаленню необхідних якостей.

Яких, на Вашу думку, навичок (знань, умінь, компетенцій)  
Вам не вистачає? (опитування випускників)



### Сильні та слабкі сторони нинішніх випускників

«Амбіційні», «ініціативні», «активні», «цілеспрямовані», «невизначені». Саме таким набором визначень найчастіше описують сучасного випускника HR-фахівці опитаних компаній.

«Амбіційність» молодих фахівців згадували абсолютно всі експерти. Тут варто зазначити, що саме ця риса сучасних випускників викликає найбільш сильні й далеко не завжди позитивні емоції у роботодавців. Причина такого ставлення криється в тому, що самооцінка випускників (особливо коли мова йде про «престижні» ВНЗ) буває сильно завищеною. У результаті випускник недостатньо мотивований до навчання на робочому місці, отримання досвіду роботи на стартовій позиції – йому здається, що він знає достатньо, і компанія зобов'язана забезпечити його гарною заробітною платою і більшим штатом підлеглих.

*«Такі, що бажать швидко просуватися кар'єрними сходами, не завжди готові вкладати час у персональний розвиток»*

Ставлення HR-фахівців до амбіційних випускників можна описати як неоднозначне.

*«Я майже на кожній зустрічі зі студентами постійно чую те саме: «прийшовши до вас у компанію, коли я матиму свою першу менеджерську позицію, який у мене буде службовий автомобіль, якою кількістю людей я буду керувати?» Я розумію, що гарний ВНЗ надягає якусь корону на голову студента, але потрібно, перш ніж ти будеш керувати іншими, навчитися керувати собою».*

Розкриваючи зміст вищезазначених понять, експерти кажуть, що цілеспрямованість та ініціативність — це готовність випускників до саморозвитку, додаткового навчання, тяга до знань.

*«Дуже швидко здатні працювати з великими абсолютно різними масивами інформації. Це особливість останнього покоління, що є. Загалом, готові навчатися. Ті, хто готовий, роблять це швидко і досить ефективно».*

Під **«активністю»** розуміється наявність у випускників широкого кола інтересів, окрім навчання і роботи, їхню соціальну активність (наприклад, волонтерську діяльність).

Саме такі характеристики найчастіше згадуються як переваги випускників останніх років.

*«Розмаїтість життєвих інтересів і захоплень, активність, здатність до творчості, захопленість спортом, гарне знання комп'ютерних додатків і англійської мови, адаптивність, прагнення до дотримання балансу робота/навчання/життя»*

Тут варто зауважити, однак, що зазначені вище позитивні характеристики експерти відносять в основному до «кращих» випускників, тих, хто проходить всі етапи відбору й отримує роботу в компанії.

**«Невизначеність»**, що часто згадується експертами, відноситься до основних недоліків випускників. Під невизначеністю HR-фахівці розуміють відсутність у випускників бачення власного майбутнього, чіткого розуміння мети і шляхів її досягнення. Відсутність подібного розуміння заважає гармонійному розвитку кар'єри випускника. У повсякденній роботі невизначеність виражається у невмінні правильно розставляти пріоритети (в першу чергу для себе), спробах «хапатися за кілька справ одразу», «робити все одночасно».

*«Низький ступінь готовності брати на себе відповідальність за особисті результати, слабке бачення і розуміння власних перспектив, невизначеність життєвих цілей і бажань».*

Невміння в цілому правильно керувати своїм часом, вірно розставляти пріоритети для себе і команди також згадувалося серед основних недоліків випускників.

Серйозною перешкодою в роботі стає відсутність (або недостатній рівень володіння) так званих soft skills: «комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль». Розвиток таких навичок становить стандартну частину програми навчання нових співробітників у багатьох компаніях.

*«Дуже важливо, щоб у людини була навичка вміння працювати у команді. На жаль, зараз із цим проблеми. У молодих амбіційних хлопців дуже розвинені лідерські якості. Це дуже здорово, це дуже вітається. Просто дуже важливо, щоб ще лідер умів створювати і працювати в колективі. Це непросте завдання».*

Значною проблемою (головною за результатами кількісного дослідження), абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії вважають відірваність знань від практики, непідготовленість до роботи в реальному бізнесі і нерозуміння того, як цей бізнес працює.

*«Спостерігається повне нерозуміння особливостей бізнесу в нашій країні».*

Оскільки саме ця проблема зустрічається найчастіше, всі опитані компанії намагаються вирішувати її власними силами – шляхом додаткового навчання «новачків» безпосередньо в компанії, а також співробітництва з ВНЗ.

Серед загальних тенденцій, які могли б описати особливості та характеристики сучасного випускника, експерти багато говорили про падіння за останні роки середнього рівня знань. Тут мова йде не тільки про знання за фахом, але й про недостатній рівень базової грамотності: неволодіння усною і письмовою українською або російською, про загальну ерудицію, знання в галузі загальноосвітніх дисциплін.





*«Чесно: рівень підготовки в останні роки стає все нижче і нижче. Базовий рівень підготовки, з яким приходять студенти. Якщо сам студент не займався додатково понад того, що дає ВНЗ, то часто рівень підготовки залишає бажати кращого. Навіть із загальноосвітніх предметів. Мови – це стандартно; якщо людина сама не займається, тоді те, що вона вивчає у ВНЗ, у 80% випадків – це непридатний рівень. У тому числі є купа безграмотних людей, які не можуть писати ні російською, ні українською добре».*

Багато експертів відзначали також нездатність деяких випускників швидко обробляти великі обсяги інформації, що стає все більш істотним недоліком при нинішньому збільшенні інформаційних потоків.

У результаті цінність таких характеристик як грамотність, ерудиція, здатність до роботи з великими обсягами інформації в очах компаній підвищується, стає більш очевидною, що має вагу при підборі персоналу.

Брак спеціальних знань (крім відірваності теоретичної підготовки від практики бізнесу) сильніше за все відчувається експертами у випускників технічних спеціальностей і бухгалтерії-аудиту. Наприклад, серед претендентів на аудиторські посади тільки близько 10% претендентів показують достатній рівень знань на попередньому тестуванні, проведеному компаніями.

Для представників інженерно-технічних спеціальностей брак практичних знань і навичок часто є більш критичним, оскільки від таких навичок може залежати безпека і життя не тільки самого співробітника, але і його колег.

*«Перш, ніж ми людину допустимо до роботи в шахті або роботі на станції, він повинен дуже багато знати і багато чого вміти. Це пов'язане з ризиком для здоров'я, не тільки свого, але й чужого».*

За останні роки значно покращилося знання випускниками іноземних мов, але часто навички активного користування все ще не відповідають потребам компаній. Випускники деяких технічних ВНЗ частіше за інших мають недостатнє знання англійської.

*«Хочу відмітити величезний недолік харчових ВНЗ – це слабкий рівень викладання англійської мови студентам»*

# КАДРОВІ ВПОДОБАННЯ РОБОТОДАВЦІВ: ЧИН- НИКИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРИЙОМ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ НА РОБОТУ

На що ж роботодавці у першу чергу звертають увагу, наймаючи на роботу нещодавніх випускників ВНЗ?

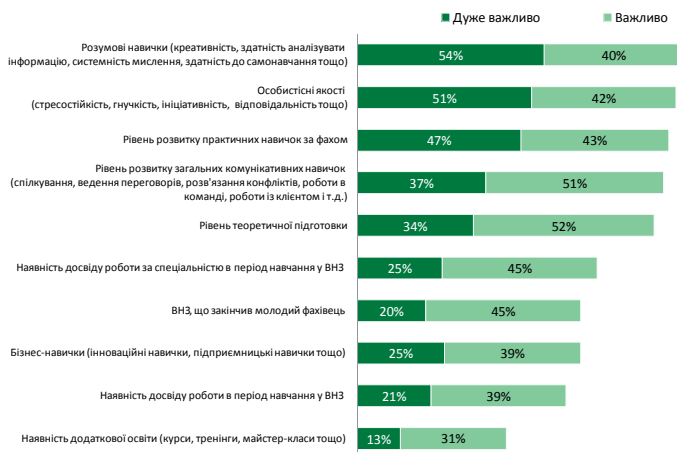
Як зазначають самі роботодавці, ВНЗ, який закінчив молодий фахівець, аж ніяк не є першочерговим критерієм при прийомі на роботу.

*«Сама по собі наявність диплому (нехай навіть найпрестижнішого ВНЗ) не стане перепусткою у команду. З іншого боку, безумовно, ми, за інших рівних умов, беремо до уваги і якість ВНЗ, в якому вчився кандидат на посаду, і місце ВНЗ у рейтингах, і середній бал диплому».*

Найбільше компаній насамперед звертають увагу на розумові навички претендентів – креативність, здатність аналізувати інформацію, системність мислення, здатність до самонавчання тощо (54%), особистісні якості (стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність тощо; 51%), рівень розвитку практичних навичок за фахом (47%) і рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів, розв'язання конфліктів, роботи в команді, роботи із клієнтом тощо; 37%).

Лише 13% компаній вважають дуже важливими такі фактори, як наявність додаткової освіти (тренінги, курси тощо), 21% – наявність досвіду роботи під час навчання у ВНЗ, 20% – ВНЗ, який закінчив молодий спеціаліст. Тобто претендент на ту чи іншу посаду має насамперед демонструвати загальні розумові здібності і фахові знання, а досвід роботи (особливо – не за фахом) і диплом при цьому стають другорядними.

## Наскільки важливі або не важливі наступні фактори при прийомі на роботу спеціалістів, що нещодавно закінчили навчання у ВНЗ



### Специфіка прийому на роботу

Професійна підготовка претендента може перевірятися у бесіді з керівником відповідного підрозділу, у вирішенні практичних завдань. Також перевіряється успішність студента. Варто відмітити, що багато експертів говорили про те, що віддають перевагу випускникам, які мали на курсі не найкращий рейтинг, але перебували у «першій десятці», оскільки рейтинг №1 часом означає зайву амбіційність студента.

*«Природно, ми звертаємо увагу в першу чергу на успішність. Якщо студент добре вчиться – це здорово. Це необов'язково повинен бути гіпертрофований відмінник, у якого все на сто, але, менше з тим, який має гарні показники по ключових напрямках навчання».*

Серед опитаних компаній лише деякі використовують стандартну методіку тестування при прийомі на роботу. Такими методами користуються компанії при наборі на спеціальність аудитора, бухгалтера.

*«Ми, в основному, набираємо найбільшу кількість студентів на посаду аудитора або помічника аудитора. Перевіряємо ми знання зазвичай у бухгалтерії, аудиті, англійську мову, логічне*

*мислення, здібності цього кандидата, працювати з цифрами та вербальною інформацією».*

За рівної професійної підготовки претендентів експерти роблять вибір на основі особистих якостей. Найчастіше компанії цікавлять у першу чергу мотивація випускників, їхнє бажання і готовність вчитися на робочому місці, вміння творчо підходити до роботи, працювати в команді, правильно розставляти пріоритети.

Більшу важливість набувають такі характеристики, як загальна ерудиція, письмова і усна грамотність випускника. Соціальна активність – ще один фактор, що набуває більшої ваги останнім часом.

*«Другий момент дуже важливий – його активна соціальна позиція. Десь бере участь, якимось себе виявляє, активний. Наприклад, ми з AIESEC дуже щільно працюємо. І це ні погано, ні добре. Ми просто розуміємо, що це частина молоді, яка більш соціально активна. А якщо ми беремо молодого, перспективного, талановитого парубка, то в нього повинна бути більш активна позиція, а не пасивна».*

Відповідність корпоративній культурі компанії – ще один важливий аспект при виборі потенційного співробітника. Так, компанії, що вважають себе такими, що розвиваються, активними, агресивними, більш схильні приймати випускників з явними лідерськими якостями, більш амбіційних.

*«Компанії важливі співробітники, які впевнено йдуть до поставленої мети, демонструючи при цьому командну гру, проактивність, націленість на результат».*

Від кандидата на посаду в таких компаніях більш активний стиль поведінки може знадобитися ще до проходження співбесіди:

*«Той, який сам діє, а не чекає дій з боку компанії, з боку кого-небудь. Який діє на випередження. Ми придивляємося до людей, які домагаються зустрічі. Ось надіслав резюме, не передзвонили. Він надіслав ще раз. Сам передзвонив, сам прийшов. Ось на таких людей ми схильні звертати увагу».*



Для компаній «сімейного типу» і для клієнтоорієнтованих посад амбіційність, навпаки, може стати основною причиною негативної відповіді претендентові, оскільки в таких випадках компанії шукають «командних», «неконфліктних» претендентів.

*«У нас є певний набір soft skills, які нам цікаві. Наприклад, неконфліктність людини, вміння прихилити до себе. У нашій роботі це важливо. Вони надаватимуть послуги нашим клієнтам. Природно, клієнт завжди повинен бути на першому місці... Але не тільки ці важливі. Ще лідерські задатки. Тому що якщо людина не буде лідером, не зможе повести за собою команду, то через три роки він уже не зможе в компанії працювати».*

*«Вміння працювати в команді. Одинаки у нас не працюють. Людина, яка хоче сама ставити собі завдання, сама себе моніторити, - нам така людина не потрібна».*

Програми співробітництва з ВНЗ як елемент системи відбору та підготовки персоналу

За словами експертів, компанії розглядають співробітництво із профільними для них ВНЗ і ПТУ як пріоритет. Всі компанії - учасники опитування мають досить масштабні та різноманітні програми співробітництва. Умовно такі програми можна розділити на «презентаційні» і «конкурсні». Багато компаній реалізують обидва типи співробітництва.

Презентаційні програми своєю метою ставлять скоріше інформування студентів про роботу компанії, можливості працевлаштування в ній, а також про особливості ринку в цілому.

*«У нас є програма «Крок у майбутнє», вона так і називається. Із КНЕУ ім. Гетьмана. Це профорієнтаційна програма. Ми перед собою ставимо завдання не навчити хлопців якимсь деталям та інше, а показати їм, які в них є можливості далі, куди вони можуть піти після ВНЗ».*

Презентаційні програми досить широко використовуються всіма компаніями, але часто мають «точковий» характер, не вимагають довгострокового зв'язку з конкретним ВНЗ.

Серед презентаційних заходів найчастіше практикується участь у ярмарках кар'єри, проведення лекцій і семінарів пред-



ставниками компанії, при цьому на семінарах можуть розбиратися конкретні приклади і завдання з практики.

*«Ми регулярно беремо участь у ярмарках вакансій від ВНЗ; також ми даємо можливість студентам пройти у нас практику. Для випускників у нас є програма стажування терміном на 6 місяців».*

Також поширена участь компаній в якості партнерів у різних конкурсах і програмах, як українських, так і міжнародних.

*«Ми підтримуємо низку ініціатив Європейського Союзу, українських органів влади та українських ЗМІ в галузі освіти».*

Конкурсні програми – інструмент відбору і підготовки конкретних кадрів для роботи в компанії, що починається найчастіше з перших курсів ВНЗ, хоча окремі компанії намагаються починати відбір потенційно перспективної молоді зі старших класів школи.

*«На постійній основі йде реалізація проекту «Школа – ВНЗ – Підприємство». Цей проект націлений на формування потенційного резерву кадрів для комбінату із числа підшефних шкіл, що вчать, і студентів Приазовського державного технічного університету (ПДТУ)».*

У рамках конкурсних програм проводиться відбір у групи стипендіатів, практика на підприємстві-спонсорі, додаткове навчання під керівництвом консультанта від компанії. Також перевага надається науковим устремлінням студентів у тій галузі, що цікавить компанію / відповідає можливому майбутньому напрямку роботи конкретного студента.

Такі програми більш характерні для компаній, де потрібні співробітники інженерно-технічних спеціальностей.

*«Ми з низкою ВНЗ уклали прямі договори. У нас специфічна політика. Ми працюємо з ВНЗ напряму. Формуємо у студентів 3-4 курсу ...групи, у них певний відсоток – держстандарт, 60%, і 40% – компанія. І через два роки ми їх забираємо в компанію. Ми платимо їм стипендію. Відбори відбуваються сильні. Сьогодні в нас укладені такі договори з ДонНТУ, НГУ і КПІ. І зараз працюємо з «Львівською політехнікою».*



Експерти підкреслюють, що такі програми вигідні і самим ВНЗ, оскільки роблять їх більш привабливими. Так, деякі ВНЗ останніми роками розпочали рекламувати абітурієнтам можливість участі у програмі як одну із переваг навчання в цьому ВНЗ, оскільки вона надає високу ймовірність гарантованого працевлаштування.

Ще однією розповсюдженою практикою є прийом на роботу студентів старших курсів, що дає можливість і компанії і студентові «придивитися одне до одного» і до моменту випуску останнього визначити можливість і формат подальших взаємин. Навчальні програми в самих компаніях сильно варіюються залежно від спеціальності, потреб конкретного відділу або співробітника.

Більшість компаній мають стандартний ознайомлювальний курс для «новачків», а також регулярні тренінги і курси підвищення кваліфікації в тій або іншій галузі. Рішення про необхідність проходження навчання найчастіше приймається безпосереднім керівником співробітника.

*«Є адаптаційний курс, що триває два тижні. Йде начитка тренінгів практичних, із чим вони будуть зіштовхуватися. Більше того, ще не пройшовши випробувальний термін, вони складають два іспити із професійної кваліфікації. «АСА» – професійна сертифікація бухгалтерська міжнародна. Компанія оплачує їхнє завдання – прослухати начитку і скласти».*

### **Необхідні зміни у програмах навчання у ВНЗ**

Більшість основних недоліків випускників, з якими зіштовхуються компанії, – відсутність практичних знань та уявлень про роботу в компанії, брак знань за фахом або загальноосвітніми предметами, відсутність soft skills – експерти пов'язують із недоліками в системі освіти.

Застаріле обладнання, відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, формальний підхід до проходження студентами практики – такими бачать експерти основні причини наявних проблем.

В українських ВНЗ не викладаються (або викладаються на досить низькому рівні) такі базові, але «вкрай важливі» навички, як «soft skills», і в результаті молодим фахівцям доводиться «у терміновому, іноді навіть авральному, порядку надолужувати упущене».

Крім відсутності практичного досвіду, викладачі ВНЗ часто не мають і доступу до інформації про зміни і новинки у сфері їхніх інтересів. На відміну від студентів, викладачі частіше не мають доступу до сучасних програм і технологій, не вміють користуватися інструментами пошуку, просто не мають комп'ютера (особливо в регіональних ВНЗ).

*«Можливо, не вистачає практики, практичних знань. Можливо, не вистачає викладачів-практиків. Хтось колись попрацював аудитором на зорі своєї молодості, а потім тільки в університеті. Це відрізняє нас від освіти за кордоном. Тому що там, по-перше, всі викладачі – практики. А по-друге, все спрямовано на те, щоб людина навчилася думати і вирішувати завдання в ситуації за своїм профілем ще в університеті...»*

Відповідно, необхідні зміни, на думку експертів, – це збільшення практичної складової в освітньому процесі і відновлення матеріально-технічної бази ВНЗ.

Більшість експертів можливість таких змін бачать у поглибленні співробітництва між ВНЗ і бізнесом: залученні співробітників компаній до читання лекцій і семінарів, проведення практики для студентів і викладачів на базі компаній тощо.

*«ВНЗ повинні надати більше можливостей для проходження навчальної практики в компаніях, безпосередньо домовляючись про це із роботодавцями».*

*«Наблизити реальний бізнес до програм навчання у ВНЗ. Дуже правильно було б організувати лекції або факультативні заняття за допомогою керівників підприємств і функціональних підрозділів, які б приїжджали до студентів з різними матеріалами, реальними кейсами і влаштовували презентації, дискусії, обговорюючи бізнес-підходи і складні робочі ситуації».*

### **Найпопулярніші ВНЗ серед роботодавців**

Говорячи про популярність того або іншого конкретного ВНЗ серед роботодавців, варто враховувати як специфіку потреб кожної із компаній, так і спеціалізацію самих ВНЗ. Так, загалом, експерти відзначають серйозний брак представників інженерно-технічних спеціальностей на ринку праці. Такий брак значно звужує коло ВНЗ, серед випускників яких роботодавці можуть вибрати собі співробітників.



*«Основна проблема сучасних українських ВНЗ у тому, що вони випускають юристів, фінансистів, економістів, але випускають дуже мало інженерів»*

Надлишок випускників-юристів, маркетологів, фінансистів відчувається експертами як свого роду позитивний момент. Висока конкуренція в цих спеціальностях змушує студентів бути більш активними, займатися самоосвітою, і в результаті робить їх більш підготовленими до роботи в компаніях.

*«Щонайкраще підготовлені юристи, комп'ютерники, фінансисти, маркетологи. За рахунок чого – відповіді складно. Думаю, за рахунок великої конкуренції серед пошуковувачів роботи у цій сфері та особистій зацікавленості у предметах».*

Серед конкретних ВНЗ, випускники яких найчастіше приймаються на роботу в опитані компанії, більшість представляють Київ. Багато експертів відзначали, що досить рідко бачать у себе випускників регіональних ВНЗ. Гарну підготовку випускникам дають такі навчальні заклади, як НаУКМА, Університет ім. Шевченка, НТУ «КПІ», КНЕУ, НАУ.

*«У Тараса Шевченка гарна підготовка з економічного напрямку, маркетингу. Дуже гарні фахівці з Києво-Могилянської академії. Теж маркетинг. Фінансові теж гарні звітди. Якщо говоримо про юристів, то це теж Тараса Шевченка і Ярослава Мудрого. Якщо про економічний, то це Наргосп – ключовий ВНЗ».*

Серед регіональних ВНЗ найчастіше згадувалися Харківський і Львівський політехнічні університети, Харківська юридична академія, а також Одеська академія харчових технологій.

### **Критерії ефективності роботи університету**

Що ж дозволяє ВНЗ ставати ефективними та, відповідно, популярними серед різних категорій стейкхолдерів?

На думку абсолютної більшості респондентів (63% роботодавців і 75% випускників), найкращим показником ефективності роботи університету є попит на випускників університету з боку вітчизняних і закордонних роботодавців. Іншими важливими показниками, на думку опитаних, є наявність реально працюючих програм співпраці з роботодавцями у сфері підготовки персоналу (важливим цей показник назвали 42% роботодавців і 58% випускників), наявність програм співробітництва із закордонними

університетами (28% роботодавців і 60% випускників), репутація університету серед експертів в галузі освіти (33% роботодавців і 46% випускників), авторитетність викладачів і дослідників, що працюють в університеті (30% роботодавців і 48% випускників). Найменш важливими, на думку респондентів, є такі показники як наявність і якість сайту університету, кількість публікацій співробітників університету в наукових виданнях, кількість проектів, право на проведення яких було отримано на конкурсній основі, наявність серед випускників університету осіб, які займають провідні позиції у владі, бізнесі, ЗМІ, активна участь університету в економічному, соціальному і культурному житті регіону та ін. Тобто, як можна зауважити, за оцінками роботодавців і випускників, найкращим свідченням ефективності роботи університету є практична цінність і відповідність освітніх послуг потребам ринку праці, а показники наукової діяльності і впливу на суспільне життя відходять на другий план.

Які показники, на Вашу думку, найкраще відображають ефективність роботи університету (і свідчать про його конкурентоспроможність у світовому освітньому просторі)?

