

УДК 37.013

Основные показатели комфортности будущего места работы применительно к формированию карьерных ориентаций студенческой молодежи

Голубева Татьяна Сергеевна

Старший преподаватель,
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ (Вологодский филиал),
119571, Российская Федерация, Москва, просп. Вернадского, 82-84;
e-mail: ts1405@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам формирования карьерных ориентаций студенческой молодежи. Процесс формирования карьерных ориентации становится особенно важным в период проведения активного реформирования систем государственного и муниципального управления. Автор в своей статье проводит анализ результатов, полученных предыдущими исследователями при изучении карьерных ориентаций, что позволяет отследить динамику изменений данных тенденции на протяжении определенного периода. Также в статье приводятся данные, полученные в результате анкетирования студентов, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление». Результаты проведенного исследования позволяют оценить, какие критерии комфортности будущего рабочего места являются наиболее приоритетными и вследствие этого определить основные направления работы со студенческой молодежью при формировании ее карьерных стратегий. Проведя некий сравнительный анализ можно заключить: лидирующие позиции в отношении комфортности будущего места работы занимает определенный ряд факторов. В первую очередь, это высокая заработная плата. Вторым критерий, занимающий лидирующие позиции, это «возможность приносить пользу населению», что отражает основные направления деятельности государственного и муниципального служащего. Такие показатели как «ощущение своей значимости», «возможность быстрого карьерного роста», «стабильность работы» и «престижность новой работы», которые выражены практически в равных показателях, свидетельствуют о том, что у каждого индивида присутствуют определенные амбиции и желание добиться максимального комфортного уровня существования. Не последнюю роль при этом играют и такие показатели как «признание и уважение коллег» и «наличие социальных гарантий».

Для цитирования в научных исследованиях

Голубева Т.С. Основные показатели комфортности будущего места работы применительно к формированию карьерных ориентаций студенческой молодежи // Теории и проблемы политических исследований. 2018. Том 7. № 1А. С. 220-226.

Ключевые слова

Карьерные ориентации, критерии комфортности рабочего места, государственное и муниципальное управление, социологическое исследование, анкетирование.

Введение

На протяжении всего периода проведения реформирования в сфере государственной и муниципальной службы наиболее остро стоит вопрос о квалификации самих служащих и об их компетенциях в различных сферах государственной и муниципальной службы. Процесс подготовки квалифицированных кадров развивается в нескольких направлениях и одно из них получение стартового образования по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Что движет молодыми людьми, выбирающими данное направление подготовки, что они ожидают от своей будущей работы и какой ее видят, ответ именно на эти вопросы необходимо получить для того, чтобы специалисты, закончившие обучение в высших учебных заведениях, приходили на свои рабочие места с четким пониманием, что они здесь делают и зачем они сюда пришли.

Основная часть

Основополагающей в деятельности любого человека является процесс формирования и закрепления индивидуальной жизненной стратегии и основное влияние на этот процесс оказывает временной период [Переверзина, 2014].

Проведя анализ уже имеющихся данных по формированию карьерных ориентаций студенческой молодежи, выявленных на основании проведенных исследований можно говорить о том, что большинство будущих выпускников высших учебных заведений связывают свою будущую трудовую деятельность с определенным набором собственных представлений.

Чаще всего у обучающего возникает вопрос о готовности продолжить свою трудовую деятельность именно в том направлении, по которому проходит обучение в настоящее время.

Н.А. Соловьева по итогам исследования карьерных ориентаций студентов Калужского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» отмечает, что у студентов первого курса доминирующие позиции занимают карьерные установки на должностной рост, а у студентов четвертого курса начинает доминировать установка на профессиональный рост [Кибанов, Лукьянова, Лобачева, 2015].

Богдан Н.Н и Бушуева И.П. в своей работе отмечают, что по результатам опроса студентов обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» основными мотивационными фактами при выборе данного направления обучения являются перспективы карьерного роста (65%) и высокий авторитет данной специальности (59%). Что же касается основных аспектов профессиональной деятельности, то в этом случае на лидирующие позиции вышли: высокий материальный доход (76%) и высокая должность (56%), а также получение власти (44%). При этом 59% опрошенных студентов считают, что успешный карьерный рост возможен при наличии «полезных связей» и только 38% надеются на свои личностные и профессиональные качества.

Что же касается карьерных ориентаций уже действующих государственных служащих, то в этом случае Н.Н. Богдан и И.П. Бушуева отмечают, что 66% опрошенных нацелены на «служение», 61% указывает стабильность места работы, ориентация на карьере выявлена только у 32% респондентов [Богдан, Бушуева, 2014].

В. Гимпельсон и В. Магун при проведении опроса государственных чиновников в возрасте до 35 лет выявили, что 45% опрошенных трудоустроились благодаря чей-то личной рекомендации, 32% по приглашению руководства ведомства, 11% пришли по собственной

инициативе, 3% - по заявке, полученной в ВУЗе. В свою очередь «личную» рекомендацию расшифровывают несколькими вариантами: мои знакомые – 25%; родственники, родители – 12%; преподаватели ВУЗа, научный руководитель – 13%. Только 7% респондентов подтвердили, что устроились на эту работу без каких-либо рекомендаций, а 15% - знали руководство места трудоустройства лично [Беклемишев, Панкратова, 2016].

Ю.В. Каира отмечает, что 23% государственных служащих в возрасте до 30 лет уверены, что данная работа поможет им приобрести нужные связи и 95% надеются повысить профессиональную квалификацию. У государственных служащих в возрасте от 30 до 40 лет вышеуказанные варианты распределились в процентом соотношении 13% и 86% соответственно, а среди респондентов старше 40 лет надеются на нужные связи только 9% и повысить профессиональную квалификацию – 59%. Также им выявлено, что более молодые респонденты практически не ассоциируют свою будущую работу с нематериальными ценностями (например: «служение»), это подкреплено соответствующими данными: из 73% опрошенных государственных служащих и выбравших какие-либо нематериальные ценности, только 14% составляют молодые люди в возрасте до 30 лет [Гимпельсон, Магун, 2004].

Для получения данных об основных карьерных ориентациях студентов в настоящее время нами было проведено пилотное анкетирование (авторская анкета) студентов 2 курса очной формы обучения по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Анкетирование считается основной процедурой такого метода социологического исследования как опрос. Опрос – метод социологического исследования посредством которого исследователь в устной или письменной форме обращается к респондентам с конкретными вопросами, которые напрямую отражают тематику данного исследования.

В данном случае применялось индивидуальное анкетирование посредством раздаточной авторской анкеты. Индивидуальное анкетирование считается одной из самых эффективных форм получения достоверной информации.

В обработку было взято 84 анкеты. Гендерный состав респондентов представлен следующим образом: студенты мужского пола – 40 чел., студенты женского пола – 44 чел.

Анкета состоит из 11 вопросов на тему «Карьерные представления и ожидания студенческой молодежи».

В ходе исследования было выявлено, что на вопрос о цели получаемого образования 22% опрошенных выбрали вариант ответа «государственный служащий работает на благо населения»; 19% – «государственный служащий имеет достойную заработную плату и социальный пакет»; 15% – «государственный служащий, это престижно»; 8% – «хочу стать чиновником и иметь дополнительные привилегии».

В вопросе «Какие критерии для вас являются приоритетными в вашей будущей работе (деятельности)?»: 32% опрошенных указали «высокая заработная плата»; 22% – указали на «ощущение своей значимости»; 19% – «стабильность работы» и такое же количество респондентов отметили «возможность быстрого карьерного роста»; 17% – «возможность получения новых знаний и умений»; 13% – «признание и уважение коллег».

В выборе ответов на вопрос о том, что именно оказывает наибольшее влияние на успешное продвижение по карьерной лестнице из предложенных вариантов ответов 48% указали – профессионализм; 44% – исполнительность; 37% – планируют опираться на личные знания и умения; 18% выбрали наличие протекции на стороне и лояльность вышестоящего руководства и 10% считают, что успешному продвижению по карьерной лестнице способствует неформальное общение с руководством.

Представления студентов о временном периоде необходимом для построения карьеры также являются различными, так 30% планирует потратить от 3 до 5 лет; 17% – от 5 до 10 лет; 5% не ограничивают себя по времени, для них главное добиться поставленной цели; 2,5% считают, что смогут добиться нужных им результата в течение 1 года.

Что же касается представлений студентов о том, в каком статусе они смогут начать свою трудовую деятельность в органах государственной власти, то большинство из опрошенных, а именно 25% планируют начать трудовую деятельность с должности категории «специалист», но 26% все-таки планируют начать с должности «помощник (советник)». В среднем 4% надеется сразу устроиться на должность руководящего состава. Если говорить о структуре места работы, то 11% планируют начать работу в коммерческих структурах или заниматься своим делом (например, предпринимательством) и таких среди респондентов – 4%. Настораживает и то, что 15% категорически указали на нежелание работать по выбранной специальности. При этом в причинах своего нежелания указывают достаточно банальные причины: «мне не интересно» или «интересно другое направления деятельности (например театральное)», «не устраивают нормы законодательства в сфере государственной службы» или «не могу на кого-то работать».

Что же касается вопросов, связанных непосредственно с осуществлением процесса обучения и, в частности, что именно способствовало получению наиболее полного представления о будущей специальности 25% респондентов отметили «наличие преподавательского состава с опытом работы в структурах государственной или муниципальной власти; 24% изучение профильных предметов; 22% прохождение практики в процессе обучения и 21% основывался на информации, полученной самостоятельно.

На вопросы «Являются ли знания, умения и навыки, получаемые вами в процессе обучения достаточными для успешного трудоустройства?» и «Потребуется ли вам дополнительное образование для успешного трудоустройства?» только 6% отметили, что данного образования будет достаточно; по 26% выбрали «скорее да, чем нет» и «скорее нет, чем да» соответственно; в среднем 10% указали, что не знаний, ни данного образования будет недостаточно.

В каждом вопросе анкеты примерно в одинаковом объеме была выбрана графа «затрудняюсь ответить» и в среднем этот показатель составил 3% опрошенных.

Также в процессе проведения исследования определены критерии комфортности рабочего места и выделены именно те, которые играют ключевую роль (рисунок 1).

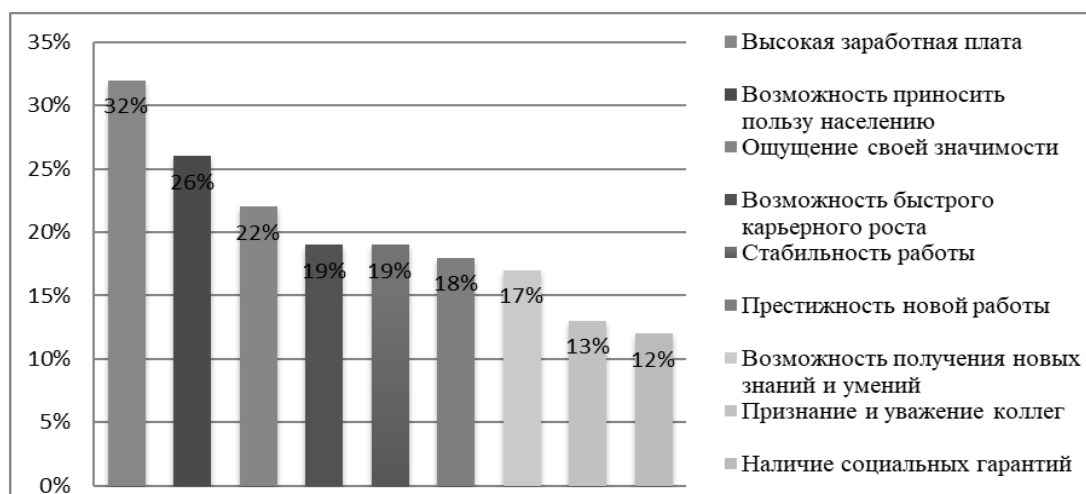


Рисунок 1 – Критерии комфортности места работы

Заключение

Таким образом, проведя анализ данных результатов, мы можем сделать следующие выводы.

Преставления студенческой молодежи о сущности своей будущей специальности и о возможном развитии своей карьеры в процессе обучения выражаются следующим образом.

Большинство из них (22%) считает, что государственный служащий в первую очередь должен работать на благо населения, так же сохраняют лидирующее позиции высокая заработная плата и наличие социальных гарантий. Что же касается основных качеств, которые могли бы поспособствовать успешному продвижению по карьерной лестнице, большая часть опрошенных выделили «профессионализм» и «исполнительность» (48% и 44% соответственно). По своей сути эти показатели имеют абсолютно диаметрально противоположные ориентиры и нацелены на достижение отличных друг от друга результатов. Можно просто вовремя выполнять поручения вышестоящего руководства и все требования должностной инструкции, а можно подходить к решению любого вопроса с высокой долей профессионализма и знания направления своей трудовой деятельности.

Достаточно высокий процент респондентов (30%) считает, что на построение своей карьеры они потратят не более 5 лет. Из этого можно сделать вывод, что они настроены на стремительную карьеру и, возможно, не до конца понимают всю специфику государственной службы, а также не учитывают тот фактор, что для получения должности государственной службы из разряда «руководитель» им необходимо обязательно иметь степень магистра в этой отрасли. Не у всех студентов есть понимание градации должностей государственной службы и возможностей их получения сразу после получения степени «бакалавр», и об этом свидетельствуют такие данные как желание начать свою трудовую деятельность с должности «помощник (советник)» (26%) и 4% с должности руководящего состава. Дает почву для размышления тот факт, что порядка 30% опрошенных не связывают свою будущую трудовую деятельность с работой в органах государственной и муниципальной службы.

Проведя некий сравнительный анализ, можно говорить, что по-прежнему лидирующие позиции в отношении комфортности будущего места работы занимает определенный ряд факторов. В первую очередь, это «высокая заработная плата», и данный факт не вызывает удивления, так как любой труд должен достойно оплачиваться. Вторым критерием, занимающим лидирующие позиции, это «возможность приносить пользу населению», что, опять же, не противоречит, а наоборот, отражает основные направления деятельности государственного и муниципального служащего. Такие показатели как «ощущение своей значимости», «возможность быстрого карьерного роста», «стабильность работы» и «престижность новой работы», которые выражены практически в равных показателях, свидетельствуют о том, что у каждого индивида присутствуют определенные амбиции и желание добиться максимального комфортного уровня существования. Не последнюю роль при этом играют и такие показатели как «признание и уважение коллег» и «наличие социальных гарантий».

Библиография

1. Богдан Н.Н., Бушуева И.П. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект). Новосибирск, 2014. 227 с.
2. Беклемищев Е.П., Панкратова И.А. Современные направления и методы совершенствования управления карьерным развитием государственных служащих // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2016. № 3. С. 122-129.
3. Гимпельсон В., Магун В. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. С. 19-36.
4. Каира Ю.В. Ценностные ориентации и мотивационные установки государственных и муниципальных служащих // Известия тульского государственного университета, гуманитарные науки. 2016. № 1. С. 70-82.

5. Кибанов А.Я., Лукьянова Т.В., Лобачева А.С. Планирование карьерного роста. Инновации на государственной службе. М., 2015. 160 с.
6. Переверзина О.Ю. Тенденции изменений ценностных оснований карьеры государственных гражданских служащих // Акмеология. 2014. № 53-4. С. 130-131.
7. Понаморенко Б.Т., Литвинцева Е.А. Методические проблемы планирования профессионального развития государственных гражданских служащих // Социология власти. 2010. № 3. С. 156-163.
8. Попов А.В., Дахно Е.В., Щербакова Л.И. Особенности управления развитием карьеры государственных служащих // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2012. № 2. С. 159-163.
9. Синягин Ю.В., Переверзина О.Ю., Яковлева Ю.А., Полякова А.В. Основные подходы к исследованию жизненных стратегий личности // Акмеология. 2010. № 1(33). С. 27-35.
10. Соловьева Н.А. К вопросу о динамике изменений карьерных ориентаций у будущих государственных служащих // Высшее образование сегодня. 2016. № 7. С. 40-42.

The main indicators of the comfort of the future place of work in relation to the formation of career orientations for student youth

Tat'yana S. Golubeva

Senior Lecturer,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Vologda branch),
119571, 82-84, Vernadskogo av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ts1405@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the formation of career orientations of student youth. The process of formation of career orientation becomes especially important during the period of active reform of the state and municipal government systems. The author analyzes the results obtained by previous researchers in the study of career orientations, which allows us to track the dynamics of changes in these trends over a period of time. Also in the article are given the data obtained as a result of the questioning of students studying in the direction "State and municipal management". The results of the research allow us to assess which comfort criteria for the future workplace have the most priority and, as a result, determine the main areas of work with student youth in the formation of its career strategies. Having done some comparative analysis, one can conclude: a number of factors occupy leading positions in terms of the comfort of the future workplace. First of all, it is a high salary. The second criterion occupying leading positions is the opportunity to benefit the population, which reflects the main directions of the state and municipal employee. Such indicators as sense of importance, the possibility of rapid career growth, stability of work and prestige of the new work, which are expressed in almost equal terms, indicate that each individual has certain ambitions and desire to achieve maximum comfort level of existence.

For citation

Golubeva T.S. (2018) Osnovnye pokazateli komfortnosti budushchego mesta raboty primenitel'no k formirovaniyu kar'ernykh orientatsii studencheskoi molodezhi [The main indicators of the comfort of the future place of work in relation to the formation of career orientations for student youth]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 7 (1A), pp. 220-226.

Keywords

Career orientations, criteria for the comfort of the workplace, state and municipal management, sociological research, questionnaires.

References

1. Bogdan N.N., Bushueva I.P. (2014) *Upravlenie nepreryvnym professional'nym razvitiem gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh (regional'nyi aspekt)* [Management of continuous professional development of public civil servants (regional aspect)]. Novosibirsk.
2. Beklemishchev E.P., Pankratova I.A. (2016) *Sovremennye napravleniya i metody sovershenstvovaniya upravleniya kar'ernym razvitiem gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Modern directions and methods of improving the management of career development of civil servants]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski* [State and municipal management. Scholarly notes], 3, pp. 122-129.
3. Gimpel'son V., Magun V. (2004) *Na sluzhbe Gosudarstva Rossiiskogo: perspektivy i ogranicheniya kar'ery molodykh chinovnikov* [At the service of the Russian State: perspectives and career limitations of young officials]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii* [Bulletin of Public Opinion. Data. Analysis. Discussions], pp. 19-36.
4. Kaira Yu.V. (2016) *Tsennostnye orientatsii i motivatsionnye ustanovki gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh* [Value orientations and motivational attitudes of state and municipal employees]. *Izvestiya tul'skogo gosudarstvennogo universiteta, gumanitarnye nauki* [Proc. of Tula State University, Humanities], 1, pp. 70-82.
5. Kibanov A.Ya., Luk'yanova T.V., Lobacheva A.S. (2015) *Planirovanie kar'ernogo rosta. Innovatsii na gosudarstvennoi sluzhbe* [Career development planning. Innovations in the civil service]. Moscow.
6. Pereverzina O.Yu. (2014) *Tendentsii izmenenii tsennostnykh osnovanii kar'ery gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh* [Tendencies of changes in the value bases of the career of state civil servants]. *Akmeologiya* [Acmeology], 53-4, pp. 130-131.
7. Ponamorenko B.T., Litvintseva E.A. (2010) *Metodicheskie problemy planirovaniya professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh* [Methodical problems of planning the professional development of public civil servants]. *Sotsiologiya vlasti* [Sociology of power], 3, pp. 156-163.
8. Popov A.V., Dakhno E.V., Shcherbakova L.I. (2012) *Osobennosti upravleniya razvitiem kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Features of management of career development of civil servants]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kul'turologiya* [Bulletin of Adyghe State University. Series 1: Regional studies: philosophy, history, sociology, jurisprudence, political science, culturology], 2, pp. 159-163.
9. Sinyagin Yu.V., Pereverzina O.Yu., Yakovleva Yu.A., Polyakova A.V. (2010) *Osnovnye podkhody k issledovaniyu zhiznennykh strategii lichnosti* [Basic approaches to the study of life strategies of personality]. *Akmeologiya* [Acmeology], 1 (33), pp. 27-35.
10. Solov'eva N.A. (2016) *K voprosu o dinamike izmenenii kar'ernykh orientatsii u budushchikh gosudarstvennykh sluzhashchikh* [To the question of the dynamics of changes in career orientations for future civil servants]. *Vyshee obrazovanie segodnya* [Higher education today], 7, pp. 40-42.