

Міністерство освіти і науки України  
Державна наукова установа  
«Інститут освітньої аналітики»

Розроблення методичних підходів  
до вибірки та анкети  
для опитування роботодавців  
щодо оцінки якості вищої освіти в Україні



## **НАУКОВИЙ КОЛЕКТИВ АВТОРІВ**

С. Л. Лондар (керівник наукового колективу), Н. Б. Пронь, В. В. Ковтунець,  
С. А. Раков, В. Є. Бахрушин, Б. В. Ільченко

## ЗМІСТ

---

Вступ	5
<b>1. Розроблення методичних підходів до вибірки для опитування роботодавців щодо оцінки якості вищої освіти в Україні</b>	<b>7</b>
1.1. Стратегія проведення дослідження	7
1.2. Вибір організацій та взаємодія з ними у процесі проведення дослідження	8
1.3. Обґрунтування методу дослідження	8
<b>2. Методологія формування вибірки дослідження</b>	<b>9</b>
2.1. Заходи щодо попередньої підготовки опитування	9
2.2. Первинні дані для опитування	10
2.3. Підбір та інструктаж інтерв'юєрів	10
2.4. Вибірка опитування	11
2.4.1 Попередня корекція даних	11
2.4.2 Визначення структури підприємств для опитування	12
2.4.3 Визначення обсягу вибірки	12
2.4.4 Оцінка дизайн-ефекту	12
2.4.5 Формування вибірки та відбір підприємств для опитування	12
2.4.6 Перерахунок похибки вибірки	13
2.4.7 Зважування даних загальних показників опитування	13
2.4.8 Розрахунок вибірки (за регіонами)	13
2.4.9 Оцінка обсягу вибірки	14
2.4.10 Розрахунок вибірки у регіональному розрізі	16
<b>3. Анкета для опитування роботодавців щодо оцінки якості вищої освіти в Україні</b>	<b>17</b>
<b>Додатки</b>	
<i>Додаток А. Кількість активних підприємств за регіонами України та видами економічної діяльності</i>	28
<i>Додаток Б. Кількість підприємств за їх розмірами за регіонами у 2018 році</i>	29
<i>Додаток В. Розрахунок вибірки у регіональному розрізі за видами економічної діяльності</i>	39

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

<b>ЄПВО</b>	Європейський простір вищої освіти
<b>ЗВО</b>	Заклад вищої освіти
<b>ЄДКІ</b>	Єдиний держаний кваліфікаційний іспит
<b>КВЕД</b>	Класифікація видів економічної діяльності
<b>ПОВ</b>	Первинні одиниці вибірки
<b>ВОВ</b>	Вторинні одиниці вибірки
<b>ОП</b>	освітня (освітньо-професійна, освітньо-наукова чи освітньо-творча) програма – система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти.

## ВСТУП

Актуальність даного дослідження зумовлена важливістю вивчення думки роботодавців щодо якості вищої освіти випускників українських ЗВО, а відтак щодо рівня їх конкурентноспроможності на ринку праці України. У Програмі діяльності Кабінету Міністрів України (далі – Програма)<sup>1</sup>, зазначено, що дана проблема є загальнонаціональною, оскільки якість вищої освіти не відповідає очікуванням роботодавців, студентів та суспільства в цілому. Наведені у Програмі статистичні дані демонструють, що понад 70 % українців вважають якість вищої освіти в Україні середньою, низькою або дуже низькою. Станом на вересень 2019 року серед офіційно зареєстрованих безробітних в Україні майже 50 % склали особи з вищою освітою (131 тис. осіб), частка безробітних із професійно-технічною освітою складала 30 % (91 тис. осіб)<sup>2</sup>. Така ситуація, серед іншого, зумовлена тим, що в Україні відсутній системний зворотній зв'язок між роботодавцями та ЗВО, нечасто здійснюється оцінювання роботодавцями рівня якості освіти випускників, отже відповідність освітніх програм вимогами ринку праці є недостатньо визначеною.

На сьогодні у багатьох вітчизняних ЗВО діє внутрішня система забезпечення якості вищої освіти, зокрема здійснюється онлайн-опитування роботодавців щодо їх вимог до випускника відповідного ЗВО. В минулому в Україні з цією метою проводились окремі моніторинги у галузевому розрізі<sup>3</sup>, але практично відсутній дієвий моніторинг працевлаштування випускників ЗВО, вкрай мало комплексних досліджень із залученням роботодавців щодо оцінки якості вищої освіти в Україні.

---

<sup>1</sup> Програма діяльності Кабінету Міністрів України. Ціль 1.4: «Випускники закладів вищої освіти є конкурентноспроможними фахівцями на ринку праці». URL: <https://program.kmu.gov.ua/meta/vipuskniki-zakladiv-visoi-osviti-e-konkurentospromoznimi-fahivcami-na-rinku-praci>.

<sup>2</sup> Дані Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

<sup>3</sup> Звіт за результатами аналітичного дослідження «Знання та навички випускників юридичних факультетів та ЗВО через призму відповідності потребам ринку праці». URL: [https://drive.google.com/file/d/1GyR0eCiaqxXzQ4SV5qJ6N\\_fbFsw6XC-o/view](https://drive.google.com/file/d/1GyR0eCiaqxXzQ4SV5qJ6N_fbFsw6XC-o/view); Молодь України – 2017 / Результати соціологічного дослідження. Тернопіль : ТОВ «Трено-граф», 2017. 72 с.; Випускники ЗВО очима роботодавців. КМІС, 2012 р.

З огляду на це, у даній роботі запропоновано методичні підходи до формування вибірки та анкети для опитування роботодавців щодо оцінки якості вищої освіти в Україні.

З метою забезпечення репрезентативності опитування доцільним є проведення таких трьох етапів дослідження:

I. пілотного опитування респондентів (фахівців компаній за видами економічної діяльності у регіональному розрізі);

II. за результатами пілотного опитування та у разі необхідності анкета доповнюється варіативною частиною, спеціалізованою для різних галузей економічної діяльності;

III. на третьому етапі опитування (експертне опитування) доцільне проведення експертного оцінювання пропозицій та рекомендацій, зокрема стосовно запровадження механізмів саморегуляції в системі управління якістю підготовки фахівців в ЗВО (наприклад шляхом запровадження Єдиного Державного Кваліфікаційного Іспиту (ЄДКІ) в системі підготовки фахівців).

# 1. Розроблення методичних підходів до вибірки для опитування роботодавців щодо оцінки якості вищої освіти в Україні

## 1.1. Стратегія проведення дослідження

**1) Пілотажне опитування** (відповідно до обґрунтованої структури вибірки обираються орієнтовно 30 респондентів – членів всеукраїнських та галузевих об'єднань, підприємців та роботодавців України).

*Мета:* калібрування анкети, виявлення недоліків, врахування доцільних рекомендацій респондентів щодо її удосконалення.

**2) Основне опитування** (відповідно до обґрунтованої структури вибірки, обсягу вибіркової сукупності тощо).

*Мета:* оцінити якість вищої освіти в Україні з точки зору роботодавців.

**3) Глибинні експертні інтерв'ю (відбір методом «снігової грудки»** найбільш поінформованих фахівців від роботодавців, авторитетних фахівців у сфері вищої освіти України, ЗВО; орієнтовно 25 експертів з 5-ти регіональних кластерів).

*Мета:* оцінка перспектив та інструментів підвищення якості вищої освіти в Україні відповідно до вимог ринку праці.

*Профіль респондентів.* Пропонується опитати наступних респондентів:

**1) Малі підприємства** – директор;

**2) Середні підприємства** – керівники підрозділів, які під час професійної діяльності безпосередньо взаємодіють з працівниками, які є випускниками ЗВО та керівники кадрових служб.

**3) Великі підприємства** – керівники підрозділів, які під час професійної діяльності безпосередньо взаємодіють з працівниками, які є випускниками ЗВО та керівники кадрових служб.

Зауважимо, що під підприємствами мається на увазі й різні установи, організації та об'єднання.

## **1.2. Вибір організацій та взаємодія з ними у процесі**

### **проведення дослідження**

Первинними даними для проведення опитування є база даних роботодавців на основі витягу з Єдиного державного реєстру, що надається обласними службами зайнятості.

Проведенню основного опитування передують проведення консультацій з організаціями (об'єднаннями) організацій роботодавців національного, галузевого та регіонального рівнів, всеукраїнськими та галузевими бізнес-асоціаціями, місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування для конкретизації респондентів.

## **1.3. Обґрунтування методу опитування**

Основне опитування відбувається у форматі анкетування (паперовий формат), оскільки є найбільш доцільним з точки зору отримання надійних даних, витрат ресурсів тощо.

Анкетування респондентів здійснюватиметься шляхом безпосереднього контакту спеціально відібраних інтерв'юерів з респондентами, заповнення респондентами анкет в паперовому форматі.

### **Анкета складається з трьох частин:**

- 1) Вступ (мета та формат опитування, інструкція заповнення).
- 2) Основний блок, який містить зокрема:
  - закриті питання;
  - відкриті питання, метою яких є конкретизація окремих аспектів проблеми, яка досліджується;
  - питання-фільтри, метою яких є відбір компетентних респондентів.
- 3) Соціально-демографічні характеристики респондента, скринінг роботодавців для визначення найбільш поінформованих та компетентних респондентів.



## **2. Методологія формування вибірки дослідження**

Для розрахунків вибіркової сукупності роботодавців використано деякі підходи Методики формування вибірки для проведення поточних обстежень підприємств із питань статистики праці<sup>4</sup>, яка затверджена Наказом Держкомстату України від 31.05.2010 № 202.

### **2.1. Заходи щодо попередньої підготовки опитування**

#### *Інформаційна підготовка*

Проведенню опитування передують інформування роботодавців і громадськості, що може здійснюватися шляхом:

- проведення консультацій із місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, галузевими об'єднаннями роботодавців, профспілковими організаціями;
- підготовки та розсилки інформаційних листів роботодавцям;
- публікації в друкованих й електронних ЗМІ та соціальних мережах інформації про мету, завдання та терміни проведення опитування.

До опитування залучаються роботодавці, які прийняли на роботу випускників як бакалаврів, так і магістрів ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

### **2.2. Первинні дані для опитування**

Як уже вище зазначалось, первинними даними для проведення опитування є база даних роботодавців на основі витягу з Єдиного державного реєстру, що надається обласними службами зайнятості. Ця інформація стає основою для визначення наявної кількісної та галузевої структури регіонального ринку праці

---

<sup>4</sup> Методика формування вибірки для проведення поточних обстежень підприємств із питань статистики праці. URL: [https://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2010/202/metod.htm](https://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2010/202/metod.htm).

та побудови вибірки дослідження. Для цього база даних повинна містити такі показники:

- Назва підприємства.
- Код ЄДРПОУ підприємства.
- Код основного виду діяльності підприємства за Класифікацією видів економічної діяльності (далі – КВЕД).

На основі цих даних формується вибірка дослідження, тобто спеціально відібрана частина підприємств, опитування якої буде достатньо для надійних висновків щодо показників дослідження.

### **2.3. Підбір та інструктаж інтерв'юерів**

Інтерв'юерами можуть бути спеціалісти відділів організації взаємодії з роботодавцями центрів зайнятості або інші особи, що будуть визначені організатором. Інтерв'юер обов'язково повинен пройти інструктаж щодо особливостей процедури та інструментарію опитування, під час якого слід розглянути такі питання:

- від кого та в якій формі інтерв'юер отримає перелік підприємств для опитування;
- яка процедура домовленості з роботодавцем про опитування;
- яка мета дослідження, хто і навіщо збирає дані;
- основні форми подолання спротиву;
- правила заповнення анкети;
- структура анкети, основні блоки запитань та їх призначення;
- зміст та тлумачення запитань анкети;
- процедура проведення опитування.

Бажано, аби всі інтерв'юери мали посвідчення з печаткою установи/організації, в якій вони працюють. Про дату та час проведення опитування роботодавця варто домовитись попередньо телефоном. Якщо є

можливість, для проведення деяких досліджень інтерв'юерам, окрім посвідчень, варто надати рекомендаційні листи від відомих у регіоні людей і організацій із проханням до роботодавців взяти участь у анкетуванні та надати відповіді на запитання.

## **2.4. Вибірка опитування**

Вибірка опитування розраховується на основі бази даних роботодавців за регіонами (генеральна сукупність), у якій міститься інформація про вид економічної діяльності та середньоспискову штатну чисельність працівників (див. додаток А, додаток Б).

Для відбору підприємств застосовано багатоступеневу стратифіковану вибірку за ознаками підгалузі та розміру підприємства. Відбір підприємств здійснюватиметься випадково в межах кожної стратифікаційної групи.

### *2.4.1. Попередня корекція даних*

Перед початком розрахунків доцільно вилучити з бази підприємства з мінімальною кількістю працівників. А також підприємства, установи та організації, дослідження яких не є доцільним (військові частини, підрозділи МВС тощо).

### *2.4.2. Визначення структури підприємств для опитування*

На основі даних про середньоспискову кількість штатних працівників, підприємства розділяють на чотири групи – великі, середні, малі та мікро. Згідно з прийнятою в статистиці класифікацією, до мікро-підприємств зараховують підприємства, на яких кількість працівників не перевищує 10 осіб. До малих належать підприємства, на яких працюють від 10 до 50 осіб. До середніх – підприємства, на яких працюють від 50 до 250 осіб. До великих – підприємства, де кількість працівників перевищує 250 осіб. Мікропідприємства пропонується не залучати до опитування.

#### *2.4.3. Визначення обсягу вибірки*

Кількість підприємств для опитування визначається окремо для великих, середніх та малих підприємств. Кожна група збільшується на невелику кількість підприємств на випадок неякісного заповнення анкет.

Для визначення обсягу вибірки вказуємо обсяг генеральної сукупності, граничну похибку та частку досліджуваної ознаки в генеральній сукупності ( $= 0.5$ ).

#### *2.4.4. Оцінка дизайн-ефекту*

Оцінка дизайн-ефекту дасть змогу дізнатися, наскільки перехід на декількох формах відбору (спершу вибираємо галузь, а потім вибираємо роботодавців за розміром (кількістю працівників) збільшує похибку вибірки. Дизайн-ефект демонструє, наскільки вибірка спотворює результати опитування у співвідношенні до реального стану ринку праці.

#### *2.4.5. Формування вибірки та відбір підприємств для опитування*

Отриману кількість підприємств розподіляємо між підгалуззями залежно від частки, яку вони мають у генеральній сукупності. Відбір потрібної кількості підприємств із загального переліку переважно здійснюється за допомогою генератора випадкових чисел. В результаті має бути сформований перелік підприємств, що підлягають опитуванню. Після цього підприємства розподіляються між інтерв'юерами.

#### *2.4.6. Перерахунок похибки вибірки*

На практиці в ході проведення опитування з різних причин не вдається опитати всі заплановані підприємства. Окремі роботодавці можуть бути недоступними або категорично відмовляють надавати інформацію. Тому треба бути готовим до заміни окремих підприємств подібними. Так чи інакше, після

завершення етапу збору даних доцільно перерахувати похибку вибірки, відповідно до фактично зібраних даних.

#### *2.4.7. Зважування даних загальних показників опитування*

Зважування є одним із підходів до виправлення недоліків вибірки, що виявились у результаті збору даних, а також до моделювання вибірки із заданими властивостями. Оскільки вибірку можна розглядати як модель генеральної сукупності, хотілося б, щоб вона максимально була на неї схожа, хоча б за тими параметрами, які можливо перевірити. Для кожної потрібної категорії треба розрахувати відповідний коефіцієнт (вагу), за допомогою якого максимально наблизити структуру вибірки до структури генеральної сукупності.

#### *2.4.8. Розрахунок вибірки (за регіонами)*

Дизайн вибірки відповідає стратифікованій багатоступеневій імовірнісній вибірці підприємств за КВЕД у регіональному розрізі. Стратифікацію генеральної сукупності здійснено за регіонами, а в межах регіонів – за КВЕД економічної діяльності підприємств.

У межах кожної страти на першій стадії формування вибірки за процедурою систематичного відбору з імовірністю, пропорційною розміру, були відібрані первинні одиниці вибірки (далі - ПОВ) – КВЕД. На другій стадії формування вибірки у відібраних ПОВ були відібрані вторинні одиниці вибірки – розмір підприємств (ВОВ). ВОВ відбиралися з однаковими ймовірностями в межах ПОВ. На третій стадії формування вибірки в межах відібраних ВОВ з рівними ймовірностями відбиралися підприємства за розміром (великі, середні та малі). Крім того, вибіркова сукупність була стратифікована за організаційно-правовими формами господарювання. В результаті вибіркова сукупність розподілена на дві великі підгрупи: державної форми власності (в т. ч. комунальні, оскільки це значний сегмент) та приватної форми власності (в т. ч. ТОВ, ПрАТ та ПАТ).

Що стосується опитування роботодавців на малих підприємствах, пропонується до опитування залучати лише тих, хто зайнятий на підприємствах, пов'язаних з ІТ-технологіями, наданням консультативних послуг та ін. Це має бути зазначено у маршрутних листах регіональним координаторам опитування і доведено інтерв'юерам.

Загальний обсяг вибірки визначався з урахуванням необхідності забезпечення на національному рівні оцінки показників (часток, пропорцій), які становлять не менше 0,05 (5 %) з рівнем надійності (коефіцієнт варіації) не більше 10 % з 95 % рівнем довірчої імовірності та очікуваним дизайн-ефектом 2,5. Розрахунковий обсяг вибірки – загальна кількість підприємств – визначений на основі зазначених параметрів становить загалом по Україні 2051 підприємств. Дані опитування є репрезентативними (характеризуються прийнятними рівнями статистичної надійності) для ключових показників як на національному рівні, так і на регіональному рівнях.

#### *2.4.9. Оцінка обсягу вибірки*

Оцінка обсягу вибірки здійснювалася на основі вибору ключових показників, які мають бути оцінені з визначеним рівнем надійності. Для визначення обсягу вибірки обрано умовний структурний показник, який слід вимірювати з необхідним рівнем надійності. Для кожного з видів економічної діяльності, розраховуються обсяги мінімальних вибірок. Прийнятий рівень довірчої ймовірності становить 95 %, а прийнятна гранична похибка – 1 % (відповідає стандартній похибці 0,5 % та коефіцієнту варіації 10 %). З урахуванням зазначених параметрів орієнтовний обсяг вибірки становить 2051 підприємств, на яких мають бути опитані роботодавці.

*Розрахунок статистичних ваг.*

Розроблений дизайн вибірки обумовлює використання таких компонентів для визначення статистичної ваги певного  $i$ -го підприємства, на якому буде проведено опитування в межах страт:

- ймовірність відбору ПОВ,  $P_{li}$ ;

- ймовірність відбору ВОВ в межах відібраної ПОВ,  $P_{2i}$ ;
- ймовірність відбору підприємства в межах відібраної ВОВ,  $P_{3i}$ .

Зворотне значення добутку трьох зазначених ймовірностей є базовою вагою (вагою, обумовленою дизайном вибірки)  $i$ -го підприємства:

$$w_i = 1 / ( P_{1i} \cdot P_{2i} \cdot P_{3i} )$$

Кінцева вага розраховувалася на основі калібрування базових ваг, з використанням загальної кількості підприємств за регіонами та типами за їх розміром (великі, середні та малі). Ймовірність відбору ВОВ визначається за формулою:

$$P_{2i} = b / B,$$

де  $b$  - кількість ВОВ, відібраних в межах певної ПОВ;

$B$  - загальна кількість ВОВ у ПОВ.

Ймовірність вибору підприємства визначається за формулою:

$$P_{3i} = n / N,$$

де  $n$  - кількість відібраних підприємств у межах певної ВОВ;  $N$  - загальна кількість підприємств у ВОВ.

#### 2.4.10. Розрахунок вибірки у регіональному розрізі

З метою розрахунку вибірки у розрізі великих, середніх та малих підприємств насамперед було розраховано вибірку у регіональному розрізі за видами економічної діяльності (додаток В), після чого здійснено розрахунок обсягу вибірки за видом підприємства та форми власності (табл. 2.4.10).

Таблиця 2.4.10

## Розрахунок вибірки у регіональному розрізі

	Загалом вибіркова сукупність	в тому числі:			Державні (в т.ч. комунальні)	Приватні (в т.ч. ТОВ, ПАТ, ПрАТ)
		великі (250+)	середні (50-250)	малі (10-50)		
Вінницька	83	10	43	30	50	33
Волинська	79	10	39	30	47	32
Дніпропетровська	96	26	56	14	58	38
Донецька	91	12	51	28	55	36
Житомирська	64	3	24	37	38	26
Закарпатська	87	1	47	39	52	35
Запорізька	94	17	54	23	56	38
Івано-Франківська	84	3	44	37	50	34
Київська	110	20	70	20	66	44
Кіровоградська	78	1	38	39	47	31
Луганська	77	4	37	36	46	31
Львівська	92	15	52	25	55	37
Миколаївська	89	5	49	35	53	36
Одеська	93	8	53	32	56	37
Полтавська	60	5	20	35	36	24
Рівненська	52	2	12	38	31	21
Сумська	72	5	32	35	43	29
Тернопільська	72	3	32	37	43	29
Харківська	87	10	47	30	52	35
Херсонська	77	1	37	39	46	31
Хмельницька	49	3	9	37	29	20
Черкаська	78	5	38	35	47	31
Чернівецька	74	0	34	40	44	30
Чернігівська	61	1	21	39	37	24
м.Київ	152	14	112	26	91	61
Загалом	2051					



### **3. Анкета для опитування роботодавців щодо оцінки якості вищої освіти в Україні**

З метою забезпечення репрезентативності опитування, передбачається проведення трьох етапів дослідження.

Перший етап – пілотне опитування респондентів (фахівців компаній за видами економічної діяльності у регіональному розрізі) – «Випускник ЗВО очима роботодавця» (*робоча назва*). Пілотне дослідження слід провести для обмеженої кількості галузей (наприклад, «Право», економіка, ІТ, будівельна галузь, сільське господарство та ін.), які задовольняють таким умовам:

- пріоритетна галузь розвитку економіки і суспільства;
- професія є масовою (підготовка здійснюється в багатьох ЗВО, великі обсяги потреб у фахівцях такого профілю на ринку праці);
- професія вимагає спеціалізованої галузевої вищої освіти.

Під час пілотного дослідження слід відпрацювати остаточно інструменти, методологію дослідження, представлення результатів, використання результатів для запровадження опитування в національному масштабі.

На другому етапі опитування, з урахуванням результатів попереднього етапу та у разі необхідності, анкету буде доповнено варіативною частиною, спеціалізованою для різних галузей економічної діяльності. У разі необхідності анкетування можливо проводити в онлайн режимі, проте слід зауважити, що при опитуванні в онлайн-форматі не можна повноцінно забезпечити репрезентативність вибіркової сукупності, а тому вірогідність результатів зменшується.

На третьому етапі опитування (експертне опитування) доцільно провести оцінку експертами пропозицій та рекомендацій, зокрема стосовно запровадження механізмів саморегуляції в системі управління якістю підготовки фахівців в ЗВО, наприклад, шляхом запровадження Єдиного Держаного Кваліфікаційного Іспиту (ЄДКІ) в системі підготовки фахівців (те, що зараз готується для спеціальності «Право»; у цьому випадку слабкі ЗВО будуть вимушені або підвищувати якість або відпадуть у результаті конкурентного

відбору – студенти не будуть вступати до таких ЗВО); запровадити акредитацію навчальних програм ЗВО через Міжнародні агенції забезпечення якості вищої освіти тощо.

### *Валідизація інструментів дослідження (анкет) і методології дослідження*

Модель дослідження доцільно обговорити з експертами – потенційними респондентами з проханням заповнити анкети і зробити зауваження стосовно змісту і формулювання питань анкети:

- 1.1. Обговорити анкету в режимі онлайн з цільовими аудиторіями (роботодавці, адміністратори і викладачі ЗВО, тощо).
- 1.2. Обговорити методологію дослідження і анкету з міжнародними експертами (на предмет відповідності освітній політиці в Євросоюзі і світі).
- 1.3. Проведення опитування доцільно доручити спеціалізованій соціологічній інституції, у разі необхідності можна звернутися до донорів для підтримки).

Інструменти дослідження і результати досліджень мають бути технологічними, допускати подальші модифікації і масштабування з метою налаштування на різні галузі економіки, порівняльних досліджень для різних галузей, дослідження не тільки поточного стану, а і тенденцій (при подальших використаннях).

### *Модель використання результатів дослідження:*

Цільова аудиторія:

1. *Полісімейкери* – ефективна освітня політика на основі доказових даних.
  2. *Стейкхолдери вищої освіти* – інформація про стан вищої освіти за оцінками роботодавців.
- Адміністрація ЗВО – забезпечення зворотного зв'язку з користувачами вищої освіти.

- Громадянське суспільство – отримання достовірної інформації від користувачів вищої освіти про її стан.
- Роботодавці – стимул для ЗВО для підвищення якості, інформування всіх зацікавлених сторін про стан вищої освіти.
- Абітурієнти – вибір ЗВО і спеціальності.
- Студенти – вимоги від адміністрації ЗВО вчити актуальним з точки зору роботодавців компетентностями.
- Випускники – впливати на Alma mater для підвищення якості і конкурентоспроможності.

### 3. *Дослідники* – проведення аналітичних досліджень в галузі вищої освіти

Результати досліджень мають публікуватися у відкритому доступі на сайтах МОН, ДНУ «ІОА», НАЗЯВО. Разом з тим, вихідні дані дослідження (результати польових досліджень) повинні бути розміщені у відкритому доступі на сайті ДНУ «ІОА».

Область	
Населений пункт	
№ анкети	

## АНКЕТА

### Шановні респонденти!

З метою проведення об'єктивної оцінки якості вищої освіти в Україні, відповідності рівня професійної підготовки випускників закладів вищої освіти України потребам ринку праці (*назва установи, яка проводить опитування*) проводить опитування роботодавців.

Просимо Вас надати об'єктивну оцінку якості освітніх послуг, які надаються вітчизняними ЗВО, а саме Вашої задоволеності рівнем підготовки працівників – випускників ЗВО, які працюють у Вашій компанії (очолюваному Вами підрозділі).

Ваші відповіді не підлягають розголошенню. Жодна компанія, фірма чи організація не матимуть доступу до Ваших особистих відповідей, які використовуватимуться тільки в узагальненій формі разом. Будь ласка, відповідайте на всі запитання якомога точніше.

Заздалегідь вдячні Вам за згоду взяти участь у цьому опитуванні.

### Термінологія

- **ЗВО** – заклади вищої освіти.
- **Випускник ЗВО** – молодий спеціаліст, який закінчив ЗВО України, має диплом бакалавра (спеціаліста, магістра).
- **Працівник компанії** – випускник ЗВО – молодий спеціаліст, який є випускником вітчизняного ЗВО, працює у даній компанії не більше одного року та не має попереднього досвіду роботи за спеціальністю.
- **КВЕД** – Класифікація видів економічної діяльності.
- **ОП** – освітня (освітньо-професійна, освітньо-наукова чи освітньо-творча) програма – система освітніх компонентів на відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти.

**1. Чи є на даний час в компанії (підрозділі), яку (який) Ви очолюєте працівники, які є випускниками українських ЗВО?**

так      ні

**2. Якщо «так» то яка кількість випускників українських ЗВО працюють у Вашій компанії (підрозділі, який Ви очолюєте)?**

- 1) до 5
- 2) 6-10
- 3) більше ніж 10

3. Які з перерахованих нижче критеріїв є визначальними при прийнятті рішення про працевлаштування випускників українських ЗВО у Вашій компанії (від 1 до 5 балів; 1 бал – взагалі не впливає, 5 балів – має вирішальне значення).

№	Критерії	1	2	3	4	5
1	Наявність у претендента виключно диплому українського ЗВО	1	2	3	4	5
2.	Наявність у претендента диплому українського ЗВО з відзнакою	1	2	3	4	5
3	Назва/репутація ЗВО, який закінчив претендент на посаду	1	2	3	4	5
4	Наявний досвід працевлаштування випускників даного ЗВО	1	2	3	4	5
5	Форма навчання (денна, заочна), за якою навчався претендент	1	2	3	4	5
6	Наявність досвіду роботи в будь-якій сфері	1	2	3	4	5
7	Наявність досвіду роботи за спеціальністю	1	2	3	4	5
8	Наявність 2-ох та більше дипломів про здобуття вищої освіти вітчизняних ЗВО	1	2	3	4	5
9	Наявність другого диплому закордонного ЗВО	1	2	3	4	5
10	Наявність сертифікатів про проходження професійних тренінгів, курсів або інших документів, які підтверджують професійну підготовку претендента	1	2	3	4	5
11	Наявність документів про навчання за кордоном (в рамках академічної мобільності тощо)	1	2	3	4	5
12	Претендент паралельно навчається в іншому навчальному закладі (здобуття другої/або більше вищої освіти)	1	2	3	4	5

4. Чи мала Ваша компанія досвід працевлаштування випускників українських ЗВО за п'ять останніх років?

так ні

*Якщо «ні» то переходьте до питання 19.*

*Якщо «так» переходьте до питання 5.*

**5. Оцініть відповідність наявних вмінь та навичок випускників вітчизняних ЗВО (які працюють у Вашій компанії або очолюваному Вами підрозділі) Вашим очікуванням?**

Наскільки важливими для Вашої компанії є наявність у працівників таких компетенцій?						КОМПЕТЕНЦІЇ					Оцініть, наскільки Вас задовольняє наявний рівень таких компетенцій працівників Вашої компанії, які є випускниками ЗВО?									
Від 1 до 5 (1 - неважливі; 5 - вкрай важливі)																Від 1 до 5 (1 - вкрай низький рівень; 5 - належний рівень)				
<b>Підприємницькі</b>																				
1	2	3	4	5	Ініціативність					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Лідерство					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Орієнтованість на клієнтів					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність до прийняття відповідальних рішень					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність оцінювати ризики					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Підприємливість					1	2	3	4	5						
<b>Інноваційні</b>																				
1	2	3	4	5	Адаптивність/гнучкість					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Креативність					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність до втілення інновацій в професійній сфері					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність оцінювати та сприймати нові тенденції					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Вміння впроваджувати, розвивати та доносити перспективні ідеї до інших					1	2	3	4	5						
<b>Комунікаційні</b>																				
1	2	3	4	5	Комунікабельність					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Ефективне формулювання думок та ідей шляхом чіткого та зрозумілого висловлювання та написання					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Емоційний інтелект (здатність до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших)					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Ораторське мистецтво					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Уміння вести переговори					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Інформаційна грамотність в професійній діяльності					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Медіаграмотність					1	2	3	4	5						
<b>Управлінські</b>																				
1	2	3	4	5	Управління людьми та конфліктами					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Управління змінами					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Управління проєктами					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність забезпечувати умови для самоорганізації людей та процесів					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Уміння вирішувати проблеми комплексно					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Уміння приймати стратегічні рішення на перспективу					1	2	3	4	5						
<b>Робота в команді</b>																				
1	2	3	4	5	Вміння узгоджувати свої дії з іншими					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність поступатись власними інтересами задля успіху командної роботи					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність до прийняття відповідальності за результати спільної роботи					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність працювати під тиском / стресостійкість					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність до сприйняття корпоративної культури та етики					1	2	3	4	5						
<b>Загальні</b>																				
1	2	3	4	5	Критичне мислення (здатність до ухвалення ретельно обміркованих та незалежних рішень)					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Діловий етикет та культура					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Здатність швидко навчатися					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Уміння працювати з базами даних та реєстрами					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Навички складання документів					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Грамотна письмова та усна ділова мова					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Вільне володіння англійською мовою					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	Вільне володіння іншою іноземною мовою					1	2	3	4	5						
1	2	3	4	5	ІТ-грамотність					1	2	3	4	5						

6. Які з перерахованих нижче заходів, на Ваш погляд, є найбільш ефективними для підвищення рівня компетенцій працівників-випускників ЗВО (оберіть не більше трьох варіантів)?

- 1) Спеціалізовані тренінги (відповідно до сфери діяльності Вашої компанії)
- 2) Психологічні тренінги / тренінги особистісного розвитку
- 3) Корпоративи
- 4) Тімбілдинг (побудова команди)
- 5) Стажування за кордоном
- 6) Наставництво
- 7) Жодної з перерахованих
- 8) Інше (вказіть, що саме) \_\_\_\_\_

7. Чи практикується у Вашій компанії проведення заходів для підвищення рівня професійних компетенцій працівників-випускників ЗВО?

так ні

Якщо «ні», то переходьте до питання 9.

Якщо «так», то переходьте до питання 8.

8. Які із заходів щодо підвищення професійних компетенцій працівників – випускників ЗВО, які практикуються у Вашій компанії, є найбільш ефективними (будь-ласка, дайте розширену відповідь)?

---

---

---

---

9. Зазначте галузь економіки, в якій функціонує Ваша компанія (за КВЕД):

- |  |  |
|--|--|
| 1) Сільське господарство   | 10) Інформація та телекомунікації                                      |
| 2) Добувна промисловість   | 11) Фінансова та страхова діяльність                                   |
| 3) Переробна промисловість   | 12) Операції з нерухомим майном  |
| 4) Будівництво   | 13) Професійна та наукова діяльність                                   |
| 5) Оптова та роздрібна торгівля  | 14) Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування |
| 6) Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 15) Освіта   |
| 7) Тимчасове розміщування й організація харчування                     | 16) Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                    |
| 8) Державне управління й оборона                                       | 17) Мистецтво, розваги, спорт та відпочинок                            |
| 9) Надання інших видів послуг  | 18) Інші види діяльності   |

10. Якими найбільш важливими спеціальними професійними компетенціями, на Ваш погляд, має володіти випускник ЗВО (вказіть не більше трьох компетенцій)?

---

---

---

11. Наскільки Ваші очікування щодо рівня професійної підготовки (наявних компетенцій) випускників ЗВО (які є працівниками Вашої компанії) відповідають реальному рівню (оберіть один варіант)?

- 1) повністю відповідають
- 2) частково відповідають
- 3) недостатньо відповідають
- 4) повністю не відповідають
- 5) важко відповісти

*Якщо Ваша відповідь на питання 11 «недостатньо або повністю не відповідають» то перехід до питання 12, якщо «повністю або частково відповідають» - до питання 13.*

**12. Які, на Ваш погляд, причини такої невідповідності (оберіть не більше 3-ох варіантів)?**

- 1) Освітні програми, за якими навчаються випускники ЗВО, переважно не відповідають сучасним вимогам ринку праці.
- 2) Теоретичні знання, які набувають випускники ЗВО, зазвичай застарілі та не відповідають практиці.
- 3) Практичні (лабораторні) завдання, які є складовою освітніх програм зазвичай не відповідають реальним ситуаціям.
- 4) Виробнича практика, яку проходять випускники ЗВО, зазвичай формальна та не забезпечує набуття необхідних професійних вмінь та навичок.
- 5) Випускники ЗВО зазвичай не здатні швидко адаптуватись до нових умов.
- 6) Ваш варіант \_\_\_\_\_

**13. Вкажіть назву спеціальності (професії), за якими Ваша компанія відчуває дефіцит кваліфікованих кадрів (вкажіть не більше трьох спеціальностей (професій):**

---

---

---

**14. Назвіть, на Ваш погляд, три найкращих ЗВО, які готують фахівців у галузі, у якій функціонує Ваша компанія?**

---

---

---

**15. Чи маєте Ви особисто та/або фахівці Вашої компанії досвід співпраці з ЗВО щодо розробки освітніх програм з підготовки випускників ЗВО у Вашій галузі (сфері діяльності)?**

- 1) так
- 2) ні
- 3) важко відповісти

**16. Якщо «так», то за якими напрямками відбувається співпраця Вашої компанії із ЗВО (азначте усі можливі варіанти)?**

- 1) Участь у роботі наглядових рад, вчених та педагогічних рад
- 2) Участь у підготовці освітніх програм та навчальних планів
- 3) Участь працівників компанії у освітньому процесі (проведення занять, приймання екзаменів тощо)
- 4) Регулярні відвідування компанії здобувачами освіти
- 5) Проходження практик здобувачами освіти
- 6) Організація дуального навчання
- 7) Робота викладачів у компанії
- 8) Стажування викладачів у компанії
- 9) Інше (напишіть) \_\_\_\_\_



17. Чи є, на Ваш погляд, ефективною співпраця роботодавців та ЗВО щодо підготовки сучасних освітніх програм, які відповідають вимогам ринку праці?

- 1) так
- 2) ні
- 3) важко відповісти

18. Які додаткові заходи, на Ваш погляд, необхідні для покращення підготовки фахівців на базі вітчизняних ЗВО (будь ласка, дайте розгорнуту відповідь)?

---



---



---

19. Якими компетенціями, на Ваш погляд, мають володіти випускники українських ЗВО у сфері (галузі), в якій функціонує Ваша компанія?

(Якщо на питання 4 Ви відповіли «так» – не відповідайте на дане питання)

№	Компетенції	Позначте від 1 до 5 (1 – неважливі, 5 - вкрай важливі)				
		1	2	3	4	5
<b>I. Підприємницькі</b>						
1.1	Ініціативність	1	2	3	4	5
1.2	Лідерство	1	2	3	4	5
1.3	Орієнтованість на клієнтів	1	2	3	4	5
1.4	Здатність до прийняття відповідальних рішень	1	2	3	4	5
1.5	Здатність оцінювати ризики	1	2	3	4	5
1.6	Підприємливість	1	2	3	4	5
<b>II. Інноваційні</b>						
2.1	Адаптивність/гнучкість	1	2	3	4	5
2.2	Креативність	1	2	3	4	5
2.3	Здатність до втілення інновацій в професійній сфері	1	2	3	4	5
2.4	Здатність оцінювати та сприймати нові тенденції	1	2	3	4	5
2.5	Вміння впроваджувати, розвивати та доносити оригінальні ідеї до інших	1	2	3	4	5
<b>III. Комунікаційні</b>						
3.1	Комунікабельність	1	2	3	4	5
3.2	Ефективне формулювання думок та ідей шляхом чіткого та зрозумілого висловлювання та написання	1	2	3	4	5
3.3	Емоційний інтелект (здатність до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших)	1	2	3	4	5
3.4	Ораторське мистецтво	1	2	3	4	5
3.5	Вміння вести переговори	1	2	3	4	5
3.6	Інформаційна грамотність в професійній діяльності	1	2	3	4	5
3.7	Медіаграмотність	1	2	3	4	5
<b>IV. Управлінські</b>						
4.1	Управління людьми та конфліктами	1	2	3	4	5
4.2	Управління змінами	1	2	3	4	5
4.3.	Управління проектами	1	2	3	4	5
4.4	Здатність забезпечувати умови для самоорганізації людей та процесів	1	2	3	4	5
4.5	Уміння вирішувати проблеми комплексно	1	2	3	4	5
4.6	Уміння приймати стратегічні рішення на перспективу	1	2	3	4	5
<b>V. Навички працювати в команді</b>						
5.1	Вміння узгоджувати свої дії з іншими	1	2	3	4	5
5.2	Здатність поступатись власними інтересами задля успіху командної роботи	1	2	3	4	5
5.3	Здатність до прийняття відповідальності за результати спільної роботи	1	2	3	4	5
5.4	Здатність працювати під тиском / стресостійкість	1	2	3	4	5
5.5	Здатність до сприйняття корпоративної культури та етики	1	2	3	4	5

VI. Загальні навички						
6.1	Критичне мислення(здатність до ухвалення ретельно обміркованих та незалежних рішень)	1	2	3	4	5
6.2	Діловий етикет та культура	1	2	3	4	5
6.3	Здатність швидко навчатися	1	2	3	4	5
6.4	Уміння працювати з базами даних та реєстрами	1	2	3	4	5
6.5	Навички складання документів	1	2	3	4	5
6.6	Грамотна письмова та усна ділова мова	1	2	3	4	5
6.7	Вільне володіння англійською мовою	1	2	3	4	5
6.8	Вільне володіння іншою іноземною мовою	1	2	3	4	5
6.9	ІТ-грамотність	1	2	3	4	5

**20. На Ваш погляд, які з перерахованих компетенцій випускників вітчизняних ЗВО у галузі, у якій функціонує Ваша компанія, будуть актуальними через 3-5 років?**

№	Компетенції	Позначте від 1 до 5 (1 – неважливі, 5 - вкрай важливі)				
		1	2	3	4	5
1	Лідерство	1	2	3	4	5
2	Здатність до прийняття відповідальних рішень	1	2	3	4	5
3	Здатність оцінювати ризики	1	2	3	4	5
4	Адаптивність/гнучкість до змін середовища	1	2	3	4	5
5	Креативність	1	2	3	4	5
6	Здатність до втілення інновацій в професійній сфері	1	2	3	4	5
7	Здатність оцінювати та сприймати нові тенденції	1	2	3	4	5
8	Вміння впроваджувати, розвивати та доносити оригінальні ідеї до інших	1	2	3	4	5
9	Вміння вести переговори	1	2	3	4	5
10	Медіаграмотність	1	2	3	4	5
11	Самоорганізація	1	2	3	4	5
12	Уміння управляти проєктами	1	2	3	4	5
13	Уміння працювати в команді	1	2	3	4	5
14	Уміння вирішувати проблеми комплексно	1	2	3	4	5
15	Уміння приймати стратегічні рішення на перспективу	1	2	3	4	5
16	Здатність працювати під тиском / стресостійкість	1	2	3	4	5
17	Вільне володіння кількома іноземними мовами	1	2	3	4	5
18	ІТ-грамотність	1	2	3	4	5
19	Соціальна відповідальність	1	2	3	4	5
20	Ваш варіант _____	1	2	3	4	5

## СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ДАНІ РЕСПОНДЕНТА

**21. Ваш вік** \_\_\_\_\_

**22. Ваша стать:** жіноча      чоловіча

**23. Ваша посада**

- 1) Директор
- 2) Керівник підрозділу
- 3) Керівник відділу

**24. Ваша освіта**

- 1) повна середня
- 2) вища (бакалаврат)
- 3) вища (магістратура)
- 4) вища (докторантура)

**25. Тривалість роботи у даній компанії**

- 1) до 1 року
- 2) 1-3 років
- 3) більше 3 років

**26. Тривалість роботи на даній посаді**

- 1) до 1 року
- 2) 1-3 років
- 3) більше 3 років

**27. Загальний досвід роботи в даній галузі**

- 1) 1-3 років
- 2) більше 3 років

Кількість активних підприємств за регіонами України та видами економічної діяльності<sup>5</sup>

(станом на 01 листопада 2018 року)

	Усього	У тому числі за секціями КВЕД-2010																		
		Сільське, лісове та рибне господарство (А)	Промисловість (B,C,D,E)				Будівництво (F)	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (G)	Транспорт, складське господарство поштовою та кур'єрською діяльністю (H)	Тимчасове розміщування й організація харчування (I)	Інформація та телекомунікації (J)	Фінансова та страхова діяльність (K)	Операції з нерухомим майном (L)	Професійна, наукова та технічна діяльність (M)	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (N)	Державне управління оборона; обов'язкове соціальне страхування (O)	Освіта (P)	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (Q)	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (R)	Надання інших видів послуг (S)
			усього	добувна промисловість і розроблення кар'єрів (B)	переробна промисловість (C)	з неї														
<b>Україна</b>	<b>666986</b>	<b>51343</b>	<b>45355</b>	<b>1418</b>	<b>37472</b>	<b>30532</b>	<b>94732</b>	<b>16539</b>	<b>7826</b>	<b>14970</b>	<b>4324</b>	<b>37752</b>	<b>34370</b>	<b>66513</b>	<b>39913</b>	<b>40395</b>	<b>27071</b>	<b>9528</b>	<b>145823</b>	
Вінницька	21248	2832	1383	47	1066	679	2209	363	133	306	44	908	583	1294	2254	1906	792	240	5322	
Волинська	14753	1036	780	34	640	445	1665	370	120	158	43	641	424	1545	1255	1378	502	154	4237	
Дніпропетровська	49625	4243	3895	93	3353	2280	9068	1316	403	902	246	2992	2274	6647	1752	2463	1797	708	8639	
Донецька	30720	1362	1401	112	1112	818	2733	494	216	322	69	1495	822	5712	2145	2675	1428	509	8519	
Житомирська	16943	1321	1481	178	1125	495	1550	283	98	191	19	718	440	1036	1786	1746	675	554	4550	
Закарпатська	15828	1177	1011	37	832	498	1442	345	217	223	34	728	448	975	1161	1434	978	322	4835	
Запорізька	27168	2862	2111	22	1800	1095	4029	560	388	469	96	1628	1008	3648	1490	1382	1225	257	4920	
Івано-Франківська	19091	956	1443	53	1135	1163	2054	302	240	265	79	830	584	1449	1480	1365	833	199	5849	
Київська	36341	2640	3054	65	2507	2338	5499	1059	452	561	116	2080	1431	3720	2038	1674	1384	349	7946	
Кіровоградська	15054	3406	921	38	688	446	1604	254	89	161	39	607	380	814	1398	1065	505	359	3006	
Луганська	14010	1062	480	28	369	285	734	156	44	110	29	294	300	1290	1571	1600	778	248	5029	
Львівська	40531	1509	2803	78	2408	1877	5054	778	756	864	153	2420	1612	4880	2317	2394	1830	1006	10278	
Миколаївська	20926	4077	1147	31	856	711	2490	579	232	223	49	925	642	2182	1226	1367	749	233	4094	
Одеська	41572	4950	2311	20	1862	2005	5133	2155	770	786	160	2687	1961	4397	1878	1920	1691	477	8291	
Полтавська	22000	2739	1364	59	1077	949	2653	485	176	322	64	1021	700	2068	1935	1602	706	277	4939	
Рівненська	13998	781	956	78	760	550	1347	311	90	168	31	639	461	1348	1175	1260	505	237	4139	
Сумська	13469	1210	932	13	761	475	1452	215	111	204	33	672	429	1009	1323	1051	500	165	3688	
Тернопільська	14354	1193	847	53	653	439	968	212	91	173	36	510	303	1718	1618	1540	526	304	3876	
Харківська	38785	2202	3747	54	3357	1615	6618	804	486	1057	240	3403	2114	4380	1785	1897	1480	391	6566	
Херсонська	16550	2677	1003	17	617	486	1739	388	217	202	40	652	480	1957	1305	1151	548	367	3338	
Хмельницька	18093	1733	1109	51	892	730	1658	315	132	177	44	806	472	2056	1607	1777	632	211	4634	
Черкаська	19197	2251	1276	18	1080	719	2063	471	143	306	53	924	590	1807	2220	1317	655	301	4101	
Чернівецька	10763	850	613	19	510	400	868	187	100	149	31	453	281	1086	846	878	519	251	3251	
Чернігівська	13718	1385	930	12	778	412	1504	332	174	177	34	598	414	891	1526	1248	489	233	3371	
м. Київ	122249	889	8357	208	7234	8622	28598	3805	1948	6494	2542	9121	15217	8604	822	2305	5344	1176	18405	

<sup>5</sup> Кількість активних підприємств за регіонами України та видами економічної діяльності. URL: [https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/kap/kap\\_u/kap\\_u18.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/kap/kap_u/kap_u18.htm).

## Кількість підприємств за їх розмірами за регіонами у 2018 році

(дані наведено без урахування результатів діяльності банків, бюджетних установ, тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях)

	Усього, одиниць	У тому числі							
		великі підприємства		середні підприємства		малі підприємства		з них мікропідприємства	
		одиниць	у % до загальної кількості підприємств відповідного регіону	одиниць	у % до загальної кількості підприємств відповідного регіону	одиниць	у % до загальної кількості підприємств відповідного регіону	одиниць	у % до загальної кількості підприємств відповідного регіону
<b>Україна</b>	<b>355877</b>	<b>446</b>	<b>0,1</b>	<b>16057</b>	<b>4,5</b>	<b>339374</b>	<b>95,4</b>	<b>292772</b>	<b>82,3</b>
Вінницька	9713	12	0,1	538	5,5	9163	94,4	7758	79,9
Волинська	5917	12	0,2	314	5,3	5591	94,5	4729	79,9
Дніпропетровська	29119	54	0,2	1293	4,4	27772	95,4	23965	82,3
Донецька	9731	27	0,3	503	5,2	9201	94,5	7967	81,9
Житомирська	6913	6	0,1	405	5,9	6502	94,0	5409	78,2
Закарпатська	6424	3	0,0	248	3,9	6173	96,1	5459	85,0
Запорізька	14993	26	0,2	592	3,9	14375	95,9	12571	83,8
Івано-Франківська	8302	6	0,1	321	3,9	7975	96,0	7096	85,5
Київська	20054	30	0,1	979	4,9	19045	95,0	16276	81,2
Кіровоградська	8068	3	0,0	345	4,3	7720	95,7	6742	83,6
Луганська	3449	6	0,2	203	5,9	3240	93,9	2797	81,1
Львівська	19233	20	0,1	974	5,1	18239	94,8	15449	80,3
Миколаївська	11434	7	0,1	350	3,0	11077	96,9	9939	86,9
Одеська	24704	15	0,1	886	3,6	23803	96,3	20710	83,8
Полтавська	10958	14	0,1	599	5,5	10345	94,4	8952	81,7
Рівненська	5545	6	0,1	326	5,9	5213	94,0	4403	79,4
Сумська	5949	7	0,1	378	6,4	5564	93,5	4681	78,7
Тернопільська	5043	4	0,1	261	5,2	4778	94,7	4003	79,4
Харківська	23793	14	0,1	1212	5,1	22567	94,8	19170	80,6
Херсонська	8218	3	0,0	291	3,5	7924	96,5	7006	85,3
Хмельницька	7431	7	0,1	385	5,2	7039	94,7	5960	80,2
Черкаська	9176	11	0,1	474	5,2	8691	94,7	7533	82,1
Чернівецька	4096	1	0,0	182	4,5	3913	95,5	3327	81,2
Чернігівська	6105	5	0,1	388	6,3	5712	93,6	4819	78,9
м.Київ	91509	147	0,2	3610	3,9	87752	95,9	76051	83,1

## Розрахунок вибірки у регіональному розрізі за видами економічної діяльності

	Загалом вибіркова сукупність по області	Сільське, лісове та Рибне господарство	Добувна пром-ть	Переробна пром-ть	Будівництво	Оптова та роздрібна торгівля	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	Тимчасове розміщення й організація харчування	Інформація та телекомунікації	Фінансова та страховадіяльність	Операції з нерухомим майном	Професійна, наукова та технічна діяльність	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	Державне управління й оборона; обов'язковий нестрахування	Освіта	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	Надання інших видів послуг
Вінницька	83	3	6	2	3	4	4	4	3	4	8	3	7	7	7	2	7	9
Волинська	79	4	6	3	6	3	3	2	3	4	4	6	8	8	4	4	9	2
Дніпропетровська	96	5	8	9	6	4	1	8	3	6	6	8	6	8	4	5	3	6
Донецька	91	2	8	4	8	4	6	3	6	7	8	4	7	4	9	3	2	6
Житомирська	64	2	2	2	5	7	2	6	4	8	2	5	1	3	5	3	5	2
Закарпатська	87	8	3	8	5	8	5	2	2	5	9	5	1	6	7	3	5	5
Запорізька	94	1	2	9	7	5	6	7	4	9	5	3	7	8	3	4	9	5
Івано-Франківська	84	5	4	6	5	8	2	4	2	7	8	5	8	2	5	4	7	2
Київська	110	8	5	7	8	9	4	4	3	9	8	8	5	7	5	2	9	9
Кіровоградська	78	6	4	4	4	6	5	9	1	3	9	4	8	4	4	1	3	3
Луганська	77	7	5	9	2	5	2	7	1	2	3	4	9	4	5	1	2	9
Львівська	92	8	7	2	4	4	9	7	5	6	4	6	6	9	2	2	6	5
Миколаївська	89	3	5	8	8	6	3	3	8	3	8	5	5	7	2	8	3	4
Одеська	93	2	8	3	6	8	4	6	7	4	7	9	4	9	3	3	5	5
Полтавська	60	3	9	2	8	5	5	4	6	2	1	1	3	1	3	4	1	2
Рівненська	52	2	2	1	1	7	4	4	3	2	2	1	2	1	4	7	6	3
Сумська	72	2	2	6	4	6	6	2	3	2	2	8	1	1	5	9	8	5
Тернопільська	72	3	2	2	4	9	2	2	3	5	7	3	5	6	4	1	8	6
Харківська	87	2	6	2	3	3	9	8	3	7	8	6	8	5	8	3	3	3
Херсонська	77	2	1	7	4	8	3	4	6	5	9	4	6	5	2	5	4	2
Хмельницька	49	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	5	3	5
Черкаська	78	3	1	7	3	4	2	4	8	6	1	6	8	8	5	5	4	3
Чернівецька	74	2	3	4	5	3	1	6	4	6	4	4	4	8	4	6	6	4
Чернігівська	61	5	1	2	5	3	5	3	3	2	2	5	4	3	3	4	4	7
м.Київ	152	10	12	13	12	9	11	4	7	6	8	6	9	11	5	9	11	9
<b>Загалом</b>	<b>2051</b>																	