

**«ПРОФЕСІЙНІ
ПРІОРИТЕТИ ТА
ОЧІКУВАННЯ
ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ
ТРЕТЬОГО ОСВІТНЬО-
НАУКОВОГО РІВНЯ
ДДТУ 2021року»**



Актуальність.

На сьогоднішній день шанси на реальний успіх мають ті компанії та організації, які складаються із людей, націлених на досягнення високих результатів праці і прагнення до їх удосконалення. Як правило, це люди, перш за все, задоволені своїм професійним вибором, зацікавлені в подальшому продовженні обраного шляху і самостійні у своєму професійному пошуку. Під цю категорію підпадають саме аспіранти. Але, молоді вчені також потребують підтримки і супровід у їхньому професійному становленні, вдосконаленні їх компетентностей, допомоги в формуванні їх самопрезентації у науковому просторі та налагодження співпраці з громадськістю, державними установами та бізнес-середовищем.

З метою подальшої вдалої професійної реалізації випускників третього освітньо-наукового рівня, надання дієвої допомоги в процесі працевлаштування необхідно ґрунтовно дослідити три різночасові взаємозалежні процеси.

- 1.Слід проаналізувати чинники вибору місця роботи, який постає перед випускниками - аспірантами та їх профпридатності;
- 2.Вивчити сучасні тенденції прийому на роботу та проблеми працевлаштування випускників-аспірантів;
- 3.Розглянути процес постановки професійних цілей молодих вчених крізь призму можливого кар'єрного зростання.

Створений при ДДТУ Центр планування кар'єри має намір ліквідувати розрив між теоретичною та практичною складовою шляхом максимального включення аспірантів до професійної сфери.

Актуальність.

Об'єкт дослідження – здобувачі вищої освіти третього освітньо-наукового рівня як суб'єкт та об'єкт кар'єрних процесів.

Наукова проблема дослідження. Дослідження практик розвитку кар'єри молодих вчених в секторі вищої освіти України на жаль є недостатньо вивченою проблемою сьогодення, про що свідчить майже відсутність публікацій з цієї тематики. Кар'єрне зростання науково-педагогічних працівників є складним процесом, який потребує чіткого управлінського аспекту, як на рівні закладу, так і навичок самоуправління. Слід проаналізувати чинники вибору місця роботи, який постає перед аспірантами ЗВО та їх профпридатності, вивчити сучасні тенденції прийому на роботу та проблему їх працевлаштування, розглянути навчання в аспірантурі ЗВО крізь призму кар'єрного зростання. Завданнями є виокремити ті чинники, які не мотивують студентів найбільше, коли йдеться про рішення займатися науковою роботою в майбутньому. Практичне значення дослідження полягає у створенні підґрунтя для формування політики стимулювання наукової діяльності серед випускників бакалаврських та магістерських програм.

Предмет дослідження – соціальна технологія кар'єрного зростання, як взаємо доповнення механізмів, процедур і засобів зближення освітнього процесу із сучасними ринковими умовами та канонами фахової компетентності.

Мета дослідження – полягає в обґрунтованості шляхів соціального зближення теоретичної та практичної підготовки аспірантів ДДТУ з вимогами роботодавців для успішного працевлаштування та професійної кар'єри за фаховим спрямуванням.

Завдання дослідження

1. Методом опитування визначити професійні очікування та пріоритети аспірантів щодо майбутнього працевлаштування (1-ий етап);
2. Методом опитування визначити очікування та пріоритети роботодавців у сфері професійної підготовки майбутніх фахівців(2-ий етап);
3. Запропонувати модель (рекомендації) системної соціальної взаємодії(3-ий етап)

Теоретична інтерпретація понять

Аспірант - особа, що навчається у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації.

Спеціальність – це комплекс набутих людиною знань і практичних навичок, що дає їй можливість займатися певним родом діяльності у відповідній галузі.

Заклад вищої освіти (ЗВО) – окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного та публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на освітню діяльність на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу.

Професійні очікування – прогностична спроможність уявлень особистості, що базується на її усвідомленні і співставленні власних індивідуальних особливостей, можливостей, бажань, а також знаходиться під впливом неусвідомлених установок, які певною мірою формуються у соціальному середовищі та мають відображення у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні майбутнього фахівця.



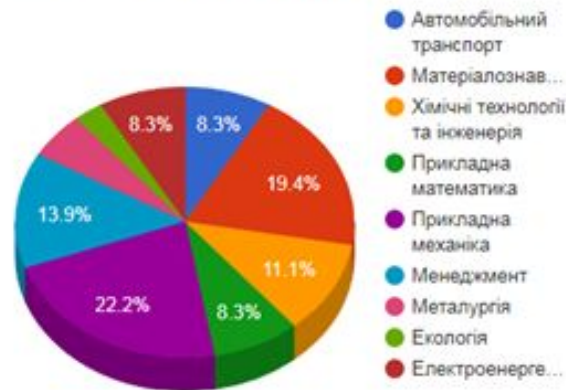
Презентація 2 –го етапу другої хвилі соціологічного дослідження про визначення думки щодо перспектив майбутнього працевлаштування згідно отриманих навичок та компетентностей в ДДТУ: «ПРОФЕСІЙНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ОЧІКУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ТРЕТЬОГО ОСВІТНЬО-НАУКОВОГО РІВНЯ ДДТУ 2021р.»



Освітньо-наукова програма, за якою Ви навчаєтесь та курс навчання?

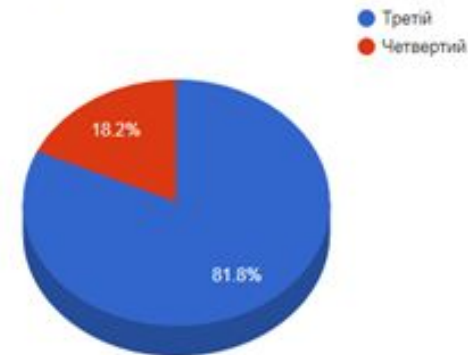
Автомобільний транспорт	Матеріалознавство	Хімічні технології та інженерія	Прикладна математика	Прикладна механіка	Менеджмент	Металургія	Екологія	Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка
3	7	4	3	8	5	2	1	3

Освітньо-наукова програма, за якою Ви навчаєтесь



Третій	Четвертий
27	6

Курс навчання



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
12	21	19	15	11

24,4% 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. 19,2% аспірантів виділяють престиж наукового звання та престиж роботи. 15,4% опитаних бажають стати викладачем в ЗВО і 14% прагнуть отримати якісну професійну освіту.

Які причини зумовили Ваш вступ до аспірантури(оберіть не більш 3-х варіантів відповіді)



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 (26,9%) респондентів -бажання захистити кандидатську дисертацію роль. І вона є великим плюсом в сьогоднішньому 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
17	8	9	1

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



Майже половина опитаних - 48,6% беруть активну участь у роботі кафедри, до якої прикріплені в якості аспіранта. 25,7% беруть активну участь в освітньому процесі і практично 23% беруть активну участь у науково-дослідній роботі кафедри. І тільки 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
26	9

Охарактеризуйте Ваші взаємини зі співробітниками кафедри



Визначальним критерієм ділового спілкування є соціально значима сумісна діяльність. Абсолютна більшість респондентів -75% 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 – 25% 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?

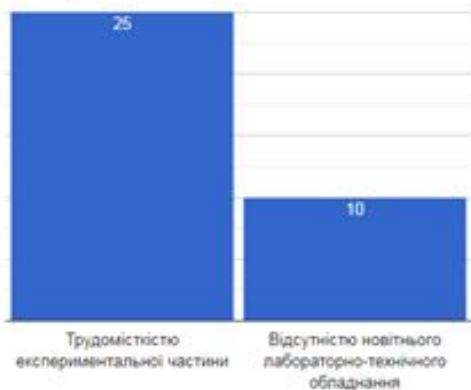
Так	Ні
32	3

На підставі отриманих даних можна зробити висновок, що здобувачі вищої освіти третього освітньо-наукового рівня в цілому (91,4%) долучаються до реалізації тем досліджень керівника; 8,6% респондентів заперечують наявність цієї практики. За аналізом діяльності ДДТУ в 2020 році (ЗВІТ ректора) науково-педагогічні працівники університету беруть участь у виконанні науково-дослідних робіт, які виконуються у межах основного робочого часу, зареєстровані в Українському інституті науково-технічної та економічної інформації, мають відповідні номери державної реєстрації та були включені до тематичного плану науково-дослідних робіт університету на 2020 рік. Всі роботи, які ведуться присвячені новим технологіям отримання матеріалів, речовин та виробів, впровадженню енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, дослідженню технологій та матеріалів, що використовують у будівництві, транспорті, при видобутку та переробці корисних копалин, у хімічних процесах, у машинобудуванні, металургії, електротехніці, мікроелектроніці та хімічній промисловості. Пріоритет надається наукоємним роботам у напрямку створення високих технологій. 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 або дослідно-конструкторських розділів у кваліфікаційні роботи і курсові проекти всіма випусковими кафедрами. Наукові розробки університету 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 експериментальної частини	Відсутністю новітнього лабораторно-технічного обладнання
25	10

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



Трудомісткість експериментальної частини визнають як головну складність в написанні дисертації – 71%, 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 новітнього лабораторно-технічного обладнання, при цьому не наполягають про його повну відсутність. 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
30	4	1

Що вплинуло на вибір теми наукового дослідження



86,7% 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 кафедрах ЗВО, 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. 11,4% 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	Володіння новітніми технологіями	Менеджерські навички (володіння сучасними комп'ютерними програмами, комунікативні навички, вміння вирішувати проблемні ситуації, аналітичні здібності)	Фундаментальні теоретичні знання	Знання іноземних мов
29	20	10	16	22

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



Таким чином, найвагомішими ресурсами досягнення бажаного професійного статусу і подальшого планування кар'єри - 29 (29,9%) відповідей підтвердили пріоритетність володіння «практично-професійними навичками».

Другим за значенням чинником при будівництві кар'єри, респонденти визнали «володіння іноземними мовами»- 22,7% та «володіння новітніми технологіями» в обраній спеціалізації – 20 відповідей – 20,6%. 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» -16,6% та менеджерські навички -10,3 % є також вагомими для побудови кар'єри, хоча не є пріоритетними для певної частини опитаних. 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», «володіння новітніми технологіями» 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
23	16	11	9	4	7	5	18	11

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



Головними навичками (soft skills), якими вони оволоділи, 22,1% респондентів назвали «навички комунікації, здатність до самопрезентації та результатів своєї праці»; 17,3% навчилися самостійній науковій роботі, ще 15,4% навчилися писати наукові тексти. Однакова кількість опитаних - по 10,6% 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 (8,7%) 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)

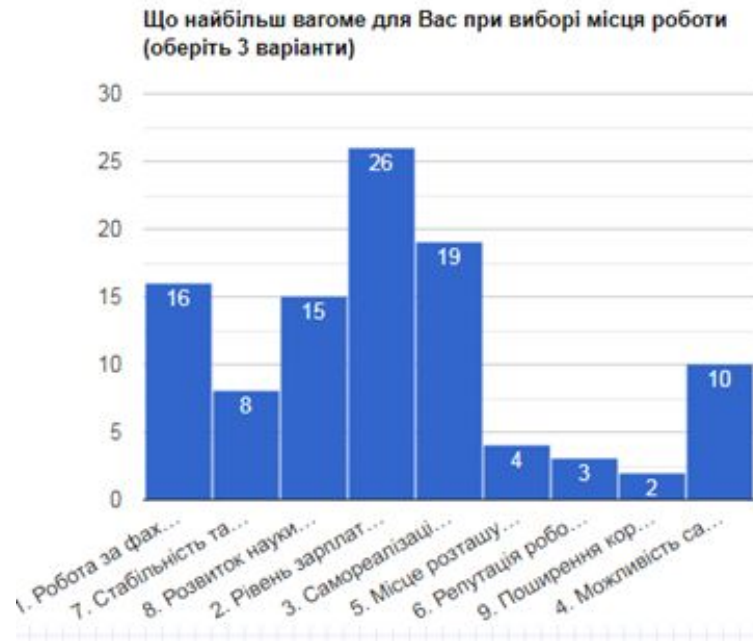
Робота за фахом, професійні обов'язки та задачі, впровадження набутих знань	Стабільність та престиж компанії	Розвиток науки та інтелектуальна праця	Рівень зарплатні, соціальний захист	Самореалізація, корпоративне навчання та можливість кар'єрного росту	Місце розташування та графік роботи	Репутація роботодавця	Поширення корисних зв'язків	Можливість самостійної наукової роботи
16	8	15	26	19	4	3	2	10

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



Треба визначити той факт, що в сучасних умовах наростання конкуренції в професійному середовищі змінюються мотиви навчання молодих людей в аспірантурі. З'ясовано, що 25,2 % аспірантів серед зовнішніх чинників успіху найбільш вагомими вважають матеріальну забезпеченість (рівень зарплатні) та соціальний захист. Для порівняння, при опитуванні випускників магістрів цей показник склав 74% 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» (18,4 %) та «робота за фахом, професійні обов'язки та задачі, впровадження набутих знань» - 15,5%. 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 тяготіють до фундаментальних досліджень і, як правило, вже мають досить успішну роботу та особистий кар'єрний план.

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



14,6 % 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» -9,7% опитаних і «стабільність та престиж компанії» - 7,8%, 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.

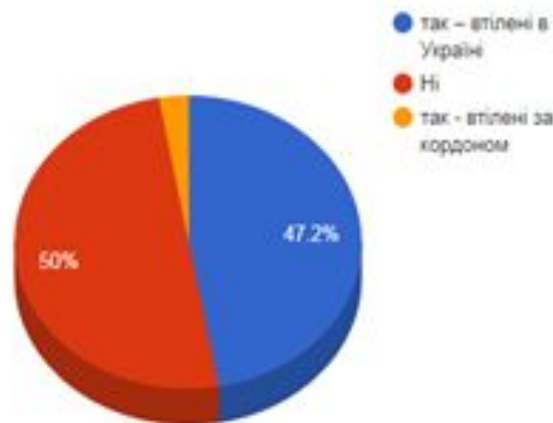


Таким чином, можна зробити висновки, що хоча ключовим чинником в пошуку роботи є грошова компенсація, вимоги науковців до місця роботи та їх кар'єрні прагнення мотивують аспірантів найбільше, тоді як престижність кар'єри, набуття корисних зв'язків не головні зовсім або лише частково.

Чи були реалізовані Ваші, або за Вашою участю проєкти?

так – втілені в Україні	Ні	так - втілені за кордоном
17	18	1

Чи були реалізовані Ваші, або за Вашою участю проєкти?



Згідно звіту про роботу університету за 2020 рік, суттєвими чинниками, котрі стримують інноваційний процес у ДДТУ, є відсутність належного фінансового забезпечення інноваційної діяльності, а також занепад стимулювання в науці взагалі. Оскільки немає належного бюджетного фінансування фундаментальних наукових досліджень і здійснюється воно у мізерних обсягах, то, відповідно, відсутні й належні умови до впровадження новітніх технологій і продуктів безпосередньо у виробництво. Тому, на жаль, відносно мало нових впроваджених проєктів. Разом з тим, деякі винаходи і розробки знайшли своє місце в практичній площині. Серед партнерів університету є компанії місцевого, обласного, республіканського та світового рівня: ТОВ «МЕТІНВЕСТ-РЕСУРС»; ПрАТ «ЮЖКОКС»; ПАТ «ДМК»; ТОВ «Вартус-Трейд»; ТОВ «Фірма ЕІЙС ЛТД»; ТОВ «АВАЛОН».

Чи працювали Ви коли-небудь під час навчання?

Так працював(ла)	Працюю час від часу	Ніколи не працював(ла)
26	6	4



Для розуміння загальної ситуації з працевлаштуванням серед аспірантів ДДТУ варто зазначити, що абсолютна більшість респондентів суміщала навчання з роботою 72,2%. 16,7% працювали час від часу. 11,1% 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
14	16	3

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



Більшість з тих, хто суміщає навчання з роботою, працюють на роботі, яка частково співпадає 48,5 % з набутою спеціальністю; 42,4% - а це відносно великий показник - працюють за фахом. І тільки 9,1% 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 вірне 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 ДДТУ працювати за спеціальністю?

Обов'язково працюватиму за спеціальністю	Не визначився	Маю намір працювати за спеціальністю, але не впевнений, що знайду роботу
18	6	10

Чи збираєтесь Ви після закінчення аспірантури ДДТУ працювати за спеціальністю?



Після навчання і захисту дисертаційних робіт, переважна більшість аспірантів - 52,9% 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 29,4% мають намір працювати за спеціальністю, але не впевнені, що знайдуть роботу. Але, для тих 17,6%, 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 за своєю 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 в ДДУ спеціальністю ?

Відсутність вакансій	Спеціальність не є високооплачуваною	Відсутність навичок і компетентностей, потрібних для проходження співбесіди
17	12	5

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



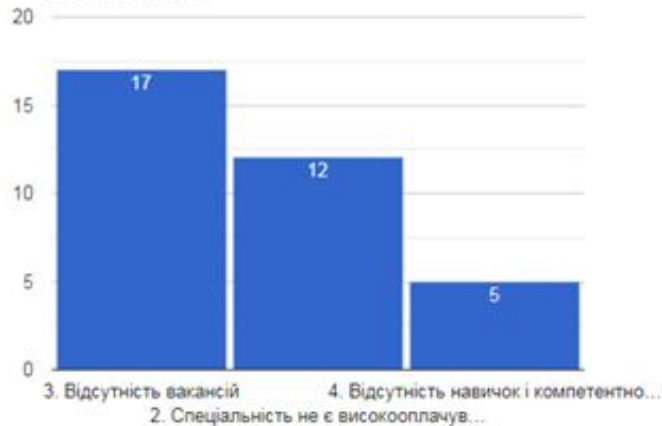
Серед основних бар'єрів, що істотно негативно впливають на майбутнє працевлаштування, найвагомішим аспіранти вважають «відсутність вакансій»- 50% половина опитуваних (практично такий же відсоток відповідей надали випускники-магістри 2020 р.).

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 35,3 % 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.

На Вашу думку, які причини можуть завадити Вам працевлаштуватися за отриманою в ДДУ спеціальністю?

Відсутність вакансій	Спеціальність не є високооплачуваною	Відсутність навичок і компетентностей, потрібних для проходження співбесіди
17	12	5

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



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. 14,7 % 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
15	7	12	2

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



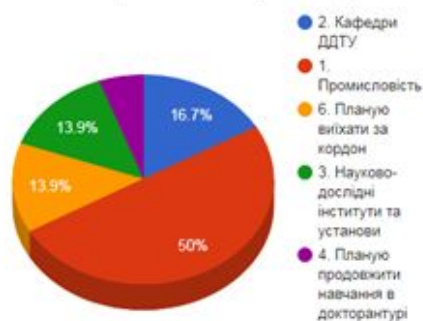
За даними дослідження 41,7% опитаних респондентів впевнені, що знайти бажану роботу скоріше легко, хоча не виключають певних складнощів і шанси збільшуються в тих, які поклалися більше на власну мотивацію під час вибору спеціальності. Доречі, цей показник серед випускників магістрів 2020р. склав 43,2%.

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, 33,3% опитаних наголосили, що знайти роботу за спеціальністю досить легко, що також може підтверджувати свідомість професійного вибору та наявність кар'єрних цілей. 19,4% опитаних – 7 респондентів, 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, на бачення 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

Кафедри ДДТУ	Промисловість	Планую виїхати за кордон	Науково-дослідні інститути та установи	Планую продовжити навчання в докторантурі
6	18	5	5	2

Вкажіть сектор економіки, в якому бажаєте працювати



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. 50% опитаних планують, або вже працюють в промисловості без ідентифікації підприємств. 16,7% опитаних налаштовані працювати на кафедрах ДДТУ; ще 13,9% розраховують на місце роботи в інших науково-дослідних інститутах та установах, стільки ж- 5 аспірантів (13,9%) – планують виїхати за кордон. І тільки 2 аспіранта (5,5%) готові 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.
12	17	6

Яка заробітна плата відповідає Вашим знанням, навичкам та вмінням?



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.

6 аспірантів(17,7%) оцінили свої компетентності на заробітну плату в розмірі 10-15 тис.грн./місяць. Дозволю припущення, є вища за середню у ЗВО. Разом з тим, 48,6% з усіх опитаних вважають, що гідні заробляти від 15 до 20 тис.грн., ця зарплатня а 34,3% - понад 20тис.грн. Разом з тим, не варто керуватися грошима як ключовим чинником, оскільки, крім зовнішньої, людина може мати внутрішню мотивацію.

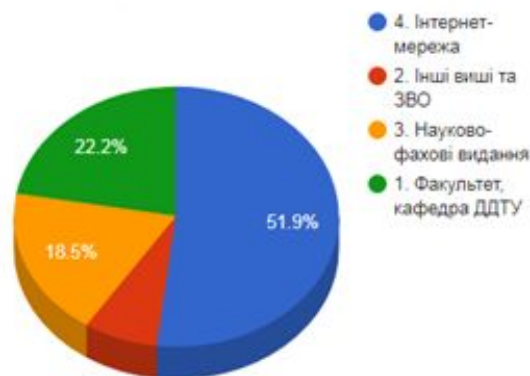
Це може означати, що матеріальні цінності не є визначальними для здобувача-аспіранта при прийнятті рішення, чи займатись наукою, але, з іншого боку, низька заробітна плата може відлякувати молодих науковців, адже, окрім амбіцій та покликання, людина змушена обирати те, що найбільше задовольнить її потреби. 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
28	4	10	12

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



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

Тому використання ресурсу «інтернет» є найефективнішим для пошуку вакансій з працевлаштування - це визнано 51,9% опитуваних. Разом з тим, достатньо дієвою допомогою в цьому питанні є пропозиції кафедр чи інформація з факультетів – 22,2%. 18,5% 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
22	1	5	8

На яку підтримку в питанні працевлаштування Ви очікуєте від ДДТУ?



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 -22%. За результатами дослідження, одна людина налаштована на особисте працевлаштування на підставі резюме. 13,9% респондентів мають намір скористатися або поточним місцем роботи, або розраховують на більш вдалу пропозицію після закінчення навчання.

КОРОТКІ ПІДСУМКИ

**Презентації 2 –го етапу другої хвилі соціологічного дослідження про визначення думки здобувачів вищої освіти третього науково-освітнього рівня щодо перспектив майбутнього працевлаштування згідно отриманих навичок та компетентностей в ДДТУ
«ПРОФЕСІЙНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ОЧІКУВАННЯ АСПІРАНТІВ ДДТУ 2021р.»**

Таким чином, існує цілий пул проблем, які стоять перед молодими вченими України. Найбільш гострі з них можна згрупувати у три блоки: 1. Відтік кадрів з науки (braindrain); 2. Недостатнє інноваційне співробітництво науки та бізнесу; 3. Недостатність популяризації науки та низький рівень престижності професії науковця.

Існування цих проблем обумовлено не лише недостатнім фінансуванням науки, хоча, безумовно, економічний фактор є одним з основних. Недосконалість законодавства (в першу чергу що стосується мобільності науковців), вимог до захисту дисертацій, брак дослідницької інфраструктури та витратних матеріалів, відсутність можливості кар'єрного зростання, слабка взаємодія з бізнесом, відсутність державної політики, направленої на підтримку популяризації науки та низька інших факторів призводить до того, що молоді науковці змушені виїздити за кордон, або й залишати науку.

Виправлення ситуації, що склалася с молодими вченими потребує системного підходу та тісно пов'язане з вирішенням нагальних проблем розвитку у сфері науки, технологій, освіти та інновацій України. Для цього необхідна як активна участь держави, керівництва Національної і галузевих академій наук, так і залучення бізнесу, зацікавлених громадських організацій та об'єднань.

Підсумки

- ❑ 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.
- ❑ 86,7% 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'язується з основними науково-дослідними роботами, що виконуються на кафедрах ЗВО, з їх профілем, кваліфікацією та компетентністю.
- ❑ Трудомісткість експериментальної частини визнають як головну складність в написанні дисертації – 71%, 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.

Підсумки

- ❑ Головними навичками (soft skills), якими вони оволоділи, 22,1% 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 (29,9%) 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, і

Підсумки

- ❑ 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, будівництва 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.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

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.

1.Проводити кожні п'ять років моніторинг працевлаштування аспірантів ДДТУ, який повинен складатися з таких напрямків аналізу:

- Аналіз статистики зайнятості аспірантів;
- Аналіз професійних траєкторій випускників ВНЗ;
- Дослідження ролі роботодавців у працевлаштуванні аспірантів ДДТУ;
- Аналіз професійних стратегій аспірантів
- Аналіз допомоги ДДТУ у працевлаштуванні випускників.

2.Розробити план заходів щодо популяризації науки та роз'яснення про суть «пост-магістерського» навчання та його переваги.

3.Сприяти створенню якісного середовища для обговорення результатів дослідження. Здобувачі повинні мати можливість активно обговорювати результати своїх досліджень не лише з науковим керівником, але з колегами, які працюють над схожими науковими проблемами.

4.Для прийняття управлінських рішень з питань оновлення освітніх програм використовувати не лише анкетування,а й очні зустрічі, обговорення,семінари та запрошувати аспірантів на засідання кафедр. Системно проводити різноманітні конференції, семінари, колоквіуми по тематиці дисертацій.

5.Адаптувати студентів до умов ринку праці, надавати їм об'єктивну інформацію про актуальні вакансії та рівень оплати праці у відповідній галузі.

6.Доповнити анкети для аспірантів наступними питаннями: доля фрилансів серед працюючих зво; рівень прагнення до побудови особистого бізнесу.

7.Провести 2-ий етап дослідження.