

# ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО РІВНЯ ЇХ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ДНІПРОВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ В 2024 РОЦІ



**Термін опитування:** 16 - 27 грудня 2024 року.

**Інструментарій дослідження:** для проведення опитування була розроблена та затверджена у встановленому порядку спеціальний інструментарій (анкета), питання якої були спрямовані на визначення рівня задоволеності роботодавців підготовкою випускників ДДТУ та відповідності отриманої освітньої кваліфікації сучасним вимогам ринку праці.

**Респонденти:** 43 представники великого бізнесу м. Кам'янського і Дніпропетровської області (фахівці в галузях механіки, енергетики, металургії, хімії, ІТ, банківської справи та управління проектами).

**Обробка результатів (43 анкети)** проводиться за допомогою Google форми.

**РЕЦЕНЗЕНТ І СПІВАВТОР - ШЕЛОМОВСЬКА ОКСАНА** - доцент кафедри соціально-психологічних і гуманітарних наук, фахівець соціологічної лабораторії ДДТУ



## МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Опитування проведене з **метою** встановлення вимог роботодавців (стейкхолдерів) до фахівців-випускників ДДТУ та врахування їх рекомендацій для підвищення рівня конкурентоздатності випускників другого (магістерського) рівня вищої освіти на ринку праці.

Досягнення зазначеної мети передбачало з'ясування наступних **питань**:

- чи відповідають вимогам роботодавців (стейкхолдерів) набуті компетентності, знання та навички випускників ДДТУ?;
- чи є достатньою підготовка випускників ДДТУ для працевлаштування;
- фахівці яких спеціальностей необхідні для роботи в організаціях міста та області?;
- чи зацікавлені роботодавці у впровадженні дуальної форми навчання на своєму підприємстві;
- наскільки роботодавці зацікавлені в прийомі на роботу випускників ДДТУ;
- чи зацікавлені роботодавці у наданні можливостей здобувачам освіти проходити виробничу та переддипломну практики на підприємстві, в установі чи організації;
- чи готові роботодавці до участі в вдосконаленні та покращенні освітніх програм, за якими відбувається підготовка здобувачів освіти в ДДТУ;
- якими є пропозиції роботодавців щодо підготовки фахівців ДДТУ та розвитку співпраці між університетом та бізнесом.

# АКТУАЛЬНО ПРО РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ 2024 ТА ПЕРСПЕКТИВИ 2025

**Ключові зміни ринку праці 2024 року** за даними дослідження Європейської Бізнес Асоціації ([Європейська Бізнес Асоціація](#)) восени 2024 року:

1. 88% респондентів відкрили нові вакансії у 2024 році
2. 87% підвищили зарплату працівникам
3. 71% опитаних відчули значний дефіцит кваліфікованих кадрів
4. 56% інвестували у розвиток персоналу.

## **Прогнозовані тренди ринку праці у 2025 році за даними аналітиків [robota.ua](#)**

1. Відновлення та нові можливості для пошукачів.
2. Ринок праці України продовжує поступово відновлюватись, адаптуючись до викликів воєнного часу.
3. 2024 рік ознаменувався стабілізацією та новими можливостями для пошукачів і роботодавців. Але водночас демографічні зміни, економічні труднощі та регіональні відмінності залишаються серйозними викликами.

## **Баланс професійних груп на ринку праці:**

«**Білі комірці**» (менеджери, інженери, спеціалісти з розумової праці) становлять 54-57% усіх резюме, що вказує на стійкий попит на адміністративні та висококваліфіковані професії.

«**Рожеві комірці**» — представники сфери обслуговування (офіціанти, продавці, касири) — утримують стабільний показник у межах 28-29%, що свідчить про постійну потребу в цих працівниках.

Натомість представники категорії фізичної праці, так звані «**сині комірці**» (будівельники, механіки) становлять 16-18% і демонструють дефіцит кадрів, зумовлений міграцією робочої сили та потребою у перекваліфікації.

# АКТУАЛЬНО ПРО РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ 2024 ТА ПЕРСПЕКТИВИ 2025

Як йдеться в аналітиці [OLX Робота](#) 2024, попри кризові тенденції, **активність роботодавців і пошукачів роботи демонструє помірне зростання**. Позитивна динаміка зарплат і збільшення кількості вакансій свідчать про пошуки ринком нових точок рівноваги.

2024 рік позначився зростанням попиту на кваліфікованих фахівців і водночас **поглибленням дефіциту кадрів**. Високі зарплати не завжди є переважаючим критерієм при виборі місця праці. Серед інших, не менш важливих — безпечне місце роботи, соціальний пакет та можливість бронювання.

## ЯК ЗА РІК ЗМІНИЛАСЬ ЗАРПЛАТА, ПОПИТ ТА ПРОПОЗИЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Медіанна зарплата, грн		
2023	17 500	▲+12,5%
2024	20 000	

Кількість відгуків	
▲+4%	

Кількість оголошень	
▲+6%	

Кількість відгуків	
▲+11%	Львів
▼-6%	Київ
▲+8%	Дніпро

Кількість оголошень	
▼-10%	Львів
▲+19%	Київ
▲+6%	Дніпро

Віддалена робота	
▲+31%	Кількість оголошень
▼-3%	Кількість відгуків
▲+16%	Медіанна зп, грн

Дані аналітики OLX Робота  
січень-грудень 2024 року, Україна



В умовах війни та глобальних змін економіка України потребує гнучкості та готовності до зміни робочої сили. У 2025 році основними будуть два тренди — **Diversity and Inclusion** (Різноманітність та Інклюзія) та **Reskilling** (перекваліфікація) і **Upskilling** (підвищення кваліфікації).

# ЕВОЛЮЦІЯ ПОТРІБНИХ НАВИЧОК ЗА РОКАМИ

## ТОП НАВИЧОК ПРАЦІВНИКА 2020 РОКУ

1. Комплексне розв'язання проблем
2. Критичне мислення
3. Креативність
4. Управління людьми
5. Субординація дій з іншими
6. Емоційний інтелект
7. Складання суджень та ухвалення рішень
8. Сервіс-орієнтування
9. Взаємодія, ведення перемовин
10. Когнітивна гнучкість

## 11 НАВИЧОК, БЕЗ ЯКИХ НЕ ОБІЙШЛОСЯ В 2024 РОЦІ

1. Наявність базових (професійних знань)
2. Знання англійської мови
3. Вміння працювати зі штучним інтелектом
4. Вміння швидко вчитися
5. Критичне мислення
6. Вміння шукати компроміси
7. Стресостійкість та організованість
8. Комунікабельність
9. Ініціативність
10. Вміння швидко приймати рішення
11. Адаптивність

## НАРАЗІ КЕРІВНИКИ СПРОГНОЗУВАЛИ СВОЇ ПОТРЕБИ НА 2025 РІК

1. Аналітичне мислення та інноваційність
2. Активне навчання та навчальні стратегії
3. Комплексне вирішення проблем
4. Критичне мислення та аналіз
5. Креативність, оригінальність та ініціативність
6. Лідерство і соціальний вплив
7. Використання, моніторинг і контроль технологій
8. Проектування технологій та програмування
9. Стійкість, стресостійкість та гнучкість
10. Аргументованість, вирішення проблем та генерування ідей



# РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

## Підприємства, установи, організації, що брали участь в опитуванні

Кам'янська міська рада-4

ПрАТ "ДНІПРОАЗОТ"-10

ПрАТ "КАМЕТ-СТАЛЬ"-10

ПрАТ"Оріль-Лідер"-7

ПрАТ "ЮЖКОКС"-3

ПП"ЕРГОМЕРАІНВЕСТ"-1

ТОВ ПП "ЗІП"-1

ТОВ "ЗСК "КОНТРЕЙД"-1

ТОВ "ВТП Тритон"-1

ТОВ "ЛІВЕРМАК"-1

ДНУ ім.О.Гончара-1

ТОВ "Спецсплав"-1

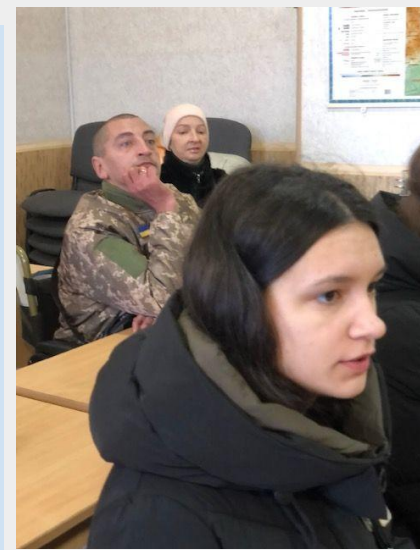
ТОВ" Придніпровський механічний завод-1

ППрПТ "ВИЗ" ЦДІ-1

**Всього - 43 відповіді**

В опитуванні взяли участь експерти з таких галузей промисловості та напрямків бізнесу (за кількістю заповнених анкет):

- металургійна промисловість -14 анкет;
- хімічне виробництво-11 анкет;
- харчова промисловість -8 анкет;
- проектні фірми, наукові організації, державні структури і малий бізнес- 6 анкет
- технологічне обладнання - 4 анкети.



## Посади роботодавців

Посада	к-ть
механіки та зварювальники	8
керівник відділу за видом діяльності	7
головний технолог, технічний керівник	6
директор з персоналу та керівники бізнесу	5
спеціаліст з тепло- та електроенергетики	3
ІТ- технолог	3
хіміки	3
спеціаліст з радіоелектроніки	3
керівники відділів міської ради	3
науковці	1
помічник керівника	1

## Спеціальності, на захисті кваліфікаційних робіт магістрів якої були присутні роботодавці

Найбільша присутність представників роботодавців спостерігалася на захисті кваліфікаційних робіт наступних спеціальностей: Технології машинобудування - 7; Екологія - 6; Технології зварювання - 5; Теплоенергетика - 4; Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка - 3; Хімічні технології - 3; Соціологія - 3; Менеджмент - 2; Фінанси та облік - 1. Отже, підтверджується стійкий попит на випускників ДДТУ в різних галузях і промислових сегментах.



## ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ У ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ ДДТУ

Більше 86% опитаних роботодавців зацікавлені в прийомі на роботу випускників ДДТУ - виставили оцінку "5" за цим показником. На користь цього факту вказує і кількість підприємств, які взяли участь у захисті кваліфікаційних робіт, і кількість спеціалістів від підприємств. Встановлено, що у порівнянні з опитуванням роботодавців у 2023 році, збільшується зацікавленість в спеціалістах з хімії, екологах, біоінженерах, соціологах, менеджерах і фінансистах.



Ще 9,3% оцінюють зацікавленість в випускниках ДДТУ на "4" бали, тобто наявний факт незначного зниження потреби в персоналі. Крім того, потреба роботодавців у фахових спеціалістах випуску 2023 року (за п'яти бальною шкалою) була вище за 90%. Ці два показники також можуть свідчити про загальні тренди на ринку праці - прагнення до стабілізації попиту та пропозиції та пошуку мотивації для поглиблення знань та вмінь пошукувачів.



## ОЦІНКА ЯКОСТІ ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ ВИПУСКНИКІВ ДДТУ

Думки роботодавців щодо якості підготовки випускників розділилися в залежності від спеціальності. На наступних слайдах в таблиці представлено результати відповідей щодо оцінки знань та навичок, продемонстрованих здобувачами вищої освіти під час захисту кваліфікаційних робіт.



На основі узагальненого аналізу результатів оцінки експертів-роботодавців отримано наступні показники за п'ятибальною шкалою: -рівень базових (професійних) знань та навичок: “добре” - 56,1% (41,7% у 2023 році) опитаних; “відмінно” - 43,9% (27,8% у 2023 році); “задовільно” - 0%, але в трьох анкетах не виставлена оцінка.

-креативне мислення та інноваційність роботи: “добре” - 35 % (44,4% у 2023 році) опитаних; “відмінно” - 60% (36,1% у 2023 році); “задовільно” - 5,0% (16,7% у 2023 році).

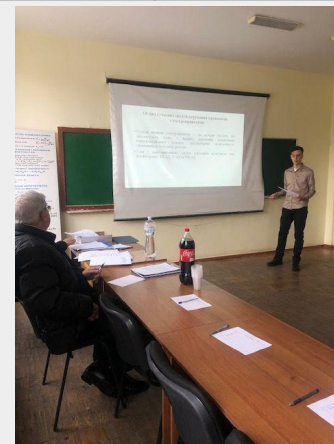
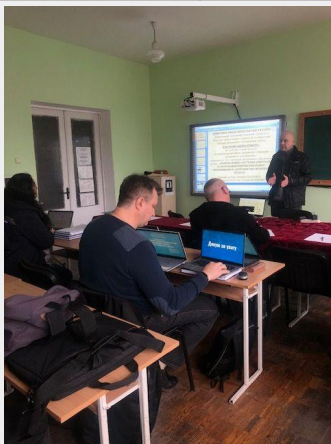
-якість оформлення роботи\*: “добре” - 14,6% опитаних; “відмінно” - 78,1%; “задовільно” - 7,3%.

-якість захисту роботи: “добре” - 41,4% опитаних; “відмінно” - 56,2%; “задовільно” - 2,4%;

\* Два останні критерії оцінки робіт (якість оформлення і якість захисту) не порівнювалися з результатами опитування 2023 року. Під час захисту оцінювання роботодавцями рівня фахової підготовки випускників оцінка «незадовільно» - відсутня, у 2023 році цей показник склав біля 3%.

Назва спеціальності/ оцінка по п'ятибальній шкалі	Всього анкет - 43	Відповідь- рівень базових знань та навичок - 41 відповідь	Відповідь-інноваційність та ефективність роботи - 40 відповідей	Відповідь- якість оформлення -41 відповідь	Відповідь- якість захисту роботи - 40 відповідей
Електроенергетика, електромеханіка і електротехніка*	3	2-4 бали; 1-5 балів	2-4 бали; 1-5 балів	1-4 бали; 2-5 балів	2-4 бали; 1-5 балів
Теплоенергетика	4	3-4 бали; 1-5 балів	2-4 бали; 2-5 балів	1-4 бали; 3 - 5 балів	3-4 бали; 1-5 балів
Екологія	6	2-4 балів; 4-5 балів	1-4 бали; 5-5 балів	1-4 бали; 5-5 балів	1-4 бали; 5-5 балів
Технології машинобудування	7	5-4 бали; 2-5 балів	2-4 бали; 5-5 балів	1-4 бали; 6-5 балів	1-4 бали; 6-5 балів
Галузеве машинобудування	1	1-4 бали	1-4 бали	1-4 бали	1-4 бали
Технології зварювання*	5	4-4 бали; 1-5 балів	1-3 бали; 2-4 бали; 2-5 балів	5-5 балів	4-4 бали; 1-5 балів
ІТ технології	3	2-4 бали	1- 5 балів; 1-3 бали	1- 5 балів; 1-3 бали	1- 5 балів; 1-4 бали

Назва спеціальності/ оцінка по п'ятибальній шкалі	Всього анкет - 43	Відповідь- рівень базових знань та навичок -41 відповідь	Відповідь-інноваційність та ефективність роботи - 40 відповідей	Відповідь- якість оформлення -41 відповідь	Відповідь- якість захисту роботи -40 відповідей
Електроніка і електронні комунікації	5	3-4 бали; 2-5 балів	3-4 бали; 2-5 балів	1-3 бали; 4-5 балів	1-3 бали; 2-4 бали; 2-5 балів
Менеджмент	2	2-5 балів	2-5 балів	2-5 балів	2-5 балів
Хімічні технології*	2	1-4 бали; 1-5 балів	1-4 бали; 1-5 балів	1-4 бали; 1-5 балів	1-4 бали; 1-5 балів
Соціологія	3	3-5 балів	1-4 бали; 1-5 балів	1-3 бали; 2-5 балів	1-4 бали; 1-5 балів
Фінанси та облік	1	1-5 балів	1-5 балів	1-5 балів	1-5 балів



## ОЦІНКА РОБОТОДАВЦЯМИ АКТУАЛЬНОСТІ І НЕОБХІДНОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА КОНКРЕТНОЮ СПЕЦІАЛЬНОСТЮ

35 (85,4 %) відповідей від опитаних представників бізнесу красномовно свідчать про актуальність і необхідність підготовки фахівців зі спеціальностей, на захисті яких вони були присутні. 6 (14,6%) відповідей визнають актуальність і необхідність “частковою”. Примітно, що з 6 “частково”: 4 відповіді - спеціалісти ІТ напрямку; 1 відповідь - начальник відділу охорони навколишнього середовища ПрАТ “КАМЕТ-СТАЛЬ”; 1 відповідь - начальник відділу ремонту основного обладнання ПрАТ “Оріль-Лідер”.

## ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ТОГО ЧИ ЗАБЕЗПЕЧУЄ ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ТИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ЯКІ ПОТРІБНІ ФАХІВЦЯМ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Відповіді: “Так” 31- 75,6%      “Ні” 1 -3,1%      “Частково” 9 -21,95%

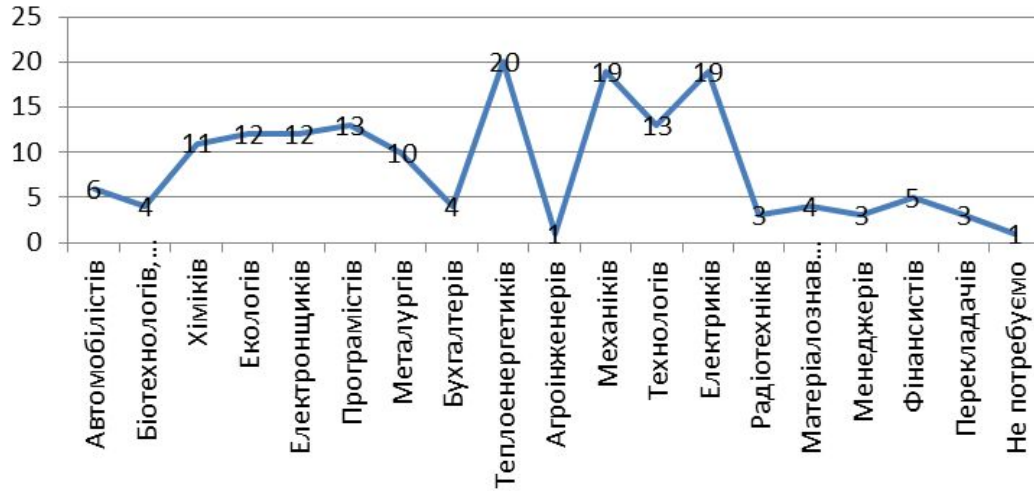
В порівнянні з опитуванням 2023 року, роботодавці, аналізуючи рівень набутих випускниками компетентностей для різних спеціальностей, в своїх оцінках були більш лояльні.

За різних рівних умов, в 2023 році тільки 63,9% опитаних були згодні з думкою, що спеціальності забезпечують набуття потрібних компетентностей для ефективної роботи на підприємстві і 36,1% визнавали таку забезпеченість “частковою”.



## ПОТРЕБА В ФАХІВЦЯХ НА ПІДПРИЄМСТВО (кількість)

Графік найбільш затребуваних спеціальностей (кількість відповідей)



В цьому питанні у центру планування кар'єри не стояла задача отримати кількісні показники попиту у спеціалістах по підприємствах. Це пов'язано з тим, що на заході були присутні фахівці в суто своїй області, а володіти інформацією щодо всіх відкритих вакансій на підприємствах можуть тільки представники відділу кадрів або керівники бізнесу приватних компаній. Разом з тим, деякі відповіді включали в себе конкретні дані щодо потреби персоналу станом на грудень 2024 року, які безумовно будуть використані в підготовці інформації для складання звіту і обґрунтування потреби університету в бюджетних місцях.

Враховуючи високотехнологічну специфіку регіону, розвинену металургійну, хімічну, енергетичну та харчову промисловість міста та області традиційно **існує дефіцит технічних спеціалістів, так званих "синіх комірців", і найбільш затребувані: металурги, механіки та енергетики.**



## ЦІКАВІ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ НАПРЯМКИ СПІВПРАЦІ З ДДУ

**Проведення практик на базі Вашої організації - 30 (71,4%)**

Здійснення цільової підготовки фахівців для Вашого підприємства - 13(30,9%)

**Працевлаштування студентів/випускників до Вас на підприємство - 40 (95,2%)**

Запровадження дуальної форми здобуття освіти - 14 (33,3%)

Залучення співробітників Вашої організації до викладання за фахом - 5 (11,9%)

Залучення до ярмарку вакансій і профорієнтаційних заходів - 16 (38,1%)

Проведення відкритих лекцій, майстер-класів, конференцій, семінарів та тренінгів для здобувачів освіти /випускників - 12 (28,6%)

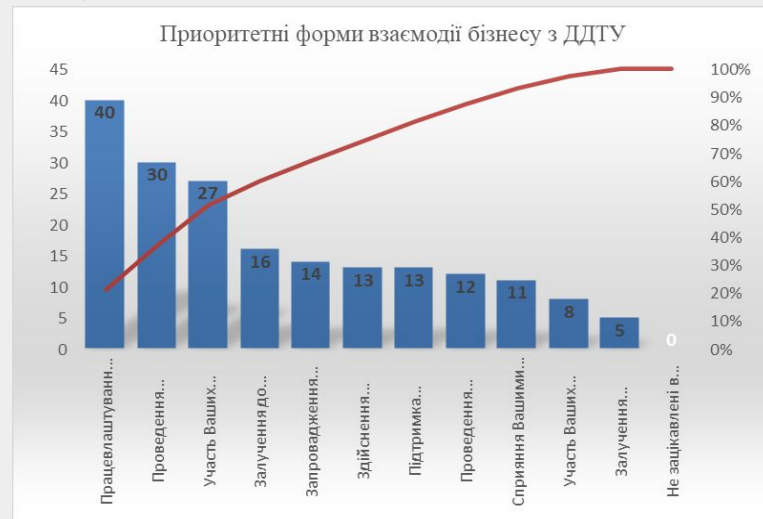
**Участь Ваших співробітників в роботі екзаменаційних комісій - 27 (64,3%)**

Участь Ваших співробітників у розробці (удосконаленні) освітніх програм 8 (19,0%)

Сприяння Вашими співробітниками розвитку soft skills у студентів 11 (26,2%)

Підтримка наукових проєктів здобувачів і НПП ДДУ 13 (30,9%)

Не зацікавлені в співпраці 0



Всі присутні на заході активно підтримують і готові працювати над удосконаленням і розвитку співпраці з університетом - загалом отримано 189 відповідей. При цьому найбільша зацікавленість підприємств у працевлаштуванні в компанію -40 відповідей (95,2%); залучення здобувачів освіти у проходженні практики на базі підприємств - 30 (71,4%); участь співробітників підприємств в роботі екзаменаційних комісій 27 відповідей - 64,3%. Отримані дані підтверджують висновки, що рівень підготовки випускників ДДУ відповідають заявленим компетентностям і навичкам з боку роботодавців і мають досить високий попит на регіональному ринку праці.

Разом з тим, звертаємо увагу, що 14 відповідей (33%) опитаних готові розглядати **запровадження дуальної форми здобуття освіти**. І це не тільки ПрАТ “Оріль Лідер” (традиційно), а й ПрАТ “ЮЖКОКС” і ПрАТ “КАМЕТ-СТАЛЬ”, що також відкривають додаткові перспективи, як для розвитку співпраці, так і для удосконалення освітнього процесу, насамперед, для здобувачів освіти. Крім того, майже вдвічі, у порівнянні з опитуваннями минулих років, збільшилася частка працедавців, які готові працювати над удосконаленням освітніх програм (19%) та підтримувати наукові проєкти здобувачів освіти і науково-педагогічних працівників (26,2%), що також вказує на перспективи і розвиток спільних планів.

Інші показники, що характеризують зацікавленість у взаємодії бізнесу з університетом в рамках прогнозованих і характеризують стабільність спільної роботи центру планування кар'єри університету і підприємствами.

## ПРОПОЗИЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ



Узагальнюючи результати опитування, варто зазначити, що основними рекомендаціями роботодавців щодо покращення рівня підготовки фахівців в Дніпровському державному технічному університеті є наступні:

- 1) посилити практичну спрямованість освітніх програм;
- 2) активізувати механізми взаємодії, а саме: організацію та проведення особистих зустрічей здобувачів із фахівцями-практиками зазначених підприємств, спільних конференцій, семінарів, тренінгів, круглих столів із залученням здобувачів, викладачів ДДТУ та спеціалістів зацікавлених підприємств; залучення стейкхолдерів до роботи у комісії з атестації здобувачів вищої освіти; надання можливості здобувачам освіти проходити практику у провідних компаніях міста та області;
- 3) поширити практику впровадження дуальної форми навчання на регіональних підприємствах.

## ВИСНОВКИ

На основі аналізу відповідей ми змогли отримати інформативні результати і оцінки можливості співпраці ДДТУ та запрошених представників з підприємств. Роботодавці, які були експертами нашого дослідження, у більшості випадків (98%) опитаних здійснюють свою діяльність у Дніпропетровській області. Основні напрямки їх роботи – це виробництво і продаж металургійної і коксохімічної продукції, багатотонажної базової хімії, високотехнологічних виробів, елементів стратегічного призначення, банківська справа, а також ІТ-проекти. За результатами дослідження зрозумілим і позитивним для нас є те, що організаційному плані роботодавці хотіли б посилити співпрацю з університетом для забезпечення свого кадрового резерву, або безпосереднього стажування, практики чи найму на роботу. Значна частка опитаних, а це (90,0%) виявили готовність запрошувати на роботу здобувачів - вони зазначили, що розглядають питання впровадження дуальної освіти, якщо не зараз, то у найближчій перспективі. Роботодавці готові та прагнуть долучитися до роботи над удосконаленням освітніх програм, які є або будуть розроблені спільно. Також респонденти готові та відкриті до співпраці у таких формах як: круглі столи, Дні кар'єри, тренінги, презентації. Роботодавці говорять, що важливо підтримувати режим зустрічей у форматі тренінгів та вебінарів, стажування та практики, зустрічей з викладачами. Більшість опитаних, а це (97,2 %) мають можливість приймати здобувачів на стажування та практику і мають укладені договори про співпрацю з ДДТУ. Варто наголосити, що за результатами соціологічного дослідження чітко простежується тенденція відкритості та прагнення організацій до співпраці з ДДТУ як надійним і високопрофесійним закладом підготовки фахівців та розуміння необхідності створення спільних проєктів для розвитку і адаптації випускників, а отже працівників до викликів сьогодення.