



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

Соціологічне дослідження «Портрет сучасних харків'ян 2019»

Підготовано:
Громадською організацією «ЛІНК»

**ХАРКІВ
2019 рік**

ЗМІСТ

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ ШКОЛЯРІВ СТАРШИХ КЛАСІВ ЩОДО ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ, ЗАТРЕБУВАНИХ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	3
АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ СТУДЕНТІВ ЩОДО НЕОБХІДНИХ SOFT SKILLS ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ОЧІКУВАНЬ СТОСОВНО МІСЦЯ РОБОТИ.....	15
АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАПИТУ ПРАЦЕДАВЦІВ ЩОДО ВМІНЬ ТА ЗНАНЬ ПРАЦІВНИКІВ.....	31

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ ШКОЛЯРІВ СТАРШИХ КЛАСІВ ЩОДО ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ, ЗАТРЕБУВАНИХ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасний ринок праці характеризується високим запитом з боку роботодавців на якісну робочу силу, з одного боку, і досить високими вимогами до роботодавців з боку найманих працівників, з іншого боку. У такій ситуації може виникнути неузгодженість потреб роботодавців та запитів, інтересів, схильностей, здібностей, можливостей особистості. Розбіжність між очікуваннями суб'єктів ринку праці і реальністю особливо проявляється в сегменті молодих працівників, які в силу своїх соціально-демографічних характеристик схильні до максимізації запитів. У зв'язку з цим роботодавцям важливо знати уявлення молодих людей про якості особистості, затребуваних під час професійної діяльності, щоб підготувати конкурентоспроможну пропозицію для такої категорії працівників і виграти конкуренцію за молодих і обдарованих співробітників.

З метою визначення уявлень про якості особистості, затребуваних під час професійної діяльності, були опитані учні старших класів м Харкова в жовтні 2019 р.. В анкетному опитуванні взяло участь 223 людини. Серед них 34% юнаків і 66% дівчат. В 11 класі навчаються 40% опитаних, в 10 та 9 класах – по 30%. За успішністю в цьому навчальному році респонденти розподілись наступним чином: 10-12 балів мають 34%, 7-8 балів – 64%, 4-6 балів – 2%. Більш половини респондентів (58%) визначили свою школу як «одна з найкращих в місті, має високий рейтинг», 36% – «звичайна школа, як більшість інших», 6% – «школа не популярна, її рейтинг низький». На високе матеріальне становище своєї родини вказало 23% опитаних, середнє – 65%, матеріальне становище нижче середнього – 12%.

В своїй майбутньої професійної діяльності опитані школярі орієнтуються на різні сфери, але на сферу людина-людина частіше ніж на інші (39%). Майже чверть (27%) опитаних бачить себе в майбутньому у сфері людина-знакова система. Кожний п'ятий хотів би працювати у сфері людина-художній образ. В сфері людина-техніка бачить себе тільки кожний 10-й респондент, а сфера-людина природа взагалі цікавить тільки 4% опитаних (рис 1).



Малюнок 1 Сфери професійної діяльності, в яких респонденти планують працювати у майбутньому

Більш респондентів-жінок, ніж респондентів-чоловіків бачать себе в майбутньому у сферах людина-людина та людина-художній образ. Протилежна картина спостерігається у сферах людина-техніка та людина-знакова система. Майже однаковий відсоток опитаних чоловіків та жінок, однаково низький, бачать себе у сфері людина-природа (3% та 5% відповідно).

Ніхто з респондентів, хто визначив своє матеріальне становище нижче середнього не бачить себе у майбутньому в сфері людина-природа. Найбільша кількість (40%) опитаних з цієї групи хотіли б працювати в сфері людина-людина (табл. 1). Для респондентів, що визначили матеріальний статок своєї родини вище середнього майже однаково привабливі сфери людина-людина та людина-знакова система (35% та 31% відповідно). Опитані школярі, що за їх визначенням мешкають в сім'ях з середнім статком, менш всього бачать себе в майбутньому у сферах людина-природа та людина-техніка (5% та 7% відповідно). Треба відзначити, що всередині цієї групи доля тих, хто бачить себе в сфері людина-техніка, найнижча (7%) у порівнянні з двома іншими: в середині групи з матеріальним статком нижче середнього таких респондентів 20%, в середині групи з середнім матеріальним статком – 14%. За іншими характеристиками респондентів: успішність, рік навчання, престижність школи, в якій вони навчаються, суттєвих відмінностей виявлено не було.

Таблиця 1 Сфери професійної діяльності, в яких респонденти різної статі та різного матеріального статку планують працювати у майбутньому

Сфери професійної діяльності	Стать		Матеріальний статок		
	Чоловіки	Жінки	Нижче середнього	Середній	Вище середнього
Людина-природа	3%	5%	0%	5%	2%
Людина-техніка	20%	5%	20%	7%	14%
Людина-знакова система	32%	24%	20%	27%	31%
Людина-людина	32%	44%	40%	41%	35%
Людина - художній образ	14%	22%	20%	20%	18%

У ході аналізу отриманих даних була з'ясована ступень важливості, навичок, що вказані на малюнку 2, для їх майбутньої роботи, а також ступень розвиненості цих навичок у них самих.

Трохи більш важливими за інші навичками для майбутньої роботи, на думку опитаних, є навички:

- «працездатність» (4,37 бал.)
- «особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому» (4,37 бал.),
- «вміння чітко висловлювати свої думки» (4,31 бал.),
- «впевненість в собі» (4,31 бал.).

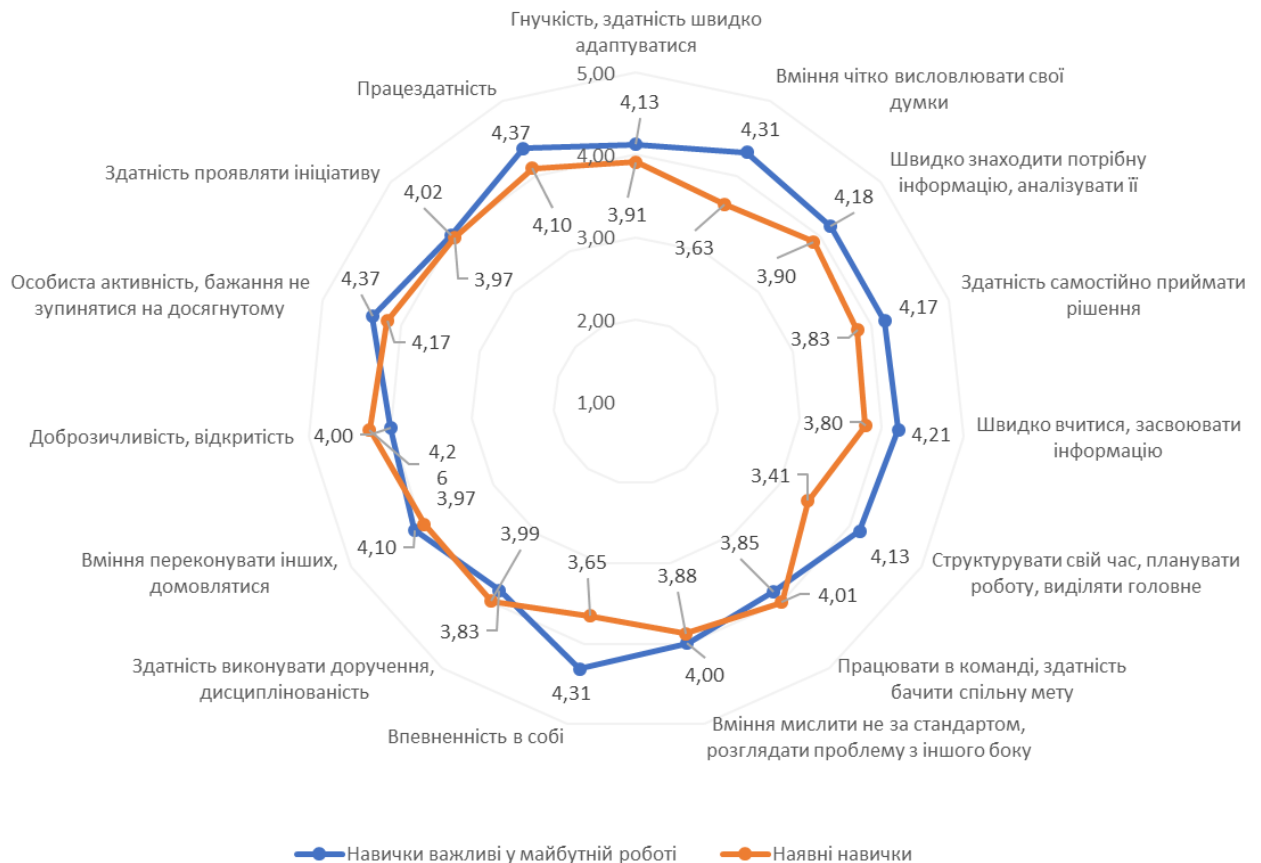
Ступень важливості розвиненості у особистості навичок для майбутньої роботи оцінювалась респондентами за п'ятибальною шкалою, де 1 – не важливо, 5 – дуже важливо.

Менш важливими за інші виявились навички «здатність виконувати доручення, дисциплінованість» (3,83 бал.). Слід зазначити, що різниця в оцінках значущості цих навичок дуже мала і всі вони знаходяться в межах оцінки «4» – скоріше потрібні.

На рисунку 2 також можна побачити оцінку ступеню розвиненості навичок у самих респондентів. Виявилось, що майже всі навички, у опитаних школярів недостатньо розвинуті для їх майбутньої професії (помаранчевий малюнок). Їм є чому навчатись і до чого прагнути по кожній з навичок, за винятком, трьох навичок. Ці три навички, на думку респондентів, у них розвинені більш, ніж це потребує

майбутня робота:

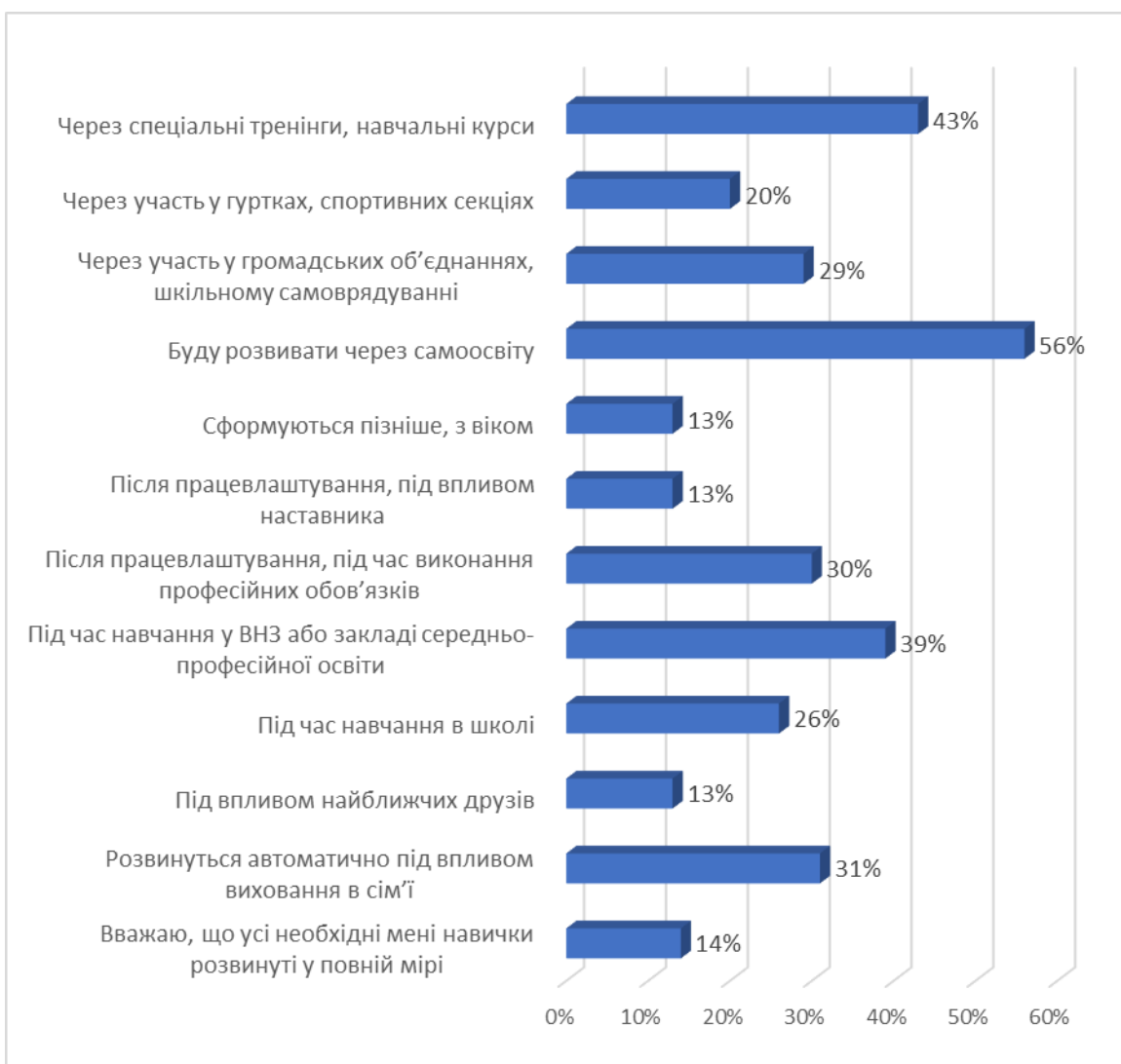
- «здатність виконувати доручення, дисциплінованість» – 3,83 бал. проти потрібного, за їх думкою, 3,99 бал.;
- «доброзичливість, відкритість» – 4,2 бал. проти потрібного 4,0 бал.;
- «здатність працювати в команді, бачити спільну мету» – 4,01 бал. проти потрібного 3,85 бал.



Малюнок 2 Оцінка ступеня розвиненості навичок у респондентів в порівнянні з необхідністю розвинення цих навичок для майбутньої роботи (за п'яти бальною шкалою, де 1 – не розвинути, 5 – розвинути)

Отримані дані показали, що більш навичок, які є у респондентів, потребують подальшого розвитку. В зв'язку цим було важливо з'ясувати яким чином опитані старшокласники планують розвивати навички (рис. 3). Було визначено, що робити це вони будуть в першу чергу через самоосвіту (56%), спеціальні тренінги, навчальні курси (43%), а також під час навчання у ВНЗ або у закладі середньо-професійної освіти (39%). Деякі з опитаних сподіваються, що необхідні навички зможуть

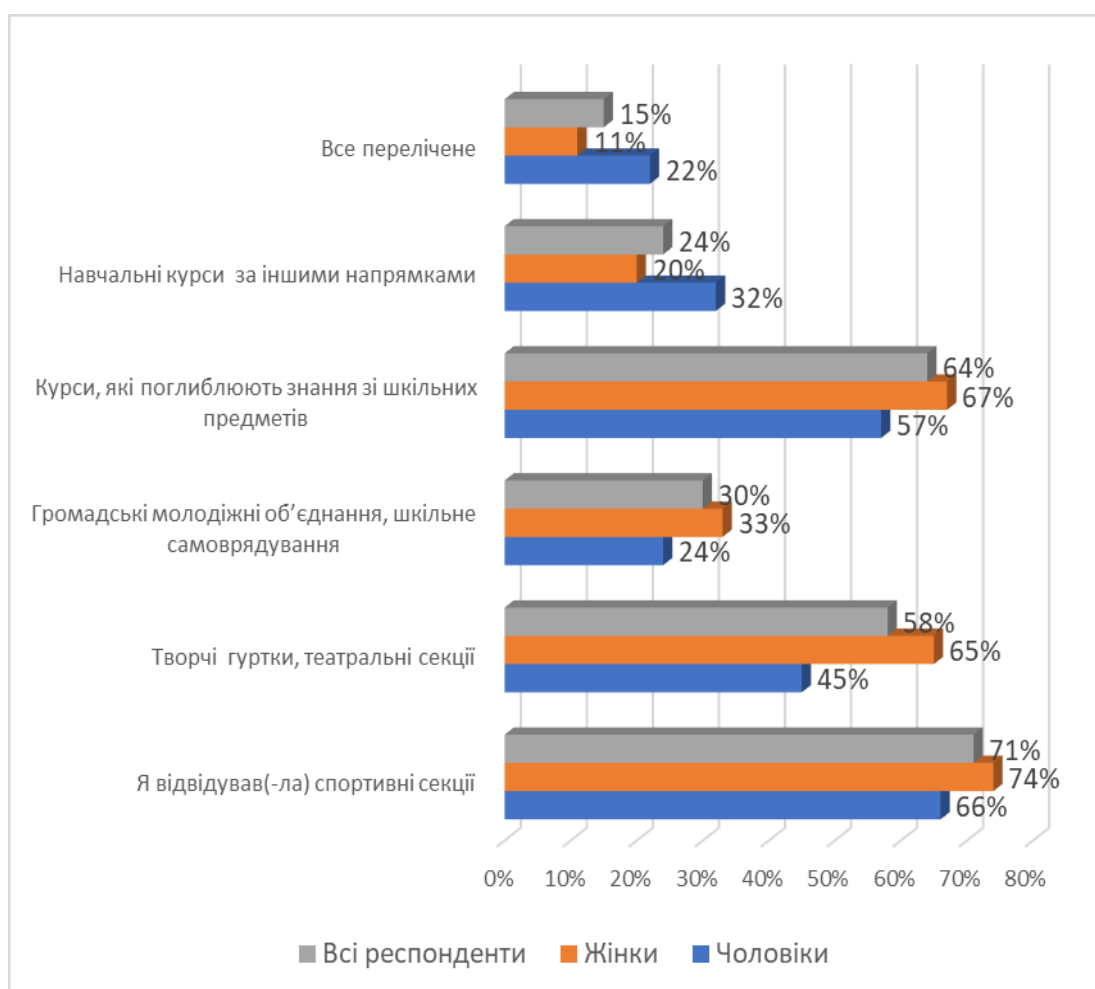
розвинуться автоматично під впливом виховання в сім'ї (31%) або після працевлаштування, під час виконання професійних обов'язків (30%), через участь у громадських об'єднаннях, у шкільному самоврядуванні (29%). Від школи та гуртків з секціями очікують допомоги у розвитку навичок 26% та 20% опитаних відповідно. Мало хто сподівається, що навички розвинуться самі з віком, або під впливом друзів, або наставника після працевлаштування (по 13%). Серед опитаних є і ті, хто вважає, що усі необхідні навички у них вже розвинуті, таких виявилось 14%.



Малюнок 3 Шляхи, що обирають респонденти для розвитку навичок, які у них недостатньо розвинені

Всі без виключення опитані школярі мають досвід відвідування різних організацій, що допомагають розвивати навички. Роблять вони це за допомогою відвідування спортивних секцій (71%), курсів, які поглиблюють знання зі шкільних

предметів (64%), творчих гуртків та театральних секцій (58%). Як можна бачити, школярі на даний час розвивають загальні навички: фізичні, творчі, загальноосвітні. Потреба школярів у курсах з поглибленого вивчення шкільних предметів, свідчить про недостатність або обмеженість тих знань та навичок, які вони отримують у школі. Навчальні курси за іншими напрямками, не пов'язаними зі шкільними предметами, наприклад, фотографія, робототехніка, комп'ютерна графіка відвідують або відвідували чверть респондентів (рис. 4).

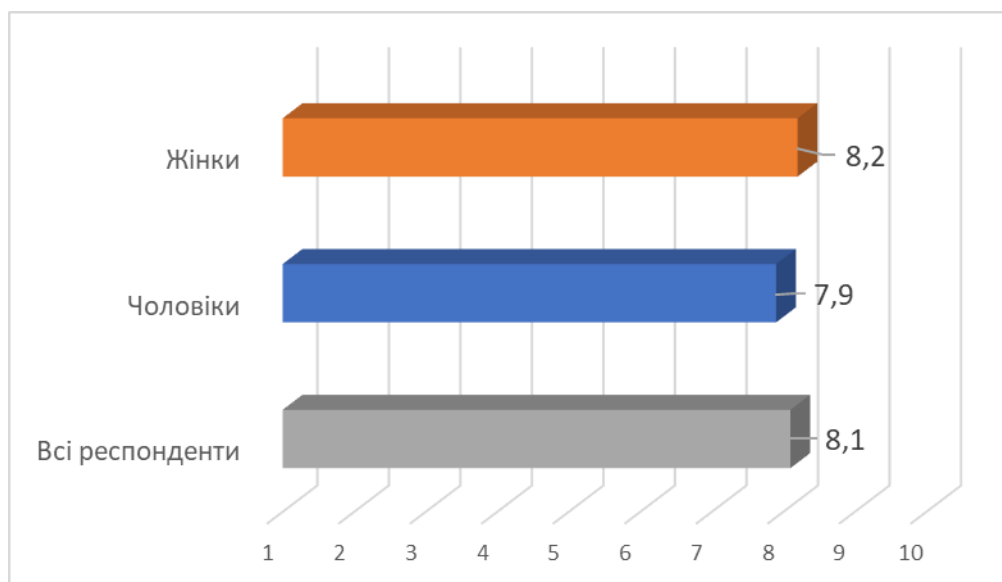


Малюнок 4 Організації, які респонденти відвідують для розвитку своїх навичок

Аналіз відповідей юнаків та дівчат показав, що представниці жіночої статі частіше представників чоловічої статі поглиблюють свої знання зі шкільних предметів на курсах, відвідують творчі гуртки, театральні та спортивні секції, приймають участь у громадських молодіжних об'єднаннях. Юнаки частіше за дівчат відвідують навчальні курси за напрямками, що не пов'язані зі шкільними

предметами (мал. 4).

В цілому респонденти задоволені переліченими організаціями. Загальна оцінка яку поставили респонденти рівню своєї задоволеності від відвідування вище перелічених організацій за 10-ти бальною шкалою становить 8,1 бали. Дівчата задоволені більш хлопців – 8,2 та 7,9 відповідно (мал. 5).



Малюнок 5 Рівень задоволеності респондентів від відвідування організацій, де вони розвивають свої різні навички

На думку опитаних школярів престижними та популярними професіями зараз є ті, що пов'язані з інформаційними технологіями (46%). Більшість респондентів не конкретизували свою відповідь і вказували просто «айтішник». Ті, хто дав більш детальну відповідь по цій групі професій, називали такі:

- програміст;
- розробник комп'ютерних ігор;
- фахівець з кібербезпеки;
- фахівець з комп'ютерної графіки;
- графічний дизайнер.

Значно менш престижною та популярною за ІТ-професію серед опитаних виявилась професія лікаря (18%). Серед напрямів лікарської діяльності респонденти згадували:

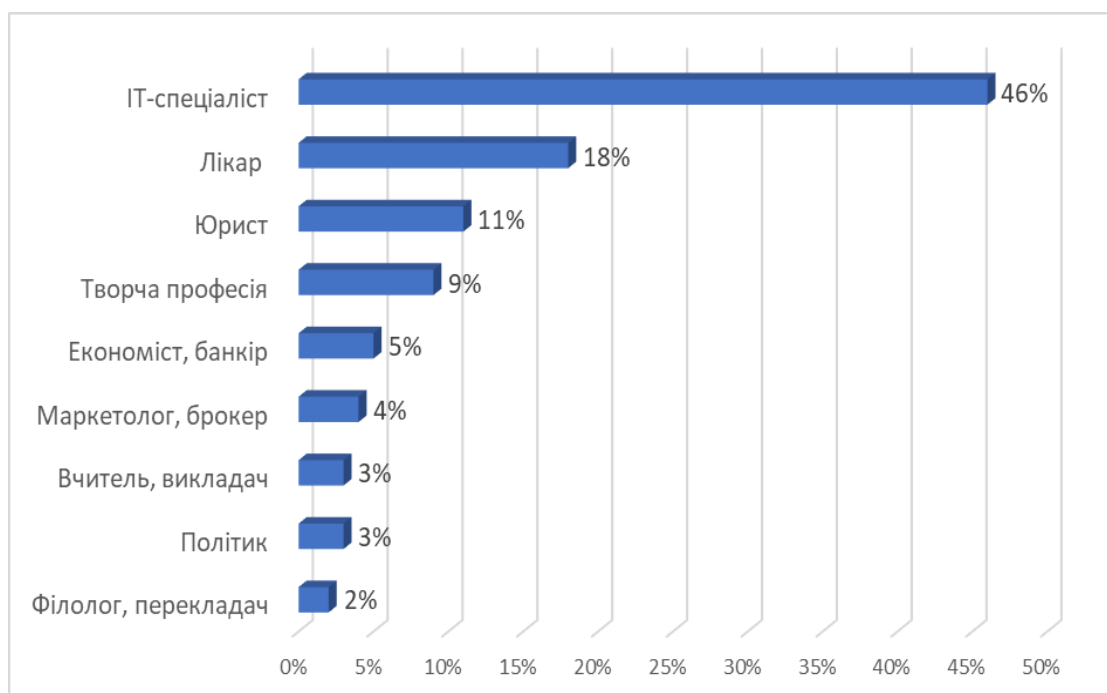
- стоматолог,

- логопед,
- хірург,
- косметолог,
- гінеколог,
- ембріолог.

На третьому місці за частотою згадування респондентами (11%) були професії, які ми об'єднали в групу «юрист». Уточнення по цій групі були або суддя, або адвокат.

Творча професія, куди увійшли такі назви, як фотограф, дизайнер, зірка-музикант, актор, архітектор, за школою престижності сучасних професій, що побудували респонденти, займає четверте місце (9%).

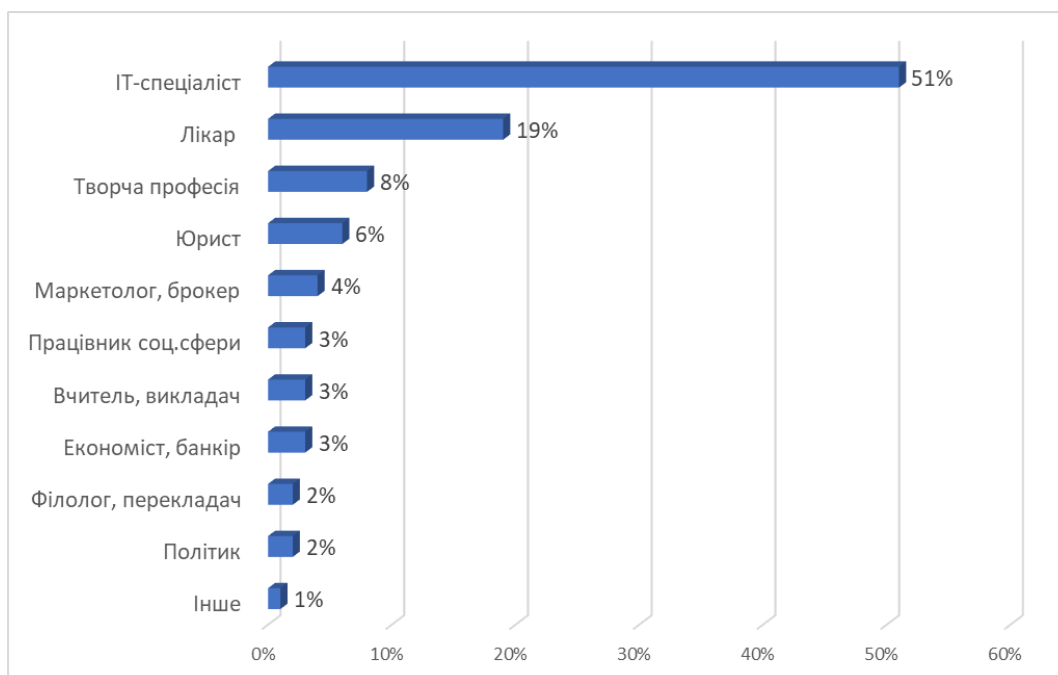
Популярні нещодавно економіст та банкір посідають п'яте місце (5%). Серед престижних професій також називались перекладач, вчитель, викладач, політик, маркетолог та брокер але всі разом вони набрали не більше 15% згадувань респондентів (рис. 6).



Малюнок 6 Рейтинг престижних професій сучасності на думку респондентів

Ієрархія затребуваних у майбутньому професій, на думку респондентів, майже співпадає з популярними сьогодні професіями. Старшокласники вважають, що

професія ІТ-спеціаліста збереже лідируючі позиції (51%), не зміниться і затребуваність лікарів (19%), але творча професія буде затребувана трохи більш, ніж юридична професія (6%). Інші професії серед яких: журналіст, психолог, блогер, SMMщик, економіст, маркетолог, перекладач та інші теж будуть затребувані, однак, на думку опитаних, значно менш ніж вказані вище (рис 7).



Малюнок 6 Рейтинг затребуваних у майбутньому професій на думку респондентів

В ході дослідження було зроблено аналіз відповідей на питання: «Які вміння та знання необхідні для побудови успішної кар'єри?». Всі відповіді респондентів були згруповані на п'ять блоків: особистісні якості, професійні знання, іноземна мова, навички саморозвитку, знання основ правознавства. Виявилось, що, на думку респондентів, для успішної побудови кар'єри в першу чергу необхідні особливі особистісні якості (69%) серед яких: працьовитість, цілеспрямованість, наполегливість, вміння працювати у команді, відповідальність, гнучкість, уважність, самостійність, вміння швидко адаптуватися до змін, комунікабельність, відкритість, терпіння, посидючість, відвертість, витривалість, вміння конкурувати, холоднокровність, жорсткість, вміння відстоювати свою точку зору, толерантність, винахідливість, красномовство, креативність (рис. 7).

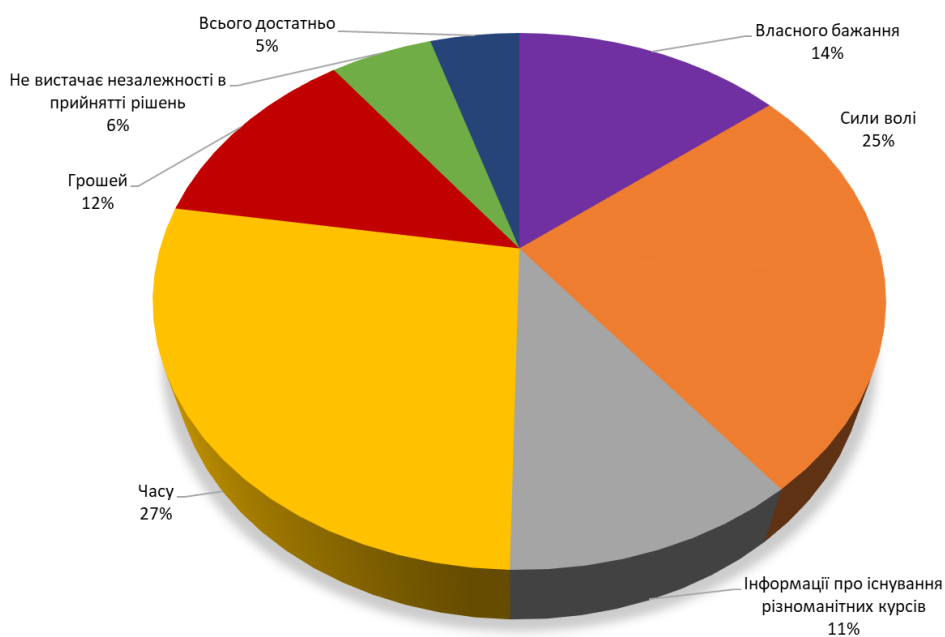
Професійним знанням та навичкам, як необхідним для успішної кар'єри

опитані старшокласники відвели другу сходинку (14%). Третю сходинку посіла іноземна мова (9%).



Малюнок 7 Вміння та знання, що необхідні для побудови успішної кар’єри, на думку респондентів

Для отримання цих вмінь та знань респондентам не вистачає часу та сили волі (рис. 8). Про це сказали 27% та 25% відповідно. Приблизно однакової кількості респондентів для цього не вистачає грошей (12%) та інформації про існування різноманітних курсів (11%).



Малюнок 8 Ресурси, яких не вистачає респондентам, для отримання необхідних знань

Таким чином, отримані в ході анкетного опитування данні дозволили зробити наступні **висновки**:

1. Більшість старшокласників у своєму майбутньому професійному виборі орієнтується на сфери людина-людина або людина-знакова система. Причому більш дівчат, ніж хлопців орієнтовані на сферу людина-людина, більш хлопців ніж дівчат орієнтовані на сферу людина-знакова система.

2. На думку респондентів більш важливими за інші для майбутньої роботи є такі навички: працездатність, особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому, вміння чітко висловлювати свої думки, впевненість в собі.

3. Всі наявні навички школярів, за їх думкою, не дотягують до необхідного для майбутньої роботи рівня, тому потребують розвитку. Виключення складають: здатність виконувати доручення, дисциплінованість, доброзичливість, відкритість, здатність працювати в команді – ці якості, на думку опитаних школярів, знаходяться на достатньому рівні.

4. Шляхи, за якими старшокласники планують отримувати, або вдосконалювати свої навички – це самоосвіта, спеціальні тренінги, навчальні курси, а також навчання у ВНЗ або у закладі середньо-професійної освіти.

5. Всі без виключення опитані школярі мають досвід відвідування різних організацій (спортивні секції, курси, які поглиблюють знання зі шкільних предметів, творчі гуртки та театральні секцій тощо), що допомагають розвивати навички.

6. В цілому респонденти задоволені організаціями, в яких їм доводилось розвивати свої знання та навички. Загальна оцінка, яку поставили респонденти рівню своєї задоволеності відвідуванням таких організацій, становить 8,1 бали.

7. Престижні та популярні професії сьогодні, на думку респондентів, є IT-професії. Ці професії, на їх думку, будуть затребувані і в найближчому майбутньому.

8. Для того щоб будувати успішну кар'єру опитані старшокласники вважають, що їм в першу чергу необхідно розвивати особистісні якості серед яких: працьовитість, цілеспрямованість, наполегливість, вміння працювати у команді, відповідальність, гнучкість, уважність, самостійність, вміння швидко адаптуватися до змін, комунікабельність, відкритість, терпіння, відвертість, витривалість, вміння конкурувати, холоднокрівність, жорсткість, вміння відстоювати свою точку зору, толерантність, винахідливість, красномовство, креативність.

9. Ворогами, що заважають отримувати необхідні для побудови успішної кар'єри знання, на думку старшокласників, є брак часу та сили волі.

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ СТУДЕНТІВ ЩОДО НЕОБХІДНИХ SOFT SKILLS ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ОЧІКУВАНЬ СТОСОВНО МІСЦЯ РОБОТИ

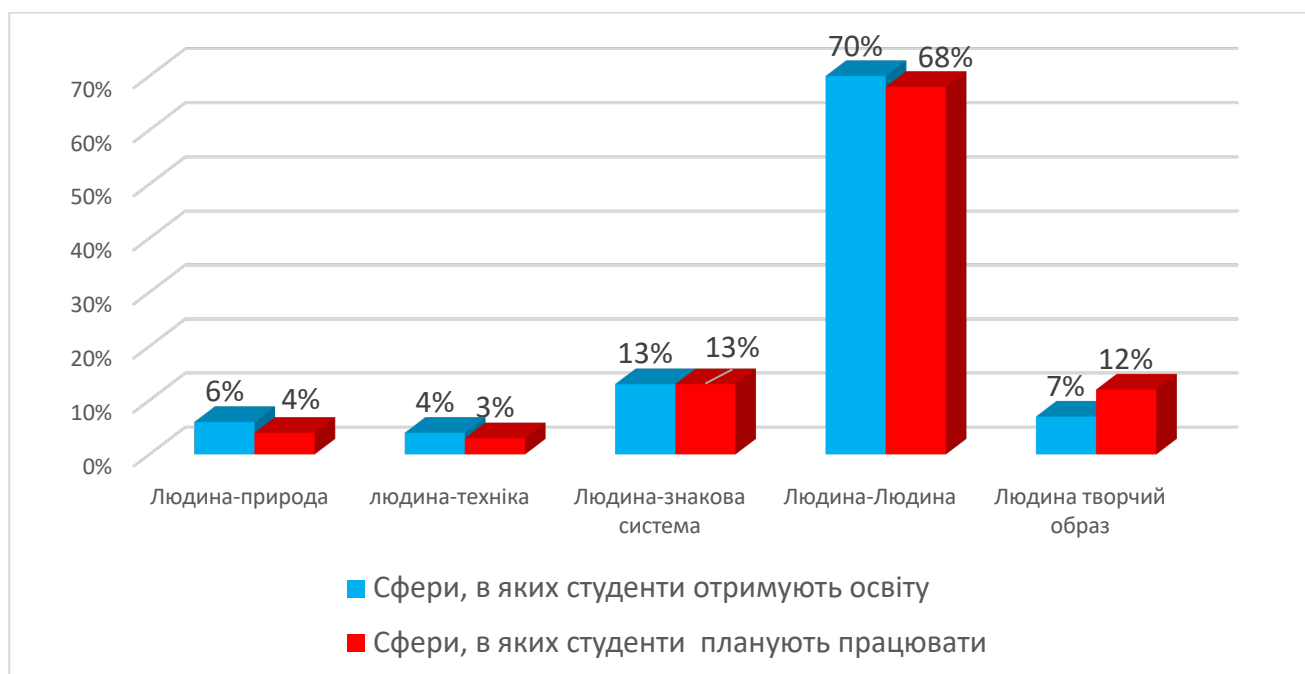
В жовтні 2019 року було проведено соціологічне дослідження метою якого було з'ясувати думку студентської молоді щодо комплексу неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок (soft skills), міри їх розвиненості у себе та уявлень про механізм подальшого розвитку.

В якості методу збору даних було обрано анкетування. Аналіз отриманих даних здійснювався з використанням програмного пакету «SPSS». В опитуванні взяли участь студенти міста Харкова.

Серед опитаних було 23% чоловіків та 77% жінок. Середню спеціальну освіту отримують 1% опитаних, молодшого спеціаліста – 1%, бакалавра – 62%, магістра - 35% та PhD – 1%. Тобто студентами закладів вищої освіти 3-4 рівнів акредитації є 98% респондентів. Своє матеріальне становище 19% оцінило як низьке, 71% як середнє та 10% як високе. Серед респондентів навчаються за профілем людина-людина 70%, людина-знакова система 13%, людина-техніка 4%, людина-природа 6%, людина-творчий образ 7%.

Отже у виборці переважали жінки; студенти, які навчаються, щоб отримати диплом бакалавра або магістра; із середнім достатком та за профілем людина-людина.

Доречи, дослідження показало, що студенти в подальшому також планують працювати за профілем людина – людина (мал. 1).



Малюнок 1 Сфери, в яких опитані студенти отримують вищу освіту та в яких планують працювати в майбутньому

Мають досвід оплачуваної праці 58% респондентів. З тих, що мають такий досвід, у 68% робота зовсім не пов'язана з отриманою спеціальністю, у 17% робота за спеціальністю та у 15% робота в межах сфери отриманої спеціальності (мал. 2, 3).



Малюнок 2 Розподіл респондентів, за критерієм наявності досвіду роботи



Малюнок 3 Розподіл респондентів, за критерієм близькості роботи до отриманої спеціальності

Аналіз результатів показав, що при виборі роботи студенти, перш за все, орієнтуються на цікавий зміст роботи, її відповідність своїм здібностям, гарні умови праці, розмір оплати праці та перспективи кар'єрного росту. Найменш

важливими для них є відповідність роботи отриманій спеціальності, зручність територіального розташування організації, гарні відгуки про керівництво, престижність роботи в цій організації.

Таблиця 1 Оцінка студентами важливості основних характеристик роботи під час працевлаштування (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Характеристики роботи	Середній бал
Цікавий зміст роботи, її відповідність моїм здібностям	4,54
Гарні умови праці	4,49
Розмір оплати праці	4,44
Перспективи кар'єрного росту	4,42
Дружній колектив	4,42
Можливість навчання і професійного зростання	4,38
Сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці	4,29
Зручний графік роботи	4,27
Офіційність працевлаштування	4,21
Забезпечення соціального захисту працівників	4,06
Престижність роботи в цій організації	3,94
Гарні відгуки про керівництво	3,93
Зручність територіального розташування організації;	3,85
Відповідність роботи отриманій спеціальності	3,73

Якщо проаналізувати різницю в оцінках респондентів, які мають та не мають довід роботи, то виявляється, що студенти без досвіду роботи більш вимогливі. Вони сподіваються на більше і для них майже всі характеристики роботи є більш важливими, вартими уваги. Виключення становлять гарні умови праці, дружні колектив, зручний графік роботи, які важливі однакової мірі для представників обох підгруп. А ось перспективи кар'єрного росту, розмір оплати праці та можливість навчання та професійного зростання більш важливими є саме для респондентів з досвідом роботи (мал. 4)



Малюнок 4 Оцінка студентами з досвідом та без досвіду роботи важливості основних характеристик роботи під час працевлаштування (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Статистично значущої різниці у вимогах місця роботи у студентів з різним профілем навчання та роботи не виявлено. Це пов'язано з тим, що їх переважна більшість отримує освіту та працює в сфері людина – людина.

Що стосується неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок (soft skills), то найважливішими для своєї майбутньої роботи опитані вважають вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших, працездатність, вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її, здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації. Відносно менш важливими для майбутньої роботи є здатність проявляти ініціативу, Доброзичливість, відкритість, позитивність, вміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим.

Таблиця 2 Оцінка студентами важливості основних надпрофесійних навичок (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Навички	Середній бал
Вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших	4,73
Працездатність	4,58
Вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її	4,57
Здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації	4,54
Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність	4,49
Вміння структурувати свій час, планувати роботу, виділяти важливе та фокусуватися на ньому	4,49
Особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому, розвиватися.	4,48
Гнучкість, здатність швидко адаптуватися до нових умов, вміння змінюватися	4,45
Впевненість в собі	4,43
Вміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку	4,36
Здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість	4,27
Вміння переконувати інших, домовлятися та знаходити компроміси	4,23
Вміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим	4,20
Доброзичливість, відкритість, позитивність.	4,19
Здатність проявляти ініціативу	4,16

Порівняння опитаних з наявністю досвіду роботи та без нього показало, що студенти з досвідом роботи вважають більш потрібними якостями вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її, здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність, вміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку, здатність проявляти ініціативу.

Ті, хто досвіду роботи ще не мав вважають більш необхідними працездатність та здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість (табл 3).

Таблиця 3 Оцінка студентами з досвідом та без досвіду роботи важливості основних надпрофесійних навичок (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Навички	Середній бал	
	Мають досвід роботи	Не мають досвід роботи
Вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших	4,73	4,73
Вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її	4,61	4,50
Здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації	4,57	4,50
Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність	4,54	4,42
Працездатність	4,53	4,64
Особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому, розвиватися.	4,49	4,47
Гнучкість, здатність швидко адаптуватися до нових умов, вміння змінюватися	4,49	4,41
Вміння структурувати свій час, планувати роботу, виділяти важливе та фокусуватися на ньому	4,46	4,53
Вміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку	4,46	4,23
Впевненість в собі	4,44	4,42
Здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість	4,23	4,32
Здатність проявляти ініціативу	4,23	4,05
Вміння переконувати інших, домовлятися та знаходити компроміси	4,21	4,27
Вміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим	4,19	4,21
Доброзичливість, відкритість, позитивність.	4,16	4,23

Порівняння оцінок важливості якостей та навичок із самооцінкою їх розвиненості у опитаних свідчить, що найбільше потребують розвитку такі значимі для них якості, як вміння структурувати свій час, впевненість в собі, вміння чітко висловлювати свої думки, здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації, вміння мислити не за стандартом, вміння швидко знаходити потрібну інформацію.

Респонденти порівняно високо оцінюють такі свої якості як доброзичливість, відкритість, позитивність, працездатність, особиста активність, дисциплінованість, здатність швидко адаптуватися, самостійно приймати рішення.



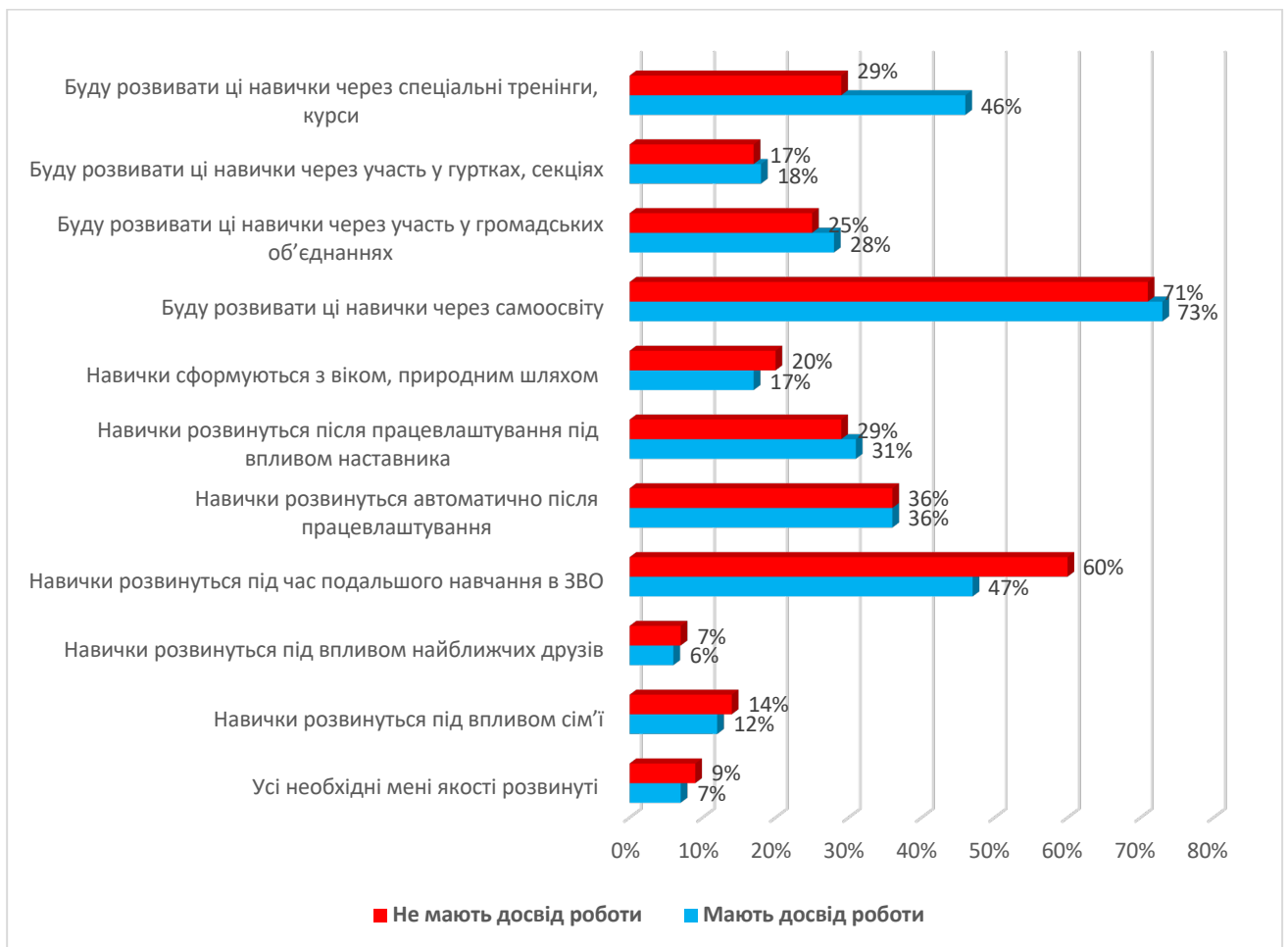
Малюнок 5 Порівняння оцінок важливості якостей та навичок із самооцінкою їх розвиненості у опитаних (надано у вигляді середнього балу за п'ятибальною шкалою від 1 (не важливо) до 5 (дуже важливо))

Щодо способу розвитку надпрофесійних навичок та якостей, то більше двох третин (72%) опитаних налаштовані розвивати ці навички через самоосвіту. І 39% готові піти на спеціальні тренінги, навчальні курси (табл. 4).

Таблиця 4 Думка студентів щодо шляхів розвитку надпрофесійних якостей у себе

	Кількість респондентів
Буду розвивати ці навички через самоосвіту	72%
Ці навички розвинуться автоматично під час подальшого навчання в закладі вищої або середньо-професійної освіти	53%
Буду розвивати ці навички через спеціальні тренінги, навчальні курси тощо	39%
Ці навички розвинуться автоматично після працевлаштування, без сторонньої допомоги, під час виконання професійних обов'язків	36%
Ці навички розвинуться після працевлаштування, під впливом наставника (ментора)	30%
Буду розвивати ці навички через участь у громадських об'єднаннях, шкільному самоврядуванні тощо	27%
Ці навички сформується в мене пізніше, з віком, природним шляхом без стороннього впливу або допомоги	18%
Буду розвивати ці навички через участь у гуртках творчості, спортивних секціях тощо.	18%
Ці навички розвинуться автоматично під впливом батьків, виховання в сім'ї	13%
Я вважаю, що усі необхідні мені якості розвинуті у повній мірі	8%
Ці навички розвинуться автоматично під впливом найближчих друзів	6%

Студенти з досвідом та без досвіду праці бачать шляхи розвитку soft skills дещо по-різному. Так, ті хто вже працював менше сподіваються на ЗВО (47% у порівнянні з 60% у тих, хто не працював) та більше налаштовані на участь у різних тренінгах на курсах (48% у порівнянні з 29%) (мал. 6).



Малюнок 6 Думка студентів з досвідом та без досвіду роботи щодо шляхів розвитку надпрофесійних якостей у себе

Переважна кількість опитаних (96%) мають досвід участі у різноманітних гуртках, секціях, курсах. Найчастіше відвідувались спортивні секції, творчі гуртки, курси для поглиблення знань зі шкільних предметів (табл. 5).

Таблиця 5 Розподіл відповідей на питання: «Що з нижчепереліченого ви відвідували/у чому брали участь?»

	Кількість респондентів
Спортивні секції	61%
Творчі гуртки, театральні секції	58%
Громадські молодіжні об'єднання, шкільне/студентське самоврядування	50%
Курси, які поглиблюють знання зі шкільних предметів	51%
Навчальні курси за іншими напрямками (наприклад, фотографія, робототехніка, комп'ютерна графіка тощо)	20%
Все перелічене	4%
Ніколи нічого не відвідував	4%

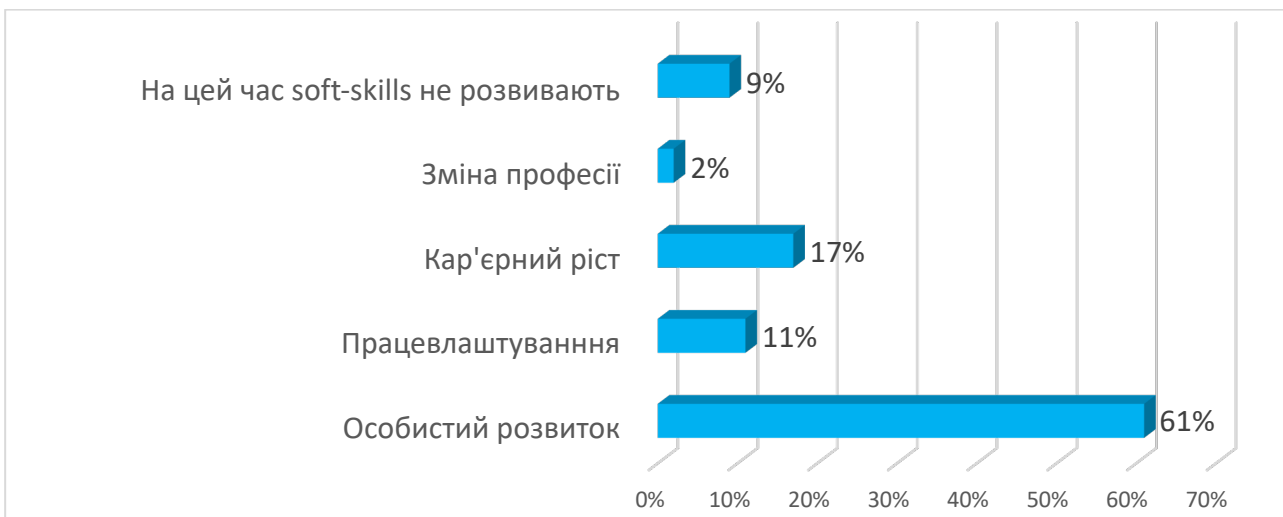
Середня оцінка рівня задоволеності від відвідування цих закладів 7,98. Якщо розглянути надані оцінки більш детально, то найвищу оцінку (9-10 балів) тим закладам, які вони відвідували – 39%. Вище середнього оцінило 53%, а нижче тільки 8% опитаних (табл. 6).

Таблиця 6 Оцінка опитаними рівня задоволення від відвідування організацій неформальної освіти за 10-ти бальною шкалою від 1 (зовсім не задоволений до 10 (дуже задоволений)

Оцінка в балах	Кількість респондентів
«1-5»	8%
«6»	6%
«7»	15%
«8»	32%
«9»	21%
«10»	18%

Ті 4% (12 осіб) , які не відвідували ніякі гуртки, секції або курси в якості причин цього вказали відсутність часу на їх відвідування, відсутність грошей на оплату та відсутність бажання їх відвідувати.

Основною причиною, через яку респонденти розвивають свої soft-skills було вказано особистий розвиток (61% опитаних). Для 17% це просування по кар'єрних сходах і для 11% працевлаштування (рис. 7)..



Малюнок 7 Причини, через які опитані студенти розвивають soft-skills

Для більшості студентів є важливим отримання сертифікату після завершення курсів чи тренінгів (72%) (мал. 8).



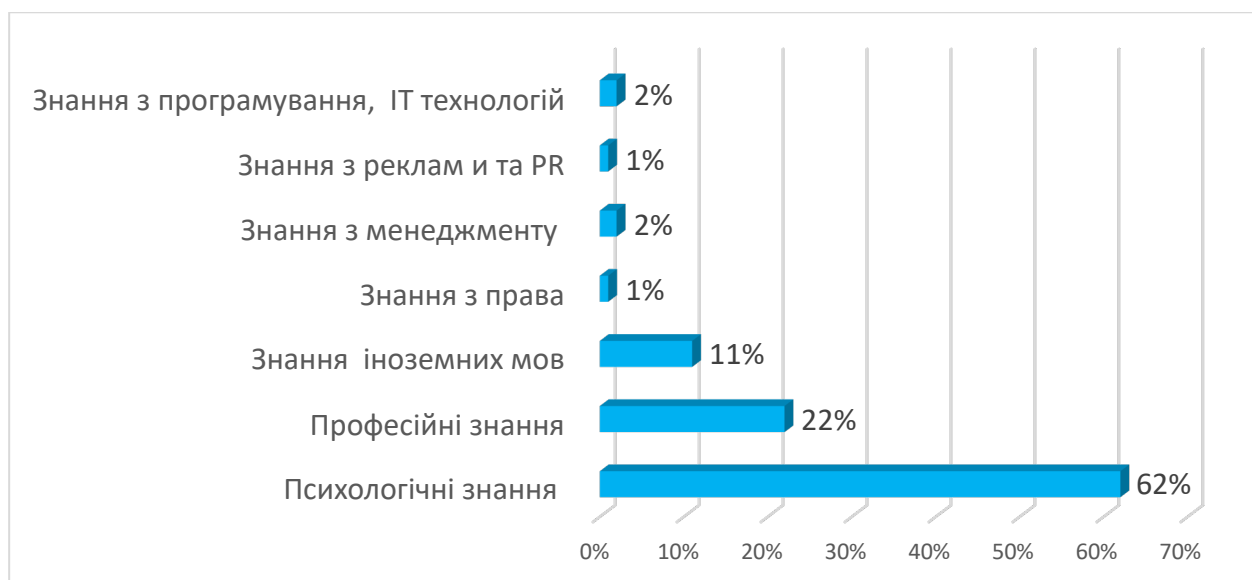
Малюнок 8 Важливість отримання підтверджуючого сертифікату для студентів після проходження спеціальних тренінгів, відвідування навчальних курсів

Темами, які б були цікавими для респондентів для навчання виявились, перш за все, психологічні знання та тренінги, медицина, комп'ютерні науки та іноземні мови (табл.7). Відмінностей між підгрупами опитаних, які отримують освіту або працюють в різних сферах, а також студентів з досвідом та без досвіду роботи виявлено не було.

Таблиця 7 Теми для навчання, які є найбільш актуальними для опитаних студентів

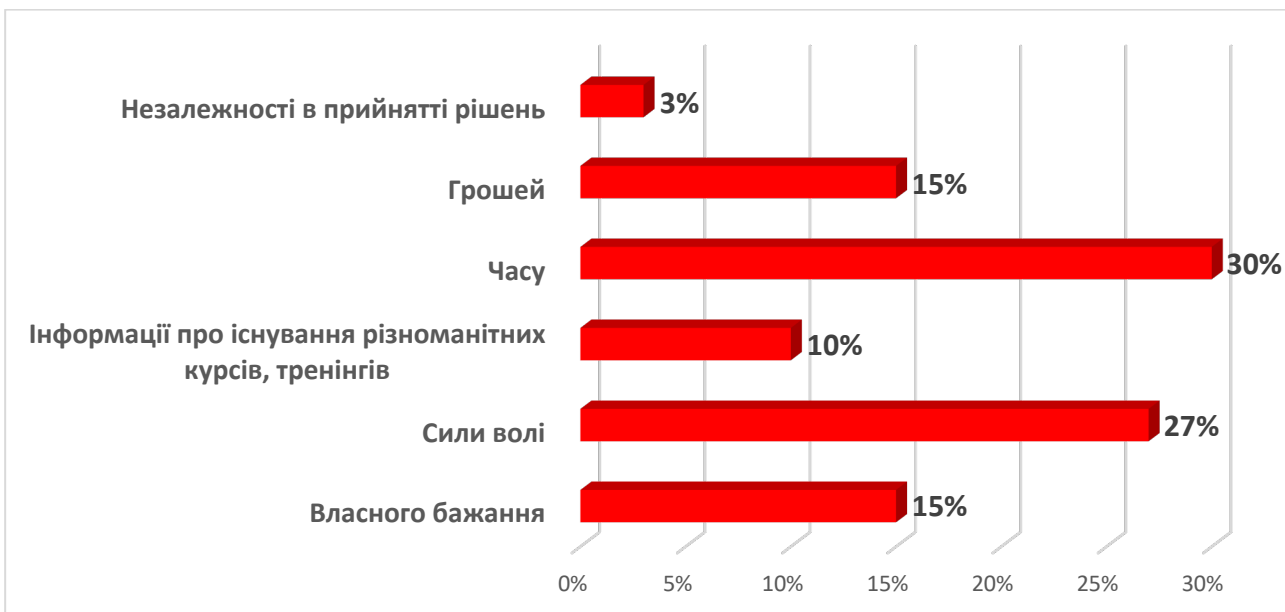
	Кількість респондентів
Психологічні знання та тренінги	29%
Медицина	24%
Комп'ютерні науки	12%
Іноземні мови	9%
Творча сфера (фото, відео-зйомка, вокал)	7%
Природничі науки	5%
Соціологія, робота з людьми	5%
PR, SMM, реклама	3%
Право, юриспруденція	3%
Точні науки	2%
Менеджмент та бізнес	1%

Щодо знань, які потрібні студентам для успішної кар'єри, то більше половини респондентів вказали психологічні знання (62%), 22% відмітили професійні знання, а 11% знання іноземних мов. Інші види знань згадувало 1-2% опитаних, це право, менеджмент, реклама та PR, програмування та ІТ технології (мал. 9).



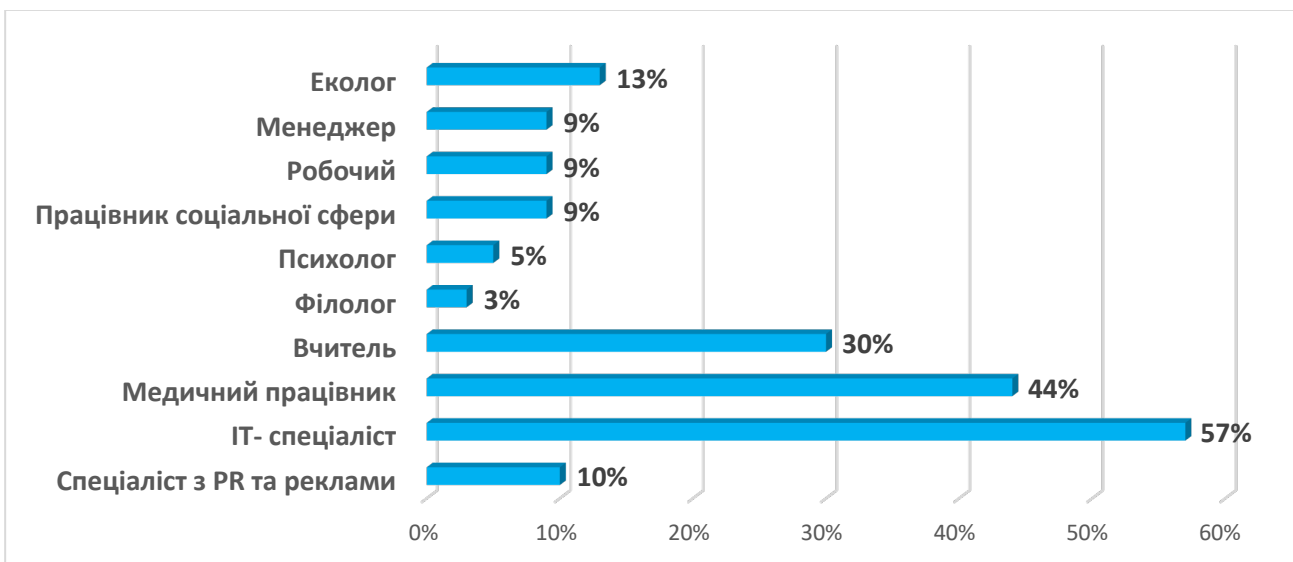
Малюнок 9 Знання, які за оцінками студентів потрібні для успішної кар'єри

На думку студентів, для того, щоб отримати ці знання їм не вистачає, перш за все, часу (30%) та сили волі (27%). Від 10% до 15% відмічали в якості причин нестачу грошей, власного бажання та інформації про існування різноманітних курсів, тренінгів (мал. 10).



Малюнок 10 Розподіл відповідей на питання: «Чого Вам недостатньо для отримання знань та вмінь, які потрібні для успішної кар'єри»

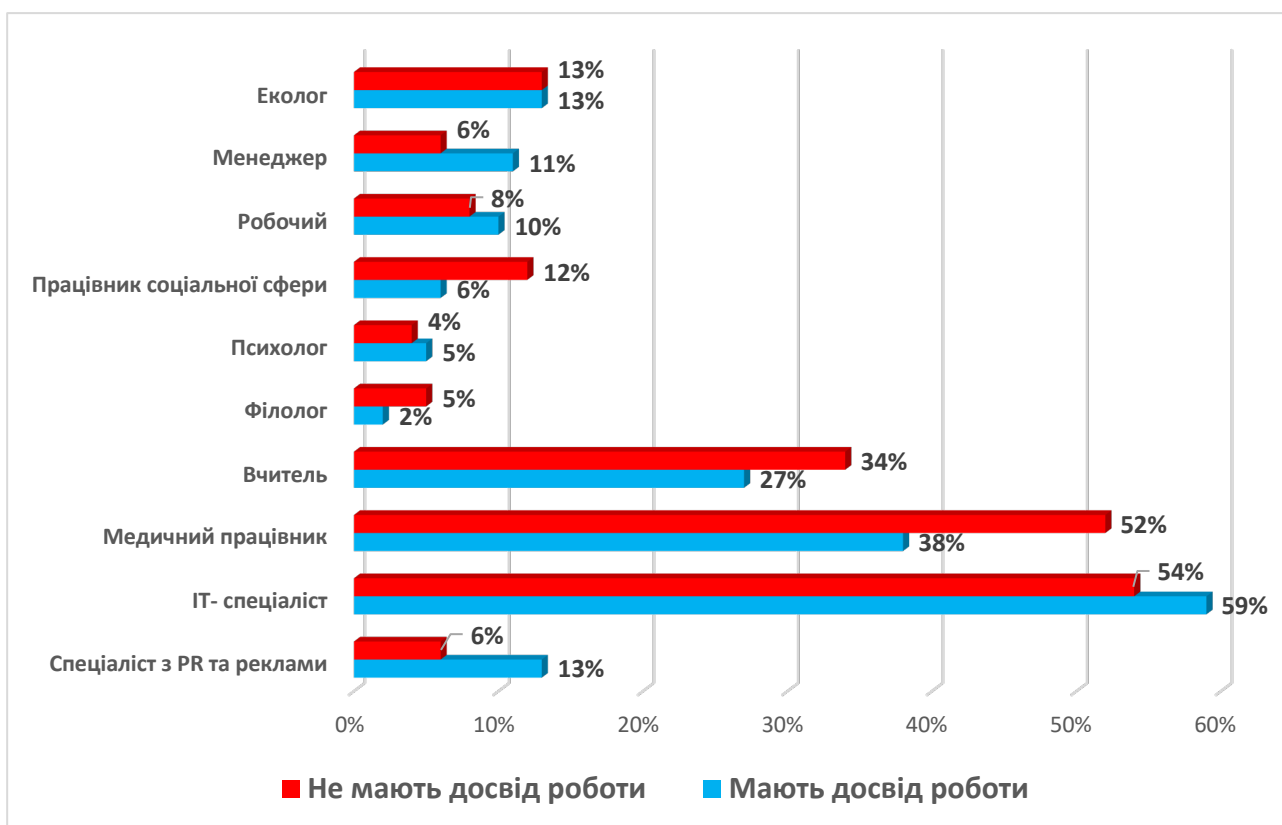
В ході опитування також з'ясувалось які професії, на думку опитаних, будуть затребувані у найближчому майбутньому. Респонденти вважають, що, перш за все, попитом будуть користуватись професії в сфері ІТ – технологій (57%) та медицини (44%). Також, за думкою респондентів, досить великим попитом буде користуватись професія вчителя (30%). Найменш затребуваними професіями, на думку молоді, в найближчому майбутньому будуть професії філолога (5%) та психолога (3%) (мал. 11).



Малюнок 11 Думка респондентів щодо професій, які будуть користуватись попитом в найближчому майбутньому

Думка респондентів щодо затребуваності професій в майбутньому дещо залежить від наявності в них досвіду оплачуваної роботи. Так, студенти без

досвіду роботи оцінюють їх затребуваність більш високо ніж студенти з досвідом роботи. Більш високо оцінюють майбутнє таких професій як спеціаліст з PR і реклами та соціальний працівник респонденти з досвідом роботи. 13% даної категорії респондентів вважають, що професія спеціаліста з PR і реклами буде користуватись попитом. Серед респондентів без досвіду роботи такої думки дотримуються тільки 6%. Відповідно 12% даної категорії респондентів вважають, що професія соціального працівника буде користуватись попитом. Серед респондентів з досвідом роботи такої думки дотримуються також двічі менше – 6%. (мал. 12).



Малюнок 12 Думка респондентів щодо професій, які будуть користуватись попитом в найближчому майбутньому, в залежності від наявності досвіду оплачуваної праці

Таким чином, отримані в ході анкетного опитування данні дозволили зробити наступні висновки:

1. Найважливішими для своєї майбутньої роботи опитані вважають такі якості вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших; працездатність; вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її; здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації.
2. Найбільше потребують розвитку такі значимі для майбутньої роботи якості, як вміння чітко висловлювати свої думки; вміння швидко знаходити потрібну інформацію; здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації.
3. Опитані також хотіли б розвинути вміння структурувати свій час, впевненість в собі, вміння мислити не за стандартом, незважаючи на те, що ці якості не потрапили в топ переліку найважливіших для роботи.
4. Більше двох третин (72%) опитаних налаштовані розвивати ці soft skills через самоосвіту. І 39% готові піти на спеціальні тренінги, навчальні курси.
5. Для більшості студентів є важливим отримання сертифікату після завершення курсів чи тренінгів (72%).
6. Основною причиною, через яку респонденти розвивають свої soft-skills було вказано особистий розвиток (61% опитаних).
7. Темами, які б були цікавими для респондентів для навчання виявились, перш за все, психологічні знання та тренінги, медицина, комп'ютерні науки та іноземні мови.
8. Щодо знань, які потрібні студентам для успішної кар'єри, то більше половини респондентів вказали психологічні знання (62%).
9. При виборі роботи студенти, перш за все, орієнтуються на цікавий зміст роботи, її відповідність своїм здібностям, гарні умови праці, розмір оплати праці та перспективи кар'єрного росту.

10. Студенти без досвіду роботи більш вимогливі у порівнянні з тими, у кого цей досвід є. Перші сподіваються на більше і для них майже всі характеристики роботи є більш важливими, вартими уваги.

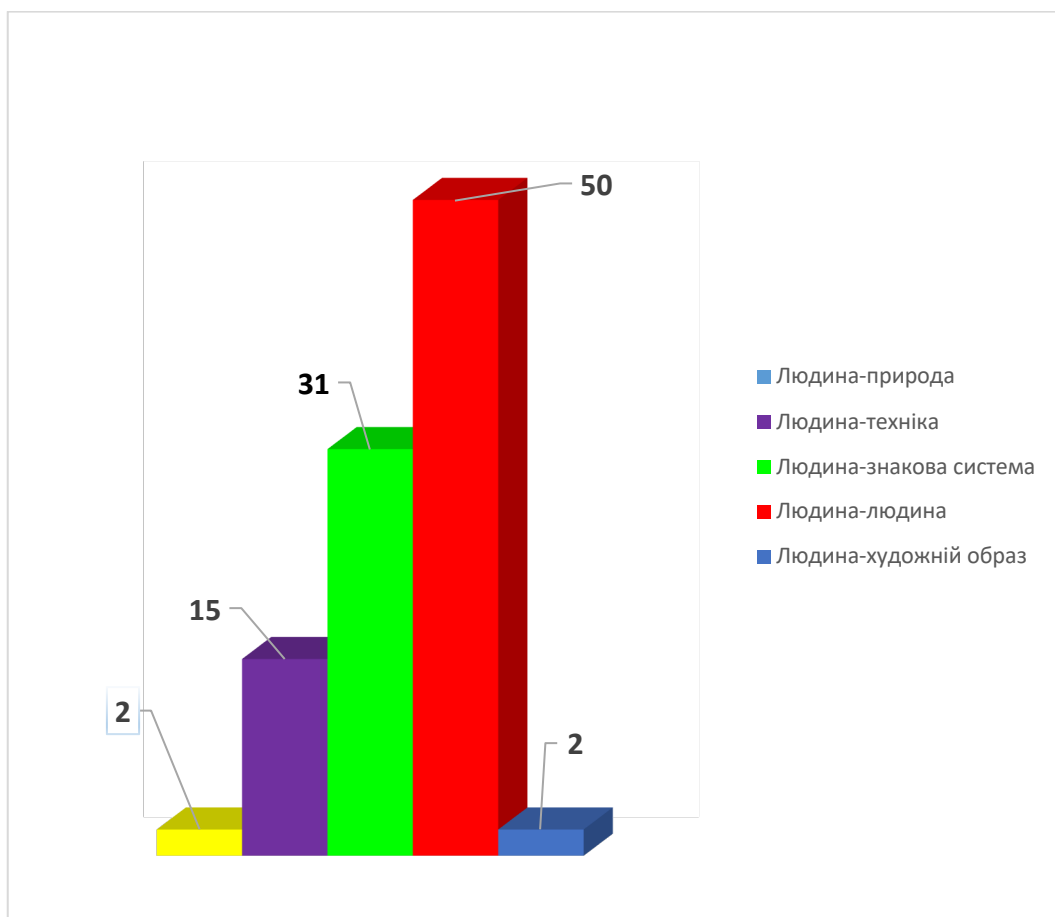
11. Проте перспективи кар'єрного росту, розмір оплати праці та можливість навчання та професійного зростання більш важливими є саме для респондентів з досвідом роботи

12. З'ясувалось, що на думку опитаних, у найближчому майбутньому будуть затребувані професії в сфері ІТ – технологій (57%) та медицини (44%).

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАПИТУ ПРАЦЕДАВЦІВ ЩОДО ВМІНЬ ТА ЗНАНЬ ПРАЦІВНИКІВ

В жовтні 2019 року Громадською організацією «ЛІНК» та Kharkiv EDU Cluster було проведено соціологічне дослідження, метою якого було з'ясувати запити працедавців на вимоги до необхідних вмінь та знань працівників. В якості методу збору даних було обрано анкетування. Аналіз даних здійснювався з використанням програмного пакету «SPSS». В опитуванні взяли участь працедавці міста Харкова. Серед опитаних було 51% чоловіків та 49% жінок. В залежності від їх статусу в компанії респонденти розподілилися наступним чином: керівників/власників компанії – 49%, керівників профільного підрозділу/відділу – 26%, рекрутерів/HR-менеджерів – 25%. Значна частина респондентів (73%) працюють в організаціях, що надають послуги, 20% працедавців працюють у сфері виробництва і 7% – у неформальній освіті. Більше третини працедавців (36%) працюють в організації з кількістю працівників від 1 до 10 працівників; в організації з кількістю працівників від 10 до 50 працівників працюють 32% респондентів; від 50 до 200 працівників (14%); в організації з кількістю працівників від 200 до 500 працівників (6%); в організації з кількістю працівників більше 500 працівників (12%).

Отже, за результатами анкетування працедавців було виявлено розподіл основних сфер професійної діяльності, за якими працює більшість персоналу в організаціях: людина-людина (50%), людина-знакова система (31%), людина-техніка (15%), людина-природа (2%), людина-художній образ 2%. Безумовно, названі типи не можуть бути жорстко регламентовані. Сутність предмета праці значною мірою визначає вимоги характеру професійної діяльності до людини. Тому згруповані таким способом типи професійної діяльності мають багато спільного як щодо характеру діяльності, так і щодо вимог, якостей, навичок, які висуваються до працівника.



Малюнок 1 Розподіл працівників за сферою професійної діяльності (по результатах опитування працедавців – у %).

На нашу думку, майже кожен працедавець має доволі чітке уявлення певних якостей, яких йому б хотілося бачити найбільше за все у своїх підлеглих. Вважається, що на першому місці в працедавця стоять фахові параметри, а насамперед – технічні дані, тобто знання, вміння, досвід майбутнього працівника, які є мінімально необхідною базою. На подальшому етапі остаточного прийняття рішення для керівника організації або для HR-менеджера суттєве значення мають так звані «*soft-skills*» – особистісні якості кандидата. Працедавець може навіть піти на компроміс щодо технічних даних, якщо особистісні якості відповідають його баченню. Це пояснюється тим, що для сучасного суспільства характерна доступність будь-якої інформації та активне залучення у практичну роботу сприяє надолуженню працівником технічних навичок за лічені місяці, а розвиток його особистісних якостей може тривати і кілька років.

У ході аналізу отриманих даних, була визначена ступень важливості для опитаних роботодавців та фахівців з управління персоналом наявності бажаних якостей особистості працівника, що впливає на рішення про його прийом на роботу у компанію (організацію). Отже, на думку опитаних працедавців наявність у кандидатів на вакансію таких якостей, як – працездатність (середній бал 4,39), вміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим (середній бал 4,39), вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших (середній бал 4,39) та здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість (середній бал 4,34) має суттєвий вплив на затвердження його кандидатури (див. таблицю 1: середній бал наводиться за п'ятибальною шкалою від 1 – зовсім не впливає до 5 – має вирішальний вплив).

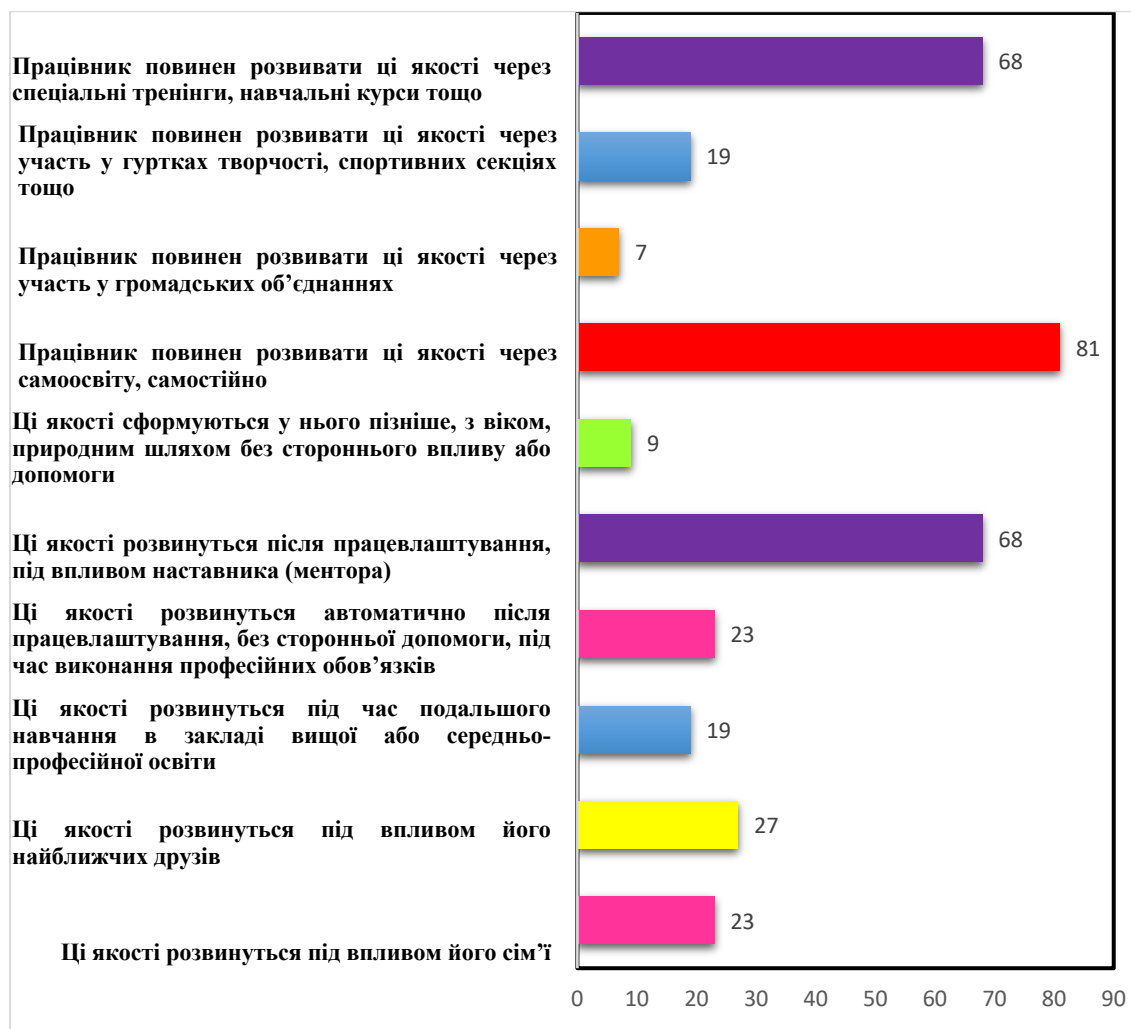
Таблиця 1 Оцінка працедавцями важливості наявності певних якостей у здобувачів працевлаштування

Якості здобувачів	Середній бал
Вміння чітко висловлювати свої думки, задавати питання, слухати інших	4,39
Вміння працювати в команді, здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим	4,39
Працездатність	4,39
Здатність сумлінно виконувати доручення, дисциплінованість	4,34
Гнучкість, здатність швидко адаптуватися до нових умов, вміння змінюватися	4,33
Здатність швидко вчитися, засвоювати великий обсяг інформації	4,25
Доброзичливість, відкритість, позитивність.	4,19

Вміння швидко знаходити потрібну інформацію, аналізувати її	4,16
Здатність самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність	4,11
Особиста активність, бажання не зупинятися на досягнутому, розвиватися	4,10
Вміння структурувати свій час, планувати роботу, виділяти важливе та фокусуватися на ньому	4,08
Здатність проявляти ініціативу	3,95
Вміння переконувати інших, домовлятися та знаходити компроміси	3,81
Вміння мислити не за стандартом, розглядати проблему з іншого боку	3,74
Впевненість в собі	3,72

Окрім цього, за результатами дослідження була виявлена думка працедавців щодо форм та методів, завдяки яким працівники можуть розвивати свої особистісні якості (рис.2). Більшість опитаних роботодавців (81%) вважають, що працівник повинен розвивати особисті якості, які у нього недостатньо розвинені через самоосвіту, самостійно. На думку 68% респондентів якості працівника розвинуться після працевлаштування, під впливом наставника (68%), а також працівник повинен розвивати ці якості через спеціальні тренінги, навчальні курси тощо. Чверть опитаних працедавців (27%) вважає, що бажані якості особистості розвинуться під впливом його найближчих друзів. Разом з цим 23% працедавців впевнені, що ці якості розвинуться під впливом його сім'ї або автоматично після працевлаштування, без сторонньої допомоги, під час виконання професійних обов'язків (відповідно 23%). Найменш вагомими чинниками розвитку особистісних якостей працівника, на думку частини працедавців, є: навчання

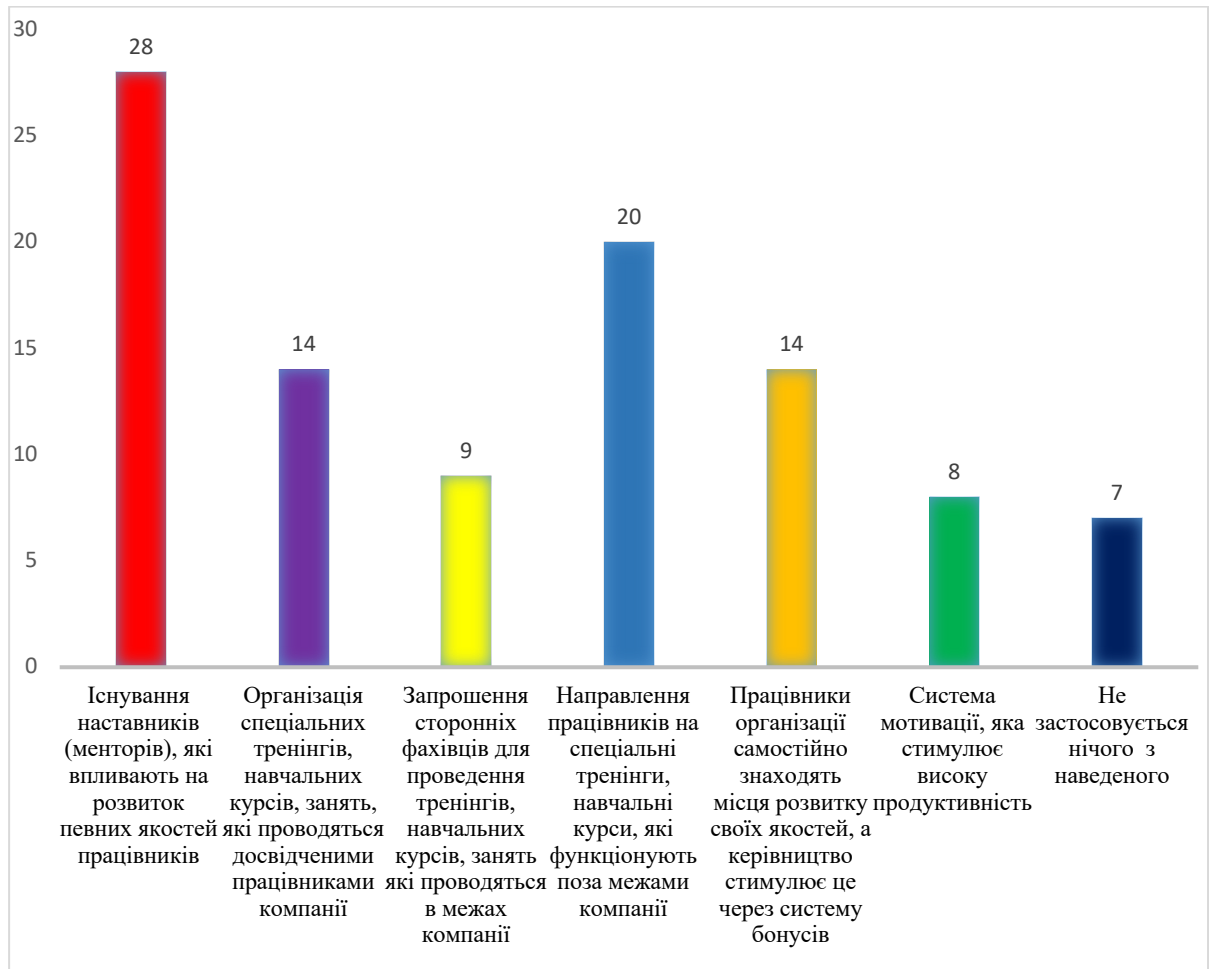
в закладі вищої або середньо-професійної освіти (19%), через участь у гуртках творчості, спортивних секціях тощо (19%), через участь у роботі громадських об'єднаннях (7%).



Малюнок 2 Думка працедавців щодо форм та методів завдяки яким працівники можуть розвивати свої особистісні якості (у %)

Також, у ході дослідження третина опитаних працедавців (28%) повідомила, що у їх компаніях для розвитку працівників застосовується інститут наставництва (менторства), а саме призначення наставників, які впливають на розвиток певних якостей працівників. В деяких компаніях м. Харкова основними формами розвитку особистісних і професійних якостей працівників є направлення їх на спеціальні тренінги, навчальні курси, які функціонують поза межами компанії – на це вказало 20% респондентів, та

організація спеціальних тренінгів, навчальних курсів, занять, які проводяться досвідченими працівниками компанії – відмітило 14% респондентів відповідно. Або працівники організації самостійно знаходять місця розвитку своїх якостей, і керівництво стимулює це через систему бонусів - 14% респондентів (мал.3).



Малюнок 3 Форми розвитку якостей працівників, що використовують працедавці.

Безумовно, формальна освіта займає у всіх країнах провідну роль завдяки принципам інституалізації, послідовності, законодавчого регулювання. Разом з тим, експертами відзначається важливість системи неформальної освіти як базису для підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Для України цей висновок є особливо важливим і актуальним. На законодавчому рівні термін «неформальне професійне навчання

працівників» розкривається у Законі України «Про професійний розвиток працівників». Неформальну освіту слід розуміти, як будь-яку організовану поза формальною освітою навчальну діяльність, яка доповнює формальну освіту, забезпечуючи засвоєння тих умінь і навичок, які необхідні для соціально та економічно активного громадянина країни. Ця освітня діяльність є структурованою, вона має освітню мету, визначені часові рамки, інфраструктурну підтримку і відбувається свідомо. Неформальна освіта базується на певних принципах, найбільш важливими з яких є: «навчатися в дії (learning by doing)», «вчитися співпраці», «навчитися вчитися».

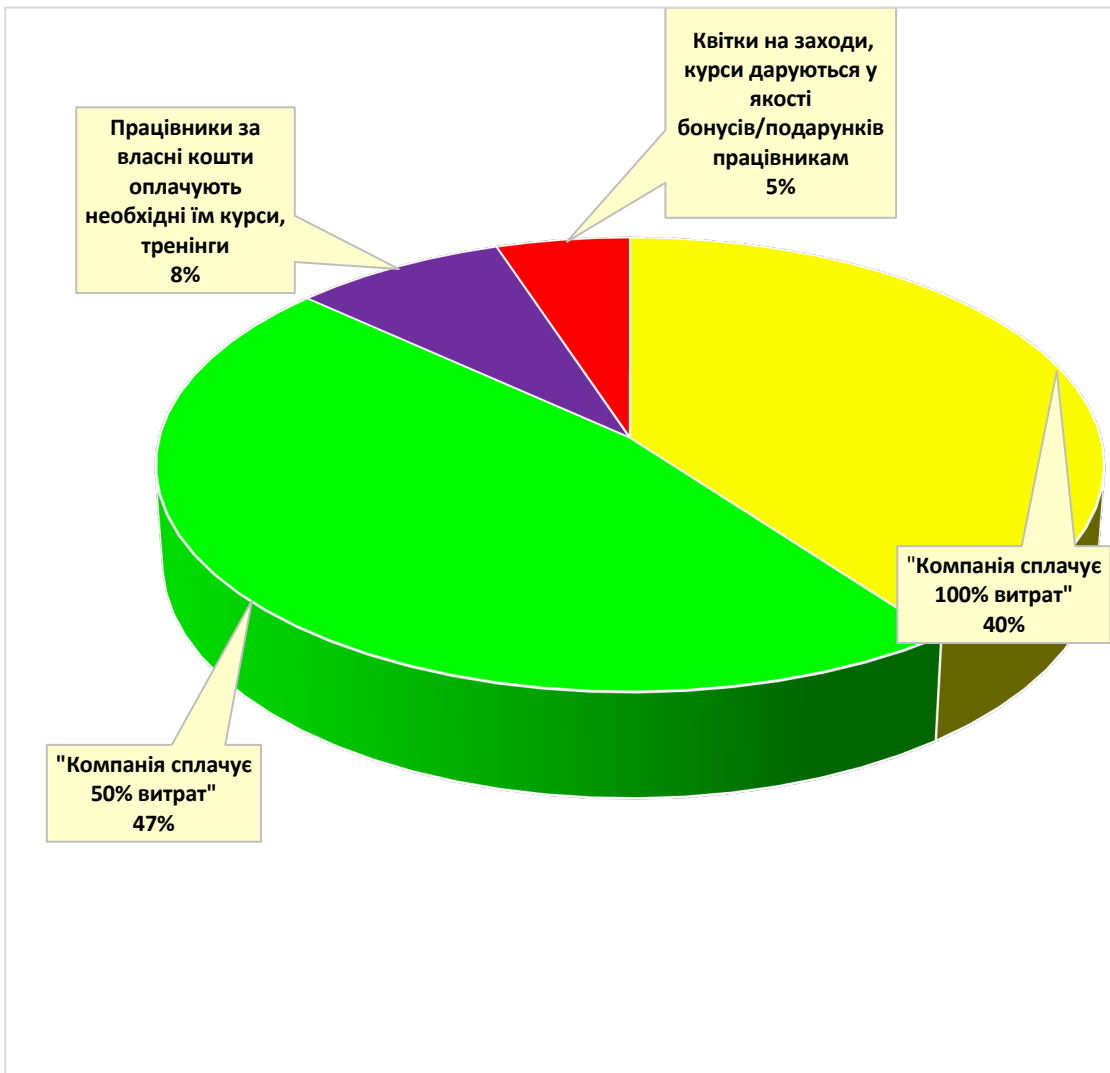
«Навчатися в дії» означає отримувати різні вміння та навички під час практичної діяльності. «Вчитися співпраці» передбачає отримання та розвиток уявлень про відмінності, які існують поміж людьми, вміння працювати в групі та в команді, а також приймати оточуючих такими, які вони є, і співпрацювати з ними. «Навчитися вчитися» означає отримувати навички пошуку інформації та її опрацювання, навички аналізу власного досвіду і виявлення індивідуальних освітніх цілей, а також здатність застосовувати вище сказане в різних життєвих ситуаціях.

Як засвідчили результати дослідження, найважливішими критеріями при виборі послуг неформальної освіти для працедавців є актуальність теми навчання для компанії - середній бал 4,61 (середній бал наводиться за п'ятибальною шкалою від 1 – зовсім не значимо до 5 – дуже значимо), також вагомими критеріями є особистість тренера (середній бал 4,15), досвід організації, що проводить навчання (середній бал 4,14) та бажання працівника взяти участь в цьому навчанні (середній бал 4,1), Менш важливим, але також значущим для респондентів, є відгуки клієнтів організації з інших компаній, які вже пройшли таке навчання (середній бал 3,95) та імідж організації, що проводить навчання - середній бал 3,77 див. таблицю 2).

Таблиця 2 Основні характеристики, на які звертають увагу працедавці при виборі тренінгів, курсів, майстер-класів для розвитку якостей працівників.

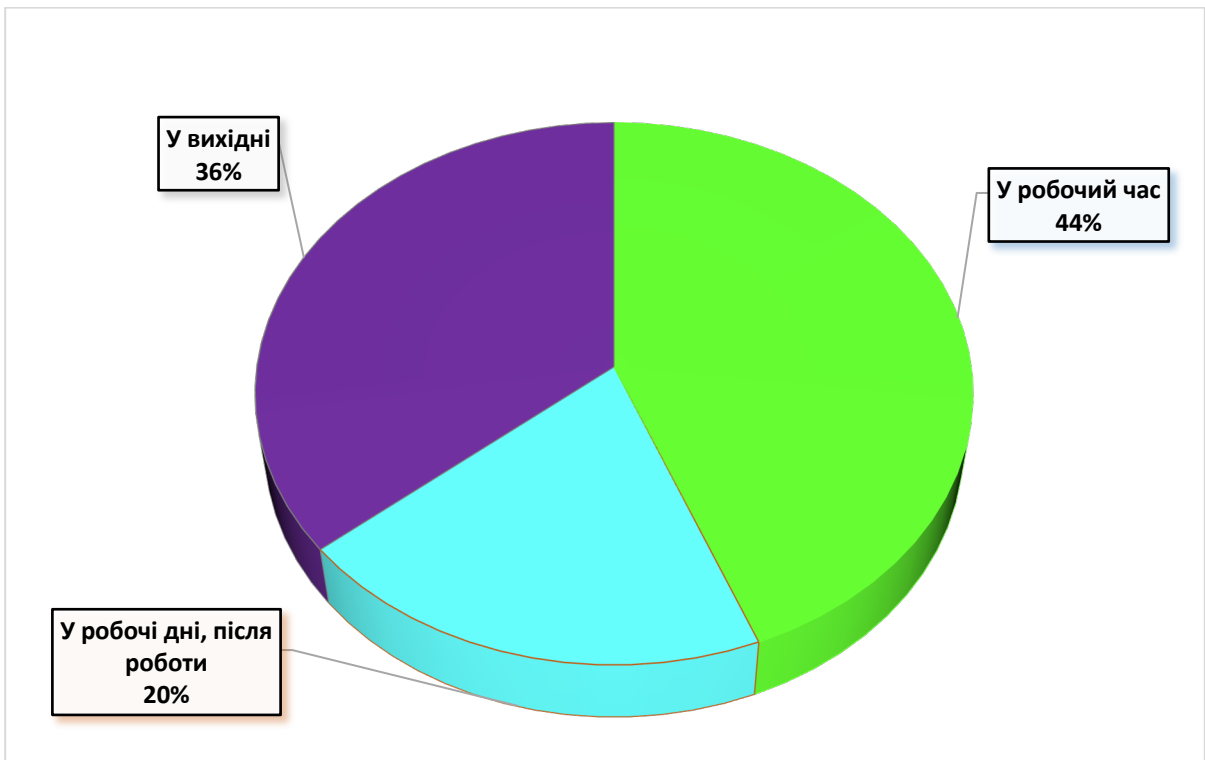
Характеристики, тренінгів, курсів, майстер-класів	Середній бал
Актуальність теми навчання для компанії	4,61
Особистість викладача (тренера)	4,15
Досвід організації, що проводить навчання	4,14
Бажання працівника взяти участь в цьому навчанні	4,1
Відгуки клієнтів організації з інших компаній, які вже пройшли навчання	3,95
Імідж організації, що проводить навчання	3,77
Рекомендації партнерів по бізнесу	3,63
Ціна навчання	3,48

Майже половина опитаних роботодавців та фахівців з управління персоналом (47%), показала, що в їх компаніях існує такий порядок оплати послуг ринку неформальної освіти для розвитку працівників, як – «Компанія сплачує 50% витрат». А у 40% опитаних працедавців застосовується повне забезпечення неформальних послуг у їх організаціях, а саме – «Компанія сплачує 100% витрат». Також в деяких компаніях працівники за власні кошти оплачують необхідні їм курси, тренінги (на це вказало 8% респондентів), а в інших компаніях квітки на заходи, курси тощо даруються у якості бонусів/подарунків працівникам – 5% респондентів (див. мал.4).



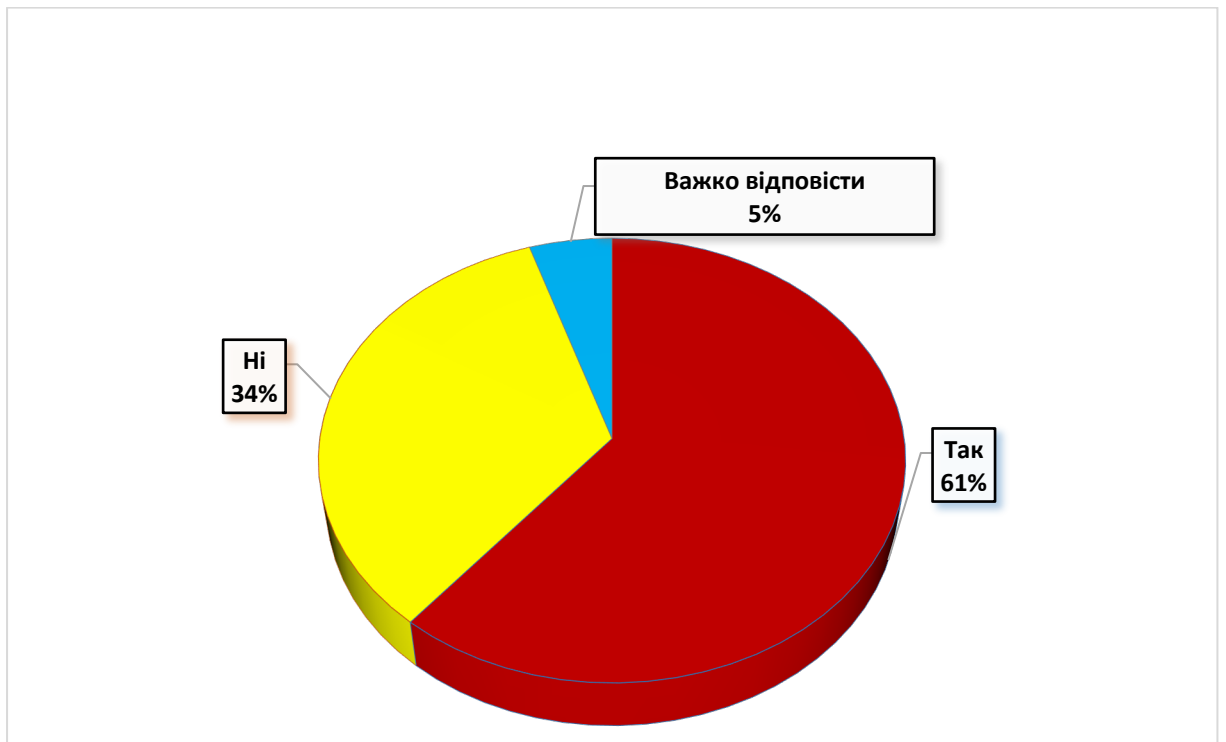
Малюнок 4 Порядок оплати в компаніях послуг ринку неформальної освіти для розвитку якостей працівників.

Окрім цього працедавці зазначили, що на їх думку зручніше проводити навчання співробітників у робочий час або у вихідні дні (44% та 36% відповідно). Однак 20% опитаних працедавців вважають, що краще навчання робітників проводити у робочі дні, після роботи (мал.5).



Малюнок 5 Думка працедавців щодо часу, коли зручніше проводити навчання співробітників.

Зазначимо, що сфера неформальної освіти характеризується широким спектром методів і суб'єктів навчальних послуг, яка теж мусить розвиватися організованим чином, а не хаотично. У зв'язку з цим переважна частина опитаних роботодавців та фахівців з управління персоналом - 61%, вважає, що в Україні повинна з'явитися організація, яка буде координувати діяльність всіх гравців ринку послуг неформальної освіти: навчальних курсів, тренінгів, майстер-класів, студій, гуртків, тощо (мал.6).



Малюнок 6 Розподіл відповідей на питання «Чи потрібна організація, яка би координувала діяльність всіх гравців ринку послуг неформальної освіти».

Разом з цим опитані роботодавці зазначили, що якщо така організація з'явиться, то її діяльність повинна, в першу чергу, бути спрямована на контроль рівня професіоналізму (професійної компетентності) викладачів, що надають освітні послуги (61%), виявленням потреб мешканців міста щодо напрямків, видів та форм неформальної освіти (46%), інформуванням мешканців міста про наявність існуючих гравців ринку послуг неформальної освіти (40%), аналізом відгуків клієнтів про якість наданих ним послуг в межах неформальної освіти та доведенням оцінки діяльності закладів до широкої громадськості (34%), та інші напрями – див. таблицю 3.

Таблиця 3 Думка працедавців щодо напрямів діяльності організації, яка би координувала функціонування всіх гравців ринку послуг неформальної освіти

Контролем рівня професіоналізму (професійної компетентності) викладачів, що надають освітні послуги	61%
Виявленням потреб мешканців міста щодо напрямків, видів та форм неформальної освіти	46%
Інформуванням мешканців міста про наявність існуючих гравців ринку послуг неформальної освіти	40%
Аналізом відгуків клієнтів про якість наданих ним послуг в межах неформальної освіти та доведенням оцінки діяльності закладів до широкої громадськості	34%
Допомогою в розгортанні діяльності закладів неформальної освіти на базі формальних навчальних закладів (шкіл, закладів вищої освіти)	26%
Контролем умов, в яких надаються освітні послуги	25%
Реагуванням на скарги клієнтів, що отримали освітні послуги шляхом експертної оцінки їх діяльності	17%
Захищати інтересі тих, хто працює в закладах неформальної освіти	12%

ВИСНОВКИ

1. Працедавці вважають, що вирішальний вплив при прийнятті на роботу у їх організаціях має наявність у кандидатів на роботу таких особистісних якостей, як:

- ✓ працездатність;
- ✓ вміння працювати в команді;
- ✓ здатність бачити спільну мету та готовність допомагати іншим, вміння чітко висловлювати свої думки;
- ✓ задавати питання;
- ✓ слухати інших та здатність сумлінно виконувати доручення;
- ✓ дисциплінованість.

2. На думку опитаних роботодавців працівник повинен розвивати особисті якості, які у нього недостатньо розвинені, через самоосвіту, самостійно; якості працівника розвинуться після працевлаштування, під впливом наставника, а також працівник повинен розвивати ці якості через спеціальні тренінги, навчальні курси тощо.

3. Основними способами розвитку особистісних якостей працівників у компаніях м. Харкова є:

- ✓ інститут менторства, а саме призначення наставників, які впливають на розвиток певних якостей працівників;
- ✓ направлення працівників на спеціальні тренінги, навчальні курси, які функціонують поза межами компанії;
- ✓ організація для працівників спеціальних тренінгів, навчальних курсів, занять, які проводяться досвідченими працівниками компанії.

4. Найважливішими критеріями при виборі послуг неформальної освіти для працедавців є – актуальність теми навчання для компанії; особистість тренера; досвід організації, що проводить навчання та бажання працівника взяти участь в цьому навчанні.

5. Половина опитаних працедавців використовують порядок оплати послуг ринку неформальної освіти для розвитку працівників за принципом

«Компанія сплачує 50% витрат». А 40% опитаних застосовують повне забезпечення отримання неформальних послуг, а саме – «Компанія сплачує 100% витрат» оплати послуг.

6. На думку працедавців навчання співробітників зручніше проводити у робочий час або у вихідні дні.

7. Переважна частина опитаних працедавців вважає, що в Україні повинна бути створена організація, яка буде координувати діяльність усіх гравців ринку послуг неформальної освіти (навчальних курсів, тренінгів, майстер-класів, студій, гуртків тощо).

8. Якщо в Україні буде діяти організація з координації діяльності усіх гравців ринку послуг неформальної освіти, то її діяльність повинна, в першу чергу, бути спрямована на:

- ✓ контроль рівня професіоналізму (професійної компетентності) викладачів, що надають освітні послуги;
- ✓ виявлення потреб мешканців міста щодо напрямків, видів та форм неформальної освіти;
- ✓ інформування мешканців міста про наявність існуючих гравців ринку послуг неформальної освіти;
- ✓ аналіз відгуків клієнтів про якість наданих ним послуг в межах неформальної освіти та доведенням оцінки діяльності цих закладів до широкої громадськості.