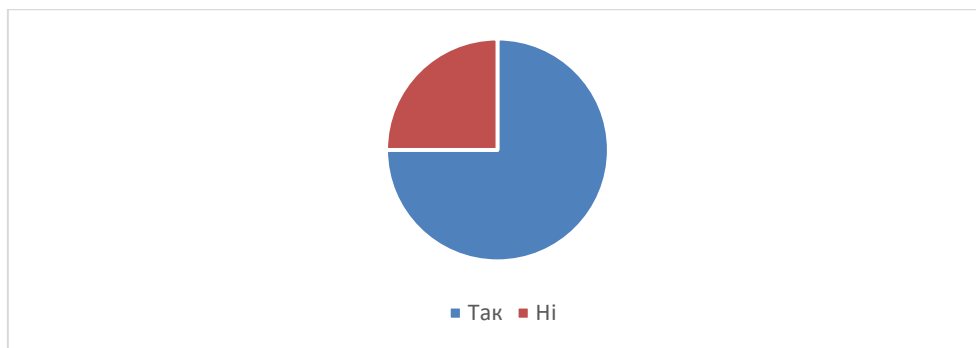


**РЕЗУЛЬТАТИ АНКЕТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ
ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ В ЕКОНОМІКО- ТЕХНОЛОГІЧНОМУ ІНСТИТУТІ ІМЕНІ
РОБЕРТА ЕЛЬВОРТІ ОП «МЕНЕДЖМЕНТ»
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 073 МЕНЕДЖМЕНТ
ДРУГОГО (МАГІСТЕРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

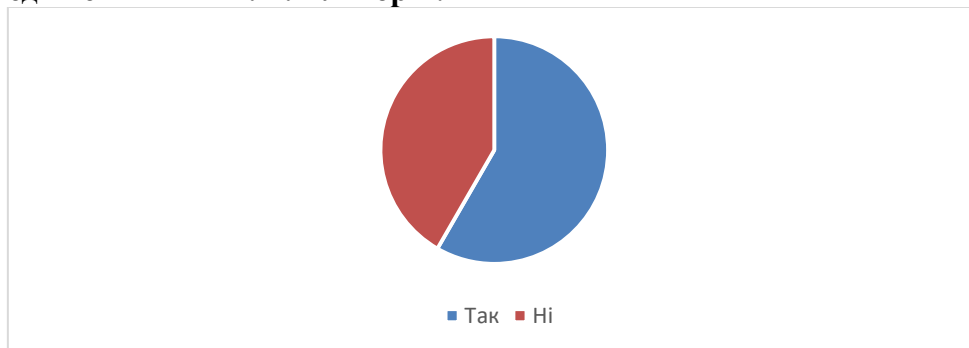
З метою об'єктивного оцінювання якості професійної підготовки випускників ОП «Менеджмент» другого (магістерського) рівня вищої освіти в ЕТІ ім. Роберта Ельворті та її відповідності потребам ринку праці було проведено анкетування роботодавців щодо задоволеності рівнем професійної підготовки випускників Інституту. В опитуванні взяли участь 12 осіб, представники вищого та середнього рівня менеджменту провідних підприємств м. Кропивницького та Кіровоградської області.

1. Чи є серед співробітників Вашого підприємства випускники спеціальності 073 «Менеджмент»?



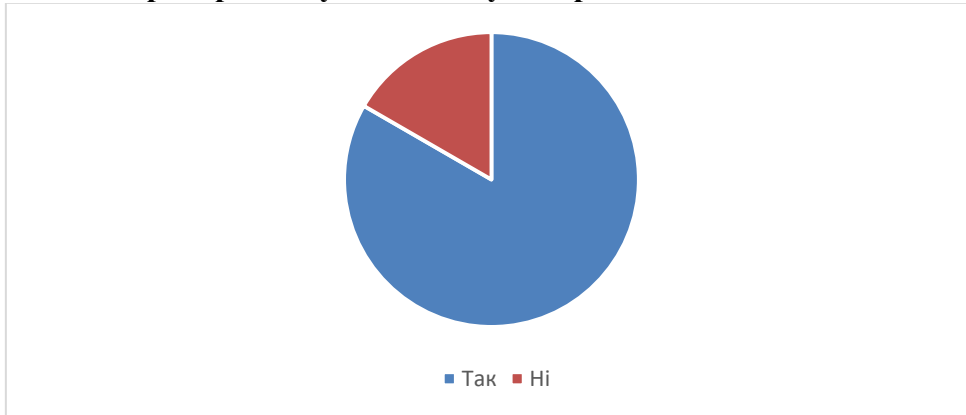
Більшість опитаних відповіли «Так», що доводить затребуваність даної спеціальності на ринку праці.

2. Чи є серед співробітників Вашого підприємства випускники спеціальності 073 «Менеджмент» ЕТІ ім. Р. Ельворті?



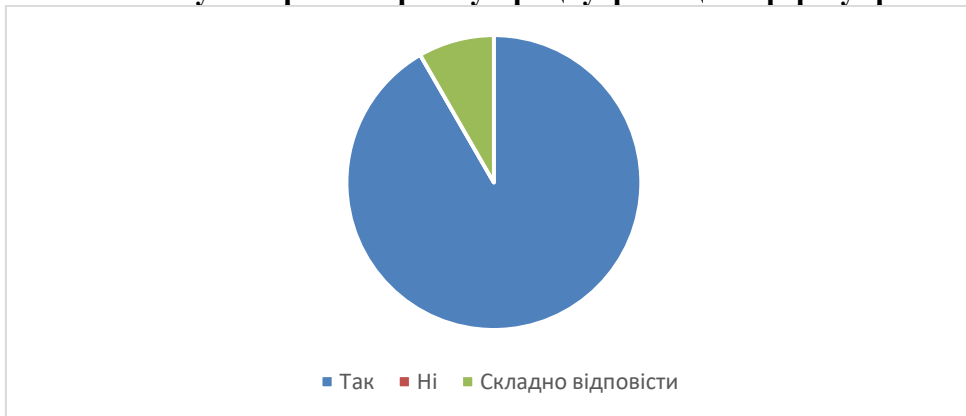
Більше половини опитаних (7 осіб) відповіли «так», що свідчить про конкурентноспроможність випускників ЕТІ на ринку праці.

3. Чи проходили здобувачі вищої освіти ОП «Менеджмент» магістерського рівня ЕТІ ім. Р. Ельворті практику на Вашому підприємстві?



Переважає більшість опитаних (10 осіб) відповіли «так» на питання, що свідчить про продуктивну співпрацю ЕТІ з роботодавцями міста та області.

4. Чи існує потреба на ринку праці у фахівцях сфери управління?



Переважає більшість опитаних (11 осіб) підтвердили необхідність ринку праці у фахівцях з управління, що свідчить про актуальність ОП «Менеджмент».

5. Чи є, на вашу думку, здобуття другого рівня освіти (магістр) додатковою конкурентною перевагою співробітника або претендента на посаду? Чому?

Всі респонденти відповіли ствердно на це питання. Головними аргументами, чому вища освіта за ОП «Менеджмент» є конкурентною перевагою були наступні твердження: дана освітня програма дає цілісне уявлення про функціонування всіх типів організацій, здобувачі освіти отримують специфічні знання щодо особливостей роботи з людьми, випускники спеціальності вміють розставляти пріоритети в роботі та володіють навичками самоменеджменту.

6. Оцініть за шкалою від 0 до 10 значимість компетентностей, які набувають випускники магістратури для ефективної роботи у Вашій організації?

Роботодавці визначили, що найбільш значимими для роботи є такі компетентності випускників як здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту, здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети, здатність генерувати нові ідеї (креативність), здатність розробляти проекти, управляти ними, здатність до управління організацією та її розвитком.

7. Надайте пропозиції щодо інших необхідних компетентностей за ОП «Менеджмент», якщо вважаєте за потрібне.

У відповідях на це питання роботодавці зазначили, що необхідно приділити більшу увагу формуванню у здобувачів освіти знань та навичок у сфері психологічних технологій роботи з персоналом, а також потрібно розвивати у студентів почуття відповідальності та готовність брати на себе відповідальність в умовах ризику та невизначеності.

8. Оцініть результати навчання за ОП «Менеджмент»

Найважливішими результатами навчання, на думку роботодавців, є вміння планувати діяльність організації в стратегічному і тактичному розрізах, організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, вміння спілкуватися іноземною мовою, вміти делегувати повноваження та здійснювати компетентне керівництво організацією чи її підрозділом.

9. У разі наявності пропозицій щодо інших результатів навчання за програмою, просимо визначити які саме.

Роботодавці запропонували посилити освітню програму за рахунок досягнення у випускників таких результатів навчання як вміння працювати з ШІ, розвинуте критичне та аналітичне мислення, вміння управляти гібридними та глобальними командами, навички управління персоналом на відстані (з використанням дистанційних технологій).

Вкажіть, будь ласка, назву Вашої установи/організації, ПІБ, посаду

ТОВ ПАМП: виконавчий директор Вовкотруб Ю. І.

АТ «Гідросила: генеральний директор Засінець Є. Г.;

ПрАТ «Гідросила ЛЕДА»: директор Рудий В. В.; головний економіст Лабовська А. О.; провідний інженер-конструктор Павлов І. В.;

АТ «Ельворті»: технічний директор Безуглий Д. М.; комерційний директор Порошин О. С.; директор з персоналу Кулик С.В., начальник дільниці Завалієнко О. І.

ПрАТ «Гідросила АПМ»: генеральний директор Шамшур О.З.; технічний директор Котляр О.О.

ПрАТ «Металит»: генеральний директор Ківерник В. А.;

Пропозиції роботодавців були враховані при удосконаленні ОП.