

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ И МНЕНИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К ДОСТИЖЕНИЮ УСПЕХА И ВЫБОРУ МЕСТА ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

Исмаилов Р.Р.

научный руководитель: канд. экон. наук Разнова Н.В.

Сибирский федеральный университет

В настоящее время эволюция современного общества сопряжена с активным развитием производства, информационно-технологических процессов, ростом экономических отношений. В таких условиях для повышения уровня своей эффективности каждая организация должна быстро и точно реагировать на данные изменения внешней среды, что в свою очередь требует от организации профессионализма, мобильности и оперативности её персонала. Особую значимость приобретает вопрос закрепления в организации молодых специалистов, выпускников учреждений профессионального образования всех уровней. [1]

Особенностью этой категории персонала является то, что она в большей степени обладает такими качествами, как мобильность, стрессоустойчивость, обучаемость, и к тому же полна идей и готова к нововведениям. Стоит отметить, что актуальность набора молодых сотрудников в определенной степени связана не только с проблемой «старения» персонала, но инновационной направленностью современного этапа развития экономики России, ростом динамичности внешней среды и др. [1]

В системе управления современных компаний, для привлечения и удержания молодых специалистов в организации особого внимания должны заслуживать вопросы мотивации трудовой деятельности молодых специалистов, планирования их карьеры, а также наставничества для повышения эффективности процесса адаптации молодежи в трудовой и производственной среде организаций. Немаловажен и факт того, что несоответствие требований работодателей и условий труда компетенциям и потребностям выпускников вузов в современном бизнесе во многом обусловлен отсутствием комплексного подхода к анализу различных аспектов трудовой мотивации выпускников высших учебных заведений, потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности молодых людей.

Отметим, что под мотивацией труда понимается стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. [2]

Целью данной работы является исследование мотивационных предпочтений и их изменения по мере приближения к защите выпускных квалификационных работ, осознанию приближения срока трудоустройства будущих молодых специалистов, а именно, выпускников высших учебных заведений.

В выборку для исследования мотивационных предпочтений входили, студенты проходящие подготовку на начальных курсах (1-3 курсы), так и будущие выпускники 2014 года Института экономики и управления бизнес-процессами СФУ, обучающиеся по направлению (специальности) «Менеджмент» и «Экономика». В исследовании приняли участие 130 студентов, ответивших на вопросы предложенной анкеты.

На начальном этапе исследования респондентам было предложено выбрать наиболее значимую в настоящий момент для них группу мотиваторов: нематериальные или материальные (Рисунок 1).

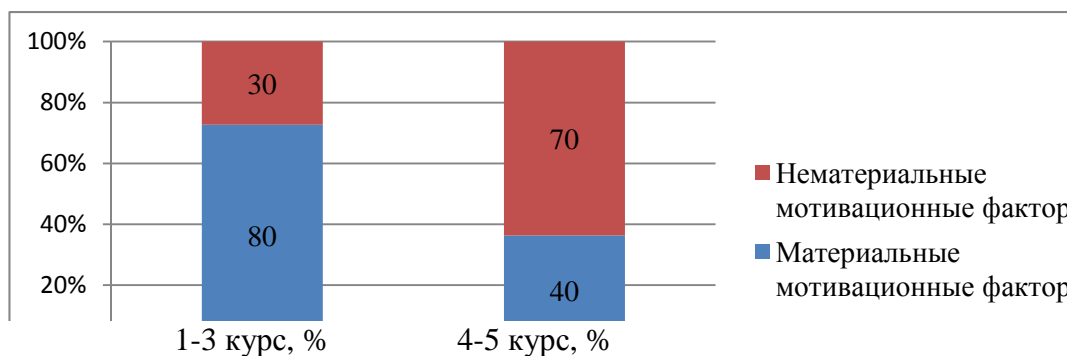


Рисунок 1 - Структура ответов респондентов на вопрос: «Какая группа мотивационных факторов наиболее значима для Вас при выборе места трудоустройства?», %

Из материалов на рисунке 1, видно, что для большинства студентов - выпускников наиболее важными являются нематериальные мотивирующие факторы (70%). Студентов же начальных курсов большее интересует материальная сторона проблемы трудоустройства (80%). В меньшей степени они рассматривают такие вопросы, как например возможность построения карьеры, условия труда и содержательная работа. Даже самый первый вопрос анкеты указал на разницу в значимости мотиваторов у учащихся. Таким образом, даже самые первые результаты исследования показали, что понимание важности монетарной группы меняется по мере понимания важности не денежных факторов для формирования компетенций и условий в процессе построения профессиональной карьеры.

Таким образом, можно признать, что молодые специалисты в период завершения своей учебной деятельности формируют объективное видение на процесс трудовой деятельности.

В ходе социологического исследования, респондентам предлагалось оценить важность ряда значимых факторов в производственной среде организаций, которые играют для них первостепенную роль (по 10-ти балльной шкале). Средневзвешенные оценки важности предложенных в оценочной анкете факторов позволяют сделать вывод о том, что расхождение в их приоритетности у будущих молодых специалистов как на младших, так и на старших курсах, практически мало чем отличаются. Заметим, что на протяжении всей учебной деятельности молодых специалистов самыми приоритетными мотивирующими факторами остаются следующие: достойный уровень зарплаты - средневзвешенная оценка 9,6 в обеих группах респондентов, комфортные условия труда и удовлетворенность работой, колеблется от младших к старшим курсам на уровне - 9,3-9,4 баллов.

Вместе с тем, для *первой группы респондентов* (1-3 курс) критерии, обладающие высокой и средней значимостью в большинстве своем – материальные (зарплата, премия, наличие соц. пакета). Это может быть объяснено тем, что молодые специалисты в начале своего обучения ассоциируют престижную работу с высокими источниками доходов, поэтому главным мотиватором к трудовой деятельности выступают деньги.

Что касается *второй группы респондентов* (4-5 курс), то здесь наблюдается более сбалансированная оценка приоритетов мотивирующих факторов с небольшим перевесом в сторону нематериальных мотивирующих факторов: возможность карьерного роста - 9,5; комфортные условия труда и содержательная работа - 9,3; благоприятный психологический климат – 9,3. Отметим, что у 1-ой группы респондентов такой фактор, как «благоприятный климат в коллективе», попал в группу

критериев, обладающие относительно невысокой значимостью (5,3), как и критерий «наличие творческой составляющей в процессе работы» (4,7). У респондентов старших курсов оценки данных критериев гораздо выше, соответственно 7,1 и 6,7 балла. Это может быть объяснено тем, что молодые специалисты к завершению своего обучения формируют более объективные знания о трудовой деятельности, повышают уровень своей компетентности в вопросах трудоустройства. Необходимо отметить, что перечень критериев мотивирующих факторов и уровень мотивации на достижение успеха для каждой профессии может отличаться.

По результатам анализа анкет - 87% респондентов предпочитают иметь постоянную работу в офисе и оборудованное рабочее место, поэтому они готовы отказываясь от предложений с разъездным характером работ. В числе причин для отказа от трудоустройства у студентов старших курсов: непривлекательный уровень заработной платы в размере 8-10 тысяч рублей (45%); отсутствие точной информации об уровне компенсаций (36%) и удаленность работы от дома (28%). Решающими факторами выбора работодателя названы: возможность быстрого карьерного роста и интересные задачи (73%); имя и статус компании (87%); сохранение баланса личной и рабочей жизни (65%); желание получить опыт работы (54%) и финансовая независимость (67%) - основные мотивы при построении карьеры у 77% будущих молодых специалистов. При этом некоторая доля будущих выпускников согласна на работу в условиях гибких форм занятости. Однако большинство всех опрошенных все же предпочитает, предпочитают иметь стационарную и постоянную работу в офисе.

В ходе исследования для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха использовался вопросник Т. Элерса. Результаты оценок по группам респондентов представлены на рисунке 2.

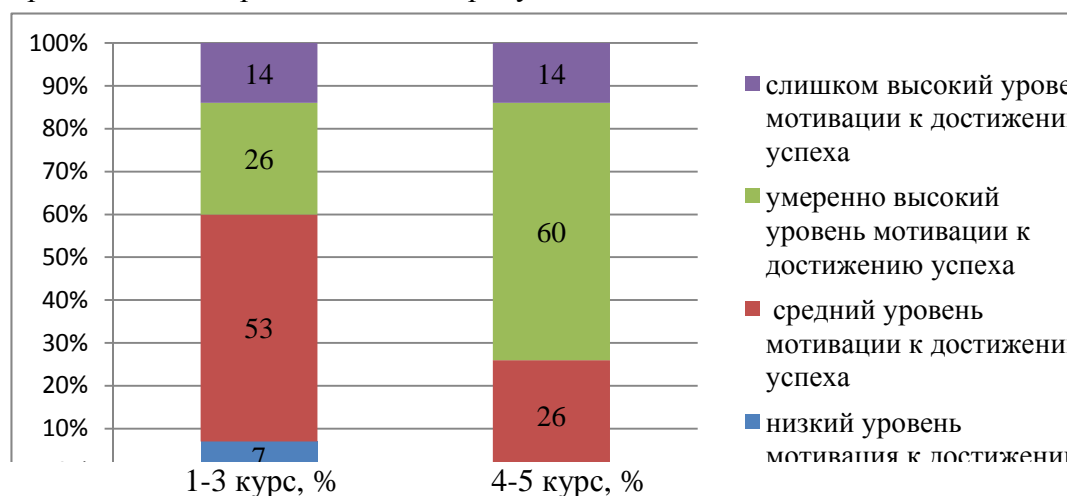


Рисунок 2 - Структура респондентов по критерию «Уровень мотивации к достижению успеха», %

Анализ материалов рисунка 2 позволяет сделать вывод о том, что уровень мотивации к достижению успеха у студентов повышается по мере приближения к окончанию обучения в ВУЗе. При этом большая часть респондентов старшей группы обладает умеренно-высоким уровнем (64%) и средним уровнем (26%) мотивации к достижению. Слишком высокий уровень мотивации имеют порядка 14% студентов – будущих выпускников. В процессе обследования респондентам задавались и другие вопросы, но в рамках настоящей работы ограничивают возможность их публикации.

Целесообразно будет привести результаты работы кадрового холдинга АНКОР, которым в июле 2011 года было проведено исследование положения молодых

специалистов на рынке труда глазами выпускников и студентов ВУЗов.[4] Целью исследования стало выявление взгляда выпускников и студентов ВУЗов на меняющуюся систему образования и получение опыта работы, а также оценка их ожиданий относительно трудоустройства после окончания ВУЗа. Данная работа позволяет понять и выявить актуальные тенденции на рынке труда и увидеть, какими потребностями обладает сегодняшнее молодое поколение.

География исследования по Сибири – Новосибирск, Томск, Новокузнецк, Кемерово, Красноярск и Иркутск. При этом, большинство опрошенных в Сибири (72%) – это девушки, которые заканчивают или недавно закончили ВУЗ. Подавляющий процент среди респондентов имели степень специалиста (81%), при этом, 38% получали образование по экономическим специальностям, 24% специализировались в технических науках и 16% - гуманитарии. Обследование показало, что студенты довольно часто сталкиваются с трудностями при поиске работы, не имея профильного опыта. На вопрос, легко ли сейчас молодому специалисту без опыта найти работу по специальности, 10% опрошенных ответили, что это практически невозможно, 57% считают, что найти работу достаточно сложно, но, тем не менее, это возможно. 33% считают, что работодатели готовы принять на работу специалиста без опыта и обучать его.

Выходя на рынок труда, выпускники довольно долго находятся в поиске работы. Как отметили 39% опрошенных, процесс нахождения работодателя после окончания ВУЗа занимает в среднем от двух месяцев до полугода. Причем 73% опрошенных студентов и выпускников считают, что работодатели не готовы предлагать им те же условия труда (форму занятости, рабочее место, социальный пакет и прочие), что и опытным специалистам. Респонденты отметили, что работодатель предъявляет высокие требования к образованию (ВУЗ, специальность) – 41%. 39% опрошенных считают, что кандидаты подбираются только по личностным характеристикам и потенциалу, и работодатель не предъявляет требований к профессиональной квалификации, он сам обучает сотрудников. На вопрос, позиции какого уровня может предложить работодатель соискателю без опыта работы, только что окончившему ВУЗ, выпускники отметили, что компании готовы брать молодых специалистов на начальные позиции: профессиональные (69%), административные (51%), начальные позиции отделов продаж (49%). [4]

Результаты работы кадрового холдинга АНКОР, подтверждают и результаты анкетирования студентов ИУБПЭ СФУ, указывая, что помимо заработной платы важную роль играют и другие мотивационные моменты при выборе работодателя. 76% респондентов отметили, что возможность обучения и посещение тренингов за счет компании будет мотивировать недавнего студента сделать выбор в пользу конкретного работодателя. Это указывает на стремление молодых специалистов набраться профессионального опыта на первоначальном этапе своей карьеры. Для начинающего специалиста значимым в работе является присутствие грамотного руководителя, так ответили 73% опрошенных. При этом значительное число молодых специалистов (54%) согласились бы учиться за границей, чтобы обосноваться там и найти достойную работу. Вместе с тем 26% опрошенных готовы получить зарубежное образование и вернуться в Россию, а 20% опрошенных не заинтересованы в обучении. [4]

На наш взгляд результаты подобных исследований способны выступать в качестве информационной базы для работодателей при разработке программ и мероприятий, направленных на демонстрацию дальнейших перспектив развития молодого сотрудника, а также на построение будущего, как самой организации, так и работника в частности.

Список использованной литературы:

1. Миляева Л. Н., Волкова Н. В. Методический инструментарий политики для закрепления молодых специалистов на предприятии / Л. Н. Миляева, Н. В. Волкова // Управление развитием персонала . – 2005. – №4. – С. 43-51.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. Практикум : учеб.пособие / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с.
3. Центр управления финансами [Электронный ресурс]: Теории мотивации // Информационный портал «Center-YF». – Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/stat/Teorii-motivacii.php>
4. Социологический опрос кадрового холдинга АНКОР июнь 2011 г. [Электронный ресурс] : Положение молодых специалистов на рынке труда глазами выпускников и студентов ВУЗов // Информационный портал «Свое призвание». – Режим доступа: <http://svoe-prizvanie.ru/articles/32.html>