

ОЧІКУВАННЯ ТА ГОТОВНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ ДО СПІВПРАЦІ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ

Звіт про результати дослідження



Автори:

**О. В. Купенко, Н. Д. Світайло, А. М. Костенко, Ю. М. Савельєва,
Д. В. Бережна, І. О. Кравченко, Н. А. Таран, М. Д. Шеремет**

Рецензент:

**Л. Г. Павлик, заступниця директора Сумського обласного
центру зайнятості**

Дослідження проводилось Центром соціальних досліджень Сумського державного університету впродовж червня-вересня 2021 року в межах Ініціативи з розвитку аналітичних центрів в Україні, яку виконує Міжнародний фонд «Відродження» у партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні. Думки та позиції, викладені у цьому звіті, є позицією авторів та необов'язково відображають позицію Посольства Швеції в Україні, Міжнародного фонду «Відродження» та Ініціативи відкритого суспільства для Європи (OSIFE)

ЗМІСТ

- 03** ВСТУП
- 07** ОЧІКУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ФАХІВЦІВ
СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ
- 41** ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО
СПРЯМУВАННЯ (ЗА ВІДПОВІДЯМИ ЕКСПЕРТІВ З ДЕРЖАВНОГО
СЕКТОРУ)
- 44** ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО
СПРЯМУВАННЯ (ПОГЛЯД ЕКСПЕРТІВ З ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ)
- 47** ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО
СПРЯМУВАННЯ (ЗА ВІДПОВІДЯМИ ЕКСПЕРТІВ З
ГРОМАДСЬКОГО СЕКТОРУ)
- 50** ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО
СПРЯМУВАННЯ (ЗА ВІДПОВІДЯМИ ЕКСПЕРТІВ З БІЗНЕСОВОГО
СЕКТОРУ)
- 54** ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ДО СПІВПРАЦІ РОБОТОДАВЦІВ
ІЗ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ
- 60** ВИСНОВКИ
- 63** РЕКОМЕНДАЦІЇ



ВСТУП

Кожна освітня програма сучасного університету має на меті забезпечити наукову та практичну підготовку майбутніх фахівців, яка дасть їм можливість самостійно виконувати професійні функції за спеціальністю, забезпечить затребуваність та конкурентоспроможність на ринку праці.

Реалізація такої мети за сучасних умов неможлива без співпраці університетів і роботодавців, які представляють різні сфери діяльності та сектори. Потрібен їх діалог, взаєморозуміння та спільне бачення майбутнього. Цим визначена актуальність проведеного дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Мета дослідження – визначити очікування роботодавців щодо майбутніх фахівців соціального спрямування та налаштованість роботодавців до співпраці у підготовці таких фахівців.

Завдання дослідження:

- 1) розробити професіограми майбутніх фахівців соціального спрямування;
- 2) визначити актуальні потенційні посади у різних соціальних секторах для працевлаштування майбутніх фахівців соціального спрямування;
- 3) визначити налаштованість роботодавців на співпрацю у ході підготовки майбутніх фахівців соціального спрямування.

ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ:

В рамках дослідження була застосована якісна стратегія та використовувалися наступні методи:

- 01 КАБІНЕТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ
- 02 ЕКСПЕРТНІ ОНЛАЙН ОПИТУВАННЯ
- 03 ФОКУС-ГРУПОВЕ ЕКСПЕРТНЕ ОБГОВОРЕННЯ



1) **кабінетне дослідження**, що було зорієнтоване на уточнення окремих параметрів професіограми майбутніх фахівців соціального спрямування і передбачало аналіз наявної нормативної бази та наукових публікацій за напрямом, інших документів та наявного досвіду роботи авторів у напрямку підготовки фахівців. Основними документами були стандарт вищої освіти для бакалаврів 231 «Соціальна робота»[1], а також попередні дослідження міжнародного та вітчизняного досвіду взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців щодо професійної підготовки молодих фахівців [2]. Результати такого аналізу стали основою формування інструментарію для наступних етапів дослідження;

[1] Стандарт вищої освіти України. Спеціальність 231 «Соціальна робота. Перший (бакалаврський) рівень». URL: <https://mon.gov.ua/>

[2] Принципи організаційного та методичного забезпечення практичної складової в рамках реалізації дуальної моделі освіти (старт в умовах багатьох невизначеностей) : навчально-методичний посібник / Н. Д. Світайло, О. В. Купенко, В. О. Дементов. Суми: Сумський державний університет, 2019. 133 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/>

2) **експертні онлайн опитування** із використанням гугл-форми. Відбір експертів здійснювався із числа влади, місцевого самоврядування, громадського сектору та бізнесу, які безпосередньо ухвалюють рішення щодо добору, прийняття та оцінки персоналу. Всього опитано 44 експерти із Сумської, Житомирської, Черкаської, Харківської, Миколаївської, Луганської, Чернігівської, Полтавської, Київської, Хмельницької, Херсонської, Кіровоградської, Донецької, Дніпропетровської областей

3) **фокус-групове експертне обговорення** результатів попередніх етапів дослідження, в ході якого було здійснено уточнення професіограм фахівців соціального спрямування. Уточнення здійснювалося з точки зору повноти отриманих професіограм для реалізації стратегічних документів держави (зокрема «Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки») [3].

Якісні методи дослідження дозволили виявити тенденції стосовно очікувань роботодавців різних секторів щодо майбутніх фахівців соціальної сфери.

На польовому етапі дослідження до уваги були взяті відповіді роботодавців із різним досвідом упродовж останніх 5 років щодо приймання на роботу випускників університетів: 60% роботодавців, які мали такий досвід; 17,8% роботодавців, які не мали вакансій; 13,3% роботодавців, які не приймали випускників університетів, хоча були вакансії; 8,9%

[3] Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

**НА ПОЛЬОВОМУ ЕТАПІ ДОСЛІДЖЕННЯ ДО УВАГИ БУЛИ
ВЗЯТІ ВІДПОВІДІ РОБОТОДАВЦІВ ІЗ РІЗНИМ ДОСВІДОМ
УПРОДОВЖ ОСТАННІХ 5 РОКІВ ЩОДО ПРИЙМАННЯ НА
РОБОТУ ВИПУСКНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ:**

роботодавців, які мали такий
досвід;

60%

роботодавців, які не мали
вакансій

17.8%

роботодавців, які не приймали
випускників університетів, хоча
були вакансії

13.3%

роботодавців, до яких не
було звернень щодо
працевлаштування

8.9%

Відповіді роботодавців у розрізі секторів подано в табл. 1.

**Таблиця 1. Розподіл відповідей на запитання «Чи доводилось приймати на
роботу випускників університетів
упродовж останніх 5 років?»**

	Так, %	Не приймали, хоча були вакансії, %	Не було вакансій, %	Не було звернень, %
Державний сектор	63,6	18,2	9,1	9,1
Орган місцевого самоврядування	57,1	14,3	14,3	14,3
Громадська організація	60	0	40	0
Бізнес	57,1	14,3	21,4	7,1
УСЬОГО	60	13,3	17,8	8,9

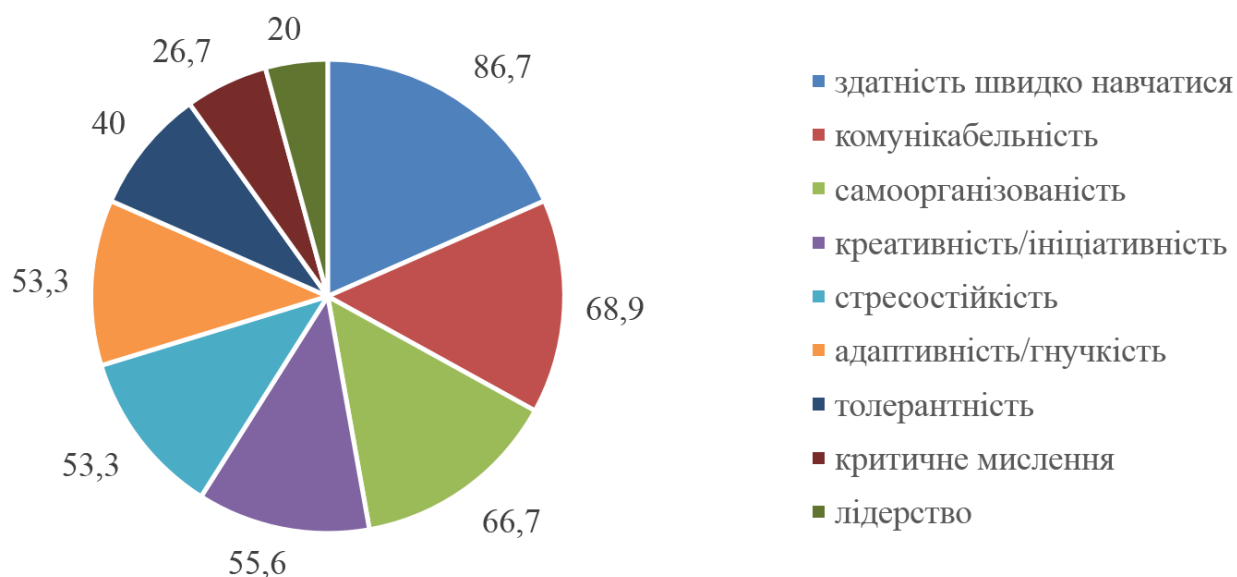


ОЧІКУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ

Експертам було представлено список із 9 позицій особистісних характеристик майбутніх фахівців та запропоновано обрати не більше 5 характеристик, які є важливими для організації/установи.

Роботодавці сформулювали такий «рейтинг» важливих особистісних характеристик працівників: здатність швидко навчатися (86,7%); комунікабельність (68,9%); самоорганізованість (66,7%); креативність/ініціативність (55,6%); стресостійкість (53,3%); адаптивність/гнучкість (53,3%); толерантність (40%); критичне мислення (26,7%); лідерство (20%) (див. діаграма 1).

Діаграма 1. «Рейтинг» важливих особистісних характеристик працівників





Тож роботодавці найважливішою особистісною характеристикою вважають «здатність швидко навчатися», що може свідчити про потребу у працівниках, які здатні завдяки навчання швидко показувати результат. Натомість «вкрай низько» оцінили «лідерство» та «критичне мислення», що може свідчити про потребу у виконавцях, які не здатні ставити під сумнів розпорядження.

У розрізі секторів, які представляють роботодавці, оцінку важливості особистісних характеристик працівників подано в табл. 2.

Таблиця 2. Розподіл відповідей на запитання «Особистісні характеристики працівників, які є важливими для організації/установи»

	1. Державний сектор	2. Комунальний сектор	3. Орган місцевого самоврядування	4. Громадська організація	5. Бізнес	ВСЬОГО
1. Креативність/ініціативність	54,5	100	57,1	80	42,9	55,6
2. Лідерство	18,2	0	21,4	40	14,3	20
3. Адаптивність/гнучкість	54,5	0	42,9	60	64,3	53,3
4. Комунікабельність	81,8	100	71,4	60	57,1	68,9
5. Самоорганізованість	72,7	100	71,4	40	64,3	66,7
6. Стресостійкість	63,6	0	57,1	20	57,1	53,3
7. Здатність швидко навчатися	90,9	100	92,9	60	85,7	86,7
8. Критичне мислення	18,2	0	7,1	60	42,9	26,7
9. Толерантність	27,3	0	57,1	40	35,7	40
ВСЬОГО	100	100	100	100	100	



Цікаво, що на фоні інших секторів саме державний сектор частіше вибирає такі характеристики, як комунікабельність, самоорганізованість та стресостійкість.

ОМС вимагають найвищої серед інших секторів здатності до швидкого навчання (92,9%), що є абсолютно зрозумілим з погляду кількості та складності реформ, які вони реалізують. Також високими показниками відзначені самоорганізованість та толерантність. Суперечливою є найменш значуща для ОМС (на фоні інших секторів) здатність до критичного мислення (7,1%), втім достатньо високі очікування щодо креативності та ініціативності (57,1%). Останній показник вищий, ніж у державного сектору, і навіть вищий, ніж у бізнесу. Лідерство ж випускників не потрібне і в ОМС (21,4%), це нижчий показник, ніж у ГО, однак вищий, ніж у державного сектору і бізнесу.





Громадські організації, з одного боку, найбільше серед усіх секторів віддають перевагу креативності та інноваційності.

Показовим є той факт, що роботодавці бізнес-сектору у відповідях демонструють меншу, ніж представники інших секторів, зацікавленість у креативності, ініціативності (42,9%), у лідерстві (14,3%) майбутніх фахівців. Натомість бізнес-сектор вимагає здатності швидко навчатися (85,7%), адаптивності та гнучкості (64,3%), самоорганізованості (64,3%). Це певною мірою суперечить класичному розумінню за теорією міжсекторного партнерства таких визначальних властивостей бізнес-сектору, як винахідливість та інноваційність, але ж і забезпечує такі властивості бізнесу, як продуктивність, чіткість у розумінні поставлених завдань, швидкість їх досягнення. Можна припустити, що наявна ситуація нестабільності, в якій перебуває бізнес, вимагає від працівників гнучкості та здатності адаптуватися до змін. Але все ж таки бізнес частіше схильний до ризику, освоєння нових сфер, тому важливими є особистісні характеристики, які заперечують шаблонність.

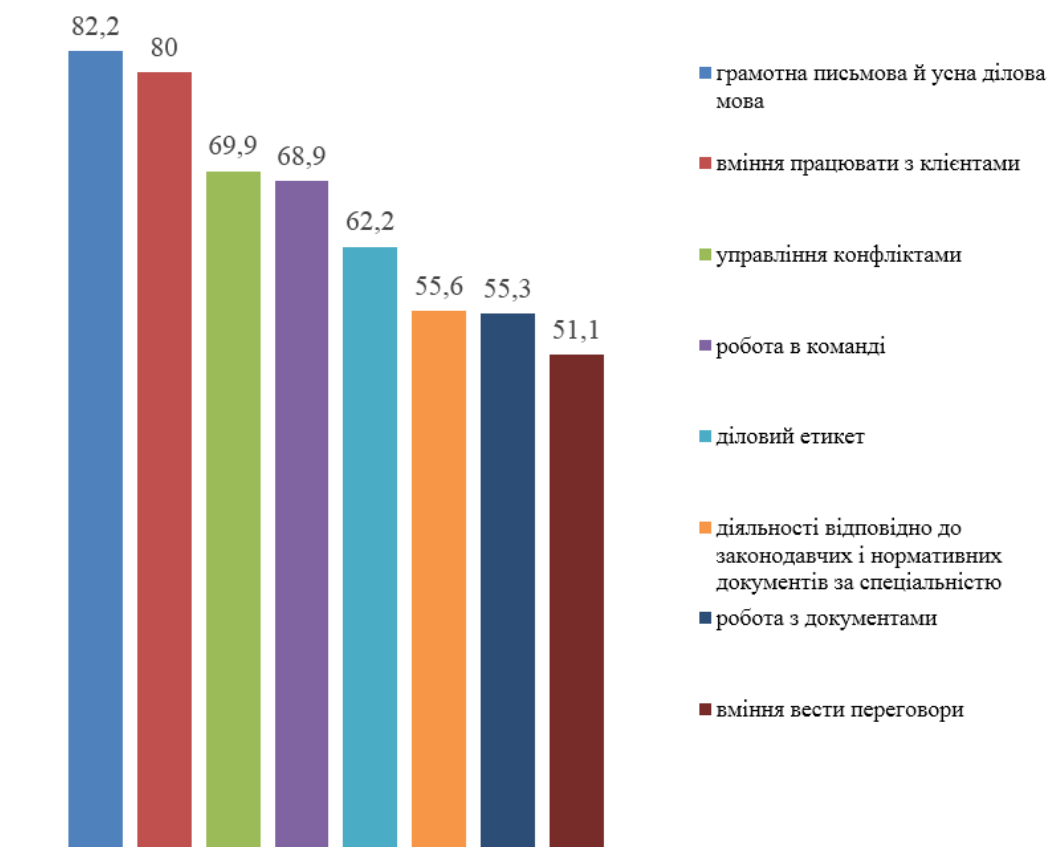
Можна зрозуміти наявну позицію бізнесу щодо випускників – спочатку доведіть свою продуктивність, а далі ми дослухаємося до вашої винахідливості та інноваційності. З іншого боку, можливо, за цим приховується застереження від нових конкурентів, які навчаються і набувають досвіду, а далі започатковують власну справу.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Проаналізуємо відповіді щодо компетентностей майбутніх фахівців соціального спрямування. Експерти запропонували визначити професійні компетентності майбутніх фахівців соціального спрямування як: «вкрай важливі», «бажані», «не надто важливі» чи «непотрібні».

Загалом можна навести таку пріоритетність вкрай важливих професійних компетентностей: грамотна письмова й усна ділова мова (82,20%); вміння працювати з клієнтами (80%); управління конфліктами (69,90%); робота в команді (68,90%); діловий етикет (62,20%); діяльності відповідно до законодавчих і нормативних документів за спеціальністю (55,60%); робота з документами (53,30%); вміння вести переговори (51,10%) (див. діаграма 2).

Діаграма 2. Пріоритетність вкрай важливих професійних компетентностей

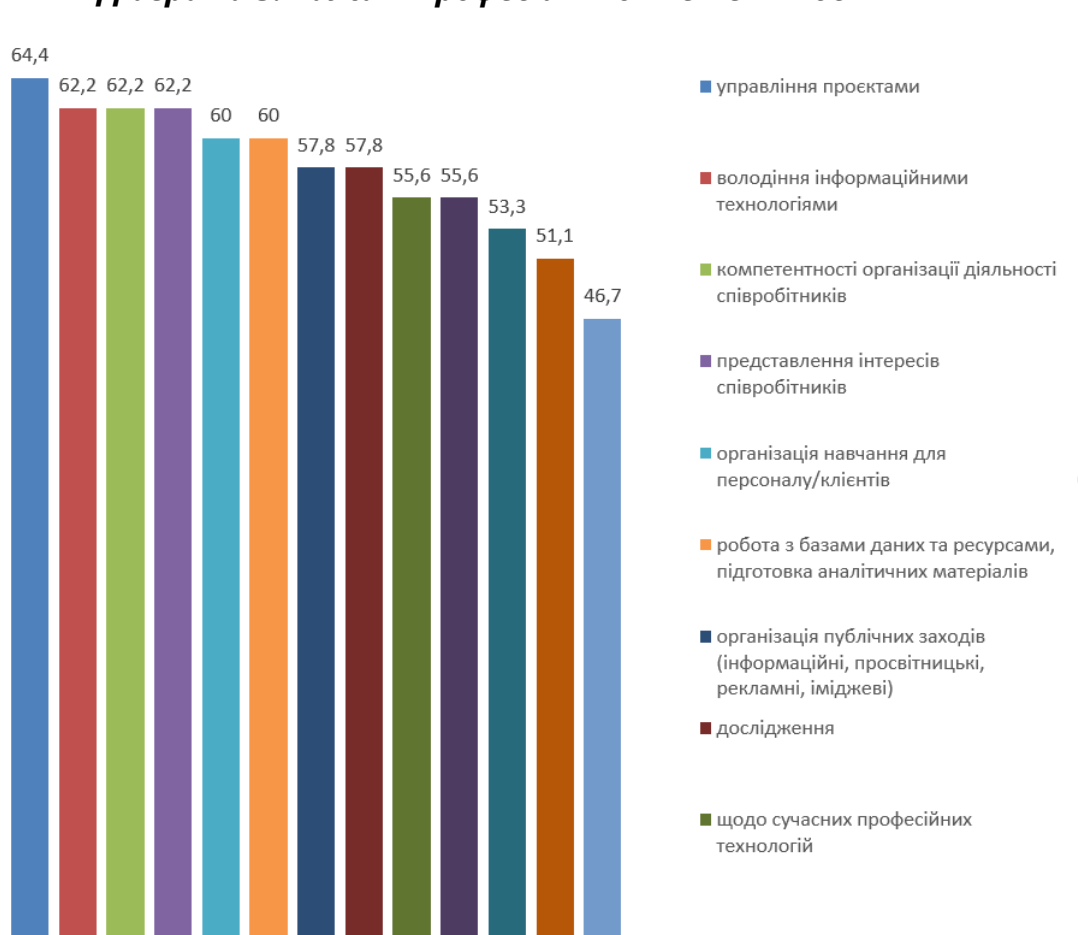




Наведена пріоритетність свідчить про важливість комунікаційних компетентностей для фахівців соціального спрямування, а також для організації роботи з клієнтами та в команді, без конфліктів, у рамках ділового етикету і відповідно до нормативно-правових документів.

Менш важливими, проте бажаними є: управління проектами – 64,40%; володіння інформаційними технологіями – 62,20%; компетентності організації діяльності співробітників – 62,20%; представлення інтересів співробітників – 62,20%; організація навчання для персоналу/клієнтів – 60%; робота з базами даних та ресурсами, підготовка аналітичних матеріалів – 60%; організація публічних заходів (інформаційні, просвітницькі, рекламні, іміджеві) – 57,80%; дослідження – 57,80%; щодо сучасних професійних технологій – 55,60%; сприяння розвитку фахівця, групи фахівців – 55,60%; презентації, висвітлення діяльності організації – 53,30%; створення груп підтримки – 51,10%; оцінка якостей, потреб, результатів роботи співробітників – 46,70% (див. діаграма 3).

Діаграма 3. Бажані професійні компетентності



Отже, можна стверджувати, що професійні компетентності, які пов'язані із проектною та інноваційною діяльністю, роботодавці відносяться лише до «бажаних», а не «вкрай важливих». Це може свідчити не тільки про очікування від майбутніх фахівців, а й про характер діяльності організацій/установа, які представляють експерти, про сприйняття соціальної сфери своєї діяльності роботодавцями.

Деталізуємо отримані оцінки за окремими компетентностями, вибраними представниками різних секторів.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ГРАМОТНА ПИСЬМОВА Й УСНА ДІЛОВА МОВА

Грамотна письмова й усна ділова мова на 82,2% визначена як «вкрай важлива» серед отриманих відповідей; «бажана» – 15,6%; «не надто важлива» – 2,2%. Саме ця компетентність отримала найвищі оцінки серед експертів у їх очікуваннях щодо майбутніх фахівців соціального спрямування. У розрізі секторів оцінки експертів щодо компетентності «грамотна письмова й усна ділова мова» наведено в табл. 3.

Таблиця 3. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності «грамотна письмова й усна ділова мова»

	Вкрай важливі	Бажані	Не надто важливі
Державний сектор	81,8	18,2	0
Орган місцевого самоврядування	78,6	21,4	0
Громадська організація	60	40	0
Бізнес	92,9	0	7,1
УСЬОГО	82,2	15,6	2,2

Як сигнал на певний тренд можна виділити оцінку ГО компетентності «працювати із клієнтами» ймовірніше як бажану (60%), ніж як вкрай важливу (40%), що є суттєво нижчим показником порівняно з іншими секторами. Найбільшу орієнтованість на очікування щодо компетентності «працювати із клієнтами» виявив державний сектор.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦЮВАТИ ІЗ КЛІЄНТАМИ

Для експертів компетентності щодо роботи з клієнтами розподілилися так: «вкрай важливі» – 80%, «бажані» – 17,8%, «не надто важливі» – 2,2%. У розрізі секторів оцінки експертів щодо компетентності працювати з клієнтами у розрізі секторів наведено в табл. 4.

Таблиця 4. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності «працювати із клієнтами»

	Вкрай важливі	Бажані	Не надто важливі
Державний сектор	81,8	18,2	0
Орган місцевого самоврядування	78,6	21,4	0
Громадська організація	60	40	0
Бізнес	92,9	0	7,1
УСЬОГО	82,2	15,6	2,2

Як сигнал на певний тренд можна виділити оцінку ГО компетентності «працювати із клієнтами» ймовірніше як бажану (60%), ніж як вкрай важливу (40%), що є суттєво нижчим показником порівняно з іншими секторами. Найбільшу орієнтованість на очікування щодо компетентності «працювати із клієнтами» виявив державний сектор

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: УМІННЯ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Більшість експертів вибирають варіант «вкрай важливі» (68,9%) щодо компетентності управління конфліктами. Варіант «бажані» вибирають 26,7% експертів, «не надто важливі» – 4,4%. У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо компетентності управління конфліктами наведено в табл. 5.

Таблиця 5. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності управління конфліктами

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %
Державний сектор	63,6	36,4	0
Орган місцевого самоврядування	64,3	35,7	0
Громадська організація	60	20	20
Бізнес	78,6	14,3	7,1
УСЬОГО	68,9	26,7	4,4

Бізнес дав найвищий показник за компетентністю управління конфліктами на фоні інших секторів («вкрай важливі» – 78,6%); з іншого боку, є експерти із бізнесу, які вважають цю компетентність «не надто важливою» (7,1%). Отримані показники можуть свідчити про більшу конфліктогенність бізнес-середовища, принаймні на тих посадах, на які можуть претендувати майбутні фахівці соціального спрямування.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: РОБОТА В КОМАНДІ

У відповідях експертів переважає варіант «вкрай важливі» – 68,9%, варіант «бажані» вибрали 28,9%, «не надто важливі» – 2,2%. У розрізі секторів оцінки експертів щодо роботи в команді наведено в табл. 6.

Таблиця 6. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності роботи в команді

	Вкрай важливі	Бажані	Не надто важливі
Державний сектор	63,6	36,4	0
Орган місцевого самоврядування	64,3	35,7	0
Громадська організація	60	40	0
Бізнес	85,7	7,1	7,1
УСЬОГО	68,9	28,9	2,2

Результати опитування свідчать про те, що робота в команді є доволі важливою компетентністю в професійній діяльності, особливо цінною є ця компетентність для бізнесу.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ДІЛОВИЙ ЕТИКЕТ

Діловий етикет визнано як «вкрай важливий» усіма сферами, а загальний показник становить 62,2%. 35,6% – «бажані», 2,2% – «не надто важливі». У розрізі секторів розподіл відповідей експертів наведено у табл. 7.

Таблиця 7. Розподіл оцінок експертів щодо ділового етикету

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %
Державний сектор	81,8	18,2	0
Орган місцевого самоврядування	71,4	28,6	0
Громадська організація	40	60	0
Бізнес	50	42,9	7,1
УСЬОГО	62,2	35,6	2,2

Для державного сектору та ОМС діловий етикет є «вкрай важливою» компетентністю. Для ГО – «бажаною». Думки представників бізнесу не збігаються: для одних діловий етикет є «вкрай важливою» компетентністю, для інших – «бажаною», а для деякого «не надто важливою».

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ЗНАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ І НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ

Для експертів використання знань законодавчих і нормативних документів за спеціальністю «вкрай важливі»– 55,6%, «бажані» – 42,2%, «не надто важливі» – 2,2%. У розрізі секторів розподіл відповідей наведено в табл. 8.

**Таблиця 8 .Розподіл оцінок експертів щодо компетентності,
пов'язаної із знанням законодавчих і нормативних
документів за спеціальністю**

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %
Державний сектор	72,7	27,3	0
Орган місцевого самоврядування	71,4	28,6	0
Громадська організація	40	60	0
Бізнес	35,7	57,1	7,1
УСЬОГО	55,6	42,2	2,2

Очевидним, зважаючи на відповіді експертів, є те, що компетентність щодо законодавчих і нормативних документів за спеціальністю має суттєво вище значення для державного сектору та ОМС порівняно із бізнесом та ГО.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦЮВАТИ ІЗ ДОКУМЕНТАМИ

Загалом компетентності працювати з документами «вкрай важливі» для 53,3% експертів, відповідь «бажані» вибрали 42,2%, «не надто важливі» – 4,4%. Дані щодо оцінки компетентності, пов'язаної із роботою з документами, в розрізі секторів наведено в табл. 9.

Таблиця 9. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності працювати із документами

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %
Державний сектор	81,8	18,2	0
Орган місцевого самоврядування	71,4	28,6	0
Громадська організація	40	60	0
Бізнес	21,4	64,3	14,3
УСЬОГО	53,3	42,2	4,4

Наявний той самий сигнал, що і в компетентності щодо законодавчих та нормативних документів за спеціальністю. Компетентність щодо роботи з документами як «вкрай важливу» частіше оцінювали експерти з державного сектору та ОМС. Громадські організації та бізнес зазначали, що для них така компетентність, ймовірно, є «бажаною», втім для бізнесу компетентність працювати з документами може бути і «не надто важливою». Загалом відповіді свідчать, що бізнес значно менше, ніж інші сектори, зацікавлений у компетентності майбутніх фахівців соціального спрямування працювати з документами.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВЕСТИ ПЕРЕГОВОРИ

Компетентність вести переговори оцінена як «вкрай важливі» 51,1% експертів, «бажані» – 44,4%, «не надто важливі» – 4,4%. У розрізі секторів думки експертів наведено в табл. 10.

Таблиця 10. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності вести переговори

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %
Державний сектор	45,5	54,5	0
Орган місцевого самоврядування	50	42,9	7,1
Громадська організація	40	60	0
Бізнес	57,1	35,7	7,1
УСЬОГО	51,1	44,4	4,4

За компетентністю вести переговори більший відсоток відповідей «вкрай важливі» дали експерти із бізнесу та ОМС, з іншого боку, саме експерти із цих секторів вибирали також і варіант «не надто важливі». Можливо, це пов'язано з тим, що ця функція залишена за вищим керівництвом і не всіма розглядається як така, що може бути передана фахівцям, які щойно прийняті на роботу.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ

Управління проєктами визначено переважно як «бажані» компетентності (64,4%). Варіант «не надто важливі» вибрали 24,4% експертів, «вкрай важливі» – 8,9%, «непотрібні» – 2,2%. Така експертна оцінка може бути свідченням реальної – не достатньо високої – орієнтованості секторів на проєктну діяльність і проєктне мислення. Розподіл оцінок щодо компетентності управління проєктами наведено в табл. 11.

Таблиця 11. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності управління проєктами

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	0	63,6	36,4	0
Орган місцевого самоврядування	7,1	85,7	7,1	0
Громадська організація	20	60	20	0
Бізнес	14,3	50	28,6	7,1
УСЬОГО	8,9	64,4	24,4	2,2

Загалом управління проєктами експерти із всіх секторів переважно відзначили як «бажану» компетентність. Найвищі оцінки цієї компетентності дали експерти з ГО (20%). Разом за сукупністю оцінок «вкрай важливі» та «бажані» маємо 92,8% у ОМС. Це дає підстави припустити, що компетентність управління проєктами хоча й не входить до переліку найбільш очікуваних, однак створює додаткові переваги випускникам на ринку праці. Більш ніж третина експертів із державного сектору дали оцінку «не надто важливі». Представники сектору бізнесу висловили думку про те, що компетентність управління проєктами взагалі непотрібна майбутнім фахівцям соціального спрямування.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ВОЛОДІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ ТЕХНОЛОГІЯМИ

Серед відповідей експертів володіння інформаційними технологіями є «бажаними» для 62,2%, «не надто важливими» – 20%, «вкрай важливими» – 15,6%, «непотрібними» – 2,2%. Оцінки у розрізі секторів відображені в табл. 12.

Таблиця 12. Розподіл оцінок експертів щодо володіння інформаційними технологіями

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	9,1	81,8	9,1	0
Орган місцевого самоврядування	28,6	57,1	14,3	0
Громадська організація	0	40	60	0
Бізнес	14,3	64,3	14,3	7,1
УСЬОГО	15,6	62,2	20	2,2

Володінню інформаційними технологіями більшого значення надають ОМС. Найменш затребуваною є відповідна компетентність для майбутніх фахівців соціального спрямування з погляду експертів від ГО. Державний сектор зазначив, що для них це переважно «бажана» компетентність.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ОРГАНІЗОВУВАТИ ДІЯЛЬНІСТЬ СПІВРОБІТНИКІВ

Щодо компетентності організувати діяльність співробітників на всьому масиві відповідей експертів найпоширенішою була відповідь «бажані» – 62,2%. Оцінку «вкрай важливі» цій компетентності дали 22,2%, «не надто важливі» – 8,9%, «непотрібні» – 6,7% (табл. 13).

Таблиця 13. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності організовувати діяльність співробітників

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	27,3	63,6	9,1	0
Орган місцевого самоврядування	21,4	64,3	14,3	0
Громадська організація	20	80	0	0
Бізнес	21,4	50	7,1	21,4
УСЬОГО	22,2	62,2	8,9	6,7

У сумарній кількості відповідей «бажані» та «вкрай важливі» всі сектори визнали роль компетентності організовувати діяльність співробітників, хоча знову ж таки розглядають її ймовірніше як додаткову перевагу. Серед представників ГО ця компетентність виявилася найбільш значущою, ніхто з експертів цього сектору не оцінив її як «не надто важливу» чи «непотрібну».

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРЕДСТАВЛЯТИ ІНТЕРЕСИ СПІВРОБІТНИКІВ

Варіант «бажані» має найвищий показник серед інших. Він становить 62,2%, тоді як «вкрай важливі» – 22,2%, «не надто важливі» – 8,9%, а «непотрібні» – 6,7%. У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо компетентності представляти інтереси співробітників наведено у табл. 14.

Таблиця 14. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності представляти інтереси співробітників

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	36,4	54,5	0	9,1
Орган місцевого самоврядування	21,4	71,4	7,1	0
Громадська організація	20	60	20	0
Бізнес	14,3	57,1	14,3	14,3
УСЬОГО	22,2	62,2	8,9	6,7

Компетентності представляти інтереси співробітників здебільшого акцентують експерти державного сектору та ОМС, компетентності для них імовірніше бажані, з тією лише відмінністю, що державний сектор дає більший відсоток оцінці «вкрай важливі» (36,4% порівняно із 21,4% в ОМС). Слід наголосити, що у відповідях ГО 20% оцінили компетентність представляти інтереси співробітників як «не надто важливі», хоча представлення інтересів людей є однією з основних функцій саме цього сектору. Більш очевидними є оцінки бізнесу щодо цієї компетентності: 14,3% – «не надто важливі», 14,3% – «непотрібні».

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ОРГАНІЗОВУВАТИ НАВЧАННЯ ДЛЯ ПЕРСОНАЛУ/КЛІЄНТІВ

Найпоширеніший варіант відповіді серед експертів – це «бажані» (60%). Варіант «не надто важливі» вибрали 22,2%, «вкрай важливі» – 11,1%, «непотрібні» – 6,7%. У розрізі секторів розподіл оцінок щодо компетентності в організації навчання для персоналу/клієнтів наведено в табл. 15.

Таблиця 15. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності організувати навчання для персоналу/клієнтів

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	0	81,8	18,2	0
Орган місцевого самоврядування	7,1	57,1	28,6	7,1
Громадська організація	40	40	20	0
Бізнес	14,3	50	21,4	14,3
УСЬОГО	11,1	60	22,2	6,7

Компетентність організувати навчання для персоналу/клієнтів для всіх секторів є найчастіше «бажаною». Як «вкрай важливу» відзначили цю компетентність експерти з ГО (40%). «Не надто важливою» ця компетентність може бути для всіх секторів, «непотрібною» – на думку окремих експертів із бізнесу та ОМС.

Вище зазначалося, що здатність швидко навчатися є «вкрай важливою» для майбутніх фахівців з погляду експертів-роботодавців. Можемо зробити висновок про не надто високу їх налаштованість на навчання персоналу. І це, ймовірно, лише побічно стосується майбутніх фахівців соціального спрямування, а безпосередньо відображає суть кадрової політики.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦЮВАТИ ІЗ БАЗАМИ ДАНИХ ТА РЕСУРСАМИ, ГОТУВАТИ АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Найпоширеніший варіант відповіді серед експертів – «бажані» (60%). Варіант «вкрай важливі» вибрали 28,9%, «не надто важливі» – 8,9%, «непотрібні» – 2,2%. У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо компетентності працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали наведено в табл. 16.

Таблиця 16. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	18,2	81,8	0	0
Орган місцевого самоврядування	35,7	64,3	0	0
Громадська організація	20	60	20	0
Бізнес	28,6	42,9	21,4	7,1
УСЬОГО	28,9	60	8,9	2,2

Для всіх секторів компетентності працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали – це найчастіше «бажані» компетентності. Водночас слід відмітити зацікавленість ОМС в аналітичній діяльності майбутніх фахівців соціального спрямування («вкрай важливі» – 35,7%). «Не надто важливими» можуть бути ці компетентності майбутніх фахівців соціального спрямування з погляду ГО та бізнесу, також з погляду бізнесу це можуть бути взагалі «непотрібні» компетентності. Якщо проаналізувати далі, то можна зробити висновок, що масиви даних, які дійсно характеризують процеси у соціальній сфері, бізнес не дуже і цікавлять. Можливо, через те, що потім доведеться ухвалювати і якісь рішення. Краще не знати і не бачити.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ОРГАНІЗОВУВАТИ ПУБЛІЧНІ ЗАХОДИ (ІНФОРМАЦІЙНІ, ПРОСВІТНИЦЬКІ, РЕКЛАМНІ, ІМІДЖЕВІ)

Компетентності організувати публічні заходи (інформаційні, просвітницькі, рекламні, іміджеві) є «бажаними» – 57,8%, «вкрай важливими» – 24,4%, «не надто важливими» – 13,3%, «непотрібними» – 4,4%. У розрізі секторів розподіл оцінок щодо цієї компетентності наведено в табл. 17.

Таблиця 17. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності організувати публічні заходи

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	0	90,9	9,1	0
Орган місцевого самоврядування	14,3	71,4	14,3	0
Громадська організація	60	40	0	0
Бізнес	35,7	28,6	21,4	14,3
УСЬОГО	24,4	57,8	13,3	4,4

Як бачимо з табл. 17, експерти із різних секторів по-різному оцінюють компетентності організувати публічні заходи, що певною мірою відображає й специфіку діяльності секторів. Перш за все звертає на себе увагу 60% відповідей «вкрай важливі» від громадських організацій. 40% цього ж сектору відповіли «бажані». Для державного сектору та сектору місцевого самоврядування компетентності щодо організації публічних заходів є «бажаними» (90,9% та 71,4% відповідно) для фахівців соціального спрямування. Натомість оцінки від бізнесу значно стриманіші: «вкрай важливі» – 35,7%, «бажані» – 28,6%.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРОВОДИТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Варіант «бажані» переважає серед відповідей експертів, загальний показник для нього становить 57,8%. Однак і в списку бажаних компетентностей компетентність проводити дослідження далеко не на перших позиціях. Значна частина експертів – 31,1% – дали оцінку «не надто важливі». Оцінку «непотрібні» дали 4,4% опитаних. У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо компетентностей проводити дослідження наведено в табл. 18.

Таблиця 18. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності проводити дослідження

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	9,1	63,6	27,3	0
Орган місцевого самоврядування	0	64,3	35,7	0
Громадська організація	0	60	40	0
Бізнес	14,3	42,9	28,6	14,3
УСЬОГО	6,7	57,8	31,1	4,4

Для всіх секторів компетентності проводити дослідження переважно є «бажаною» для майбутніх фахівців соціального спрямування. Бізнес та державний сектор (значно рідше) також зазначили, що для них така компетентність може бути «вкрай важливою». Однак значно більший відсоток відповідей на користь того, що ця компетентність є «не надто важливою» для майбутніх фахівців соціального спрямування. Від ОМС отримано такий відсоток відповідей: (35,7%) та ГО (40%). Певною мірою це викликає непорозуміння, адже, наприклад, при наданні соціальних послуг робота фахівця має починатися із дослідження потреб клієнта.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ВОЛОДІННЯ СУЧАСНИМИ ПРОФЕСІЙНИМИ ТЕХНОЛОГІЯМИ

Варіант «бажані» переважає серед відповідей експертів і становить 55,6%, а «вкрай важливі» має показник 44,4%. Оцінки у розрізі секторів наведено у табл. 19.

Таблиця 19. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності роботи і сучасними професійними технологіями

	Вкрай важливі, %	Бажані, %
Державний сектор	36,4	63,6
Орган місцевого самоврядування	28,6	71,4
Громадська організація	60	40
Бізнес	64,3	35,7
УСЬОГО	44,4	55,6

Володіння сучасними професійними технологіями за загальною оцінкою є «бажаною» компетентністю для майбутніх фахівців соціального спрямування, але для ГО та бізнесу така компетентність є «вкрай важливою» (60% та 64,3 % відповідно). Слід звернути увагу на те, що жоден сектор не використав оцінки «не надто важливі», «непотрібні».

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ СПРИЯТИ РОЗВИТКУ ФАХІВЦЯ, ГРУПИ ФАХІВЦІВ

Виявлено значну різницю між відповідями експертів щодо компетентності сприяти розвитку фахівця, групи фахівців. З одного боку, 20% експертів дали відповідь «вкрай важливі». З іншого боку, 20% експертів дали відповідь «не надто важливі», 4,4% – «непотрібні». У розрізі секторів розподіл відповідей експертів щодо компетентності сприяти розвитку фахівця, групи фахівців наведено в табл. 20.

Таблиця 20. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності сприяти розвитку фахівця, групи фахівців

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	27,3	63,6	9,1	0
Орган місцевого самоврядування	14,3	64,3	21,4	0
Громадська організація	20	40	40	0
Бізнес	21,4	42,9	21,4	14,3
УСЬОГО	20	55,6	20	4,4

Компетентності сприяти розвитку фахівця чи групи фахівців, переважно, є бажаною компетентністю. Найбільш затребуваною для державного сектору та ОСМ. Натомість бізнес-сектор і ГО дали 35–40% відповідей «не надто важливі»/ «непотрібні».

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРЕЗЕНТУВАТИ, ВИСВІТЛЮВАТИ ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

В Найпоширенішим варіантом відповіді серед експертів є варіант «бажані» – 53,3%. Відповідь «вкрай важливі» вибрали 42,2%, «не надто важливі» – 2,2%, «непотрібні» – 2,2%. У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо компетентності презентувати, висвітлювати діяльність організації наведено в табл. 21.

Таблиця 21. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності презентувати, висвітлювати діяльність організації

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	45,5	45,5	9,1	0
Орган місцевого самоврядування	14,3	85,7	0	0
Громадська організація	60	40	0	0
Бізнес	57,1	35,7	0	7,1
УСЬОГО	42,2	53,3	2,2	2,2

Відзначимо низький відсоток відповідей «вкрай важливі» від ОМС порівняно із іншими секторами. Саме позиція ОМС суттєво знизила й загальну позицію цієї компетентності на всьому масиві відповідей експертів. Хоча в ОМС не відкидають компетентність презентувати, висвітлювати діяльність організації, але відносять її до «бажаних».

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ СТВОРЮВАТИ ГРУПИ ПІДТРИМКИ

Відповіді експертів розподілилися таким чином: «бажані» – 51,1%, «не надто важливі» – 31,1%, «вкрай важливі» – 11,1%, «непотрібні» – 6,7%. У розрізі секторів розподіл відповідей експертів щодо компетентності створення груп підтримки наведено в табл. 22.

Таблиця 22. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності створювати групи підтримки

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	0	72,7	27,3	0
Орган місцевого самоврядування	14,3	64,3	21,4	0
Громадська організація	20	40	40	0
Бізнес	14,3	21,4	42,9	21,4
УСЬОГО	11,1	51,1	31,1	6,7

Звернімо увагу на оцінки ОМС: «вкрай важливі» – 14,3%, «бажані» – 64,3%, «не надто важливі» – 21,45%; також на оцінки ГО: «вкрай важливі» – 20%, «бажані» – 40%, «не надто важливі» – 40%. На фоні класичної теорії міжсекторного партнерства, зокрема положення про ресурс довіри людей як основний ресурс ГО, отримані відповіді експертів потребують конкретизації. Так само і відповіді ОМС потребують детальнішого аналізу в контексті ідеї згуртованості людей у громаді як однієї з ідей, закладених у реформі децентралізації.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: КОМПЕТЕНТНОСТІ ОЦІНЮВАТИ ЯКОСТІ, ПОТРЕБИ, РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ СПІВРОБІТНИКІВ

Серед відповідей експертів переважає відповідь «бажані» – 46,7%. Варіанти «вкрай важливі» – 26,7%, «не надто важливі» – 20%, «непотрібні» – 6,7%.

У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо компетентності оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників наведено в табл. 23.

Таблиця 23. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників

	Вкрай важливі,%	Бажані,%	Не надто важливі,%	Непотрібні, %
Державний сектор	18,2	72,7	9,1	0
Орган місцевого самоврядування	21,4	50	28,6	0
Громадська організація	40	40	20	0
Бізнес	35,7	21,4	21,4	21,4
УСЬОГО	26,7	46,7	20	6,7

Як бачимо з табл. 23, відповіді експертів дуже різняться між собою. Зробимо припущення, що справа не в секторі, а в рівні організаційної культури.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: ВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ

У відповідях експертів переважає варіант «не надто важливі» (44,4%) та «бажані» (33,3%), тоді як «непотрібні» має загальний показник 17,8%, а «вкрай важливі» – 4,4%. У розрізі секторів розподіл оцінок експертів щодо володіння іноземною мовою наведено в табл. 24.

Таблиця 24. Розподіл оцінок експертів щодо компетентності застосування іноземної мови

	Вкрай важливі, %	Бажані, %	Не надто важливі, %	Непотрібні, %
Державний сектор	9,1	54,5	27,3	9,1
Орган місцевого самоврядування	0	14,3	50	35,7
Громадська організація	0	60	40	0
Бізнес	7,1	28,6	50	14,3
УСЬОГО	4,4	33,3	44,4	17,8

Володіння іноземною мовою з погляду експертів-роботодавців є не надто популярною компетентністю майбутніх фахівців соціального спрямування. Варіант відповіді «вкрай важливі» (хоча й з невеликим відсотком) вибрали лише державний сектор – 9,1%, та бізнес – 7,1%. «Бажаною» ця компетентність є для державного сектору також і для ГО. Тим самим на сьогодні володіння іноземною мовою є чи не найменш затребувана компетентністю майбутніх фахівців соціального спрямування серед усіх проаналізованих.

Є й інші показники, які враховують при прийнятті на роботу. Важливо взяти до уваги саме ті, що відображають результати формального та неформального навчання.

УРАХУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ФОРМАЛЬНОГО ТА НЕФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Важливим показником при прийнятті на роботу до організації/установи майбутніх фахівців соціального спрямування, на думку експертів, є «Диплом про вищу освіту відповідного рівня за спеціальністю» – 66,7%, «Сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів та інших типів неформального навчання» – 55,6%, «Досвід роботи за спеціальністю» – 51,1%. Отже, бачимо, що для роботодавців достатньо важливими є як формальні показники – наявність відповідного диплома, так і неформальні – проходження тренінгів.

У розрізі секторів розподіл оцінок експертами щодо результатів формального та неформального навчання наведено в табл. 25.

Таблиця 25. Оцінки роботодавців щодо важливості результатів формального та неформального навчання при працевлаштуванні

	1. Державний сектор	2. Комунальний сектор	3. Орган місцевого самоврядування	4. Громадська організація	5. Бізнес	ВСЬОГО
1. Диплом про вищу освіту відповідного рівня за спеціальністю	81,8	100	85,7	60	35,7	66,7
2. Диплом про вищу освіту за будь-яким спрямуванням	0	0	14,3	0	28,6	13,3
3. Високий середній бал за результатами навчання	0	100	0	20	7,1	6,7
4. Декілька дипломів	9,1	0	0	0	0	2,2
5. Сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів, та інших типів неформального навчання	72,7	100	42,9	60	50	55,6
6. Додаткові сертифікати (англійська, інформаційні технології, тощо)	36,4	0	21,4	0	21,4	22,2
7. Досвід навчання за кордоном за програмами академічної мобільності	9,1	0	0	0	0	2,2
8. Досвід роботи у	18,2	0	14,3	20	0	11,1

будь-якій сфері						
9. Досвід роботи за спеціальністю	45,5	0	50	60	57,1	51,1
10. Рекомендації викладачів	0	100	7,1	0	14,3	8,9
11. Рекомендації практиків	9,1	0	7,1	0	28,6	13,3
13. Якісно оформлене резюме	9,1	0	0	20	28,6	13,3
14. Форма навчання (перевага денній/стаціонарній формі)	0	0	21,4	0	0	6,7
15. Достатньо просто наявність диплому, всього іншого ми навчимо)	0	0	7,1	20	7,1	6,7
16. Інше	9,1	0	0	0	7,1	4,4

Показовим є той факт, що експерти з бізнесу найбільше висловлюють недовіру диплому про вищу освіту. За пріоритетністю бажаних критеріїв, представники сфери бізнесу віддали перевагу досвіду роботи за відповідною спеціальністю (57,1%), а також сертифікатам про проходження професійних тренінгів, курсів та інших видів неформальної освіти (50%). У цьому секторі лише частина опитаних віддають перевагу наявності диплома відповідного рівня за спеціальністю (35,7%).

Доповнює враження експертів-роботодавців їх загальна оцінка рівня підготовки сучасних майбутніх фахівців соціального спрямування.

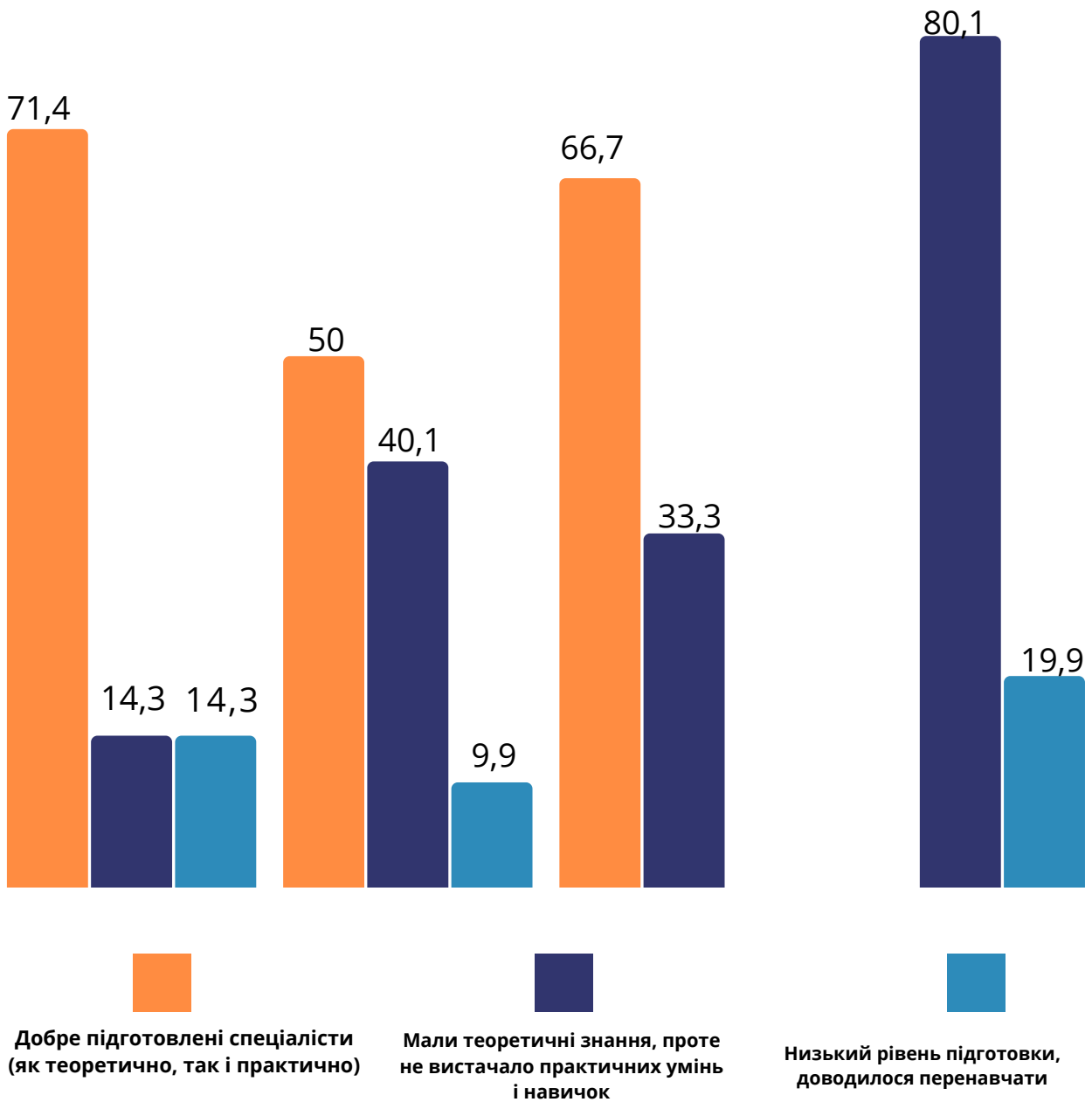
ХАРАКТЕРИСТИКА РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ

Якщо розглядати загальні показники щодо оцінки роботодавцями рівня підготовки випускників, то кожен третій опитаний роботодавець (28,9%) зазначив, що випускники «добре підготовлені спеціалісти (як теоретично, так і практично)». Проте 22,2% зазначили, що випускники «мали теоретичні знання, проте не вистачало практичних умінь і компетентностей». «Низький рівень підготовки, доводилося перенавчати» вибрали лише 6,7%, а не змогли відповісти, бо приймали на роботу не за профілем підготовки – 6,7%. 35,6% експертів-роботодавців не приймали на роботу випускників.

У розрізі секторів розподіл відповідей експертів щодо оцінки підготовки випускників наведено в діаграмі 4. Таблиця відображає результати на масиві тих, хто мав досвід працевлаштування випускників за спеціальністю.



Діаграма 4. Розподіл відповідей щодо рівня підготовки випускників, яких доводилось приймати на роботу

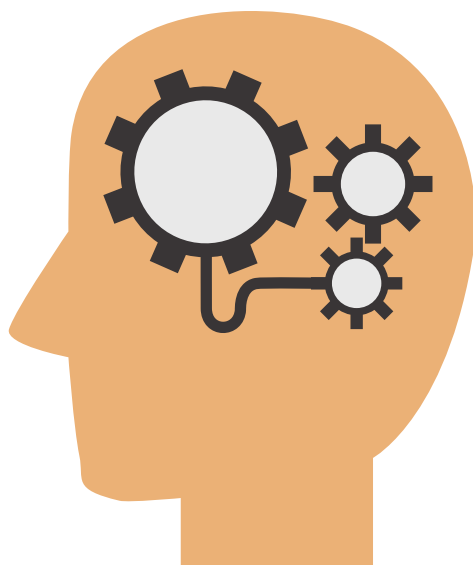


Якщо брати до уваги відповіді, вибрані виходячи із досвіду прийняття на роботу випускників за спеціальністю, то найбільший відсоток теоретичної та практичної підготовки випускників відзначили державний сектор (71,4%) та громадські організації (66,7%). Нижчу оцінку теоретичної та практичної підготовки випускників ОМС – (50%), а найнижчу – бізнес (0%).

Відповідь «мали теоретичні знання, проте не вистачало практичних умінь і компетентностей» вибрали у державному секторі – 14,3%, у ГО – 33,3%, у ОМС – 40,1%. Найчастіше цей варіант вибрали представники бізнесу (80,1%). ГО та ОМС вимагають більше практики, бізнес – суттєво більше практики. Водночас можемо вважати, що всі сектори оцінили теоретичну підготовку випускників як прийнятну, адже оцінку «низький рівень підготовки, доводилося перенавчати» взагалі не вибрали експерти з ГО, у ОМС таку оцінку вибрали 9,9% експертів, у державному секторі – 14,3% та бізнесі – 19,9%.

З іншого боку, можна зазначити, що перенавчати випускників найчастіше довелося сектору бізнесу. Не перенавчали тільки ГО. Але й формалізованих позицій у ГО менше, можливо, вони орієнтуються на інші компетентності, які насправді є у випускників.

Доповнює очікування експертів-роботодавців їх бачення посад, на які можуть бути прийняті майбутні фахівці соціального спрямування.



ПОТЕНЦІЙНІ ПОСАДИ

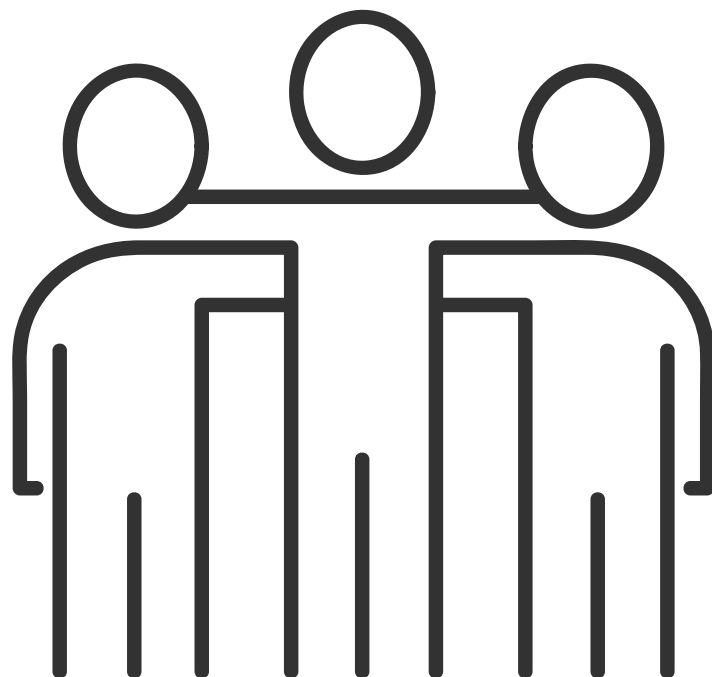
У розрізі секторів бачення експертів щодо потенційних посад наведено у табл. 27.

Таблиця 27. Посади, на які можуть бути прийняті майбутні фахівці соціального спрямування

	1. Державний сектор	2. Комунальний сектор	3. Орган місцевого самоврядування	4. Громадська організація	5. Бізнес	ВСЬОГО
1. Фахівець із комунікацій у громаді	9,1	0	21,4	40	0	13,3
2. Фахівець із комунікацій в колективі установи	18,2	0	0	20	7,1	8,9
3. Фахівець із командування	0	0	0	0	14,3	4,4
4. Фахівець-посередник із вирішення конфліктів	18,2	0	0	20	0	6,7
5. Фахівець із захисту прав людей	18,2	0	28,6	40	0	17,8
6. Фахівець із організації надання базових соціальних послуг	18,2	100	7,1	0	0	8,9
7. Фахівець із надання базових соціальних послуг	18,2	0	14,3	40	0	13,3
8. Фахівець у профспілкову організацію	9,1	0	0	20	0	4,4
9. Фахівець кадрової служби	0	0	7,1	0	7,1	4,4
10. Фахівець із	9,1	0	7,1	0	14,3	8,9

доброру та навчання персоналу						
11. Фахівець із розвитку людського потенціалу	9,1	0	7,1	0	21,4	11,1
13. Фахівець із мотивування та наснаження , коуч	9,1	0	7,1	0	14,3	8,9
14. Організатор програм підвищення кваліфікації	0	0	7,1	0	7,1	4,4
15. Фахівець із соціальної роботи	9,1	100	42,9	60	0	24,4
16. Асистент для роботи із людьми з інвалідністю	0	0	0	20	0	2,2
18. Соціальний педагог	0	100	7,1	40	0	8,9
19. Немає потреби у фахівцях соціального спрямування	27,3	0	14,3	0	64,3	31,1
20. Фахівець з маркетингу	0	0	0	0	7,1	2,2
21. Психолог	0	0	7,1	0	0	2,2

Найбільшу зацікавленість у кадрах висловлюють експерти з ГО. Зокрема, затребуваними для них є: фахівець із соціальної роботи (60%), експерт із комунікацій у громаді (40%), фахівець із захисту прав людей (40%), фахівець із надання базових соціальних послуг (40%), соціальний педагог (40%).



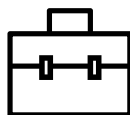
Фахівець із соціальної роботи потрібен органам самоврядування (42,9%). Разом із тим зміст табл. 27 можна сприймати як недостатню зацікавленість роботодавців у різних секторах приймати на роботу випускників спеціальностей соціального спрямування, у крайньому разі приймати на роботу фахівців на посади, зазначені в табл. 27. Наявні незгоджені позиції потребують глибшого аналізу й розгорнутого діалогу між університетами та роботодавцями. На цьому етапі зафіксуємо позицію роботодавців – професіограми фахівців соціального спрямування відповідно до бачення державним сектором, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та бізнес-сектором.

Аналіз очікувань експертів-роботодавців дозволяє сформулювати професіограми майбутніх фахівців соціального спрямування відповідно до очікувань державного сектору, ОМС, ГО, бізнесу. Розглянемо їх.



ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ (ЗА ВІДПОВІДЯМИ ЕКСПЕРТІВ З ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ)

ПОТЕНЦІЙНА ПОСАДА



- 1) фахівець із комунікацій в колективі установи – 18,2%;
- 2) фахівець-посередник із вирішення конфліктів – 18,2%;
- 3) фахівець із організації надання базових соціальних послуг – 18,2%;
- 4) фахівець із надання базових соціальних послуг – 18,2%;
- 5) фахівець із захисту прав людей – 18,2%;
- 6) фахівець із соціальної роботи – 9,1%;
- 7) фахівець із комунікацій у громаді – 9,1%;
- 8) фахівець у профспілкову організацію – 9,1%;
- 9) фахівець добору та навчання персоналу – 9,1%;
- 10) фахівець із розвитку людського потенціалу – 9,1%;
- фахівець із мотивування та наснаження, коуч – 9,1%.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ



ВКРАЙ ВАЖЛИВІ:

- 1) працювати з клієнтами – 90,9%;
- 2) грамотна письмова й усна ділова мова – 81,8%;
- 3) діловий етикет – 81,8%;
- 4) робота з документами – 81,8%;
- 5) діяльності згідно із законодавчими і нормативними документами за спеціальністю – 72,7%;
- 6) управління конфліктами – 63,6%;
- 7) робота в команді – 63,6%;
- 8) презентувати, висвітлювати діяльність організації – 45,5%;

БАЖАНІ:

- 1) організувати публічні заходи (інформаційні, просвітницькі, рекламні, іміджеві) – 90,9%;
- 2) працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали – 81,8%;
- 3) організувати навчання для персоналу/клієнтів – 81,8%;
- 4) щодо інформаційних технологій – 81,8%;
- 5) створювати групи підтримки – 72,7%;
- 6) оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників – 72,7%;
- 7) управління проектами – 63,6%;
- 8) організувати діяльність співробітників – 63,6%;
- 9) проводити дослідження – 63,6%;
- 10) щодо сучасних професійних технологій – 63,6%;
- 11) сприяти розвитку фахівця, групи фахівців – 63,6%;
- 12) іноземна мова – 54,5%;
- 13) вести переговори – 54,5%;
- 14) представляти інтереси співробітників – 54,5%;

НЕ НАДТО ВАЖЛИВІ:

- 1) управління проектами – 36,4%;
- 2) іноземної мови – 27,3%;
- 3) створювати групи підтримки – 27,3%;
- 4) проводити дослідження – 27,3%;
- 5) організувати навчання для персоналу/клієнтів – 18,2%;
- 6) оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників – 9,1%;
- 7) презентувати, висвітлювати діяльність організації – 9,1%;
- 8) сприяти розвитку фахівця, групи фахівців – 9,1%;
- 9) організувати публічні заходи – 9,1%;
- 10) організувати діяльність співробітників – 9,1%;
- 11) володіння інформаційними технологіями – 9,1%;

НЕПОТРІБНІ:

- 1) володіння іноземною мовою – 9,1%;
- вміння представляти інтереси співробітників – 9,1%.

ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ



- 1) здатність швидко навчатися – 90,9%;
- 2) комунікабельність – 81,8%;
- 3) самоорганізованість – 72,7%;
- 4) стресостійкість – 63,6%;
- 5) креативність/ініціативність – 54,5%;
- 6) адаптивність/гнучкість – 54,5%;
- 7) толерантність – 27,3%;
- 8) лідерство – 18,2%;
- критичне мислення – 18,2%.

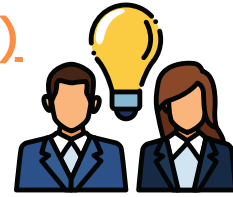
ПОКАЗНИКИ ФОРМАЛЬНОГО ТА НЕФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ

- 1) диплом про вищу освіту відповідного рівня за спеціальністю – 81,8%;
- 2) сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів та інших типів неформального навчання – 72,7%;
- 3) досвід роботи за спеціальністю – 45,5%;
- 4) додаткові сертифікати (англійська, інформаційні технології тощо) – 36,4%;
- 5) досвід роботи в будь-якій сфері – 18,2%;
- 6) декілька дипломів – 9,1%;
- 7) досвід навчання за кордоном за програмами академічної мобільності – 9,1%;
- 8) досвід роботи в будь-якій сфері – 18,2%;
- 9) рекомендації практиків – 9,1%;
- 10) якісно оформлене резюме – 9,1%;

показники з нульовим вибором: диплом про вищу освіту за будь-яким спрямуванням; високий середній бал за результатами навчання; рекомендації викладачів; форма навчання (перевага денній формі); достатньо лише диплома, всього іншого ми навчимо.



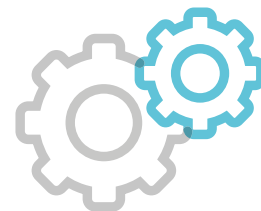
ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ (ПОГЛЯД ЕКСПЕРТІВ З ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ)



ПОТЕНЦІЙНА ПОСАДА

- 1) фахівець із соціальної роботи – 42,9%;
- 2) фахівець із захисту прав людей – 28,6%;
- 3) фахівець із комунікацій у громаді – 21,4%;
- 4) фахівець із надання базових соціальних послуг – 14,3%;
- 5) фахівець кадрової служби – 7,1%;
- 6) фахівець добору та навчання персоналу – 7,1%;
- 7) фахівець із розвитку людського потенціалу – 7,1%;
- 8) фахівець із мотивування та наснаження, коуч – 7,1%;
- 9) організатор підвищення кваліфікації та соціальні педагоги – 7,1%

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ



ВКРАЙ ВАЖЛИВІ:

- 1) вміння працювати з клієнтами – 85,7%;
- 2) грамотна письмова й усна ділова мова – 78,6%;
- 3) діловий етикет – 71,4%;
- 4) вміння працювати з документами – 71,4%;
- 5) знання законодавчих і нормативних документів за спеціальністю – 71,4%;
- 6) вміння щодо управління конфліктами – 64,3%;
- 7) робота в команді – 64,3%;
- 8) вміння вести переговори – 50%;

БАЖАНІ:

- 1) вміння презентувати, висвітлювати діяльність організації – 85,7%;
- 2) управління проєктами – 85,7%;
- 3) вміння організовувати публічні заходи – 71,4%;
- 4) вміння представляти інтереси співробітників – 71,4%;
- 5) володіння сучасними професійними технологіями – 71,4%;
- 6) вміння працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали – 64,3%;
- 7) вміння створити групу підтримки – 64,3%;
- 8) вміння сприяти розвитку фахівця, групи фахівців – бажані 64,3%;
- 9) вміння проводити дослідження – 64,3%;
- 10) вміння організовувати діяльність співробітників – 64,3%;
- 11) вміння організовувати навчання для персоналу/клієнтів – 57,1%;
- 12) володіння ІТ-технологіями – 57,1%;
- 13) вміння оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників – 50%;

НЕ НАДТО ВАЖЛИВІ:

- 1) володіння іноземною мовою – 50%.

НЕПОТРІБНІ:

- 1) володіння іноземною мовою – 35,7%;
- 2) вміння організовувати навчання для персоналу/клієнтів – 7,1%.

ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ



- 1) здатність швидко навчатися – 92,9%;
- 2) комунікабельність – 71,4%;
- 3) самоорганізованість – 71,4%;
- 4) креативність/ініціативність – 57,1%;
- 5) стресостійкість – 57,1%;
- 6) толерантність – 57,1%;
- 7) адаптивність/гнучкість – 42,9%;
- 8) лідерство – 21,4%;
- 9) критичне мислення – 7,1%.

РЕЗУЛЬТАТИ ФОРМАЛЬНОГО ТА НЕФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ



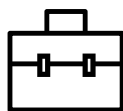
- 1) диплом про вищу освіту відповідного рівня за спеціальністю – 85,7%;
- 2) досвід роботи за спеціальністю – 50%;
- 3) сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів та інших типів неформального навчання – 42,9%;
- 4) додаткові сертифікати (англійська, інформаційні технології тощо) – 21,4%;
- 5) форма навчання (перевага денній/стаціонарній формі) – 21,4%;
- 6) диплом про вищу освіту за будь-яким спрямуванням – 14,3%;
- 7) досвід роботи в будь-якій сфері – 14,3%;
- 8) рекомендації викладачів – 7,14%;
- 9) рекомендації практиків – 7,1%;
- 10) достатньо лише диплома, всього іншого ми навчимо – 7,1%.

показники з нульовим вибором: високий середній бал за результатами навчання; декілька дипломів; досвід навчання за кордоном за програмами академічної мобільності; якісне оформлення резюме.



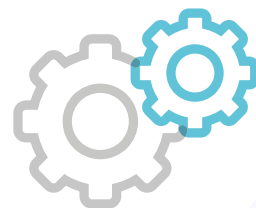
ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ (ЗА ВІДПОВІДЯМИ ЕКСПЕРТІВ З ГРОМАДСЬКОГО СЕКТОРУ)

ПОТЕНЦІЙНА ПОСАДА



- 1) фахівець із соціальної роботи – 60%;
- 2) фахівець із комунікацій у громаді – 40%;
- 3) фахівець із захисту прав людей – 40%;
- 4) фахівець із надання базових соціальних послуг – 40%;
- 5) соціальний педагог – 40%;
- 6) фахівець із комунікацій у колективі установи – 20%;
- 7) фахівець-посередник із вирішення конфліктів – 20%;
- 8) фахівець у профспілкову організацію – 20%;
- 9) асистент для роботи з людьми з інвалідністю – 20%.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ



Вкрай важливі:

- 1) володіння сучасними професійними технологіями – 60%;
- 2) уміння щодо управління конфліктами – 60%;
- 3) робота в команді – 60%;
- 4) компетентності організувати публічні заходи – 60%;
- 5) компетентності презентувати, висвітлювати діяльність організації – 60%;
- 6) грамотна письмова й усна ділова мова – 60%;

БАЖАНІ:

- 1) знання законодавчих і нормативних документів за спеціальністю – 60%;
- 2) компетентності працювати із документами – 60%;
- 3) компетентності працювати із клієнтами – 60%;
- 4) володіння іноземною мовою – 60%;
- 5) компетентності організовувати діяльність співробітників – 80%;
- 6) компетентності оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників – 40%;
- 7) компетентності представляти інтереси співробітників – 60%;
- 8) уміння вести переговори – 60%;
- 9) діловий етикет – 60%;
- 10) управління проектами – 60%;
- 11) компетентності працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали – 60%;
- 12) компетентності проводити дослідження – 60%;
- 13) компетентності організовувати навчання для персоналу/ клієнтів – 40%.

НЕ НАДТО ВАЖЛИВІ:

- 1) володіння ІТ-технологіями – 60%;
- компетентності сприяти розвитку фахівця, групи фахівців – 40%.

ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

- 1) креативність – 80%;
- 2) адаптивність/гнучкість – 60%;
- 3) комунікабельність – 60%;
- 4) здатність швидко навчатися – 60%;
- 5) критичне мислення – 60%;
- 6) лідерство – 40%;
- 7) толерантність – 40%;
- 8) стресостійкість – 20%.

Показники формального та неформального навчання



ВКРАЙ ВАЖЛИВІ:

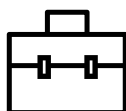
- 1) диплом про вищу освіту відповідного рівня за спеціальністю – 60%;
- 2) сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів та інших типів неформального навчання – 60%;
- 3) досвід роботи за спеціальністю – 60%;
- 4) високий середній бал за результатами навчання – 20%;
- 5) досвід роботи в будь-якій сфері – 20%;
- 6) якісно оформлене резюме – 20%;
- 7) лише наявність диплома – 20%;

показники з нульовим вибором: диплом про вищу освіти за будь-яким спрямуванням; декілька дипломів; додаткові сертифікати (англійська, ІТ тощо); досвід навчання за кордоном за програмами академічної мобільності; рекомендації викладачів; рекомендації практиків; форма навчання (денна/заочна тощо).

ПРОФЕСІОГРАМА МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ (ЗА ВІДПОВІДЯМИ ЕКСПЕРТІВ З БІЗНЕСОВОГО СЕКТОРУ)



ПОТЕНЦІЙНА ПОСАДА



- 1) фахівець із розвитку людського потенціалу – 21,4%;
- 2) фахівець із командоутворення – 14,3%;
- 3) фахівець із добору та навчання персоналу – 14,3%;
- 4) фахівець із мотивування та наснаження, коуч – 14,3%;
- 5) фахівець із комунікацій в колективі установи – 7,1%;
- 6) фахівець кадрової служби – 7,1%;
- 7) організатор програм підвищення кваліфікації – 7,1%;
- 8) фахівець з маркетингу – 7,1%.

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ



Вкрай важливі:

- 1) грамотна письмова й усна ділова мова – 92,9%;
- 2) робота в команді – 85,7%;
- 3) управління конфліктами – 78,6%;
- 4) працювати з клієнтами – 78,6%;
- 5) щодо сучасних професійних технологій – 64,3%;
- 6) презентувати, висвітлювати діяльність організації – 57,1%;
- 7) діловий етикет – 50%;
- 8) організовувати публічні заходи – 35,7%;
- 9) оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників – 35,7%;

БАЖАНІ:

- 1)працювати з документами – 64,3%;
- 2)вести переговори – 57,1%;
- 3)представляти інтереси співробітників – 57,1%;
- 4)діяльності згідно із законодавчими і нормативними документами за спеціальністю – 57,1%;
- 5)організовувати діяльність співробітників – 50%;
- 6)управління проєктами – 50%;
- 7)організовувати навчання для персоналу/клієнтів – 50%;
- 8)працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали – 42,9%;
- 9)дослідження – 42,9%;
- 10)сприяти розвитку фахівця, групи фахівців – 42,9%;

НЕ НАДТО ВАЖЛИВІ:

- 1) інформаційні технології – 50%;
- 2) іноземна мова – 50%;
- 3) створювати групи підтримки – 42,9%;

НЕПОТРІБНІ:

- 1)вміння організовувати діяльність співробітників – 21,4%;
- 2)вміння створювати групи підтримки – 21,4%;
- 3)вміння оцінювати якості, потреби, результати роботи співробітників – 21,4%;
- 4)вміння сприяти розвитку фахівця, групи фахівців – 14,3%;
- 5)вміння представляти інтереси співробітників – 14,3%;
- 6)володіння іноземною мовою – 14,3%;
- 7)вміння організовувати навчання для персоналу/клієнтів – 14,3%;
- 8)вміння організовувати публічні заходи (інформаційні, просвітницькі, рекламні, іміджеві) – 14,3%;
- 9)вміння проводити дослідження – 14,3%;
- 10) володіння ІТ-технологіями – 7,1%;
- 11) управління проєктами – 7,1%;

12) вміння презентувати, висвітлювати діяльність організації – 7,1%; вміння працювати із базами даних та ресурсами, готувати аналітичні матеріали – 7,1%.

ОСОБИСТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ



- 1) здатність швидко навчатися – 85,7%;
- 2) адаптивність/гнучкість – 64,3%
- 3) самоорганізованість – 64,3%;
- 4) комунікабельність – 57,1%;
- 5) стресостійкість – 57,1%;
- 6) креативність, ініціативність – 42,9%;
- 7) критичне мислення – 42,9%;
- 8) толерантність – 35,7%;
- 9) лідерство – 14,3%.

ПОКАЗНИКИ ФОРМАЛЬНОГО ТА НЕФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ

- 1) досвід роботи за спеціальністю – 57,1%;
- 2) сертифікати про проходження професійних тренінгів, курсів та інших типів неформального навчання – 50%;
- 3) диплом про вищу освіту відповідного рівня за спеціальністю – 35,7%;
- 4) диплом про вищу освіту за будь-яким спрямуванням – 28,6%;
- 5) рекомендації практиків – 28,6%;
- 6) якісно оформлене резюме – 28,6%;
- 7) додаткові сертифікати (англійська, інформаційні технології тощо) – 21,4%;
- 8) рекомендації викладачів – 14,3%;
- 9) високий середній бал за результатами навчання – 7,1%;
- 10) достатньо лише наявності диплома, всього іншого ми навчимо) – 7,1%;

показники з нульовим вибором: декілька дипломів; досвід навчання за кордоном; досвід роботи в будь-якій сфері; форма навчання (перевага денній формі).

Отримані професіограми свідчать про те, що комунікаційні компетентності роботодавці розглядають як важливі професійні компетентності для майбутніх фахівців соціального спрямування. Важливими професійними компетентностями для роботодавців є вміння працювати із клієнтами і в команді, уникати конфліктів, дотримуватися ділового етикету та законодавства.

Водночас в умовах нестабільності та невизначеності важливою особистісною якістю визнається здатність швидко навчатися. Роботодавці лише до «бажаних» компетентностей відносять управління проєктами, дослідницьку та аналітичну діяльність. Можливо, це пов'язано зі сприйняттям самої соціальної сфери як такої, що орієнтується на людей і задоволення потреб, підтримку вразливих груп, а не як інноваційної сфери. Утім якщо посилатися, наприклад, на стандарт вищої освіти України для бакалаврів спеціальності 231 «Соціальна робота» [4], то серед фахових компетентностей передбачено здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на підвищення соціального добробуту, здатність до розроблення та реалізації соціальних проєктів і програм. Виявлення цієї суперечності зумовило необхідність другого етапу дослідження.

На базі відкритого засідання ради роботодавців спеціальності 231 «Соціальна робота» Сумського державного університету було проведено обговорення в форматі фокус-група, в якій взяли участь представники державного сектору, ОМС, ГО, бізнесу – загалом 8 осіб. Учасникам фокус-групи було запропоновано проаналізувати отримані на попередньому етапі дослідження професіограми в контексті перспектив діяльності організацій та установ, заданих стратегічними документами державного, місцевого регіонального рівня.

У ході фокус-групи експерти (за секторами) загалом висловили згоду щодо пропонованих професіограм майбутніх фахівців соціального спрямування (що, крім того, фіксувала окремі висловлювання щодо володіння ІТ, іноземною мовою, соціальними технологіями). Роботодавці також підтримали ширший, ніж в отриманих професіограмах, набір компетентностей у стандарті вищої освіти України для бакалаврів спеціальності 231 «Соціальна робота». Наявна ж суперечність між вужчими очікуваннями роботодавців та ширшим розумінням у стандарті набору компетентностей майбутнього фахівця була обговорена в двох контекстах:

01 наслідки пандемії COVID-19 та карантинних обмежень для зниження небезпеки здоров'ю людей – «обнулення» бізнес-процесів, обережне планування в реальному секторі економіки й орієнтування на недалеку перспективу;

02 індивідуальна траєкторія професійного зростання - поступового кар'єрного зростання майбутнього фахівця соціального спрямування, коли кожен сучасний інноватор, успішний проєктний менеджер, дослідник пройшов свій шлях, на якому був і етап виконання (з обмеженим набором функцій), і поступовий розвиток компетентностей, і конкуренція на ринку праці. У цьому розумінні доцільно навести вислів, який озвучують деякі роботодавці: «забудьте те, чого вас вчили в університеті», а також згадати й інший: «освіта – це не те, що запам'яталось, а те, що «лишилось після того, як усе вивчене в школі забулось».

ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ДО СПІВПРАЦІ РОБОТОДАВЦІВ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Результати дослідження свідчать про відсутність значного досвіду співпраці з освітянами щодо професійної підготовки майбутніх фахівців.

Досвід співпраці

На запитання, чи співпрацює організація/установа із університетами чи коледжами в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності дали відповідь «так» 55,6% експертів, «ні» – 35,6%, «не знали про таку можливість» – 8,9% (діаграма 5).

[4] Стандарт вищої освіти України. Спеціальність 231 «Соціальна робота. Перший (бакалаврський) рівень». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf>

Діаграма 5. "Чи співпрацює організація/установа із університетам чи коледжами в рамках спільної підготовки здобувачів освіти до професійної діяльності?"

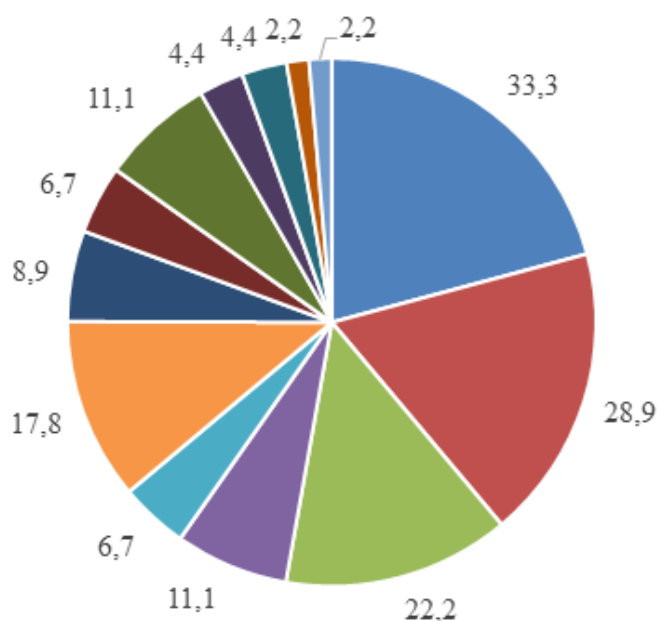


ДОСВІД ЩОДО РІЗНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ

Щодо запитання про наявний досвід співпраці із університетами чи коледжами для підготовки майбутніх фахівців третина опитаних (33,3%) зазначила, що не співпрацює із освітніми закладами. Приймали студентів на безоплатній основі – 28,9%. Серед експертів 22,2% проводили практичні заняття як запрошені фахівці. Ще 11,1% давали рекомендації щодо навчальних програм, а 6,7% ж були наставниками на робочому місці. Брли участь у лекціях як запрошені фахівці 17,8%. Замовляли програми підвищення кваліфікації, тренінги тощо 8,9%.

Брали участь у кваліфікаційних іспитах 6,7%. Працювали у складі рад роботодавців 11,1%. Проводили спільні наукові дослідження 4,4%. Досвід роботи у складі наглядових рад закладу освіти є у 4,4% експертів. Робили замовлення на цільову підготовку 2,2% респондентів і стільки ж опитаних надавали власну базу для досліджень, експериментів та проведення занять (див. діаграма 6).

Діаграма 6. Найбільш ефективний досвід співпраці, який здатен забезпечити підготовку високопрофесійних фахівців

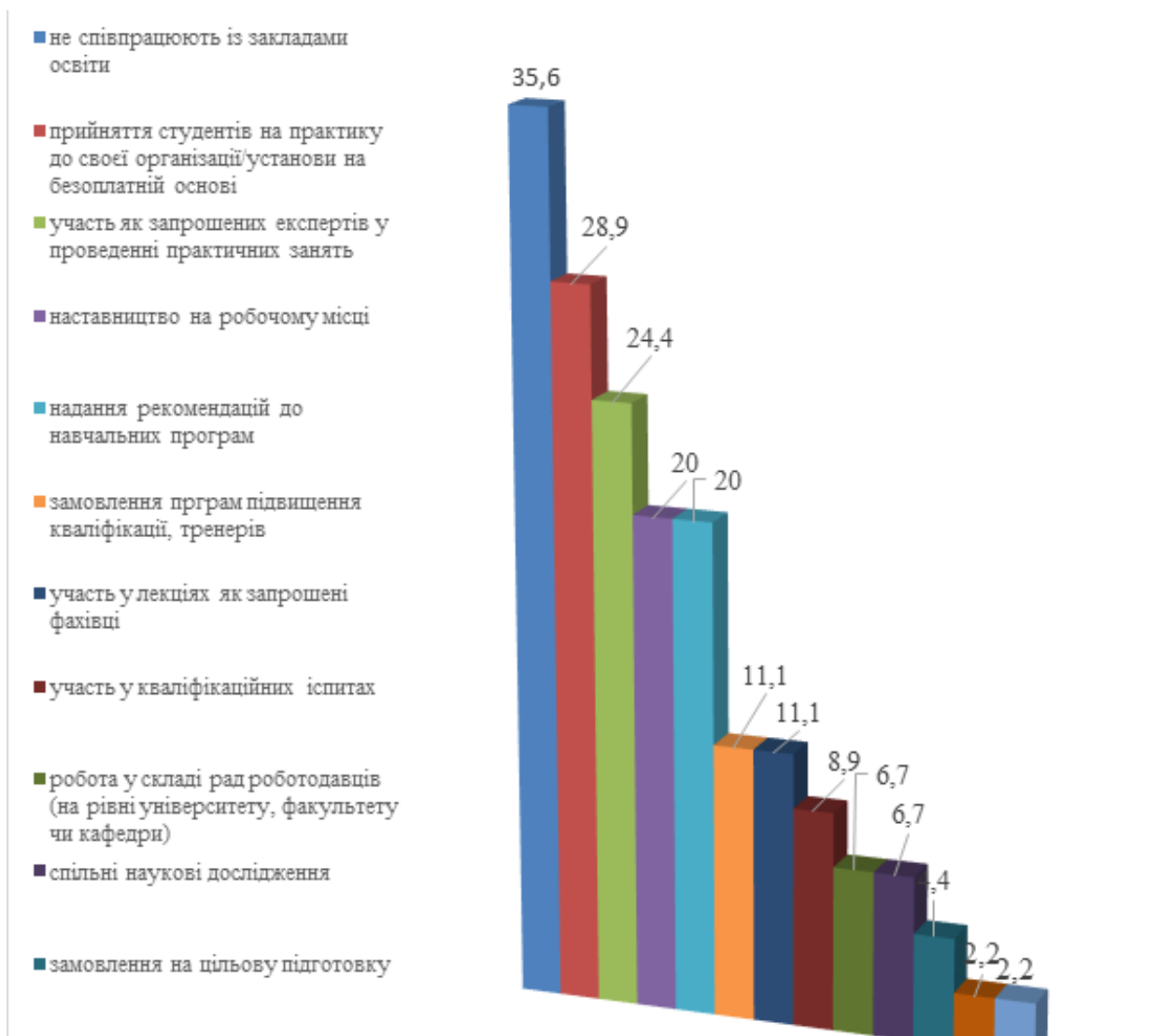


- не співпрацює із освітніми закладами
- приймали студентів на безоплатній основі
- проводили практичні заняття як запрошені фахівці
- давали рекомендації щодо навчальних програм
- були наставниками на робочому місці
- брали участь у лекціях як запрошені фахівці
- замовляли програми підвищення кваліфікації, тренінги тощо
- брали участь у кваліфікаційних іспитах
- працювали у складі рад роботодавців
- проводили спільні наукові дослідження
- досвід роботи у складі наглядових рад закладу освіти
- робили замовлення на цільову підготовку
- надавали власну базу для досліджень, експериментів та проведення занять

ОЦІНКА ЩОДО ЕФЕКТИВНИХ ФОРМ СПІВПРАЦІ

Через призму власного досвіду співпраці з установами професійної підготовки експерти зазначили, що найвищий показник має «прийняття студентів на практику до своєї організації/установи на безоплатній основі» – 28,9%. Ефективною формою співпраці вважається також участь як запрошених експертів у проведенні практичних занять (24,4%) та наставництво на робочому місці (20%). Найменш ефективним є надання власної бази для проведення досліджень та робота у складі наглядових рад (по 2,2% на кожен пункт). Слід взяти до уваги й те, що більше третини респондентів не співпрацюють із закладами освіти (дивію діаграма 7).

Діаграма 7. "До якої форми співпраці готові долучитися"



ФОРМИ, ДО ЯКИХ РОБОТОДАВЦІ ГОТОВІ ДОЛУЧИТИСЯ

Більшість експертів готові долучитися до форми співпраці «прийняття студентів на практику до своєї організації/установи безоплатно» – 51,1%. Розподіл оцінок щодо інших форм подано в діаграмі 8.

Діаграма 8. До якої форми співпраці готові долучитися



ФОРМИ ФІНАНСОВОЇ (МАТЕРІАЛЬНОЇ) СПІВПРАЦІ З РОБОТОДАВЦІВ З УНІВЕРСИТЕТАМИ

Відповіді на запитання про форми фінансової співпраці наведено у діаграмі 9. Найбільш корисним для роботодавців виявилось «брати на практику студентів із можливою оплатою праці» (31,1%). Також припускають роботодавці можливість «надання власної бази для досліджень, експериментів, проведення занять». Однак частина експертів (48,9%) зазначають «відсутність коштів на такий напрям діяльності».

Діаграма 9. Форми фінансової співпраці з університетами



Отже, аналіз свідчить про значну потребу у співпраці університетів і потенційних роботодавців для випускників навчальних закладів. Водночас невідкладним є пошук важелів впливу та методів активізації такої співпраці, залучення до більш активної участі роботодавців.

ВИСНОВКИ

1. Для роботодавців «вкрай важливими» компетентностями майбутніх фахівців наразі є грамотна письмова й усна ділова мова (82,20%), робота з клієнтами (80%), управління конфліктами (69,90%), робота в команді (68,90%), діловий етикет (62,20%), діяльність відповідно до законодавчих і нормативних документів за спеціальністю (55,60%), робота з документами (53,30%), компетентності щодо ведення переговорів (51,10%). Тобто роботодавці очікують випускника ЗВО як виконавця, який спроможний працювати у визначених умовах, орієнтуючись на тактику діяльності організації.

Натомість у списку компетентностей, віднесених роботодавцями до «бажаних»: управління проєктами (64,40%), інформаційні технології (62,20%), організація навчання для персоналу/клієнтів (60%), робота із базами даних та ресурсами, підготовка аналітичних матеріалів (60%), дослідження (57,80%), сприяння розвитку фахівця, групи фахівців (55,60%). Тобто компетентності, які можуть бути корисними для розроблення та реалізації інновацій, стратегії організацій та установ, поставлені на друге місце.

Такий розподіл пріоритетів роботодавців може свідчити про те, що за сучасних умов вони змушені більшою мірою працювати на виживання тут і зараз, ніж розробляти та реалізовувати стратегію та інновації, працювати на розвиток, у тому числі в кадрових питаннях.

Саме таке бачення учасників експертного онлайн опитування було підтвержене і в ході фокус-групового експертного обговорення.

2. Слід констатувати виявлену суперечність між компетентностями, які очікують роботодавці від майбутніх фахівців, та компетентностями, які передбачені сучасними стандартами професійної підготовки. Наприклад, компетентності щодо проведення досліджень загалом оцінені більшістю роботодавців як «бажані» (57,8%), лише 6,7% експертів оцінили ці компетентності як «вкрай важливі». Навіть експерти, які представляють соціальну сферу, оцінили компетентності у проведенні досліджень як «бажані» (50%) та «не надто важливі» (50%).

ВИСНОВКИ

Однак формулювання «використовувати відповідні наукові дослідження та застосовувати дослідницькі професійні навички у ході надання соціальної допомоги» – це формулювання одного з результатів навчання, визначеного у нормативному змісті підготовки здобувачів вищої освіти згідно зі стандартом вищої освіти України для бакалаврів спеціальності «231 Соціальна робота». Крім того, значна частина стандартів надання соціальних послуг визначає як основу при наданні послуг вивчення потреб клієнтів (що вимагає від фахівця дослідницьких компетентностей).

3. Загалом бачення місця фахівців соціального спрямування у своїх організаціях та на підприємствах у роботодавців не дуже оптимістичне.

За відповідями учасників експертного опитування можемо констатувати, що варіант відповіді «вкрай необхідні» вибрали лише 22,2% роботодавців; «такі фахівці потрібні, якщо була б можливість їх взяти» – 31,1%. При цьому варіант відповіді «не бачу нагальної потреби» вибрало найбільше роботодавців (37,8%). Варіант «не розумію, як це може допомогти організації» вибрало 8,9%. Таке розуміння місця фахівців соціального спрямування на ринку праці суперечить спрямуванню розбудови держави як соціально орієнтованої, для якої людина є найвищою цінністю. Але незважаючи на це, саме таку позицію продемонстрували експерти у ході проведеного дослідження.

4. Про потенційні робочі місця для фахівців соціального спрямування свідчать такі відповіді експертів:

-42,9% представників органів місцевого самоврядування та 60% представників громадських організацій зазначили, що готові прийняти молодих фахівців на посаду фахівця соціальної роботи;
-40% представників громадських організацій заявили, що потребують фахівців із комунікації в громаді, 40% – фахівців із захисту прав людей, 40% – фахівців із надання базових соціальних послуг, 40% – соціальних педагогів; -21,4% роботодавців із бізнесового сектору зазначили, що потребують фахівців із розвитку людського потенціалу.

ВИСНОВКИ

5. Роботодавці високо оцінюють володіння випускниками закладів вищої освіти теорією, однак їм не вистачає практичної підготовки. Якщо брати до уваги відповіді, зазначені виходячи із досвіду прийняття на роботу випускників, то найбільше теоретичну та практичну підготовку випускників вибирає державний сектор (71,4%) та громадські організації (66,7%). Нижча оцінка теоретичної та практичної підготовки випускників ОМС (50%), а найгірша – бізнес (0%). Відповідь «мали теоретичні знання, проте не вистачало практичних умінь і компетентностей» вибрали у державному секторі – 14,3%, у ГО – 33,3%, у ОМС – 40,1% та бізнесі – 80,1%.

Отже, ГО та ОМС вимагають більше практики, бізнес – суттєво більше практики.

При цьому лише окремі роботодавці активно співпрацюють із закладами вищої освіти щодо підготовки майбутніх фахівців та готові суттєво активізувати цю практику в майбутньому.

Однак формулювання «використовувати відповідні наукові дослідження та застосовувати дослідницькі професійні навички у ході надання соціальної допомоги» – це формулювання одного з результатів навчання, визначеного у нормативному змісті підготовки здобувачів вищої освіти згідно зі стандартом вищої освіти України для бакалаврів спеціальності «231 Соціальна робота». Крім того, значна частина стандартів надання соціальних послуг визначає як основу при наданні послуг вивчення потреб клієнтів (що вимагає від фахівця дослідницьких компетентностей).

РЕКОМЕНДАЦІИ

1. ЗВО мають аналізувати реальний сектор економіки та очікування роботодавців при формулюванні державного замовлення, а також проведенні профорієнтаційної роботи.

Заклади вищої освіти та викладачі мають проводити відповідну роз'яснювальну роботу серед студентів. Навіть у тому разі, коли стратегічні документи університетів, а також цілі програм неформальної освіти мають на меті молодіжне лідерство, вони повинні розкривати студентам сучасне розуміння лідерства. Сьогодні не стільки потрібно вміти очолювати і вести за собою великі групи людей, скільки формувати власну відповідальність за виконання роботи та прийняття рішень на індивідуальному рівні, самому бути активним та продуктивним, вірити у власну професійну спроможність, бути самоефективним. Саме в такому розумінні лідерство майбутніх фахівців соціального спрямування було б, на наш погляд, позитивно оцінене й затребуване роботодавцями.

2. Закладам вищої освіти та викладачам потрібно навчати студентів послідовно планувати кар'єру, вибудовувати траєкторію кар'єрного зростання чи то в горизонтальному її варіанті, чи в вертикальному.

Доцільним представляється формувати у студентів навички з самопрезентації, а також готовність до самозайнятості.

Конкурентною перевагою випускників буде вміння планувати діяльність з опорою на фактичні дані (зокрема, дослідження), як того вимагає концепція «гарне врядування» (good governance). Інша сторона питання – в Україні поки що слабо використовується цей принцип, хоча перспектива євроінтеграції неминуче до цього призведе.

РЕКОМЕНДАЦИИ

3. Доцільним представляється підвищувати рівень обізнаності роботодавців щодо реформування вищої освіти з подальшим їх залученням до оновлення змісту професійної підготовки та безпосередньої участі в роботі зі студентами.

4. Слід зважати на те, що вакансії, наявні в ОМС, не завжди є привабливими для випускників закладів вищої освіти і в частині заробітної плати, і в частині привабливості вакансій. Водночас, якщо випускник пропонуватиме себе у якості проєктного менеджера, цим він може більше зацікавити роботодавця від ОМС та претендувати на вищу заробітну плату.

Щодо робочих місць в ГО та бізнесі, то вони можуть бути більш привабливими, але й конкуренція за них є вищою. З урахуванням зазначеного доцільно ще раз рекомендувати закладам вищої освіти та викладачам готувати студентів до розроблення та реалізації їх індивідуальних кар'єрних планів. Наголосимо, що для цього наявний значний іноземний досвід, включаючи методичні розробки відповідних структурних підрозділів, реалізації відповідних процесів в університетах Європи та Америки. Цей досвід заслуговує на більшу увагу з боку української педагогічної спільноти.

5. Щоб забезпечити потрібний роботодавцям практичний рівень професійної підготовки і при цьому не втратити науковість, універсальність, прогностичність теоретичної підготовки, заклади вищої освіти мають шукати шляхи і всіляко заохочувати до співпраці партнерів-роботодавців, які б представляли всі сектори: владу, місцеве самоврядування, громадські організації, бізнес.

Для активізації подібних процесів потрібна також і державна підтримка, включаючи податкові пільги та інші фінансові заохочення для роботодавців. Відповідна успішна міжнародна практика є і добре відома в Україні.

2021