

«ПРОФЕСІЙНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ОЧІКУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ТРЕТЬОГО ОСВІТНЬО-НАУКОВОГО РІВНЯ »

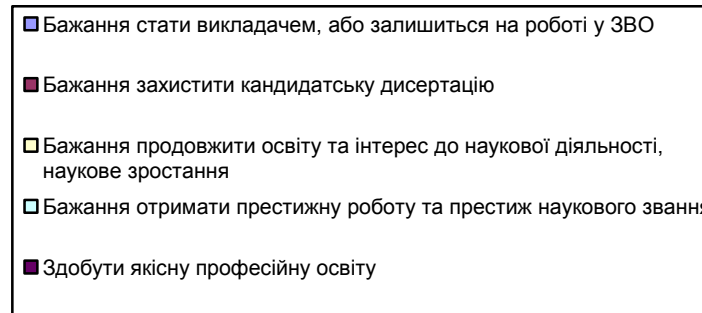
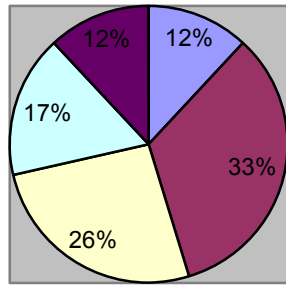
РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ТА ІНФОГРАФІКА

**вивчення думки щодо перспектив майбутнього працевлаштування
згідно отриманих навичок та компетентностей
аспірантів ДДТУ за освітньо-науковою програмою «Менеджмент» (14 осіб)
станом на 01.02.21р.**

Які причини зумовили Ваш вступ до аспірантури?(не більш 3-х ваіантів)

Бажання стати викладачем, або залишитися на роботі у ЗВО	Бажання захистити кандидатську дисертацію	Бажання продовжити освіту та інтерес до наукової діяльності, наукове зростання	Бажання отримати престижну роботу та престиж наукового звання	Здобути якісну професійну освіту
5	14	11	7	5



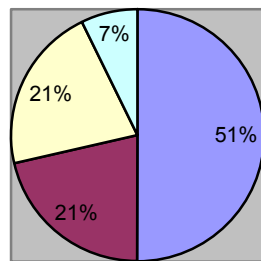
26,2% націлені на продовження освіти та наукове зростання. Об'єктивно, саме свідомий вибір (спираючись на досвід і цілі, знання і вміння, на кінець риси характеру) визначив вступ до аспірантури та напрямок майбутньої професійної зайнятості цієї категорії опитаних. 16,4% аспірантів виділяють престиж наукового звання та престиж роботи. 11,9% опитаних бажають стати викладачем в ЗВО і 14% прагнуть отримати якісну професійну освіту.

Припустимо, переваги вступу до аспірантури вочевидь. Кожна з висловлених відповідей обґрунтовані і майже не суперечать одна одній, а тільки поширюють кар'єрні можливості молодих вчених. Отримання ступенів надає шанс отримати більш вагомий соціальний статус у суспільстві. Для багатьох людей доповнення «кандидат наук» в візитну картку грає величезну зумовлює вступ до аспірантури.

Метою переважної більшості (33,3%) респондентів-бажання захистити кандидатську дисертацію роль. І вона є великим плюсом в сьогоdnішньому конкуренції на ринку праці. Наявність наукового ступеня, як і раніше, допомагає робити кар'єру держслужбовцям. У багатьох органах виконавчої, законодавчої та судової влади при розподілі посад досі враховується факт наявності наукового ступеня. Викладачам в будь-якому вищій покладена надбавка. Крім того, аспірантура дає можливість отримати ступінь для того, щоб викладати кілька пар на тиждень в ВУЗі і не обтяжувати себе щоденною роботою із суворим графіком в іншому місці. У будь-якому разі, аспірантура може стати реальною альтернативою другої вищої освіти й дати можливість підкріпити практичні навички теоретичними знаннями і ступенем.

Оцініть Вашу участь у роботі кафедри, до якої Ви прикріплені в якості аспіранта?

Беру участь у роботі кафедри відповідно до плану аспіранта	Беру активну участь у науково-дослідній роботі кафедри, що допомагає у підготовці до захисту дисертації	Беру активну участь в освітньому процесі кафедри	Беру участь в роботі кафедри час від часу
7	3	3	1

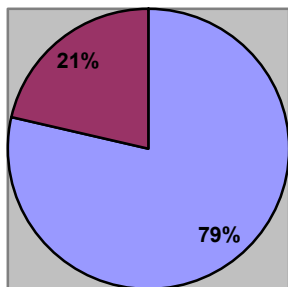


- Беру участь у роботі кафедри відповідно до плану аспіранта
- Беру активну участь у науково-дослідній роботі кафедри, що допомагає у підготовці до захисту дисертації
- Беру активну участь в освітньому процесі кафедри
- Беру участь в роботі кафедри час від часу

Половина опитаних - 50% беруть активну участь у роботі кафедри, до якої прикріплені в якості аспіранта. 21,4% беруть активну участь в освітньому процесі і практично 22% беруть активну участь у науково-дослідній роботі кафедри. Ітільки одна відповідь участі в роботі кафедри час від часу. Високі показники участі респондентів у науковій роботі кафедр свідчать про достатньо глибокий інтерес до обраної спеціалізації з боку аспірантів. Крім того, цей процес поглиблює професійну компетентність дослідників та фахівців, збільшує професійну ерудицію і мораль, додатково стимулює особисту відповідальність.

Охарактеризуйте Ваші взаємини зі співробітниками кафедри?

Хороші, могу розраховувати на консультацію з питань педагогічної практики та наукової роботи	Офіційні, в межах посадових зобов'язань
11	3



- Хороші, могу розраховувати на консультацію з питань педагогічної практики та наукової роботи
- Офіційні, в межах посадових зобов'язань

Визначальним критерієм ділового спілкування є соціально значима сумісна діяльність. Абсолютна більшість респондентів -78,5% оцінюють своє співробітництво на кафедрі як хороше. До того ж, вони можуть розраховувати на консультації з питань педагогічної практики. Отже, можна зробити висновок, що характерною особливістю ділового спілкування між співробітниками та аспірантами є зміст і цілі, які направлені на вирішення поточних і перспективних задач наукової діяльності. Вочевидь, що найкращим чином інформаційна, емоційна та практична складові узгоджуються у цих групах тому, що становлять взаємний інтерес. І, об'єктивно, такі відносини більш ефективні, а отже – більш результативні.

Разом з тим, чверть респондентів – 21,5% вважають їх відносини на кафедрі як офіційні, що також допустимо в колективі, адже ділове спілкування це складний і багатогранний процес, і якщо у діловому спілкуванні не виникає розуміння, то комунікацію не можна вважати дуже успішною.

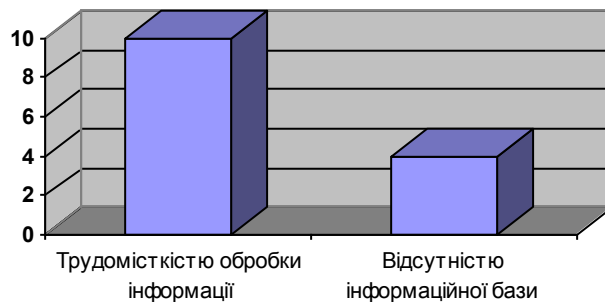
Чи залучаєтеся Ви до реалізації індивідуальних тем досліджень Вашого керівника під час освітнього процесу?

Так	Ні
12	2

На підставі отриманих даних можна зробити висновок, що здобувачі вищої освіти третього освітньо-наукового рівня в цілому (85,7%) долучаються до реалізації тем досліджень керівника; 14,3% респондентів-заперечують наявність цієї практики. Пріоритет надається наукоємним роботам у напрямку створення новітніх технологій управлінських процесів. Результати наукових досліджень широко використовуються в освітньому процесі. На базі отриманих нових наукових знань започатковано цілий ряд курсів лекцій, практичних занять, лабораторних робіт, широко практикується залучення науково-дослідних розділів у кваліфікаційні і курсові роботи всіма випусковими кафедрами. Наукові розробки мають інноваційний характер та безпосередньо впроваджуються у практику промислових підприємств. Практика залучення аспірантів до наукової роботи їх керівників-консультантів повністю себе виправдовує.

Якщо у Вас є труднощі в роботі над дисертацією, то чим вони обумовлені?

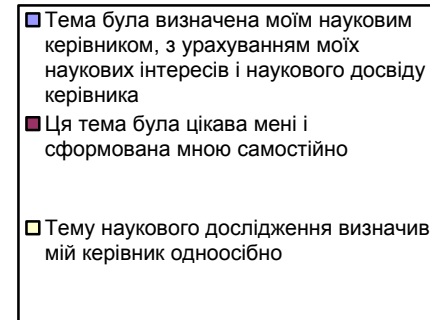
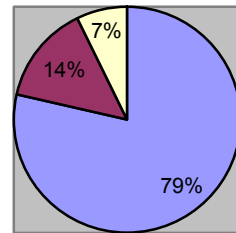
Трудомісткістю обробки інформації	Відсутністю інформаційної бази
10	4



Трудомісткість обробки інформації визнають як головну складність в написанні дисертації – 71,4%, що скоріше за все пов’язане з наступним: виявлення нових фактів, висновків, рекомендацій, закономірностей, або уточнення відомих раніше, але не досліджених. Тобто, опис наукових результатів, здобутих автором особисто. Вочевидь, це є найбільш, тривала, часом виснажена робота, яка повинна відповідати вимогам оригінальності, унікальності та неповторності. 28,6% респондентів обумовлюють проблему відсутністю інформаційної бази, при цьому не наполягають про її повній відсутності. Усі респонденти задоволені науковою допомогою в розробці теми дисертації з боку наукового керівника, що свідчить про якість роботи кафедр, раціональності та ефективності організації освітнього процесу аспірантів.

Що вплинуло на вибір теми наукового дослідження?

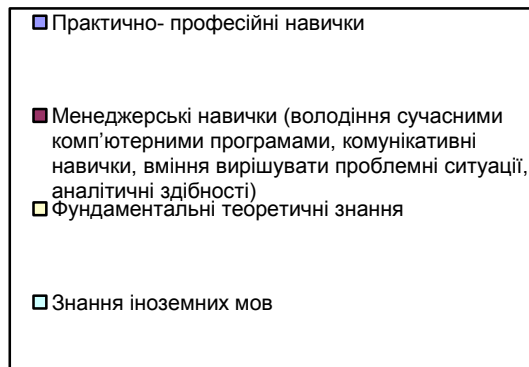
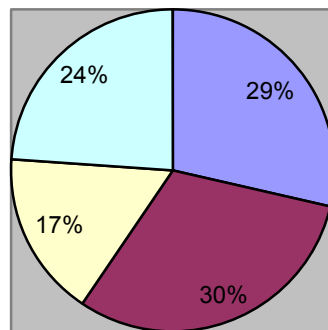
Тема була визначена моїм науковим керівником, з урахуванням моїх наукових інтересів і наукового досвіду керівника	Ця тема була цікава мені і сформована мною самостійно	Тему наукового дослідження визначив мій керівник одноосібно
11	2	1



78,6% опитаних наголошують, що тема дисертації була визначена науковим керівником, але з урахуванням їх наукових інтересів і досвіду їх наукового керівника. Об'єктивно, такий підхід вірний. Тема дисертаційного дослідження, повинна пов'язуватись з основними науково-дослідними роботами, що виконуються на кафедрі, з їх профілем, кваліфікацією та компетентністю. Тому відповідна спеціалізація наукових досліджень цілком виправдана, оскільки сприяє підвищенню теоретичного рівня досліджень, поліпшення їх якості та піднесення ефективності. 21,4% сформуvalи тему дисертації самостійно, проте самостійний вибір теми зовсім не означає ігнорування досвіду керівника, а скоріше зобов'язує аспіранта посилити аргументи на свою користь. Припустимо, що ця частина опитуваних при виборі теми дисертації враховувала її зв'язок з потребами виробництва, на якому працює аспірант, розраховуючи, що результати дослідження знайдуть відповідне застосування на практиці. І тільки одна відповідь свідчить про вибір теми наукового дослідження, яку визначив керівник одноосібно.

Як Ви вважаєте, що є важливим для досягнення Вашого кар'єрного успіху? (оберіть 3 найважливіших)

Практично-професійні навички	Менеджерські навички (володіння сучасними комп'ютерними програмами, комунікативні навички, вміння вирішувати проблемні ситуації, аналітичні здібності)	Фундаментальні теоретичні знання	Знання іноземних мов
12	13	7	10



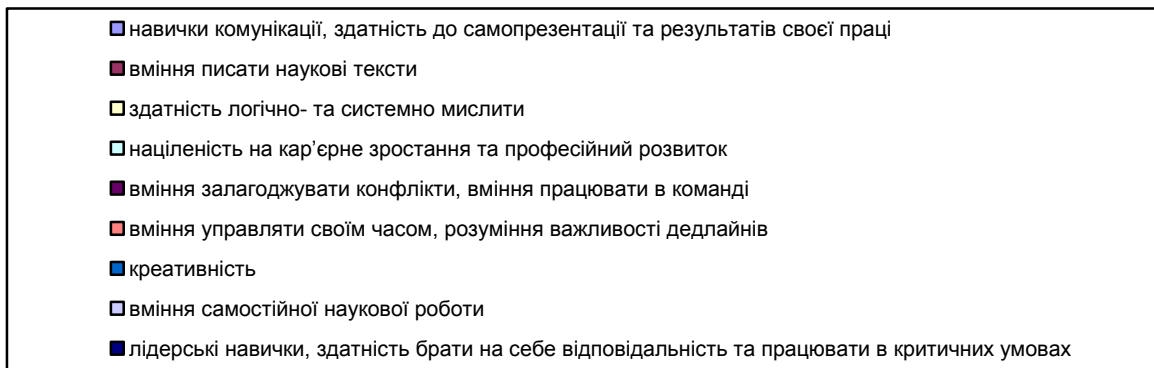
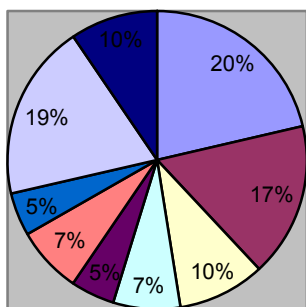
Таким чином, найвагомішими ресурсами досягнення бажаного професійного статусу і подальшого планування кар'єри - 12 (28,6%) відповідей підтвердили пріоритетність володіння «практично-професійними навичками».

Другим за значенням чинником при будівництві кар'єри, респонденти визнали «володіння іноземними мовами»-23,8%. Об'єктивно, важливість набуття цих навичок поширює можливість самовдосконалення і володіння останніми досягненнями у сфері своєї спеціалізації, надає доступ до міжнародної академічної мобільності, розсуває географічні кордони пошуку роботи за обраною професією.

Набуття таких компетентностей, як «фундаментальні теоретичні знання» -16,7% та менеджерські навички -30,3 % є також вагомими для побудови кар'єри. В даному випадку пріоритетність набуття професійних компетенцій і навичок залежать від кар'єрних цілей опитуваних. Отримані дані обумовлені тим, що для категорії респондентів, які прагнуть займатися наукою важливі: «фундаментальні теоретичні знання», та «знання іноземних мов». А такі компетентності, як «менеджерські навички...» і все, що зв'язано з людськими комунікаціями не мають великого значення. І навпаки, для респондентів, що планують працювати в бізнесі, всі компетентності, пов'язані з навичками управління набувають першочергового значення.

З наведеного переліку позначте ті соціальні навички(soft skills), які, на Вашу думку, Ви отримали в процесі навчання: (оберіть 3 варіанти)

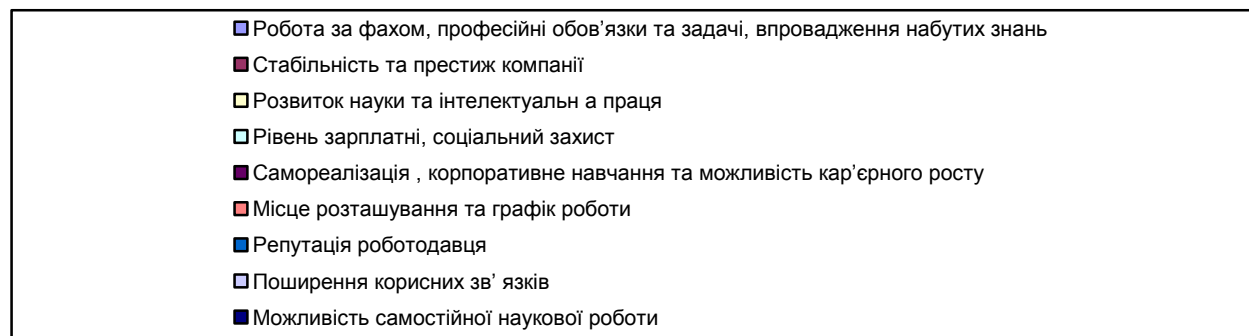
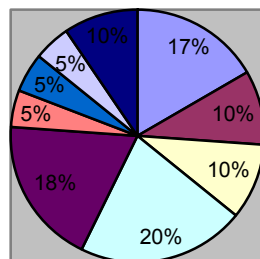
навички комунікації, здатність до самопрезентації та результатів своєї праці	вміння писати наукові тексти	здатність логічно- та системно мислити	націленість на кар'єрне зростання та професійний розвиток	вміння залагоджувати конфлікти, вміння працювати в команді	вміння управляти своїм часом, розуміння важливості дедлайнів	креативність	вміння самостійної наукової роботи	лідерські навички, здатність брати на себе відповідальність та працювати в критичних умовах
9	7	4	3	2	3	2	8	4



Головними навичками (soft skills), якими вони оволоділи, 20,4% респондентів назвали «навички комунікації, здатність до самопрезентації та результатів своєї праці»; 19% навчилися самостійній науковій роботі, ще 16,7% навчилися писати наукові тексти. Однакова кількість опитаних - по 9,5% відповідей оволоділи такими значущими навичками, як «лідерські навички, здатність брати на себе відповідальність і вміти працювати у критичних умовах» та «здатність логічно та системно мислити». Трохи менший відсоток (7,1%) розвинули свою «націленість на результат та кар'єрне зростання». Приблизно однаково, але не так важливо для респондентів було набуття таких навичок, як «креативність»; «вміння залагоджувати конфлікти»; «вміння управляти своїм часом».

Що найбільш вагоме для Вас при виборі місця роботи? (оберіть 3 варіанти)

Робота за фахом, професійні обов'язки та задачі, впровадження набутих знань	Стабільність та престиж компанії	Розвиток науки та інтелектуальна праця	Рівень зарплатні, соціальний захист	Самореалізація, корпоративне навчання та можливість кар'єрного росту	Місце розташування та графік роботи	Репутація роботодавця	Поширення корисних зв'язків	Можливість самостійної наукової роботи
7	4	4	9	8	2	2	2	4



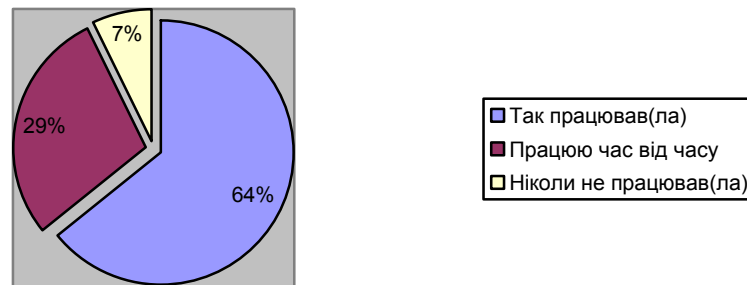
Треба визначити той факт, що в сучасних умовах наростання конкуренції в професійному середовищі змінюються мотиви навчання молодих людей в аспірантурі. З'ясовано, що 20 % аспірантів серед зовнішніх чинників успіху найбільш вагомим вважають матеріальну забезпеченість (рівень зарплатні) та соціальний захист. Для порівняння, при опитуванні випускників магістрів цей показник склав 64% всіх відповідей. Приблизно однаковий відсоток становлять внутрішні чинники, сформовані на основі потреб самовираження, визначення і самоствердження, а саме: «самореалізація, корпоративне навчання та можливість кар'єрного росту» (18 %) та «робота за фахом, професійні обов'язки та задачі, впровадження набутих знань» - 17%. Для цієї категорії опитаних, поряд з бажанням працювати в науці, багато хто воліє керуватися кар'єрними міркуваннями: прагнуть підвищити освітній рівень, в ідеалі - отримати вчений ступінь і таким чином наростити свої конкурентні переваги. Суб'єктивно, для них отримання диплому про закінчення аспірантури має самодостатню цінність, так як підтверджує вищий рівень кваліфікації (навіть без захисту дисертації). Такі респонденти не тяготують до фундаментальних досліджень і, як правило, вже мають досить успішну роботу та особистий кар'єрний план. 10 % респондентів головним мотивом при виборі місця роботи вважають «розвиток науки і можливість займатися інтелектуальною працею». Такі показники підтверджують гіпотезу про першорядну мету навчання в аспірантурі – заняття наукою, але не ставить її на перше місце в своїх цілях.

Досить значними факторами для науковців є - «можливість самостійної наукової роботи» - 9,5% опитаних і «стабільність та престиж компанії» - 9,5%, що також характерно для тих, хто планує зв'язати свою кар'єру з наукою. Проте, такі критерії, як «репутація роботодавця», «місце розташування та графік роботи», а також «поширення корисних зв'язків» практично не актуальні для майбутніх молодих вчених.

Таким чином, можна зробити висновки, що хоча ключовим чинником в пошуку роботи є грошова компенсація, вимоги науковців до місця роботи та їх кар'єрні прагнення мотивують аспірантів найбільше, тоді як престижність кар'єри, набуття корисних зв'язків не головні зовсім або лише частково.

Чи працювали Ви коли-небудь під час навчання?

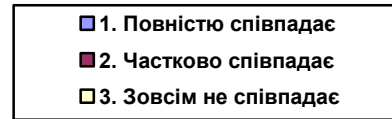
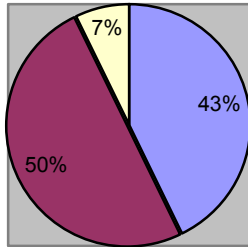
Так працював(ла)	Працюю час від часу	Ніколи не працював(ла)
9	4	1



Для розуміння загальної ситуації з працевлаштуванням серед аспірантів варто значити, що абсолютна більшість респондентів суміщала навчання з роботою 64%. 29% працювали час від часу. 7% взагалі ніколи не працювали. За суб'єктивною оцінкою, молоді вчені, які мають досвід в працевлаштуванні, більш орієнтовані на сумісництво роботи та навчання, в деякому сенсі демонструють більшу відповідальність та націленість на результат. Дані про часткову, або повну зайнятість відсутні.

Якщо Ви працюєте чи працювали, чи співпадав профіль Вашої роботи зі спеціальністю, яку Ви отримуєте у ЗВО?

1. Повністю співпадає	2. Частково співпадає	3. Зовсім не співпадає
6	7	1

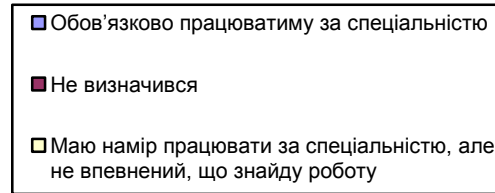
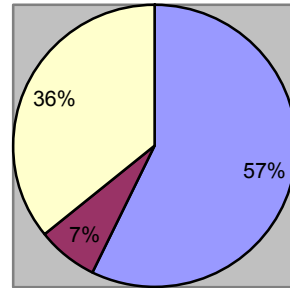


Більшість з тих, хто суміщає навчання з роботою, працюють на роботі, яка частково співпадає 50 % з набутою спеціальністю; 42,9% - а це відносно великий показник - працюють за фахом. І тільки 7,1% працюють або працювали зовсім не за спеціальністю.

Це нам дає можливість отримати попередні висновки щодо професійного майбутнього опитуваних. По-перше, для аспірантів, які працюють за фахом, спеціальність є свідомим та визначальним критерієм у виборі місця працевлаштування і планування подальшої кар'єри. Вони застосовують знання, отримані в університеті, на робочому місці. Крім того, професійний досвід, кар'єрні цілі та самоорганізація цієї категорії, навіть у процесі навчання, підвищують шанси на успішне працевлаштування та кар'єрний зріст в майбутньому. По-друге, аспіранти, що працюють не за спеціальністю, або не визначилися зі своїм остаточним вибором (відсутня внутрішня мотивація), або є інші чинники (суб'єктивні чи об'єктивні), які впливають на їх професійні плани. Не можливо стверджувати, що це може призвести до зниження їх професійного чи економічного статусу. У всякому випадку, подальший розвиток професійного сценарію для цих респондентів буде залежати від життєвих та кар'єрних цілей. Для третьої категорії респондентів, що працюють не за спеціальністю, також вірно викладене вище. Крім того, для них гарантії щодо професійної реалізації за отриманою спеціальністю значно скорочуються, що додатково може призвести до втрати кваліфікації і падінню самооцінки.

Чи збираєтесь Ви після закінчення аспірантури ДДУ працювати за спеціальністю?

Обов'язково працюватиму за спеціальністю	Не визначився	Маю намір працювати за спеціальністю, але не впевнений, що знайду роботу
8	1	5



Після навчання і захисту дисертаційних робіт, переважна більшість аспірантів - 57,1% планують працювати за спеціальністю, при цьому заробітна плата залишається основним критерієм, що підтверджує попередні висновки. До речі, серед випускників-магістрів 2020 року, це показник склав тільки 30,1%.

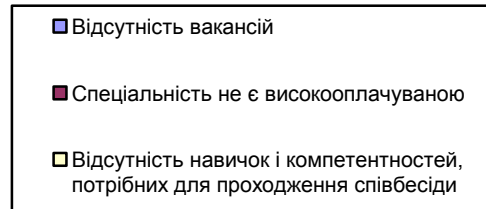
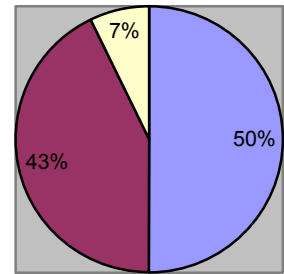
Ще 35,7% мають намір працювати за спеціальністю, але не впевнені, що знайдуть роботу. Але, для тих 7,1%, які не визначилися, шанси успішної професійної самореалізації також знижуються. Як підказує досвід, на етапі первинного професійного вибору більшість студентів високо оцінює для себе привабливість майбутньої професії. Під час навчання ця оцінка в значній мірі знижується, після чого відбувається процес більш глибокого осмислення вдалості власного вибору.

Крім того, аспіранти, які вже працюють за фахом, не настільки схильні змінювати свої кар'єрні плани. Натомість серед тих, хто працює не за фахом, навпаки більше охочих змінити місце роботи, також більше тих, хто вагається. Цілком імовірно, що працюючи не засвоєю спеціальністю, вони хочуть змінити її саме на ту, за якою працюють.

У зв'язку з чим, слід підкреслити важливість прийняття практичних кроків у формуванні професійних планів молоді, вироблення стійких професійних інтересів і намірів відносно до майбутньої діяльності, які б також відповідали потребам суспільства в кадрах з різних професій.

На Вашу думку, які причини зможуть завадити Вам працевлаштуватися за отриманою спеціальністю ?

Відсутність вакансій	Спеціальність не є високооплачуваною	Відсутність навичок і компетентностей, потрібних для проходження співбесіди
7	6	1



Серед основних бар'єрів, що істотно негативно впливають на майбутнє працевлаштування, найвагомішим аспіранти вважають «відсутність вакансій»- 50% половина опитуваних (практично такий же відсоток відповідей надали випускники- магістри 2020 р.).

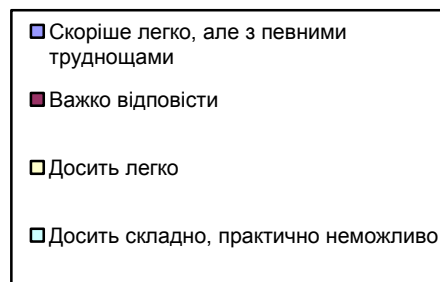
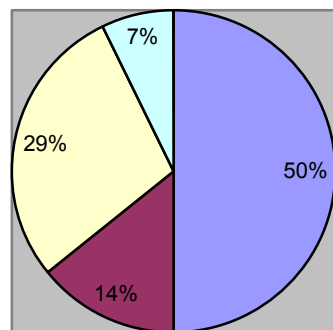
Вочевидь, що переважна більшість здобувачів наукових ступенів орієнтується на працевлаштування у сфері вищої освіти. Скорочення закладів вищої освіти та ставок для науково-педагогічних працівників у першу чергу означає скорочення робочих місць для випускників докторських програм. Звичайно, фахівець, який додатково довів свою спроможність до наукових досліджень, міг би бути затребуваним в інших секторах, але низька інноваційність української економіки не дозволяє сподіватися, що потреба в таких фахівцях найближчим часом може бути помітною. Не важко передбачити, що це, зрештою, призводить і до втрати мотивації до наукових досліджень. Другою причиною, що визнали 42,9 % відповідей, визначено: «Професія не є високооплачуваною». Оплата праці фахівця з усіма встановленими державою доплатами за цей ступінь на сьогодні виглядає надзвичайно мізерною у порівнянні зі світовими стандартами.

Додаткову проблему складає специфіка нормування праці та формування навантаження викладача, для якого наукова робота є необхідною, але по суті волонтерською діяльністю, мало дотичною до змісту його викладацької роботи.

Статистика свідчить, що не лише низька зарплата, або соціальна незахищеність виштовхують молодих вчених за кордон або в інші сфери діяльності. Незадовільні умови праці, відсутність потрібної дослідницької інфраструктури, загальний рівень фінансування науки та неспроможність через це повноцінно займатися наукою відіграють свою роль. 7,1 % молодих вчених, як і серед випускників –магістрів 2020р.(13,2%), визнали «відсутність навичок і компетенцій...» суттєвим бар'єром для отримання бажаної роботи.

Наскільки легко Ви зможете знайти роботу, яка б Вас влаштувала після закінчення аспірантури?

Скоріше легко, але з певними труднощами	Важко відповісти	Досить легко	Досить складно, практично неможливо
7	2	4	1

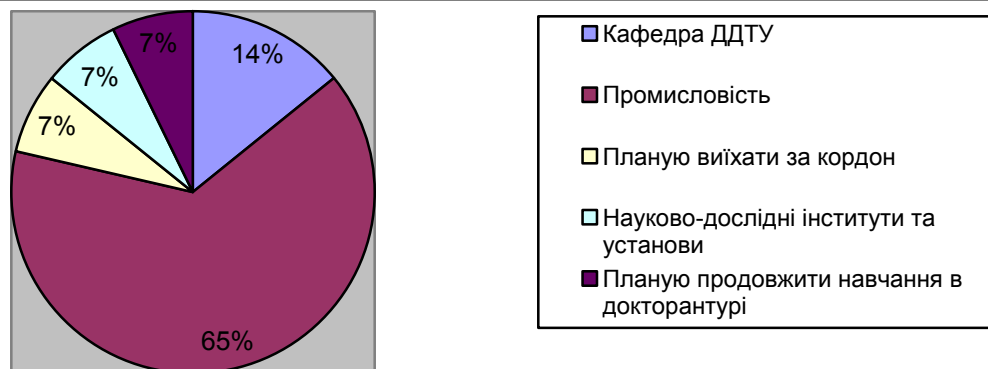


За даними дослідження 50% опитаних респондентів впевнені, що знайти бажану роботу скоріше легко, хоча не виключають певних складнощів і шанси збільшуються в тих, які поклалися більше на власну мотивацію під час вибору спеціальності. Доречі, цей показник серед випускників магістрів 2020р. склав 52,2%.

Результати опитування свідчать про те, що у більшій частині опитаних аспірантів є робота, і навіть, чіткі гарантії, що також вказує на вдале включення до сфери професійної діяльності. До того, 28,6% опитаних наголосили, що знайти роботу за спеціальністю досить легко, що також може підтверджувати свідомість професійного вибору та наявність кар'єрних цілей. 14,3% опитаних – 2 респонденти, не змогли визначитись з тим, як складно їм знайти роботу. Цей факт може свідчити про таке: або людина вже має роботу і не збирається її змінювати, або вона не самовизначилася як про майбутню професійну зайнятість, так і про свої кар'єрні плани. Крім того, набачення перспективи майбутнього працевлаштування впливає приналежність до статі. У зв'язку з тим, що анкетування проводилося анонімно, немає даних про кількість опитаних за гендерними відмінностями. В будь-якому разі, у чоловіків більш можливостей для працевлаштування, але без гарантій, ніж у жінок. Суб'єктивно, у останніх, великий відсоток тих, хто ще не замислюється над цим питанням.

Вкажіть сектор економіки, в якому бажаєте працювати

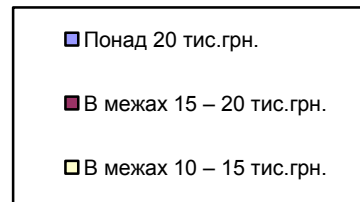
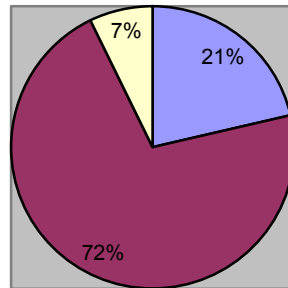
Кафедра ДДТУ	Промисловість	Планую виїхати за кордон	Науково-дослідні інститути та установи	Планую продовжити навчання в докторантурі
2	9	1	1	1



Мотивація щодо працевлаштування серед молодих вчених відрізняється у тих, хто бачить своє майбутнє в науці, і тих, хто не бачить. Виходячи з результатів проведеного дослідження практично всі аспіранти визначилися про подальше працевлаштування. 64,4% опитаних планують, або вже працюють в промисловості без ідентифікації підприємств. 14,3% опитаних налаштовані працювати на кафедрах ДДТУ; ще 7,1% розраховують на місце роботи в інших науково-дослідних інститутах та установах, стільки ж- 1 аспірант (7,1%) – планує виїхати за кордон. І 1 аспірант (7,1%) готовий продовжити навчання в докторантурі. Таким чином, можна резюмувати, що готовність займатись у майбутньому наукою властива переважної меншості молодих вчених, але ця меншість дещо відрізняється у своїх поглядах і мотиваціях від більшості аспірантів, які не уявляють для себе наукову кар'єру.

Яка заробітна плата відповідає Вашим знанням, вмінням та навичкам?

Понад 20 тис.грн.	В межах 15 – 20 тис.грн.	В межах 10 – 15 тис.грн.
3	10	1



З огляду на те, що рівень заробітної плати залишається важливим критерієм для будь-якого працівника, більшість опитаних респондентів досить об'єктивно підійшли до оцінки особистих знань, навичок і вмінь, а також до своїх бажань щодо оплати праці.

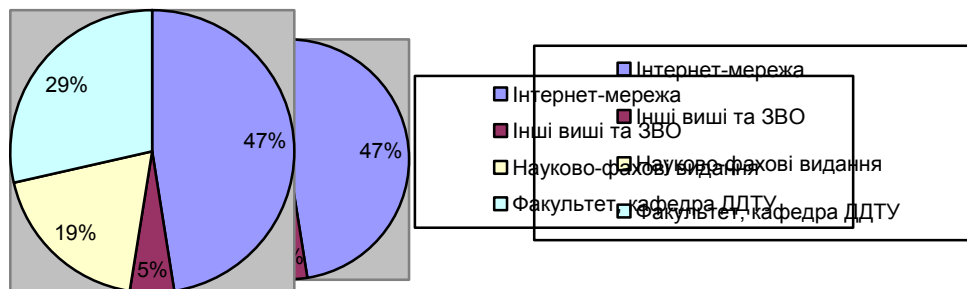
1 аспірант (7%) оцінив свої компетентності на заробітну плату в розмірі 10-15 тис.грн./місяць. Дозволимо припущення, є вища за середню у ЗВО. Разом з тим, 72% з усіх опитаних вважають, що гідні заробляти від 15 до 20 тис.грн., ця зарплата а 21% - понад 20 тис.грн. Разом з тим, не варто керуватися грошима як ключовим чинником, оскільки, крім зовнішньої, людина може мативнутрішню мотивацію.

Це може означати, що матеріальні цінності не є визначальними для здобувача-аспіранта при прийнятті рішення, чи займатись наукою, але, з іншого боку, низька заробітна плата може відлякувати молодих науковців, адже, окрім амбіцій та покликання, людина змушена обирати те, що найбільше задовольнить її потреби. Поєднання таких чинників, як заробітна плата, зацікавленість у роботі, зворотний зв'язок щодо результатів виконаної роботи, є ключовим для створення умов, які сприятимуть мотивації займатись науковою діяльністю. Також бажання рухатись кар'єрними сходами та досягати поставлених цілей є для аспірантів важливою складовою кар'єрного шляху.

Варіант характерної для сьогоднішніх ЗВО оплати праці в розмірі 6-10 тис.грн. потенційно не розглядався.

Як Ви вважаєте, яке джерело інформації найбільш ефективно для пошуку роботи (не більш 3-х варіантів)

Інтернет-мережа	Інші виші та ЗВО	Науково-фахові видання	Факультет, кафедра ДДТУ
20	2	8	12



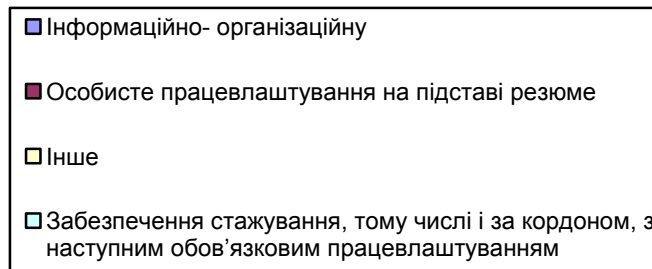
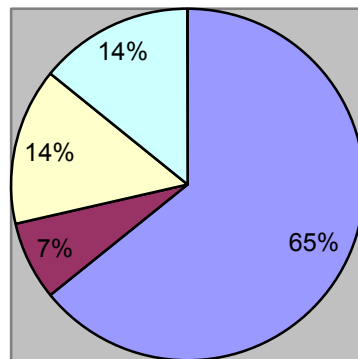
Сучасні інтернет-, мобільні додатки та сервіси, інші технології (відео-резюме; креативне резюме; онлайн -інтерв'ю, рекрути-боти) дають можливість знайти вакансії, курс, який робить процес працевлаштування більш ефективним, простим та зручним. Перевага, зокрема, поляє шукати роботу без меж – як у своєму місті чи країні, так і за кордоном, а також охоплювати більшу кількість інформації.

Тому курсу «Інтернет» є найефективнішим для пошуку вакансій з працевлаштування - це визнано 47% опитуваних. Дієвою допомогою в цьому питанні є пропозиції кафедр чи інформація з факультетів – 29%. 19% опитаних розраховують на пошук інформації про працевлаштування в науково-фахових виданнях. Особливо дієвим способом є «ексклюзивний пошук» — де здійснюється пошук фахівців вищої ланки, або ж людей з особливими знаннями і навичками у певній, досить часто доволі вузькій, сфері.

Співробітники, найняті таким способом, найчастіше безпосередньо впливають на бізнес. В такий спосіб шукають кращого кандидата, з наявних на ринку праці, з числа «неактивних» кандидатів (тобто тих, хто у даний час має роботу), тоді як при «звичайному» підборі персоналу шукають кандидатів лише з «активних» (тобто тих, які самі знаходяться в процесі пошуку роботи). Це дозволяє відстежувати не тільки професійні тренди, але і вчасно отримувати цікаві пропозиції щодо роботи, дізнаватися про внутрішню ситуацію роботодавців безпосередньо від нинішніх або колишніх співробітників, знаходити потрібні контакти тощо. Крім того, найпопулярнішими джерелами для пошуку інформації про працевлаштування є саме університет. За таких умов, кафедри, які хочуть краще інформувати аспірантів про себе, мусять активніше використовувати свої сторінки в Інтернеті та розміщувати там достатньо актуальної інформації.

На яку підтримку в питанні працевлаштування Ви очікуєте від ДДТУ?

Інформаційно-організаційну	Особисте працевлаштування на підставі резюме	Інше	Забезпечення стажування, тому числі і за кордоном, з наступним обов'язковим працевлаштуванням
9	1	2	2



Підтримку в питанні працевлаштування, на яку очікують респонденти, перевага віддається інформаційно – організаційній підтримці - більше 60%.

Так, інформаційна підтримка потрібна в налагодженні прямих комунікацій між випускниками та працедавцями, роз'ясненні переваг різних вакансій, формуванні іміджу здобувача вакансії, будувannya професійних та кар'єрних траєкторій особистості і т.і. Але, самостійність і активність особистості виступають як необхідні якості для успішного включення до професійно-економічної сфери в ситуації нестабільності, можуть сприяти збільшенню духовних та фізичних сил людини, розкриттю її творчого потенціалу.

Достатньо високий відсоток тих, хто розраховує на забезпечення стажування з наступним обов'язковим працевлаштуванням, в тому числі і за кордоном - 14,2%. За результатами дослідження, одна людина налаштована на особисте працевлаштування на підставі резюме. 14,2% респондентів мають намір скористатися або поточним місцем роботи, або розраховують на більш вдалу пропозицію після закінчення навчання.

ВИСНОВКИ

Таким чином, саме свідомий вибір (спираючись на досвід і цілі, знання і вміння, на кінець риси характеру) майбутньої професії зумовлює вступ до аспірантури.

Абсолютна більшість респондентів оцінюють відносини на кафедрі як хороші. Вочевидь, що найкращим чином інформаційна, емоційна та практична складові узгоджуються у цих групах тому, що становлять взаємний інтерес.

Наукові розробки університету мають інноваційний характер та безпосередньо впроваджуються на практиці, але не достатньо. Практика залучання аспірантів до наукової роботи їх керівників-консультантів повністю себе виправдовує.

78,6% опитаних наголошують, що тема дисертації була визначена науковим керівником, але з урахуванням їх наукових інтересів і досвіду їх наукового керівника. Об'єктивно, такий підхід вірний, тому що тема дисертаційного дослідження по'в'язується з основними науково-дослідними роботами, що виконуються на кафедрі, з їх профілем, кваліфікацією та компетентністю.

Трудомісткість експериментальної частини визнають як головну складність в написанні дисертації –71,4%, що викликано тривалими дослідженнями, описом здобутих результатів. Усі респонденти задоволені науковою допомогою в розробці теми дисертації з боку наукового керівника, що свідчить про якість роботи кафедр, раціональності та ефективності організації освітнього процесу аспірантів.

Головними навичками (soft skills), якими вони оволоділи, 21,4% респондентів назвали «навички комунікації, здатність до самопрезентації та результатів своєї праці». Не так важливо для респондентів було набуття таких навичок, як «креативність»; «вміння залагоджувати конфлікти»; «вміння управляти своїм часом».

Хоча ключовим чинником в пошуку роботи є грошова компенсація, вимоги науковців до місця роботи та їх кар'єрні прагнення мотивують аспірантів найбільше, тоді як престижність кар'єри, набуття корисних зв'язків не головні зовсім, або лише частково.

Для аспірантів, які працюють за фахом, спеціальність є свідомим та визначальним критерієм у виборі місця працевлаштування і планування подальшої кар'єри.

Найвагомішими ресурсами досягнення бажаного професійного статусу і подальшого планування кар'єри - 29 (28,6%) відповідей підтвердили пріоритетність володіння «практично-професійними навичками».

Серед основних бар'єрів, що істотно негативно впливає на майбутнє працевлаштування, найвагомішим аспіранти вважають «відсутність вакансій» - 50%.

Більшість опитаних більш-менш адекватно оцінюють соціальну сферу, в якій би хотіли здійснювати свою професійну кар'єру. Але при цьому суттєвим є орієнтація значної частини аспірантів на поєднання освіти і науки та бізнесу. Отже, навчання в аспірантурі має враховувати цей суттєвий аспект і готувати аспірантів, зокрема, і до такого типу професійної кар'єри, а не лише до «чисто» освітньо-наукової діяльності.

З урахуванням сучасних тенденцій професійної діяльності, які потребують достатньої мобільності працівників, думається, що варто говорити про певні резерви стосовно професійної підготовки аспірантів в контексті розвитку у них мобільності, адаптивності, готовності до зміни організацій.

Стосовно можливостей здійснення професійної за кордоном, одним із напрямів професійної підготовки аспірантів повинна збільшитись їх підготовка до роботи в міжнародному контексті.

Поєднання таких чинників, як заробітна плата, зацікавленість у роботі, зворотний зв'язок щодо результатів виконаної роботи, є ключовим для створення умов, які сприятимуть мотивації займатись науковою діяльністю. Разом з тим, з погіршенням матеріального положення збільшується потреба у визначеності і зменшується потреба в особистій реалізації та наукових досягненнях.

Найбільш ефективним інструментом для пошуку роботи в умовах сьогодення є використання мережі інтернет. Крім того, найпопулярнішим джерелом для пошуку інформації про працевлаштування є саме університет.

Інформаційна підтримка потрібна в налагодженні прямих комунікацій між випускниками та працедавцями, роз'ясненні переваг різних вакансій, формуванні іміджу здобувача вакансії, будування професійних та кар'єрних траєкторій особистості і т.і. Але, самостійність і активність особистості виступають як необхідні якості для успішного включення до професійно-економічної сфери, можуть сприяти збільшенню духовних та фізичних сил здобувача, розкриттю його творчого потенціалу.

Популяризація даної форми навчання і заохочення до вступу в аспірантуру практично відсутня.

Важлива проблема, що впливає на якість підготовки науковця, стосується перспектив розвитку його кар'єри. Саме такі перспективи визначають його мотивацію до професійного заняття наукою. Попри те, що основні проблеми мають макроекономічний характер, їхнє вирішення загалом можливе за умови цілеспрямованої політики й відповідних зусиль не лише з боку держави органів, але й закладу вищої освіти. У зв'язку з вищевикладеним, слід підкреслити важливість прийняття практичних кроків у формуванні професійних планів молоді, вироблення стійких професійних інтересів і намірів відносно до майбутньої наукової діяльності.