

Робота Романця Сергій (3 курс, ФЕП), «Університет «КРОК»: SWOT-аналіз очима студента»

SWOT-аналіз: Університет «КРОК» - освітня корпорація	
Сильні сторони	Слабкі сторони
<p>«КРОК» – велика освітня корпорація, до складу якої входять учбові заклади для різних цільових аудиторій (за віком, статком, рівнем підготовки), які разом з тим взаємопов’язані між собою та дозволяють отримувати повну вищу та спеціальну освіту за обраним напрямком в рамках одного закладу.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Університет має вищий за національною класифікацією IV рівень акредитації. 2. Наявні спеціалізовані освітні програми: з поглибленим вивченням іноземних мов, з можливістю навчання за 2 спеціальностями одночасно, з можливістю отримання 2 дипломів одночасно (європейського та українського взірця). 3. Викладацький склад: 438 викладачів, у тому числі 36 докторів наук, професорів і 262 кандидати наук, доценти, з них понад 60% - штатні. 4. У викладацькому складі наявні практикуючі спеціалісти, які забезпечують студентів не лише академічними знаннями, але й практичною та актуальною професійною інформацією. 5. Забезпечення освітнього процесу необхідною учбовою та методичною літературою. 6. Наявність тестових класів, що забезпечує більш комплексний та сучасний підходи до освітнього процесу. 7. Робота Університету в 3 зміни та у вихідні дні, що надає можливість працювати студентам старших курсів та магістратури. 8. Відсутня корупція. 9. Невеликі за кількістю студентів групи та розділення на ще меншу групи під час семінарських занять, що підвищує ефективність навчання. 10. Наявність системи лояльності. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неefективна робота деканатів (часті зміни розкладу, погане інформування студентів про зміни у навчальному процесі, нововведеннях та можливостях тощо), що створює багато незадоволеності та скарг серед студентства. 2. Викладацький склад: а) значна кількість скарг серед студентства на якість освіти та компетентність окремих викладачів; б) утримання на робочих місцях викладачів, на яких регулярно скаржаться студенти. 3. Відсутність ефективної та актуальної системи практики та стажування для студентів. 4. Комп’ютерне тестування, яке часто є обов’язковим для отримання заліку, часто неякісно підготовлене та не відповідає змісту навчальним програмам. 5. Будівля Університету орендована і не є власністю закладу. 6. Перенавантаження будівлі: обмеження у суттєвому збільшенні кількості абітурієнтів, та прискорений знос приміщень, складнощі в організації учбового процесу. 7. Зависокі ціни на харчування в їдальні та відносно низький рівень якості. 8. Недостатня кількість аудиторій з мультимедійним обладнанням для 100% забезпечення потреби навчального процесу. 9. Частина аудиторного фонду потребує інвестицій для ремонту приміщень. 10. Комп’ютерний фонд (навчальних класів та офісних приміщень) потребує оновлення та часткової заміни. 11. Гуртожиток: а) найближчий до Університету не може забезпечити проживанням всіх бажаючих; б) високі ціни на проживання; в) недостатня завантаженість Ірпінського гуртожитку; г) директивне переведення студентів старших курсів

Робота Романця Сергій (3 курс, ФЕП), «Університет «КРОК»: SWOT-аналіз очима студента»

<ol style="list-style-type: none">11. Можливо отримати досвід навчання за спеціальністю за кордоном – міжнародні обміни.12. Система управління якістю стосовно надання послуг у сфері вищої освіти, повної загальної середньої освіти, професійно-технічної освіти, підвищення кваліфікації, дослідження, розробки та наукової діяльності, що здійснює Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК» згідно з чинними в Україні нормативними документами відповідає вимогам ДСТУ ISO 9001:2009 (ISO 9001:2008).13. В Університеті діють дві Спеціалізовані вчені ради: Д 26.130.01 - з правом прийняття до розгляду і проведення захистів дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за різними спеціальностями та К 26.130.02 - з правом прийняття до розгляду та проведення захистів дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за різними спеціальностями.14. Інтеграція освітніх програм Коледжів з програмами Університету.15. Великий бібліотечний фонд, система електронного управління.16. Наявність комп'ютерних класів для навчального процесу, для електронного тестування, для особистого користування.17. Wi-fi на території всього Університету та відкрити доступ до Інтернету в комп'ютерних класах18. Інфраструктура для занять спортом: 2 спортивних зали, тренажерна зала.19. Наявність гардеробу та довгі часи роботи (9.00-22.00).20. Наявність буфету та їдальні.21. Наявність поліграфічного центру.22. Встановлене відео спостереження в основних місцях скупчення людей (головний вхід, їдальня, бібліотека).23. Актова зала технічно оснащення для проведення різного формату урочистих подій.	<ol style="list-style-type: none">до Ірпінського гуртожитку.12. Відсутні камери-збереження для особистих цінних речей студентів, що підвищує ймовірність крадіжок.13. Адміністративна та інфраструктурна проблема з місцями для паління: натовп молоді, яки палить навпроти центрального входу до Університету псує імідж, офіційне місце для паління заходиться занадто близько до будівлі, що спричиняє скарги, незадоволеність та шкодить здоров'ю працівникам, робочі кабінети, яких знаходяться над місцем паління.14. Частина аудиторного та офісного фонду знаходиться під землею без доступу до свіжого повітря.
---	---

Робота Романця Сергій (3 курс, ФЕП), «Університет «КРОК»: SWOT-аналіз очима студента»

<p>24. Аудиторний фонд оснащений мультимедійним обладнанням.</p> <p>25. Аудиторний фонд відведений для студентської діяльності (студ. ради, ЕКО «ЛОТОС» тощо).</p> <p>26. Функціонуюча та технічно забезпечена медіа-група, як інструмент внутрішньої комунікації.</p> <p>27. Наявність 2 гуртожитків, один з яких знаходиться поблизу Університету.</p> <p>28. Розташування парку поряд – здорове оточення та проведення занять фіз-культури на відкритому повітрі.</p> <p>29. Доступ у студентів та співробітників до всієї інфраструктурної бази Університету 7 днів на тиждень.</p> <p>30. Входження до мережі Глобального договору ООН.</p>	
<p>Можливості</p>	<p>Загрози</p>
<p>1. Залучення до академічного освітнього процесу практикуючих спеціалістів в рамках співпраці бізнес-сектором (викладання певних дисциплін, проведення семінарських занять тощо).</p> <p>2. Організація практик та стажувань для студентів в рамках співпраці з бізнес-сектором.</p> <p>3. Підвищення якості академічної освіти за рахунок часткової зміни викладацького складу.</p> <p>4. Залучення коштів та ресурсів екологічних організацій та компаній зеленого бізнесу для впровадження зеленого офісу в закладі (тому числі облаштування спортивного майданчику біля будівлі).</p> <p>5. Здача в оренду актові зали та частини аудиторного фонду в не завантаженні періоди роботи партнерам та іншим організаціям для проведення подій з метою отримання певного прибутку та отримання можливості додаткової комунікації з різними цільовими аудиторіями.</p>	<p>1. Зменшення кількості абітурієнтів через падіння якості освіти.</p> <p>2. Небажання бізнес-сектору співпрацювати з Університетом через теоретичність та низьку якість освіти.</p> <p>3. Орендована будівля Університету: а) різке чи непередбачуване підняття орендної плати за приміщення Університету; б) припинення договору оренди.</p> <p>4. Орендовані приміщення гуртожитків: а) різке чи непередбачуване підняття орендної плати що спричинить не окупність чи додаткові витрати для Університету; б) припинення договору оренди, що спричинятиме розселення не всіх бажаючих у гуртожиток та незадоволення студентства.</p>

Робота Романця Сергій (3 курс, ФЕП), «Університет «КРОК»: SWOT-аналіз очима студента»

SWOT-аналіз: Додаткові можливості для студентів	
Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Робота центру розвитку кар'єри (профорієнтація, працевлаштування тощо). 2. Робота культурного центру (театральна, танцювальна та вокальні студії, проведення різних заходів тощо). 3. Студентське самоврядування. 4. Військова підготовка. 5. Спортивне життя (спортивні секції, змагання, робота тренажерного-залу). 6. Професійний та особистісний розвиток у Проектній групі «SPG» та медіа-групи. 7. Міжнародні проекти та програми обміну (навчання за кордоном, отримання подвійного диплому тощо). 8. Асоціація випускників (працевлаштування, неформальна освіта, networking). 9. Проведення Проектною групою освітніх проектів спільно з бізнес-сектором, що дозволяє підвищити рівень практичної обізнаності студентів та налагодити прямий контакт з роботодавцем. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Студентське самоврядування на даному етапі не повноцінно виконує свої функції, члени якого більше спрямовують свою діяльність у розважальному, а не професійному напрямку. 2. В цілому можна сказати, що додаткові можливості в Університеті широко представлені, але масштаб роботи та залучення студентства незначний.
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Міжнародні проекти: розширення переліку міжнародних програм та кількості учасників серед студентства та складу співробітників. 2. Розширення діяльності Центру розвитку кар'єри у напрямку організації системи працевлаштування та програм стажировок з постійними партнерами бізнес-сектору, за рахунок розширення штату та залучення до активної співпраці Проектною групою. 3. Розширення роботи Асоціації випускників: впровадження в діяльність елементів фандрайзингу, створення партнерської мережі з компаній, які представляють випускники 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Певні досягнення та ефективність діяльності зазначених підрозділів, які формують додаткові можливості та конкурентні переваги корпорації, напряму залежать від лідерів та керівників напрямків. У разі зміни лідера існує ризик зниження ефективності діяльності чи зникнення напрямку взагалі. 2. У разі збільшення фінансування у такі напрямки, як діяльність Проектної групи «SPG», Асоціації випускників, Центру розвитку кар'єри з очікуванням значного збільшення масштабу роботи підрозділів, існуватиме ризик неефективності інвестицій.

Робота Романця Сергій (3 курс, ФЕП), «Університет «КРОК»: SWOT-аналіз очима студента»

SWOT-аналіз: Додаткові можливості для співробітників	
Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Існує корпоративна культура та відповідальні за її просування працівники: місія, символіка, девіз, корпоративні заходи, традиції, тощо. 2. Сімейні цінності, як частина корпоративної політики: а) надання знижок на навчання родичам співробітників; б) позитивне відношення до роботи в організації родичів, цілих сімей та друзів; в) підтримкам дружньої атмосфера в колективі (департаменті) та відносинам між різними структурними підрозділами. 3. Корпоративна політика підбору кадрів: націленість на працевлаштування найталановитіших та відданіших закладу випускників, що не тільки підвищує загальний рівень лояльності співробітників, але й має економічний ефект – забезпечення працевлаштування молоді. 4. Існує система додаткової фінансової мотивації: святкові премії, премія на День Народження Університету тощо. 5. Система не фінансової мотивації: щорічне нагородження на зібранні трудового колективу найкращих працівників різними за рангами нагородами, організація творчих виставок працівників в Університеті. 6. Фінансова (знижка) та не фінансова підтримка працівників у бажанні отримувати додаткову освіту та підвищувати свою кваліфікацію. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відносно невисокий рівень заробітної платні. 2. Непрозора політика встановлення рівня заробітної платні – індивідуальний підхід, політика нерозголошення. 3. Умови праці: більше інфраструктурне питання, але впливає на загальний фон задоволеності співробітників працедавцем. Існує проблема з площами для робочих кабінетів (перезавантаженість кабінетів), та умовами праці (підвальні приміщення, приміщення над зонами куріння тощо). 4. Викладацький склад: ненормований робочий графік через наявність 3 змін та роботи у вихідні дні закладу. 5. Низький рівень орієнтації на результат серед співробітників, як негативний аспект дружньої робочої атмосфери.
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Викладацький колектив: а) організація практики викладачів у компаніях за фахом для підвищення кваліфікації, мотивації та іміджу Університету; б) організація безкоштовного навчання для викладачів ораторському мистецтву та проведенню презентацій, проведення короткострокового курсу тренерського підходу, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перехід найталановитіших працівників, зокрема найбільш актуально для молодих спеціалістів, працювати в інші компанії з більш конкурентоспроможними заробітними платнями. 2. Викладацький склад: пониження якості освіти через кадрову політику кафедр.

Робота Романця Сергій (3 курс, ФЕП), «Університет «КРОК»: SWOT-аналіз очима студента»

<p>інноваційних інструментів викладання тощо з метою підвищення викладацьких компетенцій, якості освіти та рівня мотивації у викладачів.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Проведення курсу навчання управління людьми для адміністрації та співробітників, які обіймають керівні позиції.3. Залучення співробітників до просування та впровадження ідеї «зеленого офісу».4. Залучення співробітників до просування та впровадження корпоративного волонтерського руху.	
--	--

При підготовці даної роботи я виділив 3 основних напрямки для проведення SWOT-аналізу: **Університет «КРОК» - освітня корпорація, Додаткові можливості для студентів та Додаткові можливості для співробітників.** SWOT-аналіз за напрямком **Університет «КРОК» - освітня корпорація** відображає загальний аналіз сильних та слабких сторін, і можливостей та загроз Університету «КРОК» в цілому. При проведенні аналізу в основному увага зверталася на рівень надання освітніх послуг, інфраструктурне забезпечення та діяльність різних структурних підрозділів Університету як єдиного механізму.

Було проведено аналіз додаткових можливостей для студентів та працівників, тому що на мою думку при наданні освітніх послуг випускники є основним індикатором ефективності роботи Університету. А враховуючи сучасні тенденції ринку праці додаткова та неформальна освіта є ключовими факторами конкурентоспроможності. На даний час у студентів є можливість ще навчаючись зустрітися з потенційними роботодавцями (наприклад проект «Піраньї КРОКу 3») і дізнатися їхні пріоритети при підборі персоналу та принципах діяльності, що позитивно відображається на навчанні і подальшій кар'єрі цього студента.

Працівники є головним ресурсом Університету і забезпечення розвитку професійного, творчого та особистісного потенціалу, та відповідна мотивація є вирішальним фактором конкурентоспроможності на ринку.

Якщо брати окремо якість надання освітніх послуг, забезпечення відповідною інфраструктурою, створення додаткових можливостей для студентів, підтримка самореалізації та мотивація працівників, то ці показники не суттєво впливають на досягнення місії Університету - створення гнучкої інноваційної освітньої системи. Але при поєднанні виникає ефект синергії, що в кінцевому результаті дозволяє максимально ефективно використовувати наявні ресурси та забезпечувати якісний високий рівень освітніх послуг.