

building the interaction between individuals and groups. A number of age restrictions is formed, allowing to organize, to structure social relations, the behavior of individuals, and thereby the strict frames of playing the age roles are created.

The interdependence of the age expectations and stereotypes prevalent in the society, their influence on the age categories, which are socially constructed project consisting of rules, laws, principles, norms and values is outlined. It is stated that the nature of expectations with respect to the age characteristics and models of behavior of different age groups, resting on the existing age stereotypes can lead to negative consequences both in relation to individuals and to the society in the whole.

Expectations simplify the interaction between the age groups, form socially acceptable age-related patterns of behavior for each age category. But they also can have a negative impact on the psychological state, age-role behavior of individuals and groups. In this regard, there is a need for more detailed study of the age expectations in the sociological context.

Keywords: social expectations, age expectations, age, imagination, interaction, stereotype.



УДК 316.47:37.063(477)

В. В. Кузьмін

СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЙ МОЛОДІ, ЯКА НАВЧАЄТЬСЯ

Досліджено соціальні чинники сприяння розвитку кар'єрних стратегій молоді, яка навчається, у фокусі її професіоналізації в ВНЗ України; класифіковано молодь, яка перебуває на етапі навчання та випуску, на різні соціальні спільності на основі навчання, соціалізаційного і професіоналізаційного досвіду та кар'єрних траєкторій; здійснено спробу моделювати і класифікувати кар'єрні стратегії молоді, що визначають рівень їх особистісної активності на різних рівнях системи сприяння розвитку кар'єри.

Ключові слова: кар'єра, соціалізація, студент-випускник, ВНЗ, сприяння.

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку соціально-економічних перетворень в Україні у світлі поглиблення кризових явищ у вітчизняній економіці та воєнно-політичної нестабільності у найбільш економічно активних східних регіонах нашої країни все більшої актуальності набуває проблема працевлаштування студентської молоді та допомога майбутнім фахівцям ВНЗ у побудові кар'єри.

Постановка проблеми. Не викликає жодних сумнівів те, що ситуація, яка склалася на сучасному ринку праці, в значній мірі викликає різні побоювання не тільки у фахівців-випускників, а й у професіоналів зі значним досвідом роботи в різноманітних сферах.

Терміни «сприяння побудові кар'єри молоді», «професіоналізація» ще не достатньо оформились в інституті зайнятості, спеціалізованих

служб у соціальній роботі, та поступово набувають все більшого поширення серед названих державних структур, місцевого самоврядування, приватних агенцій з підбору персоналу. За радянської доби набули реального поширення професійна орієнтація незайнятого населення, проте зі зміною інституту зайнятості деформувалися і професійна орієнтація, в т. ч. і в мережі шкільної освіти. Відповідно до цього специфічні соціальні проблеми молоді змушують актуалізувати мотиви щодо необхідності формування змістовних соціальних технологій, які здатні справити вплив на вирішення профорієнтаційних проблем.

Сприяння побудові кар'єри молоді як новий напрям для професійної діяльності в Україні з'явився зовсім недавно. За цей короткий період досягнуто позитивних зрушень у підготовці фахівців Інститутом підготовки кадрів державної служби зайнятості України, вишами, що випускають управителів персоналу, соціальних працівників для сфери зайнятості; створено державну службу зайнятості, систему соціальних служб для дітей, молоді та сім'ї; завдяки підтримці міжнародних організацій розвинуто мережу недержавних організацій, які надають соціальні послуги різним групам та спільнотам, у т. ч. з числа молоді [1].

Сприяння побудові кар'єри молоді розглядається нами як діяльність, спрямована на підвищення економічної активності молоді, профорієнтаційне тестування, розвиток мотивів, підбір вакансій відповідно до здібностей та фахових компетенцій молоді тощо. Отож наявність розвинутої системи державної служби зайнятості є важливим показником соціально-економічного розвитку держави.

На відомчому рівні ще не достатньо сформовано концепцію та відповідну систему сприяння побудові кар'єри молоді. Її необхідність тільки починають усвідомлювати; з'явилися перші вітчизняні моделі сприяння як соціально-технологічного виду діяльності. Недостатньо є забезпеченість науково обґрунтованими рекомендаціями, методичними розробками практичної роботи зі студентами у ВНЗ [2–4]. Ще гостріше постала проблема підготовки кадрів до результативної роботи з професіоналізації молоді, метою якої є активна подальша участь молоді у розбудові суспільства, її професійна компетентність і громадянська позиція тощо. Узагальнення і вивчення досвіду більш економічно розвинених зарубіжних країн, де упродовж тривалого часу накопичувався досвід, існують певні традиції, досягнення в соціальній сфері, і його творче застосування сприятимуть вирішенню важливих завдань з реформування системи вищої освіти, сприяння розвитку молоді. Результативність роботи з професіоналізації молоді розглядається у вітчизняній соціології як процес становлення і розвитку професіоналізму молоді [5, с. 88].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема побудови кар'єри не є достатньо дослідженою в сучасній українській соціології.

Проте її дослідженню присвячені роботи О. Куценко, С. Макеєва, Б. Нагорного. Різні аспекти життєдіяльності, розвитку людини в суспільстві, кар'єра розглядаються у роботах К. Алексенцевої-Тімченко, Є. Головахи, Г. Іванченко, О. Комозіна, В. Оссовського, В. Подшивалкіної, М. Лукашевича, Ю. Резніка, А. Сохань.

Метою нашої статті є дослідження соціальних вимірів сприяння побудові кар'єри молоді у фокусі їх професіоналізації в ВНЗ України.

Постановка завдань. Дослідження соціальних вимірів сприяння побудові кар'єри молоді у фокусі їх професіоналізації в ВНЗ України потребує вирішення певних завдань:

- на основі включених спостережень визначити виміри соціальних проблем побудови кар'єри випускниками українських ВНЗ та можливими агентами інституціонального впливу;
- класифікувати молодь, яка випускається, на різні соціальні спільності на основі їх академічного навчання, соціалізаційного і професіоналізаційного досвіду та кар'єрних траєкторій;
- здійснити спробу моделювати та класифікувати кар'єрні стратегії випускників, що визначають рівень їх особистісної активності на різних рівнях системи сприяння розвитку кар'єри (макро-, мезо- та мікрорівні).

Виклад основного матеріалу. Аналіз вказаних вище наукових праць дає підстави для висновку щодо накопиченого в теорії і практиці роботи з розвитку кар'єри випускників оригінального і досить ефективного теоретичного і практичного досвіду соціальної, психологічної, професійної та економічної підтримки студентів, їхньої успішної адаптації до умов університетського соціально-виховного середовища. Осмислення і належна оцінка цього досвіду, впровадження окремих його елементів у ВНЗ України сприятиме розвитку нових науково-педагогічних підходів до вирішення проблем професійного, соціального й особистісного становлення молоді.

Постійні зміни у сучасному українському суспільстві не встигають за наявними здобутками української соціології, а тому дослідження нами соціальних вимірів сприяння побудові кар'єри молоді у фокусі їх професіоналізації в ВНЗ України є актуальним та залишає місце для наукових пошуків інших авторів.

У соціальних практиках часто можна чути про те, що випускнику вищого чи середнього навчального закладу важко працевлаштуватися на роботу за фахом – скрізь вимагають досвіду практичної роботи, який має бути, як правило, не менше трьох років.

Загальноприйнято вважати, що кар'єра випускника починається в момент закінчення навчання у ВНЗ. Проте ця думка, на наш погляд, є хибною. Адже цей важливий момент наступає набагато раніше – під час вибору професії, тобто на етапі професійного орієнтування незайнятого населення. Як відомо, на вибір подальшої професійної діяльності впливає цілий ряд соціальних, психологічних,

економічних факторів. Автор цієї статті з 2012 по 2014 роки працював керівником центру сприяння працевлаштуванню студентів та випускників Запорізького національного технічного університету. Численні авторські включені спостереження за практикою рекрутування абітурієнтів до ВНЗ свідчать, що абітурієнти, вибираючи спеціальність (фах), за якою вони будуть навчатися, орієнтуються в основному на думку батьків і друзів, на знаходження ВНЗ, вартість навчання, престижність спеціальності тощо. При цьому другорядними, як правило, залишаються такі важливі аспекти, як можливість самореалізації у подальшій професійній діяльності, затребуваність обраної спеціальності (фаху). Водночас сьогодні має місце перенасичення ринку праці фахівцями певних спеціальностей, яке викликане, з одного боку, інерційністю системи вищої освіти, а з іншого, – високою динамічністю соціально-економічних процесів.

Однак усвідомленість вибору професії майбутнім молодим фахівцем ще не гарантує успішності його власної кар'єри. Конкурентоспроможність випускника визначається якістю його підготовки у ВНЗ, а саме практико-орієнтованим навчанням і розвитком особистісної готовності до майбутньої професійної діяльності.

Вивчення думки роботодавців про якість випускників ВНЗ показало, що підприємства та організації сьогодні відчувають потребу в молодих фахівцях, які б адекватно оцінювали як свої кар'єрні можливості, так і можливості сучасних підприємств та установ, були готові почати кар'єру з нижчих щаблів, а також відрізнялися мобільністю, адаптивністю і здатністю швидко адаптивно перенавчатись. Важливою якістю, з точки зору роботодавця, є клієнтоорієнтованість молодих фахівців, під якою розуміється підпорядкування своїх інтересів інтересам клієнта як на рівні свідомості, так і на рівні щоденної поведінки.

Тим часом сучасні молоді фахівці мають ряд характерних особливостей, серед яких часто спостерігається підвищена амбітність: установка ВНЗ «готувати лідерів» інколи виявляється в неадекватній самооцінці, завищених домаганнях випускників, необґрунтованих і нереалістичних очікуваннях на початку кар'єрного шляху.

Ситуація на сучасному ринку праці така, що випускнику мало мати відмінні оцінки з предметів, навіть незначний досвід роботи й організаторські здібності можуть виявитися вирішальними критеріями під час прийняття кінцевого рішення про прийом на роботу. Працедавець відзначають як негативні риси молодих фахівців відсутність первинного трудового досвіду, досить низько оцінюють їх готовність вирішувати конкретні практичні завдання і брати на себе відповідальність за свої рішення. Зайва науковість і теоретизування вищої сучасної освіти, її спрямованість призводять до певного протиріччя – виникнення невідповідності між достатньою теоретичною

підготовкою та малим (або повністю відсутнім) досвідом реальної трудової діяльності випускника ВНЗ.

Практичний досвід показує, що підвищення практичної спрямованості навчання може бути досягнуто як традиційним шляхом – у результаті проведення практичних занять студентів в умовах реального діючого виробництва, запрошення для викладання не лише викладчанів-предметників, а й фахівців-практиків, виконання курсових і дипломних робіт за конкретними замовленнями підприємств, організацій і фірм, так і сучасними формами роботи – організацією проектної діяльності та розвитком приватного бізнесу, суміщенням навчання у ВНЗ з роботою за обраною спеціальністю.

В сучасних умовах вважається, що показником ефективності роботи у ВНЗ є технології навчально-виховної діяльності, а не кінцевий результат, яким можна вважати навіть не сам факт працевлаштування випускника, а рівень його заробітної платні після проходження випробувального терміну. Та все ж першим кроком успішної кар'єри молодого спеціаліста є його працевлаштування.

Власні спостереження автора також вказують на те, що серед усіх студентів яскраво виділяються чотири окремі спільності. Перша спільність включає «кращих випускників», які становлять гордість ВНЗ, мають розвинені ділові й особистісні якості, і, як правило, до моменту закінчення ВНЗ вони вже володіють малим приватним бізнесом або мають кілька актуальних пропозицій від різних роботодавців. Кількість таких випускників не перевищує 15 % від усього загалу випускників, також вони є свого роду орієнтиром для інших студентів.

Наступна спільність – «кар'єристи», тобто випускники, які націлені на успіх у професійній діяльності, мають власний трудовий досвід і позитивну практику працевлаштування. До цієї категорії можна віднести близько 40 % випускників.

Третю спільність (орієнтовно 30 %) складають студенти, не здатні до розвитку своєї кар'єри, так звані «дезадаптанти». Ці випускники, як правило, не готові докладати зусиль для пошуку роботи та несаможиттєві в прийнятті власних рішень, у працевлаштуванні в цілому.

І, нарешті, до останньої спільності (орієнтовно 15 %) входять немотивовані студенти з невизначеними планами професійного зростання.

Таким чином, у половини випускників існує певний конфлікт між бажанням працювати за отриманою спеціальністю і ступенем готовності реалізувати таке бажання. Багато випускників хочуть отримати роботу за фахом, але своєю пасивністю нічого не роблять для цього. Можливими причинами є те, що вони взагалі не планують працювати в цій сфері, пасивно чекають, коли роботодавці самі звернуть на них увагу.

Водночас понад половину випускників мають виражені кар'єрні стратегії, причому молоді фахівці орієнтуються не лише на розмір заробітної плати, а й на можливість подальшого кар'єрного зростання в компанії.

Якщо здійснити спробу моделювати кар'єрні стратегії випускників, що визначають рівень їхньої особистісної активності, то класифікувати їх пропонуємо таким чином:

– індивідуально-кар'єрна стратегічна модель веління, для якої характерне прагнення домогтись особистого успіху в житті. Випускники, які обрали таку модель кар'єрної стратегії, як правило, одночасно навчаються і працюють. Вони знають, що власному успіху вони мають завдячувати лише собі, їм ніхто нічого не винен, і намагаються досягати всього самостійно. У таких молодих, активних та ініціативних зацікавлені багато компаній;

– невизначена стратегічна модель веління, характерна для молодих людей, які не визначилися щодо власного професійного життя і не усвідомили, чого саме вони бажають, часом не зовсім адекватно оцінюють свої можливості. Роботодавці зазвичай втрачають інтерес до тих пошукачів, які під час співбесіди необґрунтовано завищують свої вимоги до шуканої роботи або готові розглядати пропозиції на різні позиції в різних сферах діяльності;

– несамостійна стратегічна модель поведінки, властива випускникам, які у більшості випадків дуже здібні та підготовлені, але не орієнтуються у вимогах сучасного ринку праці, не володіють технологіями пошуку роботи.

ВНЗ може впливати на співвідношення активних і пасивних щодо кар'єри студентів, збільшуючи таким чином число осіб, які реалізували себе у професійній діяльності молодих фахівців.

Професійні та ділові якості молодих випускників можуть по-різному сприйматися потенційними роботодавцями залежно від кадрової стратегії та політики, а також від стадії розвитку тієї чи іншої організації.

На стадії інтенсивного росту і розвитку підприємницької стратегії ведення бізнесу та відкритої кадрової політики відсутність первинних трудових навичок молодих спеціалістів може бути позитивно сприйнята роботодавцями. В таких умовах цінними якостями випускників ВНЗ стають готовність до ризику в інтересах компанії, ініціативність, контактність, вміння ставити завдання і оперативно їх вирішувати.

Також роботодавці можуть виявитися зацікавленими в молодих співробітниках, орієнтованих на «ідеальні» уявлення про майбутню роботу, особливо коли ці уявлення відповідають корпоративній філософії компанії.

Більшість компаній, що знаходяться на стадії стабілізації і досягли певного рівня стійкості в бізнесі, висувають до молодих фахівців

досить жорсткі вимоги: наявність досвіду роботи, професіоналізм, володіння сучасними технологіями, в тому числі інформаційними. Така позиція властива компаніям із закритою кадровою політикою, яким випускник ВНЗ не підходить через відсутність професійного досвіду.

Саме той факт, що молоді працівники характеризуються більш тривалим періодом працездатності, становить інтерес для стабільно функціонуючих організацій з кадровою політикою, в якій важливе місце займають планування та реалізація кар'єри співробітників.

Таким чином, специфічні особливості молодих фахівців незалежно від характеристики розвитку організації дозволяють їм бути потенційно успішними в різних компаніях. Ключовими особливостями для випускника є його власна позиція, а також володіння технологіями пошуку роботи й ефективного працевлаштування. У цьому відношенні ВНЗ може надати реальну допомогу молодому спеціалісту через створення комплексної системи сприяння працевлаштуванню студентів та випускників.

Така система сприяння розвитку кар'єри може включати різні рівні: макрорівень, на якому формується держзамовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, створюються умови для зайнятості молоді та вживаються заходи щодо підготовки робочих місць для молоді; мезорівень (ВНЗ), на якому здійснюється підготовка молоді за спеціальностями, затребуваними на ринку праці; мікрорівень (індивідуальний), де формується професійна і особистісна готовність випускника до професійної діяльності.

Важливими агентами взаємовпливу є підрозділи ВНЗ щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників. Ці підрозділи, з одного боку, виступають посередниками між роботодавцями та майбутніми молодими спеціалістами, а з іншого, – реалізують власні програми організаційної взаємодії щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників [6]. У практичному змістовому наповненні соціотехнологічної компоненти діяльності підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів та випускників позитивно зарекомендували себе такі форми роботи, як: ведення реєстру даних студентів і випускників, вакансій роботодавців; підбір претендентів на актуальні вакансії та організація кадрових співбесід; консультування студентів і випускників з питань працевлаштування та складання резюме; проведення «Ярмарок вакансій» та «Днів кар'єри»; організація круглих столів з роботодавцями щодо проблем працевлаштування випускників; запровадження стажувань для студентів старших курсів навчання та випускників; оновлення інформаційного сайту підрозділу університету щодо сприяння працевлаштуванню.

Найбільш ефективною формою діяльності щодо сприяння працевлаштуванню є введення для випускників усіх спеціальностей ВНЗ спеціального курсу «Чинники успішного працевлаштування за

фахом», – метою якого виступає формування знань, умінь та особистісної готовності до дій, що сприяє досягненню успіху в працевлаштуванні і професійній кар'єрі.

Серед основних умінь найбільш важливими в контексті побудови кар'єри є вміння: застосовувати практичні навички з отримання першого робочого місця випускниками (пошук роботи; складання резюме, техніка спілкування з роботодавцями по телефону; написання листів до роботодавців; техніка співбесіди (інтерв'ю) з роботодавцями); готуватись до першого робочого дня; застосовувати у практичній діяльності основи законодавства України про працю [7].

Як засіб підвищення кваліфікації випускників та співробітників підрозділів сприяння працевлаштуванню можна відмітити проведення та запрошення до дискусій у профільних щорічних конференціях «Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» (м. Донецьк), міжнародній науково-практичній конференції «Державна політика у сфері сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ» (м. Хабаровськ), можливість публікування власних статей і знайомства з цікавими науковими працями в українському фаховому науково-виробничому інформаційному виданні «Ринок праці та зайнятість населення» Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ) тощо.

Висновки. Дослідження соціальних вимірів сприяння побудові кар'єри молоді у фокусі їх професіоналізації в ВНЗ України дозволило вирішити поставлені завдання. На основі включених спостережень, проведених нами, визначено виміри соціальних проблем побудови кар'єри випускниками українських ВНЗ та можливими агентами інституціонального впливу. Класифіковано випускників на різні соціальні спільноти на основі їх академічного навчання, соціалізаційного і професіоналізаційного досвіду та кар'єрних траєкторій.

Здійснено спробу моделювання та класифіковано кар'єрні стратегії випускників, що визначають рівень їх особистісної активності на різних рівнях системи сприяння розвитку кар'єри. Так, система сприяння розвитку кар'єри включає на макрорівні формування держзамовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, створюються умови для зайнятості молоді та вживаються заходи щодо підготовки робочих місць для молоді; на мезорівні здійснюється підготовка молоді за спеціальностями, затребуваними на ринку праці; на мікрорівні формується професійна та особистісна готовність випускника до професійної діяльності.

У статті встановлено, що відсутність корисних пропозицій від основного макроагента професіоналізації молоді – профільного міністерства освіти і науки – призводить до необхідності накопичення та узагальнення досвіду кожного окремого ВНЗ та використання саме цього досвіду в роботі з метою становлення майбутніх професіоналів. Якісна сторона такого сприяння побудові кар'єри молоді у фокусі їх професіоналізації в ВНЗ України може суттєво відрізнятись на

кожному регіональному чи відомчому рівні, а тому вкрай необхідна координація зусиль всіх зацікавлених сторін у створенні типових документів, рекомендацій та посібників, умов для підтримки учнівської та студентської молоді в їх кар'єрних прагненнях.

Список використаних джерел: 1. Кузьмін В. В. Генеза державної політики розвитку кар'єри студентської молоді на вузівському рівні / В. В. Кузьмін // Перспективи. – 2013. – Вип. 4 (58). – С. 51–56. 2. Інформаційний путівник для студентів та випускників вищих навчальних закладів з питань працевлаштування / підгот.: А. В. Іванченко, А. В. Катаєва, В. В. Кузьмін. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2013. – 92 с. 3. Система «Випускник» у Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна: концепція, методика, технологія діяльності / за ред. В. С. Бакірова, В. Л. Арбеніної. – Харків : Вид-во ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2004. – 56 с. 4. Сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю : метод. посіб. для центрів зайнятості / упоряд. Фокас Л. М., Маршала Д. Ю. – Харків : СІМ, 2011. – 262 с. 5. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В. Л. Погрібна. – Київ : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2008. – 336 с. 6. Типове положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників : затв. наказом М-ва освіти і науки, молоді та спорту України від 27 квіт. 2011 р. № 404 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11>. 7. Конспект лекцій з дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» для студентів 5 курсу денної форми навчання спеціальності 8.13010201 «Соціальна робота» / уклад. В. В. Кузьмін. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2014. – 90 с.

Надійшла до редколегії 21.04.2015



Кузьмін В. В. Социальные факторы содействия развитию карьерных стратегий обучающейся молодежи

Исследованы социальные факторы содействия развитию карьерных стратегий молодежи, которая учится, в фокусе их профессионализации в вузах Украины; классифицирована молодежь, которая находится на этапе обучения и выпуска, на различные социальные общности на основе таких критериев: обучения, социализационного и профессионализационного опыта, карьерных траекторий; предпринята попытка моделировать и классифицировать карьерные стратегии молодежи, определяющие уровень их личной активности на разных уровнях системы содействия развитию карьеры.

Ключевые слова: карьера, социализация, студент-выпускник, вуз, содействие.

Kuzmin V. V. Social factors promoting the development of career strategies of youth that is being trained

Social factors promoting the development of career strategies of young people, who are studying are studied in the focus of their professionalization at Universities of Ukraine.

On the basis of listed observations the author has defined the dimensions of social problems of career building by the graduates of Ukrainian Universities and potential agents of institutional influence. The author has classified the graduates into various social communities based on their academic learning, socialization and professional experience and career trajectories.

An attempt to model and classify the graduates' career strategies that determine the level of their personal activity at various levels of the system of promoting career development was made. Thus, the system of promoting career development includes the formation of the state order for training specialists with higher education at the macro level; the conditions for youth employment are created, the measures to prepare jobs for young people are realized; youth training in specialties demanded at the labor market is realized at the meso level; professional and personal readiness to professional activity of a graduate student is formed at the micro level.

Keywords: career, socialization, graduate student, higher educational establishment, promotion.



УДК 316.645.2

Н. О. Ляшенко,

Г.-М. М. Саппа

ПРОФЕСІЙНІ УСТАНОВКИ ВИПУСКНИКІВ ІНЖЕНЕРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Розглянуто результати соціологічного дослідження професійних установок випускників інженерних спеціальностей. Дослідження саме професійних установок як внутрішнього, активного компонента професійної свідомості допоможе прогнозувати професійну активність як втілення внутрішньої готовності до обрання професійної діяльності за отриманим фахом. Доведено, що професійні установки формуються під впливом мотивів отримання професії, прагнень одержати додаткові знання за фахом, намірами працювати за фахом, оцінкою рівня власної професійної підготовки, виявлено проблеми, що заважають професійній підготовці інженерів і їх роботи за отриманою спеціальністю.

Ключові слова: установки, професійні установки, випускники інженерних спеціальностей.

Постановка проблеми. У житті сучасного суспільства інженерна діяльність відіграє дедалі зростаючу роль. Технічні університети готують цілу армію інженерів різних профілів для галузей економіки нашого суспільства. Незважаючи на попит випускників інженерних спеціальностей, проблема їх працевлаштування є дуже актуальною. Дослідження виявляють, що існує розрив вимог випускників вищих навчальних закладів до характеру, умов роботи і оплати їх праці та наявними вільними робочими місцями, які їм пропонуються роботодавцями; існують диспропорції в обсязі підготовки вузами різних фахівців інженерного профілю та реальною потребою економіки