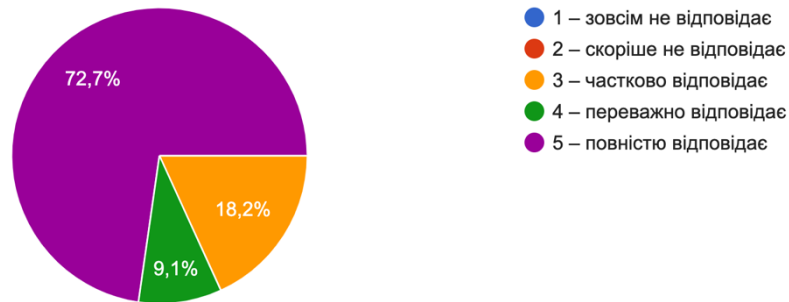


Аналітична довідка за результатами опитування стейхолдерів (2025)

Наскільки, на Вашу думку, освітня програма відповідає сучасним потребам ринку праці у сфері корпоративної освіти та розвитку персоналу?

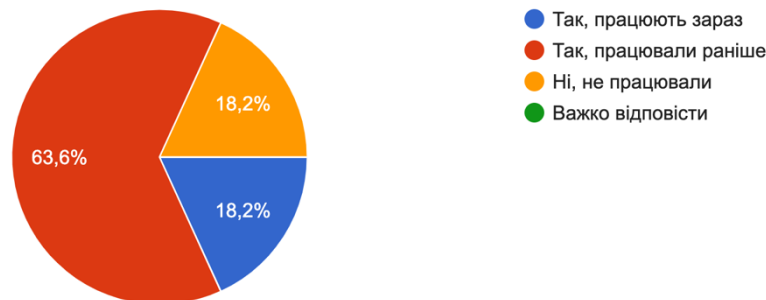
11 відповідей



Відповідність ОПП потребам сучасного ринку праці. Переважна більшість респондентів вважає програму релевантною запитам ринку: **72,7%** — «повністю відповідає», ще **9,1%** — «переважно відповідає». Наявні **18,2%** оцінок «частково відповідає» сигналізують про точкові очікування щодо змістового оновлення або більшої спеціалізації в окремих темах. Загалом — чіткий позитивний консенсус із незначним запитом на адресні покращення.

Чи працюють у Вашій організації/корпорації/підприємстві випускники ОПП “Корпоративна освіта та розвиток персоналу”?

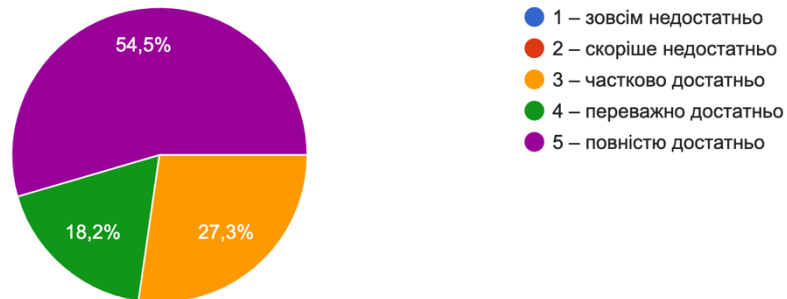
11 відповідей



Досвід працевлаштування випускників у організаціях стейкхолдерів. Контакти з випускниками — системні: 63,6% мали випускників раніше, 18,2% — працевлаштовують їх зараз; лише 18,2% не мали такого досвіду. Це підтверджує наявність реальних зв'язків ЗВО з ринком праці, хоча частка «поточних» працевлаштувань нижча за «минулі», що може відображати циклічність наборів або зміну кадрових потреб у партнерів.

Чи достатньо сформовані у випусників програми компетентності для успішної професійної діяльності?

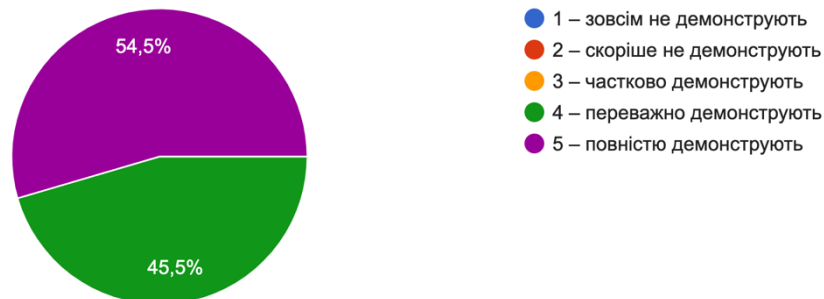
11 відповідей



Сформованість професійних компетентностей випусників. Оцінка радше висока: **54,5%** — «повністю достатньо», **18,2%** — «переважно достатньо». Водночас **27,3%** вказують «частково достатньо», тобто існують окремі «вузькі місця». Якісний висновок: базові компетентності сформовані впевнено, але окремі компоненти потребують поглиблення (предметні чи індустріально-специфічні).

Наскільки випусники демонструють здатність до практичного застосування знань у сфері корпоративного навчання та розвитку персоналу?

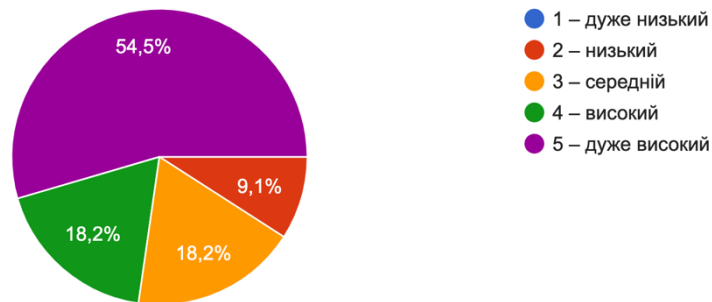
11 відповідей



Здатність випусників до практичного застосування знань. Тут – майже ідеальна картина: **54,5%** – «повністю демонструють», **45,5%** – «переважно демонструють». Це свідчить, що практична спрямованість ОПП працює: випусники спроможні переносити навчальні результати в реальні робочі завдання.

Як Ви оцінюєте рівень інноваційності та актуальності навчальних дисциплін у програмі?

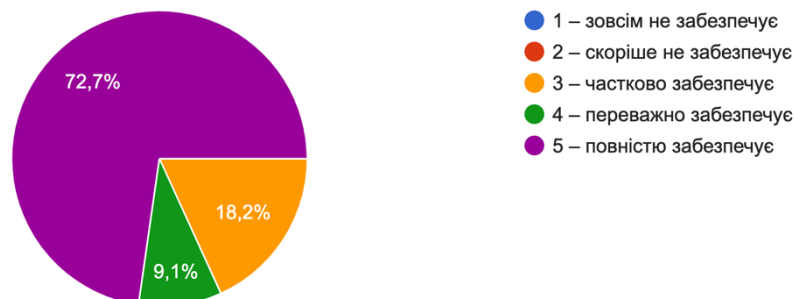
11 відповідей



Інноваційність та актуальність навчальних дисциплін. Більшість оцінює рівень як **дуже високий (54,5%)** або **високий (18,2%)**. Є **18,2%** «середніх» і **9,1%** «низьких» оцінок — поодинокі сигнали про потребу адресної модернізації деяких модулів чи оновлення кейсів. Загалом — сильна інноваційна позиція з окремими точками для оновлення.

Чи забезпечує програма формування у випускників навичок критичного мислення, комунікації та роботи в команді?

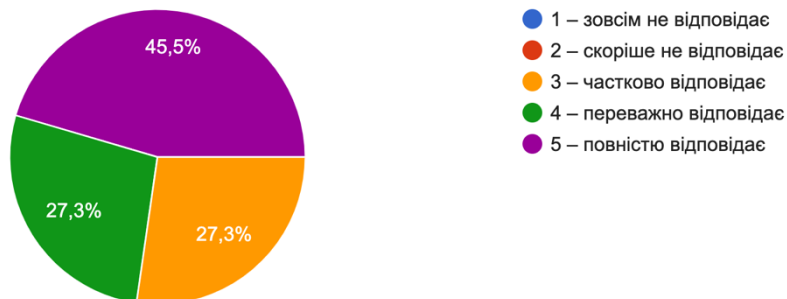
11 відповідей



Формування «soft skills» (критичне мислення, комунікація, командна робота). Сильна сторона програми: **72,7%** — «повністю забезпечує», **9,1%** — «переважно забезпечує». Водночас **18,2%** відзначають «частково забезпечує», що може вказувати на нерівномірність розвитку компетентностей у різних когортах або потребу в більш системних командних практиках на реальних кейсах.

Наскільки, на Вашу думку, підготовка випускників відповідає очікуванням роботодавців у сфері корпоративної освіти?

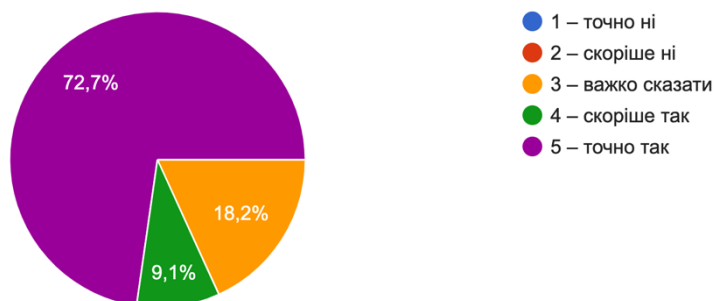
11 відповідей



Відповідність підготовки очікуванням роботодавців. Тут - найменш однотайна оцінка: **45,4%** - «повністю відповідає», **27,3%** - «переважно відповідає», **27,3%** - «частково відповідає». **Медіанна оцінка – 4**, отже загальний вектор позитивний, але саме в площині «очікування роботодавців» є найбільший запит на точкове вирівнювання (узгодження профілів компетентностей, індустріальні стандарти, інструменти/платформи, з якими випускники стикаються на практиці).

Чи рекомендували б Ви випускників цієї програми для працевлаштування у своїй організації або партнерам?

11 відповідей



Готовність рекомендувати випускників. «Індекс довіри» високий: **72,7%** - «точно так», **9,1%** - «скоріше так», **18,2%** - «важко сказати», негативних відповідей немає. Це відображає добру репутацію ОПП та позитивний користувацький досвід роботодавців.

Інтерпретація результатів опитування та висновки

Узагальнений висновок про думку стейкхолдерів

Стейкхолдери в цілому **високо оцінюють ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу»**.

Найсильніші сигнали підтримки стосуються **практичної застосовності знань, формування «soft skills», інноваційності дисциплін та готовності рекомендувати випускників**. Програма сприймається як така, що **відповідає потребам ринку праці**, а

контакти з роботодавцями — **регулярні та результативні** (історія працевлаштувань випускників у партнерів підтверджується).

Водночас, **зона для вдосконалення** проступає саме в аспекті **повної відповідності очікуванням роботодавців** (медіана — 4; сукупно 54,6% бачать простір для поліпшення від «переважно» до «частково»). Якісно це читається як потреба **точнішої синхронізації профілю компетентностей і навчальних практик** із конкретними індустріальними вимогами (наприклад, актуальні інструменти/платформи, типові кейси корпоративного навчання, вимірюваність ефектів L&D, тощо — за підсумками поглиблених інтерв'ю їх доцільно визначити більш предметно).

Короткі орієнтири для дії (вмотивовані результатами)

1. **Фокус на “очікуваннях роботодавців”:** провести міні-сесію з представниками ключових партнерів для звірки «must-have» компетентностей і типових робочих задач; на основі зворотного зв'язку — точкове оновлення силлабусів.
2. **Підсилення спеціалізацій без втрати бази:** зберігаючи сильну практичну основу, додати вибіркові модулі/мікромодулі під конкретні ролі у L&D/HRD (за результатами кроку 1).
3. **Підтримання інноваційності:** регулярний аудит кейсів та інструментів (щосеместрово), щоб уникнути «застарівання» окремих тем, на яке вказує невелика частка «середніх/низьких» оцінок.
4. **Тиражування сильних практик soft skills:** закріпити практики, що вже дають високі результати (командні проекти з реальними замовниками, рольові симуляції, презентації рішень), забезпечивши їхню однакову інтенсивність у всіх потоках.
5. **Підтримка довгих зв'язків із роботодавцями:** окремий трек для «повторного найму» випускників (алюмінікейси, стажування для нових груп), щоб збільшити частку «працюють зараз».

Застереження щодо інтерпретації

- Вибірка **невелика (n = 11)**; результати варто підтвердити ширшим опитуванням та/або інтерв'ю.
- Запитання мали **один варіант відповіді**, тому наведені відсотки відбивають *структуру думок*, але не пояснюють *причини* — для цього потрібні якісні інтерв'ю.

<https://surli.cc/xkvwys>

<https://surli.li/lvlydj>