

ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 331.101.3

И.Х. Багирова

МОТИВАЦИОННЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА¹

В настоящее время компаниям сложно привлекать перспективных молодых специалистов, возникают трудности, связанные с закреплением их в организации и раскрытием их трудового и творческого потенциала. Происходит снижение трудовой активности молодых специалистов, производительности и эффективности их труда. Сегодня уже недостаточно просто привлечь перспективных выпускников вузов, не менее важно удержать ценные кадры, закрепить их в организации. Несоответствие требований работодателей и условий труда компетенциям и потребностям выпускников вузов во многом обусловлено отсутствием комплексного подхода к анализу различных аспектов трудовой мотивации выпускников высших учебных заведений, потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности молодых людей. В статье рассматриваются мотивационные предпочтения выпускников вузов, типология выпускников, а также зарубежный опыт работы со студентами и выпускниками по вопросам трудоустройства.

Ключевые слова: мотивация, выпускники вузов, трудоустройство, работодатели, рынок труда.

На современном этапе социально-экономического развития нашей страны, в условиях отсутствия государственных рычагов стимулирования трудовой деятельности молодых специалистов и низкой производительности труда, в организациях остро встает проблема мотивации трудовой активности выпускников вузов. Поэтому вопросы поиска эффективных методов, способов и направлений работы с молодыми специалистами в процессе трудоустройства и закрепления их в организации являются достаточно актуальными.

Несмотря на то, что кадровая политика многих российских организаций ориентирована на выделение молодых специалистов в особую категорию работников, что характерно в большей степени для крупных компаний, сегодня решение данного вопроса не имеет общепризнанного теоретического и практического обоснования. Как результат, компаниям сложно привлекать перспективных молодых специалистов, возникают трудности, связанные с закреплением их в организации и раскрытием их трудового и творческого потенциала. Происходит снижение трудовой активности молодых специалистов, производительности и эффективности их труда. Так как недостаточно лишь привлечь перспективных выпускников вузов, не менее важно удержать ценные кадры, закрепить их в организации.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности), проект № 13-32-01004.

Несоответствие требований работодателей и условий труда компетенциям и потребностям выпускников вузов во многом обусловлено отсутствием комплексного подхода к анализу различных аспектов трудовой мотивации выпускников высших учебных заведений, потребностей, мотивов и стимулов трудовой деятельности молодых людей. Важным является понимание и того, что потребности и, соответственно, мотивы молодых специалистов в процессе работы в организации трансформируются. Это связано с получением новых профессиональных знаний и навыков, опыта работы. У выпускников высших учебных заведений сформированы мотивы, которые в той или иной степени не совпадают с мотивами и мотиваторами организации. Расхождение мотивов организации и молодых специалистов, проявляющееся в начале деловой карьеры, приводит к противоречиям и недопониманию между молодым специалистом и работодателем. При отсутствии перспектив карьерного роста, условий для самореализации молодой специалист меняет работу. Негативные последствия данного развития очевидны: работодатель теряет инвестиции в виде знаний, информации и т.д., вложенных в работника, а молодой специалист теряет наработанный авторитет в данной компании и лояльность самой компании.

Таким образом, руководству компании необходимо создавать определенные условия и стимулы труда, позволяющие с высокой долей вероятности спрогнозировать дальнейшую трансформацию мотивации молодого специалиста, так как мотивация не остается в неизменном виде. На разных стадиях пребывания в одной и той же должности одни и те же факторы мотивируют по-разному. На мотивацию молодых специалистов значительное влияние оказывают ситуация, рабочая обстановка в организации, длительность выполнения одной и той же, не меняющейся по содержанию, работы. Исследования Э. Шейна выявили в мотивации к работе 5–7-летние интервалы, в течение которых содержание работы должно меняться, если этого не происходит, то мотивация через 5–7 лет снижается [1. С. 159].

В целях изучения мотивационных предпочтений выпускников вузов при выборе будущего места работы нами было проведено исследование «Трудоустройство выпускников Томского государственного университета 2013 г.: стратегии адаптации на рынке труда». В ходе исследования был опрошен 1081 студент выпускных курсов Томского государственного университета. Исследование проводилось методом основного массива, в идеале данное исследование является сплошным (100% от генеральной совокупности), время проведения – октябрь–ноябрь 2012 г. Для выполнения исследовательских задач был использован метод массового опроса, техника – анкетирование, отбор не производился [2].

В табл. 1 представлен рейтинг характеристик будущего места работы, позволяющий оценить степень значимости каждой характеристики для студентов выпускных курсов. Данные в таблице приведены в порядке убывания значимости.

Результаты проведенного исследования позволяют предположить, что на сегодняшний день в структуре мотивационных предпочтений студентов примерно равную выраженность имеют три показателя: возможность карьерного роста, возможность самореализации и высокая заработная плата. Таким обра-

зом, заработная плата не всегда является решающим фактором при выборе будущего места работы, молодые специалисты при поиске «идеального места работы» обращают внимание и на такие нематериальные факторы, как возможность карьерного роста и самореализация. Кроме того, необходимо отметить, что возможность работать по специальности также не является мотивирующим фактором (1,7 балла).

Таблица 1. Рейтинг характеристик будущего места работы, средний балл (чем ближе значение среднего балла характеристики к 1, тем более значимой она является для студентов, чем ближе к 3 – тем менее значимой)

| Место | Характеристика | Средний балл |
|-------|-------------------------------------------------|--------------|
| 1 | Возможность карьерного роста | 1,2 |
| 2 | Возможность самореализации | 1,3 |
| 3 | Высокая заработная плата | 1,3 |
| 4 | Хороший коллектив | 1,4 |
| 5 | Социальные гарантии | 1,6 |
| 6 | Возможность добиться признания и уважения | 1,6 |
| 7 | Удобная организация труда | 1,6 |
| 8 | Возможность завязать полезные связи, знакомства | 1,6 |
| 9 | Возможность приносить пользу обществу | 1,7 |
| 10 | Возможность работать по специальности | 1,7 |
| 11 | Творческий характер деятельности | 1,8 |
| 12 | Престиж профессии | 1,8 |
| 13 | Дополнительное профессиональное обучение | 1,9 |
| 14 | Известное имя компании | 2,3 |
| 15 | Корпоративные мероприятия | 2,3 |

В этом случае наши данные согласуются с результатами, полученными в исследовании 2008 г., проведенном по инициативе регионального центра содействия трудоустройству выпускников, функционирующего на базе Южно-Уральского государственного университета. В исследовании приняли участие 1923 выпускника 13 вузов Челябинской области, а также представители 160 промышленных предприятий региона [3. С. 24]. Так, 73% респондентов заявили о желании получать хорошую базовую заработную плату. Одновременно с этим каждый второй выпускник при выборе будущего места работы ориентируется на четкие пути карьерного роста и ожидает премии за достижение в работе. Каждый третий ждет оплаты сверхурочного времени, технического оснащения рабочего места, финансовой поддержки повышения квалификации, а также хороших дополнительных льгот и привилегий [3. С. 28].

По данным отчета КППМГ «EmployersofChoice», за стоящими на первом месте по значению для молодых соискателей профессиональным развитием и перспективами карьерного роста следуют (в порядке значимости) такие аспекты, как мотивация, признание заслуг компанией и комфортная рабочая обстановка, которая способствует эффективному взаимодействию и сотрудничеству. Список наиболее важных аспектов продолжает обучение: 88% считают обучение, предлагаемое компанией, и содействие при получении степени магистра и дальнейшего образования очень важными. Вопрос вознаграждения занял четвертое место, хотя если дело касалось твердого предложения о работе от компании, для 74% респондентов он являлся решающим фактором. Большинство опрошенных студентов имеют явное желание работать за

границей: 74% отметили опыт работы в зарубежных странах как приоритет [4].

Таблица 2. Типология выпускников высших учебных заведений

| Тип выпускников | Опыт работы | Цель получения высшего образования, отношение к учебе | Ориентация на трудоустройство, карьерные планы |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Выпускники с высоким уровнем профессиональной подготовки | Имеют опыт работы по специальности | Цель – получение конкретной профессии. Высокая мотивация к обучению, отличная или хорошая успеваемость в вузе, развивают свои конкурентные преимущества в процессе обучения в вузе через участие в тренингах, мастер-классах, семинарах, стажировках, исследовательской работе и проч. | Ориентация на работу по специальности, четкие карьерные планы, активная жизненная позиция |
| | Не имеют опыт работы по специальности, но обладают опытом трудовой деятельности в других сферах | | |
| | Не имеют опыт работы | | |
| Выпускники со средним уровнем профессиональной подготовки | Имеют опыт работы по специальности | Цель – получение конкретной профессии, средняя мотивация к обучению, хорошая успеваемость в вузе, возможен формальный подход к обучению в вузе | Ориентация на работу по специальности |
| | Не имеют опыт работы по специальности, но обладают опытом трудовой деятельности в других сферах | | |
| | Не имеют опыт работы | | |
| Выпускники с низким уровнем профессиональной подготовки | Не имеют опыт работы по специальности, но обладают опытом трудовой деятельности в других сферах | Цель – не имеет четко выраженной профессиональной направленности. Средняя или ниже средней успеваемость в вузе, слабая мотивация к обучению, отсутствие интереса к получаемой специальности | Ориентация на работу по специальности, отсутствуют четкие карьерные планы |
| | Не имеют опыт работы | | |
| | Не имеют опыт работы | | |
| Профессионально непригодные выпускники | Не имеют опыт работы по специальности, но обладают опытом трудовой деятельности в других сферах | Цель – получение диплома о высшем образовании. Низкая мотивация к обучению, удовлетворительная успеваемость | Отсутствует ориентация на работу по специальности, отсутствуют карьерные планы |
| | Не имеют опыт работы | | |
| | Не имеют опыт работы | | |

В контексте нашего исследования под мотивацией будем понимать не только процесс удовлетворения потребностей выпускников посредством трудовой деятельности, но и процесс воздействия на поведение выпускников с

целью побуждения к трудоустройству по специальности, активизации их деятельности, возможности самореализации, личностного роста и развития. Кроме внешней мотивации, заключающейся во внешнем воздействии на выпускника со стороны вуза, работодателей, институтов рынка труда, необходимо формировать определенные предпочтения и мотивации у выпускников еще в процессе обучения в вузе, т.е. необходима и внутренняя мотивация.

В процессе исследования данной проблематики нами была разработана типология выпускников вузов, позволяющая рассмотреть различные типы выпускников, их ориентации на трудоустройство по специальности, карьерные планы (табл. 2) и разработать программу мероприятий, направленных на формирование определенных мотивационных предпочтений, в частности работу по специальности. Основная цель вуза заключается в формировании выпускников первого и второго типов (табл. 2).

В Томском государственном университете осуществляется планомерная работа по созданию условий для становления и развития профессионального самосознания студентов, позволяющая осознавать собственные мотивы поведения, планировать, осуществлять, контролировать и оценивать результаты своего труда. В ТГУ реализуются различные проекты и мероприятия, направленные на содействие трудоустройству и формирование профессиональных компетенций в области планирования карьерных траекторий и адаптации к рынку труда: ярмарки вакансий, презентации компаний, проект «Истории успеха», «Школа «Карьерный Start-up», проект «Электронное портфолио» и проч. Успешность данных мероприятий подтверждается результатами исследования «Трудоустройство выпускников Томского государственного университета 2013 г.: стратегии адаптации на рынке труда», согласно которым 65% выпускников планируют работать по специальности, однако данный фактор не является доминирующим в структуре мотивационных предпочтений выпускников, что говорит о необходимости совершенствования работы со студентами в процессе обучения в университете. По данным исследования ТГУ, самым популярным вариантом среди мероприятий по планированию карьеры являются встречи с потенциальными работодателями, его отметили 71% респондентов. Мастер-классы представителей бизнеса хотели бы посещать 37% опрошенных [2].

В связи с этим представляет интерес зарубежный опыт работы ежегодной выставки *Konaktiv* в г. Дортмунде. Целью выставки является обеспечение оптимальной платформы для взаимодействия студентов, выпускников и известных национальных и международных компаний. В 2012 г. в выставке приняли участие 252 компании (82–86 экспонентов в день) и примерно 7000 студентов, выпускников со всей Германии. На данной выставке студентам предоставляется возможность получить информацию о компаниях, вакансиях, а также подать заявку для прохождения стажировки.

Konaktiv проводится ежегодно в ноябре в течение трех дней, участие в выставке абсолютно бесплатное для студентов и посетителей. Отличительная особенность данной выставки состоит в том, что ее организаторами являются студенты различных специальностей, обучающиеся в Дортмунде. Все студенты работают на безвозмездной основе, получая удовольствие от работы в команде и от возможности реализации своих идей, знаний на практике, а

также от знакомства с различными компаниями в процессе работы. Команда Konaktiva включает в себя от 20 до 40 студентов, которые в течение года в свободное от учебы время работают над организацией одного из крупнейших студенческих рекрутинговых мероприятий в Германии. Konaktiva состоит из восьми отделов, в которых студенты работают, исходя из своих собственных интересов и способностей: руководство проектом, информационные технологии, финансы, отдел кадров, подготовка, связи с общественностью, логистика, обслуживание предприятий.

Важной особенностью выставки является подготовка студентов к мероприятию. Так, весной и осенью проводятся семинары и мастер-классы, на которых студентов и выпускников обучают тому, как правильно вести себя на собеседовании с работодателями, оформлять резюме и прочим необходимым навыкам. Но, несмотря на подготовительные семинары, у студентов есть возможность получить консультацию специалистов по оформлению документов непосредственно на выставке, а также консультацию по вопросам карьеры и трудоустройства. Кроме этого, за несколько недель до начала мероприятия по университетам и колледжам Германии распространяется каталог выставки, в котором представлена полная программа Konaktiva. Таким образом, у студентов есть возможность заранее подготовиться к выставке, получить информацию о компаниях-участницах, их требованиях, возможностях карьерного роста, условиях работы, а также контактные данные. На сайте выставки представлена и онлайн-версия каталога.

Каждая компания – участница выставки получает следующие услуги:

- выставочный стенд. Отличительная особенность заключается в обеспечении принципа равенства, т.е. одинаковый стенд и условия работы у всех участников;
- организация индивидуальных встреч работодателей и молодых специалистов для проведения собеседования;
- организация презентаций компаний. Каждая компания имеет возможность провести презентацию, как правило, в течение 30 минут, познакомить студентов с деятельностью организации, сформировать образ компании как хорошего работодателя среди студентов и выпускников;
- представление вакансий компании на стендах выставки (JobWall);
- организация подиумных дискуссий, на которых обсуждаются различные вопросы, связанные с трудоустройством в компании;
- питание, трансфер, реклама.

Создаются комфортные условия и для посетителей выставки: напитки/закуски, сидячие места, полки с книгами, интернет-терминалы. Партнерами выставки выступают вузы, общества поддержки и помощи студентам, издательства, СМИ.

В заключение отметим, что исследование мотивационных особенностей выпускников высших учебных заведений может служить исходным основанием для совершенствования профориентационной работы со студентами, а также системы содействия трудоустройству выпускников вузов. В целях формирования определенных мотивационных предпочтений у выпускников, в частности стремления работать по специальности, вузам необходимо уделять особое внимание взаимодействию с работодателями, привлекать пред-

ставителей организаций для участия в ярмарках вакансий, днях карьеры, презентациях компаний, проводимых в вузе.

Литература

1. *Иванкина Л.И.* Управление персоналом: учеб. пособие. Томск: Изд-во Том. политех. ун-та, 2009. 190 с.
2. *Отчет* по результатам исследования «Трудоустройство выпускников Томского государственного университета 2013 г.: стратегии адаптации на рынке труда» (отчет по результатам исследования сентябрь – декабрь 2012 г.).
3. *Коваль С., Молочкова И.* Профессиональные предпочтения выпускников современного вуза // Служба занятости. 2010. № 2. С. 24–30.
4. *Предпочтения* студентов при выборе потенциального работодателя [Электронный ресурс]. URL: <http://www.crn.ru/news/detail.php?ID=31695> (дата обращения: 05.05.2013).