

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра материаловедения, технологии
и управления качеством

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ
ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 431 группы
направления 27.03.02 «Управление качеством»
факультета нано- и биомедицинских технологий
Тимофеевой Валерии Александровны

Научный руководитель
старший преподаватель
должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

С.А. Винокурова
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой
профессор, д.ф. - .м.н
должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

С.Б. Вениг
инициалы, фамилия

Саратов 2016 год

Введение

Определяющим фактором экономического роста является рабочая сила, которая представляет собой совокупность экономически активного населения страны. Важной составляющей, обеспечивающей ускорение экономического роста, является качество трудовых ресурсов, определяемое их квалификацией, развитием сетей профессионально-технических учебных заведений, центров по переподготовке кадров. Среди трудовых ресурсов особо выделяется категория молодые специалисты. Развитие любой компании невозможно без активного участия молодых специалистов. Они имеют большее значение для любой отрасли, так как это свежие актуальные идеи и инновационные решения конкретных вопросов, это творческий подход в решении любых проблем [1].

Таким образом, молодые специалисты представляют собой стратегическую категорию трудовых ресурсов страны, а ее наиболее перспективной частью являются молодые работники со специальным образованием.

В настоящее время многие исследователи отмечают наличие у молодых специалистов высокой степени мотивации к профессиональному и карьерному развитию. С другой стороны, перед многими организациями стоит проблема привлечения и удержания перспективных молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений, связанная, например, с раскрытием их трудового и творческого потенциала. Кроме того, в настоящее время на государственном уровне практически отсутствуют программы стимулирования трудовой деятельности молодых специалистов, поэтому в организациях остро встает проблема мотивации трудовой активности выпускников вузов. Таким образом, вопросы, связанные с поиском эффективных методов, способов и направлений работы с молодыми специалистами в процессе трудоустройства и выявления профессиональных мотивов выпускников вузов при трудоустройстве являются достаточно актуальными [2].

В данной работе будет представлено исследование, объектом которого выступают молодые специалисты – выпускники высших учебных заведений, в

частности, студенты 4 курса факультета нано- и биомедицинских технологий (ФНБМТ) Саратовского государственного университета (СГУ), получающие квалификацию «бакалавр» и студенты 2 курса того же факультета, получающие квалификацию «магистр».

Цель работы – это изучение мотивационных предпочтений выпускников высших учебных заведений. В данной работе достижение цели обеспечивалось решением следующих задач:

- рассмотреть существующие понятия о мотивации;
- проанализировать литературу, в которой представлены мотивационные особенности молодого специалиста, в частности выпускника вуза;
- составить анкету для проведения исследования и провести пробный опрос по анкете;
- исследовать мотивационные предпочтения студентов выпускного курса ФНБМТ путем анкетирования и провести анализ полученных данных.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов («Трудовая мотивация» и «Мотивационные особенности выпускников вузов при трудоустройстве»), заключения, списка использованных источников. Работа также включает в себя приложение, в котором представлена анкета для выявления мотивационных предпочтений выпускников вузов.

Основное содержание работы.

В первой части выпускной квалификационной работы рассмотрены различные аспекты трудовой мотивации. Прежде всего, проанализированы определения «персонал» и «мотивация», далее приведена классификация персонала по категориям, описан цикл мотивационного процесса, который состоит из 6 стадий, также представлены типы мотивации работников. Особое внимание уделено мотивационным факторам личности молодых специалистов и самому понятию «молодой специалист».

Персонал организации – это сотрудники организации, работающие по найму и обладающие особыми профессиональными и качественными характеристиками. С практической точки зрения персонал организации представляет собой важнейший ресурс организации. В теории менеджмента персонал организации рассматривается в качестве ее социальной системы. Ведущую роль в обеспечении выполнения стратегических целей организации принадлежит персоналу организации. Требования, предъявляемые по реализации целей для достижения тех или иных экономических результатов, способность решать и выполнять стратегические задачи по развитию организации и повышению ее конкурентоспособности, прямо связаны с уровнем самоорганизации системы [3].

В настоящее время для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля сложно. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Разработка новых форм и методов мотивации и стимулирования позволит сформировать таких работников [3]. Мотивация трудовой деятельности работников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку представляет процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации. Мотивация выступает непосредственной причиной поведения работников. Ориентация работников на достижение целей организации, по существу, является главной задачей руководства персоналом. Трудовая деятельность же работников определяется стремлением работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, одновременно направленного на достижения целей организации [4].

В современном мире на данном этапе социально-экономического развития нашей страны, в условиях отсутствия стимулирования трудовой деятельности молодых работников и низкой производительности труда, в компаниях важной проблемой является мотивация трудовой активности выпускников высших учебных заведений. Поэтому вопросы, связанные с поиском эффективных методов, способов и направлений работы с молодыми специалистами в процессе трудоустройства и закрепление их в организациях являются весьма актуальными [5].

Так или иначе, кадровая политика многих российских компаний ориентирована на выделение молодых кадров в особую категорию работников, что характерно в основном для крупных организаций, но сегодня решение данного вопроса не имеет общепризнанного теоретического и практического обоснования. Тогда можно сказать, что сейчас компаниям трудно привлекать выдающихся молодых специалистов [6].

Трудности возникают с закреплением молодых работников в организациях, но еще немаловажной проблемой является раскрытие их трудовых и творческих возможностей. Поэтому высшему руководству компании нужно создавать такие стимулы и условия, которые позволят оценить дальнейшее положение молодого специалиста, его мотивации и труда. На разных этапах пребывания в одной и той же должности одни и те же факторы мотивируют по-разному. На мотивацию молодого работника особое влияние имеют ситуация, рабочая обстановка, длительность выполнения одной и той же, не меняющейся по содержанию, работы [7].

В работе приведено исследование, которое провел Томский государственный университет, «Трудоустройство выпускников Томского государственного университета 2013г.: стратегии адаптации на рынке труда». Исследование выявило те мотивационные предпочтения выпускников, которые являются главными при выборе будущего места работы. Данное анкетирование проводилось в 2012 году, с октября по ноябрь [8].

Результаты этого исследования показали, что в структуре мотивационных предпочтений студентов примерно равную выраженность имеют три характеристики: возможность карьерного роста, возможность самореализации и высокая заработная плата. Таким образом, заработанная плата не всегда является решающим фактором при выборе будущего места работы, выпускники при поиске «идеального места работы» обращают внимание и на такие характеристики, как возможность карьерного роста и самореализации. Кроме того, стоит отметить, что возможность работать по специальности также не является мотивирующим фактором [8].

Во второй части выпускной квалификационной работы приведено исследование мотивационных предпочтений выпускников вузов на основании данных статей из научных журналов и анализа практического материала по данной теме.

Опираясь на описанные выше результаты опроса Томского университета, в Саратовском государственном университете было проведено исследование. Проводилось методом основного массива, время проведения март-апрель 2016 года. Для сбора первичной информации использовались методы анкетного опроса. Обработка данных осуществлялась вручную. В ходе исследования было опрошено 72 студента выпускного курса направлений подготовки бакалавров ФНБМТ СГУ (что составляет 97% всех четверокурсников факультета) и 18 будущих выпускников направлений подготовки магистров (что составляет 60% всех выпускников магистратуры). По результатам исследования были сформулированы следующие выводы:

- успеваемость у студентов, работающих в период обучения, оказалась гораздо ниже, чем у тех, кто не работал. Но, что касается выпускников магистратуры, то все студенты ответили, что в основном они учатся на пять, и только малая часть отвечающих выбрала ответ «в основном четыре»;

- многие студенты на вопрос «Хотели бы вы уйти работать в другую организацию» ответили положительно. Это связано с такими причинами как:

возможность работать в другом коллективе, более высокий уровень заработной платы, смена специальности и возможность карьерного роста;

- трудности, которые встречаются при поиске работы, связаны с наличием недостаточного количества мест для трудоустройства по специальности, с необходимостью знаний, которыми студенты не обладают и с тем, что предлагаемые места не соответствуют профилю личной подготовки;
- уровень заработной платы в первую очередь должен зависеть от личной трудовой деятельности, так ответили и бакалавры, и магистры;
- предпочтительный стиль управления будущего руководителя для выпускников – гибкий, организаторский.

Значительный интерес для данного исследования представляли оценки важности для будущих выпускников ФНБМТ обозначенных в анкете характеристик трудовой деятельности. Наиболее важным для студентов 4 курса оказался параметр «оплата труда», на втором месте с близким по значению баллом находится карьерный рост, 3е место у «социальных гарантий». Для студентов 2 курса магистратуры 1 и 2 места поделили характеристики «дополнительное профессиональное обучение» и «карьерный рост» (последнее совпало с мнением бакалавров), а на третьем месте по важности располагаются «возможности самореализации». Четвертое место у обеих категорий опрошенных студентов отдано параметру «социальные гарантии». Наименее важными трудовыми характеристиками для будущих выпускников ФНБМТ оказались: «престиж организации», «возможность приносить пользу обществу», и, к сожалению, «возможность работать по специальности».

Для того чтобы понимать, как лучше мотивировать сотрудников организаций, а в будущем это каждый выпускник из университета, был задан открытый вопрос: «какие еще мотивационные аспекты, по вашему мнению, должны присутствовать в организации?». На что было получено следующее: выдача ежемесячных премий, выдача бонусов за достижение плановых показателей являются самыми популярными, самыми сильными стимулами в работе, а также самыми частыми ответами. Еще было предложено проводить

конкурс среди рабочей группы на лучшего работника месяца за достигнутые цели, и за это премировать его. Многие хотят, чтобы стимулами были удобный и гибкий рабочий график, бесплатные обеды, тренажерный зал; ежегодные отпуска, работа на дому и т.д. Но самими сильными стимуляторами в работе являются личная заинтересованность в улучшении работы организации, социальные привилегии, поощрение за сверхурочное время, и возможность обучения для повышения карьерного роста.

В заключительной части работы было проведено сравнение относительно наиболее значимых мотивов выбора профессиональной деятельности по результатам 3-х опросов: проведенного в СГУ, в Томском государственном университете и в Иркутском государственном университете (в 2014-2015 уч.г.).

На основании составленной сравнительной таблицы можно заключить, что для выпускников вузов при выборе будущего места работы наиболее важны такие составляющие, как: возможность карьерного роста, возможность самореализации, высокий уровень заработной платы, а наименее важны престижность профессии/организации, и, к сожалению, возможность работы по специальности. Достаточно высокие места занимают также характеристики: «социальные гарантии», и «условия труда», а также «дополнительное профессионально обучение» (последнее – не для всех опросов).

Заключение

По мнению многих исследователей, работы которых были изучены в процессе подготовки бакалаврской работы, мотивация формирует поведенческие отношения в ходе самореализации личности и ее профессионального развития в начале профессионального становления, и влияет на дальнейшее существование индивида через реализацию намеченных ранее жизненных планов. Поэтому важно определять мотивационные предпочтения выпускников вузов, как одной из перспективных категорий трудовых ресурсов страны.

В практической части работы было проведено исследование, которое включало в себя выявление мотивационных аспектов у будущих молодых

специалистов – студентов 4 (выпускного) курса и 2 (также выпускного) курса магистратуры факультета нано- и биомедицинских технологий СГУ.

На основании изучения теоретического материала и проведенного практического исследования можно сделать следующие выводы:

- управление мотивацией и стимулированием труда работников есть одна из составляющих эффективного управления персоналом;

- молодых специалистов рассматривают как отдельную категорию трудовых ресурсов ввиду присущих им специфических черт: наличие новых знаний, мобильность, потребность в карьерном росте и в саморазвитии, но при этом отсутствие опыта работы, необходимость адаптации и т.п.;

- в организации важно создать систему отбора, адаптации, подготовки и развития молодых специалистов;

- мотивация трудовой активности выпускников высших учебных заведений является важной проблемой, причем трудности возникают как с закреплением их в организациях, так и с раскрытием их трудовых и творческих возможностей; одной из путей решения данной проблемы представляется изучение мотивационных предпочтений студентов выпускных курсов;

- можно выделить мотивационные факторы, важные для молодого специалиста: самореализация, комфортные условия труда, уровень дохода, социальное признание, повышение уровня квалификации, карьерный рост и др.;

- по итогам проведенного опроса и опросов, взятых из литературных источников, наиболее важными трудовыми характеристиками для выпускников являются: возможность карьерного роста, возможность самореализации и высокая заработная плата;

- выпускники практически не мотивированы трудоустраиваться по специальности;

- последний факт можно исправить, например, изменением механизма взаимодействия вуза с работодателями.

Исследование профессиональной мотивации выпускников высших учебных заведений может предоставить важную информацию как для

улучшения профориентации студентов и совершенствования системы содействия по трудоустройству выпускников вузов, так и для работодателей, которые желают привлечь и удержать в своей организации данную часть молодых специалистов.

Если же изучение профессиональной мотивации выпускников высших учебных заведений сделать системным, и объединить с проведением профориентационной работы в вузе, с взаимодействием вуз-работодатель и студент-работодатель, то возможно удовлетворить требования многих заинтересованных в результате процесса обучения сторон, т.е. достигнуть качества полученного выпускником образования.

Список использованных источников

- 1 Назарова, Л.В. Формирование карьерных стратегий личности в процессе социализации / Л.В. Назарова // Общество и право. 2011. №3. С. 69–76.
- 2 Багирова, И.Х. Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства / И.Х. Багирова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. Т. 23, №3. С. 180-185.
- 3 Назарова, Л.В. Формирование карьерных стратегий личности в процессе социализации / Л.В. Назарова // Общество и право. 2011. №3. С. 69–76.
- 4 Балашов, Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадры предприятия. 2003. №5. С. 52–58.
- 5 Тхагалижокова, Л.В. Мотивационные факторы личности молодого специалиста / Л.В. Тхагалижокова // Научный журнал КубГАУ. 2013. Т. 11, №84. С. 1-10.
- 6 Сапиженко, В.В. Молодые специалисты как особый вид трудовой деятельности / В.В. Сапиженко // Управление деловой карьерой персонала. 2013. №5. С. 30-35.
- 7 Коваль С. Профессиональные предпочтения выпускников современного вуза / С. Коваль, И. Молочкова // Служба занятости. 2010. №2. С. 24-30.

8 Багирова, И.Х. Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства / И.Х. Багирова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. Т. 23, №3. С. 180-185.

9 Бавыкина, Е.Н. Анализ уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов – экономистов менеджеров / Е.Н. Бавыкина, Л.Г. Миляева // Казанская наука. 2011. №8. С. 29-32.